



Consejo Económico y Social

Distr. general
11 de mayo de 2011
Español
Original: inglés

Período de sesiones sustantivo de 2011

Ginebra, 4 a 29 de julio de 2011

Tema 7 e) del programa provisional*

**Cuestiones de coordinación, de programas
y otras cuestiones**

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

Informe del Secretario General

Resumen

El presente informe se ha preparado atendiendo a lo dispuesto en la resolución 2010/29 del Consejo Económico y Social. Sobre la base de las respuestas recibidas de diversas entidades de las Naciones Unidas, en el informe se examina la marcha de la aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas, prestando especial atención a los aspectos relativos a la elaboración, la aplicación, el seguimiento y la evaluación. En el informe se hace especial hincapié en la evaluación de los progresos realizados en la incorporación de la perspectiva de género en el plano nacional y, en particular, mediante el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. También se reflexiona sobre los adelantos logrados en cuanto al desarrollo de la capacidad del personal de las Naciones Unidas y sobre la estrategia de coordinación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). Se ha incluido también recomendaciones en relación con futuros progresos para que las examine el Consejo.

* E/2011/100.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	3
II. Incorporación de la perspectiva de género en las entidades de las Naciones Unidas.....	4
A. Marcos normativos y estratégicos.....	4
B. Incorporación de la perspectiva de género en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.....	5
C. Disposiciones institucionales.....	7
D. Reunión y análisis de datos.....	9
E. Seguimiento, evaluación y rendición de cuentas.....	11
III. Desarrollo de la capacidad en la incorporación de la perspectiva de género.....	15
IV. Deficiencias y dificultades en la incorporación de la perspectiva de género.....	18
V. Refuerzo de la coordinación en materia de incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas.....	19
VI. Conclusiones y recomendaciones.....	20

I. Introducción

1. La incorporación de la perspectiva de género es uno de los pilares de la estrategia mundial para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. En su resolución 2010/29, el Consejo Económico y Social pidió al Secretario General que le presentara un informe detallado sobre las actividades y los progresos realizados por las entidades de las Naciones Unidas en la incorporación de la perspectiva de género durante la elaboración, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de todas las políticas y los programas y el fomento de la capacidad. El Consejo pidió también al Secretario General que incluyera en el informe una sección sobre la forma en la que la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), creada recientemente, había de realizar su labor, entre otras cosas, mediante el fortalecimiento de la coordinación, la determinación de esferas de mejoramiento y el aumento del grado de atención que se prestara a esta cuestión intersectorial.

2. El presente informe se ha preparado atendiendo a la resolución 2010/29 del Consejo y está basado en información reunida mediante un cuestionario distribuido por ONU-Mujeres entre las entidades¹ y los coordinadores residentes² de las Naciones Unidas. La información facilitada por las entidades se refiere a las actividades e iniciativas relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en 2010. Basados en la recopilación y el análisis de las respuestas facilitadas por las entidades de las Naciones Unidas, los informes del Secretario General sobre el tema tradicionalmente han incluido información sobre los distintos aspectos que reviste la promoción de la Política y la estrategia de las Naciones Unidas sobre la

¹ El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz; el Departamento de Asuntos Políticos; el Departamento de Información Pública; la División de Políticas y Análisis del Desarrollo; la División de Administración Pública y Gestión del Desarrollo; la Comisión Económica para América Latina y el Caribe; la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico; la Comisión Económica y Social para Asia Occidental; el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría de las Naciones Unidas; la Comisión Económica para Europa; la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación; el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola; la Organización Internacional del Trabajo; el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA; la Oficina de Asuntos de Desarme; la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios; la Oficina de Servicios de Supervisión Interna; la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos; la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; el Programa de las Naciones Unidas sobre la Juventud, de la División de Política Social y Desarrollo Social, del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales; el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo; el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente; la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial; el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones; el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia; la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito; el Fondo de Población de las Naciones Unidas; el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos; el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social; la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas; y el Programa Mundial de Alimentos.

² De Albania, el Brasil, el Chad, Egipto, El Salvador, el Gabón, Ghana, Kosovo, Malawi, Marruecos, Mongolia, Somalia, Ucrania y Zimbabwe.

incorporación de la perspectiva de género refrendada en 2006 por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (véase CEB/2006/2), de conformidad con las conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo. Desde que el Consejo aprobó la resolución 2006/36, los informes han incluido también una sección específica sobre el desarrollo de la capacidad y la formación del personal de las Naciones Unidas. Atendiendo a la petición formulada por el Consejo en su resolución 2010/29, en el presente informe se destacan además las deficiencias y las dificultades que persisten en la incorporación de la perspectiva de género y se ilustra la manera en que ONU-Mujeres asegurará la coordinación eficaz de esa incorporación en todos los sectores del sistema de las Naciones Unidas. Se formulan asimismo recomendaciones para que las examine el Consejo.

II. Incorporación de la perspectiva de género en las entidades de las Naciones Unidas

A. Marcos normativos y estratégicos

3. Durante el periodo que abarca el informe, el sistema de las Naciones Unidas siguió demostrando su firme adhesión al concepto de la incorporación de una perspectiva de género y la necesidad de integrar esa perspectiva en todos los ámbitos de trabajo, y continuó liderando su implantación. La mayoría de las entidades cuentan ya con las políticas, las declaraciones normativas, las estrategias y los planes de acción necesarios, y algunas entidades han avanzado más que otras en la elaboración de mecanismos especiales para la plena incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas. No obstante, una evaluación temática de la incorporación de la perspectiva de género en la Secretaría realizada recientemente (véase A/65/266) reveló que las deficiencias se manifestaban en la práctica más que en la política y que esa falta de coherencia entre la política y la práctica ponía en riesgo el compromiso de las Naciones Unidas de promover la incorporación de la perspectiva de género como estrategia para el logro de la igualdad entre los géneros.

4. Algunas entidades evaluaron sus progresos en la incorporación de la perspectiva de género. Las evaluaciones permitían a las entidades reforzar su labor en pro de la igualdad entre los géneros y las ayudaban a obtener los recursos humanos y financieros necesarios para incorporar la perspectiva de género en sus actividades. Por ejemplo, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) revisó su política de 1994 sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las niñas y las mujeres con base en las recomendaciones formuladas en su evaluación. El Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) emprendió un amplio proceso consultivo que culminó con el lanzamiento de su *Agenda para la acción acelerada de los países para abordar la problemática de las mujeres, las niñas, la igualdad entre los géneros y el VIH*, que es el plan operacional para la aplicación de las medidas establecidas en el Marco de acción del ONUSIDA relativo a las mujeres, la niñas, la igualdad entre los géneros y el VIH.

5. La firme determinación de ejecutar una programación que tenga en cuenta las cuestiones de género quedó de manifiesto en la estrategia de mediano plazo para 2010-2013 del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)

y el marco estratégico para 2010-2019 de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO). Desde el bienio 2008-2009, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) ha incluido en su marco estratégico objetivos específicos por género, como el fortalecimiento de la incorporación de la perspectiva de género en la labor de la UNCTAD mediante indicadores de progreso. La Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) actualizó su estrategia de 2005 para la incorporación de una perspectiva de género, y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) promovió las dimensiones de género en sus ámbitos sectoriales de desarrollo industrial para la reducción de la pobreza, globalización inclusiva y sostenibilidad ambiental. Del mismo modo, en el marco estratégico para 2010-2011 de la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP), se asignó prioridad a los nuevos intentos de incorporar la perspectiva de género en todos los subprogramas y promover la igualdad entre los géneros como elemento central de la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible. Sobre la base de su marco estratégico para 2010-2013, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCAH) definió su Plan de Acción en materia de género 2010, que tiene por objeto incorporar plenamente una perspectiva de género en todos los objetivos estratégicos. En la actualidad, 17 oficinas sobre el terreno y cinco oficinas regionales tienen un plan de acción en materia de género.

6. Las cuestiones de género se utilizaron también como cuestión intersectorial en los planes y marcos estratégicos de varias entidades. En el plan estratégico de gestión para 2010-2011 de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) se abordan los principios de no discriminación e igualdad entre los géneros como cuestiones intersectoriales. La Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz, en cooperación con ONU-Mujeres, está observando la aplicación de las medidas formuladas en el informe del Secretario General acerca de la participación de la mujer en la consolidación de la paz (A/65/354-S/2010/466). En el informe se detalla un plan de acción de siete puntos para apoyar la incorporación de una perspectiva de género en todas las actividades de consolidación de la paz de las Naciones Unidas, y se describen los compromisos asumidos por todas las entidades de la Organización que realizan actividades en las siguientes esferas: mediación, planificación posterior a un conflicto, financiación, elecciones y gobernanza, desarrollo y despliegue de la capacidad civil, estado de derecho y reforma del sector de la seguridad, y desarrollo económico.

B. Incorporación de la perspectiva de género en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo

7. El Equipo de Tareas sobre la Igualdad entre los Géneros del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUD) concluyó su examen de los 51 marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo elaborados durante el período comprendido entre 2006 y 2009 con el fin de: a) revisar la calidad de las evaluaciones comunes para los países y los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo respecto de la necesidad de abordar la igualdad entre los géneros; b) formular recomendaciones sobre orientaciones adicionales o cualquier otra medida de apoyo o intervención que precisaran los equipos de las Naciones Unidas en los países para definir aún mejor los objetivos de las evaluaciones y,

sobre todo, los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo. Mediante un sistema de puntuación elaborado y aplicado por primera vez en 2006, el estudio permitió analizar 26 evaluaciones o marcos desde la óptica de la igualdad entre los géneros y los derechos de la mujer. A los efectos del estudio, se revisó y amplió el sistema de puntuación en consonancia con los indicadores de desempeño en materia de igualdad de género de los equipos de las Naciones Unidas en los países y las directrices del GNUD con el fin de abordar la igualdad entre los géneros como uno de los principios básicos de programación en la preparación de los marcos. En el estudio también se investigó si en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo se especificaban o no presupuestos estimados para actividades de promoción de la igualdad entre los géneros, ya fuera respecto de un resultado concreto en materia de igualdad entre los géneros o como parte de otro resultado.

8. En los últimos años, se han reforzado las directrices del GNUD para la preparación de marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo mediante la inclusión de la igualdad entre los géneros y un enfoque de la programación desde la óptica de los derechos humanos por tratarse de dos principios clave de la programación. Al igual que en otros ámbitos, el Equipo de Tareas del GNUD sobre la Igualdad entre los Géneros ha hecho más hincapié en la transparencia mediante un seguimiento basado en datos empíricos de los resultados y productos en materia de igualdad entre los géneros. Los datos de referencia son indicadores claros para la medición de los progresos. Las respuestas consignadas en los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo presentaban variaciones considerables. De los 51 marcos examinados (establecidos entre 2008 y 2009), cinco arrojaron resultados sólidos en cuanto a igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer. Algunos países, como el Brasil y Egipto (entre los primeros países de la matriz), combinaron un análisis detallado, bien concebido y documentado con claros resultados e indicadores de progreso en materia de igualdad entre los géneros, e indicaron la magnitud de los recursos asignados a las actividades en ese ámbito.

9. En todas las evaluaciones comunes para los países que fueron analizadas se identificó a las mujeres como uno de los grupos destinatarios y se citaron datos pertinentes desglosados por sexo, en particular sobre la salud de la mujer y la educación de la niña. La planificación y la programación se centraron en gran parte en esas dos esferas tradicionales de inversión en favor de la mujer, aunque los marcos también se enfocaron cada vez más en la participación de la mujer en la política. Se mencionó la igualdad entre los géneros como un tema intersectorial y, en poco más de la mitad de los marcos, se definieron claramente los resultados en materia de igualdad entre los géneros. Los marcos que especificaban ese tipo de resultados obtuvieron también muy buenas puntuaciones en este ámbito. Cerca de la mitad de los marcos se centraron en el fortalecimiento de la expresión y la participación de la mujer en los procesos de adopción de decisiones. En muy pocos se abordaron de manera significativa las cuestiones relacionadas con los medios de subsistencia de la mujer y su acceso a los recursos productivos. La cuestión de la violencia contra la mujer cobró importancia y en una cuarta parte de los marcos se formularon planes en este ámbito. En muy pocos marcos se recurrió a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer como instrumento de diagnóstico o rendición de cuentas. Además, mientras muchos países indicaron que la existencia de normas y valores tradicionalmente discriminatorios

restringía la capacidad de la mujer para elegir y participar en foros de adopción de decisiones, en muy pocos se había previsto realizar campañas para poner de manifiesto esas restricciones a fin de examinarlas, cuestionarlas y, por último, transformarlas. La mayoría de los progresos realizados se centraron en el ámbito de la supervisión de la labor del sistema de las Naciones Unidas a nivel nacional. A ese respecto, se prestó una atención más coherente a la necesidad de formular resultados claros en materia de igualdad entre los géneros, productos de igualdad entre los géneros vinculados a otras esferas de resultados, y vínculos más estrechos entre lo que debía medirse y los indicadores establecidos con ese fin.

10. La programación conjunta es una modalidad cada vez más importante para un apoyo coordinado del sistema de las Naciones Unidas a la igualdad entre los géneros en el plano nacional, que facilite la aplicación de estrategias para la incorporación de la perspectiva de género. Los análisis de los informes anuales de los coordinadores residentes correspondientes a 2009 indican que 94 equipos de las Naciones Unidas en los países informaron sobre iniciativas conjuntas en materia de igualdad entre los géneros, lo que supone un aumento respecto de las 43 iniciativas de 2004. Si bien se está tratando de determinar los resultados de esos programas, subsisten muchas lagunas en la comprensión de su efecto, sobre todo respecto de la promoción de la igualdad entre los géneros y la incorporación de la perspectiva de género.

11. ONU-Mujeres ha emprendido una evaluación de las ventajas concretas que ofrece su participación en la programación conjunta y en la ejecución de programas conjuntos respecto tanto de los avances en la promoción de la igualdad entre los géneros como del desarrollo de la capacidad y el compromiso entre los asociados de las Naciones Unidas a fin de promover las evaluaciones conjuntas y entre pares, con el objetivo a más largo plazo de difundir ampliamente los conocimientos sobre “cómo” lograr la igualdad entre los géneros. En las evaluaciones preliminares realizados hasta la fecha sobre la programación conjunta para promover la igualdad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas se han observado limitaciones considerables, entre las cuales la más importante es la falta de datos centralizados y validados sobre programación conjunta, lo que indica la necesidad de adoptar medidas para ampliar y consolidar los datos. ONU-Mujeres también está liderando una iniciativa de gestión de los conocimientos en el contexto del Fondo PNUD-España para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, el cual está analizando la utilización estratégica de la incorporación de la perspectiva de género en los programas abarcados por el Fondo. Los resultados se publicarán en 2011.

C. Disposiciones institucionales

12. Las disposiciones institucionales son fundamentales para facilitar la incorporación eficaz de la perspectiva de género. A ese respecto, algunas entidades han creado departamentos y unidades o han designado coordinadores para promover y apoyar la ejecución de la política y estrategia de todo el sistema para la incorporación de la perspectiva de género. Por ejemplo, la División para la Igualdad entre los Géneros de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) desempeñó un papel clave en el análisis de todos los proyectos de planes sectoriales de trabajo desde una perspectiva de género. Esa iniciativa tuvo como resultado la incorporación de perspectivas de género en 950 planes de trabajo, de un total de 1.432 esferas de programas de la UNESCO. La

Dependencia de Cuestiones de Género del Programa Mundial de Alimentos (PMA) participó en un comité de examen de proyectos que hizo recomendaciones a las direcciones regionales y las oficinas en los países sobre la normativa, la formulación, la estrategia y la ejecución de programas, proyectos, actividades y operaciones. La disponibilidad de conocimientos especializados, sobre todo a nivel superior, fue fundamental para asegurar la incorporación de perspectivas de género en la ejecución de las políticas y los programas del PMA.

13. A nivel nacional, las entidades de las Naciones Unidas reforzaron su capacidad para asegurar la incorporación de la perspectiva de género en sus programas de trabajo. Según los informes anuales de los coordinadores residentes correspondientes a 2009, existen 99 grupos temáticos sobre cuestiones de género. La presencia más importante de expertos dedicados exclusivamente a las cuestiones de género se encuentra en los países que salen de un conflicto o crisis, donde solía haber una misión integrada o de mantenimiento de la paz, como en el Afganistán, el Pakistán, el Sudán y Timor-Leste. Según informó el PNUD, cerca del 75% de sus oficinas en los países habían establecido un equipo de coordinación de las cuestiones de género, dirigido por el representante residente adjunto. Las oficinas del UNICEF en los países dejaron de limitarse a nombrar un solo coordinador de las cuestiones de género para constituir equipos de tareas o grupos de trabajo integrados por especialistas en distintas disciplinas, incluidos funcionarios de categorías superiores. Desde marzo de 2011, el equipo de reserva de expertos en mediación ha tenido un experto en cuestiones de género y mediación en régimen de dedicación exclusiva. ONU-Mujeres colaboró estrechamente con el Departamento de Asuntos Políticos en la búsqueda de oportunidades para que las organizaciones de mujeres en pro de la paz que realizaban actividades sobre el terreno fortalecieran su capacidad de prevención y solución de conflictos, lo cual entrañó facilitar la participación de mujeres activistas en pro de la paz de Côte d'Ivoire en la cumbre anual de la Unión Africana, que se celebraría a comienzos de 2011. Una Asesora en Cuestiones de Género de ONU-Mujeres que participó en el proceso de paz de Darfur ayudó a las mujeres de Darfur a incorporar en el acuerdo cuestiones de igualdad entre los géneros.

14. Las entidades de las Naciones Unidas han procurado incorporar perspectivas de género en sus programas y actividades operacionales. En el PNUD, asesores en cuestiones de género en régimen de dedicación exclusiva en la sede y en las oficinas regionales y nacionales han procurado incorporar la perspectiva de género en el examen de los documentos de programas. Los conocimientos especializados disponibles facilitaron la integración eficaz de la perspectiva de género en sus esferas de trabajo prioritarias, a saber, el cambio climático, la reducción de la pobreza, la gobernanza democrática y la prevención y la recuperación de crisis.

15. Sigue sin alcanzarse el objetivo de lograr el equilibrio entre los géneros en la dotación de personal de todo el sistema de las Naciones Unidas. Basado en las estadísticas facilitadas por 29 de las 31 entidades del sistema de las Naciones Unidas, el informe del Secretario General a la Asamblea General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas (A/65/334) reveló que salvo para las categorías situadas fuera del escalafón (es decir, la categoría de Subsecretario General y categorías superiores), donde la representación de la mujer aumentó en un promedio de más de un punto porcentual (un aumento anual del 1,75% durante el período de dos años que abarca el informe, del 31 de diciembre de 2007 al 31 de diciembre de 2009), el aumento anual medio

fue inferior a un punto porcentual anual para todas las demás categorías. El aumento anual medio registrado durante el período de dos años se situó entre un máximo de 0,95 puntos porcentuales (categoría P-2) y un mínimo de 0,6 puntos porcentuales (P-3). Las categorías de D-2 y D-1 registraron un aumento de solo el 0,5 puntos porcentuales y el 0,6 puntos porcentuales, respectivamente. Respecto de los coordinadores residentes, la representación de la mujer aumentó 6,3 puntos porcentuales, al 37,1% durante el período de dos años. El aumento más marcado se registró en América Latina y el Caribe, de 11,7 puntos porcentuales hasta llegar al 43,5%, mientras que la región de Asia y el Pacífico se mantuvo invariable en un 36,4%.

16. En reconocimiento de los esfuerzos institucionales para incorporar la perspectiva de género, la División de Administración Pública y Gestión del Desarrollo creó una nueva categoría de Premios de Administración Pública de las Naciones Unidas para distinguir las iniciativas institucionales del sector público en la prestación de servicios que responden a las cuestiones de género.

D. Reunión y análisis de datos

17. Los datos desglosados por sexo son indispensables para la formulación de políticas y programas que respondan a las cuestiones de género. Las entidades de las Naciones Unidas comunicaron las medidas que habían adoptado para asegurar la disponibilidad de datos desglosados por sexo, sobre todo mediante la realización de encuestas, el desarrollo de indicadores que responden a las cuestiones de género y la publicación de investigaciones. Por ejemplo, el UNICEF siguió realizando encuestas a base de indicadores múltiples, que incluyen módulos específicos sobre indicadores clave relacionados con el género. La FAO ayudó a varios países de África y Asia a producir y utilizar datos agrícolas y rurales desglosados por sexo y edad. El Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) promovió la disponibilidad de datos desglosados por sexo procedentes de todos los medios de presentación de información (censos y encuestas demográficas y de salud). La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el UNFPA y el Comité Internacional de Rescate pusieron en marcha un sistema de gestión de la información sobre la violencia de género, para el almacenamiento, análisis y divulgación de información sobre la violencia sexual y otras formas de violencia sexista. La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito incorporó una dimensión de género en los cuestionarios sobre la droga y el delito, revisados recientemente, para facilitar la reunión de más datos que guarden relación con el género y poder incorporar la perspectiva de género en el análisis de la droga y el delito. En 2010, el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia ayudó a asociados nacionales de Costa Rica, Nigeria y Tailandia a establecer bases de datos nacionales sobre la trata de seres humanos.

18. En relación con las comisiones regionales, cabe mencionar la labor en materia de indicadores e instrumentos de seguimiento tanto en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) como en la Comisión Económica para Europa (CEPE). El grupo de trabajo de la CEPAL sobre estadísticas de género prestó asistencia técnica en la forma de reuniones de grupos de expertos celebradas en México sobre la producción y la utilización de estadísticas de género y medición del uso del tiempo para la planificación, la aplicación y el seguimiento de las políticas

en la región. Hasta la fecha, 17 países han utilizado al menos una encuesta sobre el empleo del tiempo. Se ha elaborado una nueva clasificación de las actividades relativas al empleo del tiempo, basada en una adaptación de la Clasificación internacional de actividades para la medición estadística del uso del tiempo para la región de América Latina y el Caribe y el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe establecido para calcular los indicadores de la autonomía de la mujer. México también llevó a cabo en 2010 una encuesta experimental sobre indicadores de la violencia contra la mujer, y Guatemala organizó en 2010 su primer Congreso sobre estadísticas de género y pueblos indígenas. Del mismo modo, la CEPE organizó seminarios sobre la producción y la utilización de estadísticas de género para la planificación, la aplicación y el seguimiento de políticas en la región.

19. Varias entidades prepararon publicaciones que pueden utilizarse en la elaboración de programas sobre cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros. Las publicaciones del UNICEF tituladas *Estado Mundial de la Infancia y Progreso para la Infancia* incluyen una variedad de datos desglosados por sexo sobre indicadores clave relacionados con el género que ponen de relieve cuestiones relacionadas con la desigualdad entre los géneros. Las oficinas en varios países se centraron también en el mejoramiento de la reunión y la utilización de datos desglosados por sexo con fines de seguimiento y evaluación. La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) ayudó a varios países de África y Asia a producir y utilizar datos agrícolas y rurales desglosados por sexo y edad. La CEPAL integró el trabajo no remunerado y la economía en las dimensiones de la pobreza y el trabajo en su publicación titulada *Panorama Social de América Latina*, 2010.

20. Pese al reconocimiento de importantes adelantos, algunas entidades señalaron deficiencias en la producción, la utilización y el análisis de datos en ámbitos relacionados con el género. Por ejemplo, no fue fácil obtener y desglosar por edad o sexo datos sobre la violencia de género, la violencia sexual y las prácticas tradicionales nocivas. Numerosos países carecían de datos desglosados por sexo sobre la asistencia escolar y el acceso a los recursos naturales y su utilización. Los datos analíticos sobre los obstáculos socioeconómicos, culturales y jurídicos que enfrentan mujeres y hombres en el acceso a los servicios o la reclamación de sus derechos eran muy limitados y requerían una inversión considerable. En el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) sobre la evaluación temática de la incorporación de una perspectiva de género en la Secretaría de las Naciones Unidas (A/65/266), se buscaron indicios concretos de la aplicación de perspectivas de género en los sitios web de las entidades. Esa información tendía a ser de naturaleza más limitada y sumaria que la contenida en documentos más extensos (por ejemplo, la página “Hechos y cifras” de los sitios web de las misiones del portal del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz), aunque en algunos casos incluía datos desglosados por sexo (por ejemplo, estadísticas sobre refugiados en el sitio web del ACNUR). Sin embargo, la OSSI observó que cuando se incluían datos desglosados por sexo en publicaciones o sitios web, rara vez, o nunca, se informaba de un análisis de esos datos ni quedaba claro cómo afectaban esos datos las actividades o las prioridades ulteriores de los programas.

E. Seguimiento, evaluación y rendición de cuentas

21. Las entidades incluyen cada vez más la rendición de cuentas respecto de la incorporación de la perspectiva de género en los marcos institucionales generales de rendición de cuentas, los mecanismos de seguimiento, evaluación y supervisión y la evaluación de la actuación profesional.

22. La función de los directivos superiores de demostrar su firme adhesión a los mandatos institucionales y asegurar su respeto se considera indispensable para la promoción de una incorporación eficaz de la perspectiva de género. El ACNUR hace un seguimiento de la actuación de sus directivos superiores en ese sentido mediante un marco de rendición de cuentas, instrumento de autoevaluación que exige que todos los directivos superiores informen sobre las iniciativas de incorporación de las dimensiones de edad, género y diversidad que hayan emprendido. En el marco de su programa de trabajo para 2010-2011, la OSSI está adoptando medidas para ayudar a la Organización a cumplir su compromiso de incorporar la perspectiva de género en todas sus actividades, lo que entraña supervisar la actuación de la Organización a ese respecto. La Oficina evalúa la eficacia de los controles para asegurar el cumplimiento con los elementos de género estipulados en los pactos establecidos entre los funcionarios directivos superiores de las entidades de las Naciones Unidas y el Secretario General. Al respecto, su evaluación temática de la incorporación de la perspectiva de género (véase A/65/266) reveló que en los pactos que firmaba la mayoría de los funcionarios directivos superiores de la Secretaría no se hacía ninguna referencia explícita a su responsabilidad de incorporar efectivamente la perspectiva de género, aunque se incluía un párrafo estándar según el cual debían contribuir a los intereses más amplios de las Naciones Unidas.

23. Las tendencias recientes de algunas entidades de las Naciones Unidas indican que la responsabilidad de la incorporación de la perspectiva de género ha pasado de los coordinadores designados al personal directivo. Si bien en algunos casos los coordinadores deben seguir siendo promotores y “vigilantes”, la incorporación de una perspectiva de género se entiende cada vez más como una función institucional que requiere una rendición de cuentas convencional. Por ejemplo, la política y plan de acción institucional en materia de género del PMA para 2010 y 2011, representa un cambio considerable ya que se ha dejado de nombrar coordinadores de género para atribuir a todo el sistema la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas de la aplicación de esa política. De un modo semejante, la actualización de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género del Centro para la Mujer de la CESPACO promueve la institucionalización de mecanismos e instrumentos en las etapas de planificación y ejecución, incluyendo componentes de género en los formularios de planificación de productos, mandatos que tienen en cuenta las diferencias entre los géneros y listas de verificación de la incorporación de la perspectiva de género para los proyectos que se presentan ante los comités de proyectos de la CESPACO.

24. En el ámbito de la planificación posterior a un conflicto, ONU-Mujeres ha formulado orientaciones para integrar el análisis de las cuestiones de género en las evaluaciones de las necesidades después de un conflicto y ha colaborado con otras entidades de las Naciones Unidas, el Banco Mundial y la Unión Europea para establecer un marco de rendición de cuentas con el fin de que las cuestiones de género se aborden sistemáticamente en esos procesos. En el ámbito del estado de derecho, el plan de acción de siete puntos indica que el ACNUR y ONU-Mujeres

deben establecer normas mínimas en cuestiones de género para todos los procesos de la justicia de transición.

25. Durante el año que abarca el informe, varias entidades han desarrollado innovadores instrumentos de supervisión para la incorporación de la perspectiva de género. Por ejemplo, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz adoptó procedimientos operacionales normalizados para la presentación de informes, que sirven de mecanismo de supervisión de las actividades de incorporación de la perspectiva de género en las misiones de mantenimiento de la paz. El nuevo compendio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre auditorías participativas de género, elaborado específicamente para el sistema de las Naciones Unidas, indica la forma en que esa metodología puede apoyar y reforzar las iniciativas de los programas conjuntos de las Naciones Unidas sobre igualdad entre los géneros en el plano nacional, sobre todo en el marco de la iniciativa “Unidos en la acción” y de la incorporación de la perspectiva de género en las actividades individuales y colectivas de los programas, fondos y organismos.

26. En cuanto a los procedimientos internos de seguimiento y evaluación utilizados por diversas entidades de las Naciones Unidas, varias de ellas realizaron exámenes, encuestas y evaluaciones para determinar los progresos realizados y las medidas que debía adoptarse a fin de incorporar la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas. El PNUD, por ejemplo, realizó un examen de mitad de período de su estrategia de igualdad de género para 2008-2013 a fin de evaluar los logros alcanzados y los obstáculos hallados. La organización llegó a la conclusión de que aunque había más conciencia acerca de las cuestiones de género, lo que contribuía al logro de resultados visibles sobre el terreno, la aplicación de la estrategia de igualdad de género seguía siendo desigual. En consecuencia, era preciso seguir adoptando medidas para que la incorporación de la perspectiva de género fuera más sistemática. El Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) llevó a cabo una evaluación de género que abarcó las actividades de incorporación de la perspectiva de género realizadas en la organización desde 2003 y pasó revista a sus programas, políticas, disposiciones institucionales y alianzas. El programa de agua y saneamiento fue también objeto de una evaluación de los efectos relacionados con el género. En 2010, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) realizó una evaluación institucional de su desempeño desde el punto de vista de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, y el ACNUR concluyó una autoevaluación interna de la incorporación de la perspectiva de género e identificó las esferas que necesitaban mejoras en ese ámbito. La respuesta de la administración del ACNUR incluyó un acuerdo de revisión de su política en materia de género, tras un examen consultivo, y el nombramiento de facilitadores y su formación, a fin de maximizar la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de planificación, programación y evaluación.

27. Las entidades también adoptaron medidas para evaluar y examinar los progresos realizados en la incorporación de la perspectiva de género en los programas para los países. Por ejemplo, está previsto que todas las oficinas del UNICEF en los países realicen periódicamente exámenes de género de esos programas. La UNCTAD incluyó dimensiones de género en la evaluación a fondo de sus actividades de cooperación técnica realizadas en los países menos adelantados, los países en desarrollo sin litoral, los pequeños Estados insulares en desarrollo y otras economías estructuralmente débiles, vulnerables o pequeñas. Como parte de la

Agenda del ONUSIDA para la acción acelerada de los países para abordar la problemática de las mujeres, las niñas, la igualdad de género y el VIH, el ONUSIDA y ONU-Mujeres han ayudado a más de 30 países a analizar sus políticas en materia de VIH desde el punto de vista del género, y a 22 países a evaluar sus planes estratégicos nacionales desde ese punto de vista. La UNESCO exige a sus oficinas en los países que realicen exámenes y autoevaluaciones desde la óptica del género en cada ciclo de programación. En los últimos cuatro años se han realizado exámenes del género en 85 programas para los países, lo que representa el 67% de todos esos programas.

28. Recientemente, las entidades de las Naciones Unidas establecieron indicadores y parámetros relativos al género para medir los avances, las deficiencias y los obstáculos prácticos. El PNUD introdujo el nuevo índice de desigualdad entre los géneros en su *Informe sobre Desarrollo Humano* de 2010 como una medida compuesta que refleja las desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a sus logros en tres ámbitos: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral. El ACNUR también desarrolló varios nuevos indicadores relacionados con la protección de las mujeres y niñas refugiadas. El Gender Equality Action Plan de la UNESCO 2008-2013 incluye resultados previstos e indicadores del desempeño para cada uno de los sectores y para la propia organización. Tanto el UNFPA como el PNUMA han elaborado indicadores para medir los progresos realizados en las actividades relacionados con el género en sus respectivas organizaciones.

29. Un acontecimiento clave facilitado por ONU-Mujeres, que el Equipo de Tareas sobre la Igualdad entre los Géneros del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo ha coordinado en los últimos dos años, ha sido la elaboración de indicadores del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países en materia de igualdad entre los géneros. La presidencia del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo publicó los indicadores del desempeño en agosto de 2008 y ONU-Mujeres ha apoyado su implantación. Los indicadores constituyen parámetros para orientar a los equipos de las Naciones Unidas en los países en la formulación y la aplicación de los marcos de asistencia a las Naciones Unidas para el desarrollo, así como para evaluar su desempeño según normas establecidas de apoyo a las prioridades nacionales a fin de alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Desde su aprobación e implantación, 14 equipos en los países han finalizado el proceso, tres países están próximos a hacerlo y otros 11 tienen previsto hacer lo propio en 2011. ONU-Mujeres prevé analizar las conclusiones de la aplicación de los indicadores a fin de extraer enseñanzas sobre cómo mejorar el desempeño de los equipos mediante una mejor rendición de cuentas con respecto a los objetivos de igualdad entre los géneros.

30. En los países donde no se utilizaban indicadores del desempeño, los coordinadores residentes destacaron la necesidad de hacerlo en sus respuestas al cuestionario distribuido como preparación del presente informe. A ese respecto, se observó la necesidad de contar con un grupo temático de género con el claro mandato de reforzar la comprensión del concepto de género, supervisar la aplicación de futuros indicadores del desempeño en materia de género y promover la incorporación de la perspectiva de género en los equipos de las Naciones Unidas en los países. También se ha previsto utilizar las auditorías en materia de género y las planillas de puntuación para evaluar el desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países respecto de los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo que se están formulando. Se reconoció la ventaja de analizar los

indicadores del desempeño, pero también las dificultades que supone su aplicación, sobre todo como resultado de los distintos enfoques y sistemas utilizados en cada organismo.

Seguimiento de los recursos asignados a las cuestiones de género

31. El seguimiento de los recursos asignados a las cuestiones de género es un instrumento cada vez más utilizado para promover la rendición de cuentas con respecto a la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general. La secretaría del ONUSIDA, en colaboración con ONU-Mujeres, está adaptando la metodología nacional de evaluación de gastos relativos al SIDA desarrollada por el ONUSIDA para que incluya un módulo de evaluación de la financiación nacional relativa al género. Si bien el ACNUDH ha establecido mecanismos de seguimiento para los recursos humanos y financieros, la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas utiliza un código en el sistema Atlas para hacer el seguimiento de las actividades que se consideran específicamente relacionadas con el género. El ACNUR también hace un seguimiento de los gastos en actividades específicas de género y está estudiando un sistema para evaluar la dimensión de género de sus proyectos. En la UNESCO, los sectores programáticos y las oficinas exteriores informan al Director General sobre los resultados obtenidos y la utilización real del presupuesto por conducto de los mecanismos establecidos de presentación de informes y la FAO hace un seguimiento de los recursos asignados al objetivo estratégico relativo al género dentro de su marco estratégico.

32. El indicador de género se utiliza en varias entidades, como la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, el PNUD, el UNICEF, la OIT y los Voluntarios de las Naciones Unidas, para hacer un seguimiento de las asignaciones de recursos y los gastos relacionados con el género.

33. La Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios lidera la aplicación del indicador de género como instrumento para mejorar la respuesta humanitaria, asegurándose de que los proyectos designados en el contexto de los procedimientos de llamamientos unificados y los fondos mancomunados tengan plenamente en cuenta las distintas necesidades y capacidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños. En 2010, empezó a utilizarse el indicador de género en nueve países a los que se aplican procedimientos de llamamientos unificados y dos países para los que existen fondos mancomunados. Los resultados de la aplicación del indicador de género demostraron un aumento del 300% en el número de proyectos que incorporaban la perspectiva de género, de los cuales el 8% incluían importantes objetivos en cuanto al logro de resultados relativos a la igualdad entre los géneros.

34. El análisis de los gastos del PNUD en 2009 reveló que de 5.820 proyectos, para los que se invirtió un total de 3,3 millones de dólares en concepto de gastos programáticos, el 36% estaba contribuyendo en gran medida a la igualdad entre los géneros o tenían la igualdad entre los géneros como uno de sus objetivos principales; el 23% no mostraba en su presupuesto general una contribución perceptible a la igualdad entre los géneros; el 41% restante solo mostraba alguna contribución a la igualdad entre los géneros, lo cual ponía de relieve que había bastante margen de mejora.

35. La OIT hace un seguimiento de los proyectos de cooperación técnica utilizando el indicador de género. El programa y el presupuesto para 2010-2011 ofrecen información detallada sobre los recursos específicos asignados a la Oficina

para la Igualdad de Género para llevar a cabo su labor en materia de incorporación de la perspectiva de género y desarrollo de la capacidad. El total de recursos del presupuesto ordinario asignado a la Oficina fue de 3 millones de dólares para el período 2000-2011.

36. Pese al progreso en la utilización del indicador de género como indicador e instrumento de seguimiento financiero para la incorporación de la perspectiva de género, siguen existiendo importantes dificultades. Con frecuencia el género es considerado una cuestión intersectorial y se refleja en una amplia gama de actividades programáticas, lo cual dificulta el seguimiento de los recursos. Para solucionar esa dificultad, ONU-Mujeres, sobre la base de las buenas prácticas existentes y en colaboración con asociados de las Naciones Unidas, está desarrollando un indicador para todo el sistema de las Naciones Unidas como método para aumentar la rendición de cuentas sobre los recursos asignados a la incorporación de la perspectiva de género.

III. Desarrollo de la capacidad en la incorporación de la perspectiva de género

37. Entidades como la FAO, la CESPAP, la OIT, el ACNUDH, el ONUSIDA, la ONUDI, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) y el PMA han adoptado medidas para incluir actividades de capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género en los programas de desarrollo de competencia básica. El Departamento de Asuntos Políticos, la CEPA, el PNUMA, la UNESCO, el PNUD, el UNICEF y la UNOPS realizan cursos de capacitación periódicos y obligatorios sobre la incorporación de la perspectiva de género.

38. En 2010, las entidades presentaron informes sobre las medidas que habían adoptado para desarrollar la capacidad con relación a la incorporación de la perspectiva de género en sus esferas de trabajo temáticas. El Centro para la Mujer de la CESPAP desarrolló módulos de capacitación sobre cuestiones de género y estrategias de comercio y desarrollo. El ACNUR envió material de sensibilización y capacitación al personal de sus operaciones sobre el terreno, como una serie de películas sobre la protección de las mujeres y las niñas. La Oficina para la Igualdad de Género de la OIT organizó foros interregionales sobre cuestiones de género y seminarios para el intercambio de conocimientos, así como cursos de capacitación sobre la metodología de auditoría participativa de género. El Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR) cuenta con un programa de aprendizaje presencial y en línea en las esferas de la mujer, la paz y la seguridad, los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la gobernanza mundial. La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito revisó su carpeta de evaluación de la justicia penal para agregarle un módulo sobre cuestiones de género que sirviera de guía para la evaluación de las cuestiones de género en el sistema de justicia penal y para incorporar todas las normas internacionales básicas en materia de justicia de género. El ACNUR, junto con el UNFPA y el UNICEF, recibió una subvención de 1,6 millones de euros de la Dirección General de Ayuda Humanitaria y Protección Civil de la Comisión Europea para desarrollar la capacidad del personal que trabaja sobre el terreno en programas sobre la violencia sexual y basada en el género, y para concienciar acerca de esas cuestiones entre otros agentes humanitarios en África Occidental, Asia y el Pacífico y el Oriente

Medio y el norte de África. Las dimensiones de género han sido tenidas en cuenta en la orientación y los instrumentos del UNICEF en la esfera humanitaria.

39. Con respecto a la paz y la seguridad, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz ha elaborado normas y desarrollado módulos de capacitación en cuestiones de género como apoyo a la capacitación previa al despliegue del personal de mantenimiento de la paz civil y uniformado. La Oficina de Asuntos de Desarme de las Naciones Unidas ha llevado a cabo actividades de concienciación sobre las recomendaciones que figuran en la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad como parte de sus actividades de reforma del sector de la seguridad, especialmente en lo relativo a los módulos de capacitación para las fuerzas armadas y de seguridad. La Oficina también apoyó la elaboración de planes de acción nacionales sobre la aplicación de la resolución y el establecimiento de redes nacionales de mujeres en el contexto de los programas de gobernanza del sector de la seguridad. El Departamento de Asuntos Políticos redactó cinco notas de orientación para los mediadores sobre la violencia sexual en los conflictos, así como informes periódicos al Consejo de Seguridad sobre las misiones en el terreno lideradas por el Departamento con relación a un aumento de la atención que se presta a la cuestión del género: el 50% incluye datos desglosados por género y el 65% cuenta con secciones dedicadas a cuestiones relacionadas con la mujer, la paz y la seguridad. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, junto con la Oficina del Asesor Militar, también ha publicado directrices sobre la incorporación de una perspectiva de género en la labor del componente militar de las actividades de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. El ACNUDH, junto con ONU-Mujeres, está elaborando directrices, que concluirá en 2011, para el sistema de las Naciones Unidas sobre las indemnizaciones por actos de violencia sexual relacionados con conflictos. ONU-Mujeres también ha tomado la iniciativa de desarrollar directrices técnicas sobre la incorporación de la perspectiva de género en la reforma del sector de la seguridad bajo los auspicios del grupo de trabajo interinstitucional sobre la reforma del sector de la seguridad. Las directrices ayudarán a los responsables de su aplicación a diseñar intervenciones para la reforma del sector de la seguridad que respondan a las necesidades en materia de seguridad de las mujeres y las niñas.

40. Las medidas conjuntas relativas al desarrollo de la capacidad también han obtenido importantes resultados. Por ejemplo, el UNICEF, el UNFPA, ONU-Mujeres y el PNUD, diseñaron el curso de aprendizaje en línea “Gender equality, United Nations coherence and you” (La igualdad de género, la coherencia en las Naciones Unidas y tú), puesto en marcha en 2011, para establecer las normas básicas de una orientación introductoria sobre la igualdad entre los géneros. El Comité Permanente entre Organismos inició un curso de aprendizaje en línea para proporcionar formación general relativa a conceptos fundamentales sobre el género para los trabajadores humanitarios.

41. A nivel de todo el sistema, la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas y ONU-Mujeres están elaborando un programa de desarrollo de la capacidad para la incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas. En 2010, un grupo de expertos celebró una reunión para definir la estrategia de ejecución del programa. Se llegó a un acuerdo sobre el establecimiento de un módulo básico obligatorio de aprendizaje en línea sobre la incorporación de la perspectiva de género y un plan de acción para implicar a los directivos superiores. La Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas está diseñando

el primer curso para todo el sistema sobre incorporación de la perspectiva de género, que estará terminado en 2011.

42. Como parte de sus programas de desarrollo de la capacidad, algunas entidades han invertido en el desarrollo de metodologías e instrumentos para dar apoyo a la labor de programación de los países en el ámbito de la incorporación de una perspectiva de género. En 2010, el UNFPA publicó un manual de capacitación sobre un enfoque de la programación basado en los derechos humanos y también organizó un taller para el personal a los niveles regional y nacional y para los asociados nacionales en las regiones de Europa oriental y Asia central. El UNFPA también colaboró con varios asociados para publicar el conjunto de medidas globales sobre la implicación de los hombres y los niños en las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros y la salud. La Oficina de Asuntos de Desarme publicó sus directrices sobre la incorporación de la perspectiva de género para la ejecución efectiva del Programa de Acción sobre armas pequeñas y ligeras.

43. Las entidades de las Naciones Unidas también informaron sobre las medidas adoptadas para generar información y conocimientos sobre cuestiones relativas al género, así como publicaciones de investigación que apoyan el desarrollo de la capacidad en la incorporación de la perspectiva de género. La División de Políticas y Análisis del Desarrollo de las Naciones Unidas publicó el *Estudio Económico y Social Mundial 2011: La gran transformación basada en tecnologías ecológicas*, que incorpora una perspectiva de género respecto a la seguridad alimentaria, la educación y la innovación en el contexto de una economía verde. El informe principal de 2010, *Situación y perspectivas de la economía mundial*, examinaba los aspectos relativos al género y el impacto en materia de género de la crisis financiera mundial, sobre todo para el empleo. El Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social incluyó proyectos relativos al género en su programa de investigación 2010-2014 con el objetivo de influir en la elaboración de políticas. El informe principal de la División de Política Social y Desarrollo Social sobre la publicación *Report on the World Social Situation 2010: Rethinking Poverty*, recomienda la elaboración de políticas de desarrollo más inclusivas, que respondan a la discriminación a la que hacen frente las mujeres pobres.

44. Pese a los avances en el desarrollo de la capacidad, las entidades de las Naciones Unidas señalaron que la falta de un proyecto y un plan para establecer las competencias básicas en materia de género, los logros previstos, las normas básicas y las perspectivas de capacitación para las iniciativas de aprendizaje eran deficiencias que obstaculizaban el establecimiento de un programa de desarrollo de la capacidad en todo el sistema. Esas entidades reconocieron la necesidad de contar con un marco teórico sólido que tuviera en cuenta las relaciones sistémicas entre el género y la agenda de desarrollo de las Naciones Unidas. Entre otras deficiencias se señaló la falta de claridad respecto a la responsabilidad del desarrollo de la capacidad, en particular el establecimiento de las normas y la gestión de su aplicación; el tiempo necesario para incluir las perspectivas de cada entidad en el programa teniendo en cuenta los mandatos concretos en materia de igualdad entre los géneros, así como los procesos de autorización en cada entidad; la falta de financiación para las iniciativas de incorporación de la perspectiva de género; y la ausencia de una estrategia de conocimientos en la materia para identificar, centralizar y diseminar la información, los instrumentos, la orientación, los manuales, las metodologías innovadoras y la experiencia adquirida del sistema de las Naciones Unidas.

IV. Deficiencias y dificultades en la incorporación de la perspectiva de género

45. Sobre la base de las respuestas a los cuestionarios, resulta evidente que hay deficiencias y dificultades que siguen impidiendo la plena ejecución de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en el seno de las entidades del sistema de las Naciones Unidas. Entre esas deficiencias y dificultades cabe mencionar la falta de una integración sistemática de las perspectivas de género en los planes estratégicos; la falta de personal experto en cuestiones de género que ocupe puestos estratégicos en las instituciones; la aplicación limitada de los datos desglosados por género o el acceso limitado a ellos; las limitaciones de fondos; y la ausencia de mecanismos de rendición de cuentas. A nivel más amplio, el aumento del ímpetu para fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los productos y los resultados de los planes estratégicos se vio contrarrestado por una escasez sistémica de apoyo a la incorporación de la perspectiva de género, incluida una escasa inversión financiera y la falta de conocimientos por parte del personal sobre cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros.

46. Si bien cada vez es más frecuente la utilización de instrumentos de incorporación de la perspectiva de género, como directrices y listas de verificación, para garantizar la incorporación de las perspectivas de género en la elaboración de los planes, la escasa capacidad del sistema de las Naciones Unidas en materia de incorporación de la perspectiva de género sigue siendo una dificultad omnipresente y universal. La presencia de especialistas en cuestión de género en puestos estratégicos de alto nivel resulta fundamental. Sin reforzar ese apoyo, será difícil lograr la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases del ciclo vital del programa.

47. El seguimiento y la evaluación siguen siendo uno de los elementos más deficientes en la incorporación de la perspectiva de género a todos los niveles, en la Sede y sobre el terreno. La necesidad de reforzar el apoyo a todos los aspectos de la incorporación de la perspectiva de género, incluido el desarrollo de la capacidad, es universal. Es tan urgente prestar asistencia técnica a nivel nacional para recopilar, analizar y utilizar datos desglosados por género (oficinas nacionales de estadística) como incluir la perspectiva de género en las estrategias y los planes de acción específicos de las instituciones, ya sea a nivel de las entidades de las Naciones Unidas o de instituciones nacionales.

48. Más concretamente, la falta de mecanismos coherentes para hacer un seguimiento de los recursos asignados a la incorporación de la perspectiva de género y la escasez de datos desglosados por género y de indicadores que tengan en cuenta las cuestiones de género han dificultado el análisis, el seguimiento y la evaluación de las cuestiones de género. Además, la ausencia de datos de referencia desglosados por género ha planteado mayores dificultades a la hora de establecer parámetros para hacer un seguimiento del progreso. Sigue siendo importante que las entidades de las Naciones Unidas cuenten con un acceso fiable a los datos y proporcionen asistencia técnica cuando se les solicite a nivel nacional para desarrollar la capacidad de los funcionarios de las oficinas nacionales de estadística, con el objeto de mejorar la recopilación y el análisis de las estadísticas de género y los datos desglosados por género.

49. Con respecto a la rendición de cuentas, si bien las entidades de las Naciones Unidas han expresado su firme determinación de incorporar la perspectiva de género en la actividad general, los mecanismos de rendición de cuentas, tanto para los directivos como para el personal general, siguen siendo casi inexistentes o no se aplican. Es necesario examinar detenidamente los mecanismos de rendición de cuentas existentes para determinar lo que funciona, lo que no funciona y lo que se puede mejorar. También es necesario contar con un marco de rendición de cuentas para todo el sistema. Sin embargo, la rendición de cuentas que se limita a la evaluación de la actuación profesional, en los pocos casos en que existe, puede resultar ineficaz si no se incluye además en los pactos anuales para los directivos superiores. Además, cuando existen mecanismos de rendición de cuentas, parecería necesario ofrecer también incentivos para una buena actuación profesional en materia de incorporación de la perspectiva de género.

V. Refuerzo de la coordinación en materia de incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas

50. La Asamblea General estableció ONU-Mujeres en julio de 2010. La resolución 64/289 sobre la coherencia en todo el sistema combinó en ONU-Mujeres los mandatos y las funciones de la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género, la División para el Adelanto de la Mujer, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer. Además, también se otorgó a ONU-Mujeres el mandato de dirigir, coordinar y promover la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer.

51. ONU-Mujeres se encuentra en condiciones de prestar apoyo en esferas clave para lograr una respuesta más coherente en todo el sistema de las Naciones Unidas que aúne los puntos fuertes de todas las entidades de las Naciones Unidas. Por lo tanto, la estrategia de coordinación de la entidad incluye una capacidad específicamente dedicada a fortalecer la coordinación y la rendición de cuentas a fin de lograr la igualdad entre los géneros y la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas.

52. La estrategia de coordinación se basa en el compromiso de utilizar los mecanismos e instrumentos de coordinación existentes en el sistema de las Naciones Unidas que sean pertinentes para la igualdad entre los géneros a todos los niveles, racionalizándolos y fortaleciéndolos cuando sea necesario, así como estableciendo los vínculos que faltan entre ellos. A nivel mundial, ONU-Mujeres trabajará por conducto de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. Sus tres pilares, el Comité de Alto Nivel sobre Programas, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión y el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, son importantes plataformas desde las que ONU-Mujeres puede promover la coherencia en las políticas que se refieren directamente a la igualdad entre los géneros a los niveles mundial y nacional, y garantizar que todas las políticas del sistema de las Naciones Unidas incluyan la perspectiva de género adecuada.

53. La condición de miembro de categoría superior de ONU-Mujeres en todos esos órganos ofrece nuevas oportunidades para establecer vínculos más robustos entre la toma de decisiones a nivel de la elaboración de políticas y la labor de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros. La Red reúne a coordinadores en materia de género de todo el sistema de las Naciones Unidas para aumentar la coherencia, difundir las mejores prácticas y elaborar enfoques comunes sobre cuestiones fundamentales para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. ONU-Mujeres prestará apoyo especializado a la Red y continuará actuando de facilitador para varios subgrupos interinstitucionales que se ocupan de cuestiones como la violencia contra la mujer, la paz y la seguridad y el empoderamiento económico de la mujer.

54. A nivel regional, ONU-Mujeres utilizará los mecanismos regionales de coordinación para dirigir la atención hacia las necesidades y las prioridades de las mujeres y las niñas en el contexto del sistema de grupos temáticos y los grupos sobre cuestiones de género, donde existan. También se alentará a los mecanismos a que comuniquen a los equipos de directores regionales sus respectivas decisiones en materia de políticas, en concreto las relacionadas con la igualdad entre los géneros, para su seguimiento a nivel nacional.

55. En los países, ONU-Mujeres promoverá y coordinará la labor en pro de la igualdad entre los géneros por conducto del sistema de coordinadores regionales y de los equipos de las Naciones Unidas en los países, prestando apoyo a los grupos de trabajo sobre cuestiones de género con arreglo a las directrices del equipo de tareas del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre la igualdad entre los géneros.

56. En 2006, la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación instó a las entidades de las Naciones Unidas a que elaboraran y aplicaran una estrategia y un plan de acción sobre la incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema, pero esa iniciativa aún no se ha puesto en marcha (véase CEB/2006/2). ONU-Mujeres, por conducto de los mecanismos de la Junta, el sistema de coordinadores residentes y la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, está elaborando un marco de rendición de cuentas y un plan de acción acordados para todo el sistema a fin de poner en marcha la estrategia. Esto ayudará al sistema de las Naciones Unidas en su conjunto a rendir cuentas con respecto a los compromisos asumidos en materia de incorporación de la perspectiva de género. Dicho marco podría reflejar los tipos de políticas, estrategias, mecanismos e instrumentos que debería utilizar cada entidad para incorporar la perspectiva de género y hacer un seguimiento de su desempeño a nivel institucional. El marco también podría incluir el uso de indicadores comunes para evaluar el impacto del apoyo de las Naciones Unidas en materia de igualdad entre los géneros a nivel nacional, como ya hacen los grupos temáticos sobre cuestiones de género.

VI. Conclusiones y recomendaciones

57. Cada vez aumenta más el reconocimiento de que la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer están firmemente vinculados al desarrollo. La ratificación de los compromisos mundiales sobre igualdad entre los géneros y la aprobación de la declaración ministerial sobre igualdad entre los géneros en la serie de sesiones de alto nivel del período de sesiones sustantivo de 2010 del Consejo

Económico y Social sirvieron para enfatizar la importancia de esos objetivos. La creación de ONU-Mujeres también es un buen ejemplo de ello. Si bien la incorporación de la perspectiva de género sigue siendo un medio sumamente viable para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, la aplicación de la estrategia en sí varía.

58. La mayoría de las entidades de las Naciones Unidas han seguido prestando atención a las dimensiones de género en la elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de políticas y programas. Algunas también han incluido un componente de rendición de cuentas para la incorporación de la perspectiva de género en los marcos institucionales generales de rendición de cuentas, los mecanismos de seguimiento, evaluación y supervisión y las evaluaciones de la actuación profesional. Otras han seguido utilizando marcos de gestión basada en los resultados con objetivos, resultados y productos como medio para mejorar la aplicación y el seguimiento. Algunas han impulsado la elaboración y aprobación de nuevos indicadores y la promoción del uso de indicadores desglosados por género, también incluidos en las encuestas nacionales piloto. En el contexto de la coherencia en todo el sistema y el enfoque “Unidos en la acción”, ha aumentado el número de programas conjuntos en pro de la igualdad entre los géneros. Las entidades de las Naciones Unidas han intensificado sus esfuerzos por incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones comunes para los países y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y los exámenes de los informes anuales de los coordinadores residentes indican progresos en la incorporación de la perspectiva de igualdad entre los géneros en los procesos de desarrollo nacionales. Los indicadores del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre el desempeño en materia de género de los equipos de las Naciones Unidas en los países se utilizan cada vez más como parte del marco de rendición de cuentas de las Naciones Unidas a nivel nacional.

59. Respecto al desarrollo de la capacidad y la capacitación, cada vez son más las entidades que asumen compromisos concretos, incluso en el desarrollo de las competencias básicas, para garantizar que todas las políticas, estrategias y planes de acción tengan en cuenta las cuestiones de género y respondan a las inquietudes en la materia. En algunas entidades se imparte capacitación obligatoria para todas las categorías de personal, incluido el personal directivo. A nivel de todo el sistema, se entiende que las entidades de las Naciones Unidas han reconocido la función de liderazgo que debe seguir desempeñando ONU-Mujeres para definir un programa de desarrollo de la capacidad en todo el sistema que incluya la revisión de los instrumentos existentes para establecer directrices armonizadas de desarrollo de la capacidad en la incorporación de la perspectiva de género; para que sea obligatorio que el personal, especialmente a niveles superiores, asista a las actividades de capacitación sobre cuestiones de género en todo el sistema; y para hacer un seguimiento de los resultados de los programas de desarrollo de la capacidad.

60. No obstante, aún queda mucho por hacer para incorporar la perspectiva de género de forma sistemática y eficaz en todos los programas del sistema de las Naciones Unidas. Es muy necesario prestar más atención a la incorporación práctica de la perspectiva de género, como han indicado varios exámenes en los últimos años. Hay varios vínculos importantes que siguen presentando deficiencias: entre el marco normativo intergubernamental que rige la igualdad entre los géneros y la elaboración y aplicación de los programas correspondientes a nivel nacional; entre las prioridades establecidas y los planes de trabajo institucionales; y entre las

decisiones de fortalecer la rendición de cuentas y la lenta evolución de los instrumentos comunes para evaluar los progresos y las deficiencias a nivel tanto del programa como de la actuación de los directivos y el personal. Además, las limitaciones de recursos financieros y humanos siguen siendo un obstáculo para una incorporación eficaz de la perspectiva de género y el apoyo sistemático a la igualdad entre los géneros a nivel nacional.

61. Con el fin de aplicar la resolución 2010/29 del Consejo Económico y Social y otras resoluciones pertinentes, el Consejo tal vez desee hacer un llamamiento a las entidades de las Naciones Unidas para:

a) Adoptar las medidas adecuadas a fin de continuar promoviendo y garantizando la incorporación efectiva y sistemática de la perspectiva de género en la elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas y programas en el sistema de las Naciones Unidas;

b) Aumentar, según resulte necesario, los recursos humanos y financieros necesarios para apoyar la elaboración y ejecución de políticas y programas que tengan en cuenta las cuestiones de género y para mejorar el seguimiento, incluso mediante la planificación presupuestaria, la asignación de recursos y la obtención de ingresos teniendo en cuenta las cuestiones de género;

c) Fortalecer las disposiciones institucionales para garantizar que los coordinadores de cuestiones de género y los expertos en cuestiones de género en la Sede y los países estén disponibles para prestar apoyo a la incorporación efectiva de una perspectiva de género en todas las esferas de trabajo;

d) Utilizar el establecimiento de ONU-Mujeres para crear nuevas oportunidades de implicación y acción en la incorporación de la perspectiva de género, entre otras cosas mejorando la programación conjunta;

e) Apoyar la aplicación de la estrategia de coordinación de ONU-Mujeres, por ejemplo a través de los mecanismos de coordinación existentes (la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, el Comité de Alto Nivel sobre Programas, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros) a fin de mejorar la labor sobre la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas;

f) Ayudar a ONU-Mujeres a promover el aumento de la rendición de cuentas para la incorporación de la perspectiva de género cumpliendo plena y eficazmente los compromisos y empleando sistemáticamente mecanismos de vigilancia y presentación de informes, entre otras cosas para la actuación profesional individual;

g) Aumentar la capacidad de movilización de recursos y la previsibilidad de los recursos tanto humanos como financieros del sistema de las Naciones Unidas para la igualdad entre los géneros;

h) Promover el indicador de género en los marcos de rendición de cuentas para garantizar una gestión, vigilancia y presentación de informes más coherentes, precisas y eficaces sobre el desempeño de cada unidad con respecto a los resultados en materia de igualdad entre los géneros;

i) Mejorar las directrices para la aplicación de una perspectiva de género en cuestiones de programación y elaborar un enfoque más amplio sobre el desarrollo de la capacidad, que ofrezca instrucciones especializadas sobre la incorporación de la perspectiva de género y sirva como base para la elaboración de indicadores de desempeño estandarizados respecto de los cuales se pueda evaluar al personal;

j) Promover un liderazgo robusto a nivel de la Sede, una orientación clara y la mejora de la colaboración y la integración en el seno de los equipos de las Naciones Unidas en los países y los grupos temáticos de las Naciones Unidas sobre cuestiones de género;

k) Aprovechar las competencias técnicas de ONU-Mujeres, sobre todo en países donde existe una presencia de ONU-Mujeres, para ayudar a preparar el MANUD y otros marcos de desarrollo a fin de garantizar que se tengan en cuenta las dimensiones de género;

l) Centrarse más en los entregables a la hora de programar actividades, en particular en los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo, como el MANUD, para garantizar que se tengan en cuenta las necesidades y prioridades de las mujeres y las niñas a nivel nacional;

m) Alentar a los equipos de las Naciones Unidas en los países, por conducto de los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo, a que apoyen las iniciativas nacionales para acelerar el progreso hacia el cumplimiento de los objetivos de desarrollo y los compromisos acordados internacionalmente en relación con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer;

n) Ofrecer continuamente actividades de desarrollo de la capacidad sobre la incorporación de la perspectiva de género a los coordinadores residentes y a los equipos de las Naciones Unidas en los países para garantizar que estén en mejores condiciones de ayudar a los asociados nacionales a integrar una perspectiva de género en sus marcos de desarrollo;

o) Esforzarse por aplicar plenamente las directrices del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y continuar promoviendo una atención constante a la obtención de productos y resultados inequívocos en materia de igualdad entre los géneros en esos marcos de asistencia;

p) Alentar a los equipos de las Naciones Unidas en los países a utilizar datos desglosados por género siempre que sea posible al preparar los marcos de asistencia y los indicadores para evaluar el progreso;

q) A fin de evaluar mejor el cambio y el impacto de la incorporación de la perspectiva de género a lo largo del tiempo, el Consejo Económico y Social tal vez desee solicitar al Secretario General que en lo sucesivo le presente sus informes bienalmente.