



Consejo Económico y Social

Distr. general
8 de abril de 2016
Español
Original: inglés

Período de sesiones de 2016

24 de julio de 2015 a 27 de julio de 2016

Tema 12 c) del programa

Cuestiones de coordinación y de programas y otras cuestiones: incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y todos los programas del sistema de las Naciones Unidas

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

Informe del Secretario General

Resumen

En el presente informe, que se ha preparado de conformidad con lo dispuesto en la resolución 2015/12 del Consejo Económico y Social, se evalúa el progreso realizado en la ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y en la incorporación de una perspectiva de género en las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.

El informe se basa en la información proporcionada por 64 entidades de las Naciones Unidas que presentan informes con arreglo al Plan de Acción, el Sistema de Gestión de la Información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el sistema de gestión de los resultados de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y fuentes secundarias.

El informe concluye con una serie de recomendaciones, que el Consejo Económico y Social habrá de examinar en su período de sesiones de 2016, sobre cómo apoyar la adopción de medidas urgentes relativas a la incorporación de la perspectiva de género en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.



I. Introducción

1. En su resolución 2015/12, de 10 de junio de 2015, el Consejo Económico y Social solicitó al Secretario General que en su período de sesiones de 2016 le presentara un informe sobre la aplicación de dicha resolución, en particular sobre el progreso realizado en la ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (denominado, de ahora en adelante, el Plan de Acción para Todo el Sistema) y sobre la promoción de la rendición de cuentas en el plano nacional y mundial. El presente informe responde a esa solicitud.

2. El informe se divide en seis secciones. En la sección II, que sigue a la presente introducción, se examinan los avances logrados en el plano normativo en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en 2015; en la sección III se describen de forma general los progresos realizados en la ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema; en la sección IV se evalúan los progresos realizados en la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo; en la sección V se examinan las deficiencias y las dificultades que persisten; y en la sección VI se presentan las conclusiones y una serie de recomendaciones, para que las examine el Consejo, sobre cómo apoyar la adopción de medidas urgentes relativas a la incorporación de la perspectiva de género en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

3. El informe se basa en cuatro fuentes de información clave: los datos proporcionados por 64 entidades de las Naciones Unidas que presentan informes con arreglo al Plan de Acción para Todo el Sistema, el Sistema de Gestión de la Información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el sistema de gestión de los resultados de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y datos de fuentes secundarias¹.

II. Antecedentes

4. El año 2015 fue histórico por los logros normativos conseguidos en el ámbito de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Con la convergencia de algunos de los principales procesos intergubernamentales, el sistema de las Naciones Unidas y los Estados Miembros reforzaron sus compromisos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en documentos finales fundamentales, tales como la Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (resolución 69/313 de la Asamblea General, anexo), la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (resolución 70/1 de la Asamblea General) y el Acuerdo de París, aprobado por la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático en su vigésimo primer período de sesiones, que

¹ El plazo para la presentación de este informe al Consejo Económico y Social venció poco después de que vencieran los plazos de los informes de los equipos de las Naciones Unidas en los países al Sistema de Gestión de la Información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que han sustituido a los informes anuales del Coordinador Residente. La falta de datos exhaustivos repercutió negativamente en el análisis.

se celebró en París del 30 de noviembre al 13 de diciembre de 2015 (véase FCCC/CP/2015/10/Add.1, decisión 1/CP.21).

5. Por vez primera, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se enmarcan en la agenda general del desarrollo sostenible, la financiación y el cambio climático y se consideran un requisito previo indiscutible para alcanzar un orden económico, social y ambiental justo y equitativo. El logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas no es solo un objetivo en sí mismo, sino que también se reconoce firmemente como un multiplicador de fuerza en todas las esferas que abarcan los objetivos: en 11 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible se han fijado metas que tienen en cuenta las cuestiones de género.

6. La publicación del estudio mundial sobre la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad² y la aprobación de la resolución 2242 (2015) del Consejo constituyeron hitos importantes para promover el liderazgo de las mujeres y la igualdad de género en la agenda para la paz y la seguridad internacionales. Tanto en el estudio mundial como en la resolución 2242 (2015) del Consejo se reconoció que la participación de las mujeres impulsaba la asistencia humanitaria, posibilitaba la conclusión y sostenibilidad de los acuerdos de paz y facilitaba la recuperación económica después de los conflictos.

7. De forma colectiva, estos documentos finales ofrecen una oportunidad sin precedentes y una base duradera para fortalecer la incorporación sistemática de la perspectiva de género y la coherencia general de las respuestas normativas y operacionales de las Naciones Unidas en todos los sectores, en todos los países y en colaboración con un amplio espectro de interesados, incluidas las organizaciones comunitarias y de mujeres, los grupos feministas, las defensoras de los derechos humanos y los defensores de los derechos de la mujer, y las organizaciones dirigidas por jóvenes y de niñas. Dichos documentos finales también dan un mayor ímpetu a la aplicación de la resolución 67/226 de la Asamblea General, de 21 de diciembre de 2012, sobre la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, en la que la Asamblea encomendó de manera inequívoca al sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo que incorporara la perspectiva de género en todas las políticas y los programas, en particular ejecutando el Plan de Acción para Todo el Sistema y coordinando las actividades operacionales con una perspectiva de género a nivel de los países.

8. A medida que el sistema de las Naciones Unidas va adaptando su apoyo a la localización y aplicación de la Agenda 2030, que tiene un carácter universal, indivisible e integrado, la incorporación sistemática de una perspectiva de género es cada vez más importante para favorecer el progreso en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible y lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas antes de finales de 2030. Para aplicar la nueva agenda teniendo en cuenta la perspectiva de género, como se afirma en las conclusiones convenidas aprobadas por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 60º período de sesiones, hace falta adoptar medidas urgentes con respecto a los compromisos nuevos y de larga data en materia de igualdad de género y

² *Prevenir los conflictos, transformar la justicia, garantizar la paz: estudio mundial sobre la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas* (ONU-Mujeres, 2015).

empoderamiento de las mujeres y las niñas, como, por ejemplo, contar con la acción integrada y coordinada de las Naciones Unidas para proteger y promover los derechos humanos de las mujeres y las niñas en las iniciativas humanitarias, de desarrollo y de consolidación de la paz; eliminar la discriminación y transformar leyes y políticas; poner fin a la violencia contra las mujeres; velar por que las mujeres y las niñas puedan acceder en igualdad de condiciones a una educación y una atención sanitaria de calidad; promover su liderazgo y participación en los procesos de toma de decisiones a todos los niveles, incluso en la política; y empoderarlas económicamente, por ejemplo, velando por que tengan las mismas oportunidades de acceder a un trabajo decente. La aplicación de la nueva agenda teniendo en cuenta la perspectiva de género también depende del aumento considerable de las inversiones y del apoyo a las instituciones que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a escala mundial, regional y nacional, de datos sólidos y del fortalecimiento de los sistemas de vigilancia, examen y rendición de cuentas.

III. Promoción de la rendición de cuentas en todo el sistema en los ámbitos de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

9. En 2015, el cuarto año de ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema, presentaron informes 64 entidades (que constituyen más del 90% del conjunto de entidades), entre ellas la Secretaría y sus departamentos y oficinas³, lo que representa un aumento de la participación en el Plan de Acción: en 2013 y 2014 presentaron informes 62 entidades y en 2012 lo hicieron 55.

10. Los resultados de 2015 indican que el Plan de Acción para Todo el Sistema sigue favoreciendo el progreso en la incorporación de la perspectiva de género. En el caso del sistema de las Naciones Unidas, la proporción de las calificaciones indicativas de que se reúnen o se superan los requisitos aumentó del 31% al 57% entre el primer año de presentación de informes (2012) y 2015 (gráfico I).

11. La presentación de informes con arreglo al Plan de Acción siguió mejorando. En 2015, aproximadamente el 73% de los planes de acción correctivos fueron satisfactorios o más que satisfactorios, frente al 66% de 2014. El servicio de asistencia a los usuarios de ONU-Mujeres examinó todos los informes para verificar su calidad y exactitud y sugirió revisiones para el 40% de ellos, 7 puntos porcentuales menos con respecto a 2014, lo que indica un mayor conocimiento de los requisitos de desempeño. Además, aproximadamente el 70% de las recomendaciones formuladas por el servicio de asistencia a los usuarios dio lugar a revisiones.

³ Entre las entidades que no presentaron informes cabe mencionar el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia, el Instituto de las Naciones Unidas de Investigación sobre el Desarme, el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, la Organización de Aviación Civil Internacional, la Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos y la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares.

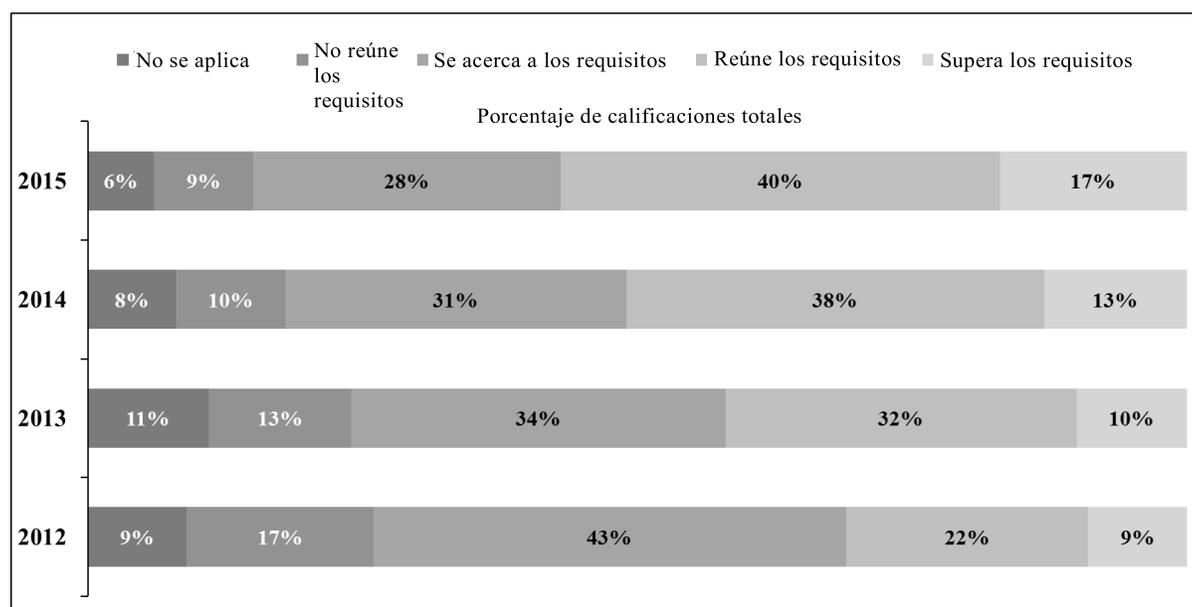
12. Por otro lado, haciendo especial referencia al indicador del desempeño 5 (Evaluación)⁴, el servicio de asistencia a los usuarios recomendó que se hiciera una revisión únicamente en el 25% de los casos, lo que indica que ha aumentado la exactitud de la información suministrada. En el 37% de esos casos se modificaron las calificaciones.

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

13. A fin de determinar las tendencias en el desempeño, en el informe actual se comparan los resultados por a) año, b) indicador del desempeño, c) tipo de entidad⁵ y d) puntos fuertes y aspectos que podrían mejorarse.

Gráfico 1

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



14. Desde 2012, el desempeño general de todo el sistema ha mejorado a un ritmo constante, ya que han aumentado las calificaciones “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” y han disminuido las calificaciones “No reúne los requisitos” y “Se acerca a los requisitos” (gráfico I)⁶. Cabe señalar que la calificación “No se aplica”

⁴ El Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas administra el servicio de asistencia a los usuarios para el indicador del desempeño 5.

⁵ Las entidades se agruparon en categorías sobre la base de la división organizativa estándar de las Naciones Unidas: fondos y programas, Secretaría, entidades especializadas, entidades con orientación técnica e institutos de capacitación e investigación. Los institutos de capacitación e investigación aparecen por primera vez por separado en el año 2015, debido al incremento del número de entidades informantes en dicha categoría.

⁶ En el caso del sistema de las Naciones Unidas, los cálculos se basan en 960 calificaciones individuales, derivadas de 64 entidades que informan sobre 15 indicadores del desempeño.

ha disminuido desde 2013, lo que indica una mayor aceptación entre las entidades de la importancia de los indicadores del desempeño en sus actividades.

15. En la actualidad, el 57% de todas las calificaciones del sistema de las Naciones Unidas corresponden a la categoría “Reúne los requisitos” o “Supera los requisitos”, lo que representa un aumento de 6 puntos porcentuales con respecto a 2014 y de 26 puntos porcentuales con respecto a 2012, y un incremento anual promedio de casi 9 puntos porcentuales. La categoría “Reúne los requisitos” es la que registró el mayor aumento entre todas, al pasar del 22% en 2012 al 40% en 2015. La proporción de calificaciones en la categoría “Supera los requisitos” casi se duplicó entre 2012 y 2015, al pasar del 9% en 2012 al 17% en 2015.

16. Si bien el sistema de las Naciones Unidas ha demostrado un progreso anual constante en su desempeño con respecto al Plan de Acción para Todo el Sistema, el ritmo al que progresa sigue siendo insuficiente como para reunir todos los requisitos de desempeño antes de finales de 2017, que fue el plazo fijado por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación⁷. Las proyecciones basadas en el ritmo actual de progreso indican que cabe esperar que el sistema de las Naciones Unidas reúna o supere todos los requisitos antes de finales de 2020, tres años después de que venza el plazo. Además, el ritmo al que se progresa ha disminuido: en 2013, el total de las calificaciones “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” había aumentado en 11 puntos porcentuales con respecto al año anterior; en 2014, el aumento se redujo a 9 puntos porcentuales; y en 2015, se redujo todavía más a 6 puntos porcentuales.

B. Análisis comparativo por tipos de entidad

17. Como se muestra en el gráfico II y siguiendo las tendencias de los últimos años, los cinco tipos de entidades han registrado mejoras desde 2014, con un aumento de 4 puntos porcentuales en las calificaciones que indican que se reúnen o superan los requisitos en todos los tipos de entidad.

18. El grupo de las entidades especializadas siguió teniendo un desempeño considerablemente mejor que los otros grupos de entidades. El 82% de sus calificaciones se concentró en las categorías “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos”, lo que se traduce en un aumento de 6 puntos porcentuales desde 2014 y de 34 puntos porcentuales desde 2012. En comparación, la mejora en el desempeño registrada por el sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a las calificaciones “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” entre 2012 y 2015 aumentó en 26 puntos porcentuales.

19. El grupo de los fondos y programas continuó su trayectoria positiva, con un aumento de 7 puntos porcentuales por año desde 2012 y un aumento total de 21 puntos porcentuales desde que se presentaron los informes de referencia en 2012. En 2015, un 68% en total de sus calificaciones correspondió a las categorías “Reúne los requisitos” o “Supera los requisitos”. Además, el desempeño del grupo de los fondos y programas siguió siendo superior al del sistema de las Naciones Unidas: en promedio, el desempeño del sistema de las Naciones Unidas va 11 puntos porcentuales por detrás del registrado por los fondos y programas si las

⁷ Las entidades con orientación técnica tienen de plazo hasta 2019 para reunir los requisitos.

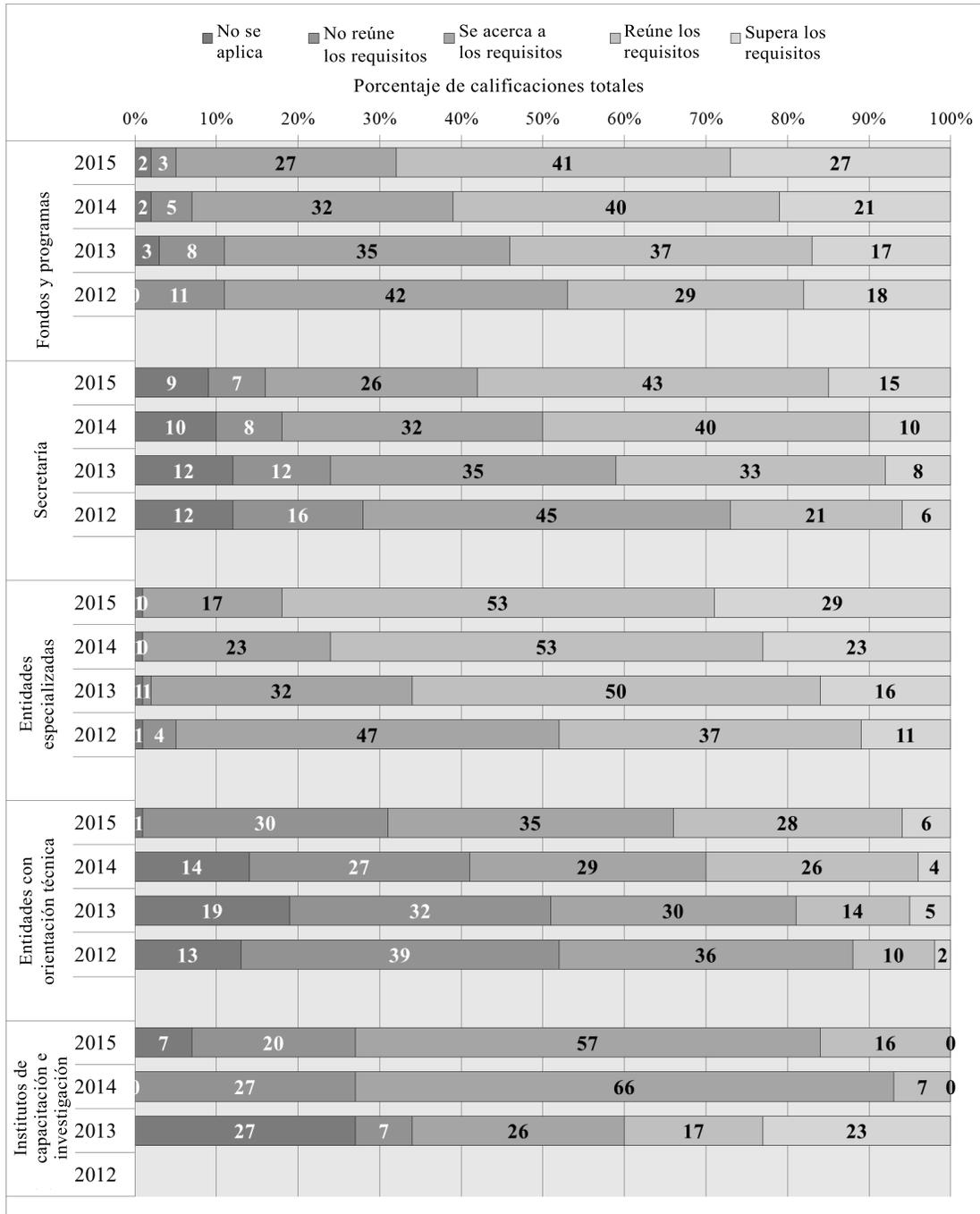
calificaciones “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” se toman como porcentaje del total de las calificaciones.

20. La Secretaría ha ido avanzado de manera constante desde 2012: el 58% de todas las calificaciones en 2015 se concentró en la categoría “Reúne los requisitos” o “Supera los requisitos”, un aumento con respecto al 27% registrado en 2012 y 8 puntos porcentuales más desde 2014, lo que representa uno de los mayores incrementos por año entre los grupos. Sin embargo, de forma similar a anteriores períodos de información, la Secretaría continúa registrando un desempeño considerablemente inferior en la categoría “Supera los requisitos” en comparación con las entidades especializadas y los fondos y programas, al ir por lo menos 10 puntos porcentuales por detrás de cada uno de esos grupos en dicha calificación.

21. El grupo de entidades con orientación técnica informó de que el 34% de todas las calificaciones correspondía a las categorías “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos”. Además, este grupo también registró el aumento más bajo en dichas categorías entre 2014 y 2015, en comparación con otros tipos de entidad, al aumentar tan solo 4 puntos porcentuales en las categorías “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos”. Cabe destacar, sin embargo, que la calificación “No se aplica” entre las entidades con orientación técnica solo supuso el 1% en 2015, frente al 13%, como mínimo de años anteriores, lo que demuestra un mayor reconocimiento de la importancia de la incorporación de la perspectiva de género para sus mandatos.

22. En 2015, el 16% de todas las calificaciones de los institutos de capacitación e investigación se concentraban en la categoría “Reúne los requisitos”, frente al 7% de 2014. Sin embargo, este grupo es el único que no informó de ninguna calificación de la categoría “Supera los requisitos” durante dos años consecutivos. No obstante, es alentador observar que, pese a haber registrado el menor grado de desempeño entre todos los tipos de entidad en 2015, fue el que realizó los mayores avances en la categoría “Reúne los requisitos” respecto de 2014, al haber conseguido un incremento de 9 puntos porcentuales.

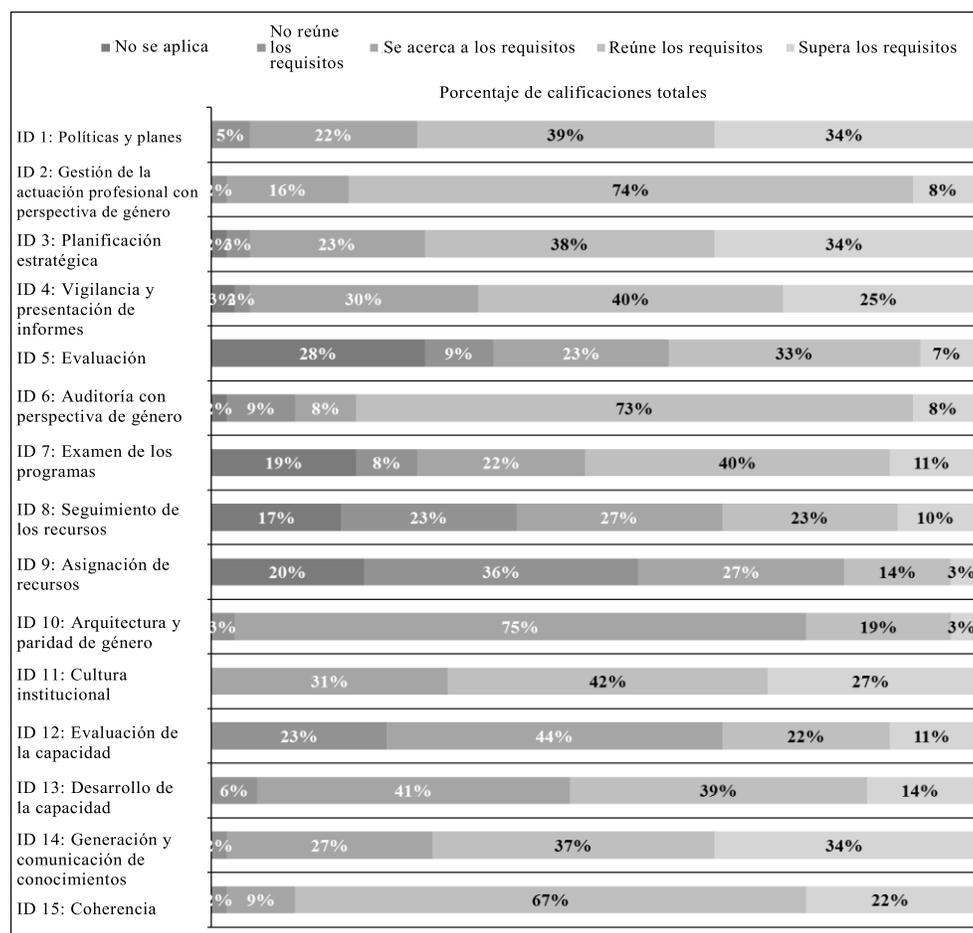
Gráfico II
Análisis comparativo de las calificaciones, por año y tipo de entidad



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

23. En el gráfico III se desglosan las calificaciones, por indicador del desempeño, correspondientes al período que se examina (2015) para todas las entidades y en el gráfico IV se comparan las calificaciones “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos”, por indicador, para los cuatro años de presentación de informes.

Gráfico III
Análisis de las calificaciones del sistema de las Naciones Unidas en 2015, por indicador del desempeño (ID)



24. En el gráfico III se muestra que por lo menos el 50% de las calificaciones para 10 de los 15 indicadores del desempeño correspondieron a la categoría “Reúne los requisitos” o “Supera los requisitos” en 2015, un aumento con respecto a los 8 de 2014.

25. La mayor proporción de calificaciones de la categoría “Supera los requisitos” se concentró en tres indicadores (Políticas y planes, Planificación estratégica y Generación y comunicación de conocimientos). Con respecto a estos tres

indicadores, el 34% de las entidades superaba los requisitos⁸. El amplio alcance de cada uno de estos indicadores favorece de manera efectiva el desempeño general en todos los indicadores.

26. Con respecto a tres indicadores del desempeño (Seguimiento de los recursos⁹, Asignación de recursos¹⁰ y Evaluación de la capacidad¹¹), el 23% o un porcentaje mayor de entidades informaron de que no reunían los requisitos, lo que indica que, si bien las entidades perciben que dichos indicadores son pertinentes para su labor, hace falta una atención más sistemática y centrada para mejorar el desempeño a fin de cumplir los requisitos.

27. Con respecto a cuatro indicadores del desempeño (Evaluación¹², Asignación de recursos¹³, Examen de los programas¹⁴ y Seguimiento de los recursos¹⁵), el 17% o un porcentaje mayor de las calificaciones correspondió a la categoría “No se aplica”, lo que refleja que a las entidades les sigue costando considerar que esos indicadores son pertinentes para su labor y sus mandatos.

⁸ Veintidós entidades por indicador. Estas cifras y las mencionadas en las notas de pie de página posteriores se basan en una muestra de referencia de 64 entidades.

⁹ El 23% de las entidades (15 entidades).

¹⁰ El 36% de las entidades (23 entidades).

¹¹ El 23% de las entidades (15 entidades).

¹² El 28% de las entidades (18 entidades).

¹³ El 20% de las entidades (13 entidades).

¹⁴ El 19% de las entidades (12 entidades).

¹⁵ El 17% de las entidades (11 entidades).

Gráfico IV¹⁶

Análisis comparativo de las calificaciones “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos”, por indicador, 2012, 2013, 2014 y 2015

Indicador del desempeño, clasificado según el desempeño en 2015	Porcentaje de calificaciones totales de la categoría “Reúne los requisitos” o “Supera los requisitos” (“No se aplica” excluido)				Diferencia en puntos porcentuales (2015-2014)	Diferencia en puntos porcentuales (2015-2012)
	2015	2014	2013	2012		
ID 15: Coherencia	89	87	89	77	2	12
ID 6: Auditoría con perspectiva de género	83	78	69	13	5	70
ID 2: Gestión de la actuación profesional con perspectiva de género	83	81	75	59	3	24
ID 1: Políticas y planes	73	61	50	40	12	33
ID 3: Planificación estratégica	73	74	58	41	-1	32
ID 14: Generación y comunicación de conocimientos	72	66	52	34	6	38
ID 11: Cultura institucional	69	63	59	48	7	21
ID 4: Vigilancia y presentación de informes	68	65	50	39	3	29
ID 7: Examen de los programas	63	59	47	31	4	32
ID 5: Evaluación	55	50	44	36	5	19
ID 13: Desarrollo de la capacidad	53	40	25	23	13	30
ID 8: Seguimiento de los recursos	39	30	25	22	9	17
ID 12: Evaluación de la capacidad	33	28	23	15	5	18
ID 10: Arquitectura y paridad de género	22	21	20	13	1	9
ID 9: Asignación de recursos	22	18	13	7	4	15

Puntos fuertes

Resultados de 2015

28. En el gráfico IV se muestra que el sistema de las Naciones Unidas realizó avances en 14 de los 15 indicadores del desempeño. El único indicador en el que disminuyó la proporción de calificaciones de las categorías “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” fue en el de la planificación estratégica, como consecuencia del menor número de entidades que calificaron este indicador con la categoría “No se aplica” de 5 en 2014 a 1 en 2015¹⁷.

¹⁶ A fin de presentar con más precisión los puntos fuertes y los aspectos que podrían mejorarse, los porcentajes del gráfico IV se calcularon omitiendo las calificaciones de la categoría “No se aplica”. Por tanto, los porcentajes correspondientes a las categorías “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” serán ligeramente diferentes de los que se presentan en el gráfico I, en el que los porcentajes se basan en todas las calificaciones, incluida la de “No se aplica”.

¹⁷ Dado que la calificación “No se aplica” se omite del cálculo de los puntos fuertes y débiles, los porcentajes correspondientes a las categorías “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” cambiarán conforme aumenten o disminuyan las calificaciones de la categoría “No se aplica”. El número de entidades que reúnan los requisitos para este indicador siguió siendo el mismo entre 2014 y 2015. Otras cuatro entidades superaron los requisitos entre 2014 y 2015. Los resultados para el indicador de la planificación estratégica parecen indicar una ligera disminución del desempeño en 2015 porque el número base de entidades aumentó en seis: cuatro entidades que dejaron de utilizar la calificación “No se aplica” para este indicador y dos entidades informantes más para 2015.

29. En 2015, 41 de las 64 entidades informantes de las Naciones Unidas (el 64%) reunían o superaban al menos el 50% o un porcentaje mayor de los requisitos de desempeño relacionados con la incorporación de la perspectiva de género, lo que supone un aumento con respecto al 13% de 2012.

30. El indicador referente a la coherencia registró el mejor desempeño entre los 15 indicadores del Plan de Acción para Todo el Sistema por cuarto año consecutivo, y el desempeño de todo el sistema en este ámbito sigue siendo superior al resto. En 2015, el 89% de las entidades reunían o superaban los requisitos para este indicador¹⁸. En particular, el aumento de 7 puntos porcentuales en la proporción de entidades que superan los requisitos (del 15% (9 entidades) en 2014 al 22% (14 entidades) en 2015) señaló un aumento del número de entidades que llevaban a cabo revisiones por pares del Plan de Acción para Todo el Sistema.

31. Los indicadores del desempeño referentes a la auditoría con perspectiva de género y la gestión de la actuación profesional con perspectiva de género siguieron muy de cerca al indicador de la coherencia, con el segundo y tercer nivel más alto de cumplimiento: el 83% de todas las entidades reunían o superaban los requisitos, un aumento con respecto al 78% y el 81%, respectivamente, registrado en 2014.

32. El 83% de las entidades¹⁹ reunían o superaban los requisitos correspondientes al indicador de la gestión de la actuación profesional, un ligero aumento con respecto al 81%²⁰ de 2014 y un incremento considerable con respecto al 59%²¹ de 2012. El cumplimiento en toda la Secretaría fue la causa del aumento inicial de 16 puntos porcentuales entre 2012 y 2013, que se ha mantenido durante los dos últimos períodos de presentación de informes. Asimismo, en 2015, para aumentar la coherencia y el desempeño en esta esfera, el Centro de Capacitación de ONU-Mujeres elaboró unas directrices para ayudar al personal y a los administradores del sistema de las Naciones Unidas a desarrollar competencias que tuvieran en cuenta las cuestiones de género.

Progreso desde que se presentaron los informes de referencia hasta el actual período de presentación de informes: 2012-2015

33. Desde que empezó a implantarse el Plan de Acción para Todo el Sistema en 2012, el ámbito en el que más se ha avanzado es el de la auditoría con perspectiva de género, cuyas calificaciones en las categorías de “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” han aumentado 70 puntos porcentuales entre 2012 y 2015²².

34. Además, todos los indicadores siguientes registraron un incremento de 30 puntos porcentuales o más en las categorías “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos”: Auditoría, Generación y comunicación de conocimientos, Políticas y planes, Examen de los programas, Planificación estratégica y Desarrollo de la capacidad (gráfico IV).

¹⁸ Cincuenta y siete entidades.

¹⁹ Cincuenta y dos entidades.

²⁰ Cuarenta y nueve entidades.

²¹ Treinta y dos entidades.

²² Aumento de 7 a 53 entidades.

Progreso desde el anterior período de presentación de informes hasta el período actual: 2014-2015

35. En el período más reciente de presentación de informes (2014-2015), los ámbitos en los que más se ha avanzado son los de Desarrollo de la capacidad, Políticas y planes y Seguimiento de los recursos, que han incrementado en 9 puntos porcentuales o más las calificaciones de las categorías “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos”.

36. Entre los tres primeros, el indicador referente al desarrollo de la capacidad había registrado el mayor progreso desde 2014, con un aumento de 13 puntos porcentuales en las categorías “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos”. Actualmente, el 53% de las entidades²³ reúnen o superan los requisitos. Gran parte de esta mejora se puede atribuir al aprovechamiento del curso en línea “I Know Gender” de ONU-Mujeres dirigido a personas no especializadas en cuestiones de género. En marzo de 2016, 10.472 miembros del personal de las entidades informantes habían realizado este curso de autoaprendizaje en línea²⁴, que es obligatorio para el personal de 14 entidades. Otras diez entidades, incluida la Secretaría, que representan aproximadamente el 40% de todo el personal de las Naciones Unidas a nivel mundial, se han comprometido a hacer que el curso sea obligatorio en 2016, de forma que el sistema de las Naciones Unidas esté mejor preparado para cumplir los mandatos de incorporación de la perspectiva de género.

37. Es significativo que el 73% de todas las entidades informantes²⁵ cumplieren o superasen los requisitos para el indicador referente a la Política de género en 2015, un aumento de 12 puntos porcentuales con respecto al 61%²⁶ de 2014. Otras ocho entidades se comprometieron a elaborar o aplicar políticas en 2016, lo que sugiere un porcentaje de cumplimiento del 85% de todas las entidades de las Naciones Unidas a finales de 2016. Este dato reviste especial importancia. Las políticas y los planes relativos a las cuestiones de género siguen encontrándose entre los principales motores del cambio. El desempeño de las entidades que tienen políticas de género es notablemente mayor que el de las entidades que carecen de ellas: las 47 entidades que reúnen o superan los requisitos del indicador referente a las políticas de género reúnen o superan, de media, los requisitos de 10 de los 15 indicadores, frente a la media de 5 indicadores de las entidades que no tienen políticas de género.

38. El seguimiento de los recursos registró el tercer mayor incremento en las categorías “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” entre 2014 y 2015, con un aumento de 9 puntos porcentuales, pasando del 30% al 39%. En 2015, 21 entidades (el 33% de las entidades informantes) utilizaban marcadores de políticas sobre igualdad entre los géneros, y otras 16 dijeron estar adoptando mecanismos de seguimiento de los recursos. Entre 2014 y 2015, las calificaciones de las categorías “No reúne los requisitos” y “No se aplica” disminuyeron 5 puntos porcentuales en su conjunto, lo que apunta a un mayor conocimiento del seguimiento de los recursos destinados a la igualdad de género. Es significativo que de las 11 entidades que calificaron este indicador en la categoría “No se aplica”, 9 fueran departamentos de la Secretaría. Además, de manera similar a lo ocurrido en 2014, 8 de 33 departamentos de la Secretaría señalaron que el seguimiento de los recursos

²³ Treinta y cuatro entidades.

²⁴ Centro de Capacitación de ONU-Mujeres.

²⁵ Cuarenta y siete entidades.

²⁶ Treinta y siete entidades.

destinados a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres debía llevarse a cabo de manera centralizada a través de una plataforma común.

Aspectos que podrían mejorarse

39. En 2015, al igual que en 2014, los ámbitos de la asignación de recursos, la arquitectura y paridad de género y la evaluación de la capacidad fueron, en ese orden, los que tuvieron el peor desempeño en el sistema de las Naciones Unidas. Un 35% o un porcentaje menor de las entidades señalaron que reunían o superaban los requisitos.

40. La asignación de recursos, si bien tuvo el peor desempeño entre todos los indicadores del Plan de Acción para Todo el Sistema, invirtió notablemente la tendencia negativa de los tres años anteriores, con un aumento de 4 puntos porcentuales en las categorías “Reúne los requisitos” y “Supera los requisitos” entre 2014 y 2015. Además, en 2015 se incluyeron actividades correctivas relacionadas con la asignación de recursos en aproximadamente el 28% de los planes correctivos, lo que indica la posibilidad de que para 2016 y 2017 haya más progresos graduales en este ámbito.

41. La arquitectura y paridad de género sigue siendo un ámbito particularmente deficiente en todo el sistema de las Naciones Unidas y, junto con la asignación de recursos, es el indicador con el peor nivel de desempeño: el 22% de las entidades²⁷ reunían o superaban los requisitos para este indicador en 2015. La gran lentitud de los progresos con respecto a este indicador (a diferencia de lo que ocurre con el indicador de la asignación de recursos) es particularmente desconcertante, como demuestra el aumento de 1 punto porcentual de 2014 a 2015, al igual que en el anterior año de presentación de información. Al ritmo de progreso actual, el sistema no cumplirá los objetivos para este indicador hasta 2041, es decir, 24 años después de que venza el plazo límite establecido de 2017. Para entender mejor qué es lo que impide el progreso en este ámbito, conviene examinar los tres componentes del indicador:

a) *Sistemas de coordinadores de cuestiones de género.* Casi el 94%²⁸ de las entidades tienen un coordinador de cuestiones de género o figura equivalente, lo que supone un aumento de 2 puntos porcentuales con respecto a 2014. Sin embargo, en solo el 66%²⁹ de ellas, los coordinadores de cuestiones de género son de categoría P-4 y superiores. Como se ha indicado en repetidas ocasiones, la falta de antigüedad está estrechamente vinculada al acceso limitado a los puestos de personal directivo superior. En 2015, el 72%³⁰ definió las atribuciones de los coordinadores de cuestiones de género, lo que refleja un aumento de 6 puntos porcentuales respecto de 2014. El porcentaje de entidades en que los coordinadores de cuestiones de género dedican el 20% o un porcentaje mayor de su tiempo a funciones relacionadas con la igualdad de género siguió siendo del 47% (equivalente a 30 entidades) entre 2014 y 2015. Esto apunta al problema permanente de las demandas contrapuestas respecto de la distribución del tiempo de los coordinadores de cuestiones de género;

²⁷ Catorce entidades.

²⁸ Sesenta entidades.

²⁹ Cuarenta y dos entidades.

³⁰ Cuarenta y seis entidades.

b) *Representación paritaria de las mujeres a todos los niveles.* El progreso para conseguir la representación paritaria de las mujeres sigue siendo lento. Recordando los resultados de 2013 y 2014, el 83% de las entidades señalaron que no habían logrado que las mujeres estuvieran representadas en igualdad de condiciones a nivel de la categoría P-4 y superiores. Los resultados muestran que contrarrestar la relación inversa entre antigüedad y la representación de las mujeres sigue siendo un problema para el sistema de las Naciones Unidas;

c) *Asignación de recursos suficientes.* Casi el 33%³¹ informó de que tenían una dependencia de género o equivalente dotada de los recursos necesarios. A pesar de este aumento alentador, la falta constante de recursos humanos y financieros necesarios para lograr la igualdad de género puede socavar el ritmo al que se progresa en todos los indicadores, especialmente en las esferas que plantean problemas más arraigados.

42. El ámbito de la evaluación de la capacidad progresó poco entre 2014 y 2015: solo el 33% de las entidades³² reunían o superaban los requisitos, un aumento con respecto al 28% de 2014. En una nota más positiva, la evaluación de la capacidad fue el ámbito en el que más se centraron las entidades para mejorar el desempeño en 2016. Treinta y una entidades señalaron que tenían previsto realizar actividades de evaluación de la capacidad en 2016. Además, es probable que se hagan progresos significativos mediante la aplicación y adaptación sistemáticas en todo el sistema del instrumento utilizado por el Centro de Capacitación de ONU-Mujeres para evaluar la capacidad.

D. Planes de acción correctivos

43. Los planes de acción correctivos, expresados en plazos, responsabilidad de seguimiento y recursos necesarios para lograr progresos, definen las medidas que las entidades prevén adoptar para mejorar el desempeño en cada indicador.

44. En vista de que la fecha límite para reunir o superar los requisitos para todos los indicadores del Plan de Acción para Todo el Sistema es el año 2017, el número de actividades encaminadas a mejorar el desempeño esbozadas por todas las entidades siguió aumentando y pasó de 91 en 2013 a 170 en 2014 y a 175 en 2015. De manera similar a lo ocurrido en los años anteriores, la evaluación de la capacidad, el desarrollo de la capacidad y el seguimiento de los recursos son los ámbitos más seleccionados para la intensificación de las actividades por las entidades. Otros ámbitos de interés son la arquitectura y paridad de género, así como la asignación de recursos. Además, en el 80% de los casos en que se presentó información se designó a un funcionario que no era el coordinador o la dependencia de cuestiones de género para que fuera responsable de las medidas de seguimiento, lo que indica una ampliación continua de la red de participación y la responsabilidad para incorporar la perspectiva de género en el seno de las entidades.

45. Las entidades determinaron qué recursos eran necesarios para seguir mejorando el desempeño. De manera similar a lo ocurrido en 2014, estimaron que se necesitaría un total de 18,8 millones de dólares de los Estados Unidos, aproximadamente. En 2015, de manera parecida a lo sucedido en 2013 y 2014, la

³¹ Veintiuna entidades.

³² Veintiuna entidades.

mayor parte de los recursos (el 23% del total de los recursos necesarios) se necesitaban para el ámbito de la arquitectura y paridad de género, seguido del de las políticas y planes (el 14%), la asignación de recursos (el 12%) y el desarrollo de la capacidad (el 9%).

46. Entre las conclusiones relacionadas con el período actual de ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema cabe mencionar las siguientes:

a) La ocupación de puestos de nivel superior sigue siendo una condición esencial para avanzar hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y hacer que ambas cosas sean una realidad: el 68% de las entidades afirmó que el compromiso del personal directivo superior constituía uno de los principales motores para un cambio positivo. Siendo este el caso, hace falta que aumente la rendición de cuentas con respecto al compromiso demostrado del personal directivo superior con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres;

b) Unos recursos humanos y financieros suficientes en apoyo de la incorporación de la perspectiva de género en todas las entidades son la base de toda expectativa razonable de progreso. En 2015, el 32% de las entidades afirmaron que la insuficiencia de recursos destinados a la igualdad de género constituía uno de los mayores obstáculos al progreso, lo que supone un aumento de 8 puntos porcentuales desde 2014. Si no se intensifican los esfuerzos y si no se invierten suficientes recursos humanos y financieros en ámbitos tales como la arquitectura y paridad de género, la cultura institucional y la asignación de recursos, el ritmo general al que avanza el sistema hacia la aplicación del marco del Plan de Acción para Todo el Sistema se estancará o declinará;

c) La elaboración, promulgación y aplicación de políticas de género impulsa de manera significativa los avances en la incorporación de la perspectiva de género. Es necesario prestar más atención a la aplicación de las políticas para que estas puedan seguir impulsando la mejora de los resultados en todos los indicadores;

d) La arquitectura y paridad de género continúa siendo uno de los ámbitos con peor desempeño en todo el sistema de las Naciones Unidas. La disminución del ritmo al que se progresa es particularmente desconcertante. Si se tienen en cuenta las tendencias actuales y si no se refuerzan unas medidas centradas y efectivas, se prevé que el sistema de las Naciones Unidas alcanzará las metas para este indicador en 2041.

47. Entre los próximos pasos que se propone seguir para que el sistema de las Naciones Unidas pueda reunir todos los requisitos antes de finales de 2017 cabe mencionar los siguientes:

a) Continuar elaborando y actualizando políticas y planes de género que se ajusten al Plan de Acción para Todo el Sistema, lo que incluye unos enfoques comunes de aplicación para los principales indicadores del Plan de Acción;

b) Invertir recursos financieros y humanos considerables, incluso mediante la elaboración y aplicación de políticas específicas, según sea necesario, para avanzar más rápidamente hacia la representación paritaria de las mujeres, especialmente mediante la aplicación sistemática de medidas especiales de carácter temporal, tal como se establece en el artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer³³; las

³³ Naciones Unidas, *Treaty Series*, vol. 1249, Núm. 20378.

modalidades de trabajo flexibles; las políticas de facilitación; el establecimiento de metas más ambiciosas para la representación paritaria de las mujeres; y una mayor rendición de cuentas del personal directivo superior por las medidas adoptadas al respecto;

c) Armonizar los sistemas de marcadores de políticas sobre igualdad entre los géneros y reforzar la capacidad de ejecución, por medio de un servicio de asistencia a los usuarios sobre dichos marcadores, la elaboración de materiales de capacitación, la inclusión de mecanismos de seguimiento en plataformas comunes, como Umoja, y unos enfoques comunes para las entidades pequeñas y técnicas, entre otras cosas;

d) Exigir a todo el personal que realice cursos obligatorios de introducción a la igualdad de género y reforzar la aplicación de los instrumentos de evaluación de la capacidad en cuestiones de género;

e) Intensificar y sistematizar el intercambio de conocimientos en relación con todos los indicadores del Plan de Acción para Todo el Sistema, por ejemplo, mediante el fortalecimiento del portal de conocimientos;

f) Aumentar los exámenes por entidades homólogas de los informes sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema, a fin de aumentar la calidad y la exactitud de los datos, el intercambio de conocimientos y las experiencias adquiridas.

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

48. Esta sección se centra en los progresos y logros alcanzados por el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a la hora de incorporar la perspectiva de género en sus actividades operacionales. Se basa en la información proporcionada por el Sistema de Gestión de la Información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el sistema de gestión de los resultados de ONU-Mujeres, así como por fuentes secundarias³⁴.

A. Fortalecimiento de la coherencia operacional para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

49. Los múltiples mecanismos de coordinación interinstitucional e instrumentos comunes de planificación por países sirven de conductos para incorporar la perspectiva de género en las actividades operacionales de las Naciones Unidas. A nivel nacional, el mecanismo más común es el de los grupos temáticos sobre género (o relacionados con el género). En 2015, los equipos de las Naciones Unidas en los países informaron de que había 71 grupos temáticos sobre género y 26 grupos interinstitucionales con un enfoque combinado e integrado de género y derechos humanos o grupos de resultados del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Esta tendencia refleja la creciente comprensión de los fuertes vínculos que existen entre la igualdad de género y los resultados de desarrollo en general positivos en los equipos de las Naciones Unidas en los países.

³⁴ Véase la nota 1 relativa a la falta de datos exhaustivos.

50. Los grupos temáticos sobre género prestaron apoyo en materia de políticas estratégicas, apoyo técnico y apoyo para la creación de capacidad para las operaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en lo que respecta a la labor analítica, el establecimiento de prioridades estratégicas y la formulación, aplicación y supervisión del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. El grupo temático sobre género del Brasil resultó fundamental para destacar las intersecciones de las cuestiones de género, raza y etnia, y posicionar e incorporar esas cuestiones superpuestas en los resultados propuestos del Marco de Asistencia para el Desarrollo 2017-2021. En Tayikistán, el grupo temático sobre género contribuyó a los diálogos acerca de las políticas sobre el género y la gestión de los recursos hídricos, la incorporación de la perspectiva de género en la reducción del riesgo de desastres y el empoderamiento económico de las mujeres, lo que se tradujo en un asesoramiento sustantivo para incorporar la perspectiva de género en las actividades operacionales de las Naciones Unidas en esas esferas.

51. Asimismo, en 2015 se creó un grupo de trabajo regional interinstitucional sobre género en Europa y Asia Central para reforzar la incorporación de la perspectiva de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El grupo de trabajo se centró en apoyar los procesos intergubernamentales, prestar asesoramiento sobre políticas integradas y apoyar los mecanismos de coordinación en los planos regional y nacional, mejorar la generación y difusión de conocimientos y promover estrategias de programación conjunta y promoción conjunta, con el apoyo de los esfuerzos regionales de movilización de recursos.

52. Los grupos temáticos sobre género también ayudaron a los asociados nacionales a traducir en políticas y planes los compromisos normativos en materia de igualdad de género convenidos internacionalmente. En Turquía, el grupo temático sobre género contribuyó al Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género y al Plan de Acción Nacional para Poner Fin a la Violencia contra las Mujeres. En Colombia, el grupo temático sobre género facilitó la participación de dos delegaciones de expertos en cuestiones de género y una misión de diez representantes de organizaciones de mujeres en las conversaciones de paz de La Habana, lo que condujo a la inclusión de la violencia por razón de género y la violencia sexual relacionada con los conflictos en los acuerdos de paz. El apoyo técnico coordinado de ONU-Mujeres, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) contribuyó a la elaboración de la primera encuesta nacional sobre violencia doméstica en Kazajstán.

53. Como motor fundamental de la coordinación y coherencia del sistema de las Naciones Unidas, los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo han prestado una creciente atención a la igualdad de género como una esfera prioritaria y como una esfera incorporada en otras esferas de resultados. En más del 60% de los Marcos de Asistencia para el Desarrollo se indican resultados concretos sobre la igualdad de género³⁵. En la República Unida de Tanzania, en 3 de los 12 resultados del Plan de Asistencia de las Naciones Unidas (2016-2021) se aborda la igualdad de género en relación con el mejor acceso a los servicios de nutrición de calidad, el aumento de la participación política de las mujeres y el fortalecimiento de la prevención y la respuesta a la violencia contra las mujeres. En Georgia, el equipo de las Naciones Unidas incorporó la perspectiva de género en todas las esferas prioritarias de la Alianza de las Naciones Unidas para el Desarrollo

³⁵ Véase la nota 1.

Sostenible (2016-2020) e incluyó indicadores diseñados para poder hacer un mejor seguimiento de los gastos por resultados y por organismo.

54. Los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo también refuerzan los vínculos entre los aspectos normativos y operacionales de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En una reciente publicación de ocho estudios monográficos por países se destacó que los equipos de las Naciones Unidas en los países habían integrado, mediante la programación conjunta, las normas y los criterios internacionales, en particular en materia de igualdad de género, en sus actividades operacionales en los contextos de los distintos países³⁶. En Albania, la integración de los compromisos normativos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en la programación común en los países dirigió el apoyo prestado por el equipo de las Naciones Unidas hacia un proceso nacional de reforma legislativa diseñado para eliminar las disposiciones discriminatorias por motivos de género de las leyes vigentes³⁷.

55. Los equipos de las Naciones Unidas en los países apoyan cada vez más los esfuerzos que hacen los Gobiernos para cumplir sus obligaciones en materia de presentación de informes a otros mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas, incluso mediante el examen periódico universal de los derechos humanos. En El Salvador, ONU-Mujeres apoyó al Gobierno en la preparación del examen periódico universal de los derechos humanos formulando recomendaciones sobre los derechos humanos de las mujeres, la violencia contra las mujeres, la salud sexual y reproductiva y el VIH, que estaban en consonancia con las obligaciones y los compromisos contraídos en virtud del derecho internacional de los derechos humanos.

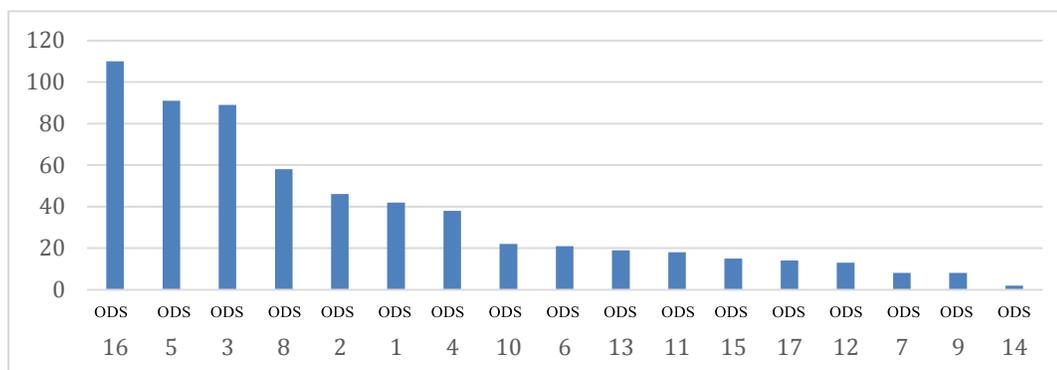
56. Los programas conjuntos son otro instrumento importante de coherencia y coordinación que se utiliza para reforzar los vínculos normativos y operacionales relacionados con la igualdad de género y mejorar los esfuerzos conjuntos de las Naciones Unidas con objeto de ofrecer resultados transformadores para las mujeres y las niñas. Como se indica en el gráfico V, la igualdad de género es la segunda esfera relacionada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible más elegida (la promoción de sociedades pacíficas e inclusivas es la primera), con más de 90 programas conjuntos en ejecución³⁸. Estos programas conjuntos abordan cuestiones como la violencia contra las mujeres, la participación política, la paz y la seguridad, la seguridad alimentaria y la nutrición, el empoderamiento económico, el cambio climático y el acceso a la energía sostenible.

³⁶ “Eight case studies on integrating the United Nations’ normative and operational work”, un estudio realizado por encargo del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (septiembre de 2015).

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Sistema de Gestión de la Información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Gráfico V
Número de programas conjuntos que abordan cuestiones relacionadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Fuente: Sistema de Gestión de la Información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

57. En 2015, ONU-Mujeres elaboró 12 programas insignia para aprovechar su mandato normativo, operacional y de coordinación con los principios rectores de “Unidos en la acción”. Con el respaldo de las teorías de cambio y una articulación de medidas y vínculos causales, esas iniciativas tienen por objeto ofrecer una plataforma programática para la acción conjunta de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el contexto del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

58. Los esfuerzos conjuntos de las entidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo posibilitaron el uso de enfoques integrados para abordar las prioridades nacionales de igualdad de género y ofrecieron resultados más sólidos a nivel nacional. En la República de Moldova, gracias a los esfuerzos conjuntos de las Naciones Unidas para lograr una mayor participación política de las mujeres, el número de mujeres elegidas como consejeras locales aumentó un 13% y el número de alcaldesas un 7%. En Mozambique, los esfuerzos conjuntos de las Naciones Unidas contribuyeron a la estrategia nacional para poner fin al matrimonio infantil, que fue aprobada por el Consejo de Ministros.

B. Incorporación de la igualdad de género en las respuestas de consolidación de la paz y asistencia humanitaria

59. En el período sobre el que se informa se realizaron esfuerzos significativos para incorporar la perspectiva de género en las respuestas de consolidación de la paz y asistencia humanitaria, incluida la de reducción del riesgo de desastres. En 21 países³⁹, ONU-Mujeres participó en las evaluaciones de las necesidades en situaciones posteriores a los conflictos y los desastres, formuló planes de acción conjuntos, llevó a cabo actividades de promoción con mecanismos de coordinación

³⁹ Afganistán, Bangladesh, Camboya, el Camerún, Colombia, ex República Yugoslava de Macedonia, Guatemala, Jordania, Iraq, Liberia, Mozambique, Myanmar, Nepal, Serbia, Sierra Leona, Sudán, Sudán del Sur, Ucrania, Vanuatu, Zimbabwe y Estado de Palestina.

humanitaria y por grupos y reforzó los vínculos entre los pilares de asistencia humanitaria, desarrollo y paz.

60. A través de la dirección técnica, ONU-Mujeres apoyó el análisis de las consecuencias relativas al género con respecto a las evaluaciones de las necesidades en situaciones posteriores a los conflictos y los desastres, que influyeron en la elaboración de intervenciones humanitarias con perspectiva de género⁴⁰. En Myanmar, Nepal y Vanuatu, gracias al apoyo técnico, se dio prioridad al liderazgo de las mujeres y a las asignaciones de recursos que tuvieran en cuenta el género en las actividades relacionadas con la infraestructura y los medios de vida de los planes de acción humanitaria. La evaluación de las necesidades en situaciones posteriores a los desastres en Vanuatu fue la primera en la región del Pacífico en la que se analizaron las consecuencias relativas al género en todos los sectores y se determinaron acciones humanitarias tomando como base las necesidades distintas de los hombres y las mujeres.

61. En Nepal, bajo la dirección de la oficina del Coordinador Residente, el equipo de tareas sobre la violencia sexual relacionada con los conflictos, que ha reunido a la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el UNFPA y ONU-Mujeres, hizo un inventario de las leyes sobre la violencia sexual y por razón de género y apoyó una mesa redonda interministerial para abordar la cuestión. Esas actividades contribuyeron a que el Ministerio de Paz y Reconstrucción se comprometiera a elaborar una segunda fase del plan de acción nacional sobre las resoluciones del Consejo de Seguridad 1325 (2000) y 1820 (2008).

62. Las actividades de desarrollo se están convirtiendo en una parte esencial del aumento de la resiliencia contra los desastres y los conflictos violentos y apoyan el mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz y las intervenciones humanitarias⁴¹. En Jordania, el equipo de las Naciones Unidas adaptó el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015-2017) al Plan de Respuesta de Jordania, agrupando las respuestas humanitarias y de desarrollo en un plan nacional integral. Mediante una alianza con el Ministerio de Desarrollo Social, ONU-Mujeres está en condiciones de incorporar la perspectiva de género en el proyecto de resiliencia del equipo de las Naciones Unidas. En Guatemala, el equipo de las Naciones Unidas adaptó el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015-2019) a los acuerdos nacionales de paz. Por ello se le incorporaron los indicadores de la mujer, la paz y la seguridad relacionados con la justicia de género y el liderazgo de las mujeres, en particular la representación de las mujeres y el reparto equitativo de las mujeres en la recuperación económica.

⁴⁰ Bangladesh, Burundi, Camboya, ex República Yugoslava de Macedonia, Liberia, Nepal, Serbia y Vanuatu.

⁴¹ Véase el informe del Secretario General acerca de la aplicación de la resolución 67/226 de la Asamblea General sobre la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (2016).

C. Actividades de promoción estratégica y comunicaciones conjuntas sobre igualdad de género

63. El 68% de los equipos de las Naciones Unidas en los países se han unido a los grupos de comunicaciones conjuntos de las Naciones Unidas y el 54% tienen estrategias de comunicaciones conjuntas en vigor⁴². Estos mecanismos interinstitucionales facilitan la coherencia de los mensajes y las actividades conjuntas de promoción y aumentan la visibilidad de los dirigentes de los equipos de las Naciones Unidas en los países en ámbitos estratégicos, como la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

64. La campaña del Secretario General titulada “ÚNETE para Poner Fin a la Violencia contra las Mujeres” siguió ofreciendo una plataforma a todo el sistema para las actividades de promoción estratégica y las comunicaciones coherentes sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En 2015, los grupos de comunicaciones de las Naciones Unidas movilizaron a las entidades de las Naciones Unidas para reforzar la voluntad política y aumentar la conciencia y los recursos con el fin de prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

65. Otras campañas conjuntas de promoción estratégica de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se centraron en la difusión de los resultados y los principales mensajes de los 20 años de exámenes nacionales y mundiales de la Plataforma de Acción de Beijing⁴³ y del estudio mundial sobre la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad, y apoyaron otras iniciativas mundiales, regionales y nacionales. En la India, el PNUD, el UNFPA, el UNICEF y la OMS apoyaron al Gobierno en la celebración de la cumbre mundial Llamamiento a la Acción de 2015 para generar impulso y adhesión a la versión actualizada de la Estrategia Mundial para la Salud de la Mujer, el Niño y el Adolescente que había puesto en marcha el Secretario General. La cumbre concluyó con la aprobación por 22 ministros de salud y jefes de delegaciones nacionales de la Declaración de Nueva Delhi sobre la eliminación de la mortalidad infantil y materna prevenible.

D. Desarrollo de la capacidad

66. El sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo siguió tomando medidas con el fin de mejorar el desarrollo de la capacidad para incorporar la perspectiva de género, que sigue siendo una base para avanzar. Un total de 22 equipos de las Naciones Unidas en los países reforzaron la capacidad del personal en la incorporación de la perspectiva de género⁴⁴. Por ejemplo, en Guatemala, Kirguistán, Malawi, Malí, el Pakistán y Zimbabwe, los grupos temáticos sobre género formularon estrategias sobre la incorporación de la perspectiva de género y capacitaron a los coordinadores sobre cómo integrar las consideraciones relativas a

⁴² Estudio de referencia del Sistema de Gestión de la Información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015.

⁴³ *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995* (publicación de las Naciones Unidas, núm. de venta: S.96.IV.13), cap. I, resolución 1, anexo II.

⁴⁴ Sistema de Gestión de la Información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

la igualdad de género en la formulación y aplicación del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

67. En particular, los equipos humanitarios de las Naciones Unidas en los países reforzaron su labor de desarrollo de la capacidad para incorporar la perspectiva de género. En el Pakistán, el equipo humanitario de las Naciones Unidas, junto con la Autoridad Nacional de Gestión de Desastres, capacitó a los proveedores de servicios de primera línea para responder a los desastres aplicando un indicador de políticas de igualdad de género en su labor. Como resultado, en el plan de respuesta estratégica se pudo integrar un elemento fundamental que analizaba las diferentes necesidades de las mujeres, los hombres, los niños y las niñas. En el Estado de Palestina, gracias al despliegue de un Asesor de Género en la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios se garantizó la designación de un coordinador de cuestiones de género para cada grupo de asistencia humanitaria, se incorporó la perspectiva de género en el mandato y se ampliaron las actividades de divulgación a las organizaciones de mujeres. En Ucrania, el apoyo prestado por el Asesor de Género Interinstitucional sobre la Acción Humanitaria para celebrar una consulta con todas las partes interesadas permitió que el equipo humanitario de las Naciones Unidas pudiera fortalecer la integración de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en los futuros planes y medidas de respuesta humanitaria.

68. Además, para mejorar la integración sistemática de la igualdad de género en las respuestas humanitarias, el UNFPA, el UNICEF y otras organizaciones internacionales actualizaron las Directrices para la Integración de las Intervenciones contra la Violencia de Género en la Acción Humanitaria con el fin de fortalecer la coordinación, la planificación, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las medidas esenciales para prevenir y mitigar la violencia por razón de género en todos los sectores de la respuesta humanitaria. ONU-Mujeres y Oxfam también dirigieron conjuntamente las iniciativas destinadas a revisar el Manual sobre Cuestiones de Género en la Acción Humanitaria del Comité Permanente entre Organismos.

69. Los Grupos Regionales de las Naciones Unidas para el Desarrollo lideraron los esfuerzos de desarrollo de la capacidad dirigidos a ayudar a los equipos de las Naciones Unidas en los países a incorporar la perspectiva de género en la localización, aplicación y supervisión de la nueva agenda de desarrollo sostenible en los procesos comunes de planificación nacional y por países. En Asia, se impartieron cursos de capacitación para los coordinadores residentes y los grupos temáticos sobre género en los países que aplicaban el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. En Europa y Asia Central, el Grupo Regional de las Naciones Unidas para el Desarrollo organizó un programa de formación de formadores con el fin de aumentar el número de personas que había en la lista de expertos en cuestiones de género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo con capacidad de apoyar los esfuerzos de incorporación de la perspectiva de género a nivel nacional.

70. A nivel mundial, el Manual para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Programación Común a Escala Nacional del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo se tradujo al francés y al español y se puso a disposición de todos los equipos de las Naciones Unidas en los países como medio para apoyar las iniciativas de desarrollo de la capacidad. El Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo también publicó una guía de referencia provisional para los equipos de las Naciones Unidas en los países sobre la incorporación de la Agenda 2030 para el

Desarrollo Sostenible a nivel nacional y una nota de orientación sobre los derechos humanos para los coordinadores residentes y los equipos de las Naciones Unidas en los países. En las dos publicaciones se abordaban cuestiones relativas a la igualdad de género y se facilitaban instrumentos y recursos pertinentes.

E. Financiación para la igualdad de género

71. Para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es necesario que aumenten considerablemente la financiación y los fondos específicos para subsanar la falta de recursos. Los esfuerzos para asignar recursos relacionados con el género y hacer un seguimiento de los recursos siguen haciéndose solo en casos concretos y siguen siendo limitados. La inclusión de los resultados y productos relacionados con el género en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo no se ha traducido necesariamente en un aumento de los recursos. De hecho, en un análisis reciente se constató una preocupante disminución del número de presupuestos específicos para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres⁴⁵.

72. Tomando como base la evaluación independiente de la fase piloto de “Unidos en la acción”, que reveló que la iniciativa aumentaba la coherencia de la acción del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres⁴⁶, los procedimientos operativos estándar del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo relativos a la segunda generación de la iniciativa se rigen por los principios de la obtención común de resultados y la mayor rendición de cuentas sobre cuestiones intersectoriales como la igualdad de género, poniendo de relieve la función clave de los marcos presupuestarios comunes y las estrategias de movilización conjuntas en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

73. En el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, un criterio clave de las asignaciones basadas en el desempeño del fondo para la iniciativa Una ONU está relacionado con el fortalecimiento del vínculo existente entre la labor normativa y operacional y la integración de los principios de programación de las Naciones Unidas, incluida la igualdad de género. De los 19 equipos de las Naciones Unidas en los países con fondos para la iniciativa Una ONU, 15 informaron de que se habían asignado recursos para la igualdad de género; no obstante, la proporción de esas asignaciones varía ampliamente, de un máximo del 75% a un mínimo del 2%⁴⁷.

74. Los marcos presupuestarios comunes del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo apoyan una mayor coherencia y armonización entre los recursos y los resultados en materia de igualdad de género. La elaboración de presupuestos con perspectiva de género y la formulación conjunta de enfoques de financiación y estrategias de movilización de recursos en los equipos de las Naciones Unidas en los países no han provocado aumentos sistemáticos de los presupuestos para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el

⁴⁵ Véase Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “UNCT performance indicators for gender equality and the empowerment of women: desk review 2012-2014” (18 de junio de 2015).

⁴⁶ Evaluación independiente de “Unidos en la acción”, 2012.

⁴⁷ Sistema de Gestión de la Información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015.

contexto del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo o el Programa Único. Además, los equipos en los países deben hacer un seguimiento más constante de la proporción de fondos asignados para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como de los gastos conexos.

F. Datos relativos a la igualdad de género

75. La consecución y el seguimiento eficaz de los Objetivos de Desarrollo Sostenible requieren una sólida capacidad nacional para elaborar, recopilar y garantizar sistemáticamente el acceso a datos de alta calidad, oportunos y fiables desglosados por sexo, edad e ingresos y otras características pertinentes en los contextos nacionales. A ese respecto, cerca del 88% de los equipos de las Naciones Unidas en los países (116 de 132) señalan que prestan apoyo para las capacidades estadísticas nacionales⁴⁸.

76. En Malasia, el equipo de las Naciones Unidas apoyó al Gobierno en sus esfuerzos para recopilar datos y remediar la falta de datos relativos al matrimonio precoz, la violencia por razón de género, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, los derechos de ciudadanía y el acceso de las mujeres a la justicia, así como de datos relativos a los efectos del creciente conservadurismo religioso en los derechos de las mujeres. Esos datos sustentarán la formulación del marco de aplicación nacional de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

77. A nivel regional, la colaboración entre el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto Nacional de las Mujeres de México, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y ONU-Mujeres encabezó los esfuerzos dirigidos a crear una plataforma de conocimiento sobre las estadísticas de género diseñada para fundamentar la formulación de políticas con base empírica en la región. Un total de 19 países realizaron encuestas sobre el empleo del tiempo asignado de las mujeres, en particular sobre el trabajo doméstico no remunerado. Los datos impulsaron políticas basadas en pruebas empíricas formuladas para apoyar la integración económica de las mujeres.

G. Rendición de cuentas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

78. La rendición de cuentas para lograr resultados en la igualdad de género a nivel nacional se apoya con el uso de los indicadores del desempeño del equipo de las Naciones Unidas en el país relativos a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres (el “cuadro de calificaciones”), que se empezaron a usar en 2008. El cuadro de calificaciones evalúa el desempeño del equipo en el país en la incorporación de la perspectiva de género y apoya la planificación estratégica y el establecimiento de prioridades en las intervenciones.

79. A finales de 2014 se habían completado 39 ejercicios del cuadro de calificaciones⁴⁹ y en 2015 se iniciaron alrededor de 10 más. En Albania y Bosnia y Herzegovina, el cuadro de calificaciones sirvió de apoyo para que el equipo de las

⁴⁸ Sistema de Gestión de la Información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

⁴⁹ “UNCT performance indicators for gender equality and the empowerment of women: desk review 2012-2014”.

Naciones Unidas en los países estableciera un umbral mínimo de medidas en favor de la igualdad de género en el contexto de los ciclos de planificación del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo de esos países y la Agenda 2030.

80. Los equipos de las Naciones Unidas en los países están elaborando cada vez más respuestas de la administración para aplicar las recomendaciones y conclusiones del cuadro de calificaciones (por ejemplo, en Maldivas, Rwanda, Timor-Leste y Viet Nam). Esas prácticas ponen de relieve cómo los equipos en los países cumplen sus compromisos para incorporar la perspectiva de género en la planificación, la programación, el desarrollo de la capacidad, el seguimiento y la evaluación y para apoyar un cambio hacia enfoques de programación más amplios y conjuntos con el fin de abordar las desigualdades de género.

81. Según un examen mundial del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países varía según las dimensiones y regiones del cuadro de calificaciones. Si bien se ha progresado en la planificación, la programación, la colaboración y la adopción de decisiones, los avances en la presupuestación y las capacidades de los equipos en los países siguen siendo escasos⁵⁰. Estas conclusiones concuerdan con las tendencias comunicadas por distintas entidades de las Naciones Unidas a través del Plan de Acción para Todo el Sistema.

V. Deficiencias y desafíos

82. A pesar de los progresos alcanzados para lograr una mayor coherencia de la acción en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres emprendida en todo el sistema y fortalecer la coordinación de las actividades operacionales que tienen en cuenta el género a nivel nacional, siguen existiendo deficiencias.

83. El logro de resultados transformadores para todas las mujeres y las niñas, previsto en la Agenda 2030, exige un sistema de las Naciones Unidas que proporcione apoyo integrado en las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible. Si bien los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo muestran constantemente que se presta una atención creciente a los resultados y productos relacionados con la igualdad de género, no reflejan de manera sistemática que el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo abandone los enfoques compartimentados para emprender una acción conjunta más eficaz que ayude a incorporar la perspectiva de género en las actividades.

84. Las capacidades de los equipos de las Naciones Unidas en los países para incorporar la perspectiva de género en la planificación, la aplicación, la presentación de informes, el seguimiento y la evaluación del desarrollo, así como en la recopilación y el análisis de datos, siguen siendo insuficientes. Hasta la fecha, los equipos en los países siguen insistiendo en la capacitación individual en detrimento de los enfoques de desarrollo de la capacidad más amplios y a más largo plazo.

85. La asignación insuficiente de recursos financieros supone un riesgo para los esfuerzos que el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo destina a cumplir

⁵⁰ *Ibid.*

los compromisos en materia de igualdad de género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La falta de una metodología común para hacer un seguimiento de las asignaciones financieras y los gastos en el ámbito de la igualdad de género, en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, limita la capacidad de los equipos de las Naciones Unidas en los países de fijar objetivos específicos y cumplirlos.

86. La escasez o la falta de datos nacionales desglosados por sexo, etnia, edad, discapacidad y otros factores limitan la capacidad de los equipos de las Naciones Unidas en los países de comprender y supervisar las desigualdades y de realizar un seguimiento de los progresos alcanzados en las metas y los objetivos de igualdad de género en el contexto de la Agenda 2030. Un mayor apoyo a la elaboración de estadísticas de género sigue siendo fundamental para favorecer y supervisar la aplicación con base empírica de los compromisos mundiales y nacionales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

VI. Conclusiones y recomendaciones

87. Los Estados Miembros eligen constantemente la igualdad de género como la segunda esfera temática más importante en la que las contribuciones del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo se valoran enormemente⁵¹. Los avances relativos al Plan de Acción para Todo el Sistema y las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo demuestran que las entidades de las Naciones Unidas están incorporando la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres de manera más sistemática y eficaz a nivel institucional, así como en las políticas y los programas, en particular mediante mecanismos de coordinación reforzados en los planes mundial, regional y nacional.

88. La creación del marco universal, transformador e integrado de la nueva agenda ha dado lugar a un llamamiento en favor del cambio ambicioso, lo que exige el compromiso colectivo de todos los interesados en el cumplimiento de los compromisos nuevos y existentes en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Lograr una mayor coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas en las esferas de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a todos los niveles sigue siendo fundamental para erradicar la pobreza, acabar con las desigualdades, mantener el crecimiento económico inclusivo y lograr el desarrollo sostenible. La manera integrada en que se expresan las consideraciones relativas a la igualdad de género en la Agenda 2030 indica que la incorporación de la perspectiva de género tiene un alto grado de prioridad y es fundamental para aplicar y lograr todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

89. El Consejo Económico y Social tal vez desee solicitar al sistema de las Naciones Unidas, incluidos los organismos especializados, fondos y programas, que considerara la adopción de las siguientes medidas:

a) Asegurar que en la resolución de la Asamblea General sobre la revisión cuadrienal amplia de la política de las actividades operacionales para el desarrollo del sistema de las Naciones Unidas se haga gran hincapié en la igualdad de género y

⁵¹ Informe del Secretario General acerca de la aplicación de la resolución 67/226 de la Asamblea General sobre la revisión cuadrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (2016).

el empoderamiento de las mujeres con el fin de progresar en la incorporación de la perspectiva de género en el contexto de la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible;

b) Asegurar y promover que todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas cumplan plenamente los requisitos de todos los indicadores del desempeño del Plan de Acción para Todo el Sistema;

c) Aumentar la inversión para afrontar los problemas en esferas esenciales del Plan de Acción para Todo el Sistema, incluso en lo que respecta a la formulación de políticas, el seguimiento y la asignación de recursos, la igualdad de representación de las mujeres, en particular la cultura institucional, y el desarrollo y la evaluación de la capacidad;

d) Aumentar los recursos para cumplir las metas y los objetivos de igualdad de género en el contexto de la Agenda 2030, en particular mediante mejores marcos presupuestarios comunes, mecanismos de financiación conjunta e iniciativas de movilización conjunta;

e) Armonizar los sistemas de indicadores de políticas de igualdad de género y mejorar la capacidad de todo el sistema para usarlos, en particular mediante el seguimiento de las asignaciones de recursos y los gastos por los equipos de las Naciones Unidas en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo;

f) Acelerar y reforzar la incorporación de la perspectiva de género en la labor normativa y operacional en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como en los pilares del desarrollo, la asistencia humanitaria y la paz y seguridad, apoyados por el sistema de las Naciones Unidas;

g) Seguir adaptando los nuevos Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo a las exigencias transformadoras de la nueva agenda de desarrollo sostenible y las prioridades nacionales de desarrollo, en particular incorporando los resultados específicos sobre la igualdad de género y la perspectiva de género en otras esferas estratégicas importantes;

h) Aumentar las inversiones para lograr una mayor coherencia, capacidad y especialización operacionales de los equipos de las Naciones Unidas en los países a fin de incorporar la perspectiva de género de forma sistemática y exhaustiva en los marcos de programación comunes a nivel nacional, en particular en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (o sus equivalentes);

i) Aumentar las inversiones técnicas y financieras con el fin de poder crear una capacidad estadística nacional para las estadísticas de género y la recopilación y el análisis de datos desglosados por sexo, edad, factores geográficos, ingresos y otros indicadores a nivel nacional, regional e internacional;

j) Garantizar la complementariedad de los sistemas de rendición de cuentas de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en particular mediante la mejora de los vínculos del Plan de Acción para Todo el Sistema y el cuadro de calificaciones en materia de género, y ampliar su alcance para que se haga más hincapié en los resultados relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible;

k) Apoyar a los Estados Miembros, cuando lo soliciten, en sus esfuerzos por utilizar y aprovechar plenamente los conocimientos y la pericia del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo en la incorporación de la perspectiva de género de forma integrada y a nivel de todo el sistema, basada en los mandatos y las contribuciones de todas las entidades de las Naciones Unidas para lograr que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se aplique de manera que se tenga en cuenta el género.
