



Consejo Económico y Social

Distr. general
18 de abril de 2013
Español
Original: inglés

Examen

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual de 2013

18 a 21 de junio de 2013

Tema 6 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 2012/8 de la Junta Ejecutiva, que pidió al UNICEF que le informara sobre los progresos en la labor que realiza para promover la igualdad entre los géneros, en consonancia con el plan de acción sobre prioridades estratégicas para la igualdad entre los géneros para 2010-2012 y el nuevo plan de acción, durante el período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva de 2013. El presente informe puede leerse conjuntamente con el informe anual del Director Ejecutivo (E/ICEF/2013/11) y los datos complementarios relacionados.

Elementos de una decisión

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe y formular observaciones sobre los progresos realizados por el UNICEF en la labor destinada a promover la igualdad entre géneros.

* E/ICEF/2013/10.



I Introducción

1. Se presenta a la Junta Ejecutiva el informe del UNICEF sobre igualdad entre los géneros de 2013, ya que el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros, 2010-2013 está a punto de finalizar y se está elaborando el nuevo plan para 2014-2017, con arreglo al Plan Estratégico del UNICEF para 2014-2017. Además, se ha completado recientemente el examen de fin de ciclo del actual Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros, que abarca los progresos realizados en ocho esferas de cambio prioritarias durante los últimos tres años. Por tanto, el presente informe abarca tanto los progresos anuales como las conclusiones del examen de fin de ciclo.

2. El examen concluye que, en los últimos tres años, se han reforzado los procesos institucionales del UNICEF sobre la incorporación de la perspectiva de género, así como el liderazgo y el compromiso con la igualdad entre los géneros. Asimismo, la organización ha sido eficaz en lo que respecta a los mecanismos interinstitucionales y al desarrollo de instrumentos y medidas clave para la planificación y el seguimiento de los progresos sobre la incorporación de la perspectiva de género. Sin embargo, también indica que la capacidad técnica para ocuparse de la igualdad entre los géneros y la adecuación y eficacia de la asignación de recursos siguen siendo motivos de preocupación importantes. Igualmente importantes son las deficiencias a la hora de supervisar sistemáticamente la labor programática sobre el terreno y de reflejar su relación con resultados sustantivos, algo que el próximo plan de acción en materia de género tendrá que abordar.

II. Antecedentes

3. La evaluación de 2008 de la igualdad entre los géneros como un principio fundamental en el UNICEF concluyó que la organización “no había implementado sistemáticamente su política de género de 1994”. La evaluación observó que (al igual que en otras organizaciones multilaterales) la principal falla ha sido la perspectiva de la institución “de lo que realmente se requiere para integrar la igualdad de género en el contexto de los programas de desarrollo y emergencia”. El UNICEF ha podido generar un número significativo de buenas prácticas en la programación de la igualdad de género. Sin embargo, la evaluación señaló que estas tienden a ser el resultado de esfuerzos individuales y no existe una estrategia y un apoyo sistémicos que garanticen el intercambio y la ampliación de estas prácticas. Por otra parte, la evaluación observó que el UNICEF necesita velar por que su política de género vaya “más allá de una prioridad escrita [y que debe] ser tratada como una verdadera prioridad institucional y puesta en operación con esta importancia”.

4. El UNICEF respondió a las conclusiones de la evaluación con esfuerzos inmediatos y concertados. En 2009 se elaboraron una respuesta de la administración y un plan inicial de un año de duración para abordar las recomendaciones de la evaluación. La Oficina del Director Ejecutivo prestó su apoyo con una asignación especial de un año de 4,25 millones de dólares estadounidenses y, de ese modo, la aplicación del plan de un año de duración produjo una serie de resultados inmediatos importantes. Lo más notable fue la publicación de una política de género actualizada en mayo de 2010. Para orientar y supervisar la ejecución del plan de un año de duración y desarrollar un plan estratégico a más largo plazo, el Plan de

Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros, que se completó en 2010, se estableció un Equipo de tareas sobre la igualdad entre los géneros, presidido por el entonces Director de la División de Políticas y Prácticas, integrado por miembros del personal de las oficinas regionales y de la sede.

5. El Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros 2010-2012 adoptó un enfoque exhaustivo y estableció ocho esferas que necesitan cambios: 1) rendición de cuentas y marco estratégico; 2) capacidad y conocimiento; 3) liderazgo, influencia y promoción; 4) programación; 5) hacer lo que promovemos; 6) alianzas; 7) recursos financieros; y 8) comunicaciones. La responsabilidad del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros y sus indicadores recaía sobre todas las partes de la organización. Tras la evaluación de 2008, la Junta Ejecutiva solicitó un informe anual sobre los progresos con respecto de la igualdad entre géneros, y el UNICEF ha estado informando sobre los indicadores especificados en el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros. En el período de sesiones anual de 2012, la Junta pidió al UNICEF que revisara la aplicación del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros durante el período trienal y utilizara las conclusiones para desarrollar un nuevo plan de acción de manera que en el futuro se refuerce dicha expresión de compromiso y acción para la igualdad entre géneros.

6. El UNICEF determinó que la armonización del próximo Plan de Acción en materia de género con el Plan Estratégico de la organización para 2014-2017 sería clave para su eficacia y éxito y prolongó el actual Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros un año más. A finales de 2012, el UNICEF también inició un examen de fin de ciclo como primera medida para la elaboración del nuevo Plan de Acción en materia de género 2014-2017. La Dependencia de Cuestiones de Género y Derechos, ahora integrada en la División de Programas, dirigió el examen, y el Equipo de tareas sobre la igualdad entre los géneros actuó como principal mecanismo de consulta y coordinación. Las siete regiones y la mayoría de las divisiones de la sede contribuyeron respondiendo a cuestionarios, entrevistas telefónicas y mediante la presentación de documentos clave. Por otra parte, el examen utilizó datos reunidos a través de los informes anuales y del sistema de seguimiento anual del UNICEF durante los últimos tres años. El examen se centró en tres cuestiones fundamentales:

a) ¿Qué progresos se han realizado en el marco del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros 2010-2012 y a qué retos se han enfrentado?

b) ¿Cuáles son las principales deficiencias que el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros no ha abordado o ejecutado?

c) ¿Qué lecciones aprendidas en los últimos tres años son clave para la elaboración del próximo Plan de Acción en materia de género?

III. Progresos y desafíos

A. Información general

7. El Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros, 2010-2012 fue dirigido por la División de Políticas y Prácticas (en la actualidad, la División de Políticas y Estrategia) hasta principios de 2012. En ese punto, la Dependencia de Cuestiones de Género y Derechos se trasladó a la División de Programas, que asumió dicha responsabilidad primordial. La División de Políticas y Prácticas facilitó el desarrollo de orientaciones, herramientas, procesos y mecanismos de vigilancia para toda la organización, aunque su distancia de la labor programática también planteaba retos.

8. La exhaustividad del Plan, con casi 200 temas de actuación, también planteaba obstáculos a la aplicación. No se pudieron ejecutar varias de las actividades previstas debido a las restricciones de tiempo y recursos, y solo se pudo llevar a la práctica menos de la mitad de los 19 indicadores para reunir datos significativos. Pese a estas dificultades, el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros ha desempeñado un papel importante a la hora de garantizar el compromiso de liderazgo sobre cuestiones de género; poner en marcha indicadores y sistemas para el seguimiento de los progresos; e integrar un enfoque de género en los procesos de revisión y planificación por países. La sección siguiente examina los progresos y los desafíos en cada una de las ocho esferas prioritarias de cambio definidas en el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros. Si bien las dificultades para poner en marcha los indicadores propuestos hicieron que el seguimiento anual resultara de alguna manera complejo, surgió un panorama más amplio durante el período de tres años debido a la valiosa información recopilada durante el examen de fin de ciclo.

B. Rendición de cuentas, marco estratégico y recursos

9. La revisión de 2010 de la política de 1994 del UNICEF sobre igualdad de género constituía la acción de consolidación para el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros 2010-2012, y coincidió con la adopción de estrategias y planes en materia de género por varias oficinas regionales y en los países. La inyección inmediata de fondos para un año respaldó ampliamente estos esfuerzos, así como las evaluaciones emprendidas por las regiones y los países como parte de la evaluación global. La Oficina Regional de las Américas y el Caribe y la Oficina Regional para el Asia Oriental y el Pacífico desarrollaron estrategias de género en 2009, y en 2012 esta última actualizó su estrategia para tener en cuenta el nuevo enfoque de la equidad y trasladarlo a los programas por países. En 2010, la Oficina Regional para el Oriente Medio y África del Norte puso en marcha su estrategia y la Oficina de Programas de Emergencia elaboró una estrategia en materia de género en 2012.

10. Los temas de actuación en dichas estrategias a menudo eran similares a los del Plan de Acción mundial sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros, especialmente en cuanto a la concienciación de la política del UNICEF en materia de género, que garantiza sistemas de rendición de cuentas e identifica apoyo técnico. Sin embargo, al contrario que el plan mundial, estas estrategias regionales también realizaron esfuerzos para articular cuestiones prioritarias de género. Por ejemplo, la estrategia de la Oficina Regional para el Asia Oriental y el Pacífico

identificó la selección del sexo, la violencia por razón de género, la trata de personas, las disparidades entre los géneros en la educación y las desigualdades entre los géneros en la adolescencia. La Oficina Regional de las Américas y el Caribe destacó el embarazo en la adolescencia y el VIH/SIDA entre adolescentes, además de la violencia por razón de género. La estrategia de la Oficina de Programas de Emergencia articuló objetivos relacionados específicamente con el género para cada uno de los grupos (nutrición, agua y saneamiento, educación y protección).

11. El mensaje contundente del liderazgo del UNICEF en la actualización de la política, la directiva ejecutiva que solicita los exámenes sobre las cuestiones de género y la disponibilidad de los fondos no recurrentes revisten gran importancia a la hora de estimular a los países para que emprendan dichos exámenes de sus programas por países. Los informes regionales generales indican que la conclusión de exámenes de los países sobre cuestiones de género, que se han estado retrasando, ha supuesto un gran logro durante los últimos tres años. Tal y como se muestra en el gráfico 1, el número de exámenes se incrementó considerablemente a principios de 2009, pasando de 9 al año en 2007 y 2008 a 27 exámenes en 2009 y 40 en 2010. El hecho de que las cifras hayan descendido desde entonces (se han realizado 13 exámenes en 2011 y 17 en 2012) puede significar que los países han encontrado ahora un ritmo más estable, pero mayor a la hora de elaborar los exámenes. También podría significar que los progresos se han detenido una vez que se ha reducido el impulso inicial. Entre 2011 y 2012, la proporción de programas por países que se habían sometido a un examen en materia de género en los últimos cuatro años se mantuvo esencialmente sin cambios al 76%. Dicho porcentaje apenas supera el objetivo del 75% del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros y será importante para ayudar a prevenir que no se produzca un descenso en el futuro.

Gráfico 1:
Número de exámenes sobre cuestiones de género desglosado por años



12. A medida que mejoraba el ritmo de conclusión de los exámenes, el UNICEF centró su atención en mejorar tanto la calidad como la necesidad de adoptar medidas de seguimiento. En octubre de 2011, se elaboró un paquete básico de orientaciones y herramientas acerca de los exámenes sobre cuestiones de género con el fin de prestar asistencia a las oficinas en los países para llevar a cabo los exámenes de una manera más exhaustiva, lo cual contribuirá a unos resultados significativos. El paquete utiliza un modelo de auditoría de género y una metodología de autoevaluación participativa que define el aprendizaje institucional sobre igualdad entre los géneros durante el proceso de examen. En 2012, dicho paquete se sometió a prueba en dos países (Jamaica y Sudán) con la cooperación de las respectivas oficinas regionales a fin de promover un apoyo sostenible a las oficinas en los países. Actualmente, el paquete se ha introducido en todas las regiones y países a través de una serie de seminarios web.

13. El paquete incorpora el desarrollo de un plan de acción y vínculos o bien a exámenes de mitad de período de los programas por países o bien a la elaboración de documentos de programas para los países. Este enfoque anima a los países a considerar los exámenes de las cuestiones de género como parte del proceso de los programas por países, y no como una tarea independiente. También se hizo referencia a los exámenes de las cuestiones de género en las orientaciones para los exámenes de mitad de período con el fin de garantizar la sostenibilidad de la práctica. La oficina en el Sudán ofrece un ejemplo del éxito de este enfoque: en un plazo de dos meses a partir de la finalización de su examen sobre cuestiones de género, la oficina elaboró un plan de acción que el equipo de gestión en el país ha aprobado oficialmente y que ya se está aplicando. La cuestión crítica para el próximo año residirá en si los países y las regiones pueden mantener la calidad y el seguimiento de los exámenes sobre cuestiones de género.

14. Los progresos en otros temas de actuación en la esfera prioritaria de la rendición de cuentas y el marco estratégico del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros no han sido tan satisfactorios. Casi todas las regiones observaron que la transformación de las estrategias y los planes de acción en trabajo y planes de gestión eficaces ha constituido un desafío. Numerosas regiones se comprometen firmemente a integrar y priorizar las cuestiones de género en su labor, pero consideran que la aplicación y la transformación de los conceptos de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género en resultados concretos para los niños varía según los países y sectores. Dos barreras comúnmente citadas son la falta de financiación específica y de prioridades en pugna en cuanto al tiempo del personal. Un desafío importante reside en que las actividades de programas se llevan a cabo generalmente de forma sectorial, mientras que las cuestiones de género no siempre se identifican como pertenecientes a un determinado sector. Teniendo en cuenta que la mayoría de las oficinas no disponen de un oficial de cuestiones de género que proporcione liderazgo, coordinación y orientación técnica, las cuestiones de género son responsabilidad de numerosas y diversas secciones.

15. Esto requiere una atención cuidadosa para evitar que la labor sobre la igualdad entre los géneros se convierta en la responsabilidad de nadie, cuando en teoría es responsabilidad de todos. Quizás esto sea un motivo que justifique por qué la División de Recursos Humanos concluyó que no se podía integrar un sistema de rendición de cuentas y de asignaciones en materia de género universales en el sistema de evaluación del desempeño tal y como está diseñado. Ninguna región ha podido aplicar el enfoque del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros en el sentido de disponer de un sistema generalizado y global en el que todo el personal tiene funciones fundamentales en lo que respecta a la igualdad entre los géneros y todos los supervisores les pueden exigir que rindan cuentas respecto de dichas funciones durante las evaluaciones del desempeño. Diversas oficinas manifestaron el sentimiento de que “si bien la creación de conciencia sobre el carácter prioritario de la igualdad entre los géneros está presente [...], constituye un desafío implicar a todos en la obtención de conocimientos técnicos, así como en el cumplimiento de la aplicación práctica de los principios de la igualdad entre los géneros”. Hay un creciente reconocimiento de que si bien es fundamental que todo el mundo reconozca que la igualdad entre los géneros es una prioridad institucional, resulta igualmente importante definir con exactitud la responsabilidad de ofrecer orientaciones en la ejecución de la labor de género.

16. Quizás el principal factor que ha contribuido a dificultar la transformación de las estrategias y los planes en acciones fue el hecho de que el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros no estuviera financiado ni recibiera recursos más allá de la financiación no recurrente, que se empleó a lo largo de 2010. Esto ha supuesto que la dotación de recursos nacionales y regionales de las prioridades pertinentes a nivel local sobre cuestiones de género no sea siempre sistemática ni esté integrada en los planes de gestión de la oficina regional y los planes de gestión del programa del país, sino que, en su lugar, dependa del liderazgo y la iniciativa individual. La aplicación sistemática de las prioridades programáticas también resultó difícil debido al sistema de asignación de recursos, que canalizaba fondos en gran medida a través de las cinco esferas prioritarias especificadas en el plan estratégico de mediano plazo. Dentro de esta estructura, la igualdad entre los géneros se percibe como algo limitado y englobado en la educación, como el principal sector de la esfera prioritaria 2, y por tanto no reúne las condiciones exigidas para la financiación directa. Las prioridades del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros y, por tanto, los recursos tienen que ser improvisados con frecuencia en la periferia de esta estructura.

17. De ese modo, las regiones y los países señalan que, cuando están disponibles, los recursos para las cuestiones de género a menudo se fragmentan en múltiples ciclos de financiación. Ello dificulta la planificación y la ejecución de iniciativas estratégicas ampliables, la recaudación de fondos y la visión coherente de pequeños cambios, e implica ciclos de trabajo más cortos y desconectados, que dependen de los consultores a corto plazo. En lo que respecta a la incorporación de la perspectiva de género y la eficacia institucional, sería preferible contar con el compromiso a más largo plazo de profesionales que puedan establecer estrategias y poner en marcha iniciativas importantes, crear capacidad interna y aportar fondos adicionales.

18. La presentación de informes sobre los resultados de la igualdad entre los géneros también ha supuesto un desafío. El plan estratégico de mediano plazo para el periodo 2006-2013 no hacía hincapié en los indicadores de resultados sobre el género más allá de la esfera prioritaria 2. De hecho, varios indicadores de otras esferas prioritarias fueron pertinentes para las cuestiones de género. Sin embargo, puesto que ni el plan estratégico de mediano plazo ni el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros establecieron un caso sustantivo en lo que respecta a dicha pertinencia, la perspectiva de género de numerosos indicadores fue invisible en gran medida para la organización en su conjunto.

19. Por suerte, en muchos casos, las regiones y los países movilizaron sus actividades en torno a determinados indicadores de la condición del género independientemente de dicha limitación, porque hallaron que las cuestiones de género fundamentales y los resultados eran importantes para el contexto local. De forma similar, el personal sectorial abanderó varias cuestiones de género fundamentales que tenían cabida en el plan estratégico de mediano plazo. Así, se realizaron numerosos esfuerzos proactivos dirigidos a lograr resultados relacionados con el género, como la reducción de la violencia contra las niñas y las mujeres, una mayor concienciación de las necesidades especiales de las niñas y los niños en la prevención del VIH, así como las instalaciones de saneamiento adecuadas y específicas para cada sexo en las escuelas. No obstante, sin un marco global de resultados sobre género ha sido imposible determinar la eficacia colectiva o el impacto acumulado de dichos esfuerzos. Esta omisión esencial constituye una importante lección aprendida y se está haciendo todo lo necesario para rectificarlo en el próximo Plan Estratégico. Igualmente importante será el acometimiento de las deficiencias de la recaudación de fondos y la asignación de recursos sistemáticas para una programación eficaz sobre cuestiones de género que se traduzca en resultados tangibles.

C. Capacidad y competencia técnica

20. La evaluación de la política de género de 2008 indicó la falta de capacidad y competencia técnica en cuestiones de género como un principal motivo de preocupación. En particular, la evaluación observó que el sistema de dependencia de los coordinadores de cuestiones de género necesitaba una revisión profunda. Mientras que el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros priorizó esta esfera de acción, el examen de fin de ciclo sugiere que los temas de actuación en esta esfera, en su mayor parte, no se han cumplido con éxito. A pesar del alto grado de orientaciones y provisión de instrumentos y capacitación, el personal regional y del país continúa identificando la capacidad técnica sobre cuestiones de género como una deficiencia grave. La cuestión de cómo definir exactamente los conceptos “expertos en materia de género” y “capacidad técnica” con referencia a la labor programática del UNICEF y cómo mejorar y movilizar la competencia técnica adecuada con los recursos disponibles y en el seno de la estructura del UNICEF constituirán esferas prioritarias importantes para el próximo plan de acción.

21. Recientemente, las oficinas del UNICEF, tanto a nivel regional y nacional como en la sede, facilitaron datos para llevar a cabo una revisión sobre los expertos en materia de género en todo el sistema de las Naciones Unidas, que coordinó la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). La representación de la capacidad del UNICEF en cuestiones de género identificó a 3 especialistas o asesores de la situación de la mujer en la sede, 2 a escala regional y 27 en los países. Estas cifras se complementan con 166 coordinadores de cuestiones de género en todas las oficinas del UNICEF en los países. El examen de fin de ciclo reflejó numerosas limitaciones y retos con respecto a los coordinadores de cuestiones de género que se mencionaron durante la evaluación, a saber: falta de claridad en el mandato sobre cuestiones de género frente a la labor sectorial; confusión respecto del papel en el intercambio de información frente a las orientaciones de la labor técnica; la condición de subalterno y la falta de influencia; y la falta de expertos en materia de género. Por consiguiente, constituirá una medida significativa durante el proceso de elaboración del próximo plan de acción entender mejor las diferencias en cuanto a las funciones, las aptitudes profesionales, las expectativas y el desempeño entre los 27 especialistas de la situación de la mujer y los 166 coordinadores.

22. Muchas oficinas regionales y en los países han realizado esfuerzos para mejorar el sistema de coordinadores, con éxito desigual. Una estrategia ha consistido en designar coordinadores de la categoría más alta. La Oficina Regional para el Asia Oriental y el Pacífico adoptó un sistema en el que los jefes de sección servían como coordinadores de cuestiones de género, con la expectativa de que estarían mejor posicionados para avanzar en las cuestiones de género específicas del sector. En algunos casos, dicho sistema ha sido eficaz, especialmente cuando el personal está firmemente comprometido con las cuestiones de género y puede proporcionar liderazgo en lo que respecta al diseño y la aplicación de estrategias de los programas y facilitar acceso a los recursos. En otros casos, la experiencia ha resultado menos exitosa, puesto que los miembros del personal de categoría superior están muy ocupados y no disponen ni de tiempo ni de preparación para facilitar el apoyo necesario para el análisis de datos, la identificación de obstáculos y barreras, el establecimiento de alianzas adecuadas o la contratación de personal y consultores adecuados. Un enfoque alternativo ha consistido en establecer comisiones de género o equipos de tareas, como ha sido el caso, por ejemplo, en Bangladesh, la India, Nepal y Sri Lanka. La Oficina Regional de África Occidental y Central y la Oficina Regional para el Oriente Medio y África del Norte también han creado comisiones de género para facilitar una dirección y una supervisión regionales. Sin embargo, existen desafíos a la hora de convocar y mantener algunos de estos grupos regionales. En la Oficina Regional para el Oriente Medio y África del Norte, por ejemplo, se creó la comisión hace un año pero todavía tiene que reunirse, mientras que en la Oficina Regional de África Occidental y Central la participación adecuada en los actos paralelos en las reuniones del Equipo Regional de Administración ha sido un problema.

23. La creación de una red fiable de personal con competencia técnica en cuestiones de género debe ser una prioridad fundamental para el próximo plan de acción. Un buen punto de partida para este fin sería contar con un equipo de 27 especialistas y utilizar a los coordinadores más influyentes y cualificados. El proceso de desarrollo del plan de acción facilitará un mejor entendimiento de la demanda de competencia técnica en materia de género a todos los niveles, desde la

dirección técnica y estratégica a nivel de la sede hasta la supervisión, el apoyo técnico y la garantía de calidad a nivel regional, así como los conocimientos prácticos sobre la integración de las cuestiones de género en los programas a nivel del país.

24. Las respuestas de fin de ciclo ya han empezado a proporcionar una visión sobre a qué tipo de personal se refiere cuando se enfatiza la necesidad de “conocimientos especializados en cuestiones de género”. Resultan especialmente importantes las historias de éxito que se citan con relación a la eficacia de dichos conocimientos a la hora de diseñar programas mejores y lograr resultados equitativos en las cuestiones de género. Las respuestas a la encuesta de la Oficina de Programas de Emergencia fueron contundentes respecto de este sentimiento: “Yo atribuiría el papel de catalizador de las mejoras de la receptividad a las cuestiones de género en nuestro grupo al despliegue de nuestro organismo de apoyo específico en situaciones de emergencia de género [...] Este apoyo integrado a tiempo completo ayudó a que el género constituyera una cuestión más habitual para nosotros y nos proporcionó recursos humanos para llevar a cabo algunas ideas y análisis que no habíamos sido capaces de materializar”. De forma similar, en Nigeria la presencia de especialistas en materia de desarrollo y cuestiones de género ha contribuido al apoyo del UNICEF a favor de un proyecto de ley que prohíbe la violencia contra las personas. La Oficina Regional para el África Oriental y Meridional observó que el factor más importante para facilitar los logros en cuestiones de género fue la Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas y la posición de los especialistas de la situación de la mujer. En Europa Central y Oriental y la Comunidad de Estados Independientes, tener acceso a liderazgo técnico y a destacados expertos de la situación de la mujer fue clave para priorizar el enfoque programático del VIH respecto de mujeres embarazadas que han sido consumidoras de drogas. En la Oficina Regional para el Oriente Medio y África del Norte, un miembro del personal con competencia técnica en cuestiones de género ha resultado esencial a la hora de proporcionar apoyo eficaz y oportuno a los países en lo que concierne a la incorporación de la perspectiva de género, incluida la realización de los exámenes de mitad de período, la elaboración de los documentos de programas para los países, la realización de análisis de la situación y el establecimiento de marcos de resultados.

25. Hasta ahora, los esfuerzos de buena fe en la sede y en las oficinas regionales para ampliar los conocimientos técnicos en el terreno no se han coordinado bien con la articulación de las necesidades de capacidad del personal sobre el terreno, y esto tendrá que abordarse por medio de varias estrategias. En 2010 se estableció una lista mundial de expertos en cuestiones de género como lista única para la contratación de expertos externos en materia de género. También se ofrecieron vínculos con otros recursos externos como la lista del proyecto de capacidad de reserva en materia de género, de la que se han beneficiado varios países. Además, algunas oficinas regionales, incluida la Oficina Regional para el Asia Oriental y el Pacífico, elaboraron sus propias listas para complementar la lista mundial de expertos en cuestiones de género. El desafío principal ha sido mantener estas listas y actualizarlas; tras el período inicial, estas listas han caído en desuso.

26. Otro esfuerzo importante de creación de capacidad realizado durante el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros abordó la mejora de la calidad de la capacitación en cuestiones de género. A escala mundial, en marzo de 2011 se puso en marcha el curso de aprendizaje electrónico “Igualdad de género, coherencia en las Naciones Unidas y tú” con el objeto de proporcionar una orientación introductoria a las cuestiones y los conceptos de género. Aunque dicho curso constituía un requisito previo para inscribirse en los talleres formativos del proceso del programa del UNICEF, ha habido una participación muy baja en el curso —solo entre el 5% y el 7% de personal profesional lo completó en 2011 y 2012—. Es necesario abordar la paradoja de esta situación.

27. Las oficinas regionales y en el país también han emprendido por sí mismas una serie de actividades de capacitación para la creación de capacidad en cuestiones de género. Estas actividades facilitan tanto lecciones aprendidas importantes como posibles modelos para una capacitación más eficaz. Por ejemplo, la Oficina Regional para el Oriente Medio y África del Norte incorporó períodos de sesiones sobre cuestiones de género en las reuniones y seminarios regionales, en ámbitos como la educación en situaciones de emergencia, los programas para adolescentes y el agua, el saneamiento y la higiene. En Kirguistán, se organizó un seminario sobre el desarrollo de la capacidad en materia de incorporación de la perspectiva de género acerca del desglose, el análisis basado en el género, el seguimiento y la evaluación de los datos. Como parte del seminario, las dependencias de programas integraron medidas respecto de las cuestiones de género en sus planes de trabajo existentes. La Oficina Regional de África Occidental y Central contrató al Real Instituto Tropical (KIT) para que llevara a cabo un adiestramiento combinado con formación para ocho países en el desarrollo y el lanzamiento de planes, programas y entregables específicos. La cuestión ahora reside en cómo mantener el impacto de estas formaciones, ya que continúa la demanda de más formación y creación de capacidad en todas las partes de la organización.

D. Gestión de los conocimientos

28. Los dos mecanismos principales para el intercambio y la gestión de los conocimientos sobre cuestiones de género a escala mundial —una autoevaluación de la encuesta sobre incorporación de la perspectiva de género en el UNICEF y una comunidad de intercambio de prácticas sobre cuestiones de género— no han sido tan eficaces como se esperaba debido en gran parte a la falta de participación. Los índices de respuesta a la encuesta se mantuvieron de forma constante en aproximadamente un 10%. Se estableció una comunidad de intercambio de prácticas para facilitar el intercambio de buenas prácticas y conocimientos con vistas a trabajar en las cuestiones de género, conectar entre sí al personal para desarrollar la capacidad y colaborar para encontrar soluciones innovadoras. Sin embargo, desde el comienzo la participación activa en la comunidad de intercambio de prácticas y la contribución a la misma han sido bajas, ya que solo cerca del 2% de los miembros participaron de forma activa en 2011 —muy por debajo del objetivo del 25%—. Es posible que los principales factores para la escasa utilización sean las prioridades en pugna y la falta de familiaridad con este medio para intercambiar información.

29. Junto con la capacidad y la competencia técnica, los mecanismos para el intercambio periódico de información y experiencia y para el aprendizaje de soluciones prácticas sobre cuestiones de género continúan siendo objetos de gran demanda de las oficinas regionales y en los países del UNICEF. En oposición a otros coordinadores técnicos, los coordinadores de cuestiones de género no se conciben como parte de una red de expertos más amplia, ya que el papel en materia de género normalmente representa una cuestión paralela respecto de sus funciones y deberes principales. Además, cuando se trasladan de una oficina a otra, no siempre conservan su función de coordinadores. Varias regiones identificaron el funcionamiento de las redes sobre cuestiones de género como un objetivo incumplido durante los últimos tres años. Tal y como la Oficina Regional para el Oriente Medio y África del Norte observó “[...] otro resultado que no se ha logrado ha sido el desarrollo de un sistema y una red dinámicos y eficaces de coordinadores de cuestiones de género en la región del Oriente Medio y Norte de África [...] no se ha celebrado ninguna reunión de la red regional donde los coordinadores de cuestiones de género pudieran reunirse, intercambiar ideas y recibir formación. En los últimos tres años han tenido lugar numerosas iniciativas a escala regional y de las oficinas en los países, pero no ha habido un intercambio sistemático de buenas prácticas.”

30. Asimismo, a nivel mundial, es necesario que exista un foro periódico para el intercambio, el aprendizaje y la elaboración de estrategias respecto de los programas y las prioridades en materia de género del UNICEF. El mecanismo más similar que sirve a tal fin es el Equipo de tareas sobre la igualdad entre los géneros, creado inicialmente para supervisar la aplicación del plan de un año de duración y, después, del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros. El Equipo de tareas ha servido bien como mecanismo institucional dirigido a facilitar el flujo de información relacionada con el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros entre la sede y las oficinas regionales y en los países. Si bien en la actualidad se trata únicamente de un mecanismo para el intercambio de información relacionado con los sistemas y procesos institucionales, el Equipo de tareas ofrece una posible plataforma para una colaboración periódica entre los miembros del personal de alto nivel del UNICEF que tengan un firme compromiso con la igualdad entre los géneros y puedan ayudar a perfilar cuestiones importantes y estratégicas.

E. Liderazgo y alianzas

31. El UNICEF ha podido realizar progresos mucho más contundentes en la esfera del liderazgo, la influencia y la promoción, tal y como se priorizó en el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros. En el nivel más alto, en los últimos tres años el UNICEF ha demostrado un compromiso visible con las cuestiones de género. El actual Director Ejecutivo ha abogado por la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las niñas como un aspecto crítico del nuevo enfoque sobre la equidad. A fin de reforzar la competencia técnica y el liderazgo en cuestiones de género, el UNICEF creó el puesto D-1 de Asesor Principal sobre género, derechos y desarrollo, que cubrió en 2012. Todas estas acciones en su conjunto, especialmente el año pasado, han incrementado la presencia, la participación y la eficacia del UNICEF en foros y alianzas internacionales importantes sobre cuestiones de género. Esto incluye nuevas alianzas como Una promesa renovada en la que la igualdad entre los géneros se ha

enmarcado como uno de los cinco determinantes estructurales de la supervivencia del niño; y la alianza mundial emergente para acabar con los matrimonios infantiles, GirlsNotBrides. También incluye la agenda de desarrollo de las Naciones Unidas después de 2015, en la que el UNICEF copreside el equipo de tareas sobre desigualdades con ONU-Mujeres, así como iniciativas existentes tales como la Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas o la campaña “Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres”.

32. El UNICEF ha desempeñado un papel activo en las iniciativas y los procesos interinstitucionales dirigidos a promover la igualdad entre los géneros, como miembro de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros y a menudo con la colaboración de ONU-Mujeres. Por ejemplo, en 2011, el UNICEF participó 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. Además, en asociación con otros organismos, el UNICEF 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. En 2011-2012, el UNICEF también ocupó la copresidencia (con el PNUD) del Subgrupo sobre Contabilidad de los recursos destinados a la igualdad entre los géneros del Equipo de Tareas sobre la Igualdad de Género del GNUD, que desarrolló un conjunto de principios y normas comunes para los indicadores de políticas de igualdad entre los géneros para el sistema de las Naciones Unidas.

33. Para el primer Día Internacional de la Niña, el UNICEF (nombrado organismo principal para conmemorar el día) trabajó en colaboración con el Fondo de Población de las Naciones Unidas, ONU-Mujeres y GirlsNotBrides para organizar un acto de alto nivel sobre el tema del Día Internacional “Poner fin al matrimonio en la infancia”. Numerosas oficinas en los países también conmemoraron el Día. En los últimos dos años, la Oficina de Programas de Emergencia ha reforzado su compromiso y visibilidad en alianzas interinstitucionales sobre cuestiones de género. Copresidió el subgrupo de trabajo del Comité Interinstitucional Permanente (CIP) sobre igualdad de género y acción humanitaria, representó a dicho Comité en los foros pertinentes y, a través de su función de copresidencia, difundió hojas de recomendaciones sobre cuestiones de género para Malí, la República Árabe Siria, el Yemen y la región del Sahel. Dicho compromiso del Comité Interinstitucional Permanente continuará durante 2013.

34. A nivel regional y de los países, el examen de fin de ciclo muestra una imagen más heterogénea sobre las alianzas interinstitucionales. Por ejemplo, el personal de la Oficina Regional para el Oriente Medio y África del Norte informa de que la coordinación interinstitucional sobre cuestiones de género presenta un desafío; solo esporádicamente son recursos compartidos o capacidades combinadas. Por el contrario, la Oficina Regional para el Asia Oriental y el Pacífico informa del éxito de la colaboración regional con iniciativas como la Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas y ONUSIDA. Esto ha dado lugar a la investigación sensible al género y los informes de promoción que han utilizado los gobiernos y los asociados para el desarrollo. Las alianzas de la sociedad civil muestran un patrón similar; en algunas regiones, como la Oficina Regional para el Asia Meridional y la Oficina Regional de las Américas y el Caribe, el UNICEF se ha asociado eficazmente con grupos de mujeres, organizaciones no gubernamentales y

el sector privado para promover la educación de las niñas, la lucha contra la violencia y la mejora del saneamiento y la higiene menstrual. En cambio, la Oficina regional de África Occidental y Central y la Oficina Regional para el Oriente Medio y África del Norte notifican dificultades para encontrar asociados competentes de la sociedad civil para movilizar las cuestiones de género. Una conclusión importante de una evaluación reciente de la eficacia de las actividades de desarrollo en el UNICEF indica que a los asociados comprometidos a través de los acuerdos de cooperación para programas raramente se les exige capacidad y competencia técnica sobre cuestiones de género. Esto constituye claramente un obstáculo para crear alianzas más sólidas y lograr resultados de equidad en cuestiones de género.

35. En el propio UNICEF, existen cada vez más pruebas del liderazgo reforzado sobre las cuestiones de género sobre el terreno. Tres regiones —la Oficina Regional para el Asia Oriental y el Pacífico, Europa Central y Oriental/Comunidad de Estados Independientes y la Oficina Regional para el Asia Meridional— han establecido la práctica de incluir las cuestiones de género como un tema permanente del programa en sus reuniones del Equipo Regional de Administración. En la Oficina Regional para el Asia Meridional, las cuestiones de género también figuran en las reuniones de la red regional sobre educación, VIH y SIDA, y protección del niño, así como en las iniciativas de desarrollo de la capacidad con los asociados. Otras regiones abordan los progresos en los Equipos Regionales de Administración seleccionados. En varias regiones, el Director Regional Adjunto a veces también ejerce como coordinador de cuestiones de género, designando las prioridades de la región respecto de las cuestiones de género. En la Oficina Regional para el Oriente Medio y África del Norte, el Director Regional Adjunto ejerce como supervisor y defensor del Asesor Regional sobre las cuestiones de género.

36. Para muchos miembros del personal, el mandato del UNICEF de promover la igualdad entre los géneros queda claro en la declaración sobre su misión, en la política de género y en el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros, aunque las implicaciones de su labor no están tan claras. Los miembros del personal están especialmente confundidos por el contraste entre la igualdad entre los géneros que se presenta como un principio normativo global, al tiempo que fracasa como una de las muchas estrategias intersectoriales, tanto en la estructura institucional como en el plan estratégico de mediano plazo. La Oficina Regional para el Asia Oriental y el Pacífico señaló lo siguiente: “El gran volumen de documentos de política que circulan en las oficinas en los países y con prioridades en pugna —por ejemplo, sobre los resultados al supervisar la equidad y la gestión del cambio— ha contribuido, en algunos casos, a que las cuestiones de género queden relegadas al trasfondo. Es necesario seguir trabajando para adaptar los programas de género y equidad dentro del marco de resultados del UNICEF. De forma incluso más básica, existen diversas formas de entender lo que significa la incorporación de la perspectiva de género en la práctica.”

F. Programación

37. El UNICEF ha realizado serios esfuerzos por mejorar y hacer un seguimiento de los procesos de planificación de programas relativos a las cuestiones de género, con cierto grado de éxito, aunque también con deficiencias importantes y persistentes. Los avances sobre la reunión de datos y su disponibilidad han sido más acusados. El UNICEF ha emprendido, por otra parte, esfuerzos para hacer un seguimiento de los gastos a través del indicador de políticas de igualdad entre los géneros, que sirve adecuadamente para algunos fines organizativos, pero que se puede mejorar más.

Datos sobre cuestiones de género

38. Se han producido mejoras notables en la reunión y disponibilidad de datos desglosados por sexo sobre una amplia variedad de cuestiones pertinentes para la labor del UNICEF. La última ronda de la encuesta a base de indicadores múltiples generó datos para más de 60 países sobre más de 100 indicadores, con datos desglosados por sexo. La encuesta a base de indicadores múltiples también dispone de módulos específicos sobre prácticas perjudiciales que tienen dimensiones de género significativas, tales como el matrimonio infantil y la mutilación/ablación genital femenina. El UNICEF ha analizado y utilizado dichos datos al informar sobre las disparidades entre los géneros en sus informes y publicaciones clave, como *Estado Mundial de la Infancia* y *Progreso para la infancia*. En particular, la edición de 2012 de *Progreso para la infancia* presentó datos desglosados por sexo sobre adolescentes con relación a más de 30 indicadores, a través de diferentes dominios de bienestar. A nivel de países, el análisis de datos desglosados por género se ha centrado en una serie de cuestiones, que incluyen la violencia por razón de género, la trata de personas, el VIH/SIDA, el matrimonio infantil, las disparidades entre los géneros en la educación y en lo que respecta a la condición jurídica y social de las niñas adolescentes.

39. El UNICEF ha contribuido a la preparación de estimaciones sobre mortalidad en la niñez desglosadas por sexo, como parte de la labor del Grupo Interinstitucional de las Naciones Unidas para la Estimación de la Mortalidad Infantil, que publicó sus estimaciones por primera vez en 2013. El UNICEF copreside el grupo de trabajo técnico sobre indicadores para el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre las Estadísticas de Género, que ha identificado un conjunto básico de 52 indicadores para la presentación de informes sobre estadísticas de género a nivel mundial. Los datos desglosados por sexo ahora están disponibles en www.childinfo.org para la mayoría de los indicadores, aunque existe una limitación importante en el sentido de que actualmente la categoría “género” no es una categoría a la que se pueda acceder fácil y rápidamente para la revisión de una variedad de indicadores pertinentes.

40. El problema de presentar los datos que guarden relación con el género de forma más visible y accesible para una variedad más amplia de público quizás sea una de las razones por las que según la evaluación actual la mayor parte de los datos disponibles todavía tienen que analizarse desde una perspectiva de género. Otras razones incluyen la falta de concienciación sobre cuestiones de género y los análisis que pueden realizarse para comprender dichas cuestiones mejor. Además, los datos analizados deben difundirse de forma más amplia y eficaz, tanto a nivel interno como externo. Se trata de una esfera que debe modificarse para lograr mejores

programas e iniciativas de promoción con base empírica para la igualdad entre los géneros.

41. Aparte del desglose de datos por sexo, cada vez más se reconoce la importancia de considerar la igualdad entre los géneros no solo como un resultado en sí mismo, sino también como un factor determinante del bienestar y los derechos del niño. Esta perspectiva de desigualdad basada en el género como un obstáculo estructural es cada vez más evidente en la labor que se está realizando sobre el Sistema de Supervisión de Resultados para la Equidad (MoRES). Los indicadores de la condición del género se identifican e incluyen cada vez más en las orientaciones del MoRES sobre estrategias con base empírica. Sin embargo, estos esfuerzos se generan en las fases iniciales y requerirán conocimientos especializados sobre medición relativos a las cuestiones de género tanto en la sede como a nivel regional con el objeto de desarrollar e incorporar contenidos y directrices apropiados.

Indicador de políticas de igualdad entre los géneros

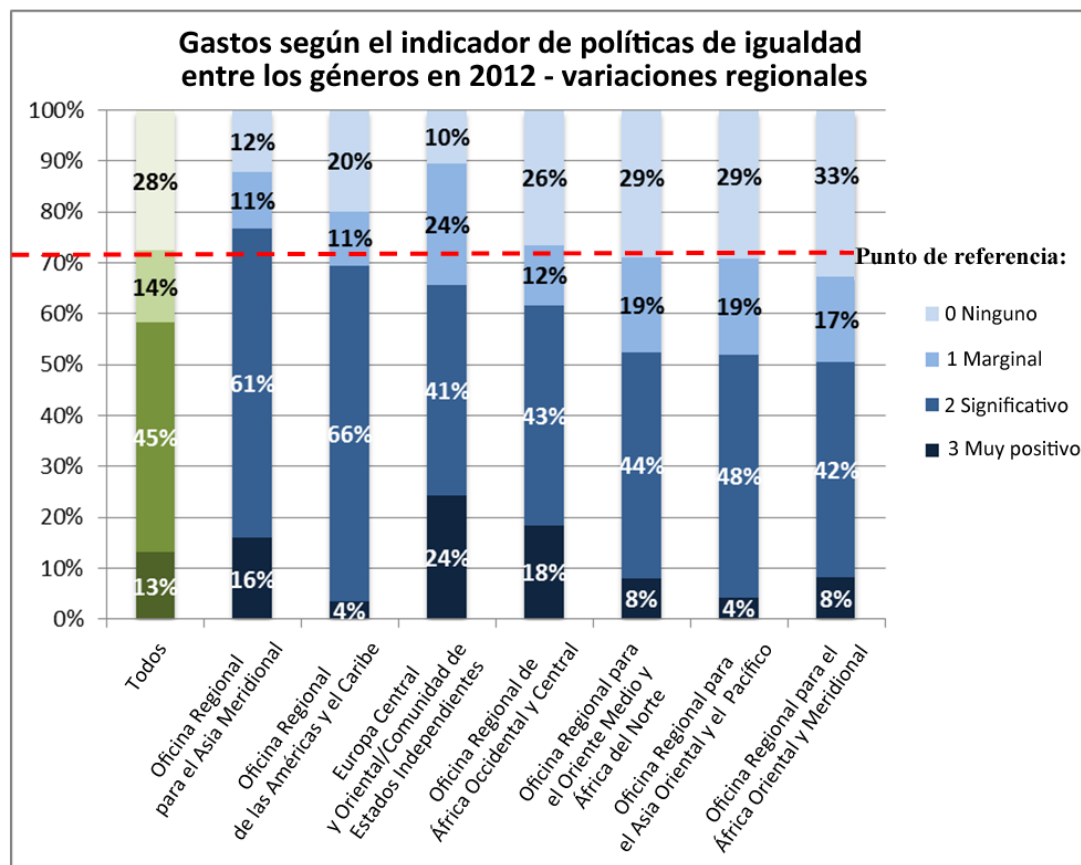
42. El indicador de políticas de igualdad entre los géneros se desarrolló para supervisar los gastos sobre los resultados intermedios en materia de productos que se espera contribuyan a fomentar la igualdad entre los géneros o el empoderamiento de las niñas y mujeres. El indicador de políticas de igualdad entre los géneros requiere una autoevaluación de todos los resultados intermedios de los programas financiados con cargo al presupuesto con respecto a una escala de cuatro categorías que va del “0” (no está previsto que contribuya a la igualdad entre los géneros de una forma perceptible) hasta el “3” (el fomento de la igualdad entre los géneros es uno de los objetivos principales del resultado). El indicador se integró en el sistema de gestión institucional existente en el UNICEF en 2011 y las oficinas regionales y en los países así lo aplicaron, y en 2012 se puso en marcha a todos los niveles (nacional, regional y sede), con el traslado al Sistema Virtual Integrado de Información. El indicador de políticas de igualdad entre los géneros del CIP, que comenzó en 2012 y que tiene una clasificación similar en cuatro categorías relacionadas con los programas humanitarios, también entró en pleno funcionamiento en el UNICEF y como parte obligatoria del sistema de proyectos en línea del Proceso de llamamientos unificados.

43. Los datos del indicador de políticas de igualdad entre los géneros muestran que en 2011, el 39% de todos los resultados intermedios se clasificó como un factor que contribuye de forma significativa a la igualdad entre los géneros y el 11% se clasificó como muy positivo de cara a las cuestiones de género. En 2012, la proporción que contribuye significativamente aumentó hasta el 44%, mientras que la proporción que contribuye de forma muy positiva permaneció sin cambios. El porcentaje combinado en 2012 supera ligeramente el objetivo del 50% del Plan de Acción de Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros. El indicador de políticas de igualdad entre los géneros del CIP para situaciones humanitarias arroja un porcentaje similar del 58% de los proyectos del UNICEF clasificados como muy positivos o significativos de cara a la igualdad entre los géneros en 2013.

44. El gráfico 2 muestra la distribución de gastos por categorías del indicador de políticas de igualdad entre los géneros en 2012, por regiones y para el UNICEF en su conjunto. Los gastos que contribuyen de forma muy positiva o significativa a los resultados en cuestiones de género están en el 58% y, por tanto, por debajo del objetivo del 75% del Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros. Actualmente, solo una región, la Oficina Regional para el Asia Meridional, cumple dicho objetivo. Durante el período de 2011 y 2012, los datos desglosados por esferas de resultados principales del plan estratégico de mediano plazo han demostrado consecuentemente que un mayor porcentaje de gastos en educación y protección del niño se han clasificado como un factor que contribuye de forma muy positiva o significativa de cara a la igualdad entre los géneros en comparación con otras esferas. Los datos relativos a 2012 indican que se han realizado progresos al aumentar la proporción de gastos sobre resultados alcanzados en materia de igualdad entre los géneros en las principales esferas de resultados relacionadas con la supervivencia y desarrollo en la primera infancia, respecto de la cual estas cifras siempre se han situado entre las más bajas. Cabe observar los incrementos en la esfera de la nutrición (mejores prácticas y acceso a mercancías y servicios) —del 40% al 59%— y respecto a intervenciones que salvan vidas a los niños en las situaciones de emergencia humanitaria —del 41% al 69%—.

Gráfico 2:

Gastos según el indicador de políticas de igualdad entre los géneros en 2012 – variaciones regionales



45. Si bien el indicador de políticas de igualdad entre los géneros proporciona información útil sobre los gastos y las prioridades en materia de género, se basa en una autoevaluación y en el entendimiento de los miembros del personal de las cuestiones de género, y como tal, los datos generados a través de este indicador posiblemente no sean siempre objetivos. A nivel de países, los representantes adjuntos son responsables de la garantía de calidad, pero pueden carecer tanto de competencia técnica como de tiempo para revisar la codificación elegida por su personal. Las observaciones de las oficinas regionales para el examen de fin de ciclo indican que el indicador de políticas de igualdad entre los géneros ha demostrado ser tanto una oportunidad como un desafío; aunque ha ofrecido una oportunidad importante para debatir cómo contribuye el UNICEF a la igualdad entre los géneros, el personal regional con frecuencia considera difícil establecer una verificación objetiva de la clasificación del indicador de políticas de igualdad entre los géneros a pesar de las orientaciones facilitadas por la sede.

46. El proceso de verificación para el indicador de políticas de igualdad entre los géneros del CIP, que es examinado independientemente por un asesor de la iniciativa de capacidad de reserva en cuestiones de género del CIP (GenCap), provee algunas observaciones importantes sobre la clasificación del indicador de políticas de igualdad entre los géneros que realiza el personal. La revisión de mitad de año de 2012 puso de relieve que había casi un 100% de exceso de presentación de informes sobre los resultados más positivos en la clasificación del indicador de políticas de igualdad entre los géneros del CIP. Mientras que el 70% de los resultados de la autoevaluación estaban clasificados como resultados que contribuyen de forma muy positiva o significativa a la igualdad entre los géneros, la proporción se redujo hasta el 36% después de la revisión del asesor en cuestiones de género.

47. No resulta sorprendente, por tanto, que a pesar de los porcentajes que surgen del indicador de políticas de igualdad entre los géneros, el personal continúe destacando los recursos como una limitación importante para llevar a cabo la labor sobre cuestiones de género. La falta de financiación específica se considera un factor que contribuye a la deficiencia de la capacidad continuada y que impide la optimización de los recursos. Como observa Europa Central y Oriental/Comunidad de Estados Independientes: “Las limitaciones de recursos conllevan un enfoque fragmentado general respecto de la incorporación de la perspectiva de género, en lugar de un enfoque sistemático y bien planificado”.

Programas por países

48. El Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros dio lugar a que las oficinas regionales y en los países desarrollaran herramientas y orientaciones para integrar la perspectiva de género en las labores principales de la organización, asegurándose de que las preocupaciones acerca de la igualdad entre los géneros se tienen en cuenta en los documentos de programas para los países, los planes de acción para el programa para el país, los acuerdos de cooperación para programas con asociados y en los procesos de seguimiento y evaluación. Al complementar estas herramientas prácticas en el terreno, se han revisado el manual electrónico de procedimientos y política para los programas del UNICEF y la formación sobre procesos de planificación de programas con el objeto de incrementar la atención sobre la igualdad entre los géneros como un principio normativo dentro del proceso de los programas por países. La falta de indicadores para supervisar el uso efectivo de estas herramientas y orientaciones ha sido una

deficiencia de los puntos de referencia en materia de género en el actual plan estratégico de mediano plazo. En el nuevo Plan Estratégico 2014-2017 se ha reforzado considerablemente los puntos de referencia con el fin de facilitar una revisión anual de cómo exactamente los procesos de los programas por países están aprovechando estos recursos.

49. Los esfuerzos institucionales para integrar las cuestiones de género en los documentos de programas para los países tuvieron un impacto significativo en las primeras fases, pero parece que no se ha mantenido después de 2009. Las revisiones cualitativas de los evaluadores independientes han indicado que el porcentaje de documentos de programas para los países aprobados por la Junta Ejecutiva que cumplen las normas institucionales establecidas para la aplicación de la incorporación de la perspectiva de género aumentó del 45% en 2007 al 59% en 2009, pero se mantuvo a ese nivel durante los tres años siguientes. El salto inicial en las cifras se podría atribuir en parte a un mayor interés institucional en las cuestiones de género en el período 2008-2009 tras la evaluación de género. El desafío reside en continuar ese impulso. También cabe mencionar que, a pesar de los progresos iniciales, el porcentaje de documentos de programas para los países que cumplen las normas para la igualdad entre los géneros se ha mantenido en el nivel más bajo entre todos los indicadores clave del desempeño evaluados, incluido el enfoque basado en los derechos humanos, la comunicación para el desarrollo, la gestión basada en resultados y la equidad.

50. Es evidente que una de las preocupaciones respecto de la aplicación del indicador de políticas de igualdad entre los géneros y de los documentos de programas para los países reside en cómo el personal del país define y articula las cuestiones de género y los resultados de la igualdad entre los géneros o del empoderamiento, y en cómo ello se refleja en los mecanismos de planificación y presentación de informes. Por ejemplo, los países que trabajan sobre cuestiones de los jóvenes, que representan una proporción significativa de la labor programática en la Oficina Regional de las Américas y el Caribe, la Oficina Regional para el Asia Meridional y la región del Oriente Medio y Norte de África, abordan fundamentalmente las cuestiones de género, pero no siempre las clasifican como tales. Dada la historia institucional, el personal quizás también esté más dispuesto a asociar el género con la protección del niño y los asuntos relacionados con la educación que con otras esferas prioritarias. De forma similar, es posible que exista una actividad importante y éxitos destacados en la programación relacionada con el género, pero los mecanismos internos de seguimiento hacen que resulte difícil evaluar si los éxitos son la excepción o la norma.

51. Los análisis regionales indican la continua necesidad de reforzar la supervisión, evaluación y documentación de las iniciativas de programas centrados en cuestiones de género. Actualmente, los informes anuales de las oficinas en los países de la mayoría de las regiones tienden a informar sobre todo de las actividades relacionadas con procesos, y no de las actividades de medidas programáticas o sobre los resultados alcanzados en la igualdad entre los géneros al nivel más alto. Una observación importante del examen de fin de ciclo es que existe un error de interpretación común en el sentido de que la igualdad entre los géneros se refiere en gran medida a la incorporación de la perspectiva de género. Para muchos miembros del personal, por consiguiente, el proceso de incorporación (en lugar de los resultados para los niños que pueden ayudar a lograr) se convierte en el objetivo.

52. Este desafío de determinar si los programas aplican efectivamente las estrategias de género y logran resultados de cara a la igualdad entre los géneros, o si son eficaces pero simplemente no pueden informar de forma adecuada sobre los resultados, representa un problema fundamental que debe resolverse a través del proceso de desarrollo del plan de acción en materia de género. Por ejemplo, un reciente examen de la eficacia de las actividades de desarrollo del UNICEF llevado a cabo por el Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos halló que menos de un tercio de los programas documentados en su muestra de evaluaciones del UNICEF, abordaba eficazmente la igualdad entre los géneros, y otro tercio no la abordaba en absoluto. En el futuro, revestirá gran importancia evaluar si este último tercio carecía de documentación efectiva o de una aplicación eficaz.

G. Entorno de trabajo y comunicaciones

53. El UNICEF ha realizado esfuerzos para fomentar un entorno de trabajo más equitativo en materia de género, aunque los progresos en algunos frentes determinados todavía no son satisfactorios. Lograr la paridad de los géneros en los puestos de categoría superior ha sido una prioridad para la organización, pero se ha avanzado más lentamente de lo deseado. La proporción de las funcionarias de la categoría P-5 y categorías superiores ha aumentado del 38% en 2006 al 42% en 2012, pero sigue siendo considerablemente inferior al objetivo del 50%. La urgencia de esta disparidad se ha observado en los niveles más altos, al defender el Director Ejecutivo la paridad de los géneros en varios mensajes difundidos en toda la organización y exigir que la mitad de los candidatos de la lista final para todos los puestos de las categorías superiores sean mujeres. Los miembros del personal directivo superior y los oficiales encargados de la contratación son cada vez más conscientes de la importancia de la paridad de los géneros en los puestos de las categorías superiores y la División de Recursos Humanos se encarga de la divulgación dirigida a candidatos cualificados. El UNICEF se compromete firmemente a concienciar sobre este tema y a utilizar una modalidad de trabajo flexible, que está en vigor pero no siempre se ejerce.

54. Respecto de la comunicación interna y externa de los materiales y las prioridades en materia de género, de nuevo, los progresos varían. La nueva política de género se difundió activamente al principio, y hubo un intercambio significativo sobre el Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros con las oficinas regionales. Sin embargo, para que un sistema o portal recopile y difunda de forma periódica la labor realizada sobre cuestiones de género debe actualizarse, tanto en los sitios web internos como externos. La mayoría de los indicadores desarrollados para el seguimiento de los progresos sobre las comunicaciones no se podían llevar a la práctica puesto que requerirían el seguimiento y la clasificación de un número incontable de discursos, publicaciones, comunicados de prensa, artículos, etc. La provisión de una mejor visibilidad y de actualizaciones periódicas sobre cuestiones de género como una esfera básica de la labor del UNICEF en el sitio web podría también facilitar el seguimiento constante de las comunicaciones externas, a través de la supervisión de las visitas a páginas web específicas.

IV. Medidas futuras

55. El Plan de Acción sobre Prioridades Estratégicas para la Igualdad entre los Géneros 2010-2012 se centró fundamentalmente en los sistemas y procesos. Si bien el UNICEF no ha podido aplicar plenamente o seguir todos los ambiciosos componentes incluidos en las ocho esferas de cambio, ha realizado progresos notables en el compromiso de liderazgo, las alianzas interinstitucionales, el fortalecimiento de los procesos de presentación de informes y planificación, y sobre todo, en la implicación de las oficinas regionales y en los países en lo que respecta al género como una prioridad institucional. Carece de la capacidad para supervisar y evaluar si dichos procesos y sistemas conducen a los resultados deseados respecto de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, que es un elemento importante. El próximo plan de acción en materia de género se fundamentará en las bases establecidas y abordará esta deficiencia centrándose principalmente la atención en el logro y el seguimiento de los resultados programáticos sobre igualdad entre los géneros.

56. El examen de fin de ciclo indica que los resultados y la capacidad son dos esferas que requieren una atención más concertada. En lo que concierne a los resultados, el próximo plan de acción abordará de forma más proactiva la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas como un resultado importante, además de centrarse en la incorporación de la perspectiva de género como un proceso fundamental. La definición de estos conceptos y su pertinencia para la labor del UNICEF será clave para determinar qué cuestiones de género son prioritarias para la organización, por qué constituyen prioridades y cómo se relacionan entre sí. Para estos esfuerzos es fundamental especificar los resultados en función de indicadores cuantificables, y el UNICEF ya ha progresado considerablemente en la incorporación del género en la matriz de resultados para el próximo plan estratégico. Un proceso de colaboración con todos los sectores y con el personal sobre el terreno ha ayudado a definir resultados en relación con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento a lo largo del proceso de desarrollo del Plan Estratégico 2014-2017, garantizado así que los resultados y los indicadores a nivel de producto fundamentales se reflejan en cada esfera de resultados. El próximo plan de acción consolidará y ampliará los resultados en materia de género incorporados en el Plan Estratégico y destacará las sinergias y las eficiencias en todas las esferas de resultados y demostrará que el conjunto es mucho más que la suma de sus partes. El plan de acción también vinculará contenido y resultados a través de un marco general y de la teoría del cambio, proporcionará la plataforma programática para que las regiones y los países puedan actuar y garantizará que el marco está integrado en el nuevo enfoque en favor de la equidad. Este marco deberá ser un modelo dinámico, simple y accesible que permita fácilmente al personal sobre el terreno “traducir” el discurso de género en actividades específicas para cada contexto, sobre el que el UNICEF y sus asociados puedan trabajar para lograr los resultados deseados, especialmente para las niñas, que tienden a experimentar la desventaja por razón de género, además de las otras desventajas de la pobreza, la condición de minoría, la discapacidad, etc.

58. Se necesitarán esfuerzos concertados similares para elaborar y finalizar el próximo Plan de Acción en materia de género en lo que respecta a la capacidad y la competencia técnica en cuestiones de género. Una medida importante consistirá en identificar las aptitudes y la experiencia que mejor se adaptan a las necesidades definidas por el personal y la definición de las responsabilidades profesionales que funcionarían eficazmente en el sistema del UNICEF para garantizar que se priorizan las cuestiones de género no solo en el diseño de programas, sino también en su aplicación. Queda claro que, hasta cierto punto, ya se están utilizando conocimientos técnicos para trabajar sobre cuestiones de género, pero necesita algún reajuste y en palabras del personal sobre el terreno se deben utilizar “de forma más inteligente”. El uso inteligente de recursos para aprovechar los conocimientos técnicos existentes, asignar responsabilidades y fortalecer la capacidad del UNICEF sobre las cuestiones de género es esencial no solo para lograr resultados de cara a la igualdad entre los géneros, sino también para lograr todos los resultados del UNICEF. Por tanto, es fundamental una inversión bien pensada en los conocimientos técnicos adecuados en materia de género para lograr la eficiencia y eficacia institucional.

59. El proceso de elaboración del próximo plan de acción se ha iniciado con el examen de fin de ciclo y las consultas a los Estados Miembros acerca del nuevo Plan Estratégico. Este continuará durante el resto del año con una consulta técnica interna, la reunión para el desarrollo de la estrategia con el personal directivo superior y las consultas con las partes interesadas externas. El UNICEF espera compartir el nuevo Plan de Acción en materia de género 2014-2017 con los miembros de la Junta Ejecutiva a principios de 2014.
