

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

Preparado por

Keiko Kamioka Eileen A. Cronin

Dependencia Común de Inspección

Ginebra 2019

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

Preparado por

Keiko Kamioka Eileen A. Cronin

Dependencia Común de Inspección



Naciones Unidas, Ginebra 2019

Resumen

Examen del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres JIU/REP/2019/2

En su resolución 67/226, la Asamblea General de las Naciones Unidas solicitó a la Dependencia Común de Inspección (DCI) que realizara una evaluación en todo el sistema de la eficacia, el valor añadido y la repercusión del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres como instrumento de seguimiento del desempeño y de rendición de cuentas, y que se la presentara una vez aplicado ese Plan. El presente informe se refiere a la primera fase de ejecución del Plan de Acción, que comenzó en 2012 y terminó en diciembre de 2017. Los principales objetivos del informe son: a) presentar a la Asamblea General un a evaluación del Plan de Acción 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 realizó entre julio de 2018 y marzo de 2019. Al proceso de reunión de los datos contribuyeron las 28 organizaciones participantes en la DCI (que corresponden a 55 entidades informantes del Plan de Acción para Todo el Sistema), que participaron activamente en cuestionarios in stitucionales, entrevistas, una encuesta en línea y un grupo de discusión.

¿Qué es el Plan de Acción para Todo el Sistema sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres?

El Plan de Acción para Todo el Sistema plasma la estrategia incluida en la política de todo el sistema de las Naciones Unidas en materia de género y empoderamiento de la mujer, que fue refrendada en 2006 por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), en un marco operacional para las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El Plan de Acción fue acogido con beneplácito por el Consejo Económico y Social en 2012. Se pretende que sirva de marco de rendición de cuentas y seguimiento del desempeño destinado a medir, vigilar y conducir el avance hacia una serie común de estándares a los que hay que aspirar y adherirse para lograr la igualdad de género y el empo dera mien to de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas. De conformidad con su mandato, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) ha sido el principal organismo encargado de coordinar y facilitar el diseño, la elaboración y la ejecución del Plan de Acción.

El marco del Plan de Acción contiene 15 indicadores del desempeño a grup ados en torno a 6 es feras estratégicas (rendición de cuentas; gestión basada en los result a dos; supervisión; recursos humanos y financieros; capacidad; y gestión de la coherencia, e l conocimiento y la información). A fines de 2017 había 66 entidades informantes (de las cuales 32 eran departamentos, oficinas y comisiones regionales de la Secretaría de las Naciones Unidas) que presentaban anualmente sus calificaciones con arreglo a las especificaciones de las notas técnicas publicadas por ONU-Mujeres.

Marco de rendición de cuentas

En el presente informe, los Inspectores examinan diversos niveles de rendición de cuentas. A nivel del sistema de las Naciones Unidas, analizan el papel desempeñado por la JJE, prestando especial atención a su modalidad de seguimiento del plan de a cción que da forma operacional a la política. También se estudia el principal mecanismo del sistema para informar sobre la implementación del Plan de Acción, que funciona por vía del Consejo Económico y Social. Con respecto a las distintas entidades informantes, se examina el papel desempeñado por los respectivos órganos rectores y ejecutivos, así como los procesos y procedimientos para asegurar la ejecución del Plan de Acción por parte de los adminis tradores de las dependencias orgánicas y del personal en general.

Principales constataciones y conclusiones

Durante su primera fase de ejecución, el Plan de Acción ha demostrado su eficacia como marco para vigilar el progreso en todo el sistema y su utilidad como parámetro de referencia y como catalizador del proceso de incorporación de la perspectiva de género en la mayoría de las entidades participantes. Teniendo en cuenta los recursos invertidos, los progresos logrados mediante la ejecución del programa por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas son considerables. Entre las entidades informantes hubo acuerdo casi unánime en que el Plan de Acción había catalizado el proceso de incorporación de la perspectiva de género. Las entidades que y a antes de la adopción del Plan de Acción se habían ocupado mucho de las cuestiones de género reconocieron que el programa complementaba las iniciativas en curso, contribuía a su mayor institucionalización, ayudaba a identificar los aspectos aún mejorables y generaba un apoyo interno para abordarlos. A juicio de las entidades que habían presentado bajas calificaciones al comienzo del programa este les facilitaba un parámetro de referencia que les ayudaban a establecer y alcanzar unos niveles mínimos.

Los Inspectores observaron que las entidades informantes valoraban positivamente la labor de coordinación y facilitación del Plan de Acción de sempeñada por ONU-Mujeres. ONU-Mujeres ha logrado centrar a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer utilizando un marco común. ONU-Mujeres ha recabado el apoyo de las redes interinstitucionales existentes para la elaboración y aplicación del marco. Los Inspectores consideran que ello representa un logro de todo el sistema, puesto que la mayoría de las entidades informantes se han involucrado de diversas maneras para asegurar el éxito del programa, primero en consultas y actividades de carácter experimental y luego por medio de las medidas que se describen en el presente informe.

En lo que respecta a la evaluación de las mejoras lo gradas gracias al marco, las calificaciones de los indicadores del desempeño aparecen en forma agregada en un panorama general de los progresos realizados en todo el sistema, que está recogido en el informe del Secretario General de las Naciones Unidas al Consejo Económico y Social sobre la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del siste ma de las Naciones Unidas. En la primera fase de ejecución (2012–2017), la proporción global de las entidades que alcanzaron o superaron los requisitos de todos los indicadores del desempeño se duplicaron con creces en comparación con las cifras utilizadas como b ase de referencia, aumentando del 31 % al 65 %. En cuanto a la mejora de las calificaciones, el mejor desempeño se registra en el ámbito de la supervisión. En cambio, ha sido escaso el progreso realizado en la esfera de los recursos humanos y financieros, a la que corresponden los indicadores peor calificados: los relativos a la arquitectura y la paridad de género y a la asignación y el seguimiento de los recursos. Esta esfera estratégica puede concebirse como el compromiso más visible de una entidad con la incorporación de la perspectiva de género, al estar vinculada directamente con los recursos que le destina.

Las medidas adoptadas, las políticas formuladas y las prácticas seguidas son indicadores adecuados de la seriedad con que la mayoría de las entidades informantes abordan la cuestión de asegurar la calidad. Sin embargo, el hecho de que el Plan de Acción para Todo el Sistema se base en la autoevaluación y en la presentación de información elaborada por las propias entidades es un aspecto importante al considerar la fiabilidad; los informes no deben ser un mero trámite burocrático, sino que deben refle jar la situación real de cada entidad informante y, por ende, del sistema. Los Inspectores han incluido en el presente informe una recomendación al efecto de realizar un control periódico de los mecanismos existentes para asegurar la calidad a fin de mantener la situación actual e instar al mejoramiento donde y cuando que se necesite (recomendación 1).

Un objetivo clave del Plan de Acción es potenciar la capacidad del sistema de las Naciones Unidas para rendir cuenta de manera sistemática y más armonizada de su labor en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. En efecto, los miembros de la JJE atribuyen primacía a la rendición de cuentas entre las principales es feras de la estrategia de apoyo a la política de 2006. Al hacer suyo el marco como plan

iv GE.19-07469

de acción, la JJE manifestó el firme compromiso de los directivos superiores de todo el sistema de aplicar la política. El presente estudio muestra que dicho respaldo se considera fundamental para el éxito del Plan de Acción y de be ser objeto de seguimiento. Para la segunda versión del Plan de Acción (2.0) se recomienda la renovación de ese compromiso (recomendación 2).

El marco del Plan de Acción es un modelo verdaderamente único de marco bien elaborado de indicadores del desempeño para vigilar de modo sistemático y armoniza do el avance de todo el sistema en el proceso de incorporación de la perspectiva de género. A juicio de los Inspectores, es posible mejorar los actuales mecanismos de presentación de informes y aumentar la transparencia modificando la sección del informe al Consejo Económico y Social relativa a la promoción de la rendición de cuentas sobre la incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema de modo que se presenten tanto cifras totales como desglosadas por entidades informantes, aco mpañadas, de ser necesario, por textos de análisis de situaciones concretas (**recomendación 3**).

En las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, algunos miembros de los órganos rectores han mostrado gran interés por las cuestiones de género, pero es to varía según el mandato de cada organización. Por lo que se refiere en concreto al Plan de Acción, los órganos rectores han obrado de diferentes maneras. En consecuencia, varía considerablemente la forma en que se ha informado a los órganos rectores sobre los logros relacionados con el Plan de Acción. La **recomendación 4** tiene por objeto promover el papel de los órganos rectores de examinar el cumplimiento del Plan de Acción y de dar instrucciones a los jefes ejecutivos de adoptar las medidas correctivas que se estimen necesarias.

En el cumplimiento de su mandato, ONU-Mujeres se enfrenta al reto de combinar la rendición de cuentas vertical, en el seno de las organizaciones, con la horizontal en el sistema de las Naciones Unidas para promover el sentido de comunidad en la labor en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. ONU-Mujeres está encargada de coordinar y facilitar la implementación del Plan de Acción, impartir orientación y formular sus comentarios y sugerencias a las entidades informantes, y de informar sobre el avance en todo el sistema hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

La presentación de informes en el marco del Plan de Acción está concebida como un proceso iterativo para las entidades participantes y sigue un ciclo anual en que intervienen tanto los coordinadores designados como los responsables institucionales. Se interactúa con ONU-Mujeres en las diversas etapas del ciclo. Para cerrar el ciclo, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres dirige una carta anual a la dirección ejecutiva de cada entidad informante, que contiene un anális is de los progresos realizados, comparaciones con cohortes y sugerencias sobre las mejoras necesarias para obtener los resultados previstos en relación con cada indicador. Un importante valor añadido de la carta anual es que da gran visibilidad al Plan de Acción y refuerza la arquitectura y el sistema de coordinadores para la igualdad de género dentro de cada entidad informante. Como incentivo, la carta responsabiliza claramente a la dirección de la institución de la ejecución del Plan de Acción. A este respecto, los Inspectores estiman que la carta debería integrarse más formalmente en el proceso de ejecución y utilizarse con fines de rendición de cuentas y de transparencia in vitando al personal dirigente y directivo de las entidades a abordar los problemas planteados y alentándolos a compartir el contenido de la carta con los órganos rectores.

En la primera fase de ejecución del Plan de Acción se han establecido las bases y se ha movilizado a una red motivada. Al entrar el marco en una etapa de consolidación y de madurez, se ha actualizado el Plan de Acción con la inclusión de varios in dicadores nuevos relativos a los resultados y a la dirigencia, el fortalecimiento de algunos de los indicadores anteriores y la división en dos de un indicador (representación igualitaria de las mujeres y arquitectura de género). Lo ideal sería que la segunda versión del marco incluyera indicadores adicionales sobre los mecanismos para asegurar la calidad, el apoyo renovado del estamento directivo y ejecutivo, la supervisión de los órganos rectores y la evaluación independiente del progreso de las entidades en la incorporación de la perspectiva de género (**recomendación 5**). En 2018 se establecieron, como marcos

complementarios de rendición de cuentas, una versión actualizada del Plan de Acción para Todo el Sistema (2.0) y un sistema de calificación de los indicadores del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países en relación con la igualdad de género. A juicio de los Inspectores, es preciso mantener el compromiso y la motivación para alcanzar los objetivos del Plan de Acción 2.0 tanto en el seno de las instituciones como en todo el sistema a fin de reforzar la fiabilidad del análisis comparativo y la rendición de cuentas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Recomendaciones

Los elementos de un marco de rendición de cuentas están presentes tanto a nivel del sistema como a nivel de cada organización. El presente informe contiene cinco recomendaciones de introducción de nuevas mejoras, de las cuales 1 va dirigida a los miembros de la JJE, 1 a 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, 2 a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y 1 a los órganos legis lativos y rectores de las organizaciones.

Se invita a la Asamblea General de las Naciones Unidas a hacer suyas las recomendaciones formuladas en el presente informe como medio para llevar adelante la ejecución efectiva del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y fortalecer la rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas sobre la incorporación de la perspectiva de género, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

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 están debidamente respaldadas por evidencia empírica.

Recomendación 2

Antes de finalizar 2020, los miembros de la Junta de los Jefes Ejecuti vos 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 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.

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 de las Naciones Unidas 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.

vi GE.19-07469

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 de las entidades informantes, 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.

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.

GE.19-07469 vii

Índice

	Siglas y abreviaturas
I.	Introducción
	A. Objetivos, alcance y metodología
	B. Antecedentes
II.	El marco del Plan de Acción para Todo el Sistema
	A. El Plan de Acción da forma operacional a la política de incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema
	B. Progreso en los indicadores del Plan de Acción comunicado a nivel del sistema de las Naciones Unidas
	C. Factores que propician la ejecución del Plan de Acción
	D. Procesos y procedimientos para la ejecución del Plan de Acción
	E. Asegurar la calidad para aumentar la fiabilidad
III.	El Plan de Acción para Todo el Sistema como marco de seguimiento del desempeño y de rendición de cuentas
	A. La Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
	B. El Consejo Económico y Social
	C. Las entidades informantes
IV.	El papel de coordinación y facilitación de ONU-Mujeres
	A. Coordinación de todo el sistema
	B. Facilitación de la ejecución del Plan de Acción
	C. Carta anual de ONU-Mujeres a la dirección ejecutiva de las entidades informantes
V.	Conclusión
nexos	
Ia)	El marco del Plan de Acción para Todo el Sistema
Ib)	Progreso en los indicadores del Plan de Acción (2012-2017) comunicado a nivel del sistema de las Naciones Unidas
II.	Entidades informantes del Plan de Acción para Todo el Sistema (2017)
III.	Factores que propician la ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema y buenas prácticas por indicador del desempeño
IV.	Información sobre los órganos rectores y el estamento directivo y ejecutivo de las entidades
V.	Información sobre los recursos humanos y financieros
VI.	Metodología de examen
VII.	Sinops is de las medidas que han de adoptar las organizaciones participantes respecto de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección

Siglas y abreviaturas

ACNUDH Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

ACNUR Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

CCI Centro de Comercio Internacional

FAO Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

JJE Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación

OACI Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT Organización Internacional del Trabajo
OMI Organización Marítima Internacional
OMM Organización Meteorológica Mundial

OMPI Organización Mundial de la Propiedad Intelectual

OMS Organización Mundial de la Salud OMT Organización Mundial del Turis mo

ONUDI Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial ONU-Hábitat Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos

ONU-Mujeres Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las

Mujeres

ONUSIDA Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida

ONU-SWAP Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de

Género y el Empoderamiento de las Mujeres

OOPS Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de

Palestina en el Cercano Oriente

PMA Programa Mundial de Alimentos

PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente

UIT Unión Internacional de Telecomunicaciones

UNCTAD Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo

UNESCO Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UNFPA Fondo de Población de las Naciones Unidas UNICEF Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

UNODC Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito UNOPS Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos

UPU Unión Postal Universal

x GE.19-07469

I. Introducción

1. En su resolución 67/226, la Asamblea General de las Naciones Unidas solicitó a la Dependencia Común de Inspección (DCI) que realizara una evaluación en todo el sistema de la eficacia, el valor añadido y la repercusión del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres ¹ como instrumento de seguimiento del desempeño y de rendición de cuentas, y que se la presentara una vez aplicado ese plan. La Dependencia incluyó el presente examen en s u programa de trabajo para 2018. Se refiere a la primera fase de ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema, que comenzó en 2012 y terminó en diciembre de 2017.

A. Objetivos, alcance y metodología

- 2. Los principales objetivos del presente informe son: a) presentar a la Asamblea General una evaluación del Plan de Acción como marco para el seguimiento del desempeño y la rendición de cuentas en todo el sistema (capítulos II y III); b) examinar los procesos y procedimientos para su ejecución en todo el sistema de las Naciones Unidas (capítulos II y IV); y c) compartir las buenas prácticas y las lecciones aprendidas en apoyo de las futuras iteraciones del Plan de Acción. Estos objetivos fueron determin ados en consulta con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y otras partes interesadas.
- 3. Como el Plan de Acción se centró inicialmente en los arreglos y procesos institucionales, no se incluyeron en el ámbito del presente examen los resultados de los programas de desarrollo en relación con el género. Tampoco se contempló una evalu ación del avance de cada entidad informante hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres por medio de sus políticas, planes de acción y otras medidas internas, que se mencionan únicamente en el contexto de la participación en el Plan de Acción y su ejecución. El marco del Plan de Acción ha sido elaborado mediante consultas entre las entidades de las Naciones Unidas, refrendado por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) y acogido con beneplácito por el Consejo Económico y Social. Por consiguiente, los Inspectores no evalúan los as pectos técnicos del marco ni la pertinencia de sus indicadores del desempeño.
- 4. El examen de la DCI se llevó a cabo al concluir la primera fase de ejecución del Plan de Acción (2012 a 2017), prestando especial atención al último año, en que participaron 66 entidades informantes. De conformidad con el mandato de la DCI, el examen se centra en las 28 organizaciones participantes en la DCI (que corresponden a 55 entidades informantes del Plan de Acción, de las cuales 32 pertenecen a la Secretaría de las Naciones Unidas, 10 son fondos y programas y 13 son organismos especializados, como se indica en los anexos II y VII). Aunque 11 entidades informantes están al margen de la competencia de la DCI, estas fueron invitadas a participar en la encuesta dirigida a todos los coordinadores del Plan de Acción. En el anexo VI se describe la metodología de evaluación seguida en la preparación del presente informe.
- 5. El Plan de Acción para Todo el Sistema se basa en la autoevaluación del propio desempeño de cada entidad informante. Este tipo de informes tiene un sesgo inherente, que la CDI mitigó mediante la triangulación de las fuentes de datos y los métodos de reunión de datos en la medida de lo posible. Los niveles de desempeño presentados en este informe son los que se comunicaron al Consejo Económico y Social o los que facilitó ONU-Mujeres a los Inspectores. En vista del acuerdo de confidencialidad mencionado en el primer informe sobre los progresos realizados en el Plan de Acción para Todo el Sistema², según el

¹ El Plan de Acción para Todo el Sistema sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres se conoce como ONU-SWAP dentro del sistema de las Naciones Unidas y en diversas redes que se ocupan de las cuestiones de género.

² E/2013/71.

cual los resultados se han de presentar en forma agrupada, no se revelan en el presente informe los datos de los indicadores del desempeño de ninguna entidad particular.

- 6. Se recabaron las observaciones de las organizaciones participantes sobre el proyecto de informe, que se tuvieron en cuenta en su versión definitiva. De conformidad con el artículo 11, párrafo 2, del Estatuto de la DCI, el presente documento fue ultimado previa consulta entre los Inspectores para ajustar sus conclusiones y recomendaciones al criterio colectivo de la Dependencia.
- 7. El informe contiene 5 recomendaciones, 1 de las cuales va dirigida a los miembros de la JJE, 1 a 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, 2 a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y 1 a los órganos legislativos y rectores de las organizaciones. Para facilitar el manejo del presente informe y la aplicación y el seguimiento de sus recomendaciones, en el anexo VII se presenta un cuadro que señala las recomendaciones pertinentes a cada organización y especifica si van dirigidas al órgano legislativo o rector o al jefe ejecutivo de la organización. Las recomendaciones formales van acompañadas de recomendaciones menos formales que constituyen sugerencias adicionales para la dirección ejecutiva.
- 8. Los Inspectores desean expresar su agradecimiento a todas las personas que contribuyeron a la preparación del presente informe, en particular a quienes participaron en las entrevistas, respondieron a los cuestionarios y participaron en la encuesta de la DCI y en el grupo de discusión y de tan buen grado compartieron sus conocimientos y experiencia. También aprecian la transparencia y el apoyo brindado por ONU-Mujeres y las entidades informantes durante el proceso de examen.

B. Antecedentes

- 9. La igualdad de género ha formado parte medular de los valores de las Naciones Unidas desde que se adoptó la Carta de las Naciones Unidas³. Varias convenciones internacionales y declaraciones de conferencias mundiales sobre la mujer refrendadas por resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas han promovido la causa de la igualdad de género y el adelanto de la mujer en la agenda mundial⁴. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio adoptados en 2000 estaban vinculados con la promoción de los derechos de la mujer. El Objetivo 3 llamaba específicamente a promover la igualdad de género, y el Objetivo 5, a mejorar la salud materna. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible estableció los conceptos fundamentales de "no dejar a nadie atrás" y de "alcanzar en primer lugar a los más rezagados", apuntalados por los principios de los derechos humanos y la igualdad de género. Mientras que el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 está centrado en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, la Agenda 2030 se propone integrar estos conceptos en general en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- 10. Como parte de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en 1995, la comunidad internacional estableció una estrategia para incorporar la perspectiva de género en todos los planos de actividad. El Consejo Económico y Social definió más es te concepto, ahondando en los principios de una perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas, y solicitó que se estableciera un mecanismo de rendición de cuentas para todo el sistema. La incorporación de la perspectiva de género se describe como proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de las medidas proyectadas, entre ellas, la legis lación, las políticas o los programas, en todas las esferas y a todo nivel. La incorporación de la perspectiva de género es una estrategia para integrar las

Un principio fundamental de la Carta de las Naciones Unidas es "la igualdad de derechos de hombres y mujeres".

Véanse la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993). Véanse también las declaraciones emitidas en la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en la Ciudad de México en 1975, en Copenhague en 1980, en Nairobi en 1985 y en Beijing en 1995.

preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, en el diseño, la aplicación, la vigilancia y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales a fin de garantizar que las mujeres y los hombres se beneficien por igual e impedir que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género⁵.

- 11. En respuesta a la solicitud del Consejo, la JJE hizo suya en 2006 la política de todo el sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, centrada en los resultados y las consecuencias, y s ubrayó la necesidad de elaborar un plan de acción que especificara las medidas necesarias para implementar los seis elementos principales de la estrategia adjunta a la declaración de la política⁶.
- 12. Tras su creación, y con arreglo a su mandato de coordinación, ONU-Mujeres pasó a encabezar la tarea de elaborar dicho plan de acción mediante un proceso incluyente de consulta con las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas seguido de una fase de aplicación experimental. Tras su aprobación por el Comité de Alto Nivel sobre Programas y el Comité de Alto Nivel sobre Gestión⁸, la JJE hizo suyo en abril de 2012 el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, fijando al sistema de las Naciones el año 2017 como plazo para satisfacer los 15 indicadores del desempeño contenidos en el Plan de Acción. En su resolución 2012/24, el Consejo Económico y Social acogió con beneplácito la formulación del Plan de Acción como marco de rendición de cuentas que había de ser aplicado íntegramente por el sistema de las Naciones Unidas, y exhortó a este a participar activamente en su puesta en funcionamiento. El Consejo reiteró esta exhortación en años sucesivos⁹. También la Asamblea General de las Naciones Unidas acogió con bene plácito el Plan de Acción en su resolución 67/226, sobre la revisión cuadrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.
- 13. Es importante observar que el Plan de Acción es uno de los mecanismos originalmente concebidos para establecer un marco integral de rendición de cuentas a fin de que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas apliquen la política deline ada por la JJE. En su primera fase de ejecución, el Plan de Acción secentró en los procesos y arreglos institucionales en el seno de cada entidad, mientras que el sistema de calificación y los indicadores del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países, elaborados en 2008, se centran en los procesos y arreglos conjuntos dentro de los equipos en los países.
- La segunda generación del Plan de Acción para Todo el Sistema (2.0) es fruto de extensas consultas entre las entidades de todo el sistema de las Naciones Unidas y se puso en marcha en 2018. El marco fue actualizado y ampliado para armonizarlo con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La primera fase de ejecución del Plan de Acción se centró en la incorporación de la perspectiva de género, mientras que la segunda está centrada en los resultados y comprende actividades de seguimiento y metas de resultados pertinentes a los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género. El Plan de Acción 2.0 contiene indicadores del desempeño centrados en la contribución de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a la consecución de resultados en términos de desarrollo a nivel de los países y en el plano normativo. Lo complementa el sistema de calificación de los equipos en los países en materia de igualdad de género previsto en el Plan de Acción. En su resolución 2017/9, el Consejo Económico y Social exhortó a la incorporación plena y efectiva de la perspectiva de género en el sistema de la s Naciones Unidas, en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, mediante la puesta en marcha y la aplicación de la versión actualizada del Plan de Acción para Todo el Sistema y del sistema de calificación de los equipos de las Naciones Unidas en los países.

GE.19-07469 3

⁵ Véase la resolución 1997/2 del Consejo Económico y Social: Conclusiones convenidas.

⁶ Véase CEB/2006/2 y Corr.1, párrs. 71 a 74, y anexo 1.

⁷ Resolución 64/289 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

⁸ Véanse los documentos CEB/2012/3 y CEB/2012/4.

⁹ Véanse las resoluciones 2012/24, 2015/12 y 2016/2 del Consejo Económico y Social.

II. El marco del Plan de Acción para Todo el Sistema

A. El Plan de Acción da forma operacional a la política de incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema

- 15. El Plan de Acción para Todo el Sistema plasma la política refrendada en 2006 por la JJE en un amplio marco operacional para las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Se pretende que sirva de marco de rendición de cuentas de todo el sistema destinado a medir, vigilar e impulsar el avance hacia una serie normas comunes a los que hay que aspirar y adherirse para lograr la igualdad de género y elempodera miento de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas ¹⁰. El Plan de Acción aplica un enfoque holístico a la incorporación de la perspectiva de género, que se aborda a través de las seis esferas estratégicas de la política: rendición de cuentas; gestión basada en los resultados; supervisión; recursos humanos y financieros; capacidad; y coherencia, conocimientos y gestión de la información (véase el anexo I a)). El Plan de Acción se considera un importante paso adelante, dada la lentitud del proceso de incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas. Cabe mencionar que setardó varios años en establecer una política y un mecanismo de rendición de cuentas de todo el sistema en respuesta a la solicitud hecha por el Consejo Económico y Social en 1997.
- 16. La política refrendada por la JJE declara que "prescindiendo de los mandatos específicos de las entidades de las Naciones Unidas, el sistema en su conjunto debe reforzar objetivos comunes y métodos de trabajo coherentes para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres" 11. Se pretende que el Plan de Acción ofrezca un marco común para vigilar el desempeño en todo el sistema, basado en una serie común de indicadores del desempeño acompañada de directrices operacionales que aseguren su ejecución armoniosa. En todo el sistema de las Naciones Unidas, se exige a las entidades participantes que informen anualmente sobre estos indicadores. El Plan de Acción pue de considerarse un buen ejemplo de colaboración entre las organizaciones del sistema en pro de objetivos coherentes y comunes, y es muy congruente con el actual contexto de reforma de las Naciones Unidas 12. Como señaló el Secretario General de las Naciones Unidas en su informe sobre el nuevo posicionamiento del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (A/72/684-E/2018/7), para cumplir los Objetivos de la Agenda 2030 es necesario acelerar la armonización de todo el sistema con la Agenda, promover la acción conjunta y movilizar los conocimientos especializados integrales del sistema.
- 17. El número de sus entidades informantes demuestra que el Plan de Acción abarca todo el sistema de las Naciones Unidas. En 2012, cuando se inició el programa, 55 entidades presentaron información y calificaciones. Para 2017, el número había aumentado a 66. Casi la mitad de las entidades informantes son departamentos, oficinas y comis iones regionales de la Secretaría de las Naciones Unidas.

B. Progreso en los indicadores del Plan de Acción comunicado a nivel del sistema de las Naciones Unidas

18. Las diversas entidades informantes se hallaban en distintas fases de ejecución de las políticas, actividades y programas en materia de género cuando se sumaron al Plan de Acción. En su respuesta a los cuestionarios de la DCI, ONU-Mujeres indicó que, más allá del objetivo de cumplir con todos los indicadores del desempeño de finidos en las notas técnicas, las organizaciones de las Naciones Unidas que participaban en esta iniciativa de todo el sistema compartían una visión del éxito que radicaba en: a) fortalecer el modelo

ONU-Mujeres, UN-SWAP, a plan to improve gender equality and the empowerment of women across the UN system, 2014.

¹¹ Véase CEB/2006/2.

¹² Véase A/72/124-E/2018/3.

conceptual de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer basado en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing; y b) fortalecer la ren dición de cuentas y el seguimiento del desempeño a este respecto en todo el sistema de las Naciones.

- 19. Casi todas las entidades concuerdan en que el Plan de Acción para Todo el Sistema ha fomentado el diálogo sobre la incorporación de la perspectiva de género. Sin embargo, varía su apreciación de cómo ha contribuido el Plan de Acción al progreso. Las entidades que presentaron bajas calificaciones de su desempeño al comienzo del programa consideraban que este les ofrecía un parámetro de referencia al fijar unos estándares mínimos (por ejemplo, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT)). Las entidades que ya habían prestado gran atención a las cuestiones de género antes de la adopción del Plan de Acción reconocieron que el programa complementaba las iniciativas en curso y fomentaba la institucionalización de este cometido. También ayudaba a identificar los aspectos aún mejorables y generaba un apoyo interno para abordarlos (por ejemplo, según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)).
- 20. Cada esfera estratégica del marco va respaldada por dos o tres indicadores con los que se calibra el desempeño de las entidades informantes en relación con elementos concretos (véase el anexo I a)). Para asegurar el compromiso de implementarlos, todos los indicadores del Plan de Acción se han elaborado haciendo referencia a mandatos vigentes que han sido aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas o el Consejo Económico y Social en sus resoluciones ¹³. Los logros obtenidos en relación con cada indicador se miden utilizando cinco calificaciones con las que se evalúa el cumplimiento de varios requisitos ¹⁴. La calificación "satisfactoria" constituye el estándar mínimo de desempeño fijado para cada entidad. Como ya se mencionó, las calificaciones son asignadas por las entidades informantes a partir de una autoevaluación.
- 21. El Secretario General de las Naciones Unidas informó de la mejora de las calificaciones del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto. En la primera fase de ejecución (2012-2017), la proporción global de las entidades que cumplieron o superaron los requisitos de todos los indicadores del desempeño duplicó con creces las cifras utilizadas como base de referencia, aumentando del 31 % en 2012 al 65 % en 2017¹⁵. Los seis gráficos siguientes preparados por la DCI ilustran el progreso de las calificaciones en cada una de las esferas estratégicas. Los indicadores correspondientes se presentan en forma agregada con el objeto de presentar una sola calificación para cada esfera. Los Inspectores puntualizan que en este marco todos los indicadores son tratados por igual, s in priorización ni ponderación. El anexo I b) muestra los progresos logrados en cada uno de los indicadores del desempeño a fin de ofrecer un cuadro más preciso de los res ultados obtenidos.

GE.19-07469 5

Véase ONU-Mujeres, UN System-wide Action Plan for the Implementation of the CEB Policy on Gender Equality and the Empowerment of Women Performance Indicators and Technical Notes, diciembre de 2016.

¹⁴ A saber, "muy satisfactoria", "satisfactoria", "casi satisfactoria", "insatisfactoria" y "no aplicable".

¹⁵ Véase E/2018/53, párrs. 10 y 11.

Gráfico I

Calificaciones globales de los indicadores del desempeño en la esfera 1: Fortalecimiento de la rendición de cuentas (ID 1: políticas y planes; ID 2: gestión de la actuación profesional con perspectiva de género)

(En porcentaje)

Los indicadores se centran en las políticas de igualdad de género y sus planes de aplicación en consonancia con los documentos estratégicos y las políticas de toda la organización. La mayoría de las entidades informantes han actualizado o elaborado políticas y planes de acción en materia de género que suelen hacer referencia al Plan de Acción para Todo el Sistema. Una gestión con perspectiva de género promueve la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las competencias y valores fundamentales de las organizaciones.

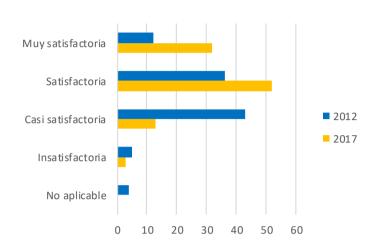


Gráfico II

Calificaciones globales de los indicadores del desempeño en la esfera 2: Promoción de la gestión basada en los resultados (ID 3: planificación estratégica; ID 4: presentación de informes y análisis de datos)

(En porcentaje)

Los indicadores promueven la inclusión de un análisis de género en la planificación estratégica institucional, así como en los principales documentos de los programas para los países. Dicha integración en un marco de resultados ha de apoyar la adopción de decisiones estratégicas en relación con la igualdad de género y un criterio de trabajo con los Estados miembros en los países que resultados. Las persiga entidades informantes que tienen una arraigada cultura de gestión basada en los resultados se han desempeñado bien en esta esfera.

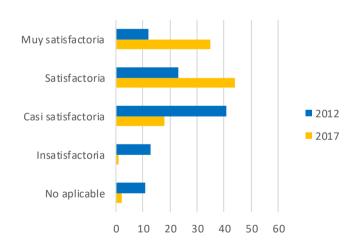


Gráfico III

Calificaciones globales de los indicadores del desempeño en la esfera 3: Supervisión (ID 5: evaluación; ID 6: auditoría con perspectiva de género; ID 7: examen de los programas)

(En porcentaje)

Con estos indicadores se vigila la fijación de estándares y parámetros de referencia comunes en el contexto de la supervisión, la evaluación y la auditoría. Las evaluaciones internas y externas de los programas, las auditorías de género y las revisiones entre homólogos son algunos de los instrumentos previstos. El mejoramiento en esta esfera estratégica se debe a la participación de las redes profesionales interinstitucionales de todo el sistema, como el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y los Representantes de los Servicios Auditoría Interna de las Organizaciones del Sistema las Naciones Unidas. El tercer indicador promueve una perspectiva de género en el proceso de aprobación de los programas y puede relacionarse con la es fera 2, de gestión basada en los resultados.

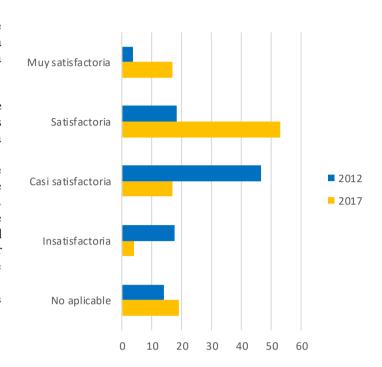
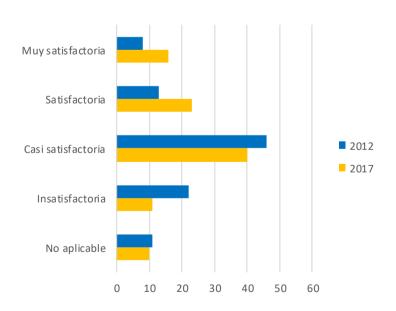


Gráfico IV
Calificaciones globales de los indicadores del desempeño en la esfera 4: Asignación de suficientes recursos humanos y financieros (ID 8: seguimiento de los recursos; ID 9: asignación de recursos; ID 10: arquitectura y paridad de género; ID 11: cultura institucional)

(En porcentaje)

Estos indicadores tienen por objeto evaluar los recursos humanos financieros asignados a la incorporación de la perspectiva de género. La tendencia registrada en esta esfera ha sido menos positiva. Las entidades informantes tienen que barajar múltiples prioridades y suelen no asignar suficientes recursos a la igualdad de género empoderamiento de las mujeres. Las limitaciones financieras y el modus operandi han tenido un efecto negativo en la arquitectura y la paridad de género. El indicador del desempeño relativo a la cultura institucional se refiere a la aplicación de políticas que promuevan un entorno de trabajo favorable a la igualdad de género.



GE.19-07469 7

Gráfico V

Calificaciones globales de los indicadores del desempeño en la esfera 5: Desarrollo y fomento de las capacidades (ID 12: evaluación de las capacidades; ID 13: desarrollo de las capacidades)

(En porcentaje)

Estos indicadores tienen por objeto evaluar el desarrollo y fomento de la capacidad del personal, incluso el de categoría superior, y de la competencia en análisis de género, que se considera un activo fundamental para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en las políticas y los programas. La colaboración entre las dependencias de género o los coordinadores de las cuestiones de género con los funcionarios de capacitación y perfeccionamiento del personal contribuido al progreso, principalmente a través de la formación.

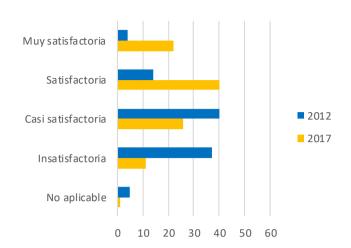
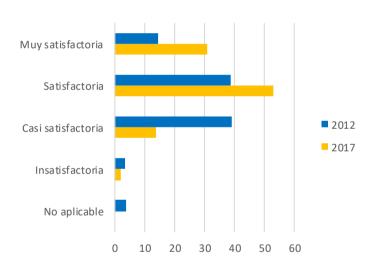


Gráfico VI

Calificaciones globales de los indicadores del desempeño en la esfera 6: Promoción de la coherencia, los conocimientos y la gestión de la información (ID 14: generación y comunicación de conocimientos; ID 15: coherencia)

(En porcentaje)

Estos indicadores tienen por objeto abordar de qué manera refuerza el sistema de las Naciones Unidas los objetivos comunes y métodos de trabajo coherentes para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, teniendo presentes sus mandatos específicos. respectivos y indicadores se consideraron importantes para vincular el Plan de Acción con los programas a nivel de los países de modo que los Estados miembros pudieran interactuar con un equipo de las Naciones Unidas bien concertado.



- 22. La diversidad de los mandatos, modelos operacionales y ámbitos de acción de las entidades informantes ha planteado varios retos a la ejecución del Plan de Acción. Varias entidades han cuestionado la pertinencia y la aplicabilidad de algunos indicadores. Lo s Inspectores interpretan la notable disminución de la calificación "insatisfactoria" en todas las esferas estratégicas como señal de que las entidades informantes han creado mecanismos internos para reunir los datos necesarios para sus informes. Igualmente, la disminución de la calificación "no se aplica" es indicio de que la interacción con ONU-Mujeres ha contribuido a una mayor implicación de las entidades al esclarecer las exigencias de los indicadores y su pertinencia. Los coordinadores del Plan de Acción atribuyeron también esta tendencia positiva al diálogo entablado dentro de sus organizaciones y de la red de coordinadores de todo el sistema.
- 23. Para superar los retos, las entidades informantes también se beneficiaron del criterio flexible adoptado por ONU-Mujeres para la aplicación del marco y sus indicadores, que muchos coordinadores apreciaron. Por ejemplo, se ofreció a los organismos con mandato

técnico (la OMPI, la ONUDI, el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), la Organización Marítima Internacional (OMI), la Organización Meteorológica Mundial (OMM), la Organización Mundial del Turismo (OMT), la UIT y la Unión Postal Universal (UPU)) una prórroga de dos años del plazo para alcanzar las metas previstas (2019). También se reconocieron y, en algunos casos, se acomodaron las características de los departamentos de la Secretaría de las Naciones Unidas con funciones de gestión y apoyo administrativo. Sin embargo, se gún la Secretaría de las Naciones Unidas, hay problemas pendientes. El diálogo constante entre ONU-Mujeres y las respectivas entidades informantes debería ayudar a abordar los indicadores temáticos y los que conciernen específicamente a las entidades y hacer posible que todas las entidades presenten la información de acuerdo con sus mandatos.

C. Factores que propician la ejecución del Plan de Acción

24. Los expertos en género del sistema de las Naciones Unidas reconocen que la responsabilidad de la dirección ejecutiva de adoptar medidas en relación con el Plan de Acción y de crear un entorno propicio es un determinante clave de la aplicación efectiva de los componentes de género de las políticas institucionales. En el mismo orden de ideas, lo s coordinadores del Plan de Acción y los expertos en género entrevistados y encuestados insistieron en que, además de una buena calificación de los indicadores, se necesitaba un entorno propicio e instrumental para llevar adelante el proceso de incorporación de la perspectiva de género, puesto que la toma de conciencia no se traducía automáticamente en una transformación profunda y sostenible de la cultura institucional. ONU-Mujeres ha realizado un análisis de los factores determinantes del progreso, que abarca el período 2012-2016¹⁶. En el gráfico VII se exponen los factores que propician la ejecución efectiva del Plan de Acción, identificados por ONU-Mujeres y mencionados por las entidades en el presente examen. Además, en el anexo III se reseñan los factores propicios y las buenas prácticas que, en relación con los distintos indicadores, han contribuido a mejorar el desempeño. Los Inspectores alientan a la dirección ejecutiva a examinar si están presentes los factores propicios en su respectiva entidad informante y cómo pueden reproducirse las buenas prácticas.

Gráfico VII

Factores que propician la ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema (2012-2017)

Diseño del marco y orientación

El marco se ha elaborado en un proceso de consulta conforme a la evolución de las necesidades

Implicación y apoyo de las redes profesionales de todo el sistema

Gobernanza y liderazgo

Apoyo y presión de los órganos rectores, los Estados miembros y la comunidad de donantes Apoyo del estamento directivo y ejecutivo

Medidas institucionales

Incorporación de los objetivos e indicadores del Plan de Acción en un marco de resultados para toda la organización

Establecimiento de una dependencia de género y de un sistema de coordinadores

Formalización de los deberes y funciones de los responsables institucionales en el proceso de presentación de informes

Existencia de claros mecanismos internos de presentación de informes

¹⁶ ONU-Mujeres, *Drivers of UN-SWAP progress* 2012-2016.

Asignación de suficientes recursos a las actividades para cumplir las metas

Existencia de claros planes de acción que acompañen las políticas de género o los componentes de género de las políticas institucionales

Fuente: Preparado por la DCI sobre la base de la información facilitada en las respuestas al cuestionario institucional y las entrevistas.

25. Es posible que los indicadores del Plan de Acción para Todo el Sistema no recojan todos los logros de las entidades informantes en materia de incorporación de la perspectiv a de género e igualdad de género; algunas entidades consideraban que sus propios progresos e iniciativas no quedaban suficientemente documentados en los indicadores del marco (por ejemplo, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y el UNICEF). Además del progreso registrado en las calificaciones de los indicadores del desempeño, en el pres ente examen también se pusieron de relieve otros beneficios internos que reportaba a las entidades informantes su participación en el Plan de Acción. En primer lugar, en general se ha tomado mayor conciencia de los asuntos relacionados con el género, y la exposición a las cuestiones de género se ha extendido, más allá de la dependencia de género principal (si existe), a una serie de partes interesadas internas que son llamadas a contribuir al informe anual. El Plan de Acción ha propiciado el diálogo entre las diferentes dependencias orgánicas, algunas de las cuales quizá no hayan tenido una línea de comunicación directa hasta entonces. Según uno de los coordinadores del Plan de Acción, "el programa ofreció la oportunidad de 'reducir la compartimentación de nuestra labor'". En segundo lugar, en algunas organizaciones se ha reforzado la capacidad para in corporar la perspectiva de género, a veces de manera significativa, aparte ya de la designación de un coordinador especial para los informes sobre el Plan de Acción. La UNODC ha establecido un programa global sobre las cuestiones de génerores paldado por un equipo de género especial. El nombramiento de un Oficial Superior de Asuntos de Género en la UIT ayudó a coordinar la preparación de los informes. En la Secretaría de las Naciones Unidas, en algunos casos, los equipos de género internos fueron reforzados y obtuvieron acceso a la dirección ejecutiva (por ejemplo, en el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la Oficin a del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra). En muchas organizaciones también se han revitalizado las redes internas de coordinadores de las cuestiones de género (anexo V). Quienes participaron en la encuesta de la DCI opinaron que el Plan de Acción había contribuido a que se comprendiera mejor la cuestión de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres entre el personal directivo superior y el personal en general y a promover la agenda de incorporación de la perspectiva de género.

D. Procesos y procedimientos para la ejecución del Plan de Acción

26. Los arreglos, procesos y procedimientos institucionales existentes en el seno de las entidades informantes para preparar sus informes se presentan en el gráfico VIII, que ilustra las diferentes etapas de los procesos de reunión, validación y presentación de los datos a ONU-Mujeres a través de una plataforma en línea especial. La presentación de informes en el marco del Plan de Acción está concebida como proceso iterativo para las entidades participantes, y sigue un ciclo anual en que participan los coordinadores designados por la s entidades, así como los responsables institucionales y las dependencias orgánicas que se encargan de reunir los datos y de presentar la información sobre los indicadores del desempeño en las distintas materias. Hay interacción con ONU-Mujeres en las diversas etapas del ciclo, que se aprecia siempre y cuando se establezcan los límites necesarios para garantizar la independencia de la reunión y el análisis de los datos. Para cerrar el ciclo, la Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres dirige una carta anual a la dirección ejecutiva de cada entidad informante, que contiene un análisis de los progresos realizados, comparaciones con cohortes y sugerencias sobre las mejoras necesarias para alcanzar los resultados previstos en relación con cada indicador.

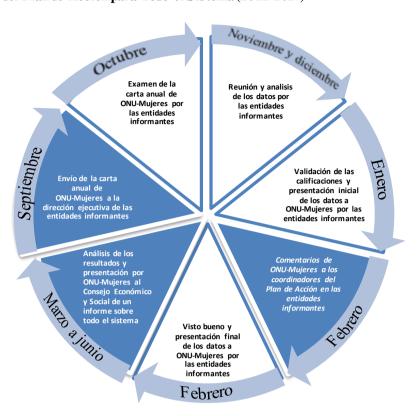


Gráfico VIII Ciclo anual del Plan de Acción para Todo el Sistema (2012-2017)

Fuente: Preparado por la DCI a partir de la información facilitada y la documentación pertinente.

- 27. En el presente examen se pusieron de relieve las diferencias entre las entidades en cuanto a conocimientos especializados y capacidad interna de apoyo a la ejecución del Plan de Acción. El anexo V reúne información sobre la arquitectura de género en las entidades informantes. La presencia de una dependencia de género y el lugar que ocupa en la estructura orgánica varía según el mandato y las operaciones de las entidades informantes. Respecto de la ejecución del Plan de Acción en concreto, de la información reunida durante el presente examen se desprende que la mayoría de las entidades han procurado designar a un coordinador dedicado especialmente a la ejecución del Plan de Acción y la presentación de los informes conexos, que asigne tareas a los responsables institucionales a fin de suministrar la información necesaria.
- 28. Hay una correlación entre estas diferencias y las opiniones de los coordinadores del Plan de Acción sobre el proceso de presentación de informes. En general, los participantes en la encuesta de la DCI consideraron que la exigencia de presentación de los datos era manejable, pero el 15 %, perteneciente sobre todo a entidades más pequeñas con menos capacidad interna y especialización en género, estimó que entrañaba un proceso engorroso. La misma valoración se recoge en las respuestas al cuestionario institucional de la DCI, y es probable que la percepción del proceso de presentación de informes en el marco del Plan de Acción guarde relación con la cultura de gestión basada en los resultados existente en las entidades. Los Inspectores también observaron que algunas entidades dotadas de un mecanismo de género más sólido se manifestaron más confiadas en la sostenibilidad de los resultados del programa.

E. Asegurar la calidad para aumentar la fiabilidad

29. En sus resoluciones 2016/2 y 2017/9, el Consejo Económico y Social subrayó la necesidad de aumentar la coherencia y la precisión de los informes para promover la institucionalización de la transparencia y de sólidos sistemas de rendición de cuentas.

Como el Plan de Acción se basa en la autoevaluación y la presentación de informes propios, los Inspectores observaron que, a juzgar por sus respuestas al cuestion ario de la DCI, las entidades informantes confiaban en que los mecanismos existentes para asegurar la calidad garantizaban la exactitud de la información presentada con arreglo a las especificaciones de las notas técnicas de ONU-Mujeres. Es, sin duda, una importante cuestión de fiabilidad el velar por que los informes del Plan de Acción no constituy an un mero trámite burocrático, sino que reflejen la situación real de las entidades informantes y, por ende, del sistema. Los Inspectores observaron que menos de la mitad de los coordinadores del Plan de Acción estimaba que los mecanismos existentes en sus respectivas entidades para asegurar la calidad fueran lo bastante eficaces para garantizar la exactitud de la información presentada. Esta observación suscita algunas in quietu des. En varias entidades informantes, la condensación del proceso de reunión de datos y su presentación inicial en unas pocas semanas a comienzos del año civil se considera un riesgo potencial en términos de asegurar la calidad.

- 30. Los mecanismos de aseguramiento de la calidad constatados en el presente e xa men difieren considerablemente entre las distintas entidades informantes. Como mínimo, el examen y la validación a cargo de los responsables institucionales se complementaba con el visto bueno de los jefes de las dependencias competentes. Las entidades informantes con una buena arquitectura de género estaban en condiciones de asegurar el diálogo y la interacción entre la dependencia de género y los responsables institucionales para consolidar y verificar la información y validar las calificaciones. El visto bueno final de la dirección ejecutiva puede considerarse un nivel de aseguramiento adicional. En algunas entidades informantes, los indicadores del desempeño relativos a la supervisión son objeto de más escrutinio. A juicio de los Inspectores, es una buena práctica el examen que hace el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas de la información de todas las entidades informantes sobre el indicador de desempeño 5, relativo a la evaluación, para asegurar un criterio de calificación armonizado. Esta práctica podría hacerse extensiva a otros indicadores del desempeño y a otras redes, según corresponda.
- Tras la presentación inicial de los datos, el servicio de asistencia de ONU-Mujeres comenta la información registrada y la calificación dada a cada uno de los indicadores basándose en los datos probatorios facilitados por las entidades informantes 17. El s ervicio de asistencia tiene una capacidad limitada y debe estudiar la información dentro de los breves plazos fijados para producir los documentos oficiales que deben presentarse al Consejo Económico y Social en su período de sesiones de junio. La res puesta solo tiene fines de información, y las entidades informantes deciden si incorporarla o no en sus informes finales. En sus respuestas al cuestionario de la DCI, las entidades informantes observaron que era probable que los comentarios de ONU-Mujeres se tuvieran en cuenta en sus informes finales. La orientación técnica brindada por ONU-Mujeres también contribuye a asegurar la calidad, ya que esclarece las exigencias de cada indicador, teniendo en cuenta el contexto institucional específico, y guía a las entidades informantes al determinar sus propias calificaciones. En el presente examen se ha constatado que, en el marco de los recursos y medios disponibles, ONU-Mujeres no está en condiciones de asumir un mayor papel a este respecto. Las entidades informantes deben asumir la tarea de as egur ar la calidad, con el objetivo de avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en sus políticas y programas antes que concentrarse en las calificaciones.
- 32. Los Inspectores observaron que durante la primera fase de ejecución no dejó de s er limitado el uso de las modalidades de revisión entre homólogos, previsto cuando se puso en marcha el Plan de Acción. Solo hubo tres revisiones de estetipo, en que participaron siete entidades informantes, debido a las limitaciones financieras y a la dificultad de identificar homólogos apropiados. Es posible que las comparaciones entre organismos de las Naciones Unidas que tienen diferentes mandatos, presupuestos, dotaciones de personal y métodos de trabajo no se presten a un proceso constructivo de revisión a cargo de homólogos; es te proceso debe ser considerado entre organismos con mandatos, es tructuras y funcion es similares. Según se informó a los Inspectores, se espera que este mecanismo sea reforzado

El Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas administra el servicio de asistencia para la presentación de información sobre el indicador del desempeño 5, relativo a la evaluación.

durante la ejecución de la segunda fase del Plan de Acción. Aunque las revisiones entre homólogos pueden ser de interés para aprender y compartir las buenas prácticas, los Inspectores advierten que dicho proceso tiene sus limitaciones desde el punto de vista de la independencia y la imparcialidad, y puede resultar engorroso e ineficiente en términos de utilización de los recursos. En cambio, según se describe en el capítulo V, unas pocas organizaciones de las Naciones Unidas (como el OIEA, la OIT, el PNUD, el Programa Mundial de Alimentos (PMA) y el UNICEF) han llevado a cabo auditorías o evaluaciones independientes de la aplicación de sus propias políticas de género o de los respectivos planes de acción. En algunos casos, estas evaluaciones o auditorías han incluido un examen de la ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema.

- 33. En general, los Inspectores coinciden en que se ha visto reforzada la rendición de cuentas en la mayoría de las entidades como resultado del Plan de Acción, que atrae la atención del personal directivo superior y los administradores de las dependencias orgánicas que participan en la elaboración de los informes. Las medidas adoptadas, las políticas formuladas y las prácticas seguidas son suficientes para concluir que los procedimientos para asegurar la calidad permiten a la mayoría de las entidades tomar el pulso a su desempeño anual. Como ya se indicó, ello es importante por razones de fiabilidad, y es preciso velar constantemente por la eficacia de los mecanismos para asegurar la calidad. Sobre la base de las buenas prácticas existentes, los Inspectores recomiendan a las entidades informantes que procedan a una evaluación periódica de s us mecanismos internos para asegurar la calidad y tomen las medidas correctivas que s e an necesarias.
- 34. La recomendación que se formula a continuación tiene por objeto mejorar la transparencia y la rendición de cuentas en el seno de las entidades informantes y promo ver el aprendizaje institucional.

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.

III. El Plan de Acción para Todo el Sistema como marco de seguimiento del desempeño y de rendición de cuentas

- Un objetivo clave del Plan de Acción es "potenciar la capacidad del sistema de las Naciones Unidas para responsabilizars e y desempeñar de manera unificada y más integral su labor en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres" 18. El Plan de Acción aborda la rendición de cuentas tanto a nivel del sistema de las Naciones Unidas como a nivel de cada entidad, con el objetivo de asegurar un enfoque s is temático. En el presente capítulo se examinan los diversos niveles de rendición de cuentas contemplados en el marco y cómo han contribuido estos a promover el seguimiento del desempeño y la adopción de decisiones sobre la incorporación de la perspectiva de género. A nivel del sistema de las Naciones Unidas, los Inspectores analizaron el papel de sempeñado por la JJE, prestando especial atención a su modalidad de seguimiento del plan de acción que da forma operacional a la política de 2006. También se estudió el principal mecanismo del sistema para informar sobre la ejecución del Plan de Acción, que funciona por vía del Consejo Económico y Social. Con respecto a las distintas entidades informantes, se examinaron el papel desempeñado por los respectivos órganos rectores y estamentos directivos y ejecutivos, así como los procesos y procedimientos para asegurar la ejecución del Plan de Acción por parte de otros administradores y del personal.
- 36. Adicionalmente a los mandatos y funciones de las cuatro entidades que se fusionaron para crear ONU-Mujeres¹⁹, la Asamblea General de las Naciones Unidas asignó a la nueva entidad la función de dirigir, coordinar y promover la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas en su labor relativa a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Esta función se examina con mayor detenimiento en el capítulo IV. Las recomendaciones incluidas en este capítulo señalan las esferas que podrían reforzarse para potenciar la rendición de cuentas en todo el sistema y dentro de cada entidad informante.

A. La Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación

- 37. Los miembros de la JJE atribuyeron primacía a la rendición de cuentas entre las esferas estratégicas de apoyo a la política de 2006²⁰. Declararon su intención y resolución de seguir persiguiendo los objetivos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, tanto colectivamente en el sistema de las Naciones Unidas como individualmente en el seno de sus respectivas organizaciones, mediante la aplicación coherente y coordinada de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género adoptada por el Consejo Económico y Social en sus conclusiones convenidas (1997/2).
- 38. Al hacer suyo el marco como plan de acción, la JJE manifestó el firme compromiso de los directivos de todo el sistema de aplicar la política. El presente estudio muestra que dicho respaldo se considera fundamental para el éxito del Plan de Acción. Por ser un mecanismo de coordinación entre los organismos, la JJE no vigila la aplicación de las medidas acordadas. Tras la adopción de la política y su plan de acción, la JJE ha seguido llamando la atención sobre las cuestiones de género a través de los debates temáticos de sus redes sobre aspectos específicos, como los marcadores de género y la paridad de género, para acelerar el proceso de incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, del examen de la documentación se desprende que ni la JJE ni sus comités principales realizan ningún tipo de seguimiento formal para calibrar los progresos realizados en relación con el Plan de Acción. Esta falta

²⁰ Véanse CEB/2006/2 y Corr.1.

ONU-Mujeres: UN-SWAP: A plan to improve gender equality and the empowerment of women across the UN system, 2014.

La División para el Adelanto de la Mujer, el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer y la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer.

de seguimiento formal implica que la asunción individual y colectiva de los resultados no ha ayudado al sistema a determinar las esferas que requieren más atención ni a reconocer las esferas de éxito del Plan de Acción.

- 39. A juicio de los Inspectores, la JJE debería emprender un estudio exhaustivo de los resultados obtenidos tras la ejecución de la primera fase del Plan de Acción para Todo el Sistema a fin de hacer el balance de sus éxitos y problemas. Este estudio debería apoy arse en un análisis a fondo de ONU-Mujeres, basado en los resultados colectivos e individuales, y facilitar la adopción de decisiones sobre el camino a seguir para abordar los problemas pendientes en esferas como, por ejemplo, la asignación de recursos (humanos o financieros), según y cuando corresponda. También se da la oportunidad de refrendar formalmente la versión actualizada del Plan de Acción para Todo el Sistema (2.0) como señal de apoyo continuo al programa, a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres.
- 40. La recomendación que se formula a continuación tiene por objeto mejorar la rendición de cuentas a nivel de todo el sistema.

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.

B. El Consejo Económico y Social

- 41. En su resolución 2012/24, el Consejo Económico y Social pidió al Secretario General que presentase un informe sobre la promoción de la rendición de cuentas por la incorporación de la perspectiva de género y los adelantos en la ejecución del Plan de Acción. Es este el principal mecanismo del sistema para vigilar el desempeño en la ejecución del Plan de Acción²¹. El informe es preparado por ONU-Mujeres con las aportaciones de todas las entidades informantes, y desde 2018 es revisado por la Oficina Ejecutiva del Secretario General, que le da su visto bueno. Los demás informes que presentan una visión del progreso de las cuestiones de género en todo el sistema, como el informe del Secretario General sobre el adelanto de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas o los informes de las reuniones de la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad entre los Géneros, hacen referencia al Plan de Acción, pero no contienen suficiente información pormenorizada sobre su ejecución como para constituir mecanismos de rendición de cuentas y de presentación de informes.
- 42. El Consejo Económico y Social ha examinado la información presentada en el informe del Secretario General, y en sus resoluciones anuales sobre la incorporación de la perspectiva de género ha exhortado a promover la institucionalización de la transparencia y de sólidos sistemas de rendición de cuentas, centrados en evaluar la incorporación de la perspectiva de género, en particular en los equipos de las Naciones Unidas en los países, aprovechando la experiencia adquirida en la formulación y la ejecución del Plan de Acción.
- 43. El marco establecido en el Plan de Acción ofrece la oportunidad de hacer más eficaz el seguimiento del progreso en la incorporación de la perspectiva de género al darle un carácter sistemático y armonizado. Se trata realmente de un modelo único en el sistema. Antes de comenzar el primer ciclo de presentación de informes, ONU-Mujeres se comprometió a respetar la confidencialidad de las calificaciones de las distintas en tidades con el fin de fomentar la confianza, evitar la sobrevaloración en las calificaciones y promover el sentido de implicación de las entidades informantes. Por consiguiente, el

²¹ Véanse los documentos E/2012/61, E/2013/71, E/2014/63, E/2015/58, E/2016/57, E/2017/57 y Corr.1 y E/2018/53.

método se centra en los resultados obtenidos respecto de cada uno delos indicadores del desempeño en comparación con las calificaciones del año anterior y las cifras de referencia registradas en 2013. En la presentación se agrupan las calificaciones obtenidas por ciertas categorías de entidades, determinadas por ONU-Mujeres en función de sus modelos operacionales. La presentación de datos agrupados se complementa con la de cifras globales de todo el sistema a fin de calibrar los progresos realizados por las 66 entidades informantes, que incluyen tanto pequeñas oficinas como grandes organizaciones, entidades normativas y operacionales y entidades emplazadas en las sedes y s obre el terreno, con escasa contextualización o desglose de los datos.

- Este método no cuenta la historia que hay detrás de los valores atípicos ni sirve de base para responsabilizar de sus resultados a cada una de las entidades informantes, se an estos positivos o deficientes o necesiten más atención. Respecto de la revelación de las cifras des agregadas hubo opiniones cautelosas, ya que se consideraba que el Plan de Acción debía mantener un equilibrio entre la rendición de cuentas y la transparencia, en particular para evitar que los equipos de género se sintiesen presionados para introducir cambio s superficiales o inflar las calificaciones. El actual método de presentación de los datos fue cuestionado en algunas respuestas al cuestionario institucional de la DCI, en entrevistas con las partes interesadas y en respuestas a la encuestade la DCI. Hubo muchas sugerencias en el sentido de aumentar la transparencia, en particular mediante el des glose de los datos por entidad informante. Los Inspectores interpretan estas declaraciones en el sentido de que el acuerdo original ya no cumple su propósito y de que han cambiado las circunstancias desde los tiempos en que la confidencialidad se consideraba importante para fomentar la confianza. En sus comentarios sobre el presente informe, la Secretaría de las Naciones Unidas se manifestó dispuesta a plantear a ONU-Mujeres la cuestión de publicar la información comunicada, dado que su difusión pública podría ayudar a las entidades de las Naciones Unidas a aprender unas de otras y a compartir las mejores prácticas.
- 45. En opinión de los Inspectores, es preciso reforzar el sistema de vigilancia y de información sobre la ejecución del Plan de Acción, aprovechando las oportunidades que ofrece el marco. A su juicio, es posible aumentar la transparencia modificando la sección del informe al Consejo Económico y Social relativa a la promoción de la rendición de cuentas sobre la incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema de modo que se presenten cifras globales y desglosadas por entidades informantes, acompañadas, de s er necesario, de texto de análisis de situaciones concretas. Ello contribuiría a mejorar el sistema la rendición de cuentas de todo el sistema al ofrecer un cuadro integral de las entidades del sistema que reúnen o superan los requisitos de los indicadores y de aquellas que van a la zaga, y del porqué de ello. El documento de ONU-Mujeres sobre los factores determinantes del progreso en la ejecución del Plan de Acción (que abarca el período 2012-2016) es un buen ejemplo del tipo de análisis que, a juicio de los Ins pectores, de be presentarse a los órganos rectores, en interés de presionar al sistema para que emprenda acciones más eficaces en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- 46. La recomendación que se formula a continuación tiene por objeto mejorar la rendición de cuentas a nivel de todo el sistema.

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.

C. Las entidades informantes

Además de su enfoque a nivel de todo el sistema, la estrategia incluida en la política de todo el sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres también hace de la rendición decuentas a nivel de cada entidad informante un elemento fundamental del progreso en esta materia. En la política se declara que, si bien el objetivo perseguido es una rendición de cuentas co herente en todo el sistema, las distintas entidades de las Naciones Unidas seguirán teniendo la posibilidad de incorporar o mejorar sus criterios internos de rendición de cuentas y de tener en cuenta sus mandatos y funciones específicos"22. El Plan de Acción para Todo el Sistema aborda diversos niveles de rendición de cuentas en el seno de las entidades informantes, ya que los indicadores contemplados en el Plan pueden concernir a la dirección ejecutiva, a los administradores de las dependencias orgánicas o al personal en general. Se trata de un aspecto clave del Plan de Acción, en que las entidades informantes pueden marcar la diferencia adoptando medidas concretas. A juzgar por las respuestas relativas a los distintos indicadores del desempeño, la mayoría de las entidades informantes han acometido el Plan de Acción de manera positiva y adoptado medidas parafacilitar su ejecución teniendo en cuenta sus propias características y capacidades.

Acrecentar el papel desempeñado por los órganos rectores

- En las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, algunos miembros de los órganos rectores han mostrado gran interés por las cuestiones de género, pero es to varía según el mandato de cada organización. Por lo que se refiere en concreto al Plan de Acción, los órganos rectores han obrado de diferentes maneras. Los Inspectores constataron que algunos órganos habían refrendado formalmente el Plan de Acción. Por ejemplo, la Conferencia de Plenipotenciarios de la Unión Internacional de Telecomunicaciones dio instrucciones al Secretario General de la UIT de cumplir la obligación de presentar los informes requeridos por el Plan de Acción y de mejorar el cumplimiento de las exigencias de los indicadores del desempeño. Además, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo pidió a la Oficina Internacional del Trabajo que alineara su plan de acción sobre el género con las seis esferas del Plan de Acción, y la Conferencia General de la ONUDI alentó al Director General de esta organización a implementar plenamente los indicadores del desempeño establecidos en el Plan de Acción. El Consejo Ejecutivo de la UNESCO tomó nota de la información presentada por la secretaría y alentó al Director General de la UNESCO a continuar los esfuerzos de implementación del Plan. En algunos casos, los indicadores del Plan de Acción se han incorporado a las políticas de género en diversa medida, y estas políticas se han sometido a los respectivos órganos rectores, que las han refrendado (por ejemplo, en la OMM, el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), la Organización Mundial de la Salud (OMS), el PMA y el PNUD), como ilustra el anexo IV. Según ONU-Mujeres, al término de la primera fase del programa, la mayoría de las entidades informantes tiene establecida una política de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres que es consonante con el Plan de Acción y es examinada regularmente por los órganos rectores, con lo que se a ñade o tro nivel de rendición de cuentas.
- 49. Varía considerablemente la manera en que las entidades informan a sus respectivos órganos rectores de los resultados obtenidos en la ejecución del Plan de Acción (véase el anexo IV). Los Inspectores llaman la atención sobre la práctica seguida por la UIT, cuyo Secretario General comparte la carta anual de ONU-Mujeres con el Consejo de la UIT como documento de información. En el caso de la Secretaría de las Naciones Unidas, la información consolidada preparada por ONU-Mujeres para el informe sobre todo el sistema sirve de cuadro colectivo de los 32 departamentos, oficinas y comisiones regionales que presentan sus informes en el marco del Plan de Acción. El Centro de Comercio Internacional (CCI), la OMM y la UNESCO son otros ejemplos de organizaciones que presentan a sus órganos rectores información referente específicamente al Plan de Acción. En la mayoría de los casos, los logros en relación con el Plan de Acción se comunica n por

²² CEB/2006.2.

vía de otros mecanismos de presentación de informes sobre la aplicación de las políticas de género (por ejemplo, en la OIT, la ONUDI, el PMA y el PNUD) o como parte de un informe sobre la gestión de los recursos humanos (por ejemplo, en la OACI, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el OIEA, la OMI, la OMS, la OMT, el OOPS y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA)), a veces con información parcial sobre solo algunos in dicadores que no necesariamente se califica de logro en relación con el Plan de Acción. Como ya se mencionó, varias entidades informantes (los fondos y programas y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)) han integrado la información sobre el Plan de Acción en los informes más amplios que deben presentar a sus órganos ejecutivos en el marco de sus resultados institucionales, cosa que se considera u na buena práctica.

- 50. En un contexto más general, puede considerarse que los orígenes del Plan de Acción se remontan a las declaraciones adoptadas en las sucesivas conferencias internacionales sobre la mujer y a otros instrumentos internacionales. A juicio de los Inspectores, constituye una responsabilidad fiduciaria la de vigilar el progreso de la incorporación de la perspectiva de género en las diversas organizaciones, con miras a lograr la igualdad de género y seguir empoderando a las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas. En su opinión, a los órganos rectores les corresponde un papel de supervisión de las medidas tomadas por las organizaciones y los resultados obtenidos en la ejecución del Plan de Acción y, más en general, en la persecución del objetivo de igualdad y empoderamiento de las mujeres. A esto apuntan evaluaciones recientes de algunas organizaciones del s is tema en que se recomienda presentar estos informes a los órganos rectores para mejorar la rendición de cuentas²³. Se espera que dicha transparencia siga propiciando la rendición de cuentas entre los jefes ejecutivos y mejorando el desempeño general en la incorporación de la perspectiva de género. Como señaló un alto funcionario de una entida d informante, la ejecución del Plan de Acción pasa a ser una cuestión de gobernanza y no ya un trámite administrativo burocrático. A juicio de los Inspectores, la carta anu al de ONU-Mujeres, cuyo contenido se describe con mayor detalle en el capítulo V, facilita información pertinente que pone a los órganos rectores en mejores condiciones de examinar el cumplimiento del Plan de Acción, impartir orientación estratégica y dar instrucciones a lo s jefes ejecutivos de adoptar las medidas correctivas que se estimen necesarias. La recomendación 4 encarece la distribución de esta carta a los miembros de los órganos rectores, junto con indicaciones sobre las medidas que han de emprenderse. No se trata de añadir una carga burocrática, sino de elevar el debate al más alto nivel de las organizaciones. A esos efectos pueden utilizarse las medidas contempladas en los planes de acción correctiva que las entidades informantes deben incluir en la presentación de datos en línea y los mecanismos de presentación de informes existentes en varias organizaciones (véase el anexo IV).
- 51. La recomendación que se formula a continuación tiene por objeto mejorar la transparencia y la rendición de cuentas en las entidades informantes.

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.

Compromiso del estamento directivo y ejecutivo

52. Al refrendar la política del sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, los jefes ejecutivos se comprometieron a ejercer

Véase, por ejemplo, PMA, Evaluation of WFP's 2009 Gender Policy: This Time Around?, enero de 2014.

un sólido liderazgo en sus organizaciones para conseguir que la perspectiva de género se incorporase en todas las prácticas, políticas y programas de sus organizaciones. ONU-Mujeres ha precisado que uno de los factores decisivos del éxito del Plan de Acción ha de ser el compromiso y el apoyo de los directivos superiores en lo que se refiere al Plan de Acción y a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres ²⁴. En todas las respuestas al cuestionario institucional de la DCI se señaló que, en efecto, se contaba con el compromiso y el apoyo del estamento directivo superior.

- 53. Los Inspectores subrayan que el Plan de Acción debe concebirse no solo como un proceso de presentación de informes, sino como una oportunidad de promo ver la iguald ad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante acciones concretas. Recae en los jefes ejecutivos de las entidades informantes la responsabilidad de tomar medidas para implementar el Plan de Acción y avanzar de modo fehaciente en la creación de un entorno propicio. Los resultados de la encuesta de la CDI indican que podría ser mayor el apoyo del estamento directivo superior.
- Un ejemplo de la atención que prestan los directivos a las cuestiones de género en el sistema de las Naciones Unidas es la iniciativa de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género que abarca todo el sistema. Sin embargo, los buenos indicadores son las decisiones que adopta el estamento directivo y ejecutivo para plasmar el compromiso en acciones concretas. Estas decisiones pueden guardar relación con la estructura de género en el seno de las entidades informantes, en particular la disponibilidad de recursos y su asignación a la dependencia de género y el establecimiento de una red de coordinadores de las cuestiones de género en toda la organización. El anexo V presenta elementos para la comparación de las entidades informantes a este respecto. En lo que respecta al interés de la dirección ejecutiva, se ha señalado como buena práctica la de incorporar los resultados obtenidos en el Plan de Acción en el temario del equipo directivo para examinar los logros institucionales y las medidas correctivas, en ocasiones previendo la participación de un representante de la dependencia de género en calidad de miembro u observador. En algunas organizaciones, la dependencia de género organiza sesiones para informar a los directivos sobre las cuestiones de género y el Plan de Acción en particular. Algunas organizaciones tienen un comité directivo dedicado especialmente a las cuestiones de género, que se encarga de examinar los resultados en el marco del Plan de Acción. Otra buena práctica es la de dar visibilidad a las cuestiones de género y empoderar a la dependencia de género garantizándole el acceso directo a la dirección ejecutiva.
- 55. En el caso de la Secretaría de las Naciones Unidas, los departamentos, oficin as y comisiones regionales se consideran entidades informantes separadas en el marco del Plan de Acción. A falta de una política de género para toda la Secretaría, varios jefes de departamentos y oficinas han tomado iniciativas mediante planes de acción y políticas específicos que corresponden a su ámbito de competencia delegada, pero deben a la vez respetar las políticas institucionales de contratación y capacitación.
- El Plan de Acción para Todo el Sistema está concebido para transmitir de arriba abajo la obligación de rendir cuentas en el seno de las entidades informantes. A este respecto, se consideró buena práctica la de formalizar los deberes y funciones de los coordinadores del Plan de Acción y de los responsables institucionales en las políticas de género o en un marco específico de rendición de cuentas en materia de género, reconociendo a la vez la labor desarrollada y el tiempo dedicado a estas funciones (por ejemplo, en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la ONUDI, el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) y la UIT). La integración de los indicadores u objetivos del Plan de Acción en los instrumentos de planificación estratégica institucional también ofrece un poderoso incentivo para la rendición de cuentas y la presentación de informes, al vincular la información s obre los logros en el Plan de Acción con la información sobre los objetivos institucionales comunes (por ejemplo, en la FAO, el PNUD, el UNFPA y el UNICEF). Además, varias entidades han incorporado una perspectiva de género en su sistema interno de evaluación de la actuación profesional, tanto de los administradores como del personal en general (entre ellas, el CCI, la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, el Departamento de

²⁴ Véase ONU-Mujeres, *Drivers of UN-SWAP progress* 2012-2016.

la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, el Departamento de Asuntos Políticos, la OMM, la OMS, el PNUD y la UNESCO). Cabe observar que estos elementos suelen centrarse más en la paridad de género que en los componentes más amplios de un criterio de incorporación de la perspectiva de género.

- 57. La participación en el Plan de Acción genera información interna de muy diversa índole. De las respuestas al cuestionario institucional de la DCI se infiere que esta información y las constataciones y conclusiones conexas no son examinadas sistemáticamente por el personal directivo superior ni por otros comités de gestión, ni distribuidas sistemáticamente a los administradores de las dependencias orgánicas. A juicio de los Inspectores, la información sobre el desempeño en el marco del Plan de Acción podría aprovecharse más ampliamente en las entidades informantes para seguir fomentando la cultura del trabajo con rendición de cuentas.
- Tampoco se utilizan sistemáticamente los logros relacionados con los indicadores del desempeño y las lecciones aprendidas, una vez finalizado el ciclo anual de los informes del Plan de Acción, en iniciativas de intercambio de conocimientos. Rara vez se publica esta información en los sitios web o en la intranet o se incluye en los productos de divulgación de las instituciones. Se trata de una cuestión importante desde el punto de vista de la transparencia y la rendición de cuentas. En opinión de los Inspectores, es posible aumentar la transparencia y la divulgación pública de dicha información. Una buena práctica constatada de uso de la información reunida es la inclusión de información sobre el Plan de Acción en los productos de divulgación (por ejemplo, en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra) o en los productos de comunicación interna (por ejemplo, en el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias). Se invita al estamento directivo y ejecutivo de las entidades informantes a explorar canales adicionales y novedosos para difundir la información sobre el Plan de Acción en el contexto de la labor de las entidades en materia de igualdad de género v empoderamiento de las mujeres. Por último, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres deberían incluirse en las estrategias de comunicación institucionales.

IV. El papel de coordinación y facilitación de ONU-Mujeres

A. Coordinación de todo el sistema

- Como ya se indicó, ONU-Mujeres tiene el mandato de dirigir, coordinar y promover la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas en su labor relativa a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer²⁵. La elaboración del marco del Plan de Acción para Todo el Sistema y la tarea de coordinar y facilitar su implementación forman parte de este mandato, según lo reafirma desde 2012 el Consejo Económico y Social en sus resoluciones sobre la incorporación de la perspectiva de género. En el cumplimiento de este mandato, ONU-Mujeres se vio enfrentada al reto de combinar la rendición de cuentas vertical en el seno de las organizaciones con la horizontal en todo el sistema de las Naciones Unidas para promover el sentido de comunidad en este cometido²⁶. Este reto se plantea en la coordinación y facilitación del Plan de Acción, dado que ONU-Mujeres puntualizó que no sometía a las organizaciones a una vigilancia rigurosa ni consideraba que estas debieran rendirle cuentas de la aplicación de sus políticas de género. En el contexto del Plan de Acción, ONU-Mujeres se responsabiliza de coordinarlo y facilitar su ejecución, imparte orientación y formula sus comentarios a las entidades informantes y promueve el progreso de todo el sistema en la rendición de cuentas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
- 60. Los Inspectores constataron que las entidades informantes valoraban positivamen te la labor de ONU-Mujeres de coordinar y facilitar la ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema. ONU-Mujeres había conseguido centrar a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres utilizan do un marco común que plasmaba en acción las disposiciones de la Declaración y Plata forma de Acción de Beijing, las resoluciones del Consejo Económico y Social sobre la incorporación de la perspectiva de género y la visión de los miembros de la JJE. Esta valoración fue confirmada en las respuestas al cuestionario institucional de la DCI, las entrevistas con funcionarios de diversa categoría y las opiniones vertidas en la encuesta de la DCI.
- 61. ONU-Mujeres ha sacado partido con particular eficacia de las redes interinstitucionales existentes, a saber, la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad entre los Géneros, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, la Red de Finanzas y Presupuesto de la JJE y los Representantes de los Servicios de Auditoría Interna de las Organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas, alentándolas a asumir mayores responsabilidades en el plano de brindar orientación técnica y profesional para la implementación de los indicadores del desempeño pertinentes del Plan de Acción para Todo el Sistema. Ello es muy consonante con la resolución 2015/12 del Consejo Económico y Social, que hacía un llamamiento a la movilización de los mecanismos de todo el sistema para asumir una mayor responsabilidad respecto de la implantación de los indicadores del desempeño pertinentes del Plan de Acción. ONU-Mujeres conecta a las redes con otras iniciativas contextuales relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (como los esfuerzos de reforma de las Naciones Unidas y el Equipo de Tareas de Alto Nivel sobre Financiación para la Igualdad de Género) para mantener la pertinencia del Plan de Acción.
- 62. ONU-Mujeres también ha interactuado con los órganos rectores en una serie de reuniones informativas oficiosas sobre el programa y ha alentado a los coordinadores de las cuestiones de género a dialogar con los órganos rectores de sus organizaciones. En este contexto, funcionarios de ONU-Mujeres han participado en las reuniones de los órganos rectores de varias organizaciones sitas en Ginebra y en Viena. ONU-Mujeres también ha

GE.19-07469 21

²⁵ Véase la resolución 64/289 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Véase Oficina de Evaluación Independiente de ONU-Mujeres, Coordinating for gender equality results: corporate evaluation of UN-Women's contribution to UN system coordination on gender equality and the empowerment of women, mayo de 2016.

contactado con el personal directivo superior de las entidades informantes para propugnar y promover el Plan de Acción para Todo el Sistema.

- Dentro de ONU-Mujeres, la coordinación y facilitación del Plan de Acción incumbe a la División de Coordinación. Los recursos humanos asignados al programa, según la estimación de ONU-Mujeres, equivalen a 2,5 puestos (de personal y consultores). En 2016-2017, los recursos financieros estimados por ONU-Mujeres eran de 322.454 dólares de los Estados Unidos, que representan menos del 5 % de la partida presupuestaria correspondiente²⁷. No se han asignado recursos adicionales del presupuesto ordinario para la coordinación y facilitación del Plan de Acción. En 2014, ONU-Mujeres y la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación concluyeron un acuerdo de participación en los gastos para apoyar la ejecución del programa durante un período de tres años, que fue prorrogado hasta 2017, con una contribución total de 600.000 dólares. En su respuesta a la evaluación institucional de su papel de coordinación de todo el sistema, la dirección de ONU-Mujeres señaló que las limitaciones de recursos habían afectado a la capacidad de la entidad para sacar pleno partido a sus funciones a nivel de todo el sistema y entre los organismos. En vista del agotamiento de estos fondos extrapresupuestarios, ONU-Mujeres manifestó su preocupación por la implementación del Plan de Acción 2.0 y el sistema de calificación de los equipos de las Naciones Unidas en los países en relación con la igualdad de género.
- 64. ONU-Mujeres utiliza estos recursos para dar a conocer el Plan de Acción y facilitar la participación en este. Habida cuenta del contexto financiero, ONU-Mujeres priorizó su s acciones y recursos, tanto a nivel de cada entidad como a nivel interinstitucional. Se centró en primer lugar en la elaboración, la puesta a prueba y la adaptación del Plan de Acción y en la creación de la infraestructura necesaria para facilitar su ejecución, en particular por medio de la red de coordinadores de todo el sistema. También prestó apoyo a las entidades informantes publicando las notas de orientación técnica en que se explican los indicado res del desempeño para asegurar el cumplimiento y organizando actividades de intercambio de conocimientos. Teniendo en cuenta los recursos invertidos, los progresos realizados mediante la ejecución del programa por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas son considerables.

B. Facilitación de la ejecución del Plan de Acción

Diseño y elaboración del marco

Según la evaluación institucional de la labor de coordinación de todo el sistema desempeñada por ONU-Mujeres, esta ha sido sumamente fructífera al aplicar un criterio de participación y consulta en su interacción con las demás entidades de las Naciones Unidas ²⁸. El examen documental realizado por los Inspectores y las opiniones expres adas en los cuestionarios y entrevistas confirmaron que este criterio incluyente y participativo había sido eficazy bien acogido. Se consideró que ello era esencial en el contexto de tal iniciativa de integración de entidades dispares en todo el sistema, y al respecto solo hubo unas pocas opiniones discrepantes. Se constató la buena práctica de poner a prueba el programa entre unas pocas entidades antes de poner en marcha las versiones sucesivas del Plan de Acción para Todo el Sistema. Los Inspectores alientan a ONU-Mujeres a seguir ocupándose de ajustar el marco y de impartir la orientación pertinente sobre la base de las lecciones aprendidas y las aportaciones recibidas de las partes interesadas en las entidades informantes. Este criterio flexible ha hecho posible la introducción de cambio s en la versión actualizada del Plan de Acción para Todo el Sistema (2.0), en que se a fin an los indicadores del desempeño y se incluyen otros nuevos, por ejemplo, en relación con el liderazgo. Los Inspectores también alientan a ONU-Mujeres a incluir en el informe al

No se contabilizan aquí los recursos destinados en cada entidad informante a la ejecución del Plan de Acción, por lo que habría que añadirlos para estimar el gasto total en que ha incurrido el sistema de las Naciones Unidas.

Oficina de Evaluación Independiente de ONU-Mujeres, Coordinating for gender equality results: corporate evaluation of UN-Women's contribution to UN system coordination on gender equality and the empowerment of women, mayo de 2016.

Consejo Económico y Social una sección específica que reseñe los cambios, las mejoras y los ajustes introducidos en el marco.

Orientación técnica y apoyo a las entidades informantes

- Paralelamente a la puesta en marcha del Plan de Acción para Todo el Sistema, ONU-Mujeres adoptó una serie de medidas para ayudar a las entidades a implementarlo. En este contexto, muchos calificaron al equipo de ONU-Mujeres de muy colaborador y atento a las necesidades de los clientes. Como cuestión prioritaria, ONU-Mujeres preparó directrices para la formulación de políticas de igualdad de género consonantes con el Plan de Acción, considerando que este elemento era fundamental para el progreso, y apoyó la elaboración de las políticas de género, ya sea aportando sus conocimientos especializados o compartiendo gastos en consultorías 29. También ayudó a las entidades informantes a esclarecer los requisitos de los indicadores, interpretar los datos y determinar las calificaciones, organizando actividades de capacitación e intercambio de conocimientos. Se trata de contribuciones importantes que han dado lugar a cambios concretos en la participación de las entidades informantes y en las calificaciones comunicadas por estas, como se indica en el párrafo 22.
- 67. En sus respuestas al cuestionario institucional de la DCI, dos tercios de las entidades informantes mencionaron que habían recibido asistencia técnica para la ejecución del Plan de Acción. El gráfico IX ilustra las formas de apoyo de ONU-Mujeres a las distintas entidades. La orientación sobre los indicadores del desempeño (aplicabilidad, requisitos y selección de las calificaciones) ha sido la más solicitada, seguida por la explicación del sistema de presentación de datos en línea. Los Inspectores observaron que las entidades informantes valoraban altamente el apoyo brindado por ONU-Mujeres, tanto en las respuestas de las instituciones al cuestionario de la DCI como, desde un a perspectiva de trabajo, en las de los coordinadores a la encuesta de la DCI. El examen también demuestra que la necesidad de apoyo y el tipo de asistencia requerido difieren de una entidad a otra. A juicio de los Inspectores, las entidades pequeñas con capacidad y recursos limitados pueden ser más receptivas y tener más necesidad de apoyo.

Formas de apoyo del servicio de asistencia de ONU-Mujeres para la ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema (2012-2017), por número de entidades receptoras



Fuente: Cuestionario de la DCI, 2018.

²⁹ Véanse E/2017/57, párr. 35, y ONU-Mujeres, Drivers of UN-SWAP progress 2012-2016.

Aseguramiento de la calidad

68. En el marco de los recursos disponibles, el servicio de asistencia de ONU-Mujeres coteja la información presentada por cada entidad informante con las especificaciones de las notas técnicas sobre el control de calidad y la precisión de los datos. Como ya se señaló, actualmente es limitada la capacidad interna para acometer esta tarea. El servicio de asistencia puede sugerir que se revisen las calificaciones y pedir aclaraciones o documentación probatoria suplementaria. Este proceso de examen es de corta duración (tres semanas), circunstancia que limita la capacidad de verificación exhaustiva y de validación. En cualquier caso, cabe observar que los comentarios de ONU-Mujeres se presentan a las entidades solo para su consideración, de modo que los cambios recomendados en ellos no son obligatorios.

Gestión del conocimiento

- 69. En la primera fase de ejecución del Plan de Acción, la gestión y el intercambio de conocimientos fue una de las preocupaciones fundamentales de ONU-Mujeres, habida cuenta de la escasez de los recursos disponibles, tanto en tiempo de trabajo del pers onal como en el plano financiero. Ello fue indispensable para identificar las buenas prácticas y las lecciones aprendidas, tanto a los efectos de fortalecer la rendición de cuentas interna como de reunir los datos y presentar los informes. Los procesos de comunicación, intercambio de conocimientos y aprendizaje propician la comprensión común de los requisitos mínimos de calidad y fiabilidad de la ejecución del Plan de Acción. En la primera fase de ejecución, las iniciativas de intercambio de conocimientos estuvieron principalmente a cargo de ONU-Mujeres.
- 70. Un resultado importante del programa es la expansión de la red de coordinadores del Plan de Acción durante la primera fase de ejecución. Más de dos tercios de los encuestados (el 67 %) considerabaque la red, que había crecido de 150 coordinadores en 2012 a más de 400 a fines de 2017, los ayudaba a cumplir las responsabilidades que se les habían encomendado. ONU-Mujeres ha organizado sesiones anuales para reunir a todos los actores principales en un taller. Estos talleres persiguen diversas finalidades, como, por e jemplo, esclarecer las exigencias de presentación de datos y la interpretación de los indicadores. También han fortalecido la red al ofrecer un foro del intercambio de información y de experiencia, de aprendizaje mutuo de las buenas prácticas y de contacto con los expertos en género a través de todo el sistema. Como resultado del contacto con los expertos en género en estos talleres anuales, han surgido iniciativas conjuntas como, por ejemplo, la producción del vídeo sobre los prejuicios inconscientes realizada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). El taller fue bastante bien valorado en la encuesta de la CDI.
- 71. De las entrevistas y los comentarios de la encuesta del DCI se des prende que es preciso realizar más es fuerzos en el plano de la gestión de los conocimientos. Una cuestión que preocupa es la de aumentar la facilidad de uso y la fiabilidad técnica del sistema de presentación de datos en línea. Otro aspecto mejorable, según se sugiere, es el de la actualización periódica y el aumento de la calidad de la documentación publicada en el centro de intercambio de conocimientos. Se tomó nota de sugerencias en el sentido de seguir movilizando los conocimientos especializados y las competencias específicas de las entidades en determinadas materias, como los marcadores de género, para emprender iniciativas de intercambio de conocimientos entre todo el sistema. También se encareció una mayor implicación de las redes interinstitucionales.
- 72. La gestión y el intercambio de conocimientos es una esfera a la que convendría destinar recursos adicionales, por ejemplo, para actualizar los módulos de capacitación en línea, como el curso "Yo sé de género", que podrían ser utilizados por las entidades informantes de todo el sistema. La implantación de la segunda fase del Plan de Acción para Todo el Sistema (2.0) también requerirá un proceso específico de gestión e intercambio de conocimientos con las oficinas exteriores, así como la integración de los coordinadores residentes como partes interesadas indispensables.

73. Las iniciativas de gestión de los conocimientos podrían perfeccionarse en apoyo de la ejecución de la segunda fase del Plan de Acción. Se comunicó a los Inspectores que ya se habían adoptado medidas en esta esfera, como la integración del centro de interca mbio de conocimientos en el sistema oficial de presentación de informes, lo que es un paso positivo. ONU-Mujeres debería seguir fomentando la constitución de una comunidad de práctica para el intercambio de conocimientos en todo el sistema. ONU-Mujeres también podría explorar la manera de sacar partido a los conocimientos especializados en género de las entidades que sobresalen en esta materia para ayudar a las entidades que necesitan asistencia, reforzando con ello la red de género y promoviendo el intercambio de conocimientos. Con respecto a la comunicación, es importante poner de relieve la relación y la complementariedad entre el Plan de Acción para Todo el Sistema y las otras iniciativas que promueven la causa del género en el sistema de las Naciones Unidas, como la Estrategia para Todo el Sistema sobre la Parid ad de Género y los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género.

C. Carta anual de ONU-Mujeres a la dirección ejecutiva de las entidades informantes

- 74. El ciclo anual del Plan de Acción para Todo el Sistema se cierra con el envío de una carta de 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 a la dirección ejecutiva de cada una de las entidades informantes. ONU-Mujeres dedica considerable tiempo y esfuerzo al análisis de los datos de las 66 entidades informantes a fin de redactar una carta individualizada para cada una de ellas. En esta se presenta un desglose de las calificaciones por indicador del desempeño con su evolución a lo largo de los años y se ponen de relieve los progresos realizados, así como los aspectos mejorables, con el respado de datos estadísticos. Además, se sitúa el desempeño de cada entidad en el contexto del desempeño de entidades equivalentes y del sistema en su conjunto.
- 75. Las entidades informantes utilizan esta carta de diversas maneras. A este respecto se ha identificado como buena práctica su distribución entre el personal directivo superior, los responsables institucionales involucrados en la preparación de los informes, los administradores de las dependencias orgánicas y a veces el personal en general. Como incentivo, la carta es importante para promover la participación en el Plan de Acción; la gran mayoría de los coordinadores la consideran un instrumento eficazen su interacción con los responsables institucionales. En la carta individualizada, ONU-Mujeres reconoce la contribución de la dependencia de género y los coordinadores, lo que realza el lugar que ocupan y su visibilidad en el seno de la entidad, ofreciéndoles la oportunidad de reu nirs e con el personal directivo superior para examinar los as untos de género. Como tal, la carta presta un apoyo adicional a los equipos de género, allí donde existan, al promover la agenda del género entre los administradores de las dependencias orgánicas.
- Un importante valor añadido de la carta anual es que da gran visibilidad al Plan de Acción y refuerza la arquitectura y el sistema de coordinadores de la igualdad de género en el seno de entidad informante. La carta responsabiliza claramente a la dirección de la institución de la ejecución del Plan de Acción y, en general, de la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad de género. ONU-Mujeres utiliza la carta como medio para señalar a la atención del estamento directivo y ejecutivo tanto los ámbitos de progreso como los aspectos problemáticos y para valorar el buen trabajo y los logros de la entidad. ONU-Mujeres pone de relieve los aspectos en que debe concentrarse o que debe abordar la entidad informante y espera que el contenido de su carta sirva para establecer el plan para el siguiente ciclo de presentación de informes. Sin embargo, los Inspectores constataron que eran pocas las entidades informantes que respondían formalmente a la carta. Para mejor ar la rendición de cuentas, los Inspectores alientan a la dirección ejecutiva de las entidades informantes a dar una respuesta formal a la carta anual de 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 en que señalen las medidas previstas para mantener o mejorar su nivel de desempeño en relación con los indicadores establecidos en el Plan de Acción.

77. ONU-Mujeres no reúne información sobre la aplicación de las medidas propugnadas específicamente en la carta. El progreso de las distintas entidades se vigila de año en año como parte del proceso ordinario de presentación de informes. Como la carta es un mecanismo eficaz para interactuar con la dirección ejecutiva, formular observaciones específicas, ofrecer datos comparables y sugerir los aspectos que deben recibir mayor atención, también puede servir de instrumento para propugnar la transparencia. En este sentido, los Inspectores recomiendan que la carta se integre más formalmente en el proceso de ejecución del Plan de Acción y se utilice con fines de rendición de cuentas y de transparencia invitando al estamento directivo y ejecutivo de las entidades a abordar los problemas planteados y alentándolos a compartir la carta con los órganos rectores. 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 revisar el modelo de su carta anual al estamento directivo y ejecutivo de las entidades informantes incluyendo una invitación a comunicar por escrito los planes de las entidades para implementar el Plan de Acción sobre la base de los progresos realizados hasta la fecha y para abordar los as pectos problemáticos señalados en la carta.

V. Conclusión

- 78. Las resoluciones del Consejo Económico y Social ponen de relieve el carácter polifacético del proceso de incorporación de la perspectiva de género ³⁰. Aunque las entidades de las Naciones Unidas tienen el mandato de incorporar es ta perspectiva, hay diversos grados de compromiso, de acción concreta en cumplimiento de esta tarea y de comprensión de la inextricable vinculación que existe entre su esfera técnica de trabajo y los resultados de desarrollo pertinentes al género.
- El Plan de Acción ha contribuido a la coherencia de todo el sistema en el empeño de promover la incorporación de la perspectiva de género y de vigilar su progreso. Los Inspectores subravan que ese logro es indudablemente un éxito de todo el sistema, puesto que la mayoría de las entidades informantes contribuyeron a la elaboración del marco y a su implementación. El presente examen confirma igualmente que, entre los divers os aspectos del proceso de incorporación de la perspectiva de género, la a signación de recursos humanos y financieros es un elemento fundamental para el progreso. La ejecución del Plan de Acción muestra que, en general, es este uno de los aspectos que siguen preocupando al sistema de las Naciones Unidas, Para fructificar, la implantación del Plan de Acción 2.0 en las oficinas exteriores requerirá de más recursos. Ello converge con las motivaciones y recomendaciones del Equipo de Tareas de Alto Nivel sobre Financiación para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, que estableció dos grupos de trabajo dedicados a los mecanismos de seguimiento financiero y a la asignación de recursos para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Cuando se ultimaba el presente informe, se informó a los Inspectores de que los grupos de trabajo quizá prepararían recomendaciones de acción para presentarlas al Grupo de Tareas a nivel de los funcionarios principales.
- 80. En el contexto actual de la reforma, la igualdad y la paridad de género se consideran prioridades. El marco del Plan de Acción se ha revisad o y potenciado desde su primera fase atendiendo a los otros niveles de rendición de cuentas reconocidos en la política de 2006 para todo el sistema, que encarecía la creación de un mecanismo para rendir cuentas de los resultados en materia de desarrollo a nivel de los países y en el plano normativo. En particular, esta revisión incluye nuevos indicadores (anexo I a)). Los Inspectores celebran que se haya introducido un indicador específico sobre al liderazgo y o b s er v an que se ha establecido por separado el indicador de la paridad de género.
- 81. In 2017, el Secretario General de las Naciones Unidas ha vuelto a colocar la paridad de género en el centro de interés al introducir la Estrategia para Todo el Sis tema s o bre la Paridad de Género, que incluye metas y exhorta a la vigilancia de cuatro esferas de desempeño (liderazgo y rendición de cuentas, personal directivo superior, contratación y retención de personal, y creación de un entorno propicio)³¹. A unque la atención prestada a la paridad ha permitido acelerar la obtención de algunos resultados, también ha generado alguna confusión en partes del sistema y puede desviar la atención de lo que suponen la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad de género. Según se constata en el presente examen, parece ser necesaria una comunicación más clara sobre la interacción de la paridad de género, la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad de género. El Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 y la Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género deberían alinearse con el Plan de Acción a fin de armonizar y simplificar los requisitos de presentación de informes.
- 82. La ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 comenzó en 2018, y las entidades han informado de ella a partir de enero de 2019. Se espera que las recomendaciones del presente informe contribuyan a reforzar el marco, desde el punto de vista de su utilidad para el sistema de las Naciones Unidas en la implantación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y de su fiabilidad como sistema de vigilancia del des empeño y como instrumento de rendición de cuentas.

³⁰ Resoluciones 2012/24, 2013/16, 2014/2, 2015/12, 2016/2 y 2017/9 del Consejo Económico y Social.

³¹ Estrategia para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Paridad de Género, 2017.

- 83. El Plan de Acción aporta tanto un parámetro de referencia como una indicación de cómo han incorporado las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas los aspectos de la igualdad de género en su propio contexto institucional. Como tal, el Plan de Acción es una aproximación que permite calibrar el compromiso de las organizaciones con la incorporación de la perspectiva de género en sus diversos aspectos. En el contexto del sistema de las Naciones Unidas, la aplicación de una metodología basada en indicadores indirectos parece ser una opción apropiada para vigilar cuestiones de gran amplitud como la incorporación de la perspectiva de género, que es un tema multifacético. En este caso, puede contribuir a resaltar las medidas que deben adoptarse para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Idealmente, junto con un anális is más amplio, debería servir de base para decidir s obre la promoción de acciones concretas en pro de este objetivo, dentro de cada entidad informante y a nivel del sistema de las Naciones Unidas. Queda por determinar si una institución que ha incorporado las consideraciones de género en todas sus prácticas (es decir, que ha satisfecho todos los indicadores del desempeño del Plan de Acción) obtiene de hecho mejores resultados en materia de igualdad de género y desarrollo. Los logros en relación con cada indicador no implican necesariamente un cambio cultural dentro de las entidades informantes ni resultados sostenibles en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género.
- 84. Como se aprecia en algunas entidades, las calificaciones de los indicadores del desempeño varían en el curso de los años. El Plan de Acción para Todo el Sistema requiere de una adecuada supervisión y validación para producir un cuadro más completo del proceso de avance de una entidad hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En opinión de los Inspectores, el Plan ofrece un marco de anális is comparativo para la realización periódica de evaluaciones y auditorías independientes que calibren de modo más fehaciente el avance de una entidad hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y que además palíen algunas de las limitaciones del Plan de Acción como instrumento de seguimiento del desempeño. En los últimos años, varias entidades de las Naciones Unidas (la FAO, el OIEA, el PMA, el PNUD, la UNESCO y el UNICEF) han realizado, en efecto, un examen de la aplicación de sus políticas de género y los planes de acción conexos para evaluar su labor de promoción de la igualdad de género o la incorporación de la perspectiva de género en sus programas.
- 85. A juzgar por la información reunida por los Inspectores, no se recurre lo suficiente a mecanismos de validación externos. En opinión de los Inspectores, la realización periódica de evaluaciones y auditorías independientes puede contribuir a aumentar la fiabilidad y la precisión de la medición de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres por medio de los indicadores del Plan de Acción. Por lo tanto, recomiendan que se establezca un sistema de validación imparcial, como una evaluación o auditoría, para asegurar una valoración periódica independiente de los procedimientos y las calificaciones del Plan de Acción, así como del avance de cada entidad hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Los Inspectores observan que la versión actualizada (2.0) del Plan de Acción para Todo el Sistema prevé un proceso de validación semejante con el fin de superar los requisitos del indicador del desempeño 4, relativo a la evaluación ³², y alientan a los jefes ejecutivos a perseguir cuanto antes el propósito que anima a este requisito.
- 86. La recomendación que figura a continuación tiene por objeto aumentar la transparencia y la rendición de cuentas en las entidades informantes y promover el aprendizaje institucional.

³² En las notas técnicas sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, uno de los criterios para superar el indicador del desempeño 4, relativo a la evaluación, es el siguiente: "Realiza al menos una evaluación cada cinco a ocho años para calibrar el desempeño institucional en la incorporación de la perspectiva de género o en tareas afines".

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.

Consideraciones finales

- 87. En un empeño de todo el sistema que ha de durar muchos años, como el Plan de Acción para Todo el Sistema, se da una rotación del personal directivo y del personal en general; no obstante, debe mantenerse el compromiso y la motivación de alcanzar los objetivos del Plan de Acción a nivel de cada institución y a nivel de todo el sistema para poder continuar los esfuerzos en pro de un progreso tangible y responsabilizar al sistema de las esferas que requieren de un mayor compromiso y es fuerzo.
- 88. Teniendo esto presente, se invita a la Asamblea General de las Naciones Unidas a hacer suyas las recomendaciones formuladas en el presente informe como medio para llevar adelante la ejecución efectiva del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y fortalecer la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas sobre la incorporación de la perspectiva de género, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Anexos

Anexo I a)

El marco del Plan de Acción para Todo el Sistema

Plan de Acción para Todo el Sistema 6 esferas estratégicas 15 indicadores del desempeño Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 2 niveles de acción 6 esferas estratégicas 17 indicadores del desempeño

Fortale cimiento de la rendición de cuentas

- 1. Políticas y planes
- 2. Gestión de la actuación profesional con perspectiva de género

Fortale cimiento de la gestión basada en los resultados

- 3. Planificación estratégica
- 4. Presentación de informes y análisis de datos

Supervisión

- 5. Evaluación
- 6. Auditoría con perspectiva de género
- 7. Examen de los programas

Asignación de suficientes recursos humanos y financieros

- 8. Seguimiento de los recursos financieros
- 9. Asignación de recursos financieros
- 10. Arquitectura y paridad de género
- 11. Cultura institucional

Desarrollo y fomento de la capacidad del personal

- 12. Evaluación de las capacidades
- 13. Desarrollo de las capacidades

Promoción de la gestión de la coherencia, el conocimiento y la información

- 14. Generación y comunicación del conocimiento
- 15. Coherencia

Resultados pertinentes a los O bjetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género

A. Gestión basada en los resultados

- 1. Resultados pertinentes a los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género incluidos en los planes estratégicos
- 2. Información sobre los resultados pertinentes a los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género
- 3. Resultados programáticos pertinentes a los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género no recogidos directamente en los planes estratégicos

B. Supervisión

- 4. Evaluación
- 5. Auditoría

<u>Fortalecimiento institucional en apovo del logro</u> de resultados

C. Rendición de cuentas

- 6. Política
- 7. Liderazgo
- 8. Gestión de la actuación profesional con perspectiva de género

D. Recursos humanos y financieros

- 9. Seguimiento de los recursos financieros
- 10. Asignación de recursos financieros
- 11. Arquitectura de género
- 12. Representación igualitaria de las mujeres
- 13. Cultura institucional

E. Capacidad

- 14. Evaluación de las capacidades
- 15. Desarrollo de las capacidades

F. Conocimiento, comunicación y coherencia

- 16. Conocimiento y comunicación
- 17. Coherencia

Fuente: Preparado por la DCI a partir de las notas técnicas sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema.

Anexo I b)

Progreso en los indicadores del Plan de Acción (2012-2017) comunicado a nivel del sistema de las Naciones Unidas

(En porcentaje)

Esferas estratégicas e indicadores del desempeño (ID)	Calificación	2012	2017	Tendencia			
Esfera 1: Fortalecimiento de la rendición de cuentas							
ID 1. Políticas y planes	Insatisfactoria	5	3				
	No se aplica	5	0	1			
	Casi satisfactoria	51	15	111			
	Satisfactoria	22	33	11			
	Muy satisfactoria	16	48	111			
ID 2. Gestión de la actuación profesional con perspectiva		5	3	_			
de género	No se aplica	2	0				
	Casi satisfactoria	35	12	111			
	Satisfactoria	51	70	11			
	Muy satisfactoria	7	15	1			
Esfera 2: Fortalecimiento de la gestión basada en los r	esultados						
ID 3. Planificación estratégica	Insatisfactoria	15	2	11			
	No se aplica	11	2	1			
	Casi satisfactoria	38	23	11			
	Satisfactoria	24	30	1			
	Muy satisfactoria	13	44	11 1 1			
ID 4. Presentación de informes y análisis de datos	Insatisfactoria	11	0	11			
	No se aplica	11	2	T.			
	Casi satisfactoria	44	14	111			
	Satisfactoria	24	59	1111			
	Muy satisfactoria	11	26	11			
Esfera 3: Supervisión							
ID 5. Evaluación	Insatisfactoria	18	0	11 11 11			
	No se aplica	18	35	11			
	Casi satisfactoria	35	18	ÛÛ			
	Satisfactoria	24	30	1			
	Muy satisfactoria	5	17	11			
ID 6. Auditoría con perspectiva de género	Insatisfactoria	16	5	11			
	No se aplica	2	5	_			
	Casi satisfactoria	69	3	111			
	Satisfactoria	11	77	111			
	Muy satisfactoria	2	11	1			
ID 7. Examen de los programas	Insatisfactoria	18	6	11			
	No se aplica	2	17	ŤŤ			
	Casi satisfactoria	36	14	111			
	Satisfactoria	20	41	***			
	Muy satisfactoria	4	23	†			
Esfera 4: Asignación de suficientes recursos humanos	y financieros						
ID 8. Seguimiento de los recursos	Insatisfactoria	33	14	11			
_	No se aplica	16	21	1			
	Casi satisfactoria	33	23	† † †			
	Satisfactoria	11	33	**			

Esferas estratégicas e indicadores del desempeño (ID)	Calificación	2012	2017	Tendencia
ID 9. Asignación de recursos	Insatisfactoria	42	24	ÛÛ
	No se aplica	24	18	1
	Casi satisfactoria	29	38	1
	Satisfactoria	4	15	11
	Muy satisfactoria	2	5	
ID 10. Arquitectura y paridad de género	Insatisfactoria	13	5	1
	No se aplica	2	0	_
	Casi satisfactoria	73	74	_
	Satisfactoria	7	15	1
	Muy satisfactoria	5	6	
ID 11. Cultura institucional	Insatisfactoria	2	0	_
	No se aplica	2	0	
	Casi satisfactoria	49	24	111
	Satisfactoria	31	30	
	Muy satisfactoria	16	45	111
Esfera 5: Desarrollo y fomento de la capacidad del pe	rsonal			
ID 12. Evaluación de las capacidades	Insatisfactoria	45	17	111
	No se aplica	4	2	
	Casi satisfactoria	36	32	
	Satisfactoria	11	29	11
	Muy satisfactoria	4	21	11
ID 13. Desarrollo de las capacidades	Insatisfactoria	29	5	111
•	No se aplica	5	0	Ť
	Casi satisfactoria	44	21	nin
	Satisfactoria	18	52	食食食
	Muy satisfactoria	4	23	1
Esfera 6: Promoción de la coherencia, los conocimien	tos y la gestión de la infor	m aci ón		
ID 14. Generación y comunicación de conocimientos	Insatisfactoria	5	2	_
	No se aplica	4	0	
	Casi satisfactoria	58	17	111
	Satisfactoria	22	35	11
	Muy satisfactoria	11	47	111
ID 15. Coherencia	Insatisfactoria	2	3	
	No se aplica	4	0	
	Casi satisfactoria	20	11	1
	Satisfactoria	56	71	11
	Muy satisfactoria	18	15	

Fuente: Preparado por la DCI a partir de la información facilitada por ONU-Mujeres.

Clave de lectura: 1 (4): tendencia ascendente (descendente) de 5 a 10 puntos porcentuales que indica una mejora en el cumplimiento de los requisitos del indicador del desempeño.

11 (+++): tendencia ascendente (descendente) de 10 a 20 puntos porcentuales que indica una mejora en el cumplimiento de los requisitos del indicador del desempeño.

1 (1): tendencia ascendente (descendente) de más de 20 puntos porcentuales que indica una mejora en el cumplimiento de los requisitos del indicador del desempeño.

1 (\brace): tendencia ascendente (descendente) de 5 a 10 puntos porcentuales que indica una baja en el cumplimiento de los requisitos del indicador del desempeño.

🎁 (🔱): tendencia ascendente (descendente) de 10 a 20 puntos porcentuales que indica una baja en el cumplimiento de los requisitos del indicador del desempeño.

se mantiene el *statu quo* (diferencia de menos de 5 puntos porcentuales).

Entidades informantes del Plan de Acción para Todo el Sistema (2017)

Sacrat	aría d	م ا م	Nacion	oc I In	* achi
Secre	iai ia u	e ias	Nacion	es un	iuas "

Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC)

Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra

Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi

Oficina de las Naciones Unidas en Viena Departamento de Asuntos Políticos

Departamento de Gestión Oficina del Ombuds man y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas

Departamento de Información Pública Oficina del Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los

Niños v los Conflictos Armados Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz

Oficina de Servicios de Supervisión Interna Departamento de Seguridad

Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) Estrategia Internacional de las Naciones Unidas para la Reducción de los Des astres

Secretaría de la Comisión Económica para África (CEPA) Oficina de Administración de Justicia

Secretaría de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

(ACNUDH) Secretaría de la Comisión Económica para Europa (CEPE)

Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Secretaría de la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO)

Des arrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Des arrollo Secretaría de la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP)

Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz Secretaría de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo

Oficina del Asesor Especial para África (UNCTAD)

Oficina de Asuntos de Desarme

Oficina de Asuntos Jurídicos

Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios

Secretaría del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)

^{*} A partir del 1 de enero de 2019 han cambiado de nombre los siguientes departamentos: a) el Departamento de Gestión ha pasado a denominarse Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión; b) el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, Departamento de Operaciones de Paz; c) el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, Departamento de Apoyo Operacional; d) el Departamento de Asuntos Políticos, Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz; y e) el Departamento de Información Pública, Departamento de Comunicación Global.

Fondos, programas y el CCI

Centro de Comercio Internacional (CCI)

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres)

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)

Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)

Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS)

Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS)

Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA)

Programa Mundial de Alimentos (PMA)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Organismos especializados y el OIEA

Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA)

Organización de Aviación Civil Internacional (OACI)

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Organización Marítima Internacional (OMI)

Organización Meteorológica Mundial (OMM)

Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI)

Organización Mundial de la Salud (OMS)

Organización Mundial del Turismo (OMT)

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)

Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)

Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT)

Unión Postal Universal (UPU)

Las siguientes entidades informantes no son organizaciones participantes en la DCI: el Centro Internacional de Formación de la OIT; la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares; la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático; la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas; el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola; el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización; el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones; la Organización Internacional para las Migraciones; el Pacto Mundial de las Naciones Unidas; la Universidad de las Naciones Unidas; y los Voluntarios de las Naciones Unidas.

Anexo III

Factores que propician la ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema y buenas prácticas por indicador del desempeño

Factores propicios	Buenas prácticas
Las políticas y planes de acción de toda la organización en materia de igualdad de género están alineados con el Plan de Acción para Todo el Sistema (ONU-SWAP).	ONU-Mujeres prestó apor igualdad de género, apor especializados o particip de la primera fase de ejec
Las políticas y planes de acción en materia de igualdad de género están alineados con los documentos estratégicos de toda la organización.	informantes cuentan con complementarias con el I
Hay claros planes de acción que acompañan a las políticas de género o a los componentes de género de las políticas institucionales.	Aparte de la Secretaría d organizaciones que no tie una que la está redactand
	La política de igualdad d cuentas o una matriz de n Acción y en general de n ejemplo, en el Departam la Paz, la Oficina de las N ONU-Hábitat).
	Los indicadores del ONU corresponda, en la polític acción a petición del órg
El equipo directivo superior asume el Plan de Acción para Todo el Sistema o las cuestiones de género.	La información sobre el del equipo directivo supe
El desempeño del personal ejecutivo o directivo superior en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres es vigilado formalmente y recompensado en el sistema institucional de evaluación de la actuación profesional.	Se establecen indicadores cuestión del género y a la laboral armonioso y libre aquel que asegura el equil
La rendición de cuentas respecto de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres está prevista en todas las categorías y niveles a través del sistema institucional de evaluación de la actuación profesional.	el pers onal directivo super contratación o supervisión ejemplo, en el CCI, la CES la OMM, la OMS, el PNU
	Las políticas y planes de acción de toda la organización en materia de igualdad de género están alineados con el Plan de Acción para Todo el Sistema (ONU-SWAP). Las políticas y planes de acción en materia de igualdad de género están alineados con los documentos estratégicos de toda la organización. Hay claros planes de acción que acompañan a las políticas de género o a los componentes de género de las políticas institucionales. El equipo directivo superior asume el Plan de Acción para Todo el Sistema o las cuestiones de género. El desempeño del personal ejecutivo o directivo superior en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres es vigilado formalmente y recompensado en el sistema institucional de evaluación de la actuación profesional. La rendición de cuentas respecto de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres está prevista en todas las categorías y niveles a través del sistema institucional de evaluación de la actuación

ONU-Mujeres prestó apoyo a la formulación de las políticas de igualdad de género, aportando directamente sus conocimientos especializados o participando en gastos de consultorías. Al término de la primera fase de ejecución, la mayoría de las entidades informantes cuentan con políticas que se consideran compatibles y complementarias con el Plan de Acción para Todo el Sistema. Aparte de la Secretaría de las Naciones Unidas, hay dos organizaciones que no tienen una política de igualdad de género y una que la está redactando (véase el anexo IV).

La política de igualdad de género incluye un marco de rendición de cuentas o una matriz de responsabilidades de aplicación del Plan de Acción y en general de medidas relacionadas con el género (por ejemplo, en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la ONUDI y ONU-Hábitat).

Los indicadores del ONU-SWAP se incorporan, según corresponda, en la política de género de la entidado en su plan de acción a petición del órgano rector (por ejemplo, en la OIT).

La información sobre el ONU-SWAP se presenta en una reunión del equipo directivo superior (véase el anexo IV).

Se establecen indicadores del desempeño relativos a la sensibilidad a la cuestión del género y a la paridad de género; se promueve un entorno laboral armonioso y libre de todo tipo de conductas prohibidas, como aquel que asegura el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, entre el personal directivo superior y el personal con responsabilidades de contratación o supervisión en la sede y en las oficinas exteriores (por ejemplo, en el CCI, la CESPAP, el Departamento de Asuntos Políticos, la OMM, la OMS, el PNUD y la UNESCO).

JIU/REP/2019/2

Indicadores del desempeño (ID)	Factores propicios	Buenas prácticas
		En la política o las directrices de evaluación se hace referencia al Plan de Acción para Todo el Sistema (por ejemplo, en el ACNUDH, el PNUD y el UNFPA).
ID 6. Auditoría con perspectiva de género	Implicación y apoyo de especialistas en auditoría. Consideración de las cuestiones de género en la evaluación institucional de ries gos.	Implicación del grupo de presión en materia de género de los Representantes de los Servicios de Auditoría Interna de las Organizaciones del Sistema de las Nacionales Unidas para aportar un enfoque profesional y técnico que ayude a las entidades informantes a implementar el indicador pertinente (véase el documento de orientación).
		Las entidades informantes consideran específicamente las cuestiones de género en los procesos de evaluación de ries gos y de planificación basada en los ries gos (por ejemplo, la ONUDI y el UNICEF).
		Se realiza una auditoría del mecanismo de presentación de informes propios sobre el Plan de Acción (por ejemplo, en la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y, según se tiene proyectado, en la UNESCO).
		La dependencia de género examina con las oficinas de auditoría las formas de incorporar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los procesos institucionales de evaluación de ries gos y de planificación de auditorías de ries gos (por ejemplo, en la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la OMS, el PMA, el PNUD y la UNESCO).
ID 7. Examen de los programas	Capacidad de los oficiales de programas para incorporar la pers pectiva de género en todos los ámbitos de la gestión de programas y proyectos.	proyectos y programas incorporen una perspectiva de género en las
	Colaboración con los oficiales de programas y apoyo de estos en el seno de las entidades informantes.	deliberaciones y análisis previos a su aprobación (por ejemplo, en el ACNUDH, la ONUDI y el OOPS).
	Existencia de claras instrucciones para los oficiales de programas de incorporar el análisis de género en su labor.	Un representante de la dependencia de género participa en las deliberaciones del comité de aprobación de programas.
	Los instrumentos y sistemas de gestión de la información permiten a las entidades informantes extraer las cifras relativas al género pertinentes.	

Indicadores del desempeño (ID)	Factores propicios	Buenas prácticas
ID 8. Seguimiento de los recursos	Los instrumentos y sistemas de gestión de la información permiten una pormenorización suficiente para la aplicación de marcadores de género.	La cuestión de los marcadores de género se coordina en todo el sistema por vía del Comité Permanente entre Organismos.
	Existencia de políticas y directrices institucionales sobre los marcadores de género para asegurar su aplicación coherente tanto dentro de las entidades como entre ellas.	Entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas hay tutoría, cooperación y apoyo en relación con los marcadores de género y se organizan talleres interinstitucionales al respecto.
	Los instrumentos y sistemas de gestión de la información tienen la capacidad de analizar la información generada por los marcadores de género para orientar la planificación estratégica central (en particular la asignación presupuestaria, la planificación y el desarrollo de las capacidades).	Existe un mecanismo de aseguramiento de la calidad de la gestión de proyectos para garantizar la precisión del etiquetado de género (por ejemplo, en el PNUD).
ID 9. As ignación de recursos	La disponibilidad de un sistema de marcadores de género facilita la definición de los parámetros financieros para las cuestiones de género.	Las entidades tienen parámetros para la asignación de recursos a las cuestiones y programas relacionados con el género (véase el anexo V).
	se dispone de recursos financieros para incorporar los resultados en materia de género en los sistemas de gestión basada en los resultados con el fin de vigilar las actividades relacionadas con el género e informar de estas (por ejemplo, a través de los marcadores de género).	Los órganos rectores as ignan recursos específicos en apoyo de la igualdad de género y la incorporación de la perspectivade género (por ejemplo, en la UIT), o las contribuciones de los donantes financian la arquitectura de género o los programas de género (por ejemplo, en el PMA y la UNODC).
ID 10. Arquitecturay paridad de género	La arquitectura de género comprende una dependencia institucional de género y una red de coordinadores o funcionarios encargados de las cuestiones de género (preferiblemente del cuadro orgánico) que deben dedicar a esta función al menos el 20 % de su tiempo de trabajo.	Hay un sistema de coordinadores de las cuestiones de género a nivel de toda la organización (en la sede y en las oficinas exteriores) que tienen asignadas funciones y responsabilidades (véase el anexo V).
	Los Estados Miembros respaldan y priorizan el logro de la paridad género (Grupo de Amigos para la Paridad de Género). Las organizaciones tienen estrategias concretas de paridad de género.	El equipo de trabajo interdisciplinario virtual del ONUSIDA sobre el género presta apoyo para la preparación de los informes del ONU-SWAP (2018).

Indicadores del desempeño (ID)

Factores propicios

ID 11. Cultura institucional	La aplicación efectiva de políticas de toda la organización (relativas, entre otras cosas, a la contratación, las modalidades de trabajo flexibles, la licencia de maternidad y la lucha contra el acoso) que promueven un entorno de trabajo propicio a la igualdad de género. Programas de capacitación destinados a crear conciencia y a mejorar la cultura institucional de la igualdad de género (que traten de los prejuicios inconscientes; la vinculación entre el género y el mandato de la organización; y la resistencia, la hostilidad y las actitudes patriarcales y de menos precio hacia a las cuestiones de la igualdad y la paridad de género). Oportunidades de cambiar la demografía de las organizaciones que tienen mandatos en esferas típicamente "mas culinas".	La capacitación en materia de género está incluida en el programa de formación obligatoria o en módulos en línea (por ejemplo, en el ACNUDH, el CCI, la FAO, la OIT, el PNUD, la UNESCO, el UNFPA, la UNODC y la Secretaría de las Naciones Unidas).
ID 12. Evaluación de las capacidades	Existen sólidos lazos de colaboración entre la dependencia de género o los coordinadores de las cuestiones de género y los funcionarios encargados de la formación y el perfeccionamiento del personal. Se dispone de suficientes recursos humanos y financieros para evaluar la capacidad en materia de género.	El Instrumento de Evaluación de la Capacidad en materia de Igualdad de Género de ONU-Mujeres es utilizado por las entidades informantes para atender sus necesidades específicas (por ejemplo, la OIT y la UNODC). Se incluye una dimensión de género en otro proceso de evaluación de capacidades a nivel de toda la organización (por ejemplo, en el UNFPA). La evaluación de la capacidad en materia de género es tema incluido en una encuesta institucional del personal (por ejemplo, en el OIEA, la OMM y el UNICEF).
ID 13. Des arrollo de las capacidades	Existen sólidos lazos de colaboración entre la dependencia de género o los coordinadores de las cuestiones de género y los funcionarios encargados de la formación y el perfeccionamiento del personal. Las cuestiones de género están incluidas en los programas de formación obligatoria, y se vigila el cumplimiento. Está disponible en línea un curso sobre las cuestiones de género que se adapta a los mandatos específicos y que debe utilizarse en todo el sistema. Cada año se celebran reuniones mundiales sobre el ONU-SWAP, en que los representantes de las organizaciones de las Naciones Unidas intercambian las buenas prácticas y las lecciones aprendidas.	El módulo de capacitación "Yo sé de género" de ONU-Mujeres se utiliza y se adapta a las necesidades específicas (por ejemplo, en la ONUDI y el UNFPA). La capacitación en materia de género está incluida en el programa de formación obligatoria o en módulos en línea (por ejemplo, en el CCI, la FAO, la OIT, el PNUD, la UNESCO, el UNFPA, la UNODC y la Secretaría de las Naciones Unidas). El concepto de igualdad de género está incluido en el programa de inducción (por ejemplo, en la FAO, el OIEA y la OIT). La formación ética incluye una dimensión de género (por ejemplo, en la OACI y la UNESCO).

Buenas prácticas

Indicadores del desempeño (ID)	Factores propicios	Buenas prácticas
	Se dispone de suficientes recursos para elaborar y actualizar módulos de capacitación, teniendo presente la evolución de la fuerza de trabajo y de los conocimientos especializados en toda la organización.	
ID 14. Generación y comunicación de conocimientos	Hay una plataforma en línea de gestión e intercambio de información sobre el ONU-SWAP (centro de intercambio de información) que sistematiza los documentos pertinentes a la incorporación de la perspectiva de género y la ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema (relativos a las políticas y buenas prácticas, documentos de orientación, informes y presentaciones). Las reuniones mundiales anuales del ONU-SWAP congregan a los representantes de las organizaciones de las Naciones Unidas para intercambiar las buenas prácticas y las lecciones aprendidas. Hay cooperación con los oficiales de comunicación para integrar las cuestiones de género en los productos de divulgación. Se dispone de productos del conocimiento, como publicaciones, notas orientativas y reseñas de casos de éxito, para apoyar la incorporación de la perspectiva de género. Los elementos relacionados con el género es tán incorporados en los planes estratégicos de comunicación.	Se ha elaborado un plan institucional de comunicación en materia de género con el fin de difundir los conocimientos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (por ejemplo, en la FAO). Se organiza regularmente un evento de sensibilización sobre el género (por ejemplo, en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y el OIEA). Se utiliza la información del ONU-SWAP en los productos de divulgación (por ejemplo, en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra) o en los productos de comunicación interna (por ejemplo, en el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias). Los coordinadores de las cuestiones de género de una entidad se reúnen regularmente (por ejemplo, en la FAO).
ID 15. Coherencia	Implicación de una red compuesta por los coordinadores del ONU-SWAP y de las cuestiones de género como mecanismo para el intercambio de las mejores prácticas entre las organizaciones.	En la primera fase de ejecución del Plan de Acción se han celebrado anualmente reuniones mundiales del ONU-SWAP en diversos lugares.
	El servicio de asistencia de ONU-Mujeres presta apoyo durante el ciclo de presentación de informes.	Existen redes locales de coordinadores del ONU-SWAP o expertos en género (por ejemplo, en Ginebra y en Viena).
	Se movilizan redes interinstitucionales para la implementación del Plan de Acción, que aportan un enfoque profesional para esclarecer las expectativas y los procedimientos.	Están implicados el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y los Representantes de los Servicios de Auditoría Interna de las Organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas (véase más
	Se destinan fondos y se presta apoyo a la participación del personal en las reuniones interinstitucionales.	arriba).

Fuente: Preparado por la DCI sobre la base de las respuestas al cuestionario y las entrevistas de la DCI.

Nota: En este cuadro se ha utilizado la sigla ONU-SWAP en interés de la claridad.

Anexo IV

Información sobre los órganos rectores y el estamento directivo y ejecutivo de las entidades

	Información presentada a los órganos rectores		Estamento directivo y ejecutiv	0	
Organizaciones participantes		Implicación en la finalización de los informes del ONU-SWAP	Visto bueno a los informes finales del ONU-SWAP	Examen de los resultados del ONU-SWAP en reuniones del equipo directivo superior	– Políticas o planes de acción en materia de género
Secretaría de las N ONU-Hábitat y la	Vaciones Unidas (32 entidades informantes: 28 (UNODC)	departamentos, oficin	nas y comisiones regionale	es y la UNCTAD, el PNU	MA,
Naciones Unidas	En su resolución 2012/24, el Consejo	Muy implicado (15)	Jefe ejecutivo	Sí: 9	17 departamentos u oficina
	Económico y Social acoge con beneplácito el	Implicado en cierta 1 medida (5) — Categoría de director: 9	No: 8	han adoptado o están en	
	Plan de Acción (ONU-SWAP). El informe del Secretario General al Consejo sobre la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas tiene una sección consagrada al ONU-SWAP		Categoría de director: 9	No se sabe: 6	proceso de adoptar una política o plan de acción en
		No implicado (3)	Cuadro orgánico (jefe de departamento): 3		materia de género
UNCTAD	No se informa	Muy implicado	Jefe ejecutivo (o su adjunto)	No	Estrategia de paridad de género (2018)
PNUMA	No se informa	No implicado	Cuadro orgánico (jefe de departamento)	No	Política y estrategia parala igualdad de género y el med ambiente (2014-2017)
ONU-Hábitat	La información sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se presenta al Consejo de Administración	-	Cuadro orgánico (jefe de departamento)	No	Política y plan en materia d género (2014-2019) alineac con el ONU-SWAP
UNODC	Se informa regularmente a los órganos rectores sobre los aspectos del ONU-SW AP relacionados con los recursos humanos	Implicado en cierta medida	Jefe ejecutivo (o su adjunto)	Sí	Política de igualdad de género de la UNODC (2017 alineada con el ONU-SWA

			_		
Organizaciones participantes	Información presentada a los órganos rectores	Implicación en la finalización de los informes del ONU-SWAP	Visto bueno a los informes finales del ONU-SWAP	Examen de los resultados del ONU-SWAP en reuniones del equipo directivo superior	Políticas o planes de acción en materia de género
Fondos, program	nas y el CCI (10 entidades informantes)				
ONUSIDA	Se informa anualmente sobre el ONU-SWAP a la Junta Coordinadora del Programa como parte de la información actualizada sobre las cuestiones estratégicas de gestión de los recursos humanos	Muy implicado	Jefe ejecutivo (o su adjunto)	Sí	Plan de acción sobre el género (2013) alineado con el Plan de Acción
CCI	Sobre el progres o en el ONU-SWAP se presenta un informe formal al Grupo Asesor Mixto	Muy implicado	Jefe ejecutivo (o su adjunto)	Sí	Paridad de género y evaluación de las capacidades en el CCI (2016)
PNUD	La información sobre el ONU-SWAP se presenta a la Junta Ejecutiva como parte del informe sobre la aplicación de la Estrategia de igualdad de género	No implicado	Cuadro orgánico (jefe de departamento)	Sí	Estrategia de igualdad de género del PNUD (2008-2013, 2014-2017 y 2018-2021), Estrategia de diversidad e inclusión del PNUD (2013) y Estrategia de paridad de género del PNUD (2014-2017 y 2018-2021)
UNFPA	La información sobre el ONU-SWAP forma parte de los informes a la Junta Ejecutiva sobre el plan estratégico (2018-2021)	Implicado en cierta medida	Categoría de director	Sí	No se sabe
ACNUR	La información sobre el desempeño en relación con el ONU-SWAP se presenta al Comité Ejecutivo como parte del informe sobre los progresos de la igualdad de género en las operaciones	Implicado en cierta medida	Categoría de director	Examen a cargo del Alto Comisionado Adjunto	Política en materia de edad, género y diversidad (2018) que hace referencia al ONU-SWAP
UNICEF	No se sabe	Implicado en cierta medida	Asesor principal	Sí	Política del UNICEF sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las niñas y las mujeres (2010) y Plan de acción sobre el género (2014-2017 y

Organizaciones participantes	Información presentada a los órganos rectores	Implicación en la finalización de los informes del ONU-SWAP	Visto bueno a los informes finales del ONU-SWAP	Examen de los resultados del ONU-SWAP en reuniones del equipo directivo superior	Políticas o planes de acción en materia de género
					2018-2021), que integra los estándares del ONU-SWAP
UNOPS	No se informa	Implicado en cierta medida	Categoría de director	Sí	Política de incorporación de la perspectivade género (2013) y Estrategia de paridad de género (2018) y Plan de acción
OOPS	No se sabe	No implicado	Cuadro orgánico (jefe de departamento)	Sí	Política de igualdad de género (2007) y Estrategia de incorporación de la perspectiva de género (2008). Estrategia de igualdad de género (2016-2021) que asegura el cumplimiento del ONU-SWAP
ONU-Mujeres	No se informa	Implicado en cierta medida	Jefa ejecutiva (o su adjunta)	No	ONU-Mujeres promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas sus actividades y políticas
PMA	Se informa a la Junta Ejecutiva de los progresos realizados en la armonización de los programas con el ONU-SWAP mediante la aplicación de la Política de género del PMA y del Plan de Acción Institucional sobre el Género	Implicado en cierta medida	Jefe ejecutivo (o su adjunto)	No	Compromisos del PMA relativos a la Mujer (1996-2002) y Compromisos Ampliados relativos a la Mujer (2003-2007); Política de género (2015-2020) y Plan de Acción sobre el Género que recoge los indicadores del ONU-SWAP

	Información presentada a los órganos rectores	Estamento directivo y ejecutivo			_	
Organizaciones participantes		Implicación en la finalización de los informes del ONU-SWAP	Visto bueno a los informes finales del ONU-SWAP	Examen de los resultados del ONU-SWAP en reuniones del equipo directivo superior	Políticas o planes de acción en materia de género	
Organismos esp	pecializados y el OIFA (13 entidades informantes)	•	•	•		
FAO	Se informa del ONU-SWAP bienalmente en el informe sobre la ejecución del programa y anualmente en el informe de síntesis de mediano plazo, incluyendo información más detallada en anexos especiales de esos informes, que se presentan a los órganos rectores (sobre el progreso en los indicadores incluidos en el Plan de Mediano Plazo)	Muy implicado	Jefe ejecutivo (o su adjunto)	Sí	Planes de Acción sucesivos en materia de género y desarrollo (1996-2001, 2002-2007 y 2008-2013); la Política de igualdad de género (2012) integra normas mínimas de compatibilidad con el ONU-SWAP	
OIEA	El desempeño en relación con el ONU-SWAP se trata en los informes bianuales a la Conferencia General sobre "Las mujeres en la secretaría"	Implicado en cierta medida	Cuadro orgánico (jefe de departamento)	No	Política de igualdad de género (2008)	
OACI	Se presenta información sobre el ONU-SWAP en el informe anual a la Asamblea o el Consejo sobre los progresos realizados en materia de género	Muy implicado	Jefe ejecutivo (o su adjunto)	No se sabe	Programa de igualdad de género de la OACI (2017) y plan de ejecución	
OIT	Del progreso en el ONU-SWAP se informa al órgano rector en el resumen de los resultados de la ejecución del Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género	Implicado en cierta medida	Cuadro orgánico (jefe de departamento)	Sí	Política de igualdad de género de la OIT y Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género (2018-2021); este último está alineado con las esferas de resultados de los indicadores del ONU-SWAP	
OMI	La información sobre las cuestiones de género se presenta anualmente a los órganos rectores, y no como parte de los informes del ONU-SWAP	No implicado	Jefe ejecutivo (o su adjunto)	No	Política de igualdad de género de la OMI (proyecto)	

Organizaciones participantes UIT	Información presentada a los órganos rectores	Implicación en la finalización de los informes del ONU-SWAP	Visto bueno a los informes finales del ONU-SWAP	Examen de los resultados del ONU-SWAP en reuniones del equipo directivo superior	Políticas o planes de acción en materia de género
	La carta anual de ONU-Mujeres al Secretario General de la UIT se compartió con el Consejo en 2016 y 2017	No se presentó información	Categoría de director	No	Política de la UIT de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género (2013), que hace referencia a las exigencias del ONU-SWAP, y Plan de Acción anual de la UIT sobre la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género (2017)
UNESCO	Del progreso en el ONU-SWAP se informa al Consejo Ejecutivo como asunto de gestión	Muy implicado	Categoría de director	Sí	Plan de Acción prioritario en materia de igualdad de género (2009-2013) y (2014-2021, basado en el ONU-SWAP)
ONUDI	La información sobre el ONU-SW AP se presenta a la Conferencia General en el informe del Director General sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	Implicado en cierta medida	Categoría de director	Sí	Política de la ONUDI en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (2015) y Estrategia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (2016-2019), alineada con el ONU-SWAP
OMT	La información sobre el ONU-SWAP se presenta parcialmente en el informe del Secretario General de la OMT al Consejo Ejecutivo sobre los recursos humanos, que incluye una referencia al equilibrio de género	Implicado en cierta medida	Jefe ejecutivo (o su adjunto)	No	No
UPU	No se informa	No implicado	Cuadro orgánico (jefe de departamento)	No	No

Organizaciones participantes	Información presentada a los órganos rectores	Implicación en la finalización de los informes del ONU-SWAP	Visto bueno a los informes finales del ONU-SWAP	Examen de los resultados del ONU-SWAP en reuniones del equipo directivo superior	Políticas o planes de acción en materia de género
OMS	La OMS vigila el equilibrio de género con un informe anual de recursos humanos a la As amblea Mundial de la Salud sobre la fuerza de trabajo de la Organización. La presentación de informes sobre el ONU-SWAP está prevista para 2020	Muy implicado	Jefe ejecutivo (o su adjunto)	No se sabe	Equidad de género y derechos humanos en la OMS (2013) y Hoja de ruta para la incorporación de la perspectiva de género (2014-2019); Política global de género en la dotación de personal (2017), que hace referencia al ONU-WAP como meta institucional
OMPI	Se incluye un resumen de los resultados del ONU-SWAP en el informe anual sobre los recursos humanos presentado al Comité de Coordinación y al Comité del Programa y Presupuesto	Muy implicado	Categoría de director	Sí (sin regularidad)	Política de igualdad de género de la OMPI (2014), que hace referencia al ONU-SWAP
OMM	Se presenta un informe s obre el ONU-SWAP al Grupo Ases or de Expertos del Consejo Ejecutivo en incorporación de la perspectiva de género. Se incluyen extractos en los informes al Consejo Ejecutivo s obre las cuestiones de género	Muy implicado	Jefe ejecutivo (o su adjunto)	Sí	Política de igualdad de género de la OMM (2011, modificada en 2015 para incorporar las exigencias fundamentales del ONU-SWAP

Fuente: Preparado por la DCI a partir de las respuestas al cuestionario y las entrevistas de la DCI.

Nota: En este cuadro se ha utilizado la sigla ONU-SWAP en interés de la claridad.

Organizaciones participantes	Tiene una dependencia de género para toda la institución		Da seguimiento a los recursos asignados a las cuestiones y programas relacionados con el género	Fija parámetros para los recursos asignados a las cuestiones y programas relacionados con el género	Incluye una perspectiva a género en el documento a planificación estratégica										
	ecretaría de las Naciones Unidas* (32 entidades informantes: 28 departamentos, oficinas y comisiones regionales y ONU-Hábitat, el PNUMA, a UNCTAD y la UNODC)														
Secretaría de las Naciones Unidas Varios departamentos u oficinas han reforzado la arquitectura de género (por ejemplo, la Dependencia de Género, el DOMP y el DAAT, y la Sección de Género y Derechos de la Mujer del ACNUDH).		Sí	No. Se considera la posibilidad de establecer en Umoja un sistema de rastreo para toda la Secretaría. Algunas entidades han puesto a prueba un sistema de marcadores de género: el ACNUDH, la CESPAO y la CESPAP		Sí										
UNCTAD	Sí	Sí	No	No	Sí										
PNUMA	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí										
ONU-Hábitat	No se sabe	No se sabe	Sí	No	Sí										
UNODC	Sí	Sí	No	No	Sí										
Fondos, programas	y el CCI (10 entidades inform	nantes)													
ONUSIDA	No	No	Sí	Sí	Sí										
CCI	No	Sí	Sí	Sí	Sí										
PNUD	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí										
UNFPA	Sí	No	Sí	Sí	Sí										
ACNUR	Sí	Sí	No	No	Sí										

Organizaciones participantes	Tiene una dependencia de género para toda la institución		Da seguimiento a los recursos asignados a las cuestiones y programas relacionados con el género	Fija parámetros para los recursos asignados a las cuestiones y programas relacionados con el género	Incluye una perspectiva de género en el documento de planificación estratégica						
UNICEF	Sí	Sí	Sí	No	Sí						
UNOPS	No	Sí	No	No se aplica	Sí						
OOPS	Sí	Sí	Sí	No	Sí						
ONU-Mujeres	ONU-Mujeres promueve la empoderamiento de las mu actividades y políticas		Se utilizan fondos de ONU-Mujeres para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres								
PMA	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí						
Organis mos espec	cializados y el OIEA (13 entidad	les informantes)									
FAO	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí						
OIEA	No	Sí	No	No	No						
OACI	No	Sí	No	No	No se sabe						
OIT	Sí	Sí	En desarrollo	No	Sí						
OMI	No	Sí	Sí	No se sabe	Sí						
UIT	No	Sí	Sí	Sí	Sí						
UNESCO	Sí	Sí	En des arrollo	Sí	Sí						
ONUDI	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí						
OMT	No	No	No	No	Sí						
UPU	No	No	No se sabe	No se sabe	No se sabe						
OMS	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí						
OMPI	No	Sí	Sí	No	Sí						
OMM	No	Sí	Sí (recurs os extrapresupuestarios)	No	Sí						

Fuente: Preparado por la DCI sobre la base de las respuestas al cuestionario y las entrevistas de la DCI.

Anexo VI

Metodología de examen

El presente examen se realizó entre julio de 2018 y marzo de 2019 y abarca a las 28 organizaciones participantes en la DCI enumeradas en el anexo VII (que corres ponden a 55 entidades informantes del Plan de Acción para Todo el Sistema).

De conformidad con las normas internas y los procedimientos de trabajo de la DCI³³, los Inspectores utilizaron una combinación de métodos de reunión de datos cualitativos y cuantitativos de diferentes fuentes para asegurar su coherencia, validez y fiabilidad.

Examen de la documentación pertinente. Se procedió a un examen de la documentación oficial de ONU-Mujeres, en particular las notas orientativas y técnicas; los informes anuales del Secretario General de las Naciones Unidas al Consejo Económico y Social sobre la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas y las resoluciones ulteriores del Consejo (2012–2018); documentos de los talleres anuales sobre el Plan de Acción; los documentos y datos pertinentes facilitados por ONU-Mujeres sobre las calificaciones relativas a los indicadores del desempeño de las 66 entidades informantes; y las cartas anuales dirigidas por ONU-Mujeres a la dirección ejecutiva de las entidades informantes (2012-2017). También se tuvieron en cuenta fuentes secundarias, como los informes de supervisión y otros tipos de evaluaciones producidos por las entidades informantes, relativos específicamente al Plan de Acción para Todo el Sistema o en general a las cuestiones de género.

Cuestionarios institucionales. Estos se enviaron a las 28 organizaciones participantes en la DCI, solicitándoles información de carácter cualitativo y cuantitativo y documentación probatoria. Las respuestas hicieron posible un análisis a fondo de los procesos y procedimientos existentes en las entidades informantes, poniendo de relieve los beneficios y los retos del programa. En la Secretaría de las Naciones Unidas, 25 de los 32 departamentos, oficinas y comisiones regionales hicieron su aportación³⁴, y también contribuyeron todos los fondos y programas y los organismos especializados.

Dos cuestionarios técnicos. Uno estaba dirigido a ONU-Mujeres y se refería a su labor de coordinación y facilitación a nivel de todo el sistema; el otro, dirigido a la secretaría de la JJE, se refería a las decisiones y otras medidas adoptadas en relación con el Plan de Acción para Todo el Sistema.

Entrevistas. Se celebraron en total 94 entrevistas con funcionarios de las entidades informantes, que fueron seleccionadas con un criterio de equilibrio, teniendo en cuenta s u mandato, modelo operacional, ubicación y tamaño. En ONU-Mujeres se entrevistó a la

³³ A/51/34/Anexo I y A/68/34/Anexo VII.

³⁴ Contestaron el cuestionario de la DCI 25 entidades informantes de la Secretaría de las Naciones Unidas: la Oficina del Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Niños y los Conflictos Armados, el ACNUDH, la CEPA, la CEPAL, la CEPAL, la CESPAP, el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, el Departamento de Asuntos Políticos, el Departamento de Gestión, el Departamento de Información Pública, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, el Departamento de Seguridad, la Estrategia Internacional de las Naciones Unidas para la Reducción de los Desastres, la Oficina de Administración de Justicia, la Oficina de Asuntos de Desarme, la Oficina de Asuntos Jurídicos, y la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, ONU-Hábitat, el PNUMA, la UNCT AD y la UNODC. Las siete entidades siguientes no devolvieron el cuestionario a la DCI: la CESPAO, la Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo, la Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz, la Oficina del Asesor Especial para África, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi y la Oficina del Ombudsman.

Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva, al director de la División de Coordinación, a los miembros del equipo del Plan de Acción y a funcionarios de otros departamentos. Las entrevistas abarcaron a 19 entidades informantes pertenecientes a la Secretaría de las Naciones Unidas, 5 fondos y programas y 5 organismos especializados. En cada entidad seentrevistó a los coordinadores del Plan de Acción y a los miembros de la dependencia de género, a los coordinadores de las cuestiones de género o de la mujer y a representantes de la dirección ejecutiva y de las dependencias orgánicas encargadas de la reunión y presentación de datos sobre los indicadores del desempeño (los responsables institucionales). Entre estos últimos figuran miembros de los departamentos de gestión de los recursos humanos y de gestión financiera, las oficinas de supervisión y las divisiones de programas.

Encuesta en línea. Se realizó una encuesta de los coordinadores del Plan de Acción y los coordinadores de las cuestiones de género o de la mujer con el objeto de recabar s us opiniones sobre la eficiencia y la eficacia del Plan de Acción para Todo el Sistema y triangularlas con las opiniones recogidas de otras fuentes sobre los esfuerzos en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La encuesta se envió a una lista específica de coordinadores, de los cuales algunos fueron señalados por ONU-Mujeres y otros fueron identificados en las entrevistas. Fue cumplimentada por un total de 158 encuestados (49 coordinadores del Plan de Acción y 109 coordinadores de las cuestiones de género de 51 de las 66 entidades informantes). Las respuestas fueron analizadas globalmente y filtradas por categorías principales de entidades informantes y por funciones de los encuestados. Los resultados de la encuesta se agruparon para establecer indicadores indirectos sobre diversos temas, como el apoyo del cuadro directivo, los mecanismos de presentación de informes y la repercusión del programa.

Grupo de discusión. Durante la reunión anual de los coordinadores de las cuestiones de género celebrada en Ginebra en octubre de 2018, un grupo de discusión de unos 45 participantes recogió comentarios y observaciones sobre las tres esferas clave examinadas: a) el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema, incluidos sus indicadores del desempeño; b) el Plan de Acción como mecanismo de rendición de cuentas tanto en todo el sistema como dentro de cada organización; y c) la coordinación in terna y externa para la presentación de informes.

Toda la información y todas las opiniones recibidas se han tratado con el habitual respeto de la confidencialidad mostrado por la DCI. En el informe las respuestas se recogen principalmente de manera agrupada y, cuando se cita alguna con fines ilustrativos, se evita ex profeso mencionar la fuente.

Anexo VII

Sinopsis de las medidas que han de adoptar las organizaciones participantes respecto de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección JIU/REP/2019/2

							Na	cione	s Uni	idas, s	sus fo	ndos	y pro	ogran	nas							Orga	nism	os es _l	pecia	lizad	osy (OIEA			
		Efecto previsto	JJE	Naciones Unidas*	ONUSIDA	UNCTAD	CCI	PNUD	PNUMA	UNFPA	ONU-Hábitat	ACNUR	UNICEF	UNODC	UNOPS	OOPS	ONU-Mujeres	PMA	FAO	OIEA	OACI	OIT	OMI	UIT	UNESCO	ONUDI	OMT	UPU	OMS	OMPI	ОММ
Informe	Para adopción de medidas				X	X		X	X	X	X			X	X	\boxtimes	\boxtimes	X		X	X	X	X	X	\boxtimes		X	X	X	X	
Info	Para información		\boxtimes																												
R	e com endación 1	a		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
R	e com e ndación 2	a		E	E	E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
R	e com endación 3	a															E														
R	e com e ndación 4	a		L	L			L	L	L			L		L		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
R	e com e ndación 5	a		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	Е	E	E	E	Е	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E

Clave de lectura: L: Recomendación para la adopción de decisiones por el órgano legislativo.

- E: Recomendación para la adopción de medidas por el jefe ejecutivo.
- 🔲: Recomendación que no requiere la adopción de medidas por esta organización.

Efecto previsto: a: mayor transparencia y rendición de cuentas; b: difusión de buenas prácticas/prácticas óptimas; c: mayor coordinación y cooperación;

d: fortalecimiento de la coherencia y la armonización; e: mejora del control y el cumplimiento; f: aumento de la eficacia; g: logro de economías considerables; h: aumento de la eficiencia; i: otros efectos.

^{*} Según se especifica en ST/SGB/2015/3.