



Consejo Económico y Social

Distr. general
6 de abril de 2017
Español
Original: inglés

Período de sesiones de 2017

7 a 9 de junio de 2017

Tema 12 c) del programa

**Cuestiones de coordinación y de programas
y otras cuestiones: Incorporación de la
perspectiva de género en todas las políticas
y programas del sistema de las Naciones
Unidas**

Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe se presenta atendiendo a lo dispuesto en la resolución 2016/2 del Consejo Económico y Social. En él se exponen los avances logrados en la rendición de cuentas sobre la incorporación de la perspectiva de género en las entidades del sistema de las Naciones Unidas gracias al Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, así como en la incorporación de la perspectiva de género en las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.

Se ha elaborado a partir de la información facilitada por 65 entidades de las Naciones Unidas en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema, el resumen estratégico de los resultados de la coordinación del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Sistema de Gestión de la Información de la Oficina de Coordinación de Operaciones para el Desarrollo de las Naciones Unidas y datos de fuentes secundarias.

En él se presentan, para que el Consejo Económico y Social las examine en su período de sesiones sustantivo de 2017, recomendaciones sobre la forma de promover una acción más rápida e integrada de incorporación de la perspectiva de género, especialmente en el contexto de la aplicación con perspectiva de género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.



I. Introducción

1. En su resolución 2016/2, el Consejo Económico y Social reafirmó que la incorporación de la perspectiva de género era una estrategia aceptada mundialmente para lograr la igualdad de género y solicitó al Secretario General que en su período de sesiones de 2017 le presentara un informe sobre la aplicación de esa resolución, en particular sobre el progreso realizado 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 presente informe responde a esa solicitud.

2. El informe consta de seis secciones. En la sección II, que sigue a la presente introducción, se trata de la ampliación del programa normativo relativo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; en la sección III se examinan los avances en la aplicación del Plan de Acción para Todo el Sistema y se aporta información sobre la elaboración de la próxima generación de marcos de rendición de cuentas; en la sección IV se ofrece información sobre los avances en la incorporación de la perspectiva de género en las actividades operacionales a todos los niveles; en la sección V se señalan algunas de las deficiencias y los desafíos persistentes del sistema de las Naciones Unidas respecto de la integración sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas y programas; en la sección VI se presentan conclusiones y una serie de recomendaciones para que el Consejo las examine.

3. El informe, elaborado a partir de datos presentados por 65 entidades de las Naciones Unidas en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema, el resumen estratégico de los resultados de la coordinación del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2016), el Sistema de Gestión de la Información de la Oficina de Coordinación de Operaciones para el Desarrollo e información de fuentes secundarias, trata de los avances y los resultados obtenidos durante el período 2015-2016¹.

II. Programa normativo de incorporación de la perspectiva de género

4. Promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas sigue siendo un objetivo primordial del sistema de las Naciones Unidas. Desde la publicación de las conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social (véase [A/52/3/Rev.1](#), cap. IV, párr. 4), el sistema de las Naciones Unidas y los Estados Miembros han reafirmado en repetidas ocasiones su voluntad de hacer que las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres sean una dimensión esencial de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que se beneficien por igual del desarrollo y de impedir la perpetuación de la desigualdad de género. La incorporación de la perspectiva de género es, desde hace más de 20 años, la estrategia mundial acordada a nivel intergubernamental para cumplir el objetivo de la igualdad de género².

¹ En el momento de redactarse el informe, todavía no se disponía del resumen estratégico de los resultados de la coordinación del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de 2017, por lo que se elaboró a partir de los datos presentados por los equipos de las Naciones Unidas en los países en 2016.

² Aprobada primero en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995, la incorporación de la perspectiva de género se ha reforzado en varias resoluciones, mandatos y las decisiones intergubernamentales de las Naciones Unidas.

5. La voluntad política y la rendición de cuentas respecto de la incorporación de la perspectiva de género han aumentado con el tiempo en el sistema de las Naciones Unidas y en los Estados Miembros. La política de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres común a todo el sistema (véase [CEB/2006/2](#)) impulsó la aceleración, en los más altos niveles, de las labores de incorporación de la perspectiva de género en las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas, de conformidad con las conclusiones convenidas 1997/2. Con posterioridad, en su resolución [64/289](#), de 2010, la Asamblea General estableció la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), asignándole, entre otras, la misión de dirigir, coordinar y promover la rendición de cuentas respecto de la labor del sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Subsiguientemente, la Junta de los Jefes Ejecutivos aprobó en 2012 el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, elaborado bajo la dirección de ONU-Mujeres para mejorar la rendición de cuentas respecto de la incorporación de la perspectiva de género. En sucesivas resoluciones sobre la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, incluida la resolución [71/243](#), aprobada en 2016, se apoyó la incorporación de la perspectiva de género mediante el Plan de Acción y su integración en las actividades operacionales.

6. La incorporación sistemática de la perspectiva de género también contribuye de manera esencial a una aplicación fructífera de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (véase la resolución [70/1](#), párr. 20, de la Asamblea General). La Agenda 2030 parte de los compromisos contraídos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en virtud de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y comprende un objetivo específico sobre igualdad de género (el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5) y metas en este ámbito en 11 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

7. Al ser uno de los pactos intergubernamentales más completos y ambiciosos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, que afronta las causas fundamentales de la desigualdad de género, la Agenda 2030 ofrece a la comunidad internacional una oportunidad sin precedentes para impulsar una transformación perdurable en las vidas de todas las mujeres y las niñas y garantizar que no se deje a nadie atrás³. Por ello, es esencial que el sistema de las Naciones Unidas apoye la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y los programas mundiales, regionales y nacionales.

8. En los acuerdos intergubernamentales concluidos en 2016 siguió reconociéndose que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres eran pilares e ingredientes de unas soluciones efectivas en los ámbitos del desarrollo urbano, la acción humanitaria y las crisis mundiales de migrantes y refugiados.

9. La Nueva Agenda Urbana (véase la resolución 2013/22, párr. 3, del Consejo Económico y Social) reconoce el papel crucial de las mujeres en la adopción de decisiones y tiene por objeto afrontar los problemas directamente asociados al género que afrontan las mujeres en los medios urbanos. Aboga por un programa de planificación urbana fundado en los valores de inclusión social y política, justicia social y derechos humanos⁴.

³ Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), *Driving the gender-responsive implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development*, 2016, pág. 5.

⁴ ONU-Mujeres, presentación: “Gender equality and the New Urban Agenda”, 2016.

10. En el documento final de la Cumbre Humanitaria Mundial, celebrada en Estambul (Turquía) los días 23 y 24 de mayo de 2016, se reconoce que la igualdad de género, los derechos humanos y el empoderamiento de las mujeres son principios generales de la planificación y la acción humanitaria. En él se afirma la necesidad de contar con un programa más sólido de igualdad de género, aumentar el liderazgo de las mujeres y las niñas, y respetar los derechos que les reconoce el derecho internacional humanitario⁵. También se insta a mejorar la rendición de cuentas, en particular aplicando una política de tolerancia cero con la violencia de género y garantizando el respeto del derecho de las mujeres y las adolescentes a disponer de servicios de salud sexual y reproductiva en situaciones de crisis⁶. El Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en colaboración con los Estados Miembros y la sociedad civil, contribuyó a la Carta sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad en la Acción Humanitaria y veló por la integración de la perspectiva de género.

11. En la reunión plenaria de alto nivel sobre la respuesta a los grandes desplazamientos de refugiados y migrantes, celebrada el 19 de septiembre de 2016, el Grupo Mundial sobre Migración, de carácter interinstitucional, señaló que las políticas que no tenían en cuenta las cuestiones de género descuidaban las prioridades, las voces y los derechos de las mujeres y las niñas. Los Estados Miembros se comprometieron a incorporar la perspectiva de género en sus respuestas, comprendidas las políticas de migración y las leyes, las instituciones y los programas nacionales, y a afrontar las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación contra las mujeres y las niñas refugiadas y migrantes (véase la resolución 71/1 de la Asamblea General).

III. Promoción de la rendición de cuentas respecto de la incorporación de la perspectiva de género en las entidades del sistema de las Naciones Unidas

12. En 2016, 65 entidades (más del 90% de las entidades de las Naciones Unidas) presentaron informes en el marco del Plan de Acción, entre ellas la Secretaría y sus departamentos y oficinas⁷. La participación en el Plan de Acción ha aumentado cada año: 64 entidades presentaron informes en 2015; 62, en 2013 y 2014; y 55, en 2012.

13. Los resultados de 2016 indican que el Plan de Acción sigue impulsando el avance de la incorporación de la perspectiva de género. Para el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto, la proporción de las calificaciones “Reúne los requisitos” o “Supera los requisitos” ha aumentado más del doble desde el primer año en que se presentaron informes, pasando del 31% en 2012 al 64% en 2016 (véase la figura I). Sin embargo, al sistema de las Naciones Unidas todavía le faltan 36 puntos porcentuales para cumplir la totalidad de los requisitos del Plan de Acción a finales de 2017, que es el plazo establecido por la Junta de los Jefes Ejecutivos.

⁵ Informe del Secretario General sobre las mujeres y la paz y la seguridad (S/2016/822).

⁶ Resumen de la Presidencia, *En defensa de la humanidad: compromiso con la acción*, Cumbre Humanitaria Mundial, Estambul (Turquía), 23 y 24 de mayo de 2016.

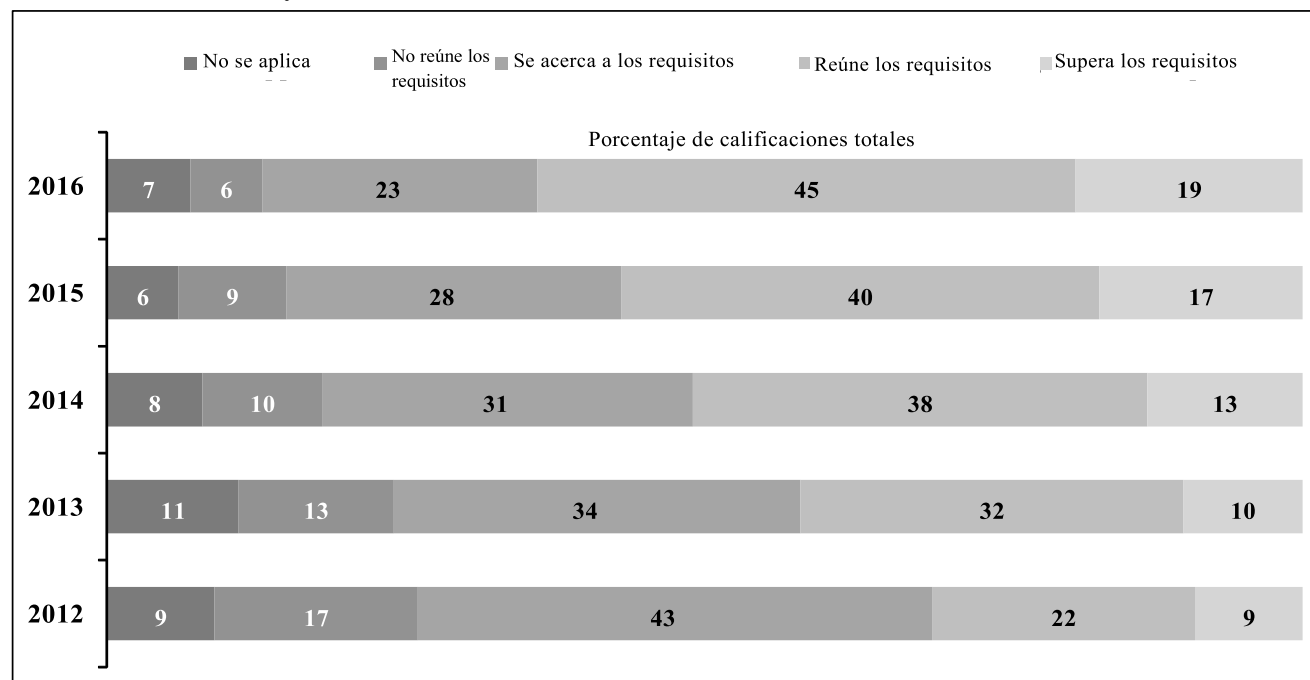
⁷ Entre las entidades que no presentaron informes cabe mencionar el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia, el Instituto de las Naciones Unidas de Investigación sobre el Desarme, el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, la Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos y la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares.

A. Análisis comparativo del desempeño global del sistema de las Naciones Unidas, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016

14. A fin de determinar las tendencias en el desempeño, en el presente informe se comparan los resultados en función de las siguientes variables: a) el año, b) el indicador del desempeño, c) el tipo de entidad⁸ y d) los puntos fuertes y los aspectos que podrían mejorarse.

Figura I

Análisis comparativo de las calificaciones generales del sistema de las Naciones Unidas: 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016



Nota: En el caso del sistema de las Naciones Unidas, los cálculos se basan en 975 calificaciones individuales, procedentes de 65 entidades que informaron sobre 15 indicadores del desempeño.

15. Desde 2012, el desempeño general de todo el sistema ha mejorado a un ritmo constante (véase la figura I). En la actualidad, el 64% de las calificaciones del sistema de las Naciones Unidas corresponden a las categorías “Reúne los requisitos” o “Supera los requisitos”, lo que supone un aumento de 7 puntos porcentuales con respecto a 2015 y de 33 puntos porcentuales con respecto a 2012, y un incremento anual medio de 8 puntos porcentuales.

16. No obstante, a pesar de esta tasa media de crecimiento anual, las proyecciones indican que, a ese ritmo, cabe esperar que el sistema de las Naciones Unidas no logre “reunir” o “superar” todos los requisitos hasta 2020, tres años después del plazo inicial de 2017, establecido por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación⁹.

17. El ritmo de progresión ha disminuido desde 2013, año en el que el total de las calificaciones “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” aumentó en 11

⁸ Las entidades se agruparon en categorías sobre la base de la división organizativa estándar de las Naciones Unidas: fondos y programas, Secretaría, entidades especializadas, entidades con orientación técnica e institutos de capacitación e investigación.

⁹ Las entidades con orientación técnica tienen de plazo hasta 2019 para reunir los requisitos.

puntos porcentuales con respecto al año anterior. En 2016 se registró un aumento anual de 7 puntos porcentuales, solo 1 más que en 2015. Por consiguiente, de no intensificarse los esfuerzos en el próximo año para mejorar sustancialmente el desempeño en ámbitos con resultados particularmente flojos, como se expone a continuación, el sistema no logrará cumplir los requisitos en el plazo establecido.

B. Análisis comparativo por tipos de entidad

18. Como se muestra en la figura II, cuatro de cada cinco tipos de entidades han registrado mejoras globales de las calificaciones “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” desde 2015. Solo el grupo de las entidades especializadas registró un ligero descenso de 2 puntos porcentuales en la calificación “Supera los requisitos”¹⁰.

19. Con todo, las entidades especializadas registraron, en conjunto, el mejor desempeño de todos los grupos de entidades por quinto año consecutivo. Aproximadamente el 80% de sus calificaciones se concentró en las categorías “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos”, un aumento de 32 puntos porcentuales desde que se presentaron los informes de referencia en 2012.

20. Los fondos y programas también siguieron progresando a un ritmo constante, lo que hizo que el 72% de sus calificaciones se registraran en las categorías “Reúne los requisitos” o “Supera los requisitos” en 2016, un aumento de 25 puntos porcentuales desde 2012.

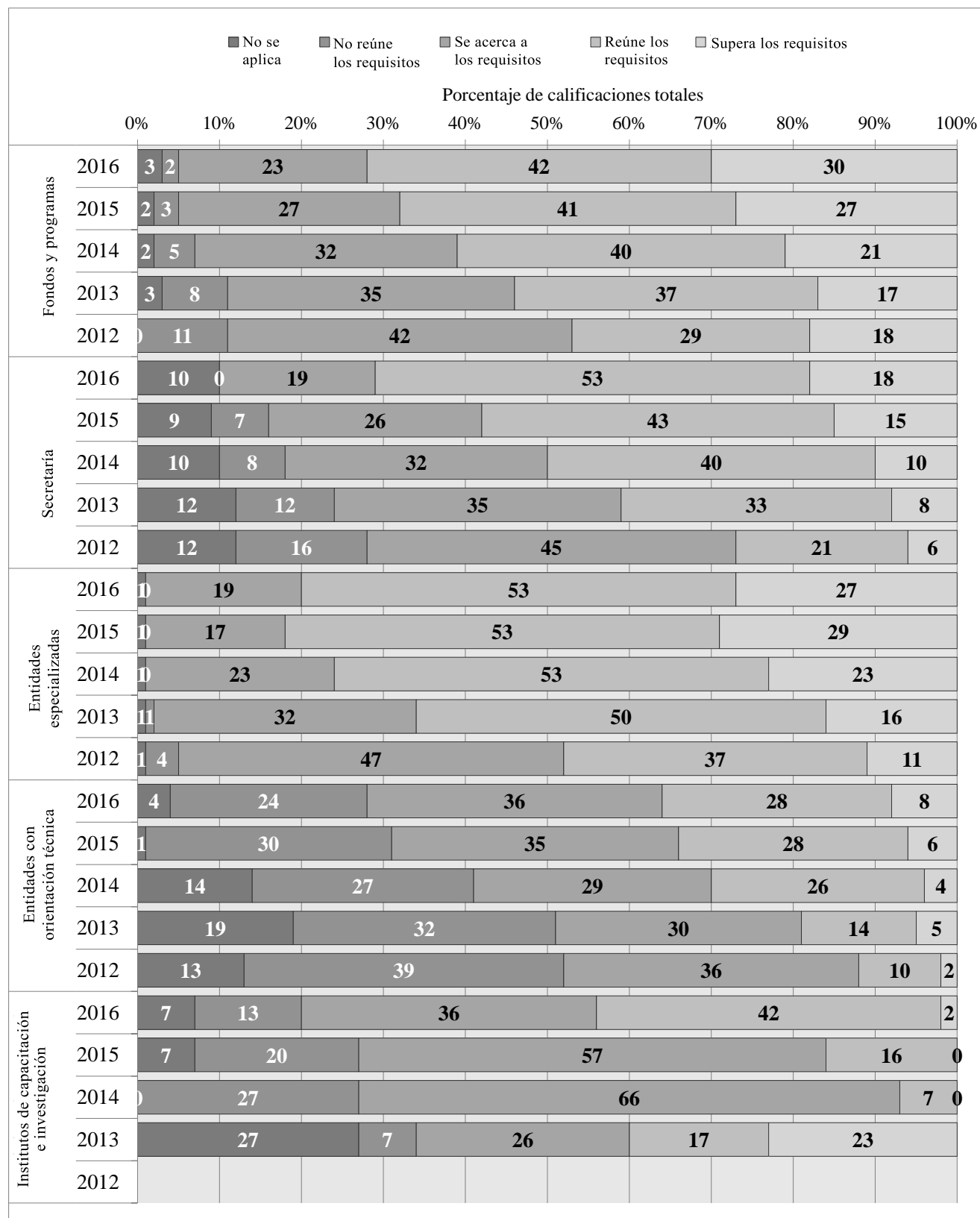
21. La Secretaría hizo notables avances entre 2015 y 2016, logrando que en 2016 el 71% de sus calificaciones se registraran en las categorías “Reúne los requisitos” o “Supera los requisitos”, frente al 58% en 2015 y al 27% en 2012. La Secretaría se sitúa ahora a un punto porcentual de distancia de los resultados de los fondos y programas en las categorías “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos”.

22. Con respecto a 2016, el grupo de entidades con orientación técnica informó de que el 36% de sus calificaciones correspondía a las categorías “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos”, lo que supone un aumento de 2 puntos porcentuales respecto del último período de presentación de informes y de 24 puntos porcentuales desde que se presentaron los informes de referencia en 2012. En razón de sus problemas específicos en relación con la incorporación de la perspectiva de género, se dio a las entidades con orientación técnica dos años más para cumplir los requisitos del marco establecido en el Plan de Acción.

23. Aunque todavía no están tan avanzados como los demás grupos, los institutos de capacitación e investigación registraron la mejora más sustancial entre 2015 y 2016. Sus calificaciones en las categorías “Reúne los requisitos” o “Supera los requisitos” aumentaron 28 puntos porcentuales, del 16% al 44%.

¹⁰ La incorporación de una nueva entidad especializada en 2016 redundó en la disminución de las calificaciones globales conjuntas.

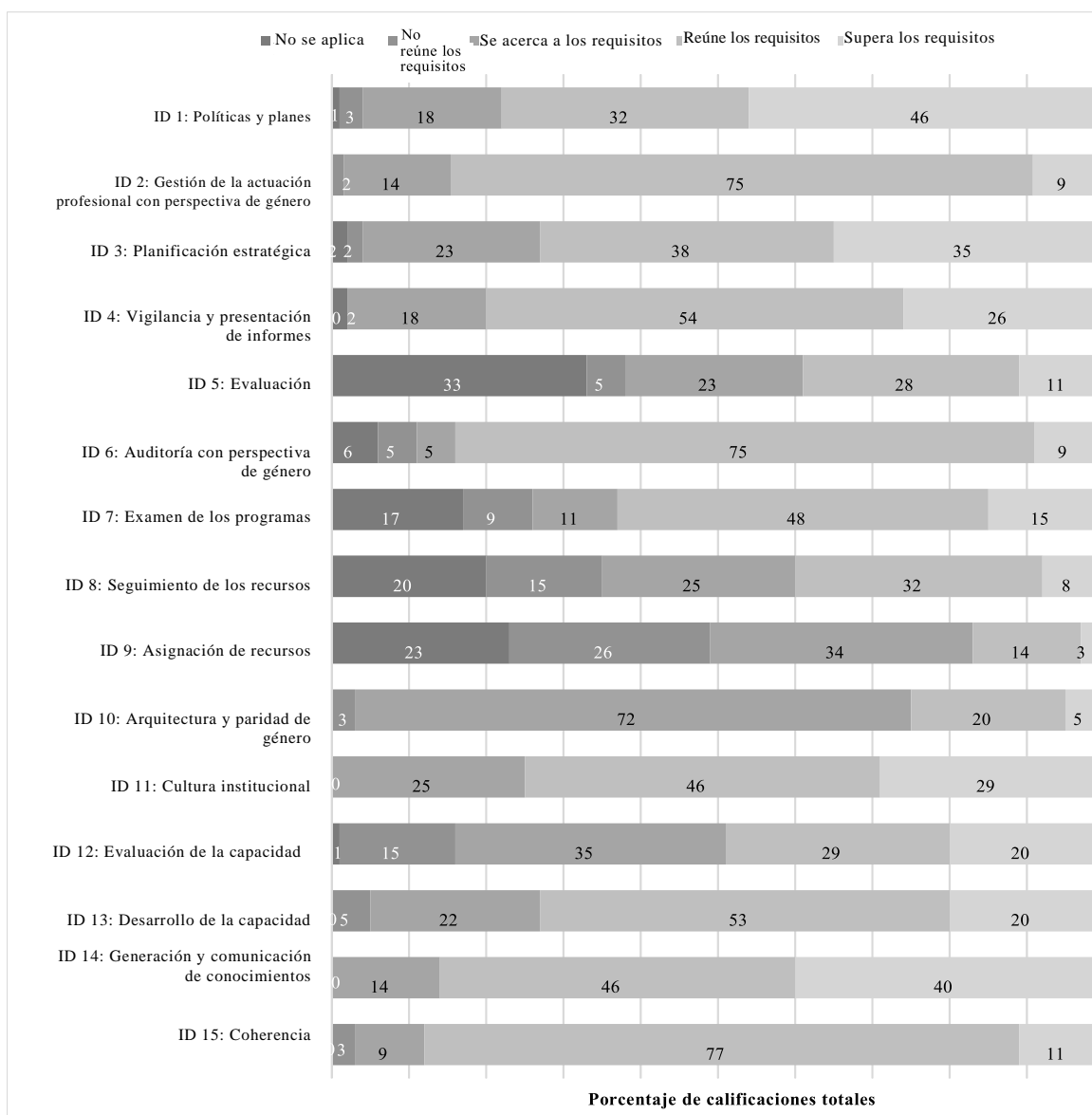
Figura II
Análisis comparativo de las calificaciones, por año y tipo de entidad



C. Análisis comparativo, por indicador del desempeño: puntos fuertes y aspectos que podrían mejorarse

24. En la figura III se desglosan, por indicador del desempeño, las calificaciones correspondientes al período que se examina (2016) de todos los grupos de entidades, y en la figura IV se comparan, por indicador, los porcentajes de calificaciones “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” correspondientes a los cinco años en los que se presentaron informes.

Figura III
Análisis de las calificaciones del sistema de las Naciones Unidas en 2016, por indicador del desempeño (ID)



25. La mayor proporción de calificaciones “Supera los requisitos” se concentró en tres indicadores (los relativos a las políticas y planes, la planificación estratégica y la generación y comunicación de conocimientos), haciendo que al menos el 35% de

las entidades¹¹ superaran los requisitos. El desempeño respecto de esos indicadores cataliza los resultados en todos los demás en razón de su alcance global.

26. Como ocurrió el año anterior, los indicadores relativos al seguimiento de los recursos, la asignación de recursos y la evaluación de la capacidad siguen registrando una gran proporción de calificaciones “No reúne los requisitos”, lo que refleja la necesidad de hacer mayores esfuerzos. El 15%¹² o más de las calificaciones correspondientes a cada uno de esos indicadores se registraron en dicha categoría. El 20% o más de las calificaciones correspondientes a los indicadores relativos a la evaluación, la asignación de recursos y el seguimiento de los recursos se registraron en la categoría “No se aplica”¹³, lo que supone un ligero aumento porcentual de, respectivamente, 5 puntos (del 28% al 33%), 3 puntos (del 20% al 23%) y 3 puntos (del 17% al 20%), con respecto a 2015.

Figura IV

Análisis comparativo de las calificaciones “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos”, por año e indicadores, en orden decreciente según el desempeño de 2016

Indicador del desempeño, clasificado según el desempeño en 2016	Porcentaje total de calificaciones “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” (con exclusión de la calificación “No se aplica”)					Diferencia en puntos porcentuales (2016-2015)	Diferencia en puntos porcentuales (2016-2012)
	2016	2015	2014	2013	2012		
ID 6: Auditoría con perspectiva de género	90	83	78	69	13	7	77
ID 15: Coherencia	88	89	87	89	77	-1	11
ID 14: Generación y comunicación de conocimientos	86	72	66	52	34	14	52
ID 2: Gestión de la actuación profesional con perspectiva de género	85	83	81	75	59	2	26
ID 4: Vigilancia y presentación de informes	81	68	65	50	39	13	42
ID 1: Políticas y planes	78	73	61	50	40	5	38
ID 7: Examen de los programas	76	63	59	47	31	13	45
ID 3: Planificación estratégica	75	73	74	58	41	2	34
ID 11: Cultura institucional	75	69	63	59	48	6	27
ID 13: Desarrollo de la capacidad	74	53	40	25	23	21	51
ID 5: Evaluación	58	55	50	44	36	3	22
ID 8: Seguimiento de los recursos	50	39	30	25	22	11	28
ID 12: Evaluación de la capacidad	49	33	28	23	15	16	34
ID 10: Arquitectura y paridad de género	25	22	21	20	13	3	12
ID 9: Asignación de recursos	22	22	18	13	7	0	15

Nota: A fin de presentar con mayor precisión los puntos fuertes y los aspectos que cabría mejorar, en la figura IV se calcularon los porcentajes omitiendo los resultados de la calificación “No se aplica”. Por tanto, los porcentajes correspondientes a las calificaciones “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” serán ligeramente diferentes de los que se presentan en la figura III, en la que los porcentajes se basan en todas las calificaciones, incluida la categoría “No se aplica”.

¹¹ De las 65 entidades, 30 superaron los requisitos respecto del indicador “Políticas y planes”, 23, respecto del indicador “Planificación estratégica” y 26, respecto del indicador “Generación y comunicación de conocimientos”.

¹² De las 65 entidades, 10 declararon que no se reunían los requisitos respecto del indicador de seguimiento de los recursos; 17, respecto del indicador de asignación de recursos; y 10, respecto del indicador de evaluación de la capacidad.

¹³ De las 65 entidades, 22 marcaron “No se aplica” respecto del indicador de evaluación; 15, respecto del indicador de asignación de recursos; y 13, respecto del indicador de seguimiento de los recursos.

Puntos fuertes: resultados de 2016

27. La figura IV indica que el sistema de las Naciones Unidas progresó respecto de 14 de los 15 indicadores del desempeño en el quinto año de presentación de informes.

28. El indicador de auditoría con perspectiva de género registró el mejor resultado de todos por primera vez desde que empezó a aplicarse el Plan de Acción, pues el 90% de las entidades reunieron o superaron los requisitos, lo que supone un aumento de 7 puntos porcentuales desde 2015.

29. El indicador de coherencia, que obtuvo el segundo mejor resultado en 2016, cayó un punto porcentual. La incorporación en 2016 de una nueva entidad informante hizo que el resultado global del conjunto fuera más bajo.

30. El indicador de generación y comunicación de conocimientos registró el tercer mejor resultado, pues el 86% de las entidades reunieron o superaron los requisitos, frente al 72% en 2015.

Progreso desde el anterior período de presentación de informes hasta el actual: 2015-2016

31. En el período 2015-2016, los indicadores relativos al desarrollo de la capacidad, la evaluación de la capacidad y la generación y comunicación de conocimientos registraron los mayores aumentos, de 14 o más puntos porcentuales, de calificaciones “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos”.

32. Como en 2015, el indicador de desarrollo de la capacidad fue el que más progresó, con un impresionante aumento, 21 puntos porcentuales de 2015 a 2016, de las calificaciones “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos”. En la actualidad, el 74%¹⁴ de las entidades cumplen o superan los requisitos correspondientes. Este avance obedece a la utilización constante del curso en línea “I Know Gender”, de ONU-Mujeres, dirigido a personas no especializadas en cuestiones de género. En marzo de 2017, habían realizado ese curso de autoaprendizaje en línea 18.273 miembros del personal de las entidades informantes, 7.801 más que el año anterior. El curso es obligatorio para el personal de 22 entidades, un aumento respecto a las 14 entidades de 2015. Al ritmo actual, cabe esperar que el sistema de las Naciones Unidas satisfaga los requisitos relativos a este indicador en 2018, lo que pone de relieve la necesidad de centrar y agilizar las labores para cumplir el plazo de 2017.

Progreso desde que se presentaron los informes de referencia hasta el actual período de presentación de informes: 2012-2016

33. Desde que se puso en marcha el Plan de Acción en 2012, el ámbito en el que más se ha avanzado es el de la auditoría con perspectiva de género, cuyos resultados en las calificaciones “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” han aumentado 77 puntos porcentuales entre 2012 y 2016¹⁵. Estos resultados ponen de manifiesto la eficacia del Plan de Acción respecto de la incorporación, por vez primera, de las problemáticas de igualdad de género en la función de auditoría.

34. En los indicadores relativos a la generación y comunicación de conocimientos, el desarrollo de la capacidad y el examen de los programas, las calificaciones “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” aumentaron 45 o más puntos porcentuales entre 2012 y 2016 (véase la figura IV).

¹⁴ Un total de 48 entidades.

¹⁵ Un total de 7 entidades en 2012, frente a 55 en 2016.

35. Un dato significativo es que el 78% de las entidades que presentaron informes en 2016¹⁶ cumplían o superaban los requisitos correspondientes al indicador de políticas de género, un aumento de 5 puntos porcentuales con respecto a 2015¹⁷. Otras seis entidades se han comprometido a elaborar o aplicar políticas en 2017, lo que apunta a que el conjunto de las entidades de las Naciones Unidas presentará un porcentaje de cumplimiento del 88% a finales de 2017. Las políticas y los planes relativos a las cuestiones de género siguen siendo los principales motores de cambio. El desempeño de las entidades que tienen políticas de género es notablemente mejor que el de las que carecen de ellas: las 51 entidades que cumplieron o superaron los requisitos del indicador relativo a las políticas de género en 2016 también cumplen o superan, por término medio, los requisitos de 11 de los 15 indicadores, frente a una media de 5 indicadores para las entidades sin políticas de género. Las entidades que reúnen o superan los requisitos correspondientes al indicador de políticas registran, en promedio, unos resultados siete veces mayores en la calificación “Supera los requisitos” que las demás¹⁸.

36. En 2016 se contrajo en la Secretaría el muy importante compromiso de elaborar una estrategia global para acelerar el avance hacia la paridad de género. La estrategia se aplicará a la selección, la contratación, la retención y el desarrollo de las perspectivas de carrera del personal, así como a la cultura institucional, y se prevé que esté terminada en 2017.

Aspectos que podrían mejorarse

37. En consonancia con las tendencias anteriores, la asignación de recursos, la arquitectura y paridad de género, la evaluación de la capacidad y el seguimiento de los recursos fueron los indicadores con peores resultados en el sistema de las Naciones Unidas, pues el 50% o menos de las calificaciones pertinentes se registraron en las categorías “Reúne los requisitos” o “Supera los requisitos” en 2016. Por quinto año consecutivo, el indicador de asignación de recursos fue el que obtuvo peores resultados, pues su porcentaje de calificaciones “Reúne los requisitos” o “Supera los requisitos” no aumentó, quedándose estancado en el 22%. Al ritmo actual, cabe esperar que el sistema no satisfaga los requisitos correspondientes a este indicador hasta 2045, 28 años después del plazo establecido.

38. De manera análoga, los resultados del indicador de arquitectura y paridad de género siguen siendo inquietantemente bajos en todo el sistema de las Naciones Unidas: solo el 25% de las entidades¹⁹ reunían o superaban los requisitos en 2016, lo que supone un aumento de 3 puntos porcentuales entre 2015 y 2016. A ese ritmo, el sistema probablemente cumpliría los requisitos correspondientes a este indicador en 2041. Resulta alentador que aproximadamente el 30%²⁰ de las entidades haya indicado que la arquitectura y paridad de género es un centro de atención prioritario para mejorar el desempeño en 2017.

39. El indicador de arquitectura y paridad de género consta de tres componentes con resultados desiguales, lo que puede explicar sus magros resultados:

a) *Sistemas de coordinadores de cuestiones de género.* Respecto de este componente se progresó sustancialmente entre 2015 y 2016. En total, el 95%²¹ de

¹⁶ Un total de 51 entidades.

¹⁷ Un total de 47 entidades.

¹⁸ Las entidades que reúnen o superan los requisitos correspondientes al indicador de políticas registran por término medio 3,5% de indicadores que superan los requisitos, frente al 0,5% de las que no lo hacen.

¹⁹ Un total de 16 entidades.

²⁰ Un total de 19 entidades.

²¹ Un total de 62 entidades.

las entidades declaró que disponía de un sistema de coordinadores de cuestiones de género o un mecanismo equivalente; y el 78%²² indicó que contaba con personal de categoría P-4 y categorías superiores, lo que representa un aumento de 12 puntos porcentuales desde 2015. Asimismo, el 76%²³ definió las atribuciones de los coordinadores de cuestiones de género, 4 puntos porcentuales más que en 2015. Además, el porcentaje de entidades en que los coordinadores de cuestiones de género dedican el 20% de su tiempo o más a funciones relacionadas con la igualdad de género también aumentó 19 puntos porcentuales, pasando de 47% en 2015 a 66%²⁴ en 2016.

b) *Representación paritaria de las mujeres a todos los niveles.* La persistente falta de avances en la paridad de género limita el desempeño relativo a este indicador. En consonancia con resultados anteriores, en 2016 el 83% de las entidades²⁵ señalaron que no habían logrado equilibrar la representación de las mujeres en los puestos de categoría P-4 y superiores, el mismo porcentaje que en 2015;

c) *Asignación de recursos suficientes.* Solo el 25% de las entidades²⁶ informaron de que tenían una dependencia de género o equivalente dotada de los recursos necesarios, 8 puntos porcentuales menos que en el período de presentación de informes anterior, lo que constituye un importante motivo de preocupación.

40. Aunque sigue siendo uno de los indicadores del Plan de Acción con peores resultados, el seguimiento de los recursos progresó de manera alentadora. Veintiséis entidades informantes cumplieron o superaron los requisitos correspondientes en 2016 respecto al indicador de seguimiento de los recursos, 5 entidades más que en 2015. De 2015 a 2016 se registró la mayor progresión anual hasta la fecha (11 puntos porcentuales, del 39% al 50%) de las calificaciones “Reúne los requisitos” o “Supera los requisitos”. Un total de 16 entidades informaron de que estaban trabajando en la creación de mecanismos de seguimiento de los recursos. El número de calificaciones “No reúne los requisitos” y “No se aplica” disminuyó 3 puntos porcentuales en total, hasta el 35%, entre 2015 y 2016. El seguimiento de los recursos fue uno de los ámbitos en el que más se centraron las entidades para mejorar el desempeño: 21 entidades señalaron que sería un ámbito prioritario en 2017.

41. Aunque la evaluación de la capacidad sigue siendo uno de los indicadores con peores resultados, se registró un aumento alentador de 16 puntos porcentuales en el número de entidades que reúnen o superan los requisitos correspondientes, que pasó del 33% en 2015 al 49% en 2016²⁷. La utilización del modelo de cuestionario sobre la evaluación de la capacidad elaborado por el Centro de Capacitación de ONU-Mujeres explica este progreso²⁸, por lo que una utilización aún más amplia podría mejorar el desempeño en este ámbito.

²² Un total de 50 entidades.

²³ Un total de 49 entidades.

²⁴ Un total de 43 entidades.

²⁵ Un total de 54 entidades.

²⁶ Un total de 16 entidades.

²⁷ Un total de 32 entidades.

²⁸ Un total de 4 entidades informaron de la utilización de esta herramienta en 2015/2016.

D. Planes de acción correctivos

42. El servicio de asistencia a los usuarios de ONU-Mujeres examinó todos los informes para controlar su calidad y exactitud, y propuso correcciones para el 48%²⁹. Las entidades aceptaron aproximadamente el 65% de las correcciones y modificaron sus calificaciones en consecuencia.

43. La calidad de la presentación de informes en el marco del Plan de Acción se mantuvo constante. En 2016, al igual que en 2015, el 70% de los planes de acción correctivos se calificaron como satisfactorios o más que satisfactorios³⁰.

44. En 2016, las entidades informantes definieron 173 medidas de mejora del desempeño, una cifra comparable a la de 2015, que fue de 175. Como en años anteriores, los indicadores con peores resultados, a saber, seguimiento de los recursos, desarrollo de la capacidad y arquitectura y paridad de género, así como el indicador de políticas y planes, que es crucial y tiene un efecto catalizador, fueron los ámbitos escogidos en mayor número de casos para intensificar la actividad. Además, en el 92% de los casos en que se presentó información, el encargado de las medidas de seguimiento no era el coordinador o un funcionario de la dependencia de cuestiones de género, un aumento de 12 puntos porcentuales desde 2015 que pone de relieve la ampliación constante de la red de personas que participan en la incorporación de la perspectiva de género en las entidades o se encargan de ella, más allá de las dependencias de género o los coordinadores de cuestiones de género.

45. Las entidades estimaron también que se necesitaría un total de aproximadamente 24,1 millones de dólares (5,3 millones de dólares más que en 2015) para cumplir los objetivos y lograr resultados en todo el sistema en el último año de presentación de informes en el marco del Plan de Acción. En 2016, como en 2013, 2014 y 2015, los mayores porcentajes de recursos se destinaron, por orden decreciente, a la arquitectura y paridad de género (24%), la cultura institucional (14%), las políticas y los planes (11%) y la asignación de recursos (10%).

46. A pesar de la mejora de la coordinación, la planificación estratégica y el aumento de la eficacia, el sistema de las Naciones Unidas está llegando al límite de sus posibilidades con el actual nivel de recursos. Si no se asignan nuevos recursos financieros y humanos para impulsar y sostener esta labor, el ritmo general de progreso en la aplicación del Plan de Acción se estancará o disminuirá.

E. Hacia una nueva generación de marcos de rendición de cuentas en materia de incorporación de la perspectiva de género

Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

47. En previsión del plazo límite de 2017, ONU-Mujeres coordinó un amplio proceso de consulta de todo el sistema durante 2016 para actualizar y preparar la implantación progresiva del próximo Plan de Acción para Todo el Sistema (2.0) en 2018³¹.

²⁹ El Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas administra el servicio de asistencia a los usuarios para el indicador del desempeño 5. Concretamente en relación con la evaluación, el servicio de asistencia a los usuarios recomendó correcciones en el 38% de los casos, que en un 28% dieron lugar a la modificación de las calificaciones.

³⁰ Un total de 47 entidades.

³¹ Comprendió la realización de una encuesta, 2 talleres interinstitucionales y 20 consultas presenciales. Además, ocho entidades pusieron a prueba el nuevo Plan de Acción (2.0).

48. El Plan de Acción para Todo el Sistema (2.0), que se puso a prueba en ocho entidades³², refuerza el Plan de Acción al perfeccionar los indicadores existentes y enmarcarse en la Agenda 2030. Introduce tres nuevos indicadores, que amplían el marco de rendición de cuentas a la presentación de información sobre cuestiones relacionadas con el género y los resultados asociados a Objetivos de Desarrollo Sostenible³³. También hay un nuevo indicador sobre liderazgo.

49. La aplicación efectiva del Plan de Acción para Todo el Sistema (2.0) requerirá liderazgo, promoción y apoyo constantes para la incorporación de la perspectiva de género de las más altas instancias de las entidades de las Naciones Unidas. La mayoría de las entidades han indicado que el liderazgo y la voluntad de las instancias superiores han sido fundamentales para hacer realidad la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

50. El éxito del Plan de Acción para Todo el Sistema (2.0) depende también de que se preste una atención constante al desarrollo, la aplicación y la actualización continua de las políticas de género, que son factores cruciales de progreso, y de que se utilicen planteamientos amplios y mecanismos de rendición de cuentas para el establecimiento y el cumplimiento de los objetivos relacionados con el género.

51. Como se puso de manifiesto en los cinco primeros años de aplicación del Plan de Acción, las labores de incorporación de la perspectiva de género en el conjunto y en cada una de las entidades deben estar dotadas de los recursos humanos y financieros necesarios. Es fundamental contar con las capacidades adecuadas para prever, medir y conseguir resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres mediante la aplicación en todo el sistema de metodologías de gestión basada en los resultados.

En los equipos de las Naciones Unidas en los países (el nuevo cuadro de calificaciones)

52. A fin de ampliar y fortalecer aún más el ámbito de rendición de cuentas en los países, ONU-Mujeres colaboró con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en el marco del Equipo de Tareas sobre la Igualdad de Género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, para actualizar y armonizar los indicadores del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países relativos a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres (el “cuadro de calificaciones”) con el Plan de Acción para Todo el Sistema (2.0) y las nuevas orientaciones de los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo.

53. El nuevo cuadro de calificaciones se enmarca en la Agenda 2030, abarca siete dimensiones funcionales —Planificación y Programación, Seguimiento y evaluación, Alianzas, Liderazgo, Arquitectura de género y capacidad, Recursos y Resultados— e introduce una nueva serie de 18 indicadores de desempeño destinada a fortalecer la eficacia de la labor conjunta de las Naciones Unidas en la incorporación de la perspectiva de género.

54. Gracias a la utilización de indicadores normalizados y criterios comunes de evaluación, el nuevo cuadro de calificaciones permitirá comparaciones regionales y nacionales, y con el Plan de Acción. Una nueva metodología de autoevaluación

³² La Comisión Económica para África, la Organización Internacional del Trabajo, el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Internacional para las Migraciones, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial y el Programa Mundial de Alimentos.

³³ Esos indicadores son: “Búsqueda de resultados en relación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible sobre género”; “Presentación de informes sobre resultados en materia de género”; y “Resultados programáticos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres”.

fortalecerá también la implicación de los equipos de las Naciones Unidas y contribuirá a la aplicación de un planteamiento gradual de cumplimiento de los requisitos de desempeño.

55. El nuevo cuadro de calificaciones se puso a prueba en seis países³⁴. En consonancia con las tendencias mundiales en el sistema de las Naciones Unidas, los resultados iniciales indican que los equipos de las Naciones Unidas en los países tienen un buen desempeño en las esferas de la programación y las alianzas, pero deben mejorar en los ámbitos relacionados con la supervisión y la evaluación y el seguimiento de los recursos.

En los países (Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 adaptado)

56. La experiencia ha demostrado que el Plan de Acción es fácil de aplicar en cualquier institución, con independencia de su mandato, incluidas las de las administraciones locales y nacionales. En este contexto, y en colaboración con la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) y los mecanismos nacionales para la mujer de los Estados Árabes, ONU-Mujeres ha adaptado el marco del Plan de Acción para ayudar a los países de la región en el seguimiento y la medición de los avances en igualdad de género y promover en las instituciones públicas la rendición de cuentas al respecto. Jordania fue el primer país que notificó oficialmente a la CESPAO su propósito de aplicar en el plano nacional el marco del Plan de Acción adaptado, que se pondrá a prueba en dicho país en 2017.

IV. Incorporación de la perspectiva de género en las actividades operacionales

57. Partiendo de su antecedente y consciente de la Agenda 2030, que comprende un objetivo específico sobre igualdad de género y defiende el principio de incorporación de la perspectiva de género en otros objetivos, la resolución [71/243](#), relativa a la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, reafirmó su importancia. En la resolución se hace especial hincapié en la gestión del desempeño y la planificación estratégica con perspectiva de género, la recopilación y utilización de datos desglosados por sexo, la presentación de informes y el seguimiento de los recursos, así como en el aprovechamiento de todo el conocimiento especializado sobre género disponible en el sistema, incluido el de ONU-Mujeres, para ayudar a integrar la igualdad de género en los marcos comunes de programación.

58. La Junta de los Jefes Ejecutivos hizo suyo un conjunto de principios comunes para orientar el apoyo integrado del sistema de las Naciones Unidas a la aplicación de la Agenda 2030, que, entre otras cosas, reconoce que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son principios básicos para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. También elaboró un marco de acción común para hacer frente a la desigualdad y la discriminación, que imprime un nuevo impulso a las labores de incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas.

59. En el mismo sentido, el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo elaboró directrices para la concepción de una nueva generación de marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo en el marco de la Agenda 2030. En ellas se reconoce que los derechos humanos y la igualdad de género son principios de programación y se encarga a los equipos de las Naciones Unidas en los países que los recojan íntegra y sistemáticamente en unos resultados y unos

³⁴ Egipto, India, Iraq, Uganda, Ucrania y Viet Nam.

productos específicos y claramente definidos sobre cuestiones de género, que contribuyan a los indicadores y las metas de género de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

A. Aprovechamiento de la programación común por países para responder de forma integrada a la Agenda 2030

Marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo

60. Los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo, que son uno de los principales motores de promoción de la integración, la coherencia y la coordinación en los países, siguen mostrando un interés creciente en la igualdad de género. En aproximadamente el 90% de los 27 marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo que se pusieron en marcha en 2016, hay al menos un resultado previsto de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y en torno al 75% de los Marcos se basa en las conclusiones de sus respectivas evaluaciones comunes para el país³⁵. Los equipos de las Naciones Unidas en Zimbabwe y Malawi también elaboraron estrategias globales de incorporación de la perspectiva de género a fin de brindar mayor orientación y apoyo para la integración sistemática de las cuestiones de género en las labores de programación común.

61. En los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo de nueva generación de Armenia, Camboya, la ex República Yugoslava de Macedonia y el Uruguay se contemplan intervenciones específicas en materia de género y planteamientos integrados de obtención de resultados estratégicos de desarrollo sostenible, y se hace hincapié en que un desarrollo efectivo exige soluciones multidimensionales integradas.

62. Con el apoyo integrado del sistema de las Naciones Unidas pueden abordarse las prioridades interrelacionadas de la Agenda 2030. Por ejemplo, la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, relativo al trabajo decente y el crecimiento económico, está intrínsecamente ligada a la promoción de la buena salud y el bienestar (Objetivo de Desarrollo Sostenible 3), la educación de calidad (Objetivo de Desarrollo Sostenible 4), la igualdad de género (Objetivo de Desarrollo Sostenible 5) y la reducción de las desigualdades (Objetivo de Desarrollo Sostenible 10)³⁶.

Programas conjuntos

63. En los programas conjuntos también se han asumido los mandatos y los conocimientos especializados del sistema de las Naciones Unidas para aplicar las normas convenidas a nivel mundial sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en diversos ámbitos, como la agricultura, la lucha contra la violencia sexista, la participación política, el empoderamiento económico, la paz y la seguridad, y el cambio climático. De 2014 a 2015, el número de programas conjuntos sobre igualdad de género aumentó un 25%, pasando de 85 a 106, esto es, aproximadamente el 30% de un total de 365 programas conjuntos³⁷. En 2015, los programas conjuntos sobre igualdad de género superaron en número a los dedicados a otros ámbitos temáticos y sectoriales, lo que pone de relieve el amplio

³⁵ Oficina de Coordinación de Operaciones para el Desarrollo, *2016 United Nations Development Assistance Framework Desk Review*.

³⁶ Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Together possible: gearing up for the 2030 Agenda*, 2016, pág. 73.

³⁷ *Ibid*, pág. 26.

reconocimiento de la función de la igualdad de género en la obtención de resultados de desarrollo efectivos.

64. Gracias a unas técnicas agrícolas resilientes con respecto al clima, y en el marco del desarrollo sostenible, el programa conjunto “Acelerando el Progreso del Empoderamiento Económico de las Mujeres Rurales” mejoró las oportunidades económicas de 18.000 mujeres en Etiopía, Guatemala, Kirguistán, Liberia, Nepal, el Níger y Rwanda, al ayudarlas a sostener sus medios de vida y aumentar su seguridad alimentaria y su nutrición. En Egipto, el programa conjunto sobre la ciudadanía de la mujer prestó apoyo al Ministerio de Planificación en la expedición de 181.868 documentos nacionales de identidad a mujeres, lo que facilitó su participación política en las elecciones, así como su acceso al empleo, la salud y otros servicios sociales³⁸.

Apoyo a los países en el cumplimiento de sus obligaciones internacionales de presentación de informes

65. El apoyo a los gobiernos en el cumplimiento de sus obligaciones de presentación de informes a los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas es otro ámbito importante en el que el sistema de las Naciones Unidas refuerza los nexos entre los aspectos normativos y operacionales de los procesos de programación común. En 2015, el 67% de los equipos de las Naciones Unidas en los países apoyó las actividades de preparación, presentación de informes o seguimiento para el examen periódico universal, el 73% facilitó el seguimiento de las recomendaciones de los órganos de tratados de derechos humanos, y el 43% facilitó la participación de titulares de procedimientos especiales³⁹.

66. El equipo de las Naciones Unidas en Guatemala ayudó a la elaboración de los informes del Estado parte al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. Para fines de supervisión y seguimiento de la aplicación de las recomendaciones de derechos humanos, la Oficina del Coordinador Residente y la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos centralizaron las recomendaciones en una base de datos en línea. En Eritrea, el programa conjunto sobre el VIH/SIDA, el PNUD, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, ayudaron a la Unión Nacional de Mujeres de Eritrea en la redacción del quinto informe periódico del Estado parte al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW/C/ERI/5), el informe del Secretario General sobre el examen y la evaluación de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (E/CN.6/2015/3, informe Beijing +20), el informe sobre el sistema de registro civil y estadísticas vitales, y el segundo Plan de Acción Nacional sobre Género. Esos informes se utilizarán para hacer el seguimiento de los resultados nacionales en el cumplimiento de los compromisos relativos a la igualdad de género.

³⁸ Fuente: Oficina de los Fondos Fiduciarios de Asociados Múltiples, <http://mptf.undp.org/factsheet/fund/RWF00>. Organizaciones de las Naciones Unidas participantes: Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, Organización para la Alimentación y la Agricultura, ONU-Mujeres y Programa Mundial de Alimentos.

³⁹ Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Together possible: gearing up for the 2030 Agenda*, 2016, pág. 38.

Grupos temáticos sobre género

67. Garantizar que los equipos de las Naciones Unidas en los países tengan la capacidad adecuada en cuestiones de género es una responsabilidad de las Naciones Unidas esencial para incorporar la perspectiva de género en las actividades operacionales. Un total de 97 grupos de trabajo interinstitucionales sobre cuestiones de género prestaron un importante apoyo normativo, técnico y de desarrollo de la capacidad a los equipos de las Naciones Unidas en los países⁴⁰.

68. En Somalia, el grupo temático sobre género elaboró un marco de rendición de cuentas sobre género para ayudar a la Misión Integrada de las Naciones Unidas a mejorar las sinergias y la colaboración en relación con el liderazgo, la promoción, la programación y la presentación de informes sobre la igualdad de género. También veló por la integración sistemática de las cuestiones de género en el nuevo plan nacional de desarrollo. En Sri Lanka, el grupo temático sobre género elaboró un documento de orientación en el que se definieron medidas normativas esenciales de igualdad de género para cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que el equipo de las Naciones Unidas en el país utilizó para prestar apoyo al Consejo Nacional de Desarrollo Sostenible.

69. Los grupos temáticos regionales sobre género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo también intensificaron sus labores de incorporación de la perspectiva de género, reforzando la capacidad de los grupos temáticos sobre género de los mecanismos nacionales de coordinación. En África Occidental y Central, 38 coordinadores recibieron capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de programación común por países, lo que les aportó los conocimientos y las aptitudes necesarios para dirigir y orientar los debates entre organismos sobre las prioridades en materia de igualdad de género relativas a los 16 marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo que debían elaborarse en 2017.

70. Los grupos temáticos regionales sobre género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo en América Latina y el Caribe, Europa y Asia Central recomendaron que los grupos temáticos sobre género prepararan estrategias de incorporación de la perspectiva de género en las que se preconizara un doble enfoque que permitiera orientar la elaboración de los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo y los marcos presupuestarios comunes de forma que tuvieran en cuenta las cuestiones de género.

B. Incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos fundamentales: el desarrollo, la paz y la seguridad y la acción humanitaria

71. Afrontar las crisis humanitarias y las amenazas contra la paz y la seguridad es vital para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Sin embargo, tradicionalmente se ha prestado escasa atención a la igualdad de género en esos ámbitos. En 2015, ONU-Mujeres aplicó medidas de paz, seguridad y acción humanitaria en 68 países⁴¹, pero solo 32 de los 116 equipos de las Naciones Unidas en los países que presentaron informes sobre los avances en esos ámbitos informaron de la adopción de medidas en materia igualdad de género⁴².

⁴⁰ Sistema de Gestión de la Información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2016. Comprendieron grupos temáticos sobre género, sobre género y derechos humanos, y sobre resultados del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

⁴¹ ONU-Mujeres, informe a la Junta Ejecutiva, 2016.

⁴² Resumen estratégico de los resultados de la coordinación del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2016.

Reducción del riesgo de crisis humanitarias y desastres

72. Se prestó particular atención al fortalecimiento de la capacidad del sector de la salud y la respuesta a las crisis, especialmente en la planificación y la coordinación de servicios de salud materna, lucha contra la violencia sexual y de género, o relacionados con el VIH, que pueden salvar vidas, en países como Barbados, Bhután, el Ecuador y Gambia. En Bhután y la región de América Latina y el Caribe, los equipos de las Naciones Unidas en los países impartieron formación a profesionales de la salud y especialistas en cuestiones humanitarias sobre el Paquete de Servicios Iniciales Mínimos para la Salud Reproductiva, un conjunto de medidas coordinadas esenciales para responder a las necesidades de salud reproductiva al inicio de cualquier crisis humanitaria.

73. Los equipos de las Naciones Unidas en los países también informaron de avances constantes en la reducción de la brecha humanitaria y de desarrollo gracias a planteamientos centrados en la resiliencia y el principio de “reconstruir mejor”. No obstante, pocos señalaron esfuerzos por integrar las cuestiones de género en esos procesos. En el Perú, en el marco del apoyo prestado al Gobierno por el equipo humanitario en el país para mejorar la observación del fenómeno El Niño, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, el UNFPA y el UNICEF ayudaron al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables a configurar un proceso de planificación para imprevistos y a elaborar una estrategia y un plan. El equipo de las Naciones Unidas en Swazilandia prestó apoyo a la elaboración de la hoja de ruta para la gestión del riesgo de desastres (2015-2017), que integra las cuestiones de género, la salud sexual y reproductiva y el VIH y el SIDA.

Consolidación de la paz y operaciones de paz

74. En la esfera de la consolidación de la paz, el equipo de las Naciones Unidas en Myanmar colaboró con el Gobierno y la sociedad civil para incorporar la igualdad de género y los derechos de la mujer en el Acuerdo de Alto el Fuego Nacional y el marco para el diálogo político. Con financiación de la Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz, los organismos de las Naciones Unidas están colaborando con las administraciones estatales y regionales, las organizaciones comunitarias y las redes de mujeres y jóvenes para construir un Estado que responda a sus ciudadanos y empoderar a las mujeres y los jóvenes, que son agentes y asociados fundamentales para la paz. En Uganda, el PNUD y ONU-Mujeres apoyaron la celebración de reuniones consultivas regionales que garantizaron la inclusión de las cuestiones relativas al género y los jóvenes en el proceso de elaboración de la Política Nacional de Consolidación de la Paz y Transformación de los Conflictos.

75. En 2015 y 2016 también se registró un importante fortalecimiento de la arquitectura de género de las operaciones de paz. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz incorporó un Asesor Militar de Género en la Sede y varios asesores militares de género en diversas misiones a fin de garantizar la inclusión de la perspectiva de género en los documentos del Servicio de Planificación Militar⁴³. Ahora, las dependencias de cuestiones de género de las ocho misiones multidimensionales de mantenimiento de la paz están dirigidas por asesores superiores y las ocho misiones tradicionales de mantenimiento de la paz cuentan con coordinadores de cuestiones de género⁴⁴.

76. La Comisión de Consolidación de la Paz de las Naciones Unidas aprobó una estrategia sobre cuestiones de género, convirtiéndose en el primer órgano

⁴³ Véase el Informe del Secretario General sobre las mujeres y la paz y la seguridad (S/2016/822), párr. 25.

⁴⁴ *Ibid.*, párr. 83.

intergubernamental que lo ha hecho⁴⁵. Se prevé que la estrategia respalde la participación reforzada de la Comisión en los aspectos de género relacionados con la consolidación de la paz para garantizar que la actuación y la voz de las mujeres y las niñas sean parte esencial de unas labores eficaces de consolidación de la paz.

C. Hacer que las mujeres y las niñas cuenten

77. La disponibilidad y la producción de datos accesibles, oportunos y fiables de alta calidad, desglosados por nivel de ingresos, sexo, edad, raza, grupo étnico, situación migratoria, discapacidad, ubicación geográfica y otras variables, siguen siendo cruciales para mejorar las labores de incorporación de la perspectiva de género a todos los niveles y para evaluar los avances en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, especialmente en el contexto de la aplicación con perspectiva de género de la Agenda 2030. Sin embargo, en la actualidad no hay datos para casi el 80% de los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativos a la igualdad de género o se carece de normas de medición aceptadas al respecto⁴⁶, lo que plantea grandes dificultades a los sistemas nacionales de estadística en muchos países.

78. La prestación de apoyo técnico estratégico a los sistemas nacionales de estadística de países como Albania, Bangladesh, la República Dominicana, el Ecuador, Egipto, El Salvador y Georgia permitió incorporar la perspectiva de género en la producción, el análisis y la difusión de datos e incrementar la disponibilidad de estadísticas de género para actividades nacionales e internacionales de seguimiento. A petición del Gobierno de El Salvador, el equipo de las Naciones Unidas en el país apoyó la creación de la Dirección General de Estadística y Censos, que comprende una Gerencia de Estadísticas de Género y un Observatorio de Estadísticas de Género para producir las estadísticas pertinentes. En Georgia, el PNUD, el UNFPA y ONU-Mujeres elaboraron una propuesta en la que se asesoraba al Gobierno sobre la integración de indicadores y metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 en los planes nacionales, que se aprobó posteriormente.

79. También se prestó apoyo a la Secretaría de la Comunidad del Caribe en la elaboración y aprobación de una serie de indicadores de igualdad de género acordes con el conjunto mínimo de indicadores de género, que están aplicando con carácter experimental en Dominica, Granada, Jamaica y Suriname para fiscalizar el cumplimiento de los compromisos en materia de igualdad de género contraídos en virtud de la Agenda 2030.

80. A fin de subsanar la carencia de datos cruciales sobre cuestiones de género, el programa emblemático de ONU-Mujeres, Hacer que cada Mujer y cada Niña Cuenten (2016-2020)⁴⁷, pretende mejorar las políticas y las prácticas de producción de datos y estadísticas de género en colaboración con los gobiernos (en particular las oficinas nacionales de estadística), las comisiones regionales, los organismos internacionales, las fundaciones privadas, las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones académicas.

⁴⁵ *Ibid.*, párr. 46.

⁴⁶ Presentación del programa emblemático de ONU-Mujeres, “Better gender statistics for evidence-based localization of the Sustainable Development Goals”, mayo de 2016.

⁴⁷ Esta iniciativa mundial cuenta con el apoyo de los Gobiernos de Australia, Irlanda y los Estados Unidos de América, y de la Fundación Bill y Melinda Gates.

V. Deficiencias y desafíos

81. El sistema de las Naciones Unidas sigue avanzando en pos de una mayor coherencia y rendición de cuentas en todo el sistema respecto de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Sin embargo, el ritmo de progreso sigue siendo demasiado lento, desigual e insuficiente para cumplir las ambiciones de la Agenda 2030, especialmente en lo tocante al objetivo específicamente dedicado a la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas (Objetivo de Desarrollo Sostenible 5) y a otros objetivos y metas relacionados con el género.

82. Las labores de incorporación de la perspectiva de género en los planos institucional y operacional siguen sin tener los recursos humanos y financieros necesarios para una coordinación efectiva y una acción conjunta integrada de las dependencias de género, incluidos los grupos temáticos sobre género regionales y nacionales. La falta de unos parámetros de género armonizados y comunes a todo el sistema para hacer el seguimiento de las asignaciones financieras y los gastos en el ámbito de la igualdad de género limita la capacidad del sistema de las Naciones Unidas de detectar deficiencias de recursos y trabajar en objetivos concretos. Como ya se ha señalado, el 75% de las entidades informaron de que sus recursos eran claramente insuficientes en relación con sus mandatos para impulsar los avances medidos por el Plan de Acción para Todo el Sistema.

83. Los equipos de las Naciones Unidas en los países siguen mostrando en muchos marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo una comprensión no del todo satisfactoria de los retos que plantea la igualdad de género, los enfoques basados en los derechos o los datos desglosados por sexo necesarios para hacer frente a las causas subyacentes de la desigualdad y la discriminación. Además, pocas muestran haber adoptado un doble enfoque de incorporación de la perspectiva de género, que comprenda un objetivo específico sobre género e integre dicha perspectiva en otros ámbitos de resultados.

84. De manera análoga, las respuestas humanitaria y de consolidación de la paz no siempre reflejan un conocimiento global de las consecuencias de las crisis en los fenómenos de género ni aprovechan adecuadamente el liderazgo y la participación de las mujeres y las niñas para encontrar soluciones en los planos local e internacional⁴⁸. Si no se corrigen esas deficiencias no podrán lograrse transformaciones sociales perdurables que afiancen los derechos humanos y el empoderamiento de las mujeres, así como su participación en pie de igualdad en el desarrollo político, económico y social.

85. La escasez de datos nacionales desglosados por sexo, grupo étnico, edad, discapacidad y otros factores interrelacionados también limita la capacidad del sistema de las Naciones Unidas de elaborar adecuadamente políticas y programas basados en datos empíricos que afronten las desigualdades, y de encargarse del examen y el seguimiento de los avances en la consecución de las metas y los objetivos de igualdad de género en el contexto de la Agenda 2030.

VI. Conclusiones y recomendaciones

86. Las entidades de las Naciones Unidas llevan 20 años⁴⁹ trabajando en la incorporación de la perspectiva de género para lograr la igualdad y el

⁴⁸ Véase el Informe del Secretario General sobre las mujeres y la paz y la seguridad (S/2016/822), párr. 19.

⁴⁹ Conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social relativas a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas.

empoderamiento de las mujeres. Gracias a ello, las perspectivas de género han ido integrándose progresivamente en funciones orgánicas como las de planificación y formulación de políticas, investigación, promoción, legislación, asignación de recursos, seguimiento y evaluación. Los Estados Miembros han renovado y reafirmado sistemáticamente en los acuerdos intergubernamentales el mandato de incorporación de la perspectiva de género, al que le han dado mayor firmeza e impulso en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

87. De conformidad con ello, la estrategia de incorporación de la perspectiva de género seguirá ayudando al sistema de las Naciones Unidas y a los Estados Miembros a hacer realidad y a priorizar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en todas sus dimensiones: dentro de las instituciones, en los sectores, y en los planes y estrategias de desarrollo y asistencia humanitaria. Su aplicación efectiva puede remediar la escasez crónica de inversiones e impulsar el cambio en múltiples ámbitos en beneficio de las mujeres y las niñas.

88. El trabajo en los ámbitos fundamentales de las Naciones Unidas, que son el desarrollo, la paz y la seguridad, y la acción humanitaria, ofrece nuevos cauces de incorporación de la perspectiva de género en las políticas y los programas.

89. Los importantes avances realizados en 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 son muestra del apoyo de las entidades de las Naciones Unidas a la incorporación de la perspectiva de género y de la voluntad que tienen esas entidades y el sistema en su conjunto de responsabilizarse de la obtención de mejores resultados. Los marcos de rendición de cuentas de nueva generación que empezarán a utilizarse en 2018 permitirán consolidar y profundizar esos logros.

90. Los equipos de las Naciones Unidas en los países y los grupos temáticos sobre género siguen impulsando la labor de incorporación de la perspectiva de género y la igualdad de género mediante los procesos de programación común por países. La elaboración de marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo y otros programas conjuntos siguen siendo cauces estratégicos para la incorporación de la perspectiva de género y la obtención de resultados en materia de igualdad de género mediante planteamientos coordinados e integrados. En los países en los que tiene presencia programática, ONU-Mujeres desempeña un papel importante en la orientación del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas a este respecto.

91. En vista de lo que antecede, el Consejo Económico y Social podría solicitar al sistema de las Naciones Unidas, incluidos los organismos especializados, fondos y programas, que considerara la posibilidad de adoptar las siguientes medidas:

a) Acelerar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas, y en apoyo de la aplicación con perspectiva de género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en los planos mundial, regional y nacional;

b) Redoblar los esfuerzos para cumplir los requisitos del Plan de Acción para Todo el Sistema en su último año de aplicación y presentar informes al respecto;

c) Implantar progresivamente, a partir de 2018, el nuevo Plan de Acción para Todo el Sistema sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0) que, entre otras cosas, enmarca la incorporación de la perspectiva de género y la rendición de cuentas al respecto en

la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y pone en marcha la presentación de informes sobre los resultados⁵⁰;

d) Implantar progresivamente, a partir de 2018, el nuevo marco de rendición de cuentas de los equipos de las Naciones Unidas en los países y el cuadro de calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países armonizado con el Plan de Acción;

e) Fortalecer las redes de colaboración y coordinación de especialistas en género y coordinadores de cuestiones de género para garantizar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en los ámbitos fundamentales de las Naciones Unidas, que son el desarrollo, la paz y la seguridad y los asuntos humanitarios, y en la labor conjunta y los procesos integrados de planificación;

f) Prestar mayor la atención, preferiblemente adoptando una estrategia global, a la igualdad de representación de la mujer, en particular mediante la aplicación sistemática de medidas especiales de carácter temporal, como se establece en el artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el establecimiento de metas cuantitativas de representación de la mujer y una mayor rendición de cuentas del personal directivo superior;

g) Armonizar los sistemas de indicadores de género para ayudar al sistema de las Naciones Unidas a fijar y respetar unos parámetros financieros de referencia y detectar los déficits de recursos en el ámbito de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, también en el contexto de las disposiciones presupuestarias comunes de los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo;

h) Asignar recursos humanos y financieros suficientes a la incorporación de la perspectiva de género, en consonancia con los compromisos institucionales contraídos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y con las ambiciones en este ámbito enunciadas en la Agenda 2030, lo que comprende la capacitación obligatoria de todo el personal en estos ámbitos, incluidas la incorporación y el análisis de las cuestiones de género;

i) Velar por que en los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo, o sus equivalentes, se adopte un enfoque doble respecto de la incorporación de la perspectiva de género mediante la definición de un resultado específico de igualdad de género y la integración de la perspectiva en todos los ámbitos de resultados vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible;

j) Velar por que los mecanismos de coordinación en los países, incluidos los grupos temáticos sobre género o sus equivalentes, estén plenamente facultados, gracias a unos mandatos claros y la capacidad y los recursos necesarios, para prestar apoyo y asesoramiento estratégicos a los equipos de las Naciones Unidas en los países con miras al fortalecimiento de sus actividades de incorporación de la perspectiva de género;

k) Velar por que el Grupo de Desarrollo de las Naciones Unidas siga orientando y apoyando a los equipos de las Naciones Unidas en los países en relación con la incorporación de la perspectiva de género en los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo, y que todos los equipos regionales de dicho Grupo desarrollen y mantengan conocimientos especializados sobre la incorporación de la perspectiva de género y presten un apoyo integrado y coherente a los equipos de las Naciones Unidas;

⁵⁰ En coherencia con la decisión de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación relativa a la política de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (CEB/2006/2).

l) Apoyar, a petición de los Estados Miembros, la adaptación del Plan de Acción para Todo el Sistema sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, a fin de promover la incorporación de la perspectiva de género y la rendición de cuentas en las instituciones nacionales, en particular las que tienen que ver con los sectores relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible;

m) Reforzar, a petición de los Estados Miembros, la capacidad estadística nacional de producción de estadísticas de género y datos desglosados por sexo y otros factores pertinentes, mediante el aumento de la asistencia técnica y financiera y una mayor colaboración en todos los sectores con miras a la producción, el análisis y la utilización de estadísticas de género de calidad;

n) Informar de los avances respecto de todas las medidas que acaban de exponerse en el período de sesiones de 2018 del Consejo Económico y Social.
