



## Consejo Económico y Social

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

### Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

#### Período de sesiones anual de 2012

5 a 8 de junio de 2012

Tema 4 del programa provisional\*\*

### Informe sobre los progresos de la labor destinada a promover la igualdad entre los géneros en el UNICEF

#### *Resumen*

El presente informe se presenta de conformidad con la decisión 2011/13 de, que, *entre otras cosas*, pidió al UNICEF que en el período de sesiones anual de 2012 le informara sobre los progresos realizados en su labor relacionada con la igualdad entre los géneros con arreglo al plan estratégico de mediano plazo. El presente informe puede leerse conjuntamente con el informe anual del Director Ejecutivo (E/ICEF/2012/3) y los datos complementarios relacionados.

\* Publicado nuevamente por razones técnicas el 22 de mayo de 2012.

\*\* E/ICEF/2012/9.



## **Introducción**

1. Una valoración de los esfuerzos del UNICEF por integrar la igualdad entre géneros y la incorporación de una perspectiva de género muestra que se han definido varios sistemas de base fundamentales durante los últimos dos años. Estos incluyen el considerable fortalecimiento del compromiso con el liderazgo, la rendición de cuentas y los sistemas y datos para la supervisión del progreso. A nivel del personal, el conocimiento y la comprensión han aumentado y las actividades del programa centradas en el género están prosperando en diversas regiones y sectores, así como de manera intersectorial. Al mismo tiempo, se hacen evidentes importantes limitaciones y dificultades: reajuste e intensificación de las mediciones y de la supervisión; exploración de nuevas vías para el continuo aprovechamiento y la inversión de recursos, y el fortalecimiento del compromiso a todos los niveles de liderazgo. No solo es preciso que el personal perciba la igualdad de género y su integración como conceptos idealizados, sino que deben adquirir habilidades y competencias concretas para la aplicación de estos en un mayor número de actividades programáticas. El fomento de las habilidades y de la capacidad, así como la canalización de recursos no solo a fin de ampliar, sino también de afianzar la igualdad de género como uno de los contenidos básicos de la labor del UNICEF, sigue siendo un desafío.

2. El UNICEF ha prestado renovada atención a la equidad. Esto ha hecho que la igualdad entre los géneros ocupe un lugar principal en las deliberaciones en curso acerca de la identificación de importantes embotellamientos y barreras, así como en la creación del entorno propicio para lograr resultados para todos los niños, con especial atención a los más vulnerables y marginados. Este enfoque de equidad supone una oportunidad única para abordar las deficiencias que aún existen mientras se emplean los logros alcanzados en la integración de la igualdad de género en el trabajo del UNICEF.

3. La sección I de este informe expone los antecedentes del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para entre los Géneros del UNICEF (2010-2012). La sección II describe el progreso de la organización en la aplicación del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para entre los Géneros resumiendo los logros alcanzados y los desafíos afrontados en 2011 en el cumplimiento de las referencias incluidas en el plan de acción, basadas en las cifras de base presentadas en el informe sobre el progreso de la labor del UNICEF en materia de igualdad de género remitido a en 2011. La sección III examina factores importantes que han favorecido u obstaculizado la consecución de resultados en materia de igualdad de género y que deberían considerarse de cara a los avances de la organización. La sección IV marca el camino a seguir ya que el UNICEF completa el actual Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para entre los Géneros y comienza a desarrollar un nuevo plan de acción teniendo en cuenta algunas de las oportunidades y procesos fundamentales que pueden ser de provecho en el desarrollo de esta labor.

## **I. Antecedentes**

4. Desde la actualización de de igualdad entre los géneros y de empoderamiento de las niñas y las mujeres en mayo de 2010, el UNICEF ha estado aplicando un plan de acción trienal para la igualdad entre los géneros basado en dicha política. El Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros

establece cambios en ocho ámbitos para transformar al UNICEF en una organización de excelencia comprometida con la promoción de la igualdad entre los géneros: a) la rendición de cuentas y el marco estratégico; b) la capacidad y el conocimiento; c) el liderazgo, la influencia y las actividades de promoción; d) la programación; e) la concreción de los proyectos (en las prácticas institucionales del UNICEF); f) las asociaciones; g) los recursos financieros, y h) las comunicaciones. Estos puntos abarcan todos los aspectos de la labor del UNICEF, incluidos los contextos de situaciones de emergencia y desarrollo, así como la promoción y las operaciones. La responsabilidad ante el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros recae en todas las partes de la organización, y tanto las oficinas regionales como las divisiones de las sedes han presentado informes acerca de su aplicación desde su lanzamiento. El Equipo de tareas sobre la igualdad entre los géneros, presidido por el Director de Políticas y Prácticas, supervisa la aplicación del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros e informa a la Oficina Ejecutiva del Grupo Mundial de Gestión.

5. El Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros identifica un número de indicadores entre los ocho ámbitos de cambio y supervisa su progreso y desarrollo. El presente informe presenta datos e información extraídos de los diversos mecanismos e instrumentos que la organización ha establecido para supervisar su propio desempeño.

6. Del mismo modo, el UNICEF ha participado en el plan de acción de todo el sistema de las Naciones Unidas destinado a aplicar la Política de la Junta de los jefes ejecutivos en materia de igualdad de género y del empoderamiento de la mujer, dirigida por ONU-Mujeres. Los mecanismos de supervisión existentes permitirán a la organización informar de manera eficaz acerca de los estándares de desempeño registrados. En febrero de 2012 se organizó un período extraordinario de sesiones en colaboración con ONU-Mujeres en el que el personal del UNICEF informó acerca de la experiencia piloto y sobre las mejoras del marco de presentación de informes. Se espera que el plan de acción en todo el sistema de las Naciones Unidas complemente el Plan de Acción del UNICEF sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros a través del refuerzo del enfoque de todos los aspectos relacionados con la igualdad de género en la organización.

7. Con 2012 como último año del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros, se realizará una revisión, supervisada por el Equipo de tareas sobre la igualdad entre los géneros, de los progresos realizados y los desafíos que deberán afrontarse hasta la finalización del plan de acción con vistas a desarrollar un nuevo plan. Tal como ocurrió con el actual plan, el nuevo plan de acción se desarrollará a través de un proceso consultivo en el que se verán involucradas todas las partes de la organización a fin de alcanzar y fortalecer la adhesión y el compromiso.

## II. Progreso en la aplicación del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas

### Enfoque en las actividades de integración de los géneros en 2011

8. Durante el primer año (2010) de la aplicación del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas, el mayor esfuerzo se centró en la creación de sistemas y de mecanismos e instrumentos para la recopilación de datos. Los esfuerzos en 2011 se centraron en garantizar el uso eficaz de estos. Entre las principales esferas de interés cabe destacar la garantía de la calidad de los documentos de los programas por países; el mantenimiento de las inversiones de la organización en los exámenes sobre el género en los programas de los países; el aumento de la familiaridad del personal con la política de género; la garantía de la aplicación efectiva del índice de igualdad entre los géneros, y el fortalecimiento de la integración de los exámenes de resultados en materia de género. Se introdujeron nuevos instrumentos y orientación a fin de mejorar las capacidades del personal. De igual modo, el intercambio de información con oficinas regionales y oficinas de países para asegurar la capacidad de respuesta y la rendición de cuentas representaron otros elementos clave de la aplicación del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas en 2011. Se informó a las oficinas regionales acerca de los avances en las referencias del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas con el ánimo de atraer mayor atención a las áreas cuyos avances precisaban de mayores esfuerzos.

9. El UNICEF continuó creando alianzas con otros organismos y organizaciones del ámbito de la igualdad de género, particularmente con ONU-Mujeres. El UNICEF trabajó en estrecha colaboración con el Equipo de Tareas sobre la igualdad de los géneros del GNUD para mejorar el desempeño de los países con respecto a los resultados en igualdad de género. Además, el UNICEF colabora estrechamente con Plan International, una de las principales organizaciones dedicadas a promover de los derechos de las niñas, al tiempo que forma parte de la iniciativa *Porque soy una niña*.

10. El examen de los datos y de la información recopilados con respecto a las referencias del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas apuntan que en 2011 se han producido destacables logros en la promoción de la igualdad de género. Sin embargo, los avances se han estancado en algunas áreas en las que será preciso realizar esfuerzos adicionales para alcanzar algunos de los indicadores antes del final de 2012.

### Medición e indicadores

11. Se ha definido un total de 19 indicadores en la supervisión de los avances del desarrollo del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas. La definición de un número limitado de medidas mayoritariamente cuantitativas supuso un enfoque práctico para la recopilación de datos relacionados con aspectos clave dentro de la organización sin sobrecargar excesivamente los recursos, los sistemas o la capacidad del personal. En la medida de lo posible, se emplearon los mecanismos existentes, como los informes anuales de los países o los sistemas mundiales de supervisión, para la recopilación y el análisis de datos. Al mismo tiempo, se añadieron preguntas de seguimiento a los informes anuales de las oficinas de los países y se establecieron nuevos mecanismos como la encuesta de autoevaluación acerca de la incorporación efectiva de la perspectiva de género para obtener datos pertinentes.

Muchas de las medidas ya se han implantado y están aportando análisis significativos sobre los avances del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas. No obstante, han surgido diversas dificultades a medida que las capacidades de los indicadores de proporcionar información sólida y fiable en múltiples aspectos es cada vez más evidente.

12. Hasta la fecha, 13 de los 19 indicadores se han comenzado a utilizar en la organización. Esto significa que aún no se dispone de datos para la evaluación de seis indicadores. Los indicadores tienden a ser medidas que exigen la supervisión por parte de los mecanismos existentes, principalmente mediante la presentación de informes en el ámbito de las divisiones, los países o las regiones. Ha sido difícil superar algunos de los problemas de definición y logística que conlleva la recopilación de los datos referentes a estos seis indicadores. La calidad de los 13 indicadores de los que se dispone de datos es desigual y algunos continúan siendo perfeccionados. Los datos sobre tendencias de algunos marcadores presentan dificultades de definición e interpretación, lo que sugiere que ha de emplearse una mayor variedad de instrumentos cualitativos en combinación con medidas cuantitativas definidas de manera más cuidadosa para conseguir unos indicadores más significativos. Dicha información es necesaria para definir las razones subyacentes a los cambios que se están produciendo, así como la calidad y la profundidad de estos. En el futuro, el UNICEF determinará las mejores opciones para garantizar que los indicadores proporcionen información coherente, sólida y más cualitativa sin invertir tiempo y recursos indebidamente.

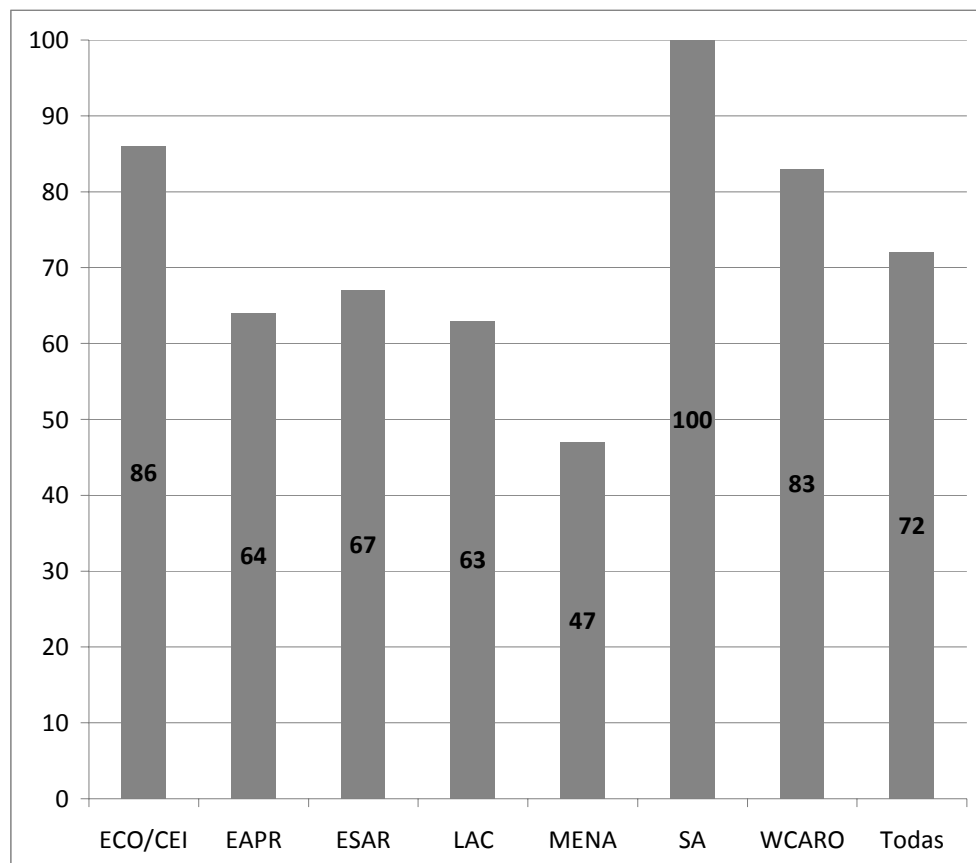
13. Los resultados de los indicadores que consolidan las ocho áreas de cambio se organizan en tres categorías generales: a) sistemas, normas y procesos institucionales; b) capacidad del personal y c) integración del género en los programas.

## **A. Sistemas, normas y procesos institucionales**

**Evaluaciones de las cuestiones de género en los programas de los países: deben lograrse avances en la supervisión y el seguimiento de los planes de acción, si bien existen variaciones regionales**

14. En atención a una instrucción programática del año 2006, se publicó una directriz ejecutiva en el año 2009 en la que se solicitaba a los representantes del UNICEF garantizar que las evaluaciones de las cuestiones de género en los programas de los países se desarrollasen al menos una vez en el ciclo de programación. Desde entonces, el número de evaluaciones llevadas a cabo se ha incrementado de manera significativa. En el año 2011, el 72% de los programas de todos los países se habían revisado desde una perspectiva de género en los últimos cuatro años, cumpliendo con el objetivo del plan estratégico de medio plazo de examinar al menos el 70% de los programas de los países antes de 2013 y aproximándose al indicador definido en el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas de llegar al 75% en el año 2012. El Gráfico 1 ofrece un desglose del porcentaje de las evaluaciones de las cuestiones de género en los programas de los países por región.

**Gráfico 1**  
**Porcentaje de programas de países evaluados en los últimos cuatro años**  
**por región.**



15. Los datos del informe anual indican que el Asia meridional ha sabido garantizar la realización de evaluaciones referentes a las cuestiones de género en los programas de todos los países. La mayoría de los programas de los países de Europa central y oriental y de la Comunidad de Estados Independientes (ECO/CEI) y en la región occidental y central del África también han realizado evaluaciones de género. Es necesario realizar esfuerzos adicionales en el resto de las regiones, particularmente en el Oriente Medio y el Norte de África, donde menos de la mitad de los programas de los países han sido evaluados desde una perspectiva de género.

16. Las oficinas de los países han hecho un seguimiento de los resultados de las evaluaciones de las cuestiones de género y las recomendaciones a través del desarrollo de planes de acción para mejorar la incorporación de las cuestiones de género en los programas. Algunas han incluso organizado talleres de capacitación relacionados con las cuestiones de género para fomentar la capacidad del personal y han recurrido a expertos externos para poner en práctica los planes de acción.

17. No obstante, el desarrollo de los planes de acción y el seguimiento del trabajo sobre las recomendaciones resultantes de las evaluaciones sobre cuestiones de género no se están desarrollando de manera sistemática. En octubre de 2011, se

elaboró un paquete básico de directrices e instrumentos para dar asistencia a las oficinas de los países en este proceso, incorporando el desarrollo de un plan de acción y un marco de supervisión dentro del proceso de evaluación de las cuestiones de género. El paquete está basado en el modelo de auditoría de las cuestiones de género de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y busca conseguir el arraigo en la organización de las iniciativas de igualdad de género en las oficinas de los países a través de la consulta y del análisis crítico, así como mejorar el aprendizaje de la organización en cuestiones relacionadas con la igualdad de género a través de un proceso de formación de equipos, el intercambio de información y la reflexión dentro del marco de la metodología participativa de autoevaluación. A fin de garantizar mejor el seguimiento de las recomendaciones, el paquete recomienda momentos estratégicos para realizar las evaluaciones, vinculándolas con los procesos de evaluación de los programas de los países como por ejemplo la evaluación a medio plazo. Se está desarrollando orientación adicional para las oficinas de los países que se empleará en combinación con el paquete básico, o en lugar de este, en aquellos casos en que las oficinas opten por llevar a cabo una evaluación externa e independiente o participen en una evaluación conjunta de las cuestiones de género en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) o con el equipo de las Naciones Unidas en el país.

**Gestión del apoyo para las cuestiones de género a nivel de los países: dificultad para su definición con base en las medidas existentes**

18. La igualdad de género figuró en los programas de los equipos de gestión en los países, con más frecuencia en oficinas de países situados en el sur y el este de Asia y en las regiones del Pacífico, donde se dedica anualmente un promedio de tres temas de sus programas de manera explícita a la igualdad de género y a la incorporación de las cuestiones de género. En el África oriental y meridional, América Latina y el Caribe y el África occidental y central se dedican de media dos temas de los programas a esta esfera. En 2011, la igualdad de género destacó como uno de los principales asuntos de las declaraciones públicas de los representantes del UNICEF, principalmente en América Latina y el Caribe, con casi 13 declaraciones por oficina a lo largo del año, seguidas de las 8 declaraciones por oficina en Asia meridional y las 7 en las oficinas del África Occidental y Central. Estos son indicadores que precisan de un mayor perfeccionamiento ya que es probable que la naturaleza de los temas de los programas o de las declaraciones sea más importante que la cantidad. En el nuevo plan de acción se intentará conseguir información cualitativa para profundizar más y contextualizar los datos cuantitativos que se recopilan en la actualidad. Esto contribuirá al mejor entendimiento de la naturaleza de las declaraciones de los representantes y de las cuestiones de género abordadas en las reuniones de los equipos de gestión en los países y evaluar su posible impacto.

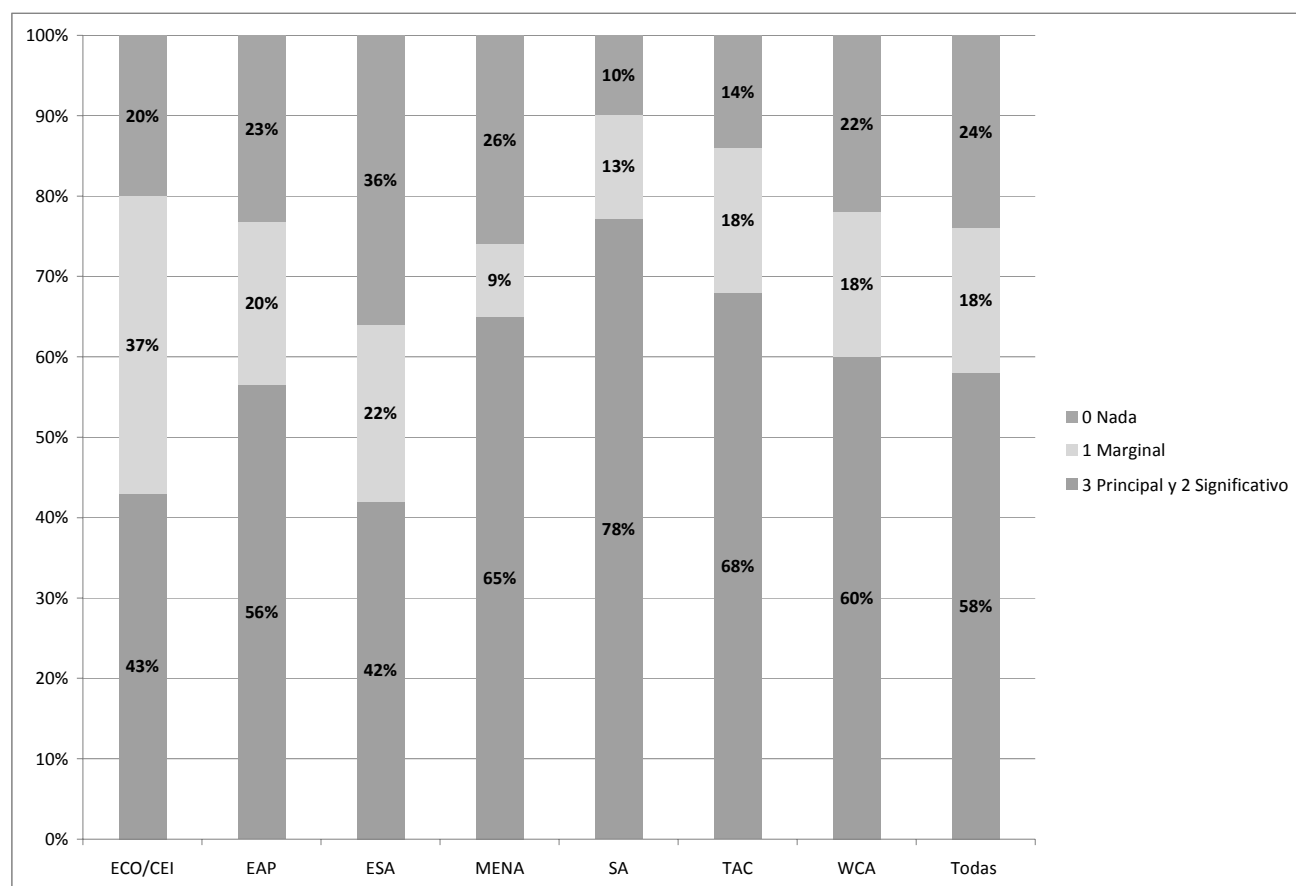
**Marcador de la igualdad de género: objetivo de la asignación de los recursos**

19. El pasado 2011 marcó el primer año completo de aplicación del índice de igualdad entre los géneros del UNICEF. El índice de igualdad entre los géneros supervisa las asignaciones y gastos correspondientes a los avances en igualdad de género y al empoderamiento de las niñas y las mujeres, basados en las contribuciones de los resultados intermedios previstos para este objetivo. La aplicación del índice de igualdad entre los géneros exige una clasificación de los

resultados intermedios financiados con cargo al presupuesto del programa en una escala de cuatro categorías que van desde “0” (no se espera contribución alguna a las cuestiones de género) hasta “3” (consideración de la igualdad de género como un objetivo principal de los resultados). Durante el curso del primer año se ha llevado a cabo una evaluación para valorar la precisión de la clasificación. Con base en esta valoración, se revisó la nota de orientación del índice de igualdad entre los géneros y se desarrollaron recursos adicionales para prestar asistencia al personal que aplica el marcador. Además, se está analizando el impacto de los resultados favorables en materia de igualdad de género como un objetivo principal para determinar las acciones que mejoran la capacidad del UNICEF para lograr resultados sólidos en este ámbito.

Gráfico 2

**Desglose regional de los gastos presupuestarios del programa con base en la clasificación del índice de igualdad entre los géneros**



20. De acuerdo con los datos del índice de igualdad entre los géneros, el objetivo del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas de garantizar que al menos la mitad de los resultados intermedios financiados con cargo al presupuesto del



programa supongan una contribución “capital” o “significativa” (categorías 2 y 3)<sup>1</sup> a las cuestiones de género se ha conseguido (50%). La introducción del marcador ha contribuido a una mayor concienciación sobre la importancia de garantizar que las cuestiones de género se abordan a través de resultados intermedios basados en los resultados de los análisis de situación de los niños y las mujeres. Es importante señalar, no obstante, que tan solo el 11% de los resultados intermedios financiados con cargo al presupuesto del programa se clasificó como muy positivo de cara a las cuestiones de género y que el 30% de dichos resultados mostró no ser útil para las cuestiones de género. Asimismo, los avances en las regiones han sido dispares: algunas han superado el objetivo marcado (Asia meridional con el 67% de resultados intermedios que contribuyen a la igualdad de género y el África occidental y central con el 66%) mientras que otras, como es el caso de ECO/CEI (39%) y el África oriental y meridional (41%) necesitan realizar más esfuerzos para alcanzarlo.

21. En materia de gastos para promover la igualdad de género o el empoderamiento de las niñas y las mujeres, el 58% de los gastos presupuestarios del programa en 2011 se valoraron como gastos que contribuyen capital o significativamente a los resultados en cuestiones de igualdad de género. El objetivo del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para 2012 supone el 75% del gasto presupuestario del programa. De igual modo, existen algunas variaciones regionales en este indicador con una región que supera el objetivo (Asia meridional con un 78%), algunas regiones que se aproximan a este (América y el Caribe con un 68% y Oriente Medio y el Norte de África con un 65%) y otras muy por debajo (ECO/CEI con el 44% y el África oriental y meridional con el 42%). Para algunas regiones, el patrón de gasto es coherente con los avances registrados en las evaluaciones de género, mientras que no lo es para otras. Esta esfera deberá abordarse en el futuro a través de datos cualitativos.

22. Las principales esferas de resultados del plan estratégico de medio plazo con una parte elevada del presupuesto (alrededor del 60%) destinada a los resultados intermedios que contribuían capital o significativamente a la igualdad de género tendían a concentrarse en tres áreas de interés: la educación, el VIH/SIDA y la protección infantil. Quedan fuera de las principales categorías las áreas de nutrición y sanidad infantil: dos de las mayores áreas técnicas de la labor del UNICEF. Sin embargo, resulta alentador que los gastos en asuntos transversales y en actividades orientadas a la política muestren tasas relativamente altas (50% o más) del gasto en actividades con un enfoque significativo o principal en la igualdad de género. Algunas de las principales esferas de resultados relacionadas con la respuesta humanitaria y el agua y el saneamiento también muestran un 50% o más de gasto en igualdad de género. Al mismo tiempo, un enfoque principal en la igualdad de género en el gasto suele ser un hecho extraño en la mayoría de las principales esferas de resultados con tan solo cinco de ellas superando el umbral de 20% y solo una el del 40%.

23. El UNICEF continúa apoyando la aplicación del indicador de género del Comité Permanente entre Organismos para supervisar las asignaciones de fondos relacionadas con la acción humanitaria en respuesta a cuestiones de género a nivel

<sup>1</sup> Estos son resultados valorados como “positivos de cara a la promoción de la igualdad de género y al empoderamiento de las niñas y las mujeres” como objetivo principal o como elementos que contribuyen significativamente a este objetivo.

nacional y mundial. En colaboración con el Comité Permanente entre Organismos y el Proyecto interinstitucional sobre la capacidad de reserva en cuestiones de género, el UNICEF organizó una serie de talleres de capacitación sobre el marcador para el personal de las sedes y de las oficinas regionales: la formación es continua en las oficinas de países.

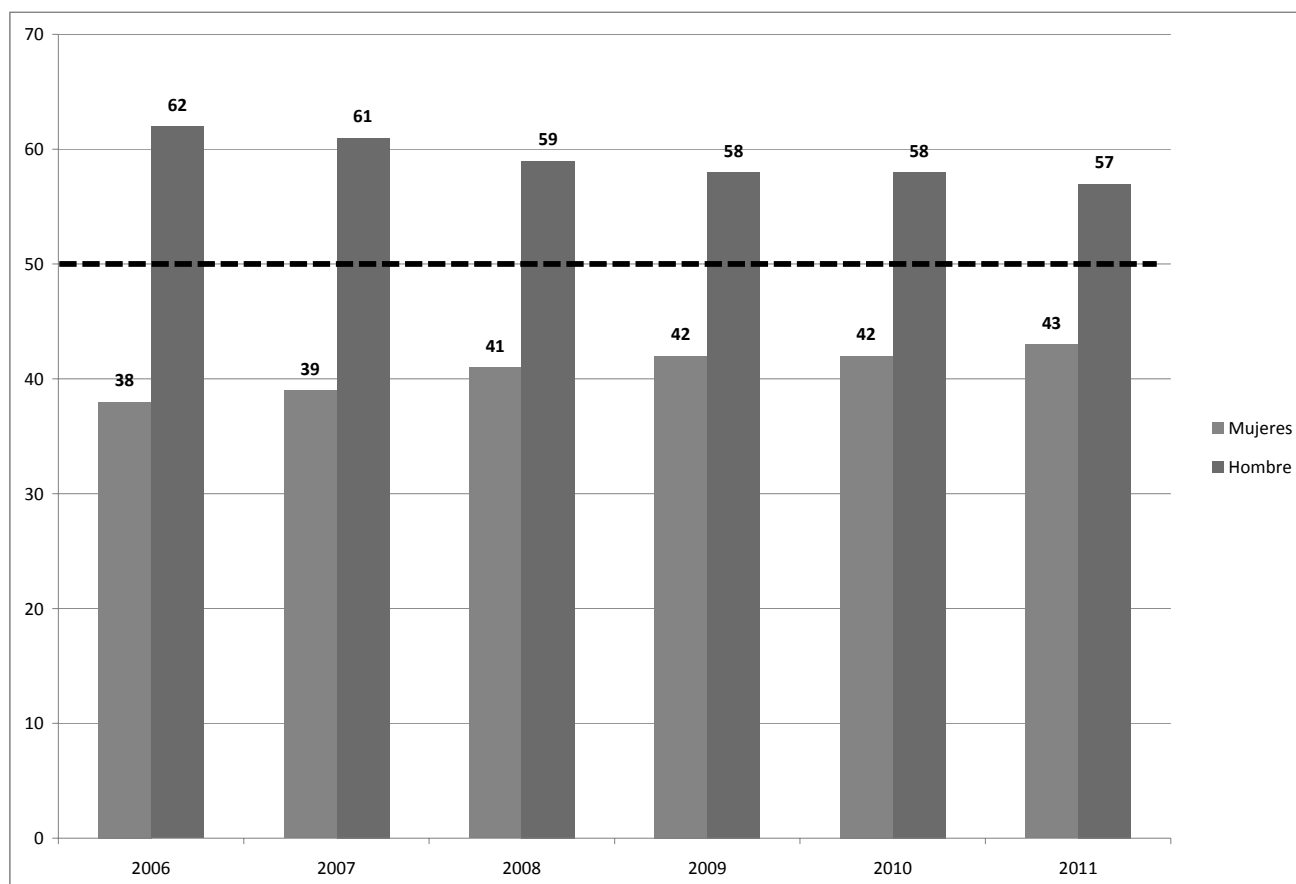
**Tareas principales y evaluación del desempeño: el género  
no se ha institucionalizado aún como un componente clave**

24. Un tercio de todos los encuestados en la encuesta anual del UNICEF sobre la autoevaluación de la incorporación de las cuestiones de género puso de relieve que sus tareas principales hacían referencia específica a la incorporación del género. Esto supone una mejora con respecto a 2010, año en que la cifra era del 24%, aunque aún se encuentra lejos del objetivo del 80% del personal que otorga atención explícita a la incorporación de las cuestiones de género para 2012. Asimismo, solo el 6% de los encuestados indicó que había abordado el asunto de la igualdad de género en detalle con sus superiores; mismo porcentaje que en el año 2010. Cuando se realizó la misma pregunta a los superiores, solo el 12% señaló que habían abordado la cuestión de igualdad de género en detalle con sus supervisados durante la realización de evaluaciones; lo que no suponía un cambio desde 2009. El UNICEF valorará si la poco satisfactoria actuación en este indicador se debe a la forma en que se definió y midió la encuesta, para lo que necesitará entonces emplear otros medios distintos a la generación de informes propios para evaluar de manera más precisa los avances en esta área; o si deben adoptarse medidas específicas para generar capacidad entre el personal con responsabilidad supervisora que les permita identificar y desarrollar las tareas relacionadas con las cuestiones de género para sus supervisados y valorar su actuación.

**Paridad entre los géneros en la dotación de personal: tendencia general  
positiva, si bien se requieren mayores esfuerzos en los niveles D1 y D2**

25. El UNICEF ha fijado un objetivo específico en los puestos de personal directivo superior del “50% de personal femenino en los niveles P-5 y superiores a nivel mundial” para 2013. La paridad entre los géneros se supervisa a través del examen del personal superior considerando los nombramientos de personal directivo superior. Si bien las mujeres siguen estando poco representadas en los cargos de nivel superior (P-5 y superiores), se han dado pasos hacia la paridad entre los géneros y la tendencia actual indica que el objetivo del 50% podría alcanzarse en 2013. En 2006, las mujeres solo ocupaban el 38% de los puestos de nivel superior, cifra que ahora ha aumentado hasta el 43%. Sin embargo, los avances en los niveles D1 y D2 son menos alentadores: la proporción de mujeres en el nivel D1 ha permanecido en gran parte invariable, en el 41%, durante los últimos cinco años. Los avances en materia de paridad entre los géneros en el nivel D2 han sido dispares, con una proporción de mujeres que creció del 41% en 2008 al 45% en 2009 y 2010, con una caída hasta el 38% en 2011.

Gráfico 3  
**Porcentaje del personal masculino y femenino en cargos de nivel superior  
 (P-5 y superiores)**



**Respuesta del personal ante la explotación y el abuso sexual: progresos  
 desiguales y variación por región**

26. Con arreglo al boletín del Secretario General sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexual (ST/SGB/2003/13) y las directrices del Comité Permanente entre Organismos asociado para la aplicación en el terreno, el UNICEF ha establecido un indicador en el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para que todas las oficinas en los países dispongan en 2012 de los mecanismos que permitan al personal del UNICEF y de los asociados en la ejecución abordar casos de explotación y abuso sexuales. El mayor progreso se ha producido en la región del África oriental y meridional, donde 18 de las 21 oficinas cuentan actualmente con mecanismos, frente a las 14 del año anterior. En las otras regiones, no se han producido muchos cambios desde el año anterior, con aproximadamente la mitad de las oficinas en la región del Oriente Medio y el norte de África y el 60-70% de oficinas en el resto de las regiones que disponen ya de

mecanismos<sup>2</sup>. Se precisan esfuerzos adicionales para garantizar que el resto de las oficinas cumplen con el Boletín del Secretario General y otras directrices existentes.

## **B. Capacidad y habilidades del personal**

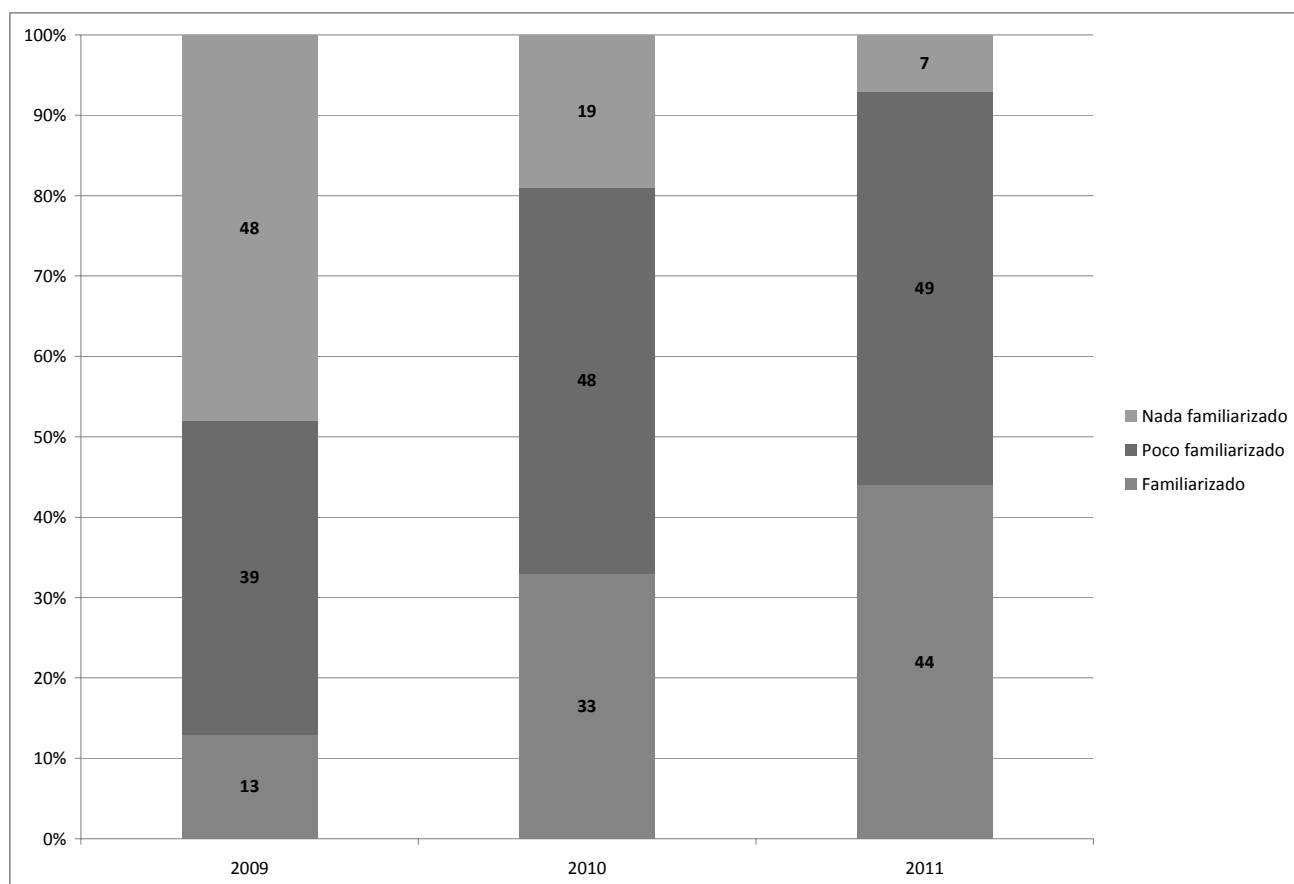
### **Capacidad y conocimientos del personal: aumento significativo en la concienciación, si bien los niveles de las habilidades y la capacidad van por detrás**

27. El personal continúa familiarizándose con la Política en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de las niñas y las mujeres. En 2009 se realizó por primera vez la encuesta de autoevaluación del UNICEF acerca de las opiniones del personal con respecto a sus conocimientos, sus competencias y sus habilidades en la incorporación de las cuestiones de género. Solo un 13% de los interrogados señalaron que estaban familiarizados con la entonces política en materia de igualdad entre los géneros y un 39% afirmaron estar familiarizados de algún modo. En 2010, tras la publicación y distribución de la política en materia de igualdad entre los géneros actualizada, un 33% de los interrogados dijeron estar familiarizados con la política y un 48% afirmaron estar familiarizados de algún modo. En 2011 estas cifras aumentaron hasta el 44% y el 49% respectivamente, con tan solo un 7% del personal que admitieron no estar familiarizados con la política. Estas cifras ha aumentado incluso más significativamente entre el personal de categoría superior con un 60% que dice estar familiarizado con la política en comparación con el 27% de 2009. Tan solo un 1% de estos miembros del personal admitió no estar familiarizados con la política.

---

<sup>2</sup> El UNICEF hizo constar en el informe de la Junta Ejecutiva de 2011 los progresos de la labor destinada a promover la igualdad entre los géneros en el UNICEF (E/ICEF/2011/10) para el que el 90% de las oficinas en los países del Asia meridional ya disponían de mecanismos. Este año, el porcentaje registrado es del 71%. Ello se debe a que la oficina del Afganistán, que informó de que contaban con los mecanismos en 2010, indicó en 2011 que estaban parcialmente disponibles.

**Gráfico 4**  
**Familiaridad del personal con la Política en materia de igualdad**  
**entre los géneros del UNICEF**



28. Además, la mayoría de los miembros del personal señalaron entender las implicaciones de la política en su trabajo. Esta cifra aumentó hasta un 82% en 2011, alcanzando el indicador del 80% establecido en el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas.

29. Si bien el personal parece ser consciente de la política en materia de igualdad entre los géneros, casi la mitad de los encuestados indicaron no tener la sensación de contar con las habilidades necesarias para incorporar las cuestiones de género a su trabajo. Este porcentaje se ha mantenido virtualmente inalterado desde 2009, lo que sugiere que se necesitarán nuevas estrategias y esfuerzos para mejorar las habilidades y la capacidad. Los cambios estructurales, como el establecimiento de la Dependencia de Cuestiones de Género y Derechos de la División del Programa, pueden suponer un avance en los conocimientos de la aplicación práctica de la incorporación de las cuestiones de género a una mayor variedad de personal.

30. Están en curso iniciativas sistemáticas complementarias para mejorar el conocimiento y la capacidad del personal para promocionar los resultados de la igualdad entre los géneros. El UNICEF pone a disposición en su sitio intranet el curso de aprendizaje electrónico sobre cuestiones de género del Comité Permanente

entre Organismos e incluye copias del curso en los paquetes de despliegue en situaciones de emergencia. En marzo de 2011 se lanzó el curso de aprendizaje electrónico introductorio “Igualdad de género, coherencia en las Naciones Unidas y tú” desarrollado conjuntamente por el UNICEF, el PNUD, el UNFPA y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Disponible para todo el personal, es necesario inscribirse en los talleres formativos del proceso del programa del UNICEF. Hasta la fecha, aproximadamente 300 miembros del personal han realizado el curso. Esto representa alrededor del 5% del personal profesional nacional e internacional, un porcentaje bastante inferior al 50% que marca el objetivo. La organización se encuentra valorando los obstáculos a una mayor participación en el curso de aprendizaje electrónico a fin de determinar las mejores estrategias para solucionarlos: el fortalecimiento de la observancia de los requisitos para realizar el curso, el ofrecimiento de iniciativas o la vinculación del curso con otras iniciativas de programación o formación. El UNICEF también consultará a otros organismos en este proceso y tomará sus experiencias en consideración.

**La comunidad interactiva referida a las prácticas en materia de género: la participación activa entre el personal aún se mantiene baja**

31. La comunidad interactiva referida a las prácticas en materia de igualdad entre los géneros se estableció en 2010 a modo de plataforma en línea para favorecer el intercambio y la adquisición de conocimientos relativos a la igualdad entre los géneros y a la incorporación de las cuestiones de género entre el personal del UNICEF. En la encuesta de autoevaluación, alrededor del 20% de los encuestados indicaron que habían empleado la comunidad interactiva como fuente de información a modo de apoyo a su trabajo en igualdad de género durante el pasado año. Sin embargo, la proporción de los 363 miembros que contribuyeron activamente con la comunidad es bastante pequeña: solo el 2%, muy por debajo del objetivo del 25% marcado en el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas. Se contemplarán las estrategias que impliquen un aumento de la motivación, los incentivos y las recompensas para los miembros que colaboren con la comunidad interactiva como parte del nuevo plan de acción.

32. La Oficina de Programas de Emergencia del UNICEF continúa manteniendo y actualizando una Comunidad interactiva referida a las prácticas en materia de igualdad entre los géneros y acción humanitaria. El número de miembros continúa creciendo de manera constante, si bien lento, alcanzando los 214 miembros en 2011, comparados con los 190 de 2010 con personal de 58 oficinas de países y 6 oficinas regionales que participan. Se ha compartido alrededor de un centenar de instrumentos y ejemplos relacionados con las cuestiones de género a través de esta comunidad interactiva.

## **C. La integración de las cuestiones de género en los programas**

**Análisis sectoriales relacionados con el género, cada vez más comunes en muchas áreas de trabajo, si bien lejos de convertirse en una práctica establecida**

33. Los programas del UNICEF cada vez más realizan análisis de las cuestiones de género en los diferentes sectores. En 2005, solo una quinta parte de todos los programas de los países realizaron un análisis de las cuestiones de género en

relación con las prácticas de atención de la familia y la comunidad, mientras que 2011 registró casi la mitad de los programas de los países. De manera similar, en el sector de servicios de suministros de agua y saneamiento se han realizado análisis de las cuestiones de género en una proporción relativamente pequeña de los programas de los países (23%). No obstante, esto supone un considerable avance desde 2005 cuando solo el 6% de los programas de los países realizaban este tipo de análisis. Con todo, es preciso realizar mayores esfuerzos para garantizar que los análisis de las cuestiones de género se llevan a cabo más sistemáticamente en todos los sectores. El aumento de las habilidades y la capacidad del personal son puntos elementales para conseguirlo. Esto puede hacer necesaria la identificación y la contratación de expertos extranjeros en materia de género a nivel regional para apoyar a los equipos de las oficinas en los países en sus esfuerzos por fortalecer la capacidad sectorial.

34. Se han hecho importantes avances en el sector de la educación para abordar las disparidades entre los géneros. La diferencia en la matriculación neta en la enseñanza primaria en los países en desarrollo se ha reducido tres puntos porcentuales entre las niñas y los niños. Cerca del 70% de los planes nacionales del sector de la educación incluyen medidas específicas para reducir las disparidades entre los géneros. No obstante, el porcentaje de los países que han llevado a cabo una auditoría en cuestiones de género de los planes del sector de la educación en los últimos cinco años se ha mantenido bastante bajo, aproximadamente al 20%, con relativamente pocos cambios desde 2009. Se han analizado los temas de protección de la infancia desde una perspectiva del género en casi el 40% de los programas de los países, pero la disponibilidad de datos desglosados por sexo sobre los indicadores de protección infantil para todos los grupos de edad de niños se mantiene extremadamente baja: solo un 13% de los países presentan informes con datos pertinentes desglosados.

**Presentación de informes al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: nuevos instrumentos y orientación desarrollados, si bien el apoyo de las oficinas de los países se mantiene bajo**

35. El UNICEF, la colaboración con el PNUD, el UNFPA y ONU-Mujeres, continúa facilitando la presentación de informes de los equipos de las Naciones Unidas en los países al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer durante las reuniones anteriores al período de sesiones del grupo de trabajo. Las directrices para los equipos de las Naciones Unidas en los países se prepararon conjuntamente por cuatro organismos con colaboración de otros para servir de base para los informes de los equipos de las Naciones Unidas en los países. En 2011, diez equipos de las Naciones Unidas en los países presentaron informes al grupo de trabajo anterior al período de sesiones del Comité.

36. El apoyo al proceso de presentación de informes al Comité y el seguimiento de sus recomendaciones proporciona los puntos de entrada clave para trabajar con los gobiernos y la sociedad civil para poner de relieve los temas que afectan a las niñas y a las mujeres y para promocionar y proteger sus derechos. Si bien el UNICEF ha formado parte de la preparación de los informes de los equipos de las Naciones Unidas en los países, liderando el proceso en algunos casos, el porcentaje de oficinas que han apoyado recientemente el proceso nacional de presentación de informes al Comité se mantiene bajo, en el 35%, inalterado desde 2009. Las

directrices de los informes de los equipos de las Naciones Unidas en los países se están simplificando a fin de facilitar la preparación de los informes, si bien se están tomando medidas para el seguimiento con las oficinas de los países para promover su participación en este proceso.

37. El UNICEF, en colaboración con el UNFPA, ha elaborado una guía de empleo para el personal del programa de las dos organizaciones que muestra la forma de aplicar las convenciones de las Naciones Unidas relativas a los derechos del niño y a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer a la programación<sup>3</sup>. La guía muestra la forma de promocionar los derechos de las mujeres y los niños a través de módulos enfocados a áreas temáticas seleccionadas: los derechos humanos de las niñas adolescentes; el matrimonio en la infancia; VIH/SIDA, y mortalidad derivada de la maternidad. Asimismo, proporciona orientación en el trabajo con los comités de las convenciones para apoyar leyes, políticas y prioridades nacionales relacionadas con los derechos de la mujer y los derechos de los niños.

38. A fin de sensibilizar a las generaciones más jóvenes sobre la Convención de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el UNICEF elaboró un folleto<sup>4</sup> que recoge los artículos de la Convención y los conceptos clave relacionados con los derechos humanos en un lenguaje adaptado a los adolescentes. Con los niños y niñas con edades comprendidas entre los 13 y los 18 años como objetivo, el folleto les anima a conocer la Convención y sus implicaciones en la promoción de los derechos de las niñas y las mujeres. Esta publicación se ha traducido al francés y al español y se está distribuyendo entre la gente joven a través de las oficinas regionales y nacionales.

### III. Factores facilitadores y cuestiones pendientes

39. A través de la aplicación del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas, el UNICEF ha logrado numerosos resultados clave en la promoción de la igualdad entre los géneros. Esta sección aborda algunos de los factores principales en la consecución de estos resultados, factores que el UNICEF puede continuar desarrollando así como las cuestiones pendientes en la labor de la organización en esta área que deben abordarse a la hora de desarrollar un nuevo plan de acción.

#### Colaboración con asociados

40. Un factor principal en la consecución de resultados en materia de igualdad entre los géneros para el UNICEF ha sido la formación de alianzas estratégicas con organismos de las Naciones Unidas, organizaciones no gubernamentales (ONG) y otras partes interesadas. El UNICEF participa en una variedad de grupos temáticos sobre cuestiones de género de las Naciones Unidas a nivel de los países; asumiendo el liderazgo en algunos países como Mongolia, Sierra Leona o Turquía, donde el UNICEF preside el grupo —y ha contribuido a integrar la perspectiva de género en el MANUD.

<sup>3</sup> La Convención de los derechos del niño y la Convención de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: establecimiento de la conexión entre los derechos de las mujeres y de los niños.

<sup>4</sup> Breve reseña de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer para adolescentes



41. El UNICEF ha formado parte de programas e iniciativas del sistema en conjunto con otros organismos de diversas áreas, más notablemente en temas como la violencia contra las mujeres y las niñas / violencia por motivos de género y la promoción de ciudades seguras. Esto ha contribuido a la adopción de leyes, políticas y estrategias para proteger a las víctimas y a un aumento de los servicios de asistencia para las mujeres y las niñas. Por ejemplo, en Sri Lanka, donde actúa como asociado en el Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre la prevención y la respuesta a nivel de país ante la violencia por motivos de género, el UNICEF aplicó un programa de formación de formadores para policías valiéndose de la Ley sobre Prevención de la Violencia Doméstica para apoyar a las víctimas. La oficina del país también contribuyó a través de una campaña en los medios sobre la prevención de la violencia contra las mujeres a conmemorar los 16 días de activismo contra la violencia de género. Esto derivó en un aumento de las denuncias de casos de violencia ante la policía y del número de mujeres que solicitaron asistencia.

42. La Iniciativa de las Ciudades Amigas y Seguras lanzada en alianza con ONU-Mujeres y ONU-Hábitat se encuentra en las fases iniciales de aplicación. Las ciudades escogidas para la primera fase del programa de cinco años son el Gran Beirut, Dushanbe, Metro Manila, Marrakech, Nairobi, Río de Janeiro, San José y Tegucigalpa. El programa orientado hacia los resultados a cargo de la comunidad permitirá a las autoridades locales y a los defensores de las mujeres, los jóvenes y los niños actuar para aumentar la seguridad de los residentes y a prevenir y reducir la violencia, incluida la violencia sexual y el acoso contra mujeres y niñas. Entre las potenciales intervenciones se encuentran el desarrollo de presupuestos adaptados a la juventud y a las cuestiones de género y auditorías de seguridad, unidades policiales dirigidas por mujeres, mejor y mayor iluminación en zonas de riesgo, diseño de las situaciones de seguridad por parte de los jóvenes y las mujeres y completos estudios básicos de los asuntos relacionados con la seguridad en las ciudades.

43. El siguiente reto es ampliar las alianzas más allá de las tradicionales “zonas de comodidad” relacionadas con las cuestiones de género tanto en los términos de las actividades sectoriales como en el tipo de asociados. Esto significará, por ejemplo, la búsqueda de asociados sectoriales en áreas más allá de cuestiones como el VIH/SIDA, la violencia y la protección infantil. De igual modo significará llegar a un mayor número de organizaciones de la sociedad civil y, especialmente, al sector privado para formar nuevas alianzas.

#### **Fortaleza institucional en la promoción**

44. La reputación del UNICEF en la definición efectiva de la situación de los niños y las mujeres y en la promoción de sus derechos también sirve como un activo en el logro de resultados relativos a las cuestiones de género. Por ejemplo, a través de la Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas (UNGEI) y los esfuerzos con los gobiernos y otros asociados para promocionar la educación de las niñas se ha apoyado la escolarización y la finalización de la enseñanza en numerosos países en el mundo. Esto ha supuesto un impacto en la determinación de las prioridades y en la toma de decisiones con respecto a la educación de las niñas. La UNGEI sigue activa en 33 países del mundo desarrollando un diverso conjunto de actividades. En el Sudán, el UNICEF ha presentado la UNGEI al Ministerio Federal de Educación que ahora encabeza los esfuerzos por garantizar la promoción de la igualdad entre los géneros, particularmente en zonas rurales y en comunidades

nómadas y campamentos de desplazados internos. La promoción y el programa del UNICEF contribuyeron al aumento, en un 30%, de la tasa de finalización de la escolarización entre las niñas y en la transición de la educación primaria a la secundaria de niñas pertenecientes a grupos marginados. En Rwanda, la UNGEI (conocida a nivel local como el Plan estratégico y la Política de Educación de las Niñas) estaba participó en la elaboración de una política sobre la salud en las escuelas, asegurando que todos los capítulos y componentes se analizaran desde una perspectiva de género, haciendo aportaciones a lo largo del proceso de elaboración y participando en el ejercicio de validación. Diversos componentes del borrador de la Política sobre salud en las escuelas abordan en la actualidad aspectos clave para las niñas, en particular, el componente relacionado con la gestión de la menstruación, que se ha identificado como una nueva área de prioridad para hacer frente a las barreras en la escolarización y el aprendizaje de las niñas.

45. El UNICEF ha formado parte de la campaña de la Secretaría General “Unidos para poner fin a la violencia contra las mujeres” y trabajó en alianza con el UNFPA para promocionar la erradicación de la mutilación y la ablación genital femenina, entre otros esfuerzos relacionados con la violencia contra las mujeres y las niñas y las prácticas nocivas. En Kenya, la promoción conjunta del UNICEF con el UNFPA y el Ministerio de Género, Niños y Desarrollo Social han derivado en la promulgación del proyecto de ley para la prohibición de la mutilación genital femenina en septiembre de 2011. Además de la protección de las niñas frente a la mutilación y la ablación femeninas, la ley contribuirá a prevenir los nocivos riesgos para la salud y las consecuencias asociadas a esta práctica.

46. El empleo de la experiencia del UNICEF con respecto a la promoción de las cuestiones de género en sectores más allá de la educación y la protección infantil (donde el UNICEF es particularmente fuerte en la promoción de la igualdad de género) es una esfera que requiere mayor atención. Además, las buenas prácticas y los éxitos en esta esfera se compartirán de manera más amplia en toda la organización de manera que las oficinas pueden aprender de las experiencias de otros países y regiones.

### **Análisis y uso de los datos y la información**

47. El UNICEF se ha centrado en el apoyo a los países en la recopilación y análisis de los datos relativos a los indicadores clave relacionados con los derechos de los niños y de su bienestar, garantizando que dichos datos se desglosan por sexo para identificar y abordar la disparidad y la desigualdad entre los géneros. El enfoque de la organización en materia de equidad ha proporcionado también un impulso añadido al análisis de las formas interrelacionadas de discriminación a fin de abordar de mejor manera la desigualdad de género en los diferentes sectores. No obstante, se deben realizar esfuerzos para garantizar que este tipo de análisis se realizan de la manera más sistemática.

48. Si bien se han realizado importantes avances con respecto a la recopilación, análisis y uso de los datos e información desglosados por sexo<sup>5</sup>, aún quedan desafíos. En algunos casos, la ausencia de datos desglosados por sexo y otros factores, o la poca fiabilidad de tales datos, continúan suponiendo un inconveniente.

<sup>5</sup> Véase, por ejemplo, *Niños y niñas en el ciclo de la vida: Datos desglosados por sexo relativos a una selección de indicadores de bienestar desde la temprana infancia hasta la adolescencia*, División de Políticas y Prácticas, UNICEF, 2011.

Además, la recopilación de datos relativos a los que se consideran aspectos sensibles, tales como la anticoncepción y el parto, puede ser dificultosa en ciertos contextos. Una vez realizado el análisis de los datos, no siempre se emplea o se traduce en acción programática. Las medidas se adoptarán no solo para la recopilación y el análisis de los datos, sino también para asegurar que sus análisis se distribuirán ampliamente y en formatos prácticos para el usuario. Asimismo, se realizarán esfuerzos por garantizar que se llevarán a cabo más estudios cualitativos para complementar los datos cuantitativos y los análisis que informan acerca del desarrollo y la planificación del programa.

### **Compromiso y rendición de cuentas**

49. Los principales factores del éxito son el compromiso y el apoyo de la directiva superior del UNICEF y de los asociados gubernamentales que trabajan a favor de la igualdad de género. Este compromiso es evidente en la organización a través de la participación de los funcionarios superiores de equipos dedicados al género como punto focal en algunas oficinas, así como la inclusión de las cuestiones de género en el programa de reuniones del CMT y en las declaraciones de los responsables de las oficinas, como se señaló anteriormente. Diversas oficinas han adoptado estrategias y planes relacionadas con cuestiones de género para dirigir su labor en la promoción de la igualdad entre los géneros y asegurar que estas se incorporen de manera más sistemática a los programas y las operaciones en los que el UNICEF presta asistencia. En la región del Oriente Medio y el Norte de África, la introducción de una estrategia regional relacionada con la igualdad de género y la inclusión de esta en el programa de reuniones del Equipo de Gestión Regional y de los representantes adjuntos y jefes de operaciones, así como en talleres de formación regional y otras reuniones del equipo, han conducido a un mayor compromiso a nivel de gestión para la incorporación de las cuestiones de género. Ha habido un aumento en la solicitud de apoyo por parte de las oficinas de los países para que la Oficina Regional en el Oriente Medio y el Norte de África les preste asistencia en asuntos relacionados con el género, así como en la mejora de los análisis y la mayor inclusión de la perspectiva de género en los documentos principales de los programas de los países.

50. No obstante, el compromiso, la rendición de cuentas y la asignación de los recursos para actividades y mecanismos que dan apoyo a la igualdad entre los géneros sigue siendo difícil de alcanzar en diversos aspectos del trabajo de la organización, tales como los programas sectoriales específicos, los planes regionales o nacionales y la medición de los sistemas de recursos humanos. Se están realizando esfuerzos para fortalecer los mecanismos para exigir responsabilidades al personal con referencia a los resultados de la promoción de la igualdad de género a través del proceso de evaluación de la actuación profesional proporcionando los instrumentos y ejemplos específicos para guiar a los supervisores en la valoración del desempeño. No obstante, la valoración de este criterio necesariamente no se lleva a cabo de manera sistemática por parte del personal. La mayor visibilidad y la recompensa para aquellas oficinas, programas e individuos con mejor desempeño suponen otra forma de aumentar la apreciación en toda la organización de un compromiso con la igualdad de género. Esta estrategia se facilitará con la integración de la Dependencia de cuestiones de género y derechos en la División programática.

51. De manera similar, incluso con la escasez general de recursos actual, no está claro que la asignación interna de recursos a la cuestión de la igualdad corresponda con la priorización de la organización de esta cuestión como parte principal de su

labor. El enfoque del UNICEF sobre la equidad resalta el género como un componente clave y aporta una importante base para mejorar el compromiso general con respecto a la igualdad de género en la organización ofreciendo un punto de entrada a la integración del género en los mecanismos de recursos y rendición de cuentas. Esta oportunidad se maximizará para dar cabida a una cultura de la organización a favor de la igualdad de género.

### **Capacidad para promocionar la igualdad entre los géneros**

52. Se ha prestado apoyo a nivel de los países para generar capacidad gubernamental y de otros asociados así como para el desarrollo interno de habilidades relacionadas con la incorporación del género a través de talleres formativos y el desarrollo de instrumentos y orientaciones en muchos países y regiones. La disponibilidad de expertos en materia de género, particularmente en las oficinas regionales (en Oriente Medio y Norte de África y en América Latina y el Caribe, donde existen asesores/funcionarios dedicados a la cuestión del género, o en el África occidental y central, donde se contrató una institución externa), supone un apoyo a nivel de los países y contribuye a promocionar la igualdad entre los géneros.

53. En el contexto de la acción humanitaria, los asesores en cuestiones de género se desplegaron en cinco oficinas (Mozambique, la República Centroafricana, la República Democrática del Congo, el territorio palestino ocupado y el Yemen) para generar capacidad a los grupos de coordinadores nacionales sobre como incorporar las cuestiones de género en los grupos temáticos liderados por el UNICEF. Se ha desarrollado una guía de usuario basada en esta iniciativa que se distribuirá ampliamente en toda la organización.

54. A pesar de los esfuerzos, la falta de capacidad necesaria sigue siendo un asunto clave en muchas oficinas. Se adoptarán medidas para sensibilizar al personal en referencia a la disponibilidad de cursos de enseñanza electrónica sobre igualdad de género y la coherencia de las Naciones Unidas a través del equipo de tareas acerca de la igualdad entre los géneros, los seminarios web centrados en cuestiones de género en las oficinas regionales y la transmisión de mensajes a nivel mundial para todo el personal a fin de promover que sean más los miembros que se benefician del curso. Además de este curso introductorio, se desarrollarán materiales de formación más avanzados y enfocados a las diferentes esferas de interés para ayudar a los miembros del personal a incorporar mejor las cuestiones del género en los programas. Otra vía que debe explorarse es el fortalecimiento de comunidades de práctica regionales establecidas orgánicamente para abordar cuestiones de género como, por ejemplo, la Oficina Regional del África occidental y central.

55. El aprendizaje activo en los casos en que la formación es parte de la aplicación continua del programa en lugar de una actividad aislada es un enfoque que debe tenerse en consideración. La posibilidad de ejecutar este enfoque está ampliamente respaldada por la nueva estructura con la Dependencia de cuestiones de género y derechos integrada en la División del Programa.

## **IV. El camino a seguir**

56. Dados los limitados recursos y capacidad, el UNICEF ha hecho considerables avances en su labor de promocionar la igualdad de género. No obstante, tal como se ha señalado en este informe, se mantienen las carencias y surgen nuevos retos. El

enfoque a lo largo de los últimos dos años se ha centrado en la creación de sistemas y en el desarrollo y distribución de orientaciones e instrumentos técnicos. A lo largo de los próximos dos años, el UNICEF se centrará en la aceleración del uso y la aplicación de los mecanismos desarrollados. Además, los siguientes temas representan los componentes críticos que deben considerarse en el desarrollo del nuevo plan de acción:

- a) Aplicación sistemática y ejecución uniforme de la incorporación del género en las actividades de los sectores, las regiones y las divisiones como parte del enfoque general del UNICEF en materia de equidad dentro del desarrollo;
- b) Conseguir no solo amplitud sino también profundidad en los resultados relativos a la igualdad de género con especial atención a la calidad de los logros institucionales y programáticos;
- c) Superar las “zonas de comodidad” tradicionales en la integración de las cuestiones de género, especialmente en áreas programáticas y alianzas;
- d) Reconciliar estratégicamente el objetivo de la incorporación de las cuestiones de género con los recursos y las capacidades disponibles y realizables, en algunos casos, catalizadoras frente a iniciativas e intervenciones más amplias;
- e) Un enfoque reforzado más allá de los recursos y los resultados con un uso más eficaz de los datos y los análisis para invertir en estrategias eficaces en los costos a fin de lograr la igualdad de los géneros y los objetivos relativos a la equidad.

57. Asimismo, se revisarán los indicadores actuales con vistas a reformarlos y fortalecerlos con el objeto de garantizar que los datos recopilados en relación con los indicadores sean útiles y fiables. Esto incluiría añadir aspectos cualitativos para complementar los datos cuantitativos. De igual modo, se adoptarán medidas para entender mejor las razones que están detrás de las desigualdades regionales con respecto a determinados indicadores y objetivos, y para identificar maneras fiables de abordar estas deficiencias y facilitar el intercambio de experiencia y buenas prácticas entre las oficinas regionales y nacionales.

58. En el caso del actual Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas, el nuevo plan se integra en el nuevo enfoque de la organización sobre equidad que sienta la base para un análisis más profundo de las formas interrelacionadas de discriminación para identificar a las niñas, los niños y las comunidades más marginados. En el marco del nuevo Sistema de supervisión de los resultados para la equidad (MoRES), la puesta en marcha del nivel 3 de supervisión (L3M) proporciona una oportunidad clave de evaluar la labor del UNICEF y de sus asociados en la garantía de la equidad en el desarrollo, incluidos las políticas, los programas y los presupuestos con atención a las cuestiones de género. Los indicadores de género deberán articularse de manera más clara para cada área de resultado estratégica dentro de los cuatro dominios del marco del L3M: atmósfera propicia, provisión, exigencia y calidad. Esto permitirá contar con información prácticamente en tiempo real sobre la aplicación del programa registrando el progreso debidamente, así como las barreras relacionadas con los logros en los resultados de las cuestiones de género del programa de equidad. Se intensificará el empleo de métodos de investigación cuantitativos y cualitativos para identificar embotellamientos sociales, culturales, políticos, de comportamiento y otros a fin de lograr la igualdad entre los géneros.

59. Se adoptarán y se acelerarán futuras medidas y un nuevo plan fruto de las iniciativas conjuntas en las que participa el UNICEF, particularmente el Plan de Acción en todo el sistema de las Naciones Unidas. Los indicadores y los objetivos del nuevo plan de acción estarán estrechamente vinculados con los estándares del enfoque sectorial, aprovechando las oportunidades que presentarán para garantizar un sólido plan y un mayor compromiso de todas las partes de la organización con los progresos en la supervisión y la preparación de informes relacionados con los resultados relativos a las cuestiones de género obtenidos a través de las operaciones y los programas. Además, como parte del proceso de revisión por pares que tendrá lugar en la aplicación del enfoque sectorial, el UNICEF tendrá la oportunidad de aprender de otras organizaciones y sus experiencias y compartir su propia competencia técnica y conocimientos en esferas como el desarrollo de los indicadores de igualdad de género. El enfoque sectorial mejorará la colaboración del UNICEF con ONU-Mujeres, particularmente en referencia a la experiencia técnica a nivel de los países y a la creación de capacidad dentro de la organización.

60. El UNICEF observará la revisión cuatrienal amplia de la política de las actividades operativas para el desarrollo del sistema de las Naciones Unidas y el programa de desarrollo para después de 2015 para reforzar aún más la labor de la organización y su enfoque en los resultados en cuestiones de igualdad de género, como parte de los esfuerzos intensificados de todo el sistema de las Naciones Unidas. En el contexto de la revisión cuatrienal amplia de la política, ONU-Mujeres ha encargado un estudio completo para conocer el estado de aspectos relacionados con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, incluida la evaluación del progreso a nivel de país con respecto a la incorporación del género en las actividades operativas del sistema de las Naciones Unidas. El UNICEF participará en este proceso y usará los resultados y recomendaciones para informar sobre su trabajo a este respecto. El nuevo marco de desarrollo, tal como se ha definido y desarrollado, proporcionará importantes oportunidades para abordar las continuas disparidades y desigualdades en las que el género es un elemento crítico, y en llegar a los más desfavorecidos y vulnerables teniendo en cuenta múltiples niveles de disparidad.

61. En este proceso, el UNICEF está estrechando sus vínculos con otros organismos, organizaciones bilaterales y multilaterales, incluidos la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional y el Banco Mundial, así como con ONG, como Save the Children, a fin de aprender de su experiencia en la promoción de la igualdad entre los géneros. Esta constituye una excelente oportunidad para que el UNICEF aproveche el conocimiento externo de cara a sus esfuerzos por continuar fortaleciendo la igualdad entre los géneros en su labor.