



Asamblea General

Distr. general
20 de agosto de 2019
Español
Original: inglés

Septuagésimo cuarto período de sesiones

Temas 23 a) y 143 del programa provisional*

Actividades operacionales para el desarrollo: actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo

Dependencia Común de Inspección

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

Nota del Secretario General

Adición

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General sus observaciones y las de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Examen del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres” (véase [A/74/306](#)).

* [A/74/150](#).



Resumen

En su informe titulado “Examen del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres” (véase [A/74/306](#)), la Dependencia Común de Inspección realizó una evaluación en todo el sistema de la eficacia, el valor añadido y la repercusión del Plan de Acción para Todo el Sistema como instrumento de seguimiento del desempeño y de rendición de cuentas. El examen se refería a la primera fase de ejecución del Plan de Acción, que comenzó en 2012 y terminó en diciembre de 2017.

En la presente nota se recogen las opiniones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas acerca de las recomendaciones formuladas en el informe. Las opiniones se han consolidado a partir de la información proporcionada por las organizaciones que integran la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, que acogieron favorablemente el informe y respaldaron muchas de sus conclusiones.

I. Introducción

1. En su informe titulado “Examen del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres” (véase [A/74/306](#)), la Dependencia Común de Inspección presentó una evaluación en todo el sistema de la eficacia, el valor añadido y la repercusión del Plan de Acción para Todo el Sistema como instrumento de seguimiento del desempeño y de rendición de cuentas. Los principales objetivos del informe eran: a) presentar a la Asamblea General una evaluación del Plan como marco para el seguimiento del desempeño y la rendición de cuentas en todo el sistema; b) examinar los procesos y procedimientos para su ejecución en todo el sistema de las Naciones Unidas; y c) compartir las buenas prácticas y las lecciones aprendidas. El examen se refería a la primera fase de ejecución del Plan, que comenzó en 2012 y terminó en diciembre de 2017.

II. Observaciones generales

2. Las organizaciones acogen favorablemente el informe y sus conclusiones. Reconocen la solidez de la metodología como la base en que se sustentan la exhaustividad y amplitud del examen, así como el criterio de participación utilizado para plasmar la gama total de experiencias del sistema de las Naciones Unidas con el Plan y su ejecución entre 2012 y 2017.

3. Las organizaciones hacen notar el examen positivo del Plan como catalizador del proceso de incorporación de la perspectiva de género, que constituye un modelo verdaderamente único de marco bien elaborado y un logro para todo el sistema, lo cual reviste gran importancia.

4. Las organizaciones consideran que el análisis proporcionado es de gran valor, al igual que las conclusiones y recomendaciones formuladas, dado que pueden contribuir a aumentar la calidad de los resultados y la colaboración del estamento directivo y ejecutivo en el proceso de preparación de una versión actualizada del Plan, conocida como 2.0, a fin de que tanto la ejecución como la presentación de informes se sustenten mejor en el nivel de cada organización y en todo el sistema.

5. Las organizaciones aprecian que las recomendaciones estén dirigidas a las diversas ramas del sistema de las Naciones Unidas, todas las cuales, cuando aúnan esfuerzos, fomentan la eficacia y la sostenibilidad de los objetivos que el Plan representa.

6. Las organizaciones reciben con agrado el reconocimiento de las necesidades especiales y capacidades conexas de las entidades más pequeñas y reiteran la importancia de tomar esas en consideración características individuales al llevar a cabo evaluaciones.

7. La Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) aprecia la evaluación positiva efectuada en el examen, sobre la base de las observaciones de las entidades participantes, de la función de coordinación y facilitación de ONU-Mujeres, el partido que saca a las redes interinstitucionales y la atención general que presta a las necesidades de los clientes.

8. Las organizaciones respaldan parcialmente las recomendaciones propuestas.

III. Observaciones sobre recomendaciones específicas

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían realizar periódicamente una evaluación crítica de los mecanismos para asegurar la calidad existentes en sus organizaciones a fin de cerciorarse de que las calificaciones de cada indicador incluido en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres son exactas con arreglo a las notas técnicas publicadas por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y de que van debidamente respaldadas por datos probatorios.

9. Las organizaciones acogen favorablemente la recomendación 1. En este contexto, ONU-Mujeres tiene planeado crear orientaciones para mejorar la capacidad de aseguramiento de la calidad en el contexto de la presentación de informes sobre la versión actualizada del Plan (2.0) y promover revisiones entre homólogos más sistemáticas en todo el sistema de las Naciones Unidas.

10. Las organizaciones señalan que sería importante examinar los parámetros de referencia y las notas técnicas conexas, hacerlos adaptables a sus respectivos mandatos y favorecer la armonización con las oficinas de evaluación.

11. Las organizaciones subrayan la importancia de potenciar la capacidad interna para incorporar la perspectiva de género y hacer un seguimiento de los progresos, en consonancia con el Plan, así como de contar con recursos que respalden los mecanismos de aseguramiento de la calidad.

Recomendación 2

Antes de finalizar 2020, los miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación deberían coordinarse a través de los mecanismos que tienen a su disposición para realizar un estudio integral de los resultados de la primera fase del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y constituir un foro para refrendar el marco revisado en 2018.

12. Las organizaciones respaldan en general el espíritu de la recomendación 2 y valoran positivamente que se sigan examinando posibles enfoques dentro de los mecanismos existentes de la Junta.

13. Dada la experiencia positiva del examen actual realizado por la Dependencia Común de Inspección, las organizaciones confían en que la Dependencia llevará a cabo un examen similar en el período comprendido entre 2022 y 2023, una vez que terminen el período de cinco años para la ejecución del nuevo Plan (2.0) y los ciclos de aplicación del sistema de calificación sobre la igualdad de género del Plan para los equipos de las Naciones Unidas en los países.

Recomendación 3

A partir del próximo ciclo de presentación de informes, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres debería ampliar el contenido del informe del Secretario General al Consejo Económico y Social sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y señalar los progresos

realizados por cada una de las entidades informantes, los factores determinantes del éxito y los retos a que se enfrentan las entidades.

14. Las organizaciones respaldan parcialmente la recomendación 3 y señalan que, si bien se enorgullecen de los logros propios y apoyan el principio de transparencia, consideran que el Plan sirve de incentivo y opinan que divulgar las cifras desglosadas de cada entidad hará que el sentido de propiedad y la sostenibilidad de los cambios disminuyan, en menoscabo, en última instancia, del equilibrio entre la rendición de cuentas y los incentivos.

15. El carácter confidencial del informe sobre el Plan da respaldo político a los equipos de género en su labor de fomento de normas institucionales exigentes para la incorporación de la perspectiva de género. Además, muchos han mencionado el riesgo, una vez eliminada la confidencialidad, de que los informes propios presentados contengan exageraciones.

Recomendación 4

Los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían examinar la carta anual dirigida por ONU-Mujeres a la dirección ejecutiva, acompañada de indicaciones de las estrategias y medidas que deberían adoptar los jefes ejecutivos para mejorar el desempeño en relación con los indicadores incluidos en el Plan de Acción para Todo el Sistema y de la contribución que se espera de ellos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

16. Las organizaciones respaldan parcialmente la recomendación 4. Considerando que el sistema de las Naciones Unidas se ha comprometido a ser transparente y rendir cuentas en lo referente a la incorporación de la perspectiva de género, las entidades son partidarias de ser flexibles respecto de la forma en que se presenta información a sus órganos rectores.

17. Las organizaciones señalan que la carta no se concibió para desempeñar las funciones que se proponen y, con su circulación, se duplicarán instrumentos y procesos, los equipos de género, que suelen ser pequeños, tendrán que asumir una carga adicional de presentación de informes y se repercutirá negativamente en el sentido de propiedad de las metas institucionales y los medios para lograrlas.

18. Las organizaciones subrayan que el nuevo Plan (2.0) debe incluir una sección clara sobre planes correctivos.

Recomendación 5

Antes de finalizar el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían proveer a una evaluación independiente del avance efectivo en la incorporación de la perspectiva de género para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el seno de sus organizaciones, utilizando el Plan de Acción como parámetro de referencia, según proceda.

19. Las organizaciones respaldan en general la recomendación 5. No obstante, señalan que va más allá de lo actualmente establecido en el indicador del desempeño 4 del Plan 2.0, en el que se afirma que la auditoría independiente debería centrarse en cuestiones de cultura institucional y se pide explícitamente una evaluación independiente.

20. Algunas organizaciones sugieren que la aplicación de la recomendación 5 debería ir acompañada de recursos adicionales específicos a fin de no empeorar el

deficiente desempeño de los indicadores relacionados con la arquitectura y la asignación de recursos.

21. Es probable que un enfoque o metodología normalizada, utilizada de manera sistemática en todo el sistema de las Naciones Unidas a fin de evaluar el avance efectivo en la incorporación de la perspectiva de género para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el seno de una organización, se adecuara mejor a los objetivos del examen y además favoreciera la armonización con el objeto de comparar resultados.

22. Actualmente, algunas organizaciones están realizando evaluaciones independientes exhaustivas de sus planes de acción para la igualdad entre los géneros y señalan que cualquier otra evaluación aparte duplicaría esos esfuerzos.

23. Habida cuenta de la cantidad considerable de tiempo que el personal debe dedicar a las evaluaciones y los exámenes, no parece probable que una entidad pueda participar de manera fructífera en un examen en todo el sistema y una evaluación interna que se lleven a cabo en un intervalo breve.
