



Consejo Económico y Social

Distr. general
8 de abril de 2020
Español
Original: inglés

Período de sesiones sustantivo de 2020

25 de julio de 2019 a 22 de julio de 2020

Tema 12 c) del programa provisional*

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

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

Informe del Secretario General

Resumen

En este informe, que se presenta atendiendo a lo dispuesto en la resolución [2019/2](#) del Consejo Económico y Social, se evalúan los progresos realizados en la aplicación de los marcos de rendición de cuentas para incorporar la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas a nivel mundial y nacional y en las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.

El informe se ha elaborado a partir de los datos facilitados por las entidades de las Naciones Unidas en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y el sistema de calificación sobre la igualdad de género del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países, el sistema de gestión de la información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, y de otras fuentes secundarias.

También se ofrecen recomendaciones a las entidades de la Organización para que incorporen sin demora la perspectiva de género en las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas.

* [E/2020/1](#).



I. Introducción

1. En su resolución [2019/2](#), el Consejo Económico y Social solicitó que en su período de sesiones de 2020 el Secretario General le presentara un informe sobre la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas, además de sus actividades operacionales, y los avances registrados a nivel mundial y nacional en la implantación de sus marcos de rendición de cuentas en este ámbito.

2. El presente informe se ha elaborado para atender a esta solicitud, y su publicación coincide con la celebración de aniversarios tan importantes como los 75 años de las Naciones Unidas; los 25 años desde la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing; y los 20 años de la resolución [1325 \(2000\)](#) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Uno de los objetivos primordiales de la misión de las Naciones Unidas sigue siendo lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas. Por este motivo, durante la Conferencia de Beijing se insistió especialmente en incorporar la perspectiva de género como estrategia mundial esencial para lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres.

3. El presente informe analiza los avances y tendencias observados en la incorporación de la perspectiva de género a partir de la información obtenida gracias al Plan de Acción para Todo el Sistema y el sistema equivalente que utilizan los equipos de las Naciones Unidas en los países, el sistema de calificación sobre la igualdad de género y otras fuentes reconocidas de datos¹.

II. Promoción de la agenda de igualdad de género en el sistema de las Naciones Unidas

A. Igualdad de género y desarrollo sostenible

4. Incorporar la perspectiva de género sigue siendo una estrategia clave para lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas. Cuando el mundo se enfrenta a retos sin precedentes que amenazan con obstaculizar el progreso de las mujeres y las niñas, el vínculo inextricable entre la igualdad de género y el desarrollo sostenible se reafirma continuamente.

5. El informe sobre el examen y la evaluación de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing ([E/CN.6/2020/3](#)) pone de manifiesto los importantes avances que se han logrado en beneficio de las mujeres y las niñas. Sin embargo, en algunos ámbitos, ese progreso hacia la igualdad de género parece haberse estancado, y en algunos casos incluso se ha retrocedido. Por lo tanto, el sistema de las Naciones Unidas ha de redoblar sus esfuerzos en apoyo de los cambios transformadores en materia de género, tanto a nivel institucional como, previa petición, en los Estados Miembros, lo que implicará, entre otras cosas, incorporar de manera sistemática la perspectiva de género en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

6. En 2019, la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género, cuya secretaría ejerce ONU-Mujeres, analizó cómo se había implantado la Plataforma de Acción en el sistema de las Naciones Unidas entre 2014 y 2019. Según un informe todavía sin publicar, las intervenciones de las entidades de las Naciones Unidas durante ese período iban dirigidas, entre otras cosas, a poner fin a la violencia contra

¹ Entre ellas, los datos e información procedentes del sistema de gestión de la información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

las mujeres; cambiar las normas sociales discriminatorias; ampliar el acceso a una educación de calidad y aumentar la participación de las mujeres en la vida política. Algunas entidades también se han dedicado a mejorar el acceso a la salud y los derechos sexuales y reproductivos. Sin embargo, el sistema de las Naciones Unidas dedicó menos atención a aspectos tales como la inclusión financiera, la inclusión digital, la reducción del riesgo de desastres con perspectiva de género y los servicios e infraestructuras básicos.

7. Desde 2016, el Consejo ha reconocido invariablemente en sus resoluciones anuales relativas a la incorporación de la perspectiva de género que, para avanzar en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es indispensable lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas². En consecuencia, para iniciar el decenio de acción en condiciones de cumplir los Objetivos, es fundamental que el Consejo anime al sistema de las Naciones Unidas, incluidos sus organismos, fondos y programas, a agilizar el apoyo que prestan a la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con una perspectiva de género a todos los niveles.

8. En las operaciones sobre el terreno, el sistema de las Naciones Unidas siguió llevando a cabo sus iniciativas para desarrollar la capacidad del personal con ayuda de los integrantes de los grupos temáticos en materia de género a nivel nacional y regional. Las iniciativas abarcaron aspectos como la formación básica sobre las cuestiones de género, la incorporación de la perspectiva de género en el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, la igualdad de género y los Objetivos y la igualdad de género en el marco de los programas conjuntos.

B. Fortalecimiento de la reforma institucional en pro de la igualdad de género

9. En diciembre de 2019, el equipo de tareas de alto nivel sobre financiación para la igualdad de género concluyó que los fondos destinados por las Naciones Unidas a este ámbito siguen siendo insuficientes y que, si no se invierte para obtener resultados, los avances seguirán siendo inciertos. El equipo de tareas recomienda varias medidas prácticas para subsanar las deficiencias actuales y ampliar la base de recursos disponibles para promover la igualdad de género, como por ejemplo implantar un sistema automático de marcadores de igualdad de género, tanto en las entidades como en los equipos en los países. Se hará todo lo posible por implantar este sistema en todas las entidades antes de 2020.

10. Una de las máximas prioridades del sistema de las Naciones Unidas sigue siendo alcanzar la paridad de género en la Organización. El 1 de enero de 2020 se logró la paridad de género entre el personal directivo superior contratado a tiempo completo (90 mujeres y 90 hombres) en la Secretaría de las Naciones Unidas, dos años antes del plazo que se había fijado en 2017. El sistema de las Naciones Unidas también está avanzando en su objetivo de lograr la paridad de género a todos los niveles en las entidades que se encuentran en lugares de destino no situados sobre el terreno a más tardar en 2028. Es precisamente sobre el terreno donde sigue habiendo dificultades y, en particular, en las misiones de mantenimiento de la paz. Por consiguiente, y con objeto de apoyar la estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género, el personal directivo superior ha seguido participando en un grupo de trabajo que estudia las medidas y políticas que conviene adoptar urgentemente para promover la paridad en esos entornos. Cada entidad tiene un cometido que cumplir.

² Véanse las resoluciones aprobadas por el Consejo Económico y Social en 2016-2019 sobre la incorporación de la perspectiva de género (resoluciones [2016/2](#); [2017/9](#); [2018/7](#) y [2019/2](#)).

En respuesta a la estrategia del Secretario General, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) elaboró unas directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas, que promueven un ambiente de trabajo más diverso, inclusivo y respetuoso.

11. Prevenir el acoso sexual y el abuso de autoridad sigue siendo otra de las máximas prioridades³ del sistema de las Naciones Unidas. Además de la política promulgada por el Secretario General para combatir la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad, se han adoptado varias medidas en los últimos dos años (algunas de ellas en septiembre de 2019) para luchar contra el acoso sexual, como son el teléfono de asistencia, los investigadores especializados y los protocolos para investigar las denuncias por acoso sexual en el sistema de las Naciones Unidas, y la base de datos Clear Check, que permite comprobar antecedentes para evitar que el sistema de las Naciones Unidas contrate por segunda vez a personas implicadas en casos de acoso, explotación y abusos sexuales. El objetivo de esta política es garantizar que todos los funcionarios y el personal que no es de plantilla en la Secretaría reciban un trato digno y respetuoso, y concienciarlos acerca de su papel y sus responsabilidades para mantener un lugar de trabajo libre de toda forma de discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad (véase [ST/SGB/2019/8](#)). El año pasado se publicó asimismo el nuevo código de conducta sobre el acoso, incluido el acoso sexual en los eventos del sistema de las Naciones Unidas, después de celebrar amplias consultas, por ejemplo a través del grupo de amigos embajadores contra el acoso sexual. También se incorporaron las responsabilidades de los coordinadores residentes para prevenir y combatir la explotación y abusos sexuales en el marco de gestión y rendición de cuentas, sus términos de referencia y las orientaciones en la materia. Por otro lado, se exige a los equipos en los países que notifiquen a los coordinadores residentes de inmediato cualquier denuncia que reciban. Además, los coordinadores residentes envían todos los años una carta de gestión por conducto de la Oficina de Coordinación del Desarrollo para certificar que se han resuelto todos los casos de explotación y abusos sexuales y que el personal de las Naciones Unidas en el país ha asistido a los cursos de capacitación obligatorios.

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

1. Incorporación de la perspectiva de género en la planificación a nivel de país y la programación de las Naciones Unidas

12. La implantación del nuevo Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (anteriormente conocido como el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo) constituye un importante punto de partida para incorporar la perspectiva de género en la labor de los equipos en los países. La igualdad de género es uno de los principios rectores obligatorios del análisis común sobre el país y el Marco de Cooperación. Por otra parte, según las directrices internas⁴ del Marco de Cooperación, este aspecto se ha de integrar cumpliendo los requisitos mínimos del sistema de calificación sobre la igualdad de género.

13. En 2019, el 72 % de los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo definían una serie de resultados específicamente relacionados con la igualdad de género. Aproximadamente dos quintos de los programas conjuntos

³ www.unsystem.org/content/addressing-sexual-harassment-within-organizations-un-system.

⁴ https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/UN-Cooperation-Framework-Internal-Guidance-Final-June-2019_1.pdf.

incidían en el Objetivo 5, relativo a la igualdad de género. Y, de estos, cerca la mitad eran programas independientes sobre cuestiones de género⁵. La programación conjunta en materia de género hizo especial hincapié en la violencia de género, seguida del empoderamiento económico o político de las mujeres y las niñas, y de la salud y los derechos sexuales y reproductivos, ámbito este último en el que se perseguía a menudo un doble objetivo, a saber, prestar servicios esenciales tanto para la salud y los derechos sexuales y reproductivos como para la violencia de género.

14. El sistema de las Naciones Unidas siguió ayudando a los Gobiernos a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas mediante leyes, políticas y programas en todos los sectores. Cabe resaltar en este sentido la celebración del vigésimo quinto aniversario de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, en el transcurso de la cual se formuló la Declaración de Nairobi y se suscribieron más de 1.200 compromisos para promover la salud y los derechos sexuales y reproductivos. Para subsanar las lagunas en las orientaciones y herramientas actuales, la alianza H6 del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), ONU-Mujeres, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial publicaron unas orientaciones para promover la igualdad de género en la salud sexual, reproductiva, materna, neonatal, infantil y adolescente.

15. En el marco de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad y en consonancia con la Estrategia sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad de la Organización, se pusieron en marcha varios programas conjuntos de las Naciones Unidas dirigidos a promover los derechos de las mujeres con discapacidad en seis países, y en cuyas iniciativas colaboraron parlamentarios, medios de comunicación, el sector judicial y los mecanismos nacionales de mujeres. Además, la Alianza Mundial de Acciones tendientes a Eliminar Todas las Formas de Estigma y Discriminación relacionadas con el VIH, que organizaron ONUSIDA, el PNUD y ONU-Mujeres conjuntamente con la Red Mundial de Personas que Viven con el VIH, destacó el efecto de la desigualdad de género en el estigma y la discriminación de las mujeres y niñas que viven con el VIH.

2. Incorporación de la perspectiva de género en los pilares de la acción humanitaria y la paz y la seguridad

16. Se trabaja intensamente para integrar la perspectiva de género en la respuesta humanitaria, una labor que se benefició de la publicación en 2019 del primer informe del marco de rendición de cuentas del Comité Permanente entre Organismos en materia de género⁶. En el informe, el Comité analiza cómo se adhieren sus órganos a nivel mundial y nacional a su Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres y las Niñas en la Acción Humanitaria, aprobada en 2017. También observa que los miembros del Comité Permanente cumplieron sus compromisos en materia de género en distinta medida. Según el informe, el 90 % de las reseñas de las necesidades de asistencia humanitaria incorporaban, en mayor o menor grado, un análisis de género, y en el 56 % se utilizaban datos desglosados por sexo y edad, como mínimo, en la mitad de los grupos temáticos, mientras que solo el 46 % combinaba los dos. Por otra parte, en los planes de respuesta humanitaria a menudo se abordaban de manera desigual las prioridades de género mencionadas en las reseñas. En 2019 se publicó en línea la edición de 2018 del *Manual sobre cuestiones de género en la*

⁵ Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Sistema de gestión de la información.

⁶ Disponible en <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-reference-group-gender-and-humanitarian-action/iasc-gender-accountability-framework-report>.

acción humanitaria en árabe, español, inglés y francés. La inestabilidad, los conflictos y las crisis humanitarias se han vuelto más complejos y cada vez más prolongados, están afectando a más personas que nunca y frenando el progreso de las mujeres y las niñas (véase [E/CN.6/2020/3](#)). El marco normativo sobre las mujeres y la paz y la seguridad, la acción humanitaria y los derechos de los refugiados siguió contribuyendo a mejorar la comprensión de la relación entre la igualdad de género, el desarrollo sostenible y la paz. Por consiguiente, las Naciones Unidas apuestan por actuar con contundencia para incorporar mejor los compromisos relativos a la igualdad de género y a las mujeres y la paz y la seguridad en sus iniciativas (véase [S/2019/800](#)).

17. Entidades como el Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz y el Departamento de Operaciones de Paz están aplicando nuevas políticas en materia de igualdad de género y mujeres, paz y seguridad; y el Grupo Oficioso de Expertos sobre las Mujeres y la Paz y la Seguridad del Consejo de Seguridad ha demostrado ser un mecanismo eficaz para analizar las cuestiones de género y los conflictos en situaciones concretas, análisis que permite al Consejo tomar decisiones informadas y cuyas conclusiones tiene en cuenta el personal directivo superior de las misiones para llevarlas a la práctica. Con la iniciativa de Acción para el Mantenimiento de la Paz, las Naciones Unidas reafirmaron la importancia fundamental de la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad como uno de los ocho pilares prioritarios que se utilizan para medir la eficacia operacional de las operaciones de mantenimiento de la paz, y, a partir de ahora, la planificación de los procesos de transición habrá de incorporar un exhaustivo análisis conjunto de los derechos humanos con una perspectiva de género⁷.

3. Datos y estadísticas de género

18. En 2019, el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre las Estadísticas de Género siguió fomentando la producción y uso de estadísticas de género, especialmente respecto de los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que se desglosan por sexo y están específicamente relacionados con el género. En los países, las entidades de las Naciones Unidas ayudaron a integrar la perspectiva de género en las estrategias nacionales de desarrollo estadístico; llevar a cabo estudios demográficos, de población y salud que incorporan componentes de género fundamentales, y encuestas específicamente relacionadas con el género que abordan aspectos como la violencia de género y el empleo del tiempo; y mejorar los datos relativos al género. Aún hay problemas importantes sin resolver en cuanto a la recopilación de datos y las estadísticas para supervisar los progresos en materia de igualdad de género (véase [E/CN.6/2020/3](#)).

III. Rendición de cuentas respecto de las cuestiones de incorporación e igualdad de género a nivel nacional e internacional

19. Para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, sigue siendo fundamental que las entidades y los equipos en los países del sistema de las Naciones Unidas rindan cuentas de cómo están incorporando la perspectiva de género.

20. En 2019 se puso en marcha la segunda ronda de informes sobre los marcos actualizados de rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas para

⁷ En Haití se aprecian los primeros resultados del compromiso del sistema de las Naciones Unidas de incorporar la igualdad de género a su marco estratégico integrado y de promover la participación plena y efectiva de las mujeres a todos los niveles.

promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, consistentes en el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 y el sistema de calificación sobre la igualdad de género. Ambos marcos se actualizaron en 2018 para incluir nuevos indicadores sobre los resultados en materia de políticas y desarrollo en el contexto de los Objetivos y reforzar la armonización a nivel de las entidades en su conjunto y de los países.

21. Cabe destacar que en 2019 se observó un aumento del número de entidades y equipos en los países de las Naciones Unidas que presentaron información en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 y el sistema de calificación sobre la igualdad de género. Ese año presentaron información otras dos entidades y 17 equipos en los países, lo que refleja la creciente aceptación de ambos marcos como mecanismos útiles para rendir cuentas en todo el sistema.

22. En respuesta a la solicitud formulada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 67/226, la Dependencia Común de Inspección evaluó en 2019 la eficacia, el valor añadido y la repercusión del Plan de Acción para Todo el Sistema como instrumento de seguimiento del desempeño y de la rendición de cuentas. Tras realizar su examen (JIU/REP/2019/2), la Dependencia concluyó que el Plan de Acción había demostrado su eficacia como catalizador del proceso de incorporación de la perspectiva de género y marco para vigilar el progreso en todo el sistema, describiéndolo como un logro de todo el sistema. Además, indicó que es preciso seguir trabajando para avanzar más rápidamente en el Plan de Acción, sobre todo en lo que respecta a los recursos humanos y financieros, una esfera estratégica que constituye la cara más visible del compromiso con la incorporación de la perspectiva de género. Por último, dado que los informes que se presentan en el marco del Plan de Acción consisten en autoevaluaciones, la Dependencia Común de Inspección, al concluir su examen, recomendó a las entidades varias medidas para asegurar la calidad y ser más transparentes. En consecuencia, las calificaciones obtenidas por las entidades en 2019 ya pueden consultarse en el sitio web de ONU-Mujeres⁸.

23. Como parte del proceso de aseguramiento de la calidad, el servicio de asistencia a los usuarios del Plan de Acción para Todo el Sistema en ONU-Mujeres examina todos los informes para verificar que son correctos y contienen los datos necesarios. Para que las autoevaluaciones se ajusten a la realidad, las entidades deben aportar pruebas que justifiquen la calificación obtenida para cada indicador, como indican las notas técnicas del Plan de Acción para Todo el Sistema. En 2019, el servicio de asistencia a los usuarios recomendó modificar el 13 % de las calificaciones y solicitó documentación adicional para justificar el 22 % de las explicaciones. Las entidades aceptaron el 73 % de las correcciones propuestas por el servicio de asistencia a los usuarios.

A. Rendición de cuentas a nivel de las entidades: el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0

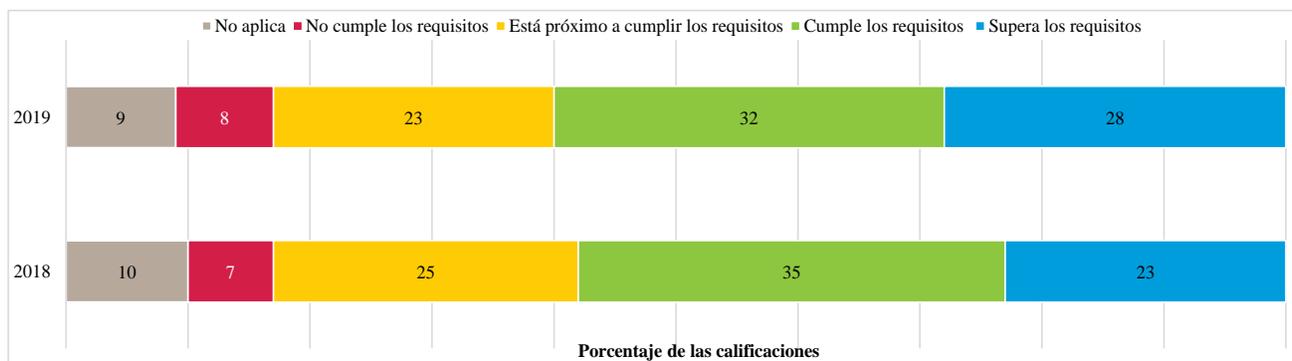
24. En 2019, 68 entidades, entre ellas la Secretaría, junto con sus departamentos y oficinas⁹ (es decir, el 94 % de las entidades de las Naciones Unidas), presentaron información en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, lo que

⁸ www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results.

⁹ Entre las entidades que no presentaron información figuraban el Instituto de las Naciones Unidas de Investigación sobre el Desarme; el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social; la Oficina de la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia contra los Niños; y la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares.

representa un aumento respecto de las 66 entidades registradas en los últimos años y las 55 entidades que participaron en 2012, el primer año en que se presentó esta información. Aproximadamente el 60 % de todas las calificaciones fueron de “cumple” o “supera” los requisitos (véase la figura I), lo que representa un aumento de 2 puntos porcentuales respecto a 2018 y un incremento de 5 puntos porcentuales en las calificaciones de “supera los requisitos”.

Figura I
Calificaciones generales del sistema de las Naciones Unidas en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 (2018-2019)



1. Análisis de los indicadores del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 sobre los resultados de las entidades relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

25. Además de servir como marco de rendición de cuentas, el Plan de Acción para Todo el Sistema promueve una coordinación más eficaz de la planificación estratégica en todo el sistema y localiza las sinergias para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Esto se consigue mediante recomendaciones para subsanar las carencias y evitar los solapamientos, determinar las ventajas competitivas y mejorar los enfoques interinstitucionales. Los tres primeros indicadores del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 se refieren al logro de resultados en el contexto de los Objetivos, tal como se solicitó en la revisión cuatrienal amplia de la política realizada en 2016 (véase la resolución [71/243](#) de la Asamblea General).

26. **Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.** Las entidades que declararon haber logrado o estar en vías de lograr sus resultados de alto nivel se elevaron a 45 (el 66 %), cinco más que en 2018. Entre las claves del éxito mencionadas por esas entidades figuran el desarrollo de la capacidad, la colaboración con los Estados Miembros, la cooperación por medio de mecanismos interinstitucionales y la promoción de políticas. Diecisiete¹⁰ de esas entidades se centraron en lograr un

¹⁰ Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO); Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD); Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz; Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión; Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola; Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF); Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA); Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos; Oficina de Asuntos Jurídicos; Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi; Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres; Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS); Oficina de la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos; ONU-Mujeres; ONUSIDA; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); Universidad de las Naciones Unidas.

resultado transformador de alto nivel. Entre estos resultados transformadores figura la modificación de normas, políticas y criterios institucionales; la aplicación de marcos jurídicos y normativos; y los cambios en las barreras estructurales a la igualdad de género.

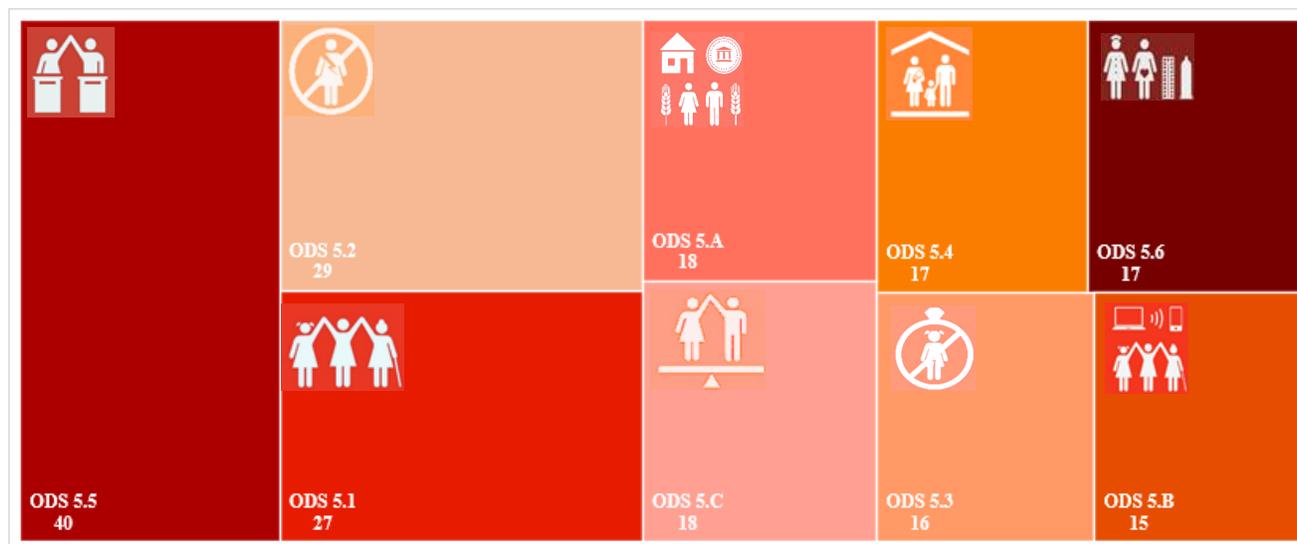
27. El análisis de los resultados obtenidos en 2019 revela que el sistema de las Naciones Unidas contribuye principalmente a los Objetivos relacionados con el género en el ámbito de los derechos humanos y socioeconómicos (el Objetivo 1 sobre la pobreza, el Objetivo 16 sobre la paz y la justicia, el Objetivo 17 sobre las alianzas, el Objetivo 8 sobre el trabajo decente y el crecimiento económico, el Objetivo 10 sobre la reducción de la desigualdad) (véase la figura II). Es evidente que las entidades siguen teniendo margen para integrar la igualdad de género en las esferas técnicas y seguir incorporando la perspectiva de género en todos los sectores. En total, 55 entidades integraron el Objetivo 5 en su documento estratégico principal, incidiendo en la mayoría de los casos en la participación y el liderazgo a todos los niveles en la vida política, económica y pública (meta 5.5), seguidos de la eliminación de las formas de discriminación (5.1) (véase la figura III). Una nueva alianza en espacios interinstitucionales como la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género y la red del Plan de Acción para Todo el Sistema facilitará el análisis de género en ámbitos técnicos desde los cuales se puede luchar eficazmente contra la desigualdad de género, por ejemplo mediante la infraestructura y la inclusión digital o financiera.

Figura II

Número de entidades que contribuyen a cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, según la información presentada en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0



Figura III
Número de entidades que contribuyen a las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, según la información presentada en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0



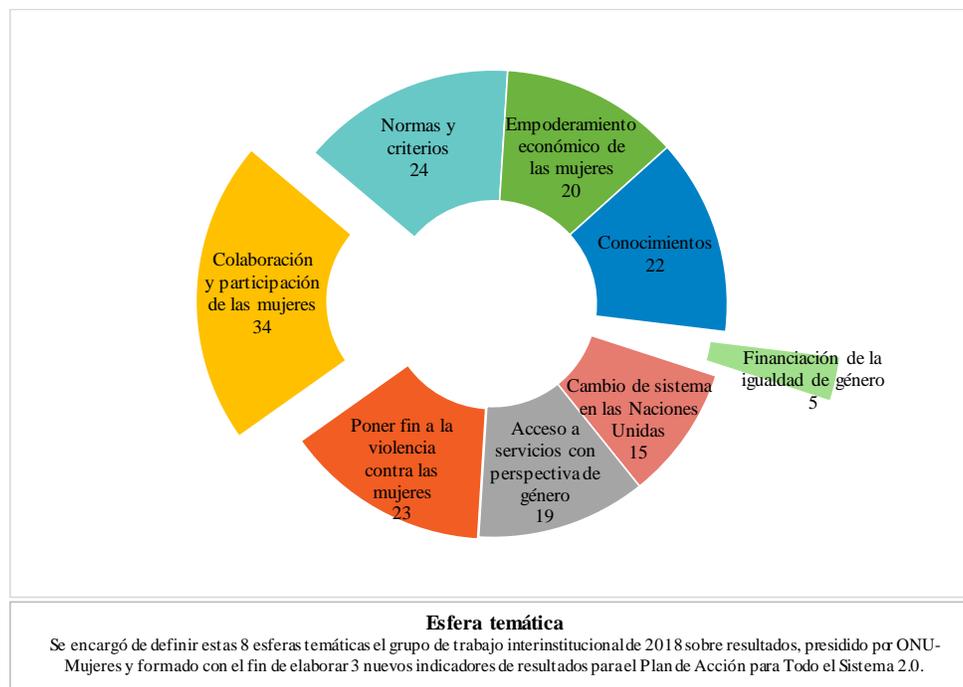
Nota: Metas: 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo; 5.2.

Eliminar todas las formas de violencia y explotación contra las mujeres y las niñas; 5.3. Eliminar el matrimonio forzado y la mutilación genital femenina; 5.4. Valorar los cuidados no remunerados y promover la responsabilidad compartida en el hogar; 5.5. Asegurar la participación plena y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios; 5.6. Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos; 5.A La igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y los servicios financieros; 5.B Mejorar el uso de la tecnología para promover el empoderamiento de las mujeres; 5.C Aprobar y fortalecer políticas y leyes aplicables para promover la igualdad de género.

28. Al analizar las principales áreas temáticas¹¹ (véase la figura IV), se observa que el sistema de las Naciones Unidas, al igual que en 2018, integró la perspectiva de género en los planes estratégicos de manera relativamente uniforme en todos los ámbitos, haciendo especial hincapié en la colaboración y participación de las mujeres (34 entidades). Las actividades en este ámbito consistieron en promover la participación de las mujeres en los procesos electorales, mejorar los marcos jurídicos e institucionales de los Estados Miembros para fomentar la justicia de género, organizar iniciativas de desarrollo de la capacidad para los mecanismos nacionales de la mujer y ampliar el acceso de las mujeres a las finanzas, el emprendimiento y las tecnologías de la información y las comunicaciones.

¹¹ Como parte de la teoría del cambio, se desarrolló una tipología de esferas temáticas para dotar a la labor del sistema de las Naciones Unidas de un marco general que le permita lograr resultados en materia de género. El concepto “cambio de sistema en las Naciones Unidas” hace referencia a una organización en la que se tengan plenamente en cuenta las cuestiones de género. Para facilitar el acceso a servicios con perspectiva de género, es preciso promover el acceso de los titulares de derechos a servicios como la salud, el agua, la vivienda, la educación, los recursos naturales, los servicios agrícolas y la asistencia alimentaria.

Figura IV
Número de entidades que contribuyen a cada esfera temática, según la información presentada en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 (2019)



29. Cabe resaltar que 24 entidades (el 35 %) afirmaron incluir normas y criterios en sus documentos de planificación estratégica, de las cuales 16 pertenecían a la Secretaría, cuatro eran entidades especializadas y otras cuatro eran fondos y programas. Para lograr resultados transformadores, es necesario modificar las normas institucionales, por lo que al promover la labor normativa se debe subrayar el potencial que tienen las entidades para obtener esos resultados.

30. **Presentación de información sobre resultados en materia de género.** En 2019, 40 entidades (el 59 %) cumplieron o superaron los requisitos establecidos para este indicador, es decir, informaron sistemáticamente a sus órganos rectores sobre los resultados de alto nivel en materia de género y utilizaron datos desglosados por sexo en sus principales planes estratégicos. De conformidad con la resolución del Consejo, las entidades siguieron registrando y proporcionando datos desglosados por sexo para realizar sus análisis de género y diseñar estrategias para promover el empoderamiento de las mujeres. Por otra parte, algunas entidades adoptaron un enfoque interseccional y se concentraron en “no dejar a nadie atrás”, haciendo hincapié en aspectos como la identidad étnica, la discapacidad, la edad y la ubicación geográfica.

31. **Resultados programáticos relacionados con el género no recogidos directamente en el plan estratégico.** En 2019, 22 entidades (el 69 %)¹² cumplieron o superaron este indicador. De las entidades que superaron los requisitos, seis¹³ declararon que trabajan para lograr resultados transformadores integrando la igualdad

¹² En total, el 53 % de las entidades no informó sobre este indicador porque toda su labor en materia de igualdad de género ha quedado reflejada en sus planes estratégicos.

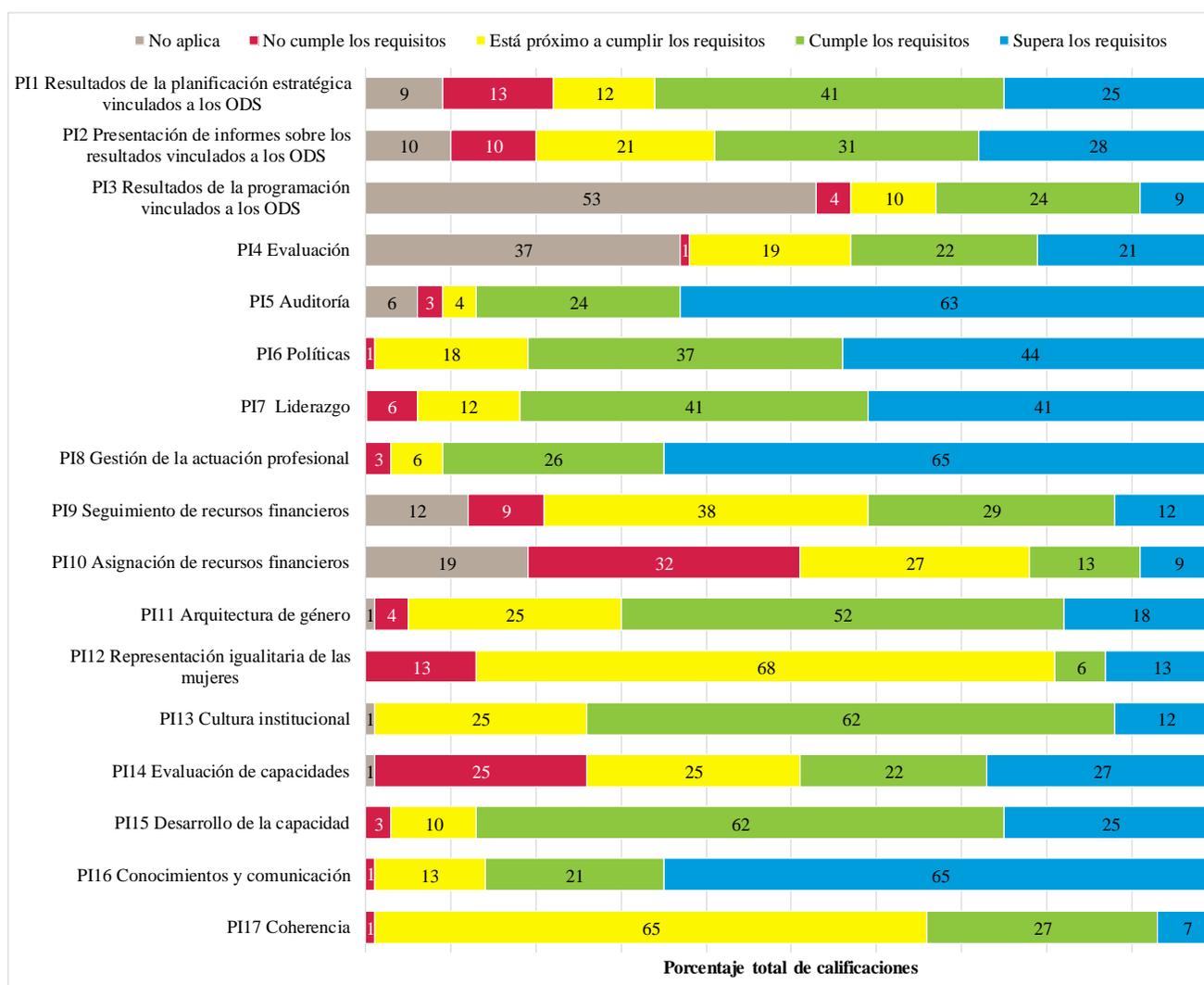
¹³ El Departamento de Comunicación Global; la Organización Marítima Internacional; la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas; la Oficina de la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos; el UNICEF; y el UNOPS.

de género en sectores dominados por los hombres, como las infraestructuras o el sector marítimo, luchando contra los estereotipos y las normas de género, concienciando sobre la violación de los derechos de mujeres y niñas, abordando la falta de civismo, indicador importante del acoso sexual y la exclusión en las entidades de las Naciones Unidas, y transformando la cultura de la impunidad en otra basada en la justicia y la rendición de cuentas.

2. Análisis comparativo del desempeño global del sistema de las Naciones Unidas (2018-2019)

32. En la figura V se desglosan, por indicador de desempeño, las calificaciones obtenidas por las entidades en 2019. El cuadro 1 compara las calificaciones de “cumple” y “supera” los requisitos registradas durante el período 2018-2019 y desglosadas por indicador.

Figura V
Calificaciones registradas en 2019 en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, por indicador del desempeño



^a Los porcentajes se redondearon a la unidad porcentual más cercana hasta sumar 100.

33. Entre 2018 y 2019 se observó una mejoría en diez indicadores (véase el cuadro 1): Auditoría, Gestión de la actuación profesional con perspectiva de género, Desarrollo de la capacidad, Liderazgo, Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Arquitectura de género, Evaluación de capacidades, Seguimiento de recursos financieros, Coherencia y Representación igualitaria de las mujeres.

34. Como sucedió en 2018, los mejores resultados se registraron en los indicadores de Auditoría y Gestión de la actuación profesional con perspectiva de género. Se apreciaron notables mejoras en materia de Desarrollo de la capacidad, Arquitectura de género, Liderazgo y Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

35. Cabe destacar que el indicador de Arquitectura de género registró entre 2018 y 2019 un incremento considerable, de 10 puntos porcentuales, pasando del 60 % al 70 % las entidades que cumplieron y superaron los requisitos. Un aspecto positivo es que cinco entidades¹⁴ declararon haber reforzado su arquitectura de género, por ejemplo los equipos de género centralizados y las redes institucionales formadas por coordinadores de cuestiones de género o el personal equivalente, a quienes se han asignado funciones definidas, tiempo suficiente y una dirección adecuada.

36. Por lo general, aunque los resultados obtenidos en 2019 para los indicadores de Conocimientos y comunicación, Políticas, Cultura institucional y Evaluación siguieron siendo buenos, en los cuatro se apreció un ligero descenso.

37. A pesar de que los niveles de cumplimiento fueron relativamente bajos, varios indicadores con valores históricamente escasos experimentaron una leve mejoría entre 2018 y 2019: Seguimiento de recursos financieros, Evaluación de capacidades, Coherencia y Representación igualitaria de las mujeres. Sin embargo, se observó un ligero descenso en la asignación de recursos financieros.

38. El cuadro 1 analiza los resultados presentados en 2019 en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema, y se complementa con una serie de anexos disponibles en la web que incluyen las buenas prácticas y las lecciones aprendidas de las distintas entidades (véase www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results).

Cuadro 1

Análisis comparativo de las calificaciones de “cumple” y “supera” los requisitos en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, por indicador (2018-2019)

Indicadores del desempeño, clasificados por resultados a partir de 2019	Porcentaje de calificaciones de “cumple” o “supera” los requisitos (omitidas las de “no se aplica” (n. a.)) ^a			Puntos porcentuales de diferencia	
	2019	2018	2012	2018-2019	2012-2019
Auditoría	92	89	13	3	79
Gestión de la actuación profesional con perspectiva de género	91	88	59	3	32
Desarrollo de la capacidad	87	76	23	11	64
Conocimientos y comunicación	85	89	34	-4	51
Liderazgo	82	80	n. a.	2	n. a.
Políticas	81	82	40	-1	41

¹⁴ El FIDA; la Oficina de Asuntos de Desarme de las Naciones Unidas; la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación; UNFPA; la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial; la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito; y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual.

Indicadores del desempeño, clasificados por resultados a partir de 2019	Porcentaje de calificaciones de “cumple” o “supera” los requisitos (omitidas las de “no se aplica” (n. a.)) ^a			Puntos porcentuales de diferencia	
	2019	2018	2012	2018-2019	2012-2019
Cultura institucional	75	76	48	-1	27
Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	73	66	n. a.	7	n. a.
Arquitectura de género	70	60	n. a.	10	n. a.
Resultados de la programación relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	69	70	n. a.	-1	n. a.
Evaluación	67	72	36	-5	31
Presentación de informes sobre los resultados relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	66	67	n. a.	-1	n. a.
Evaluación de capacidades	49	45	15	4	34
Seguimiento de recursos financieros	47	46	22	1	25
Coherencia	34	31	77	3	-43
Asignación de recursos financieros	27	31	7	-4	20
Representación igualitaria de las mujeres	19	17	n. a.	2	n. a.

^a Los porcentajes que figuran en el cuadro 1 se calcularon omitiendo la categoría de “no se aplica”. Los porcentajes difieren mínimamente de las cifras indicadas en la figura V.

Puntos fuertes

39. Los puntos fuertes son aquellos indicadores del desempeño cuyos requisitos cumplen o superan el 75 % de las entidades.

40. **Auditoría.** El indicador de Auditoría es el que registró los mejores resultados en 2019. Este indicador aumentó en tres puntos porcentuales, y 59 entidades (el 92 %) cumplieron o superaron los requisitos correspondientes. Las entidades de la Secretaría obtuvieron buenos resultados gracias a la labor desarrollada por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), a la que se atribuye el progreso en este ámbito. En 2019, la OSSI llevó a cabo cinco auditorías sobre la incorporación de la perspectiva de género y la receptividad a las cuestiones de género en las misiones de mantenimiento de la paz, y formuló 35 recomendaciones para reforzar este último aspecto de las actividades.

41. **Gestión de la actuación profesional con perspectiva de género.** En 2019, 62 entidades (el 91 %) cumplieron o superaron los requisitos de este indicador, frente a 57 (el 88 %) en 2018. Cabe destacar que 44 entidades (el 65 %) superaron los requisitos, lo que representa un aumento de 20 puntos porcentuales respecto de 2018. Para superar los requisitos, las entidades deben disponer de un sistema que reconozca la excelencia en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como son los Premios del Secretario General de las Naciones Unidas, que incluyen una categoría referida a la paridad de género.

42. **Desarrollo de la capacidad.** Este indicador siguió cobrando impulso: el número de entidades que cumplió o superó sus requisitos pasó de 50 (el 76 %) en 2018 a 59 (el 86 %) en 2019. El incremento de 11 puntos porcentuales probablemente obedezca al aumento en el número de personas que realizó el curso de aprendizaje virtual “Yo sé de género”, impartido por el Centro de Capacitación de ONU-Mujeres. El curso ahora es obligatorio en 31 entidades, entre ellas la Secretaría, donde la Oficina de Recursos Humanos es la responsable de administrarlo. La asistencia al curso aumentó

en 21 puntos porcentuales respecto de 2018. En total, 48.843 personas habían hecho el curso al finalizar 2019.

43. **Conocimientos y comunicación.** En 2019, 58 entidades (el 85 %) cumplieron o superaron los requisitos, lo que significa que la mayoría de las entidades que presentan información documentada de manera sistemática y comparte públicamente sus conocimientos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres o integra la igualdad de género en su plan de comunicación, y un creciente número de ellas organizan campañas para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y apuestan activamente por productos e iniciativas en los medios sociales que dedican idéntica atención a hombres y mujeres.

44. **Liderazgo.** En 2019, 56 entidades (el 82 %) cumplieron o superaron los requisitos del indicador de Liderazgo, lo que representa un aumento de 2 puntos porcentuales respecto de 2018. Cabe destacar que otras cuatro entidades superaron los requisitos en 2019 al demostrar que habían reforzado su rendición de cuentas y transparencia distribuyendo de manera más amplia los resultados del Plan de Acción para Todo el Sistema desde las más altas instancias de las organizaciones. En la actualidad, varias entidades informan periódicamente a sus órganos rectores sobre los resultados obtenidos en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema¹⁵. La participación en campañas que tienen gran repercusión, como la iniciativa Paladines Internacionales de la Igualdad de Género, genera una presión positiva entre los dirigentes e inspira apoyo hacia la igualdad de género.

45. **Políticas.** Pese al descenso nominal de 1 punto porcentual registrado en 2019, los resultados obtenidos para este indicador siguieron siendo buenos, habida cuenta de que 55 entidades (81 %) cumplieron o superaron los requisitos. Sin embargo, en las distintas categorías objeto de calificación se aprecia una reducción de 8 puntos en el porcentaje de entidades que supera los requisitos. Para superar los requisitos, las entidades deben disponer de mecanismos específicos de rendición de cuentas en las categorías superiores del personal que garanticen la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Este descenso refleja una relajación en la supervisión de los mandatos en materia de género desde las más altas instancias de las organizaciones. Las políticas de género sirven para estructurar la rendición de cuentas y la implementación, además de catalizar e impulsar el progreso.

46. **Cultura institucional.** Los resultados obtenidos en este ámbito no experimentaron ningún cambio entre 2018 y 2019, pues 50 entidades (el 75 %) cumplieron o superaron los requisitos, la misma cifra registrada el año anterior. No obstante, las entidades adoptaron varias buenas prácticas, como realizar encuestas al personal sobre el bienestar y la cultura de trabajo, complementar las políticas vigentes sobre licencias con otra licencia especial con sueldo completo y mejorar las políticas relativas a la lactancia natural y artificial¹⁶.

Áreas susceptibles de mejora

47. Se consideran áreas susceptibles de mejora aquellos ámbitos en que el 50 % o menos de las entidades cumple o supera los indicadores del desempeño correspondientes.

48. **Seguimiento de recursos financieros.** Pese a que otras cuatro entidades cumplieron o superaron los requisitos, actualmente solo se califica a 28 entidades (el

¹⁵ Entre ellas figuran el FIDA; la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT); el PNUD; el UNFPA; y el Programa Mundial de Alimentos (PMA).

¹⁶ Se adoptaron buenas prácticas en la Secretaría, el UNFPA y la UIT.

47 %) en estas categorías. Un aspecto positivo es que ocho entidades¹⁷ que superaban los requisitos adoptaron mecanismos de aseguramiento de la calidad y realizaron la planificación estratégica y la asignación presupuestaria en función de los resultados obtenidos. Las entidades que registraron los mejores resultados copresidieron grupos de trabajo en el equipo de tareas de alto nivel sobre financiación para la igualdad de género¹⁸ y ayudaron a otras entidades teniendo en cuenta las lecciones que habían aprendido. Ocho entidades¹⁹ implantaron sistemas de seguimiento para llevar un control de los recursos extrapresupuestarios y utilizaron herramientas de inteligencia institucional mejoradas para facilitar información detallada.

49. **Asignación de recursos financieros.** Este indicador experimentó una leve disminución de 4 puntos porcentuales hasta situarse en el 27 %, lo que significa que 15 entidades cumplieron o superaron los requisitos. Los parámetros financieros de los mandatos en materia de género varían enormemente de unas entidades a otras, pudiendo representar entre el 2 % y el 70 % de los recursos totales. Para mejorar los resultados en este ámbito, se necesitan metodologías comunes que permitan determinar los recursos financieros de que se dispone y definir los patrones financieros apropiados. Una de las buenas prácticas adoptadas por ciertas entidades²⁰ es establecer distintos parámetros financieros según el marcador de género de que se trate.

50. **Evaluación de capacidades.** En comparación con el indicador de Desarrollo de la capacidad, este indicador apenas mejoró, registrando un incremento de cuatro puntos porcentuales en las categorías combinadas de “cumple” y “supera” los requisitos. El déficit de capacidad en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres constituye una de las principales limitaciones para mejorar el desempeño y el liderazgo. Menos de la mitad de todas las entidades (33) evalúa las capacidades de todo el personal competente en la materia. A pesar de ello, las evaluaciones de capacidades en materia de género que llevan a cabo ciertas entidades son un ejemplo a seguir²¹. Entre las buenas prácticas adoptadas figuran las encuestas al personal de toda la organización, las competencias de género y las necesidades de aprendizaje.

51. **Representación igualitaria de las mujeres.** Este indicador registró un aumento de 2 puntos porcentuales, y 13 entidades (el 19 %) lograron que mujeres y hombres tuvieran la misma representación en todas las categorías profesionales. Resulta esperanzador constatar que la mayoría de las entidades (46, o el 68 %) ha elaborado planes para cumplir los requisitos en todas las categorías profesionales en los próximos cinco años.

¹⁷ La CESPAP; el Centro de Comercio Internacional (CCI); la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de las Naciones Unidas (OCAH); la Oficina de la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos; el ACNUR; el ONUSIDA; el PNUD; y el UNFPA.

¹⁸ La CESPAP y el PNUD, en colaboración con ONU-Mujeres.

¹⁹ El Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz; el DOP; la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico (CESPAP); la Organización Internacional del Trabajo (OIT); el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización (FNUDC); los Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU); la UNCTAD; y el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR).

²⁰ La CESPAP; el CCI; la OCAH; la Oficina de la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos; el ONUSIDA; y el UNFPA.

²¹ Por ejemplo, las evaluaciones del Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias (DAGGC); el Departamento de Comunicación Global; el DOP; la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); la CESPAP; la Organización para la Alimentación y la Agricultura (FAO); el FIDA; y el PMA.

52. **Coherencia.** Este indicador mejoró ligeramente. Un 34 % de las entidades cumplió o superó los requisitos, lo que representa un aumento de 3 puntos porcentuales respecto a 2018. Esta mejoría obedece al aumento de las revisiones por pares. En 2019, 15 entidades declararon haber realizado revisiones por pares. Se espera seguir avanzando en este sentido, dado que otras 29 entidades planean realizar revisiones por pares en 2020. Para facilitar esta mejoría, ONU-Mujeres actualizó sus orientaciones sobre la revisión por pares.

B. Rendición de cuentas a nivel de los equipos de las Naciones Unidas en los países: el sistema de calificación sobre la igualdad de género del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países

53. En términos generales, se ha observado un aumento del número de equipos de las Naciones Unidas en los países que presentan información en el marco del sistema de calificación sobre la igualdad de género, pasando de 23 en 2012-2015 a 48 en 2016-2019. En 2019, 33 equipos en los países llevaron a cabo un ejercicio de puntuación en materia de igualdad de género, y 17 de ellos elaboraron un informe periódico general sobre la evaluación de los 15 indicadores del desempeño y la formulación de un plan de acción; y 16 redactaron un informe anual sobre los progresos realizados que utiliza una serie de indicadores para ilustrar el cambio progresivo en el desempeño de base y describe el grado de ejecución de su plan de acción, elaborado a partir de las conclusiones del informe periódico del sistema de calificación sobre la igualdad de género.

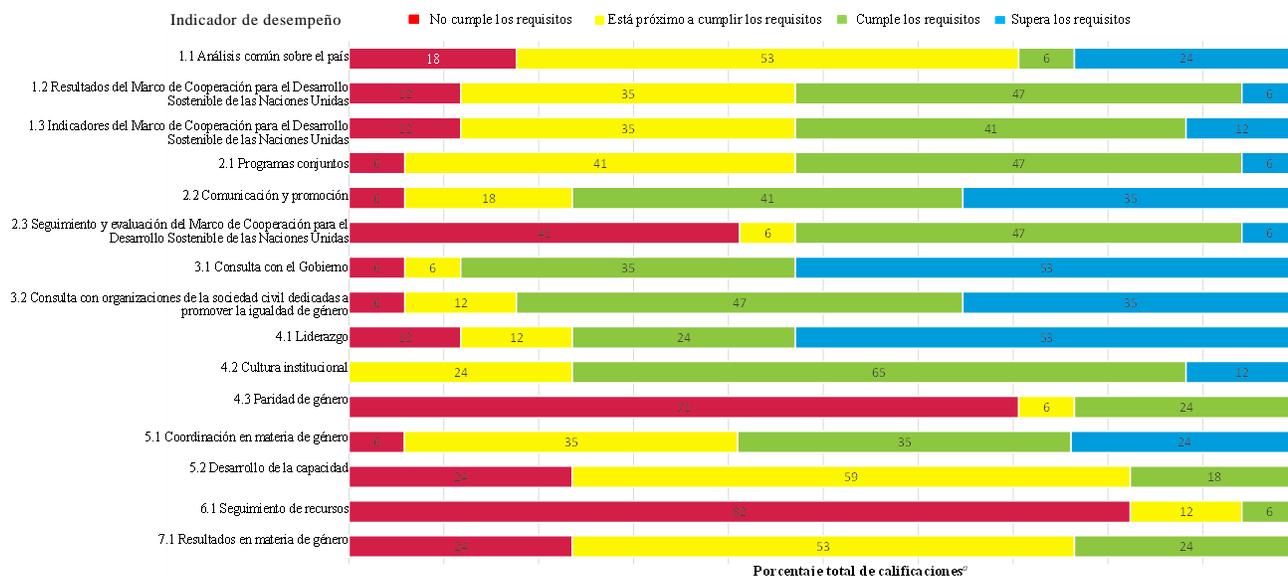
54. Con las evaluaciones generales del sistema de calificación sobre la igualdad de género se pretende aportar información relevante para elaborar el Marcos de Cooperación (lo que antes se denominaba Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo). Estas evaluaciones se realizan periódicamente y, por lo tanto, se recomienda iniciarlas durante la fase de planificación del Marco de Cooperación.

1. Análisis de los informes generales periódicos del sistema de calificación sobre la igualdad de género del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países (2016-2019)

55. En 2019, 17 equipos en los países realizaron una evaluación general periódica. Se espera que, en total, 37 equipos en los países empiecen a implementar los nuevos marcos de cooperación en enero de 2021, lo que significa que aproximadamente la mitad de ellos llevaron a cabo este ejercicio en 2019. Esto representa un aumento respecto del período 2016-2018, cuando el número de equipos en los países que presentaban información todos los años pasó de 7 a 13. No obstante, la cifra sigue siendo relativamente baja, y revela la necesidad de aunar esfuerzos para que los equipos en los países presenten sistemáticamente informes periódicos durante la fase de planificación del Marco de Cooperación, ateniéndose al marco y las orientaciones técnicas del sistema de calificación sobre la igualdad de género y a las orientaciones internas del propio Marco de Cooperación.

56. En 2019, los equipos en los países registraron sus mejores resultados (véase la figura VI) en los siguientes tres indicadores: Colaboración y consulta con el Gobierno; Colaboración y consulta con las organizaciones de la sociedad civil; y Comunicación y promoción.

Figura VI
Calificaciones de los informes periódicos de 2019 del sistema de calificación sobre la igualdad de género del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países, por indicador de desempeño



^a Las cifras pueden no sumar 100 debido al redondeo.

57. **Colaboración y consulta con el Gobierno en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.** En total, el 88 % de los equipos en los países (15) cumplió o superó los requisitos en términos de resultados.

58. **Colaboración y consulta con organizaciones de la sociedad civil dedicadas a promover la igualdad de género.** En total, el 82 % de los equipos en los países (14) cumplió o superó los requisitos en términos de resultados.

59. **Comunicación y promoción para combatir la desigualdad de género.** En total, el 76 % de los equipos en los países (13) cumplió o superó los requisitos en materia de resultados, siendo los 16 Días de Activismo contra la Violencia de Género la campaña de promoción conjunta mencionada con mayor frecuencia.

60. Por otro lado, los tres indicadores del desempeño que más se precisaba mejorar en 2019 eran: Recursos para incorporar la perspectiva de género, Capacidades para incorporar la perspectiva de género y Resultados en materia de género.

61. **Asignación y seguimiento de los recursos necesarios para incorporar la perspectiva de género.** Tan solo el 12 % de los equipos en los países (2) declaró haber organizado al menos un evento de desarrollo de la capacidad sobre marcadores de género, y apenas un 6 % (1) alcanzó la meta financiera que se había fijado en materia de igualdad de género, gracias a lo cual cumplió los requisitos mínimos.

62. **Desarrollo de la capacidad necesaria del equipo de las Naciones Unidas en el país para incorporar la perspectiva de género.** En 2019, mientras que el 59 % (10) de los equipos en los países organizó al menos un evento interinstitucional de desarrollo de la capacidad en materia de género, solo el 18 % (3) formuló además un plan de desarrollo de la capacidad o introdujo contenidos sobre la igualdad de género en el material que se entrega al personal de nueva contratación cuando se incorpora al servicio. Cabe destacar que ninguno de los equipos en los países superó los requisitos mínimos de desempeño.

63. **Contribución significativa de los programas de las Naciones Unidas a la igualdad de género en el país.** Solo un 24 % de los equipos en los países (4) cumplió los requisitos, es decir, alcanzó o estaba en vías de alcanzar todos los resultados previstos en materia de igualdad de género en el Marco de Asistencia para el Desarrollo.

64. **Paridad de género en la dotación de personal.** Solo el 24 % de los equipos en los países (4) pudo demostrar que estaba en vías de alcanzar sus compromisos en materia de paridad de género, y la mayoría (12 equipos, o el 71 %) carecía de un mecanismo de control en este ámbito.

65. **Asignación y seguimiento de recursos.** Merece la pena señalar que el único equipo en el país que declaró haber cumplido los requisitos en materia de asignación y seguimiento de recursos también cumplió (10) o superó (4) todos los demás indicadores del desempeño. Por otro lado, los equipos en los países que declararon no haber cumplido los requisitos de asignación y seguimiento de recursos fueron más proclives a no cumplir los otros requisitos, y ninguno de ellos declaró haber cumplido los requisitos mínimos referidos al logro de resultados.

2. Comparación de los resultados obtenidos por los equipos en los países durante el período 2016-2018 y el año 2019

66. El cuadro 2 compara los resultados obtenidos por 24 equipos en los países en 2016-2018 y por 17 equipos en 2019 para ilustrar los cambios habidos en la calificación agregada, y analiza las diferencias y similitudes en el desempeño respecto de los mismos requisitos mínimos definidos a nivel global. Por lo general, los ámbitos en que los equipos obtuvieron sus mejores y peores resultados fueron los mismos en 2019 y en 2016-2018: los mejores resultados se registraron en el ámbito de las alianzas, en particular la colaboración y consulta con el Gobierno; y los peores se dieron en la asignación y seguimiento de recursos, donde tan solo 1 de 24 equipos en 2016-2018 y 1 de 17 en 2019 cumplió o superó los requisitos de desempeño.

67. En general, el desempeño colectivo de los equipos en los países que presentaron información en 2019 registró una mejora superior al 6 % respecto a 2016-2018 en ocho indicadores del desempeño (véase el cuadro 2). Entre los indicadores del desempeño que registraron un incremento de 15 puntos porcentuales o más figuran: Seguimiento y evaluación del Marco de Asistencia para el Desarrollo; Comunicación y promoción; Liderazgo; y Consulta con la sociedad civil.

Cuadro 2

Calificaciones de “cumple” y “supera” los requisitos en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema de los equipos en los países, por indicador (2016-2019)

Indicadores del desempeño, clasificados por resultados	Calificaciones totales		
	2016-2018	2019	Agregadas 2016-2019
3.1 Consulta con el Gobierno	100	88	94
2.1 Programas conjuntos	78	53	65
4.2 Cultura institucional	75	77	76
3.2 Consulta con las organizaciones de la sociedad civil	67	82	75
1.2 Resultados del Marco de Asistencia para el Desarrollo	65	53	59
4.1 Liderazgo	58	77	45
2.2 Comunicaciones y promoción	50	76	63

<i>Indicadores del desempeño, clasificados por resultados</i>	<i>Calificaciones totales</i>		
	<i>2016-2018</i>	<i>2019</i>	<i>Agregadas 2016-2019</i>
5.1 Coordinación de las cuestiones de género	50	59	54
1.3 Indicadores del Marco de Asistencia para el Desarrollo	43	53	48
7.1 Resultados en materia de género	33	24	29
1.1 Análisis común sobre el país	22	29	26
2.3 Seguimiento y evaluación del Marco de Asistencia para el Desarrollo	22	53	37
4.3 Paridad de género	13	24	17
5.2 Desarrollo de la capacidad	13	18	15
6.1 Seguimiento de recursos	4	6	5

68. **Seguimiento y evaluación del Marco de Asistencia para el Desarrollo para medir el progreso logrado frente a los resultados previstos en materia de igualdad de género.** En total, el 53 % de los equipos en los países cumplió o superó los requisitos mínimos en 2019, frente al 22 % registrado en 2016-2018, lo que representa un aumento del 31 %.

69. **Comunicación y promoción para combatir la desigualdad de género.** Un 26 % más de los equipos en los países cumplió o superó los requisitos mínimos, pasando del 50 % en 2016-2018 al 76 % en 2019.

70. **Compromiso de los responsables de los equipos en los países con la defensa de la igualdad de género.** En total, un 77 % de los equipos que presentaron información en 2019 cumplió o superó los requisitos mínimos, frente al 58 % registrado en 2016-2018, lo que representa un aumento del 19 %.

71. **Colaboración y consulta con organizaciones de la sociedad civil dedicadas a promover la igualdad de género.** En total, un 82 % de los equipos en los países (14) cumplió o superó los requisitos en términos de resultados, lo que supone un incremento de 15 puntos porcentuales respecto de 2016-2018.

72. En cambio, apenas un 56 % de los equipos en los países cumplió o superó en 2019 los requisitos correspondientes al indicador del desempeño de Programas conjuntos, lo que representa una disminución de 25 puntos porcentuales respecto del 78 % registrado en 2016-2018. Estas cifras reflejan la situación general en los países respecto de los programas conjuntos: solo un país carecía de programas conjuntos en 2016-2018, frente a los tres registrados en 2019.

73. El porcentaje de equipos en los países que cumplió o superó los indicadores del desempeño no experimentó cambios sustanciales y se situó en el 49 % de los 41 equipos durante el período 2016-2019. Esto parece indicar que, por lo general, los equipos están en condiciones de mejorar su desempeño si invierten suficientes recursos en los ámbitos en que registran peores resultados.

74. Los resultados de un indicador del desempeño (Cultura institucional), que hace referencia a una cultura institucional favorable a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, han seguido siendo buenos, situándose en el 77 % el porcentaje de equipos en los países que cumplen o superan los requisitos mínimos. Sin embargo, un análisis más detenido revela las distintas percepciones que tienen los funcionarios y las funcionarias a la hora de puntuar este indicador: los hombres tienden a calificar de manera más positiva que las mujeres la igualdad de trato del personal con independencia de su sexo, identidad de género u orientación sexual.

3. Informes anuales sobre los progresos realizados en 2019

75. Por primera vez en 2019, de los 24 equipos en los países que elaboraron un informe periódico general del sistema de calificación sobre la igualdad de género en 2016-2018, 16 prepararon un informe anual sobre los progresos realizados. Si se tiene en cuenta la base de referencia establecida en sus informes periódicos, la principal mejoría se observó en los resultados obtenidos en 2019 por los equipos que informaron de los siguientes indicadores del desempeño: Comunicación y promoción; Coordinación de las cuestiones de género; y Capacidad para incorporar la perspectiva de género.

76. **Comunicación y promoción para combatir la desigualdad de género.** Diez equipos en los países lograron sus mejores resultados en este indicador. Seis equipos obtuvieron mejores resultados en relación con el indicador Efecto del mecanismo de coordinación de las cuestiones de género sobre los equipos en los países en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Cinco equipos obtuvieron mejores resultados para dos indicadores, a saber, Desarrollo de la capacidad necesaria del equipo de las Naciones Unidas en el país para incorporar la perspectiva de género e Indicadores del Marco de Cooperación para medir los cambios en materia de igualdad de género.

77. Sin embargo, los equipos en los países que presentaron información registraron peores resultados en los indicadores de Programas conjuntos (cinco equipos), Paridad de género (tres equipos), Consulta con el Gobierno (dos equipos) y Recursos (un equipo), siendo este último el único de los 24 equipos que presentaron información en 2016-2018 que había cumplido anteriormente los requisitos mínimos de este indicador del desempeño.

78. En términos generales, los equipos obtuvieron mejores resultados en aquellos ámbitos en que realizaron más intervenciones dirigidas a mejorar el desempeño. La mayor parte de los equipos en los países (15) declaró haber tomado medidas en materia de programación y seguimiento y evaluación, la mayoría de las cuales se orientaron de forma específica a combatir la desigualdad de género mediante la comunicación y la promoción, y la violencia de género fue el tema más recurrente de las comunicaciones conjuntas.

79. En cambio, solo 11 equipos tomaron medidas para mejorar sus resultados en la asignación y seguimiento de recursos, medidas que en la mayoría de los casos consistieron únicamente en impartir capacitación sobre el marcador de igualdad de género de los equipos de las Naciones Unidas en el país. Además, en vista de que, a juzgar por los informes generales periódicos presentados en 2016-2019, la asignación y seguimiento de recursos constituye el punto más débil del desempeño de los equipos en lo tocante a la incorporación de la perspectiva de género, es preciso aunar fuerzas para mejorar los resultados de las Naciones Unidas en este ámbito.

80. En su conjunto, estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de dedicar más atención a reforzar el desempeño en las áreas susceptibles de mejora y actuar colectivamente para afianzar y mantener al mismo tiempo los resultados obtenidos por los equipos en los países en materia de incorporación de la perspectiva de género.

C. Conclusiones de los marcos de rendición de cuentas de las entidades y los equipos en el país

81. El Plan de Acción para Todo el Sistema y el sistema de clasificación sobre igualdad de género se actualizaron simultáneamente en 2017-2018 a fin de establecer

un marco global de rendición de cuentas en todo el sistema de las Naciones Unidas que permitiera comparar los resultados obtenidos por las entidades y los equipos en el país.

82. Los resultados presentados en 2019 ponen de relieve que los puntos fuertes y los puntos débiles son parecidos a todos los niveles, y lo mismo puede decirse de las oportunidades y los desafíos. En el ámbito del liderazgo se apreciaron resultados similares: el 82 % de las entidades a nivel institucional y el 76 % de los equipos en los países cumplió o superó los requisitos, lo que parece indicar que ambos marcos han servido para promover la rendición de cuentas entre el personal directivo superior. Los equipos en los países y las entidades a nivel institucional también obtuvieron resultados parecidos en lo que atañe a la cultura institucional: el 76 % y el 74 % cumplió o superó los requisitos, respectivamente.

83. El análisis revela que las entidades que lograron o estaban en vías de lograr al menos un resultado importante a nivel institucional (el 66 %) superaron con creces a los equipos en los países (el 24 %) en este sentido. Sin embargo, el 72 % de los marcos de asistencia para el desarrollo definen resultados específicamente relacionados con la igualdad de género, lo que parece indicar que, si dedicaran más atención a este aspecto, los equipos en los países podrían igualar los resultados obtenidos a nivel institucional.

84. La asignación y seguimiento de recursos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres sigue siendo un punto débil en todo el sistema. Tan solo 1 de los 33 equipos en los países y apenas 15 de las entidades que presentaron información en 2019 habían alcanzado la meta financiera que se habían fijado en materia de igualdad de género. La asignación de recursos es un elemento central de la planificación estratégica y la toma de decisiones. Si el sistema de las Naciones Unidas no pone especial cuidado en financiar como es debido las actividades en materia de igualdad de género, es poco probable que pueda contribuir a plena capacidad a la Agenda 2030. La introducción de un marcador obligatorio de igualdad de género para los equipos en los países debería mejorar el enfoque de todo el sistema a nivel nacional.

IV. Carencias y dificultades

85. El sistema de las Naciones Unidas sigue impulsando los progresos encaminados a incorporar la perspectiva de género en las políticas, los programas y las cuestiones temáticas a nivel mundial, regional y nacional. Sin embargo, queda mucho por hacer en este ámbito, como implementar lo antes posible la Agenda 2030 y disponer de los datos, el análisis y los recursos necesarios para consolidar los avances.

86. Concretamente, siguen faltando datos. No se dispone de datos sobre aproximadamente un quinto de los 53 indicadores de género de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y 6 de los 17 Objetivos carecen de un indicador de este tipo, por lo cual, para lograr la igualdad de mujeres y niñas será preciso seguir invirtiendo en subsanar las lagunas en términos de datos y análisis de género.

87. Por otra parte, como ya se ha señalado, hay que prestar mucha más atención a ámbitos de trabajo como la inclusión digital de las mujeres y su acceso a la infraestructura, un aspecto que suscita preocupación, especialmente habida cuenta de que estos dos elementos podrían mitigar los efectos negativos del cambio climático en mujeres y niñas. La conectividad permite a las mujeres mitigar los efectos del cambio climático, y el acceso a una infraestructura sostenible redundará en beneficio de su bienestar económico y social.

88. En el ámbito humanitario sigue habiendo problemas considerables, pese a los modestos avances logrados en la lucha contra la desigualdad de género. Las reseñas

de las necesidades de asistencia humanitaria no ofrecen un análisis de género ni utilizan datos desglosados por sexo y edad, o lo hacen de forma desigual. Las carencias en cuanto a la capacidad de género necesaria se manifiestan a todos los niveles y en todas partes.

89. Aunque se han formulado políticas de género más coherentes con el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, el 20 % de las entidades siguen sin adoptar una política en la materia, y otras tienen pendiente actualizar la suya. El análisis revela que, en promedio, las entidades que han adoptado una política de género cumplen o superan los requisitos del doble de indicadores que las entidades que carecen de ella. Para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género, las políticas de género exigen adoptar un enfoque integrado que combine liderazgo, prioridades programáticas, recursos y capacidades.

90. De la información presentada en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 y el sistema de clasificación sobre igualdad de género se desprende que la mayoría de las entidades y equipos en los países que presentaron información han avanzado considerablemente en lo que respecta a incluir un resultado de alto nivel en materia de igualdad de género en sus documentos de planificación estratégica, pero que la asignación y seguimiento de los recursos sigue siendo un punto débil y un obstáculo para lograr resultados que redunden en beneficio de las mujeres y las niñas. Para avanzar en este sentido, es preciso adaptar mejor la planificación estratégica a la planificación de los recursos, reforzando la capacidad para definir metas financieras con perspectiva de género y darles seguimiento, también para los marcadores de género.

91. Pese al aumento registrado en el número de equipos en los países que presentan información al sistema de calificación sobre la igualdad de género, esta cifra sigue siendo baja y preocupante. Dado que apenas un cuarto de los equipos cumple los requisitos mínimos del sistema de calificación sobre la igualdad de género respecto de la integración del análisis de género en el análisis común sobre el país, urge desarrollar su capacidad para realizar este tipo de análisis.

92. En cuanto a la financiación, convendría que el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto rindiera más cuentas de los fondos que invierte en la igualdad de género, como recomienda el equipo de tareas de alto nivel sobre financiación para la igualdad de género. Además de invertir de forma inteligente y sostenida para lograr la máxima repercusión posible, esta financiación ha de ser flexible, predecible y proporcional a las aspiraciones del decenio de acción.

V. Conclusiones y recomendaciones

93. De acuerdo con las prioridades establecidas, el sistema de las Naciones Unidas sigue trabajando para incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas, sirviéndose para ello, entre otras cosas, de marcos de rendición de cuentas como el nuevo Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 y el sistema de calificación sobre la igualdad de género del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países. Este enfoque integral ayuda a mejorar la eficacia, la cohesión y la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas respecto de los resultados en materia de género en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

94. Para reforzar la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas, es fundamental recabar apoyos sólidos y actuar con contundencia para, de conformidad con el decenio de acción, mejorar los resultados a todos los niveles del sistema en las esferas interrelacionadas del desarrollo, la asistencia

humanitaria y la paz, y así lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2030. En vista de las conclusiones del presente informe, recomiendo que el sistema de las Naciones Unidas, incluidos los organismos especializados y los fondos y programas, considere la posibilidad de aplicar las siguientes recomendaciones:

a) Seguir promoviendo los resultados estratégicos en materia de incorporación de la perspectiva de género e igualdad de género en toda la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y mejorar las metodologías comunes a todo el sistema para informar sobre las contribuciones a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de género durante el decenio de acción;

b) Afianzar el liderazgo y el compromiso de las más altas instancias, incluidos los coordinadores residentes, para incorporar la perspectiva de género y las cuestiones relacionadas con la igualdad de género en las distintas organizaciones y mecanismos interinstitucionales y del sistema, para lo cual será preciso apoyar la plena implantación de marcos de rendición de cuentas como el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 y el nuevo sistema de calificación sobre la igualdad de género del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países;

c) Invertir más en la producción de datos, el análisis y el uso de estadísticas de género para implementar eficazmente y con más rapidez los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las metas que favorecen a las mujeres y las niñas en todo el mundo;

d) Destinar más fondos a la incorporación de la perspectiva de género y rendir más cuentas al respecto en las esferas interrelacionadas de la acción humanitaria, las operaciones de paz y seguridad y la cooperación para el desarrollo, por ejemplo aplicando las políticas de género vigentes, institucionalizando la formación básica en cuestiones de género para todos los funcionarios, incluidos administradores y personal directivo superior, e invirtiendo en el desarrollo de la capacidad del personal a fin de reforzar considerablemente el análisis de género, también en los análisis comunes de los países;

e) Seguir incorporando la perspectiva de género de forma sistemática y contundente en los ámbitos temáticos que estén comprendidos en sus respectivos mandatos, así como en los problemas emergentes y las esferas técnicas en que la perspectiva de género sea particularmente débil o inexistente, como la inclusión financiera, la inclusión digital, la reducción del riesgo de desastres y los servicios e infraestructuras básicas relacionados con los Objetivos 7, 9 y 11;

f) Como recomienda la Dependencia Común de Inspección, mejorar la aplicación del marco de rendición de cuentas del Plan de Acción para Todo el Sistema para incorporar la perspectiva de género formulando políticas e informando periódicamente a los órganos rectores o legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre los resultados y sobre las estrategias y medidas que deben adoptarse para mejorar el cumplimiento de los requisitos de desempeño;

g) Animar a las organizaciones y equipos de las Naciones Unidas en los países a seguir avanzando en la aplicación integral del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 y el sistema de calificación sobre la igualdad de género, por ejemplo ajustando mejor los resultados, los compromisos, las iniciativas de desarrollo de la capacidad y la asignación de recursos financieros;

h) Mejorar el apoyo integral para incluir la igualdad de género y empoderar a las mujeres como prioridad singular por derecho propio y cuestión transversal en los procesos de planificación estratégica de los equipos de las Naciones Unidas en los países, sus marcos y sus orientaciones, ejerciendo el liderazgo por conducto de los

coordinadores residentes y los equipos en los países para que, al elaborar los análisis comunes de los países y los marcos de cooperación, se tengan en cuenta los requisitos mínimos acordados por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en el marco del sistema de clasificación sobre la igualdad de género;

i) Invertir recursos humanos y financieros suficientes para incorporar la perspectiva de género, en consonancia con los compromisos institucionales contraídos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y con las aspiraciones en el ámbito de la igualdad de género enunciadas en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible;

j) Coordinar los sistemas y procesos internos para financiar la igualdad de género, lo que implica entre otras cosas incorporar plenamente la perspectiva de género en estas iniciativas e incluir marcadores de género al diseñar los fondos mancomunados y mecanismos financieros innovadores, atendiendo a las recomendaciones del equipo de tareas de alto nivel sobre financiación para la igualdad de género, la Estrategia del Secretario General sobre la Financiación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Equipo de Tareas sobre la Financiación Digital de los Objetivos de Desarrollo Sostenible;

k) Promover el desarrollo y la implantación de un marcador armonizado de igualdad de género para todo el sistema de las Naciones Unidas, incluida la Secretaría, y mejorar los informes de los equipos en los países sobre el marcador de igualdad de género incorporado en UN Info, definiendo metas financieras para asignar recursos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas;

l) Acelerar y sostener el progreso en pos de la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género a nivel institucional y en los países, entre otras cosas aumentando la flexibilidad en el lugar de trabajo, introduciendo políticas de conciliación familiar y adoptando normas de conducta aplicables a todo el personal, en consonancia con las directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas.