



Consejo Económico y Social

Distr. general
12 de abril de 2021
Español
Original: inglés

Período de sesiones de 2021

23 de julio de 2020 a 22 de julio de 2021

Tema 12 c) del programa

Cuestiones de coordinación y de programas y otras cuestiones: incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y 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, presentado en cumplimiento de las resoluciones [2019/2](#) y [2020/9](#) del Consejo Económico y Social, se evalúan los progresos alcanzados tanto a la hora de incorporar la perspectiva de género en las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, también en el contexto de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), como de cumplir los requisitos de desempeño previstos en los marcos de rendición de cuentas aplicables a dicha incorporación en el sistema de las Naciones Unidas a escala mundial y nacional.

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 otras fuentes secundarias.

Además, se ofrecen recomendaciones a las entidades de la Organización para que incorporen más rápidamente la perspectiva de género en las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas, también en el contexto de la COVID-19.



I. Introducción

1. En 2020, el Consejo Económico y Social solicitó un informe sobre la aplicación de las resoluciones 2019/2 y 2020/9, relativas a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas. Esta aplicación tiene lugar en el contexto de los inéditos desafíos e incertidumbres económicas, sociales y sanitarias que trae consigo la pandemia de COVID-19.

2. Se ha producido un grave empeoramiento de la desigualdad de género, manifestado en el aumento de la mortalidad materna, la violencia de género, el volumen de trabajos de cuidados no remunerados y el desempleo de las mujeres, muchas de las cuales, además, carecen de protección social o de la posibilidad de optar a algún tipo de ayuda. El cierre de las escuelas y la brecha digital de género han mermado las posibilidades de aprendizaje de numerosas mujeres y niñas, cuya probabilidad de volver a estudiar es inferior a la de los hombres y niños. En un informe de 2020 elaborado por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), también se señala que, para 2021, la pandemia habrá arrastrado a la pobreza extrema a 96 millones de personas, 47 millones de las cuales serán mujeres y niñas¹. Todas estas circunstancias echan por tierra los avances educativos, económicos y sanitarios que tanto ha costado lograr para las mujeres y las niñas². Aunque las necesidades y prioridades de todas ellas deben ocupar un lugar destacado en la recuperación, datos recientes revelan que solo el 19 % de los países incorporan la perspectiva de género en las respuestas adoptadas frente a la COVID-19³. De ahí que resulte fundamental que todas las políticas y programas gubernamentales se formulen y apliquen teniendo en cuenta las cuestiones de género, objetivo que será más fácil de alcanzar si el sistema de las Naciones Unidas se centra en cumplirlo mediante actuaciones concertadas y sostenidas.

3. El presente informe se centra en las iniciativas puestas en marcha por las Naciones Unidas para potenciar la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en los niveles más altos de la Organización. En concreto, se examinarán la introducción de dichas iniciativas en las actividades operacionales y la aplicación tanto del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres como de su equivalente destinado a los equipos de las Naciones Unidas en los países, también en el contexto de la COVID-19.

II. Integración de las cuestiones de género en la respuesta de las Naciones Unidas ante la COVID-19

A. Análisis y promoción

4. En 2020 y en vista de los descomunales desafíos que había planteado la pandemia de COVID-19 a las mujeres y las niñas, el Consejo instó al sistema de las Naciones Unidas a que acelerara la incorporación de la perspectiva de género en políticas y programas, particularmente en apoyo de la implementación con

¹ ONU-Mujeres, “From insight to action: gender equality in the wake of COVID-19”, 2020, disponible en <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142>.

² Naciones Unidas y ONU-Mujeres, “The impact of COVID-19 on women”, resumen de políticas, disponible en <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women>.

³ Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19, disponible en <https://data.undp.org/gendertacker/>.

perspectiva de género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en los planos mundial, regional y de los países⁴.

5. En consecuencia, el sistema de las Naciones Unidas se centró en articular análisis, políticas y reivindicaciones que potenciaran la perspectiva de género en la respuesta a la crisis. Se emitió una serie de resúmenes de políticas para orientar a este respecto al sistema de las Naciones Unidas y a los Estados Miembros, y también para sensibilizar sobre las repercusiones de la pandemia. Uno de los primeros informes temáticos de políticas se centró en la incidencia que la crisis estaba teniendo en las mujeres. En marzo de 2020, el Secretario General hizo un llamamiento a que se declarara un alto el fuego mundial por solidaridad frente a la pandemia; una semana más tarde, pidió que reinara la paz en los hogares, dando la voz de alarma ante lo que resultó ser el inicio de un pronunciado aumento de la violencia de género. El Secretario General convocó a eminentes economistas a una serie de mesas redondas destinadas a dar forma a los constantes esfuerzos por financiar el desarrollo sostenible y la recuperación económica. Las dos primeras contaron con la participación de mujeres economistas. De esta forma, se gestaron diferentes debates y posiciones sobre qué rasgos esenciales deberían tener las iniciativas de respuesta y recuperación frente a la pandemia para lograr unas economías más sostenibles, ecológicas e inclusivas.

6. Aunque la crisis ha golpeado con especial virulencia a las mujeres, también ha puesto de manifiesto la eficacia del liderazgo femenino. A lo largo del último año, diversas mandatarias han logrado mantener las tasas de transmisión en valores reducidos y llevar a sus países por la senda de la recuperación. Las organizaciones de mujeres han subsanado carencias básicas en la prestación de servicios y el suministro de información, sobre todo en el nivel comunitario. Además, cuanto mayor ha sido el equilibrio entre los géneros, mejores han sido las respuestas. La Vicesecretaria General colaboró con varias mandatarias para poner en marcha la campaña Las Mujeres se Alzan en Solidaridad, destinada a visibilizar las ventajas que el liderazgo femenino entrañaba para todo el mundo y a preconizar medidas específicas de recuperación con una participación igualitaria en todos los sectores.

7. Las necesarias transformaciones políticas, económicas y sociales se producirán antes si la respuesta a la crisis se centra en las personas excluidas y se vertebra en torno a la cooperación, la diversidad y la sostenibilidad. A este respecto, el sistema de las Naciones Unidas organizó el año pasado dos intervenciones estratégicas de género enmarcadas en el llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos⁵: una, destinada a derogar las leyes discriminatorias que obstaculizan la igualdad de género y los derechos de las mujeres; y otra, encaminada a fomentar la aplicación de medidas especiales de carácter temporal y de cuotas para favorecer la igualdad de representación y participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, incluido el sector privado. Los datos acumulados durante decenios demuestran que la participación femenina mejora los resultados económicos, conduce a mayores inversiones en protección social, lleva a una paz más sostenible y favorece la acción climática, por lo que debe estar presente en las labores de recuperación y reconstrucción posteriores a la COVID-19 para que el futuro sea más justo, sostenible e integrador.

8. En el documento “Respuesta integral de las Naciones Unidas a la COVID-19: salvar vidas, proteger a las sociedades, recuperarse mejor”, el Secretario General también hace un enérgico llamamiento a que se atiendan las necesidades de las mujeres y las niñas, en particular las de aquellas afectadas por conflictos armados o

⁴ Resolución 2020/5 del Consejo Económico y Social.

⁵ Naciones Unidas, “The highest aspiration: a call to action for human rights”, 2020, disponible en https://www.un.org/sg/sites/www.un.org.sg/files/atoms/files/The_Highest_Aspiration_A_Call_To_Action_For_Human_Right_English.pdf.

crisis humanitarias⁶. Los equipos de las Naciones Unidas en los países reaccionaron elaborando planes de respuesta socioeconómica de las Naciones Unidas para apoyar a los países en las siguientes esferas: servicios sanitarios; protección social; empleo; estímulo fiscal y financiero; y cohesión social y resiliencia comunitaria. En tales planes, se prevén medidas específicas de apoyo y correctivas para atender debidamente las necesidades y los derechos de las mujeres y las niñas. La mayoría de los planes de respuesta puestos en marcha por los países incluyen las siguientes intervenciones en materia de igualdad de género: apoyo a la prevención de la violencia de género y respuesta frente a ella (98 %); mantenimiento de los servicios de salud sexual y reproductiva (85 %); y medidas específicas para paliar las desproporcionadas repercusiones económicas de la COVID-19 en las mujeres (92 %).

B. Fondo de las Naciones Unidas de Respuesta a la COVID-19 y Recuperación, e iniciativas interinstitucionales

9. En el momento álgido de la pandemia, el fondo fiduciario de donantes múltiples apoyó las respuestas que los países estaban dando a la crisis. En su segunda convocatoria de propuestas, el fondo destinó el 30 % de la financiación a programas que tenían la igualdad de género como objetivo principal; con ello, siguió las recomendaciones del Equipo de Tareas de Alto Nivel sobre Financiación para la Igualdad de Género que se aprobaron en 2019 y reconoció que solo los programas con una marcada perspectiva de género lograrían atender eficazmente las necesidades socioeconómicas derivadas de la COVID-19. Las propuestas que no tenían debidamente en cuenta la igualdad de género se descartaron. Uno de los criterios de programación consistió en exigir el uso de marcadores de igualdad de género, esto es, un instrumento financiero que permitiera saber en qué medida las propuestas contribuirían a lograr resultados o cambios en materia de igualdad de género. Gracias al énfasis puesto tanto en la igualdad de género como en los objetivos financieros, el 65 % de la financiación se destinó a propuestas que tenían dicha igualdad como objetivo principal.

10. ONU-Mujeres respaldó la iniciativa descrita coordinando un equipo interinstitucional⁷ encargado de suministrar un paquete de medidas de apoyo que constaba, entre otros elementos, de una nota orientativa sobre los marcadores de igualdad de género, capacitación impartida sobre estos últimos a 120 equipos de las Naciones Unidas en los países, y servicios de asistencia técnica y de aseguramiento de la calidad para dichos marcadores. Asimismo, la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género, dirigida por ONU-Mujeres, elaboró la lista de comprobación de igualdad de género en relación con la COVID-19 para ayudar a los equipos de las Naciones Unidas en los países y a los grupos temáticos de género a incorporar dicha igualdad en los planes de respuesta socioeconómica. ONU-Mujeres, en cooperación con diez organismos de las Naciones Unidas, creó un panel de información común del sistema de las Naciones Unidas para hacer un seguimiento de las cuestiones de género en relación con la COVID-19, que cuenta con indicadores de género para formular mejores respuestas a la crisis de la COVID-19. En septiembre de 2020, ONU-Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) pusieron en marcha el Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19 con el propósito de espolear intervenciones prácticas y hacer un

⁶ “Respuesta integral de las Naciones Unidas a la COVID-19: salvar vidas, proteger a las sociedades, recuperarse mejor”, septiembre de 2020, disponible en https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/comprehensive_response_to_covid-19_spanish.pdf.

⁷ “Global interim report of the United Nations COVID-19 Response and Recovery Fund for the period May to September 2020”, disponible en <http://mptf.undp.org/document/download/25496>.

seguimiento de las respuestas adoptadas por los países para proteger a las mujeres y las niñas frente a los efectos negativos de la pandemia.

11. Además, la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género elaboró un compendio con el saber colectivo atesorado por 29 entidades en materia de género. En él se recoge información práctica fundamental, coordinada y destinada a los Gobiernos sobre cómo incorporar la perspectiva de género en cada una de las fases de la respuesta ante la COVID-19. Tras ello, se incluyen mensajes y medidas detallados, específicos de cada entidad y relacionados con diferentes esferas temáticas. Además, el Comité de Alto Nivel sobre Programas de la Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas elaboró un resumen de políticas titulado “COVID-19, inequalities and building back better”, en el que, además de reconocer las distintas repercusiones sociales y económicas que la pandemia tiene en cada género, formula recomendaciones para fomentar la igualdad de género⁸.

12. A fin de apoyar una respuesta y una recuperación que tengan en cuenta a las personas con discapacidad con el propósito de lograr sociedades más inclusivas y accesibles, sobre todo para las mujeres y las niñas, diez entidades de las Naciones Unidas⁹ y dos redes mundiales de inclusión de las personas con discapacidad gestionan un programa que cuenta con el sustento de un fondo fiduciario de donantes múltiples y crea productos del conocimiento con base empírica sobre la inclusión del género y la discapacidad en temas transversales como la violencia de género, los derechos en materia de salud sexual y reproductiva, los derechos humanos y la protección social.

III. Promoción de la agenda de igualdad de género

13. El logro de la igualdad de género sigue siendo una de las prioridades de las más altas instancias de la Organización. A nivel mundial, se incorpora regularmente no solo en la labor de todos los órganos decisorios fundamentales, desde el Grupo Superior de Gestión hasta el Comité Ejecutivo, que se reúne todas las semanas, sino también en las iniciativas emblemáticas, como el llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos y la agenda común. Además, el principal objetivo del Equipo de Tareas de Alto Nivel sobre Financiación para la Igualdad de Género consiste en garantizar que los programas relacionados con el género reciban una financiación suficiente.

14. Por otra parte, sigue considerándose prioritario prevenir el acoso sexual y el abuso de autoridad. En 2020, se aprobaron tres puestos adicionales para reforzar el equipo, que actualmente cuenta con investigadoras experimentadas. Hasta la fecha y en un período de siete meses, se han llevado a término 124 investigaciones sobre denuncias de acoso sexual. En 2020, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna recibió 81 denuncias, frente a las 98 de 2019, una reducción debida, posiblemente, al confinamiento impuesto a raíz de la COVID-19. En el primer trimestre de 2021 se recibieron 16 nuevas denuncias.

15. Además, la Oficina ha reforzado la respuesta centrada en las víctimas que da a las denuncias relacionadas con el género y su herramienta de asistencia accesible públicamente en Internet para garantizar que dichas denuncias se tramiten atendiendo

⁸ Naciones Unidas, “COVID-19, inequalities and building back better”, resumen de políticas, 27 de octubre de 2020, disponible en <https://www.un.org/development/desa/dspd/2020/10/covid-19-inequalities-and-building-back-better>.

⁹ Herramientas del fondo fiduciario de donantes múltiples de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad, disponible en <http://mpf.undp.org/factsheet/fund/RPD00>.

a las cuestiones de género. Se impartió capacitación centrada en desarrollar la sensibilidad de quienes investigaban los casos de discriminación, acoso y abuso de autoridad por razón de género.

16. También ha mejorado la rendición de cuentas por los casos de explotación y abusos sexuales. Se ha logrado una mayor implicación de todo el sistema a este respecto, como demuestra el hecho de que, entre 2017 y 2020, haya aumentado de 35 a 207 el número de entidades que aplican planes de acción específicos para prevenir tales fenómenos y darles respuesta. El grado de implicación del personal en este asunto experimentó un incremento similar. Por ejemplo, en 2017, 5.934 personas cumplieron la encuesta anual sobre explotación y abusos sexuales que administra la Oficina del Coordinador Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales, mientras que en 2020 lo hicieron 19.421 personas. El desglose por género de la encuesta de 2020 mostró que el 56 % de los encuestados eran hombres y el 44 %, mujeres, lo que implica que el número de mujeres participantes ha aumentado un 9 % desde 2018. El nivel de conocimiento entre los miembros del personal también es elevado, como demuestra que el 95 % de los encuestados confirmaran estar al tanto de la política pertinente. También se mantuvieron los contactos con los Estados Miembros sobre los casos pendientes.

17. La Defensora de los Derechos de las Víctimas siguió elaborando orientaciones de políticas para las entidades del sistema de las Naciones Unidas, además de herramientas de promoción, como una declaración de los derechos de las víctimas, para que las personas beneficiarias conocieran sus derechos. Asimismo, la Defensora brindó su apoyo a los cuatro Defensores de los Derechos de las Víctimas que trabajaban sobre el terreno y que prestaban asistencia de primera línea a las víctimas, también durante la pandemia de COVID-19, valiéndose de la tecnología móvil y de la colaboración con los asociados locales en la ejecución.

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

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

18. Se sigue reconociendo que la igualdad de género y la realización plenamente efectiva de los derechos humanos de las mujeres y las niñas contribuirán decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. De ahí que siga siendo fundamental incorporar la perspectiva de género en la programación común a nivel nacional. En 2020, la proporción de los marcos de cooperación que incorporaban metas específicas de género al nivel de los resultados se redujo del 72 % al 66 %. No obstante, los programas conjuntos de las Naciones Unidas siguen centrándose principalmente en la igualdad de género, influidos, en parte, por las iniciativas combinadas que, con el propósito de fomentar el uso de marcadores de igualdad de género y la fijación de objetivos financieros para los programas de igualdad de género, se han puesto en marcha en el contexto de los mecanismos de financiación interinstitucional. UN Info¹⁰ se introdujo en 2018, y en 2020 el número de equipos de las Naciones Unidas en los países que aplicaban marcadores de igualdad de género a los planes de trabajo conjuntos ascendía a 47.

¹⁰ <https://uninfo.org/es/login>.

B. Incorporación de la igualdad de género en los pilares de la acción humanitaria, la paz y la seguridad, y los derechos humanos

19. Los conflictos y las crisis humanitarias frenan el avance de las mujeres y las niñas respecto de una serie de indicadores económicos y sociales, como el derecho a la alimentación, la educación y la salud. De ahí que las consideraciones sobre la igualdad de género resulten fundamentales para afrontar los problemas que se derivan del nexo entre la asistencia humanitaria, el desarrollo y la paz. A diciembre de 2020, 94 países y territorios habían aprobado planes de acción específicos sobre las mujeres y la paz y la seguridad, y 12 organizaciones regionales contaban con estrategias o planes de carácter regional. Además, el Fondo para la Consolidación de la Paz y el Fondo para la Mujer, la Paz y la Acción Humanitaria demostraron que la financiación específica actuaba como catalizador de los resultados en materia de igualdad de género. En 2020, el Fondo para la Mujer, la Paz y la Acción Humanitaria puso en marcha dos nuevos mecanismos de financiación rápida para las organizaciones locales de mujeres: uno centrado en la respuesta de emergencia ante la COVID-19 y otro concebido para impulsar la influencia y la participación femeninas en los procesos de paz a escala mundial. Además, tras haber mantenido un diálogo estratégico, ONU-Mujeres y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) están colaborando para atender mejor las necesidades y preocupaciones de las mujeres y niñas refugiadas, desplazadas internas y apátridas¹¹.

20. Las mujeres desempeñan un importante papel a la hora de prevenir y combatir el terrorismo y el extremismo violento. De ahí que, con el apoyo del grupo de trabajo sobre cuestiones de género del Pacto Mundial de Coordinación de la Lucha Antiterrorista de las Naciones Unidas, se esté dando prioridad a incorporar las perspectivas de igualdad de género en todas las actividades de la arquitectura antiterrorista de las Naciones Unidas. El grupo de trabajo celebró consultas con organizaciones de la sociedad civil del Sur Global lideradas por mujeres, lo cual permitió elaborar informes finales con recomendaciones prácticas para integrar consideraciones sustantivas de género al formular programas y políticas. Además, se está ejecutando hasta 2022 el programa global de ONU-Mujeres sobre enfoques con perspectiva de género para prevenir el extremismo violento¹², tanto en el nivel de las políticas como en el de los propios países.

21. Los marcos constitucionales modernos ayudan a prevenir los conflictos y consolidar la paz, salvaguardar los derechos humanos, promover el estado de derecho, reforzar la igualdad de género y fomentar el desarrollo sostenible de un modo eficaz. El Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz, el Departamento de Operaciones de Paz, el PNUD, ONU-Mujeres y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) actualizaron la nota orientativa del Secretario General sobre la asistencia de las Naciones Unidas en los procesos constituyentes¹³, que se publicó en 2021. En ella, se expone la importancia que revisten la inclusión y la igualdad de género al redactar una constitución, y cómo tales principios pueden afianzar el papel del texto constitucional como pacto social y como marco para instaurar la paz después de un conflicto.

¹¹ Carta conjunta del Alto Comisionado del ACNUR y de la Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres.

¹² *ONU-Mujeres*, “Preventing violent extremism focus areas”, disponible en <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2021/brief-preventing-violent-extremism-focus-areas-en.pdf?la=en&vs=1348>.

¹³ *Naciones Unidas*, “Guidance note of the Secretary-General on United Nations constitutional assistance”, septiembre de 2020, disponible en <https://peacemaker.un.org/node/3553>.

22. En 2020 y en lo que respecta a la igualdad de género y los derechos humanos, el grupo interinstitucional que examina los informes presentados por los equipos de las Naciones Unidas en los países sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (integrado por ONU-Mujeres, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el PNUD) brindó asistencia para la elaboración del 83 % de los informes que dichos equipos presentaron ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

C. Incorporación de la perspectiva de género en cuestiones sanitarias

23. Sigue siendo prioritario atender las cuestiones de género asociadas a la epidemia del VIH. En 2020, se integraron aspectos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los planes conjuntos de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida de 36 países. Además, en virtud de las directrices de planificación de los países acordadas conjuntamente, se podrá destinar hasta el 50 % de los recursos del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA) de 2020 a actividades destinadas a combatir la desigualdad de género en la lucha contra la COVID-19 y el VIH.

24. Para toda sociedad es importante que sus mujeres y hombres disfruten de una vida sana y de bienestar. A este respecto, la Organización Mundial de la Salud coordina el Plan de Acción Mundial a favor de una Vida Sana y Bienestar para Todos, que congrega a 13¹⁴ organismos multilaterales dedicados a cuestiones de salud y desarrollo¹⁵ que se han comprometido a revisar y evaluar sus políticas, programas y resultados para que den lugar a transformaciones en materia de género, persigan la equidad, partan del respeto de los derechos y se centren en las personas. ONU-Mujeres, entidad que ayuda a cumplir los compromisos relativos a la igualdad de género enmarcados en el Plan de Acción Mundial, preside el grupo de trabajo de este último dedicado a la igualdad de género.

D. Violencia contra las mujeres

25. Sigue siendo prioritario poner fin a la violencia ejercida contra las mujeres y las niñas. Ante el incremento que esta lacra estaba experimentando de forma paralela a la pandemia de COVID-19, el Secretario General hizo un llamamiento mundial para que reinara la paz en los hogares al que respondieron más de 145 países, que se comprometieron a combatir la violencia contra las mujeres y las niñas como parte esencial de sus planes nacionales de respuesta ante la COVID-19. Esta iniciativa se tomó como base para elaborar una estrategia de compromiso político, dirigida a los altos directivos de la Organización y a todo el sistema de las Naciones Unidas, que hiciera posible movilizar compromisos y actuaciones para poner fin a la violencia de género en el contexto de la COVID-19.

26. Ya se ha terminado de programar la inversión inicial de 500 millones de euros de la Iniciativa Spotlight de las Naciones Unidas y la Unión Europea en 5 regiones y 25 países, que ha tenido efectos tangibles en la vida de las mujeres y las niñas en términos de prevención de la violencia y de respuesta ante ella. Además, en el último año, se ha flexibilizado la financiación para afrontar las dificultades derivadas de la

¹⁴ A enero de 2021, el Plan de Acción Mundial cuenta con 13 signatarios, después de que la Organización Internacional del Trabajo haya pasado a ser uno de ellos.

¹⁵ Véase <https://www.who.int/initiatives/sdg3-global-action-plan/about>.

COVID-19. En lo sucesivo, será fundamental incorporar más asociados y donantes a esta iniciativa mundial, aprovechar sus efectos y seguir intensificando los esfuerzos que en ella se enmarcan.

27. Por otro lado, en virtud de una decisión del Comité Ejecutivo, los coordinadores residentes están aprovechando la labor de las entidades de las Naciones Unidas¹⁶ para responder a la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito político, un fenómeno cada vez más preocupante.

E. Datos y estadísticas de género

28. Hacen falta datos y estadísticas desglosados por sexo y otros criterios para acelerar la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y una respuesta equitativa a la COVID-19. En 2020, el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre las Estadísticas de Género y el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible siguieron fomentando la producción y el uso de estadísticas de género, especialmente respecto de los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible desglosados por sexo y específicos de cada género. Además, la División de Estadística ha colaborado con ONU-Mujeres para elaborar un informe anual, que este año se titula “Progress on the Sustainable Development Goals: the gender snapshot 2020” (Progresos realizados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible: instantánea desde la perspectiva de género 2020), en el que se recopilan los datos de igualdad de género más recientes en relación con los 17 Objetivos. En el informe no solo se subrayan los avances logrados, sino también aquellas esferas en las que los progresos se han visto obstaculizados por la COVID-19.

V. Rendición de cuentas por la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad de género a nivel nacional e internacional

29. Para promover la igualdad de género, 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.

30. En 2020, se registraron avances en el sistema de las Naciones Unidas con respecto a los indicadores incluidos en los marcos de rendición de cuentas y aplicables tanto a las entidades de la Organización (Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2.0) como a los equipos en los países (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).

31. Es importante destacar que el número de entidades participantes en el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 ha aumentado a 70, y que el Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países cuenta con la participación de 14 equipos más, lo que vuelve a hacer patente el grado de aceptación y utilidad de los mecanismos normalizados de rendición de cuentas aplicables a todo el sistema.

32. Un servicio de asistencia de ONU-Mujeres se encarga de asegurar la calidad de los informes del Plan de Acción para Todo el Sistema. Para ello, revisa la totalidad de esos informes, consulta a las entidades en caso de localizar discrepancias en las

¹⁶ La Oficina de Coordinación del Desarrollo, el Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz, el ACNUDH, el PNUD y ONU-Mujeres.

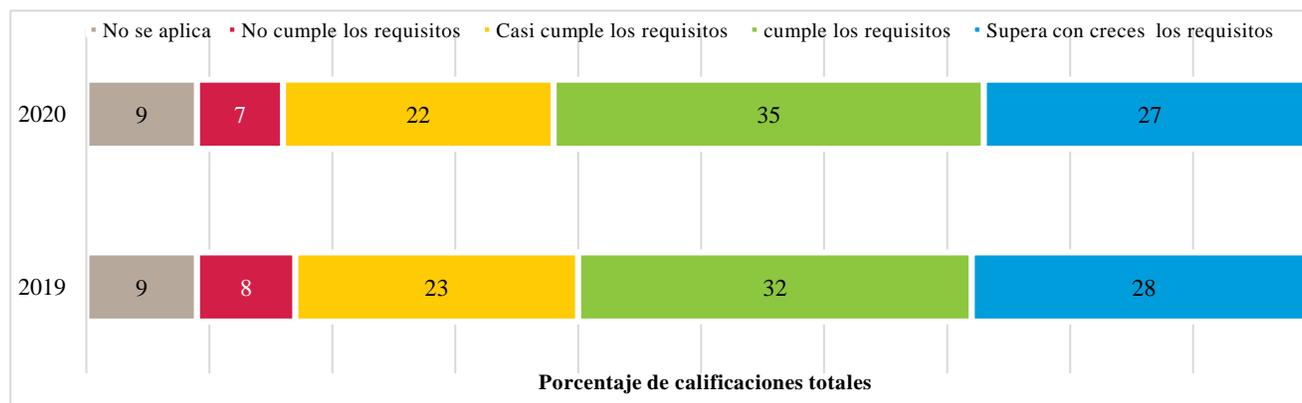
calificaciones y vela por que estas últimas, sin excepción, se justifiquen con los datos pertinentes, conforme a lo dispuesto en las notas técnicas del Plan de Acción para Todo el Sistema. En 2020, el servicio de asistencia recomendó modificar el 14 % de las calificaciones y solicitó documentación justificativa adicional para el 28 % de ellas. Las entidades aceptaron el 73 % de las correcciones propuestas por el servicio de asistencia. Además, de conformidad con las recomendaciones que la Dependencia Común de Inspección formuló en 2019 a raíz de su examen, todo el mundo puede consultar ya las calificaciones obtenidas por cada entidad¹⁷.

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

33. En 2020, el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 siguió revelando los avances sistémicos logrados por todas las entidades de las Naciones Unidas en lo relativo a la incorporación de la perspectiva de género, y destacando las esferas susceptibles de mejora a este respecto. Como se aprecia en la figura I, el 62 % de las calificaciones se encuadraron en las categorías “Cumple los requisitos” o “Supera con creces los requisitos”, lo que supone un aumento de 2 puntos porcentuales con respecto a 2019.

Figura I

Calificaciones generales del sistema de las Naciones Unidas en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 (2019-2020)



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

34. Las iniciativas emprendidas en todo el sistema para lograr la recuperación de los efectos de la pandemia de COVID-19 de forma sostenible, inclusiva y centrada en las personas, que responda a las cuestiones de género y que respete los derechos humanos no podrán prosperar a menos que se colabore intersectorialmente para incorporar la perspectiva de género. En 2020, los tres primeros indicadores del desempeño del Plan de Acción para Todo el Sistema pusieron de manifiesto los efectos de la puesta en marcha de dichas iniciativas en los ámbitos de la planificación estratégica, la comunicación de resultados y los logros programáticos.

¹⁷ Véase <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results>.

35. **Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (indicador del desempeño núm. 1).** En 2020, un total de 41 entidades¹⁸ (el 75 %) cumplieron o superaron con creces los requisitos asociados a este indicador, lo que supone un ligero aumento de dos puntos porcentuales con respecto a 2019. El indicador reveló las mejoras registradas en las iniciativas interinstitucionales, como ilustra el Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19¹⁹, una base de datos concebida para hacer un seguimiento de las políticas adoptadas en respuesta a la pandemia. Tras analizar los resultados que las entidades comunicaron en 2020, se reafirmó la importancia de la igualdad de género en las agendas de salud, paz y seguridad y, en menor medida, en la del clima.

36. En la figura II se indican los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los que se centraron las entidades al trabajar en pro de la igualdad de género. Un total de 52 entidades declararon haber incluido el Objetivo 5 en sus planes estratégicos; 19 de ellas, se centraron en el Objetivo 16 (paz y justicia); y 17, en el Objetivo 1 (poner fin a la pobreza). En 2020, también hubo más entidades que destacaron su labor de género en cuanto a los Objetivos 3 (salud), 4 (educación) y 8 (trabajo decente). Las entidades mostraron un mayor interés por los ámbitos socioeconómicos y de derechos humanos y prestaron menos atención a integrar la perspectiva de género en sectores técnicos, como los vinculados a los Objetivos 9 (infraestructuras) y 12 (consumo).

37. Se observaron pautas similares en los informes sobre las metas del Objetivo 5. Aunque 38 entidades hicieron hincapié en la participación de las mujeres en el liderazgo (meta 5.5), solo 15 se centraron en el uso de la tecnología para promover el empoderamiento de las mujeres (meta 5.b) (véase la figura III). Sin duda, queda mucho por hacer para superar la brecha digital de género a la que se hace referencia en la Hoja de Ruta para la Cooperación Digital²⁰.

Figura II
Número de entidades que contribuyen a cada Objetivo, según la información presentada en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0

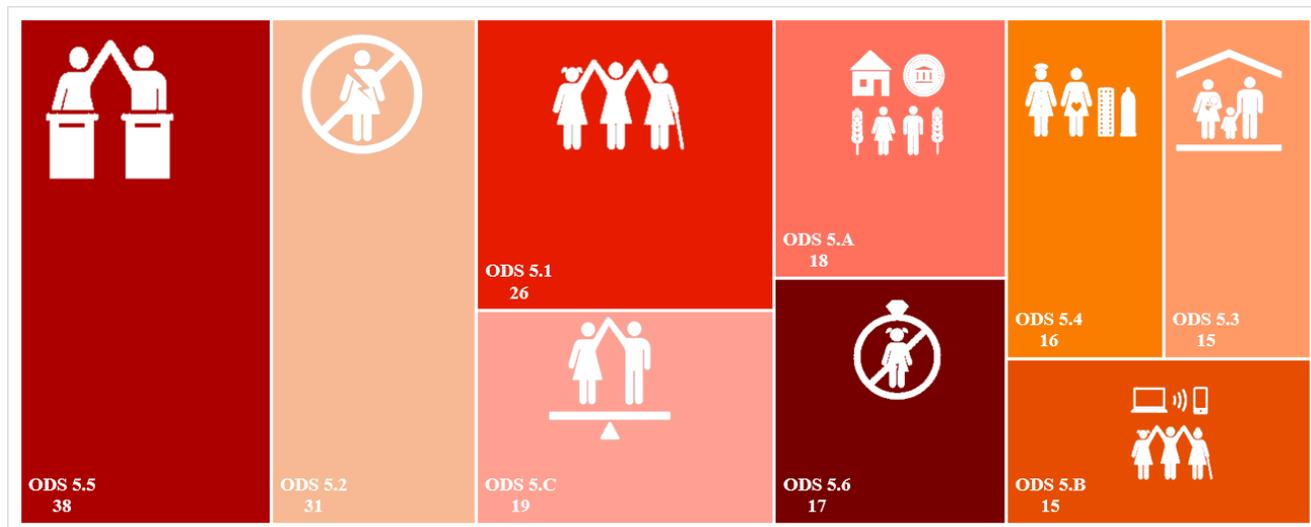


¹⁸ Las entidades de la Secretaría dedicadas principalmente a labores administrativas, además de los institutos de investigación y capacitación, presentaron sus resultados relacionados con el género en el marco del indicador del desempeño número 3.

¹⁹ Véase <https://data.undp.org/gendertracker/>.

²⁰ [A/74/821](https://www.un.org/development/dpd/dest/2021/04/74821).

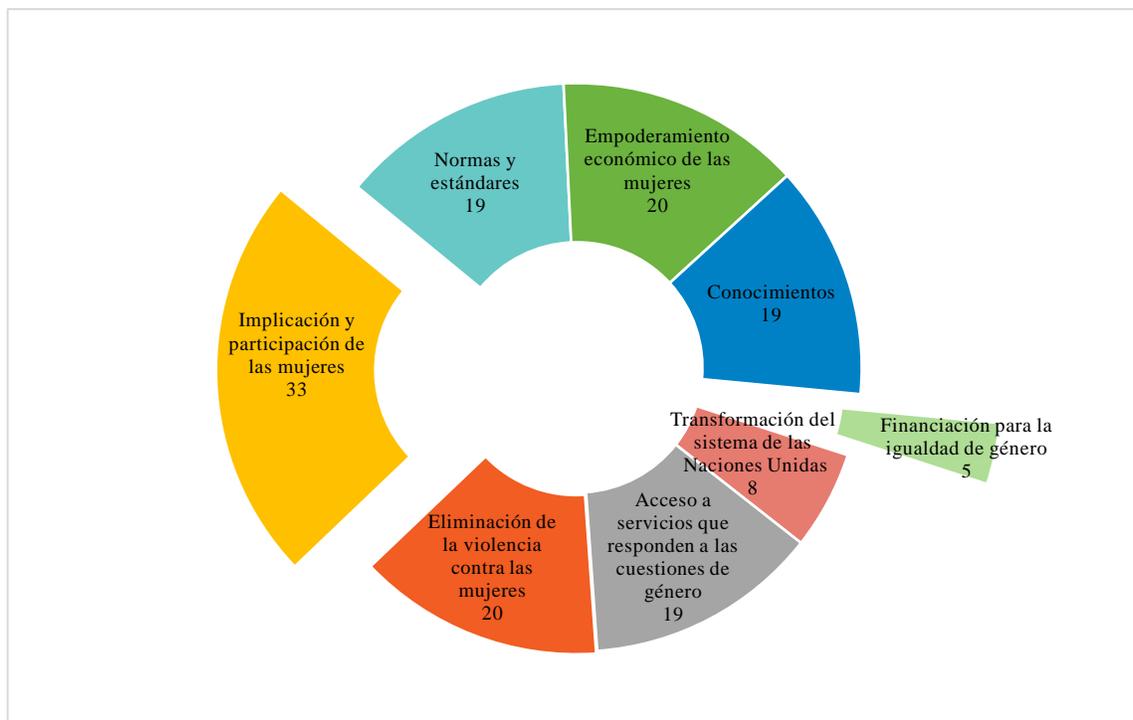
Figura III
 Número de entidades que contribuyen a las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5,
 según la información presentada en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0



38. Al analizar de forma más detallada en qué esferas temáticas principales centran las entidades su labor en materia de género (véase la figura IV), se observa que en 2020, al igual que en 2019, el mayor número de contribuciones correspondió a la esfera relativa a la implicación y participación de las mujeres. En total, 20 entidades comunicaron que habían puesto en práctica iniciativas destinadas a combatir la violencia de género, también durante el confinamiento, y a responder al llamamiento a la acción contra la “pandemia en la sombra”²¹. Al definir las prioridades de las respuestas socioeconómicas a la pandemia, se tuvieron en cuenta el empoderamiento económico de las mujeres y su acceso a servicios que respondieran a las cuestiones de género.

²¹ Naciones Unidas, “The impact of COVID-19 on women”, resumen de políticas, 9 de abril de 2020, disponible en https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2020/06/report/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en-1.pdf_

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 (2020)



Nota: El grupo de trabajo interinstitucional de 2018 sobre resultados, presidido por ONU-Mujeres y formado con el fin de elaborar tres nuevos indicadores de resultados para el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, fue el que definió estas ocho esferas temáticas.

39. **Presentación de informes sobre resultados en materia de género (indicador del desempeño núm. 2).** En 2020, 39 entidades (el 71 %) cumplieron sus obligaciones en esta esfera comunicando a sus órganos rectores los resultados que habían alcanzado en materia de igualdad de género y utilizando datos desglosados por sexo. Sigue siendo difícil recabar información a este respecto, ya que o bien no hay datos desglosados a nivel mundial, o bien son inadecuados. Las entidades logran mejores resultados con respecto a los datos de recursos humanos que en los niveles programático, presupuestario y de políticas.

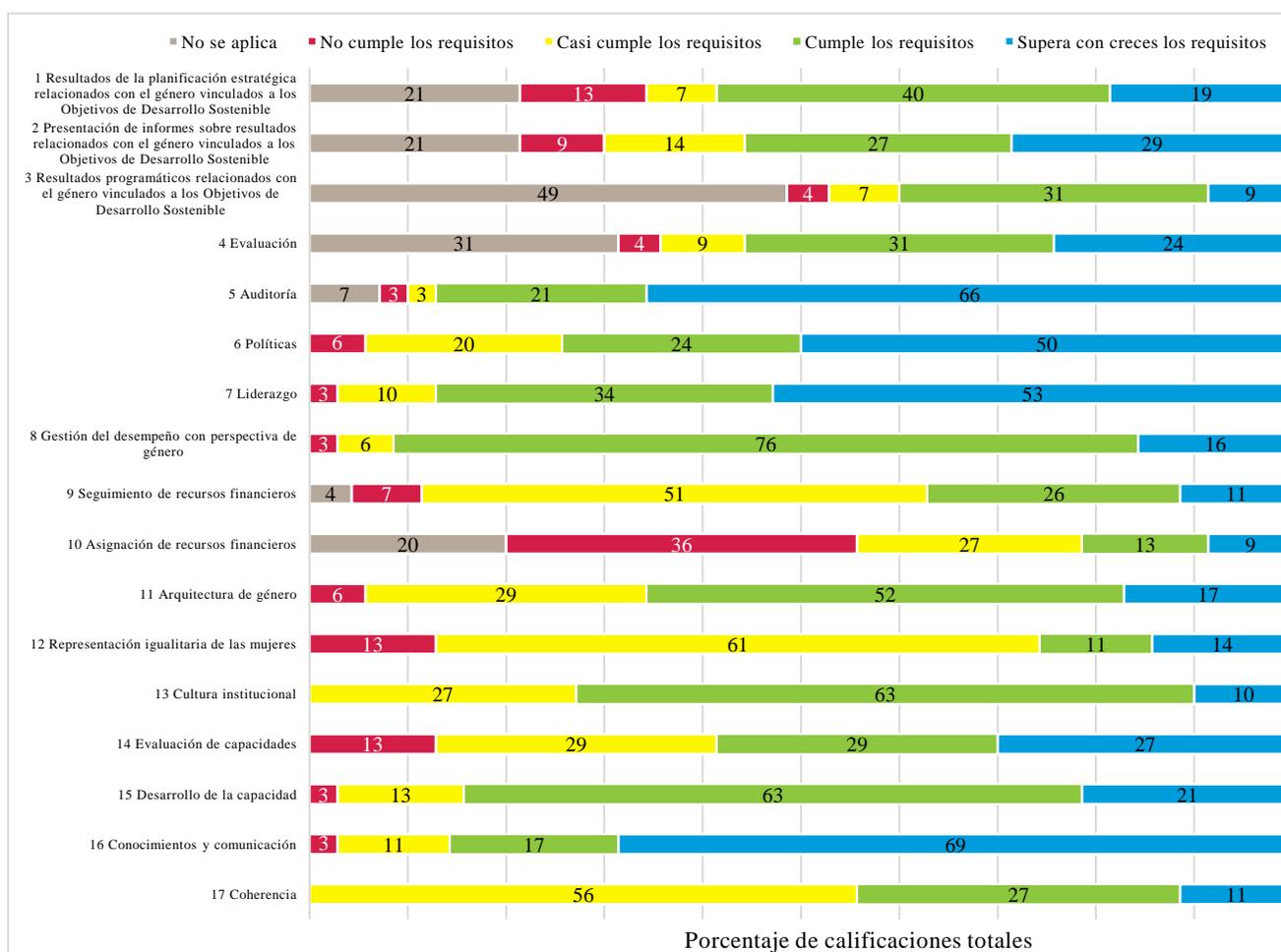
40. **Resultados programáticos relacionados con el género no recogidos directamente en los planes estratégicos de las entidades (indicador del desempeño núm. 3).** En 2020, 28 entidades (78 %) informaron de que habían alcanzado sus resultados programáticos en materia de igualdad de género o que estaban en vías de hacerlo. Seis de ellas superaron con creces los requisitos mediante sus esfuerzos por conseguir resultados transformadores en sus actividades programáticas²². Cabe destacar los sectores en los que las mujeres suelen estar infrarrepresentadas, a saber, el marítimo y el de infraestructuras. También se comunicaron, entre otros resultados, cambios en las normas sociales aplicables a las adolescentes e investigaciones de base empírica, destinadas a las instancias normativas, sobre diversos ámbitos ligados a las políticas.

²² O, en el caso de las entidades con una labor principalmente administrativa, superaron con creces los objetivos previstos.

2. Análisis comparativo del desempeño global del sistema de las Naciones Unidas (2019-2020)

41. Una vez analizados los indicadores del desempeño que permiten evaluar los resultados logrados por las entidades en materia de género, se analiza en esta sección el grado de incorporación de la perspectiva de género alcanzado en las esferas funcionales. En la figura V se desglosan las calificaciones globales obtenidas en 2020 por indicador del desempeño. En el cuadro que se incluye más adelante, se comparan, desglosándolas por indicador, las calificaciones de las categorías “Cumple los requisitos” y “Supera con creces los requisitos” registradas durante el período 2019-2020.

Figura V
Calificaciones registradas en 2020 en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, por indicador del desempeño²³



42. En 2020, se registraron avances en los diez indicadores siguientes (véase el cuadro incluido a continuación): auditoría; liderazgo; conocimientos y comunicación; evaluación; resultados programáticos; resultados de planificación estratégica; presentación de informes sobre los resultados; evaluación de capacidades; coherencia; y representación igualitaria de las mujeres.

²³ Los porcentajes se redondearon a la unidad porcentual más cercana para que sumaran 100.

43. Al análisis del desempeño que figura a continuación hay que añadir los retrasos y las perturbaciones causadas por la pandemia en las esferas funcionales y en las operaciones institucionales que revelaron algunos indicadores esenciales.

44. **Cultura institucional** (indicador del desempeño núm. 13): no se registraron avances y 51 entidades (el 73 %) cumplieron los requisitos o los superaron con creces. La explicación más probable de estos valores es la profunda alteración que la pandemia ha ocasionado en las modalidades de trabajo. Las entidades realizaron encuestas para definir modalidades de trabajo flexibles y garantizar el bienestar del personal, y adoptaron políticas de teletrabajo. Las consecuencias de estas medidas podrán apreciarse y medirse mejor en los próximos años.

45. **Políticas** (indicador del desempeño núm. 6): el cumplimiento en este ámbito experimentó una preocupante disminución de siete puntos porcentuales. Varias entidades aplazaron la actualización de sus políticas de género. Por otra parte, el replanteamiento de prioridades a raíz de la pandemia llevó a algunas entidades a elaborar una nueva orientación de políticas ante la COVID-19; sin embargo, al hacerlo, se centraron en los aspectos de esas políticas relativos a la cultura institucional (como las modalidades de trabajo flexibles) y no en una incorporación programática más sustantiva de la perspectiva de género, como la propia formulación de tales políticas.

46. **Arquitectura de género** (indicador del desempeño núm. 11): el valor asociado a este indicador cayó hasta el 66 % (46 entidades). La congelación de las contrataciones en la Secretaría derivada de la crisis de liquidez afectó a la incorporación de asesores de género y al nombramiento de coordinador de cuestiones de género. Doce entidades superaron con creces los requisitos al haber dedicado recursos a crear una red de dichos coordinadores.

47. Aunque el nivel de cumplimiento no fue elevado, hubo varios indicadores históricamente bajos que, en 2020, experimentaron una leve mejora: la evaluación de capacidades, la coherencia, y la representación igualitaria de las mujeres. No se registraron cambios en cuanto a la asignación de recursos financieros. Sin embargo, se produjo un leve descenso en el número de entidades que contaron con mecanismos de seguimiento de dichos recursos.

Cuadro

Análisis comparativo de las calificaciones de las categorías “Cumple los requisitos” y “Supera con creces los requisitos” en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, por indicador (2019-2020)²⁴

<i>Esferas del indicador del desempeño (clasificadas por los resultados obtenidos en 2020)</i>	<i>Porcentaje de todas las calificaciones correspondiente a las categorías “Cumple los requisitos” y “Supera con creces los requisitos” (omitidas las de la categoría “No se aplica” (“n. a.”))^a</i>				<i>Puntos porcentuales de diferencia</i>	
	<i>2020</i>	<i>2019</i>	<i>2018</i>	<i>2012</i>	<i>2019–2020</i>	<i>2012–2019</i>
4. Auditoría	94	92	89	13	2	81
8. Gestión del desempeño con perspectiva de género	91	91	88	59	0	32
7. Liderazgo	87	82	80	N/A	5	N/A
16. Conocimientos y comunicación	86	85	89	34	1	52
15. Desarrollo de la capacidad	84	87	76	23	-3	61

²⁴ Los porcentajes que figuran en el cuadro se calcularon omitiendo las calificaciones de la categoría “No se aplica” (“n. a.”). Los porcentajes difieren mínimamente de las cifras indicadas en la figura V.

Esferas del indicador del desempeño (clasificadas por los resultados obtenidos en 2020)	Porcentaje de todas las calificaciones correspondiente a las categorías "Cumple los requisitos" y "Supera con creces los requisitos" (omitidas las de la categoría "No se aplica" ("n. a.")) ^a				Puntos porcentuales de diferencia	
	2020	2019	2018	2012	2019-2020	2012-2019
4. Evaluación	81	67	72	36	14	45
3. Resultados programáticos relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y no recogidos directamente en el plan estratégico	78	69	70	n. a.	9	n. a.
2. Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	75	73	66	n. a.	2	n. a.
6. Políticas	74	81	82	40	-7	34
13. Cultura institucional	73	75	76	48	-2	25
1. Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	71	66	67	n. a.	5	n. a.
11. Arquitectura de género	66	70	60	n. a.	-4	n. a.
14. Evaluación de capacidades	59	49	45	15	10	44
17. Coherencia	44	34	31	77	10	-33
9. Seguimiento de recursos financieros	37	47	46	22	-10	15
10. Asignación de recursos financieros	27	27	31	7	0	20
12. Representación igualitaria de las mujeres	26	19	17	n. a.	7	n. a.

^a Los porcentajes que figuran en el cuadro se calcularon omitiendo las calificaciones de la categoría "No se aplica" ("n. a.").

Puntos fuertes

48. Los puntos fuertes son aquellos indicadores del desempeño cuyos requisitos cumplen o superan con creces, al menos, el 75 % de las entidades.

49. **Auditoría y evaluación (indicadores del desempeño núms. 5 y 4).** Por tercer año consecutivo, el indicador relativo a las auditorías es el que mejores resultados ha arrojado, con un grado de cumplimiento del 92 % en todo el sistema. Por su parte, el indicador relativo a la evaluación en el sistema de las Naciones Unidas experimentó un notable aumento de 14 puntos porcentuales, ya que 39 entidades (el 81 %) cumplieron las normas y los estándares en materia de género del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y demostraron haber utilizado eficazmente las orientaciones del Grupo sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género. En total, 19 entidades han concluido sus evaluaciones de la incorporación de la perspectiva de género en los últimos años, 3 de ellas en 2020²⁵.

50. **Gestión del desempeño con perspectiva de género (indicador del desempeño núm. 8).** En 2020, se alcanzó un grado de cumplimiento del 91 % (64 entidades) en relación con este indicador. Un total de 11 entidades superaron con creces los requisitos, por haber implantado un sistema para reconocer la excelencia en el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

51. **Liderazgo (indicador del desempeño núm. 7).** En términos globales, el grado de cumplimiento en relación con este indicador aumentó 5 puntos porcentuales. Un total de 61 entidades (el 87 %) cumplieron o superaron con creces los requisitos. La

²⁵ Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y UNICEF.

pandemia hizo que urgiera encontrar nuevos métodos flexibles de trabajo a distancia, mejorar la conciliación de la vida laboral y personal, y afrontar los posibles problemas de salud mental, lo que provocó que el personal directivo superior emitiera más comunicados sobre asuntos directamente relacionados con la cultura institucional. Dicho personal también subrayó las repercusiones que tenía la pandemia en términos de género y lo importante que era integrar la igualdad de género en las evaluaciones del impacto socioeconómico de la COVID-19. Nueve entidades más superaron con creces los requisitos porque su personal directivo superior promovió de forma proactiva mejoras en las esferas de desempeño del Plan de Acción para Todo el Sistema.

52. Conocimientos y comunicación (indicador del desempeño núm. 16). En 2020, 60 entidades (el 86 %) documentaron y difundieron públicamente sus conocimientos sobre la igualdad de género o los integraron en sus planes de comunicación. En total, hubo 48 entidades que superaron con creces los requisitos por haber participado activamente en comunidades interinstitucionales de intercambio de prácticas, como la del Plan de Acción para Todo el Sistema, la red de Paladines Internacionales de la Igualdad de Género o la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género y su grupo de trabajo sobre la COVID-19.

53. Desarrollo de la capacidad (indicador del desempeño núm. 15). Pese al leve descenso registrado, el desempeño asociado a este indicador siguió siendo elevado, ya que 59 entidades (el 84 %) cumplieron los requisitos por haber hecho obligatoria para todo su personal la capacitación sobre igualdad de género. En la actualidad, el curso de aprendizaje electrónico “Yo sé de género” que ofrece el Centro de Capacitación de ONU-Mujeres es obligatorio en 48 entidades, incluida la Secretaría. Además, 15 entidades adaptaron su capacitación sobre igualdad de género para incluirla en la fase de orientación de los directivos superiores.

Esferas susceptibles de mejora

54. Se consideran esferas susceptibles de mejora aquellos indicadores del desempeño cuyos requisitos son cumplidos o superados por el 50 % o menos de las entidades.

55. Coherencia (indicador del desempeño núm. 17). Se registraron notables avances en relación con este indicador, como demuestran el aumento de diez puntos porcentuales con respecto a 2019 y las ocho entidades adicionales que efectuaron revisiones por pares. Las alteraciones que causó la pandemia en los métodos de trabajo y el incremento de la carga de trabajo explican que algunas entidades no pudieran aplicar sus planes de revisión por pares. No obstante y como contraste con esto último, otras entidades informaron de que el trabajo virtual había propiciado una mayor participación, como en los casos de la conferencia anual del Plan de Acción para Todo el Sistema y de las redes virtuales interinstitucionales creadas recientemente. Cabe destacar la puesta en marcha de los siguientes ejemplos de colaboración interinstitucional: diálogos virtuales sobre la protección frente a la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual durante la pandemia de COVID-19, el grupo de trabajo de la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género sobre la COVID-19 y el grupo de trabajo interinstitucional sobre la violencia de género y la COVID-19.

56. Representación igualitaria de las mujeres (indicador del desempeño núm. 12). Este indicador registró un aumento de 7 puntos porcentuales, y solo 18 entidades (el 26 %) informaron de que mujeres y hombres tuvieran la misma representación en todas las categorías profesionales.

57. **Seguimiento y asignación de recursos financieros (indicadores del desempeño núms. 9 y 10).** Los indicadores asociados a los recursos financieros siguen siendo motivo de preocupación. En 2020, un total de 26 y 15 entidades cumplieron, respectivamente, los requisitos vinculados a los indicadores de seguimiento y asignación de dichos recursos. Algo más de un tercio de las entidades del sistema de las Naciones Unidas (el 39 %) pusieron en marcha un mecanismo de seguimiento para cuantificar las inversiones en igualdad de género, y más de una cuarta parte (el 27 %) se ajustaron a un parámetro financiero de referencia para ejecutar el mandato de igualdad de género. Además, ha aumentado considerablemente el número de entidades que se aproximan al cumplimiento de los requisitos asociados a este indicador, dada la reciente incorporación de marcadores de igualdad de género para las entidades de la Secretaría en Umoja, su sistema de planificación de los recursos institucionales.

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

58. El número de equipos en los países que participaron en la evaluación 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 aumentó a 38 en 2020, frente a los 33 de 2019 y la escasa cifra de 9 del período comprendido entre 2016 y 2018. De los 38 equipos en los países que presentaron informes en 2020, 17 prepararon un informe general²⁶ ajustado a la fase de planificación del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, y 21 optaron por un informe anual sobre los progresos realizados²⁷.

Análisis de los informes generales correspondientes al período 2017-2020

59. En el siguiente análisis, se destacan las tendencias observadas en los datos facilitados sobre el desempeño del período comprendido entre 2017 y 2020, tomando como referencia los requisitos mínimos del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países que se recogen en los informes generales de este último. Además, se analizan con mayor detalle los informes generales de 2020, destacando las similitudes y diferencias con respecto a las tendencias generales.

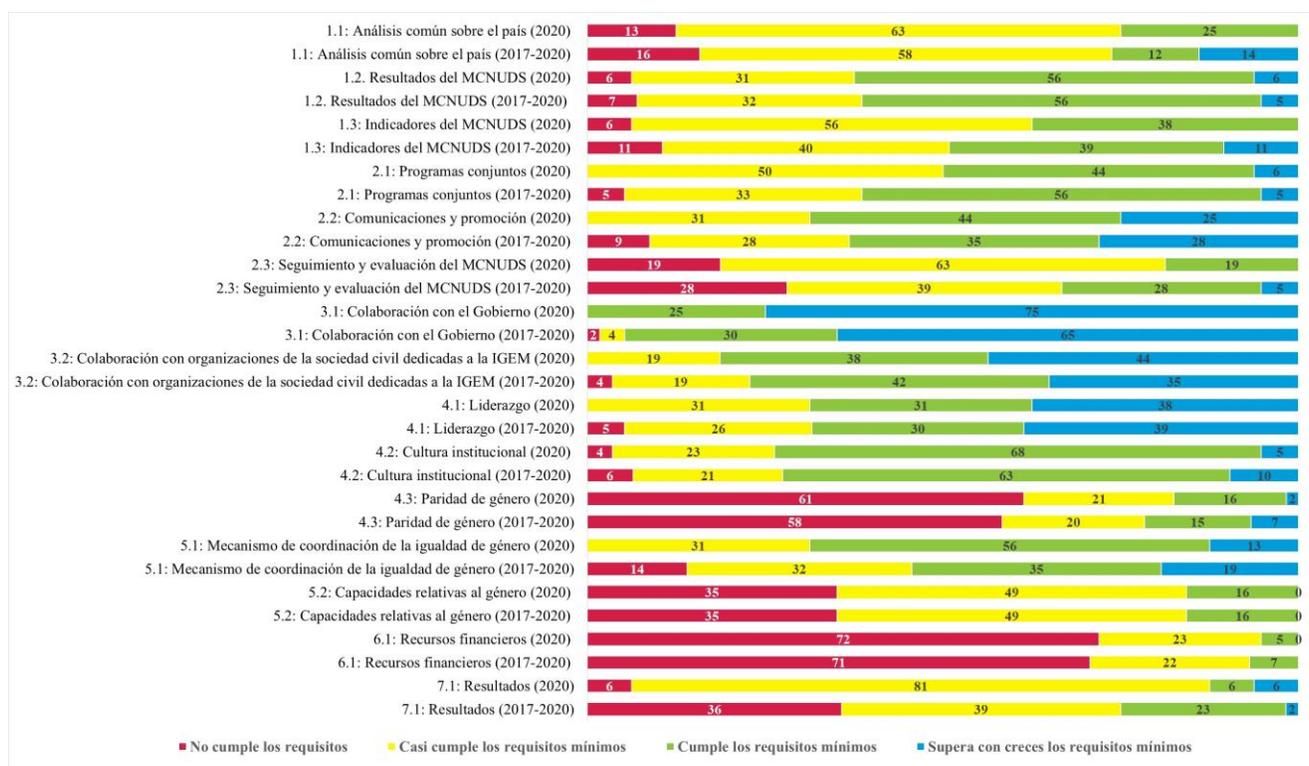
60. Entre 2017 y 2020, 60 equipos de las Naciones Unidas en los países elaboraron sendos informes generales del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países, 17 de ellos en 2020. En total, 34 equipos en los países cumplieron o superaron con creces al menos la mitad de los requisitos del desempeño en materia de incorporación de la perspectiva de género. Los mejores resultados, así considerados por el número de entidades que cumplieron o superaron

²⁶ Las evaluaciones generales del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países, previstas en la fase de planificación del Marco de Cooperación, no solo entrañan una valoración conjunta todos los indicadores del desempeño, sino también la elaboración de un plan de acción para mejorar los resultados de la incorporación de la perspectiva de género.

²⁷ El propósito de los informes anuales sobre los progresos realizados es que los equipos mantengan el buen ritmo alcanzado en cuanto al cumplimiento de los requisitos de incorporación de la perspectiva de género. La elaboración de los informes requiere, como mínimo, reevaluar cinco indicadores del desempeño y presentar un informe sobre la aplicación del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países preparado en el marco de la evaluación general.

con creces los indicadores del desempeño, se observaron en la colaboración y la consulta con el Gobierno en materia de igualdad de género (indicador del desempeño núm. 3.1); en la colaboración y la consulta con las organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la igualdad de género (indicador del desempeño núm. 3.2); y en la existencia de una cultura institucional que apoye sin reservas la igualdad de género (indicador del desempeño núm. 4.2). Los peores resultados se registraron en la asignación y el seguimiento de los recursos financieros (indicador del desempeño núm. 6.1), la promoción de medidas para lograr la paridad de género (indicador del desempeño núm. 4.3) y el desarrollo de la capacidad para incorporar la perspectiva de género (indicador del desempeño núm. 5.2).

Figura VI
Calificaciones recogidas en los informes generales del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países en 2020 y en el período 2017-2020, por indicador del desempeño



Abreviaciones: IGEM, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres; MCNUDES, Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

61. El desempeño de los 17 equipos de las Naciones Unidas en los países que elaboraron informes generales en 2020 abarcó desde equipos que solo cumplían o superaban con creces los requisitos asociados a 4 indicadores hasta aquellos que cumplían los requisitos de 12 de los 15 indicadores. Sin duda, hay que seguir trabajando para que todos los indicadores revelen resultados coherentes en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género.

62. En lo que respecta a los indicadores con mejores resultados, el desempeño de los 17 equipos de las Naciones Unidas en los países que presentaron informes generales en 2020 coincidió con la tendencia general observada durante el período comprendido entre 2017 y 2020. Los valores máximos se alcanzaron en estos tres

indicadores: la colaboración y la consulta con el Gobierno (indicador del desempeño núm. 3.1), la colaboración y la consulta con las organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la igualdad de género (indicador del desempeño núm. 3.2), y la existencia de una cultura institucional que apoye sin reservas la igualdad de género (indicador del desempeño núm. 4.2).

63. Colaboración con el Gobierno en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (indicador del desempeño núm. 3.1). Los 17 equipos de las Naciones Unidas en los países que presentaron informes generales en 2020 cumplieron (el 25 %) o superaron con creces (el 75 %) los requisitos de este indicador, dada la interacción que mantuvieron con los Gobiernos anfitriones y con los mecanismos nacionales durante todo el ciclo del Marco de Cooperación. Al igual que en años anteriores, los buenos resultados de este indicador no se vieron afectados por el incumplimiento de los requisitos asociados a otros indicadores.

64. Colaboración con las organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la igualdad de género (indicador del desempeño núm. 3.2). En total, el 82 % de los equipos de las Naciones Unidas en los países cumplieron (el 38 %) o superaron con creces (el 44 %) los requisitos asociados a este indicador. Se registraron buenos resultados en lo que respecta a la colaboración con las organizaciones de la sociedad civil en iniciativas conjuntas vinculadas a la aplicación del Marco de Cooperación. Sin embargo, si se compara con el indicador de la colaboración con el Gobierno, se observa una menor probabilidad de que los equipos en el país garantizaran la participación de las organizaciones en la fase de planificación del Marco de Cooperación, así como en los procesos de seguimiento y evaluación de este último.

65. Existencia de una cultura institucional que apoye sin reservas la igualdad de género (indicador del desempeño núm. 4.2). En total, el 73 % de los equipos en los países cumplieron (el 68 %) o superaron con creces (el 5 %) los requisitos de desempeño asociados a este indicador. Según todos los informes, las encuestas del personal indicaron invariablemente que las jefaturas de los organismos habían mostrado un decidido compromiso con la igualdad de género en el lugar de trabajo²⁸. Aunque se registraron buenos resultados, la proporción de equipos de las Naciones Unidas en los países que superaron con creces los requisitos fue un 5 % inferior a la media del cuatrienio, lo cual puede deberse a las dificultades que planteó la pandemia de COVID-19 al personal femenino para conciliar su vida laboral y personal²⁹. Es reseñable que, en todos los años examinados, el personal femenino haya respondido a las preguntas de la encuesta sobre cultura institucional relativas a la igualdad de trato del personal, la conciliación de la vida laboral y personal y las modalidades de trabajo flexibles con calificaciones más bajas que el personal masculino (hasta un 32 % más bajas en el caso de 2020).

66. El cumplimiento de los requisitos de desempeño en materia de incorporación de la perspectiva de género por parte de los equipos de las Naciones Unidas en los países presenta marcadas variaciones. Es preocupante que los tres indicadores en los que se obtuvieron peores resultados coincidan con los de años anteriores, a saber: los de recursos financieros, paridad de género y desarrollo de la capacidad para incorporar la perspectiva de género.

67. Recursos suficientes para incorporar la perspectiva de género (indicador del desempeño núm. 6.1). El 72 % de los equipos de las Naciones Unidas en los países que presentaron un informe general en 2020 incumplieron los requisitos de este

²⁸ Valores medidos a través de una encuesta sobre la percepción del personal de las Naciones Unidas respecto a tres aspectos de la cultura institucional: igualdad de género, discriminación y conciliación de la vida laboral y personal.

²⁹ *ONU-Mujeres*, "Survey for the gender focal points on the impact of Covid-19: results", septiembre de 2020.

indicador, lo que denota, entre otras cosas, que existe un déficit en el desarrollo de la capacidad para definir y alcanzar objetivos de asignación financiera.

68. Paridad de género en la dotación de personal (indicador del desempeño núm. 4.3). El 61 % de los equipos de las Naciones Unidas en los países no lograron alcanzar los requisitos mínimos asociados a este indicador del desempeño, lo que lo convierte en el segundo indicador con un mayor grado de incumplimiento. La mayoría de los equipos en los países siguen careciendo de un mecanismo conjunto para vigilar la paridad.

69. Capacidades adecuadas para incorporar la perspectiva de género (indicador del desempeño núm. 5.2). Los equipos de las Naciones Unidas en los países informaron de que habían puesto en marcha una serie de iniciativas de desarrollo de la capacidad para mejorar la incorporación de la perspectiva de género. Sin embargo, continuaron siendo muy poco numerosos los casos en que se evaluó la capacidad y se trazaron los planes correspondientes, y también aquellos en que se incluyó contenido sobre igualdad de género en el material de orientación inicial destinado al personal nuevo. Solo el 16 % de los equipos en los países cumplieron los requisitos de desempeño vinculados a este indicador, sin que ninguno de ellos lograra superarlos con creces.

70. Cabe destacar que, aunque tan solo el 25 % de los equipos en los países que presentaron informes generales en 2020 cumplieron los requisitos de incorporación del análisis de género a la evaluación común para el país (indicador del desempeño núm. 1.1), la incorporación de la perspectiva de género a los resultados del Marco de Cooperación (indicador del desempeño núm. 1.2) siguió siendo elevada, pues el 61 % de los equipos en los países decía haber cumplido los requisitos pertinentes. Esto puede deberse, en parte, a que los mecanismos nacionales que trabajan en pro de las mujeres (indicador del desempeño núm. 3.1) y las organizaciones de la sociedad civil que lo hacen en pro de la igualdad de género (indicador del desempeño núm. 3.2) han solido participar muy activamente en las consultas sobre el Marco de Cooperación, y a la firme apuesta de los equipos en los países por la igualdad de género, como demuestran los buenos resultados obtenidos en el indicador relativo al liderazgo (4.2). Con todo, solo el 12 % de los equipos en los países dijeron estar en vías de alcanzar todos los resultados de igualdad de género previstos en el Marco de Cooperación, lo que indica que hay que prestar más atención a los puntos débiles.

Análisis de los informes anuales de los progresos realizados correspondientes a 2020

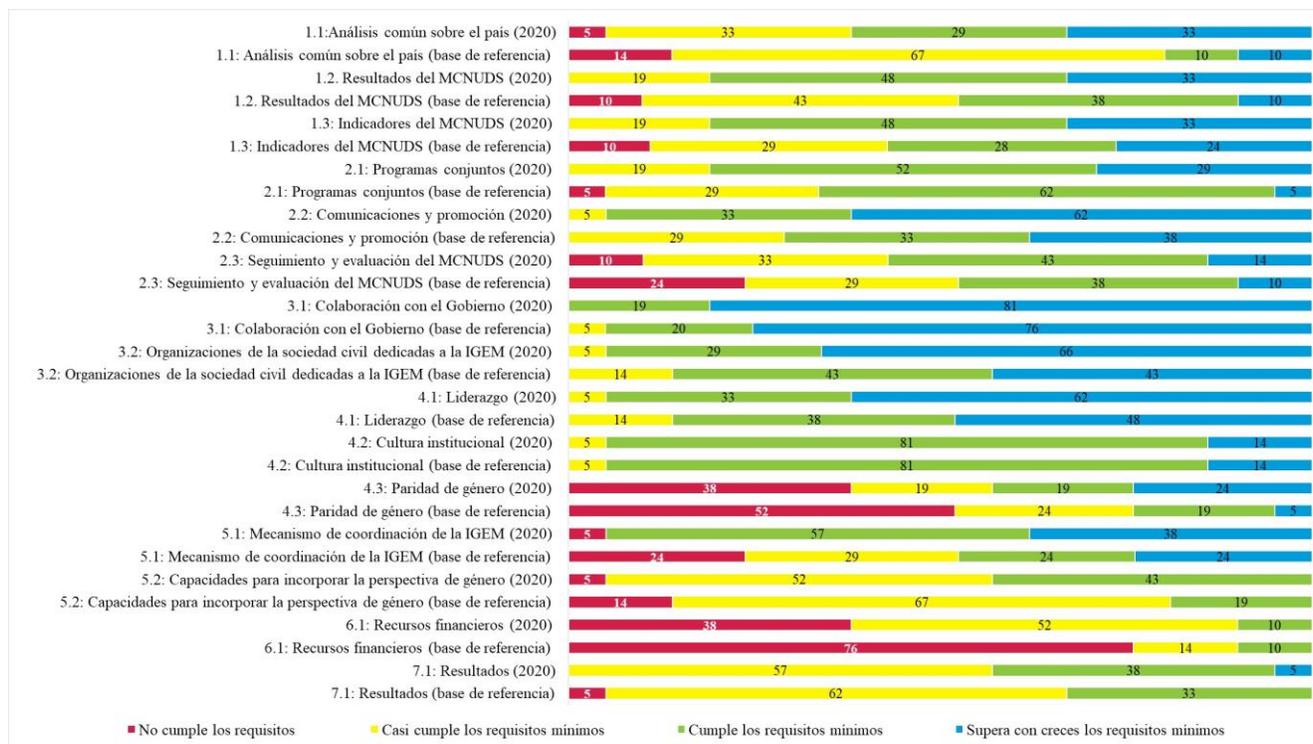
71. Los informes anuales de los progresos realizados se empezaron a presentar de forma experimental en 2019, después de que, en 2018, entrara en vigor la versión actualizada del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países. En 2020, la experiencia adquirida permitió revisar la metodología de dicha presentación experimental de informes anuales³⁰, tras lo cual 21 equipos de las Naciones Unidas en los países elaboraron (10 de ellos por segunda vez) sendos informes anuales de los progresos realizados. En comparación con las bases de referencia establecidas en las evaluaciones generales³¹, se registraron avances en 13 de los 15 indicadores del desempeño y un notable incremento medio por indicador, que rondó el 18 %. A continuación, se detalla el progreso registrado respecto a cada uno de los indicadores del desempeño.

³⁰ Análisis incluido en [E/2020/50](#).

³¹ Todas las calificaciones recogidas en los informes anuales de 2020 que presentaron los equipos en los países se compararon con las bases de referencia establecidas en sus respectivos informes generales correspondientes al período 2017-2019.

Figura VII

Comparación de las calificaciones de los informes anuales de 2020 enmarcados en el Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países con las bases de referencia establecidas en los informes generales



Abreviaciones: IGEM, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres; MCNUDES, Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

72. Los mejores resultados siguen registrándose en los tres indicadores del desempeño siguientes: la colaboración y la consulta con el Gobierno en materia de igualdad de género (indicador del desempeño núm. 3.1); la colaboración y la consulta con las organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la igualdad de género (indicador del desempeño núm. 3.2); y el liderazgo de los equipos en los países en materia de igualdad de género (indicador del desempeño núm. 4.1). El grueso de los avances se registró en los indicadores del desempeño relativos a los mecanismos de coordinación de la igualdad de género (indicador del desempeño núm. 5.1), a la incorporación del análisis de género en el análisis común sobre el país (indicador del desempeño núm. 1.1), a la incorporación de la perspectiva de género en los resultados del Marco de Cooperación (indicador del desempeño núm. 1.2), y a la comunicación y promoción para combatir la desigualdad de género (indicador del desempeño núm. 2.2). A continuación se proporciona información más detallada al respecto.

73. **Mecanismos de coordinación de la igualdad de género (indicador del desempeño núm. 5.1).** Ha aumentado el número de equipos de las Naciones Unidas en los países que afirman haber concertado mandatos y planes de trabajo para estos mecanismos de coordinación, y cuyos miembros participan en los procesos del Marco de Cooperación. El 95 % de los equipos en los países informaron de que cumplían o superaban con creces los requisitos de desempeño, frente al 48 % registrado anteriormente.

74. **Incorporación del análisis de género en el análisis común sobre el país (indicador del desempeño núm. 1.1).** El 62 % de los equipos de las Naciones Unidas en los países registraron progresos en la incorporación del análisis de género en todas las secciones del análisis común sobre el país, frente al 20 % registrado anteriormente. Más concretamente, el 33 % de ellos afirmaron haber incluido en dicho análisis común un análisis de género específico de los grupos más rezagados, lo que supone un aumento del 23 %. Entre esos grupos se encuentran las mujeres migrantes, las mujeres de minorías étnicas, las mujeres y niñas con discapacidad, las mujeres y niñas apátridas, las mujeres mayores y las adolescentes. A lo anterior se suman las iniciativas destinadas a generar análisis de género, como las evaluaciones rápidas de género enmarcadas en los análisis de la pandemia de COVID-19 de los equipos en los países, realizadas conjuntamente con el personal humanitario.

75. **Comunicación y promoción para combatir la desigualdad de género (indicador del desempeño 2.2).** Aumentó el número de equipos de las Naciones Unidas en los países que indicaron que realizaban labores conjuntas de comunicación y promoción para combatir la desigualdad de género: el 95 % de ellos incluían la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en sus planes de comunicación, frente al 61 % registrado anteriormente. Además, el 24 % afirmaron haber realizado durante el año transcurrido unas actividades de comunicación y promoción de la igualdad de género más diversas, incorporando temas como el papel de las mujeres en la respuesta a la COVID-19, la participación de las mujeres en la ciencia y la Semana del Orgullo.

76. La proporción de equipos de las Naciones Unidas en los países que cumplieron o superaron con creces los requisitos vinculados a los siguientes indicadores del desempeño siguió sin rebasar el umbral del 50 %: la asignación y el seguimiento de los recursos financieros (indicador del desempeño núm. 6.1), la promoción de medidas para lograr la paridad de género (indicador del desempeño núm. 4.3), el desarrollo de la capacidad para incorporar la perspectiva de género (indicador del desempeño núm. 5.2) y el logro de resultados en materia de igualdad de género (indicador del desempeño núm. 7.1). Con todo, se ha reducido notablemente el número de equipos en los países que no cumplen los requisitos de tales indicadores. En concreto, aquellos que presentan informes sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países afirman haber adoptado medidas para subsanar los puntos débiles en este sentido.

77. El peor desempeño se registró en los siguientes tres indicadores:

a) **Recursos suficientes para incorporar la perspectiva de género (indicador del desempeño núm. 6.1).** Los peores resultados se siguieron registrando en este indicador. Los equipos de las Naciones Unidas en los países no informaron de ningún avance en lo concerniente a la definición y el cumplimiento de objetivos financieros en materia de igualdad de género. No obstante, el 34 % de los equipos en los países informaron de que habían puesto en marcha iniciativas para desarrollar la capacidad del personal en materia de marcadores de igualdad de género, frente al 14 % anterior, lo que revela que los equipos están tomando medidas para resolver el problema.

b) **Paridad de género en la dotación de personal (indicador del desempeño núm. 4.3).** La proporción de los equipos de las Naciones Unidas en los países que no cumplieron los requisitos de este indicador se redujo del 52 % al 38 %. Además, el 62 % de los equipos informaron de que habían articulado un mecanismo de seguimiento de la paridad de género en la dotación de personal, y el 43 % de ellos pudieron demostrar mejoras en cuanto al logro de dicha paridad. El 23 % de los equipos en los países superaron con creces los requisitos por haber incluido acciones e indicadores específicos de género en sus estrategias de operaciones institucionales, frente al 5 % anterior.

c) **Capacidades adecuadas para incorporar la perspectiva de género (indicador del desempeño núm. 5.2).** La proporción de los equipos de las Naciones Unidas en los países que cumplieron o superaron con creces este indicador ha superado en más del doble a la cifra anterior, hasta alcanzar el 43 %. Esta mejora obedece a dos factores: por un lado, el mayor número de actividades interinstitucionales de desarrollo de la capacidad en materia de género que se han organizado, como los cursos de gestión basada en los resultados con perspectiva de género y los de desarrollo de la capacidad sobre igualdad de género y derechos humanos impartidos en el contexto del Marco de Cooperación; y, por otro, la elaboración de evaluaciones y planes interinstitucionales de la capacidad.

VI. Carencias y dificultades

78. El sistema de las Naciones Unidas efectuó rápidamente los ajustes necesarios para afrontar las dificultades derivadas de la pandemia sin dejar de incorporar la perspectiva de género en las políticas, los programas y las cuestiones temáticas a todos los niveles. Con todo, el grave empeoramiento de la desigualdad de género causado por la pandemia ha tenido el sorprendente efecto de aumentar la visibilidad y la comprensión de dicha desigualdad. Es posible que esto, a su vez, haya propiciado un renovado interés en la igualdad de género que conduzca a una recuperación más receptiva a las cuestiones de género y a una implementación más rápida de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

79. El sistema de las Naciones Unidas sigue centrando su labor en materia de igualdad de género en combatir la violencia contra las mujeres y los problemas socioeconómicos. Sin embargo, también tendrá que prestar más atención a los sectores de la energía, las infraestructuras y la inclusión digital y financiera, que ha descuidado en cierta medida, según atestiguan tanto los informes del Plan de Acción para Todo el Sistema como el examen al cabo de 25 años de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing elaborado por la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género³².

80. Siguen planteándose importantes retos en la esfera humanitaria. Continúan escaseando los fondos humanitarios para financiar los programas centrados en la igualdad de género; además, no suele haber análisis de género y datos desglosados por sexo y edad, o, si los hay, se aplican de forma incoherente. El déficit de capacidad para incorporar la perspectiva de género es palpable en todos los niveles.

81. Durante el período que abarca el informe y en lo que concierne a la rendición de cuentas sobre la incorporación de la perspectiva de género, se mejoraron tanto el alcance como la calidad de los informes sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema y el Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países. Los equipos en los países que presentaron informes anuales sobre los progresos realizados en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países mejoraron notablemente su cumplimiento de los requisitos de incorporación de la perspectiva de género, lo que demuestra la utilidad de tales informes, introducidos con carácter experimental en 2019. Sin embargo, se precisan más iniciativas concertadas para lograr la participación de todos los equipos en los países: de 131, solo 60 presentaron al menos un informe durante el período comprendido entre 2017 y 2020.

³² *ONU-Mujeres*, “25 years after Beijing: A review of the UN system’s support for the implementation of the Platform for Action, 2014–2019”, 2020, disponible en <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/ianwge-review-of-un-system-support-for-implementation-of-platform-for-action>.

82. Los resultados presentados en 2020 ponen de relieve que los puntos fuertes y los puntos débiles son parecidos tanto a nivel mundial como en los equipos de las Naciones Unidas en los países y que, por lo tanto, lo mismo podría decirse de las oportunidades y los desafíos. Las entidades de la Organización y los equipos de las Naciones Unidas en los países han logrado mejoras considerables en lo que concierne a la incorporación de la igualdad de género en sus documentos de planificación. Por el contrario, los avances logrados tanto en el seguimiento de los recursos financieros como en la definición y el cumplimiento de objetivos financieros relacionados con la igualdad de género siguen siendo insuficientes. Si el sistema de las Naciones Unidas no pone especial cuidado en financiar de forma adecuada tales actividades, es poco probable que pueda contribuir plenamente a cumplir la Agenda 2030. Cabe esperar que la situación experimente algún grado de mejora si se apuesta decididamente por crear capacidad en el ámbito de los marcadores de igualdad de género y se fijan objetivos financieros para la igualdad de género.

VII. Conclusiones y recomendaciones

83. El sistema de las Naciones Unidas sigue intensificando sus esfuerzos para incorporar más rápidamente la perspectiva de género en toda la Organización. Por ejemplo, ha puesto en marcha el 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 con el propósito de fomentar el objetivo común de apoyar el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel mundial y nacional, también en el contexto de la pandemia de COVID-19.

84. El sistema de las Naciones Unidas ha respondido a la pandemia incorporando sistemáticamente la perspectiva de género en la totalidad de sus políticas y programas, tanto en el seno de cada entidad como en el plano interinstitucional. Ante el llamamiento a adoptar medidas de respuesta y recuperación comunes a toda la Organización, las entidades de las Naciones Unidas reaccionaron colectivamente tratando de adoptar un enfoque unificado.

85. Pese a todo, aún queda mucho por hacer. La pandemia ha echado por tierra unos logros que costó mucho conseguir, y que solo podrán recuperarse dedicándoles más atención y más esfuerzo, a partes iguales. También es muy necesario involucrar a las mujeres en la toma de decisiones relacionadas con la respuesta a la pandemia. De acuerdo con el Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19, solo el 24 % de quienes integran los equipos de tareas creados en 137 países para gestionar la recuperación son mujeres, y 26 de los 225 equipos que hay en total no tienen a ninguna mujer en sus filas³³.

86. En resumidas cuentas, no es posible reforzar y acelerar las políticas y los programas de incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas sin que este último, en su totalidad, apoye esta causa y actúe con determinación para mejorar el desempeño a todos los niveles, de conformidad con la década de acción para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 y teniendo en cuenta la recuperación tras la COVID-19. En vista de las conclusiones del presente informe, se aconseja que el sistema de las Naciones Unidas, incluidos los organismos especializados y los fondos y programas, considere la posibilidad de aplicar las siguientes recomendaciones:

³³ Véase <https://data.undp.org/gendertracker/>.

Incorporación de la perspectiva de género en la respuesta a la COVID-19 y la recuperación posterior

a) Continuar acelerando la incorporación de la perspectiva de género en políticas y programas, particularmente en apoyo de la implementación con perspectiva de género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en los planos mundial, regional y de los países, tomando en consideración las circunstancias extraordinarias relacionadas con la COVID-19. Asegurarse de que todas las entidades de las Naciones Unidas incluyan la igualdad de género como uno de los resultados específicos de sus planes estratégicos y marcos de cooperación, actualicen y refuercen sus políticas de igualdad de género, y prevean mecanismos de seguimiento de los recursos financieros y asignaciones financieras específicas a fin de mejorar la capacidad del sistema en su conjunto para apostar por las perspectivas de igualdad de género y aplicarlas en todas las actividades de la Organización;

b) Facilitar análisis de género y datos desglosados por sexo que puedan servir de base a las políticas nacionales de igualdad de género y de empoderamiento de las mujeres, incluidas las relacionadas con los programas y las políticas de recuperación tras la COVID-19;

c) Adoptar normas que se apliquen con rigor en todo el sistema y planteamientos más armonizados y mejor coordinados para incorporar la perspectiva de género en todos los niveles del sistema de las Naciones Unidas;

Incorporación de la perspectiva de género y marcos de rendición de cuentas

d) Seguir promoviendo la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas y potenciando la integración de la perspectiva de género mediante la plena ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema y del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países, en particular con respecto a la gestión del desempeño con perspectiva de género y la planificación estratégica, y mejorar la recopilación, disponibilidad y utilización de datos desglosados por sexo;

e) Afianzar el liderazgo y el compromiso en las más altas instancias, incluidos los coordinadores residentes, con el fin de incorporar más rápidamente la perspectiva de género en todo el ciclo del Marco de Cooperación apoyando la aplicación íntegra del marco del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países;

f) Incrementar los esfuerzos por aumentar el número de informes generales y anuales presentados en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países, evaluando, si los fondos disponibles lo permiten, la eficacia, el valor añadido y la repercusión del Plan de Acción como mecanismo de seguimiento y rendición de cuentas de los resultados alcanzados en materia de incorporación de la perspectiva de género;

Igualdad de género en los planes estratégicos y los marcos de cooperación

g) Asegurar que todas las entidades de las Naciones Unidas incluyan la igualdad de género como uno de los resultados específicos de sus planes estratégicos, y actualicen y refuercen sus políticas de igualdad de género;

Financiación de la igualdad de género

h) Potenciar la implantación armonizada, tanto en el nivel de cada entidad como en el de los equipos de las Naciones Unidas en los países, de marcadores de igualdad de género y de iniciativas de desarrollo de la capacidad en esta esfera con el propósito de utilizar los primeros para fijar objetivos financieros en materia de igualdad de género en los planes estratégicos de las entidades, en los Marcos de Cooperación nacionales y en los mecanismos de financiación mancomunada y los fondos fiduciarios interinstitucionales vigentes a nivel internacional, entre otros;

Creación de capacidad para incorporar la perspectiva de género

i) Aprovechar los servicios de expertos en materia de género disponibles en todo el sistema, incluidos los de ONU-Mujeres, para ayudar a incorporar la igualdad de género en la preparación del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, con un resultado de igualdad de género pertinente en el contexto nacional;

j) Reforzar la capacidad de los mecanismos de coordinación de la igualdad de género de todos los niveles, asegurándose de que dispongan de todos los recursos necesarios, cuenten con el respaldo de las jefaturas de los organismos y estén en condiciones de contribuir sustancialmente a elaborar los planes estratégicos y los Marcos de Cooperación, así como de apoyar las iniciativas de seguimiento y evaluación correspondientes;

k) Invertir más en el desarrollo conjunto de la capacidad para incorporar la perspectiva de género a todos los niveles, atendiendo en particular a las competencias analíticas necesarias para lograr una integración plena de la igualdad de género en los análisis de los nuevos ámbitos del desarrollo y de los riesgos globales emergentes, y en los análisis comunes sobre los países, los análisis conjuntos de los riesgos y las evaluaciones de las necesidades, incluido lo relativo a los planes de recuperación tras la COVID-19, procurando mejorar ante todo los análisis de género correspondientes a las personas más rezagadas;

Igualdad de género y acción humanitaria

l) Seguir fortaleciendo la colaboración y coordinación entre el personal de las Naciones Unidas dedicado a la igualdad de género y las personas que coordinan las cuestiones de género para asegurar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en toda la labor de las Naciones Unidas en materia de desarrollo, paz y seguridad, y derechos humanos, así como en la acción humanitaria;

m) Mejorar la coordinación y la rendición de cuentas de las actuaciones en materia de igualdad de género en el espacio de convergencia entre la asistencia humanitaria, la paz y la seguridad, y el desarrollo, para dar eficacia a las obligaciones contraídas, aclarar las funciones y responsabilidades, y coordinar la labor de incorporación de la perspectiva de género en el proceso del triple nexo a nivel institucional y nacional;

Consideraciones sobre la igualdad de género al tratar nuevos temas fundamentales

n) Fomentar la adopción de una perspectiva de género al tratar nuevos temas fundamentales como la energía, las infraestructuras y la inclusión financiera y digital, que tienen el potencial de reducir la desigualdad de género;

Paridad de género

o) Ejecutar íntegramente la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género;

Explotación y abusos sexuales

p) Empezar esfuerzos concertados para aplicar la estrategia del Secretario General sobre la explotación y los abusos sexuales cometidos por el personal de las Naciones Unidas con el fin de apoyar, entre otros objetivos, la incorporación de la perspectiva de género.
