Naciones Unidas E/2023/82

Consejo Económico y Social

Distr. general
10 de mayo de 2023
Español
Original: inglés

Período de sesiones de 2023
25 de julio de 2022 a 26 de julio de 2023
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

Informe del Secretario General*

Resumen

Este informe, presentado en cumplimiento de la resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social, contiene una evaluación de los progresos alcanzados tanto en lo que respecta a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas, como al cumplimiento de 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, regional y nacional.

El informe se ha elaborado a partir de los progresos realizados 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 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la recuperación tras la enfermedad por coronavirus (COVID-19).

* La oficina pertinente presentó este informe fuera de plazo por motivos técnicos ajenos a su voluntad.

23-08929 (S) 010623 070623

Se ruega reciclar

I. Introducción

1. El presente informe se preparó en respuesta a la resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social, de 22 de julio de 2022, en que este solicitó al Secretario General que en su período de sesiones de 2023 le presentara un informe sobre la aplicación de la resolución.

2. En consecuencia, el presente informe contiene información sobre los esfuerzos realizados por el sistema de las Naciones Unidas para abordar la igualdad de género, mediante entre otras cosas la incorporación de la perspectiva de género, y en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la era posterior a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). En concreto, se presta atención especial a la integración de la perspectiva de género en las actividades operativas y a los avances en la aplicación del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y su equivalente en los equipos de las Naciones Unidas en los países. El informe también incluye recomendaciones orientadas al futuro que se basan en los avances y las capacidades, y pretenden ayudar a las entidades del sistema de las Naciones Unidas a armonizar su enfoque y acelerar los esfuerzos para avanzar en la igualdad de género, en el marco de sus respectivos mandatos.

II. Promoción de la agenda de igualdad de género

A. La igualdad de género y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

3. En 2022, el mundo siguió enfrentándose a grandes retos, como el cambio climático, las crisis alimentaria y energética y los conflictos en curso. También siguió estando presente el impacto económico y social negativo de la COVID-19. Como consecuencia, los avances en materia de desarrollo, incluida la igualdad de género, se han detenido y, en algunos casos, se han invertido[1].

4. En cuanto al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, relativo a la igualdad de género, los últimos datos disponibles[2] muestran que el mundo no está en vías de alcanzar la igualdad de género para 2030. Al ritmo actual, se necesitarán 286 años para colmar las lagunas en materia de protección jurídica y eliminar las leyes discriminatorias; 140 años para lograr que las mujeres estén representadas en pie de igualdad en puestos de liderazgo en el lugar de trabajo; y al menos 40 años para lograr la igualdad de representación de las mujeres en los parlamentos nacionales. Alrededor del 28 % de los indicadores y subindicadores del Objetivo 5 están lejos o muy lejos de la meta; aproximadamente uno de cada tres está a una distancia moderada y uno de cada cuatro está cerca de la meta; y solo el 12 % de los indicadores han cumplido la meta o casi lo han hecho. Para que se alcance el Objetivo 5 y se aceleren los progresos en relación con él sigue siendo necesario que se aborden las barreras estructurales a largo plazo para la igualdad de género, incluidas las normas, leyes y

[1] Ginette Azcona *et al.*, *El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: panorama de género 2022* (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, 2022).

[2] *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2022* (publicación de las Naciones Unidas, 2022).

prácticas discriminatorias, y que se invierta en la agenda de igualdad de género, entre otras cosas mediante el aumento de la financiación nacional[3].

5. En respuesta a estas tendencias negativas, el sistema de las Naciones Unidas ha intensificado sus esfuerzos para avanzar en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluido el Objetivo 5. En 2022, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), en colaboración con la División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría, siguió elaborando su publicación anual *El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: panorama de género* como complemento del *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Esa publicación es única, ya que presenta los avances en todos los Objetivos desde una perspectiva de género. Al proporcionar nuevos datos, análisis e investigaciones, el *Panorama de género* pone de relieve las interrelaciones entre los Objetivos, la importancia de la igualdad de género para impulsar el progreso en todos los Objetivos y el papel fundamental de las mujeres y las niñas a la hora de liderar el cambio socioeconómico en tiempos de crisis. Además, en colaboración con los organismos asociados de las Naciones Unidas, ONU-Mujeres apoya a los miembros del Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el seguimiento mundial de los Objetivos, incluida la coordinación de las aportaciones interinstitucionales sobre el Objetivo 5 para el *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, de publicación anual.

6. Otra iniciativa clave centrada en la implementación sensible al género de la Agenda 2030 fue una reunión de un grupo de expertos sobre el Objetivo 5 y sus interrelaciones con otros Objetivos antes del foro político de alto nivel sobre desarrollo sostenible, en 2022. La División de los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y ONU-Mujeres, junto con otros asociados, organizaron la reunión para hacer balance de los avances en el Objetivo 5 desde que este fue examinado por última vez por el foro político de alto nivel sobre desarrollo sostenible, en 2017. En la reunión del grupo de expertos se reconoció la lentitud de la aplicación del Objetivo 5, así como de los demás Objetivos, todos los cuales habían resultado afectados por la pandemia de COVID-19. El seguimiento del Objetivo 5 sigue siendo un reto debido al déficit de datos existente en los informes nacionales. Por lo tanto, se recomendó el uso de datos cualitativos para subsanar esta carencia. Además, también se hizo hincapié en el carácter interseccional de la recopilación de datos, como los relativos a la raza y la etnia. Una observación clave fue la importancia de integrar una perspectiva de género en la implementación de todos los Objetivos y en su seguimiento[4].

7. Desde su puesta en marcha en 2021, el programa Generación Igualdad sigue siendo un vehículo para acelerar la igualdad de género, también en el contexto de la Agenda 2030. Presenta un modelo para la formación de coaliciones, tal como se prevé en el informe del Secretario General titulado “Nuestra Agenda Común” (A/75/982). En la actualidad, las entidades del sistema de las Naciones Unidas están representadas entre los líderes de la Coalición para la Acción, los artífices de compromisos y los miembros del consejo o firmantes del Pacto para las Mujeres, la Paz y la Seguridad y la Acción Humanitaria, con más de 100 compromisos. La agenda de Generación Igualdad también se refleja en los planes estratégicos del Fondo de las Naciones

[3] Ginette Azcona *et al.*, *El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: panorama de género 2022*.

[4] Puede obtenerse información sobre la reunión del grupo de expertos en https://sdgs.un.org/events/expert-group-meeting-sdg-5-gender-equality-and-its-interlinkages-other-sdgs-46166.

Unidas para la Infancia (UNICEF), ONU-Mujeres, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Programa Mundial de Alimentos y el UNFPA. Además, la Oficina de la Enviada del Secretario General para la Juventud, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, la Alianza para la Salud de la Madre, el Recién Nacido y el Niño de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el PNUD, el UNFPA y la Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas han hecho progresar la participación de la juventud en los procesos intergubernamentales.

8. Asimismo, el UNFPA y la Unión Internacional de Telecomunicaciones son miembros del Grupo de Liderazgo de Múltiples Partes Interesadas de Generación Igualdad, que apoya a ONU-Mujeres en el impulso de la agenda de Generación Igualdad. Con motivo del primer aniversario del Foro Generación Igualdad, se elaboró el primer informe de rendición de cuentas[5], en el que se detallaban los signos positivos de que los compromisos con la igualdad de género se estaban aplicando y traduciendo en acciones; por ejemplo, casi el 80 % de los compromisos comunicados se estaban cumpliendo y el 60 % mostraba pruebas claras de progreso. El compromiso sostenido de los asociados con esta agenda orientada a la acción será esencial a fin de lograr resultados mensurables para las mujeres y las niñas.

9. Además, la próxima Cumbre sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en septiembre de 2023, se centrará en el seguimiento y el examen de la implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos. Proporcionará una oportunidad vital para pasar de la retórica a la acción y cumplir la promesa compartida por todos los países de garantizar los derechos y el bienestar de todos en un planeta sano y próspero.

B. Iniciativas interinstitucionales

10. La colaboración interinstitucional dentro del sistema de las Naciones Unidas sigue desempeñando un papel clave en la promoción de la agenda de igualdad de género. En 2022, la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género, liderada por ONU-Mujeres, siguió promoviendo, coordinando y observando los progresos con respecto a la incorporación de la perspectiva de género en la labor de las Naciones Unidas. La Red reconoció que, en las áreas técnicas, seguía necesitándose incorporar la perspectiva de género y colaboró en la elaboración de tres notas orientativas sobre el análisis de género en las áreas técnicas, a saber, sobre el riesgo climático y de catástrofes y los seguros financieros, las infraestructuras energéticas y la inclusión digital. Las notas orientativas constituyen un primer paso hacia la integración de la perspectiva de género en estos sectores. En 2022, se creó un grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre género y discapacidad[6] con el fin de mejorar la colaboración y la coordinación entre las entidades del sistema de las Naciones Unidas, abordar la interseccionalidad del género y la discapacidad y servir de foro para actividades conjuntas entre organismos, incluso a nivel nacional. Por ejemplo, en Georgia y la República de Moldova, la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad, junto con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

[5] ONU-Mujeres, *Informe de rendición de cuentas de Generación Igualdad 2022*.

[6] Entre las entidades participantes figuran la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, ONU-Mujeres, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Programa Mundial de Alimentos (PMA).

(ACNUDH), la OMS, ONU-Mujeres, el UNFPA y el UNICEF, están aplicando un programa conjunto para apoyar a los refugiados ucranianos con discapacidad. Además, en Nepal, en coordinación con la OMS, el PNUD y el UNFPA, ONU-Mujeres ha integrado las perspectivas de género y discapacidad en la planificación de programas de gobernanza inclusiva mediante el fomento de la participación de las mujeres con discapacidad.

11. En Rwanda, ONU-Mujeres, el PNUD, el UNICEF y varias organizaciones de personas con discapacidad están creando capacidad para la integración de la perspectiva de género. El sistema de las Naciones Unidas también está apoyando una auditoría de género de las organizaciones de personas con discapacidad. ONU-Mujeres y el PNUD también han puesto en marcha recientemente un programa conjunto para el período 2022-2023 en el Pakistán, la República de Moldova y Samoa, así como en los territorios palestinos ocupados, con el fin de reforzar los conocimientos sobre la conducta para combatir el estigma y la discriminación. ONU-Mujeres elaboró una guía de recursos sobre interseccionalidad y un conjunto de herramientas mundiales, para su uso a nivel interinstitucional, así como una nota de políticas sobre género, edad y discapacidad para apoyar la incorporación de las cuestiones de género y discapacidad. A pesar de los progresos realizados, es necesario mejorar la colaboración entre los coordinadores de género y los coordinadores que trabajan en la inclusión de la discapacidad.

C. Financiación en favor de la igualdad de género

12. La financiación en favor de la igualdad de género sigue siendo una prioridad para el sistema de las Naciones Unidas. Es imperativo reforzar la cooperación internacional, especialmente para financiar la igualdad de género, a fin de combatir las múltiples crisis mundiales interrelacionadas que ponen en peligro la vida y el bienestar de las personas. Reconociendo la importancia de asignar los fondos necesarios para los esfuerzos en pro de la igualdad de género, la Red de Finanzas y Presupuesto del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación adoptó la norma relativa a los datos consistente en el marcador de igualdad de género en su 39º período de sesiones, en noviembre de 2022. La norma instaura una metodología y un formato comunes para hacer un seguimiento de la contribución de las actividades de las Naciones Unidas a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Esta norma define cómo debe presentarse la información financiera de las Naciones Unidas (sobre el presupuesto y los gastos) en relación con el marcador de igualdad de género y tiene por objeto garantizar que las entidades del sistema adopten un enfoque armonizado en la presentación de informes sobre sus esfuerzos para lograr la igualdad de género a la Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda y a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos.

13. Actualmente, 30 entidades y 91 equipos en los países utilizan el marcador de igualdad de género junto con objetivos financieros para definir inversiones adecuadas en igualdad de género, lo que supone un aumento con respecto a 28 entidades y 63 equipos en los países en 2021. En 2022, cuatro entidades del sistema de las Naciones Unidas (la Comisión Económica y Social para Asia Occidental, la Oficina de Lucha contra el Terrorismo, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA y el UNICEF) establecieron un objetivo financiero mínimo del 15 % para la igualdad de género, mientras que otras mantuvieron objetivos individuales. Alrededor del 51 % de las entidades con objetivos financieros los alcanzaron o

superaron[7]. En total, de los 5.272 proyectos actualmente supervisados por el módulo de planificación, gestión y presentación de informes integrados de Umoja, 2.025 ya utilizan el marcador de igualdad de género. Esto ha propiciado mejoras sustanciales en el diseño de los proyectos; gradualmente, las entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas podrán cuantificar las contribuciones realizadas y establecer referencias cruzadas entre ellas y las informaciones sobre el Objetivo 5.

14. En cuanto a los equipos de las Naciones Unidas en los países y los fondos fiduciarios de asociados múltiples, el 42 % asignó el 15 % o más de sus fondos a programas con la igualdad de género como objetivo principal, mientras que el 47 % de los equipos de las Naciones Unidas en los países con un plan de trabajo conjunto en el sistema en línea de planificación, seguimiento y presentación de informes, UN-Info 2.0, asignó el 70 % o más de los recursos disponibles del marco de financiación anual del equipo de las Naciones Unidas en el país a actividades para las que el objetivo principal o un objetivo significativo era la igualdad de género.

Nuestra Agenda Común: las mujeres y las niñas en el centro de un contrato social renovado y un multilateralismo revitalizado

15. Nuestra Agenda Común es, ante todo, una agenda de acción pensada para acelerar la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, revitalizando el multilateralismo y haciéndolo más interconectado, inclusivo y eficaz, y reclamando un contrato social renovado en el que las mujeres y las niñas ocupen un lugar central. Sin la participación activa e igualitaria de las mujeres y las niñas, es imposible lograr un verdadero contrato social. Para ese fin, el Secretario General instó a los Estados Miembros y otras partes interesadas a que considerasen la posibilidad de adoptar las cinco medidas transformativas siguientes: a) hacer realidad del todo la igualdad de derechos, incluso derogando todas las leyes que entrañan discriminación de género (meta 5.1 de los Objetivos); b) promover la paridad de género en todas las esferas y a todos los niveles decisorios, incluso mediante cupos y medidas especiales; c) facilitar la inclusión económica de las mujeres, por ejemplo con inversiones a gran escala en la economía del cuidado y la igualdad salarial, y más apoyo a las empresarias; d) tener más en cuenta la opinión de las mujeres más jóvenes; y e) que todos los países elaborasen, como prioridad, un plan de respuesta de emergencia para acelerar la erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas, con el respaldo técnico de las Naciones Unidas y el respaldo de una campaña mundial para eliminar todas las normas sociales que tolerasen, excusasen o pasasen por alto la violencia contra las mujeres y las niñas, en consonancia con la meta 5.2 de los Objetivos.

16. En 2022, las actividades interinstitucionales se centraron en avanzar en las cuestiones mencionadas. Por ejemplo, en el marco del llamamiento del Secretario General a la acción en favor de los derechos humanos, dos equipos de tareas de las Naciones Unidas —uno sobre el desmantelamiento de leyes discriminatorias y otro sobre las medidas especiales de carácter temporal[8]— elaboraron una lista de control y un panel de información para facilitar la cooperación de todo el sistema en la eliminación de leyes que discriminan a mujeres y niñas; publicaron y distribuyeron una serie de mensajes clave y ejemplos de cómo las medidas especiales de carácter temporal podrían hacer avanzar la participación igualitaria de las mujeres en diversos espacios de toma de decisiones, desde las elecciones locales y nacionales hasta los sectores público y privado; y llevó a cabo una revisión comparativa global de las leyes

[7] Para obtener información detallada sobre las entidades participantes, véase la página web del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres: https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/un-swap.

[8] El Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz, la Oficina de Apoyo al Desarrollo, ONU-Mujeres y el PNUD.

nacionales sobre cuotas de género que se difundirá en un portal de cuotas de género de las Naciones Unidas (https://genderquota.org/quota-analysis) para su uso en todo el sistema a la hora de defender la participación igualitaria de las mujeres en los procesos electorales. En Sierra Leona, las Naciones Unidas prestaron apoyo técnico a los esfuerzos legislativos previos a la Ley de Igualdad de Género; en Liberia, apoyó la inclusión de cuotas de género en el proyecto de ley electoral; y en el Uruguay, potenció los esfuerzos de promoción de alto nivel del equipo nacional para avanzar en la paridad de género en todos los órganos decisorios nacionales[9].

17. Nuestra Agenda Común también pretende garantizar que se tengan en cuenta las consideraciones de género en los principales retos políticos mundiales, como el impulso para ir más allá del producto interno bruto y valorar lo que importa para las personas y el planeta, y la necesidad de invertir en protecciones sociales y en la economía de cuidado, así como de transformar dentro de la paz y la seguridad las dinámicas de poder basadas en el género. No será posible lograr un multilateralismo en red e integrador si se excluye a la mitad de la población mundial. Con este fin, se han redoblado los esfuerzos para incluir a las mujeres, en toda su diversidad, en todos los espacios de toma de decisiones y debates políticos de las Naciones Unidas.

18. Además, en Nuestra Agenda Común se hace hincapié en que las Naciones Unidas deben estar preparadas para impulsar los derechos de la mujer y la igualdad de género como prioridad mundial clave en todos los ámbitos de actuación. Para ello, el Secretario General encargó un examen independiente de las capacidades de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género en todos los pilares. El informe se concluyó a principios de 2023 y las recomendaciones que contiene abordan cuestiones de estructuras, financiación, rendición de cuentas y liderazgo, con el objetivo de garantizar que la Organización pueda prestar mejores servicios a las mujeres y niñas de todo el mundo. El informe servirá de base para la elaboración de un documento de orientación sobre las Naciones Unidas 2.0 en el marco de Nuestra Agenda Común.

19. La Cumbre del Futuro, que se celebrará en 2024, será una oportunidad generacional para revitalizar la acción mundial con el fin de garantizar un futuro más inclusivo, sostenible, equitativo y pacífico para todos. Como se señala en una nota de políticas titulada “Pensar en las generaciones futuras y actuar en su beneficio”, la primera de una serie de notas de políticas que publicará el Secretario General en vísperas de la Cumbre, debe prestarse especial atención a las disparidades existentes entre mujeres y hombres, para no consolidar un futuro en el que una mitad de la sociedad tenga el poder excluyendo a la otra y en detrimento de todos. Lograr la igualdad de género es uno de los factores decisivos para garantizar que las generaciones futuras disfruten de una vida digna y de sus derechos.

III. Incorporación de la perspectiva de género en las actividades operacionales para el desarrollo

A. Integración de la perspectiva de género en la planificación y programación a nivel de los países

20. En 2022, el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo siguió mejorando su atención a la igualdad de género. En concreto, 21 de los 36 equipos de las Naciones Unidas en los países (58 %) que habían elaborado un Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible habían incorporado consideraciones

[9] Equipo de las Naciones Unidas en el Uruguay, “Democracia paritaria”, video, 15 de septiembre de 2022. Puede consultarse en www.youtube.com/watch?v=7c2pecgyX2Q.

de igualdad de género en todos los resultados. Además, 18 de esos 36 equipos nacionales (el 50 %) habían incluido un resultado dedicado a la igualdad de género.

21. Para apoyar la coordinación de la incorporación de la perspectiva de género en la planificación y programación conjuntas, 117 de un total de 131 equipos en los países (89 %) informaron de que contaban con un grupo temático de género o un mecanismo de coordinación equivalente. Además, en 2022, como parte de un ejercicio piloto gestionado por ONU-Mujeres, varios equipos en los países probaron nuevas normas y procedimientos para los grupos temáticos de género[10], con vistas a evaluar su aplicabilidad y eficacia.

22. Con el objetivo de aumentar la capacidad de los equipos de las Naciones Unidas en los países para aplicar tres principios rectores —a saber, el enfoque basado en los derechos humanos, la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, y la promesa de no dejar a nadie atrás— de manera integrada y en cada etapa del proceso del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, ONU-Mujeres, el UNICEF, el ACNUDH, el UNFPA y la Oficina de Apoyo al Desarrollo diseñaron y pusieron en marcha conjuntamente un curso de formación moderado.

23. Además, el Equipo de Tareas sobre la Igualdad de Género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (ahora Red de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género) organizó en 2022 un taller de cooperación Sur-Sur basado en los países y centrado en el apoyo a la incorporación de la perspectiva de género en los programas relacionados con el cambio climático. Asistieron al taller unos 347 participantes de 28 entidades del sistema de las Naciones Unidas, incluidas las oficinas de los coordinadores residentes, procedentes de 76 países. En 2022, se adoptó un enfoque similar durante el despliegue sobre el terreno de las normas y procedimientos para los grupos temáticos de género, lo que dio lugar a oportunidades de aprendizaje, intercambio y puesta en común de buenas prácticas entre los equipos en los países sobre el aprovechamiento del papel y las responsabilidades de dichos grupos.

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

24. En 2022, tal y como indicó la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, un análisis de género más sólido sirvió de base para mejorar el panorama de las necesidades humanitarias y los planes de respuesta humanitaria. Además, el Proyecto de Capacidad de Reserva en Cuestiones de Género del Comité Permanente entre Organismos aportó conocimientos especializados de alto nivel sobre la igualdad de género en la acción humanitaria en 23 países. Además, los grupos de trabajo sobre el género en la acción humanitaria contribuyeron a la labor de 13 equipos humanitarios en los países. Como nuevo miembro del Comité Permanente entre Organismos, a partir de 2022, ONU-Mujeres garantizará que los panoramas de las necesidades humanitarias y los planes de respuesta humanitaria se guíen por un análisis de género sólido y estén respaldados por datos desglosados por sexo y edad. ONU-Mujeres también reforzará los esfuerzos de integración de la perspectiva de género y las correspondientes herramientas de rendición de cuentas en la acción humanitaria.

25. En 2022, las Naciones Unidas prosiguieron sus esfuerzos para abordar las dimensiones de género de la paz y la seguridad, reconociendo que el deterioro del panorama mundial de la paz y la seguridad presentaba inmensos retos y nuevos

[10] Véase https://unsdg.un.org/es/resources/grupo-tematico-sobre-genero-normas-y-procedimientos.

riesgos para las mujeres y las niñas. Siguió existiendo una elevada demanda de que el sistema de las Naciones Unidas apoyase el desarrollo de políticas y programas que tuviesen en cuenta las cuestiones de género en los países afectados por conflictos. Por ello, se realizaron esfuerzos para reforzar la capacidad de análisis y recopilación de datos en materia de género, la planificación con perspectiva de género y los conocimientos técnicos en materia de género, como en el Afganistán, Haití y Ucrania.

26. La igualdad de género está en el centro de los esfuerzos de todo el sistema para hacer avanzar los derechos humanos. En 2022, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos facilitó un debate anual sobre la integración de las perspectivas de género en la labor de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos y los mecanismos temáticos, y 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 brindó asistencia para las actividades de elaboración de informes nacionales en el 100 % de los Estados que acogían equipos de las Naciones Unidas en los países, lo que dio un total de 19 informes. Además, ONU-Mujeres apoyó la incorporación de la perspectiva de género proporcionando aportaciones técnicas y sustantivas y conocimientos especializados a los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos y a los informes de los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos. Se prestó apoyo a la incorporación de la perspectiva de género mediante la participación regular y frecuente en las mesas redondas, diálogos interactivos y otras reuniones del Consejo, así como mediante el seguimiento del ciclo del examen periódico universal y la participación en este, en particular mediante la aportación de contribuciones a los informes de los equipos de las Naciones Unidas en los países. Sin embargo, la resistencia en los procesos normativos a incluir los derechos humanos de las mujeres y las niñas sigue siendo un reto y reduce las oportunidades de que se produzca avance normativo, lo que, a su vez, tiene el efecto de ralentizar la puesta en marcha y aplicación efectivas de los objetivos de igualdad de género a todos los niveles.

C. Incorporación de las consideraciones de género en la acción climática, la seguridad alimentaria, el hambre y la malnutrición

27. El sistema de las Naciones Unidas ayuda a los Estados miembros a garantizar la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en la acción relacionada con el clima. Con el apoyo del PNUD y sus asociados, un número cada vez mayor de países están incluyendo consideraciones relacionadas con el género, basadas en análisis de género, en sus contribuciones determinadas a nivel nacional. En el 27º período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático se organizó un Día del Género, con el apoyo de entidades del sistema de las Naciones Unidas, entre ellas ONU-Mujeres. El Día ofreció un espacio dedicado al debate de cuestiones fundamentales, como la elaboración de presupuestos con una perspectiva de género en el contexto de la acción relacionada con el clima.

28. El impacto del cambio climático también es relevante para la cuestión de la seguridad alimentaria. La inseguridad alimentaria, exacerbada por las crisis mundiales, suele afectar más a las mujeres, especialmente a las de zonas rurales, que a los hombres. Por lo tanto, siguen siendo fundamentales los enfoques inclusivos y transformadores en cuestión de género que garanticen la igualdad en la seguridad

alimentaria[11]. La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, por ejemplo, ha alineado su trabajo con la Agenda 2030 y otros acuerdos mundiales pertinentes, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación en los Países Afectados por Sequía Grave o Desertificación, en Particular en África, y la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, así como con varias directrices voluntarias, respaldadas por el Comité de Seguridad Alimentaria Mundial, que contienen un llamamiento a reconocer y proteger los derechos de las mujeres y a proporcionarles igualdad de acceso a los bienes, los recursos y las oportunidades económicas. Por lo tanto, la Organización reconoce la importancia de integrar las consideraciones de género en toda su labor normativa y técnica con el fin de abordar las principales restricciones basadas en el género que limitan la capacidad productiva y el potencial de las mujeres como agentes económicos y creadoras de resiliencia.

29. El Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola también reconoce que se puede aumentar la seguridad alimentaria y nutricional de las mujeres aprovechando sus conocimientos y capacidades locales e implicándolas en la toma de decisiones para responder mejor a las crisis, incluido el cambio climático. Además, la organización sigue invirtiendo en el crecimiento económico de las mujeres con vistas a permitirles aumentar y diversificar sus ingresos y que puedan así protegerse a sí mismas y a sus familias de las perturbaciones que causan la inseguridad alimentaria. El nombramiento, en 2022, de la Coordinadora de las Naciones Unidas para la Prevención y la Respuesta frente a las Hambrunas tiene por objeto reforzar una estrategia colectiva a nivel de todo el sistema para hacer frente a las tendencias mundiales de la inseguridad alimentaria y la hambruna y ofrecer una oportunidad clave para elevar y ampliar los avances a nivel de todo el sistema en materia de derechos de la mujer y análisis de género en la seguridad alimentaria.

D. Datos y estadísticas de género, incluidas las actividades interinstitucionales

30. ONU-Mujeres, a través de su programa de datos de género Las Mujeres Cuentan, siguió reforzando la colaboración interinstitucional a fin de que sirviera de base para una acción decisiva en materia de datos de género e integración de la perspectiva de género. ONU-Mujeres contribuyó a los Grupos Interinstitucionales y de Expertos sobre las Estadísticas de Género y sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Comité de los Jefes de Estadística del Sistema de las Naciones Unidas, el Comité de Coordinación de las Actividades Estadísticas y la Red Geoespacial de las Naciones Unidas, todos los cuales han recibido el mandato de la Comisión de Estadística de aumentar la coordinación de las actividades estadísticas internacionales. La participación y contribución de ONU-Mujeres al Grupo de Trabajo Intersecretarial sobre Encuestas de Hogares, en calidad de Copresidente con el Banco Mundial, fue fundamental para situar las estadísticas de género como una de las principales áreas de trabajo del Grupo.

31. Además, en 2022, a partir de su trabajo conjunto en el Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19, ONU-Mujeres y el PNUD llevaron a cabo una investigación en profundidad y un análisis de datos para elaborar un informe de evaluación exhaustivo titulado *Government Responses to COVID-19: Lessons on Gender Equality for a World in Turmoil* (Respuestas de los Gobiernos a la COVID-19:

[11] FAO, FIDA, OMS, PMA y UNICEF, *El estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo 2022: Adaptación de las políticas alimentarias y agrícolas para hacer las dietas saludables más asequibles* (Roma, 2022).

Lecciones de igualdad de género para un mundo convulso). En el informe se identificaban los factores que permitieron una respuesta de género más contundente en los distintos países y se esbozaba una agenda política de futuro para promover la igualdad de género y salvaguardar los derechos de las mujeres y las niñas durante las crisis. Desde el lanzamiento del Rastreador, sus conclusiones se han utilizado en al menos 22 actos y diálogos políticos a escala mundial, regional y nacional, que abarcaron los Estados árabes, América y el Caribe, Europa y el África Subsahariana.

E. Iniciativa Spotlight para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas

32. La Iniciativa Spotlight siguió aprovechando el sistema de las Naciones Unidas y sus coordinadores residentes para capitalizar los recursos y capacidades existentes, racionalizar los procesos operativos y reforzar las alianzas con miras a poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas y apoyar a las sobrevivientes con mayor eficacia. Los resultados incluyen la elaboración o el refuerzo de más de 300 leyes en los países anfitriones, el fortalecimiento de planes de acción nacionales en 43 países y la aportación de unos 144,5 millones de dólares en financiación básica para organizaciones feministas, de derechos de la mujer y de base desde el lanzamiento de la Iniciativa.

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

33. En 2022, el sistema de las Naciones Unidas siguió demostrando una aceptación y utilización creciente de los marcos de rendición de cuentas para la integración de la perspectiva de género. En total, 73 entidades, incluida la Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas, aplicaron el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2.0, y 76 equipos en los países aplicaron el sistema de calificación sobre la igualdad de género del Plan de Acción para Todo el Sistema. Los informes se elaboraron a través de una plataforma en línea específica; el aseguramiento de la calidad corrió a cargo de las secretarías del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas y del equivalente del equipo de las Naciones Unidas en el país, ambos albergados por ONU-Mujeres.

34. El servicio de asistencia del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas solicitó pruebas adicionales con respecto al 37 % de las calificaciones y sugirió cambios para el 10 % de las calificaciones que mostraban discrepancias entre la autoevaluación y las orientaciones técnicas. De los cambios sugeridos, el 51 % fueron aceptados por las entidades afectadas.

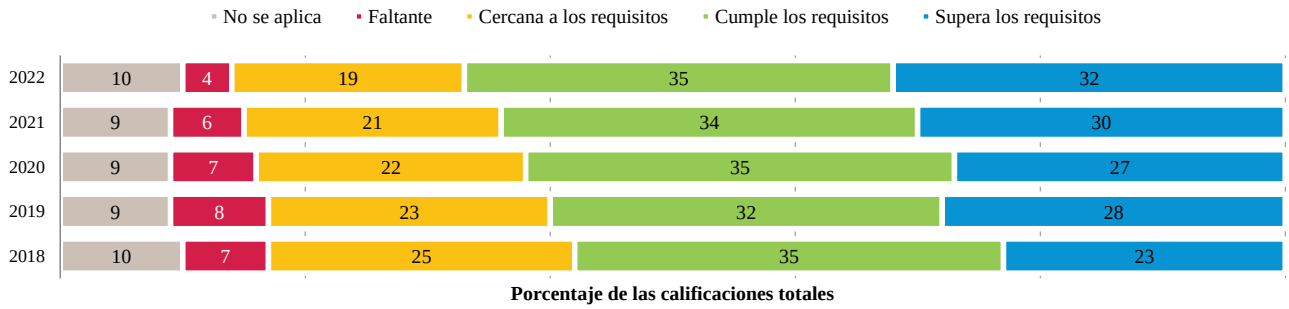
35. En el sitio web de ONU-Mujeres se publican las fichas de resultados anuales de las entidades del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas[12], con fines de transparencia, como sugirió la Dependencia Común de Inspección en su informe titulado “Examen del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres” (JIU/REP/2019/2).

[12] Véase www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results.

A. Rendición de cuentas a nivel de las entidades: Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2.0

36. El Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas siguió impulsando la mejora de los resultados del sistema en materia de integración de la perspectiva de género. En 2022, alrededor del 67 % de todas las calificaciones (el 74 % si se omiten las calificaciones de "no se aplica") correspondieron a las categorías de que se cumplían o superaban los requisitos (véase la figura I).

Figura I
Calificaciones generales del sistema de las Naciones Unidas en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas 2.0 (2018-2022)

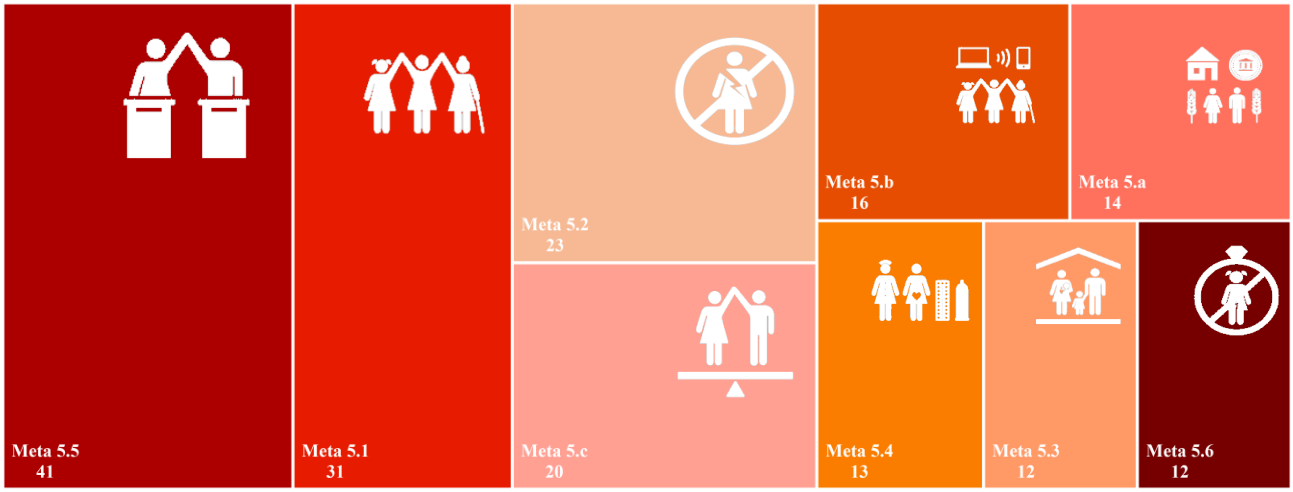


37. **Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (indicador del desempeño 1)**. Estas calificaciones siguieron mejorando y 48 entidades[13] (el 83 %) informaron de que estaban en vías de alcanzar sus resultados en materia de género; 23 comunicaron resultados transformadores (8 más que en 2021) al abordar las causas profundas de las desigualdades de género. Aunque estos resultados se alineaban principalmente con el Objetivo 5, el trabajo de las entidades también se cruzaba con otros Objetivos, concretamente con el Objetivo 8, sobre el trabajo decente; el Objetivo 16, de promover la paz, facilitar la justicia y construir instituciones sólidas; el Objetivo 3, sobre la salud; y el Objetivo 4, sobre la educación (véase la figura II).

[13] Véase https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/un-swap.

Figura II
Número de entidades que informan sobre la incorporación de perspectivas de igualdad de género en cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

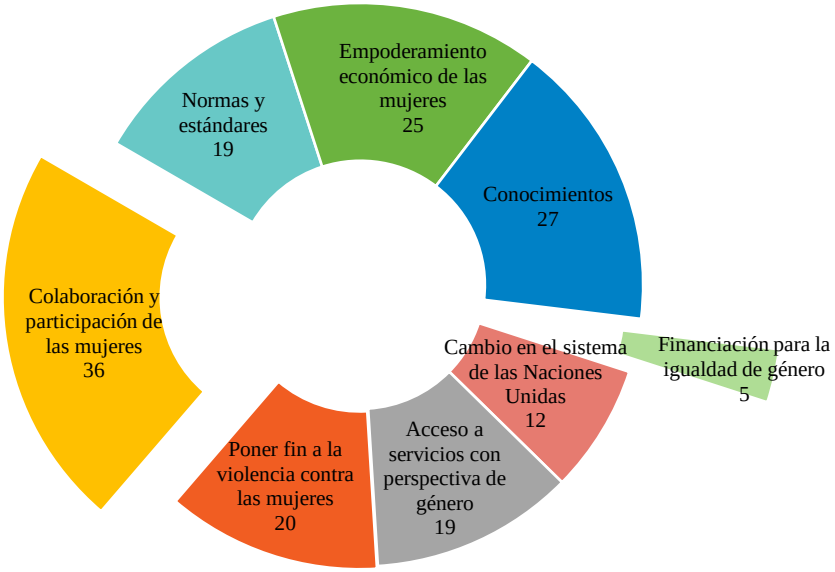
Figura III
Número de entidades que contribuyen a las esferas de las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5[a]



[a] Metas: 5.1. Poner fin a la discriminación; 5.2. Eliminación de la violencia; 5.3. Eliminación de los matrimonios forzados y la mutilación genital; 5.4. Reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado; 5.5. Liderazgo y adopción de decisiones; 5.6. Salud y derechos reproductivos; 5.a. Recursos económicos; 5.b. Tecnología; y 5.c. Políticas y legislación aplicable.

38. Los resultados comunicados por las entidades mostraron que las tres principales áreas temáticas en las que las entidades centraron su trabajo de género fueron la colaboración y la participación (36), los conocimientos (27) y el empoderamiento económico (25) (véase la figura IV).

Figura IV
Número de entidades que contribuyen a cada esfera temática



Nota: El grupo de trabajo interinstitucional de 2018 sobre resultados, presidido por ONU-Mujeres y formado con el fin de apoyar la presentación de informes sobre los 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 2)**. Como resultado de que los indicadores pertinentes se habían integrado en marcos de resultados institucionales, 47 entidades[14] (81 %) informaron sobre sus resultados en materia de género a sus órganos rectores utilizando sistemáticamente datos desglosados por sexo. De ellas, 23 entidades informaron sobre políticas de género y 32 sobre los resultados del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas.

40. **Resultados programáticos relacionados con el género no recogidos en los planes estratégicos (indicador del desempeño 3)**. Cumplieron los requisitos 24 entidades y 7 informaron de resultados transformadores en cuestión de género.

Análisis comparativo del desempeño general del sistema de las Naciones Unidas (2021-2022)

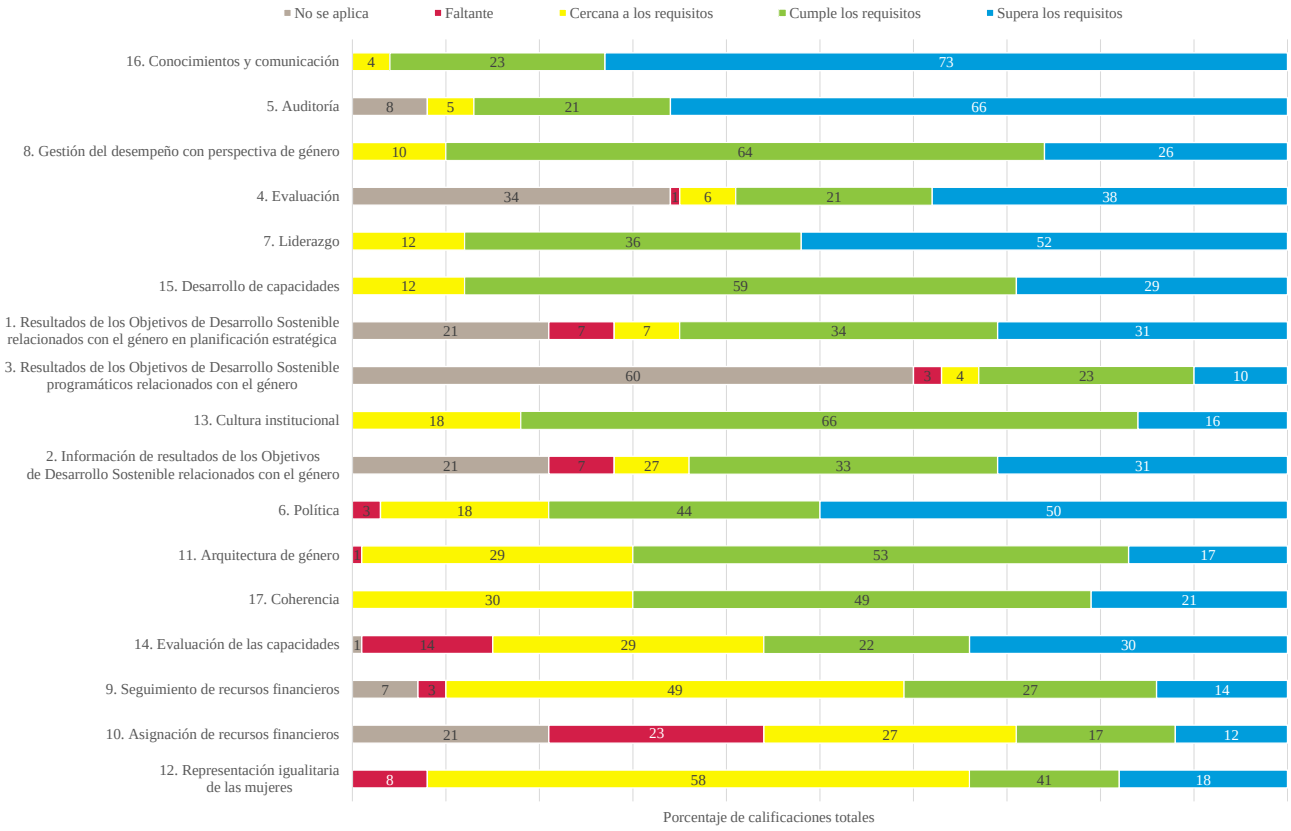
41. Esta sección ofrece un panorama general de los resultados de la integración de la perspectiva de género en todas las esferas funcionales (véase la figura V). La figura V contiene un desglose de las calificaciones globales por indicador del desempeño.

[14] *Ibid.*

Figura V

Calificaciones registradas en 2022 en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, por indicador del desempeño[a]

(En orden descendente)



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

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 (2012-2022)[a]

Indicadores del desempeño (clasificados por los resultados obtenidos en 2022)	*Porcentaje de las calificaciones correspondiente a las categorías “Cumple los requisitos” y “Supera los requisitos” (omitidas las de la categoría “No se aplica”)*						*Puntos porcentuales de diferencia*	
	2022	*2021*	*2020*	*2019*	*2018*	*2012*	*2021-2022*	*2012-2021*
16. Conocimientos y comunicación	96	89	86	85	89	34	7	62
5. Auditoría	94	95	94	92	89	13	(1)	81
8. Gestión del desempeño con perspectiva de género	90	87	91	91	88	59	3	31
4. Evaluación	90	82	81	67	72	36	8	54
7. Liderazgo	88	83	87	82	80	n. a.	5	n. a.
15. Desarrollo de la capacidad	88	86	84	87	76	23	2	65

Indicadores del desempeño (clasificados por los resultados obtenidos en 2022)	*Porcentaje de las calificaciones correspondiente a las categorías "Cumple los requisitos" y "Supera los requisitos" (omitidas las de la categoría "No se aplica")*						*Puntos porcentuales de diferencia*	
	2022	*2021*	*2020*	*2019*	*2018*	*2012*	*2021-2022*	*2012-2021*
1. Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	83	78	75	73	66	n. a.	5	n. a.
3. Resultados programáticos relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	83	83	78	69	70	n. a.	0	n. a.
13. Cultura institucional	82	79	73	75	76	48	3	34
2. Presentación de informes sobre los resultados relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	81	72	71	66	67	n. a.	9	n. a.
6. Políticas	79	80	74	81	82	40	(1)	39
11. Arquitectura de género	70	63	66	70	60	n. a.	7	n. a.
17. Coherencia	70	56	44	34	31	n. a.	14	(7)
14. Evaluación de capacidades	57	56	59	49	45	15	1	42
9. Seguimiento de recursos financieros	44	41	37	47	46	22	3	22
10. Asignación financiera	36	38	27	27	31	7	(2)	29
12. Representación igualitaria de las mujeres	34	31	26	19	17	n. a.	3	n. a.

[a] Porcentajes calculados omitiendo las calificaciones "no se aplica". Los porcentajes varían levemente con respecto a los de la figura.

Progresos notables

42. **Coherencia (indicador del desempeño 17)**. Se señaló un aumento de la labor interinstitucional, con un incremento de 14 puntos. Un total de 51 entidades se emparejaron para una revisión entre pares, lo que amplió las oportunidades de aprendizaje y colaboración.

43. **Conocimientos y comunicación (indicador del desempeño 16)**. Un total de 70 entidades declararon compartir públicamente conocimientos sobre igualdad de género, mientras que 53 declararon participar en comunidades de práctica interinstitucionales.

44. **Arquitectura de género (indicador del desempeño 11)**. Aunque un mayor número de entidades declaró contar con una dependencia de género dotada de recursos, fueron menos las que asignaron recursos para apoyar el trabajo en red de los coordinadores. Más de la mitad de las dependencias de género (51 %) siguieron informando de que habían ampliado sus competencias para incluir otras cuestiones transversales, el 30 % de ellas sin que se hubiesen asignado recursos adicionales. Trece entidades informaron de que tenían puestos de género vacantes desde hacía más de seis meses.

45. **Evaluación (indicador del desempeño 4)**. Hubo cuatro entidades más[15] que concluyeron sus evaluaciones de la incorporación de la perspectiva de género, lo que llevó el total a 26 en los últimos 5 a 8 años.

46. **Liderazgo (indicador del desempeño 7)**. Un total de 64 entidades informaron de que defendían la igualdad de género de manera interna y pública. Articular una visión clara en un discurso público destaca como el mecanismo de liderazgo más frecuente (67 %).

Puntos fuertes

47. La **auditoría (indicador del desempeño 5)**, con un 94 % de cumplimiento, y la **gestión del rendimiento con perspectiva de género (indicador del desempeño 8)** siguen siendo indicadores de desempeño elevado, con 66 entidades que integran evaluaciones de igualdad de género en los valores y competencias básicos para todo el personal. Entre esas entidades, 19 establecieron premios a la excelencia en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

48. **Desarrollo de la capacidad (indicador del desempeño 15)**. Un total de 64 entidades impartieron formación obligatoria en materia de género, 54 de ellas aplicando el curso "I Know Gender"[16] y 21 ofreciendo además formación a medida para directivos superiores.

49. **Cultura institucional (indicador del desempeño 13)**. Sesenta entidades cumplían los requisitos, lo que indica un entorno propicio para todo el personal.

50. **Política (indicador del desempeño 6)**. Cincuenta y ocho entidades cuentan con una política de género. El Plan de Acción para Todo el Sistema catalizó un crecimiento significativo dentro del sistema al convertir las políticas de género en una norma obligatoria y proporcionar orientación y apoyo para el desarrollo de dichas políticas.

Esferas susceptibles de mejora

51. **Evaluación de capacidades (indicador del desempeño 14)**. Solo 41 de las 73 entidades han elaborado planes de desarrollo de la capacidad.

52. **El seguimiento (indicador del desempeño 9)** y **la asignación de los recursos financieros (indicador del desempeño 10)** avanzaron lentamente: 30 entidades utilizaron el marcador de igualdad de género —17 lo aplicaron a la totalidad de sus presupuestos y 13 a fuentes presupuestarias específicas— y 41 establecieron un punto de referencia. Resulta notable que 12 entidades hayan declarado haber superado sus bases de referencia. Se espera que la recién adoptada norma del marcador de igualdad de género promueva la mejora de las inversiones financieras en igualdad de género.

53. **La representación igualitaria de las mujeres (indicador del desempeño 12)** sigue siendo uno de los indicadores más difíciles, debido a factores que van desde una cultura organizativa inadecuada hasta la escasa inversión en actuaciones para atraer talento femenino cualificado en puestos superiores y técnicos.

[15] *Ibid.*

[16] Puede consultarse en https://portal.trainingcentre.unwomen.org/product/i-know-gender-1-2-3-gender-concepts-to-get-started-international-frameworks-for-gender-equality-and-promoting-gender-equality-throughout-the-un-system/?lang=es.

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

54. La adopción del sistema de calificación actualizado ha aumentado significativamente desde su adopción en 2018. En 2022, 76 equipos en los países presentaron un informe, lo que supone un aumento en comparación con 38 en 2020 y 9 en 2018. De esos 76 equipos en los países, 19 prepararon un informe exhaustivo diseñado en consonancia con la etapa de planificación del Marco de Cooperación y 57 prepararon un informe anual sobre los progresos realizados[17].

Análisis de los informes exhaustivos de 2018-2022

55. Para el período 2018-2022, 89 equipos en los países completaron un informe exhaustivo. De ellos, 30 (34 %) cumplieron o superaron 9 o más (60 %) de los 15 requisitos de desempeño del sistema de calificación. En todos los equipos en los países, los tres indicadores siguientes registraron el mejor desempeño: a) la colaboración y la consulta con el Gobierno en materia de igualdad de género; b) la existencia de una cultura institucional que apoye la igualdad de género; y c) la colaboración y la consulta con las organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la igualdad de género. Los indicadores que requieren el avance de las medidas para lograr la paridad de género, la garantía de la asignación y el seguimiento de los recursos financieros y el desarrollo de la capacidad para la integración de la perspectiva de género registraron los peores resultados.

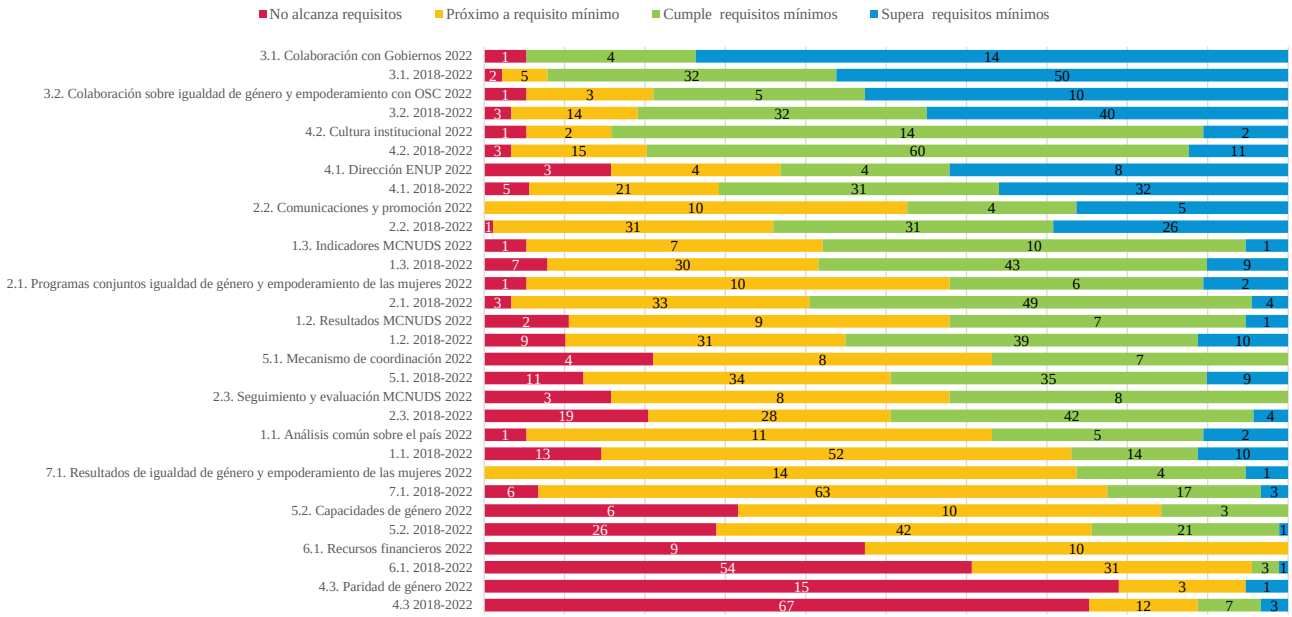
56. En la figura VI se presentan los detalles completos del desempeño por indicador para 2022, en orden descendente, y se incluyen los resultados acumulados de 2018 a 2022 a efectos comparativos.

[17] 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 de 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. 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 preparado en el marco de la evaluación general.

Figura VI

Calificaciones recogidas en los informes exhaustivos del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países en 2022 y en el período 2018-2022, por indicador del desempeño

(Porcentaje de las calificaciones totales)



Nota: Las figuras se han redondeado. Todos los porcentajes se han calculado utilizando cifras sin redondear.

Abreviaciones: ENUP = equipo de las Naciones Unidas en el país, MCNUDS = Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y OSC = organización de la sociedad civil.

57. Los tres indicadores con mejor desempeño en 2022 fueron los enumerados en los párrafos 58 a 60.

58. **Colaboración con el Gobierno (indicador del desempeño 3.1)**. Como indicador de mayor desempeño, el 95 % de los equipos en los países (18 de 19) que presentaron informes exhaustivos en 2022 indicaron que habían cumplido o superado los requisitos.

59. **Cultura institucional (indicador del desempeño 4.2)**. Alrededor del 84 % de los equipos en los países (16 de 19) cumplieron o superaron los requisitos de desempeño para este indicador. El compromiso de los directores de fondos, programas y organismos especializados con la igualdad de género en el lugar de trabajo y las medidas para prevenir la explotación y los abusos sexuales fueron los aspectos valorados más positivamente en la encuesta del personal. Por el contrario, la conciliación de la vida laboral y personal recibió la valoración menos positiva. Las mujeres son un 19 % más propensas a valorar esta cuestión de forma menos positiva que los hombres.

60. **Colaboración y consulta con las organizaciones de la sociedad civil (indicador del desempeño 3.2)**. Alrededor del 79 % de los equipos en los países (15 de 19) cumplieron o superaron los requisitos para este indicador. Los equipos en los países fueron los más propensos a colaborar con las organizaciones de la sociedad civil en iniciativas conjuntas que fomentaban la igualdad de género y fueron los menos propensos a centrarse en fortalecer de forma sustantiva la participación y colaboración de las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en el campo de

la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la localización o implementación de los Objetivos relacionados con el género.

61. A la inversa, los tres indicadores que registraron los peores resultados fueron los enumerados en los párrafos 62 a 64.

62. **Recursos financieros (indicador del desempeño 6.1)**. Aunque el desempeño siguió siendo escaso entre los equipos en los países que presentaron un informe exhaustivo en 2022, el 53 % de los equipos en los países (10 de 19) se acercaron a los requisitos mínimos y el 21 % de los equipos en los países (4 de 19) organizaron formaciones sobre el marcador de igualdad de género durante su ciclo actual del Marco de Cooperación.

63. **Paridad de género (indicador de rendimiento 4.3)**. Solo el 5 % de los equipos en los países (1 de 19) superó el requisito. Otro 79 % (15 de 19) no cumplió en absoluto los requisitos de desempeño, debido a la falta de mecanismos de los equipos en los países para supervisar la paridad de género en la dotación de personal. Otros impedimentos fueron la falta de oportunidades de desarrollo profesional para el personal de nivel medio; la falta de rendición de cuentas en las decisiones de contratación, incluida la falta de aplicación de medidas especiales; y una falta de aplicación de las recomendaciones de las directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas, en particular en las directrices específicas para crear un entorno propicio sobre el terreno.

64. **Desarrollo de capacidades adecuadas para incorporar la perspectiva de género (indicador del desempeño 5.2)**. Solo el 16 % de los equipos en los países (3 de 19) informaron de un desarrollo de capacidades adecuado para incorporar la perspectiva de género, mientras que el 53 % (10 de 19) se acercó a los requisitos.

Análisis de los informes anuales sobre los progresos realizados correspondientes a 2022

65. En 2022, 57 equipos en los países[18] presentaron un informe anual sobre los progresos realizados para actualizar sus resultados e informar sobre la aplicación de su Plan de Acción. De esa cifra, 26 equipos en los países (el 46 %) cumplieron o superaron el 75 % o más de los requisitos de rendimiento.

66. En cuatro indicadores del desempeño, los equipos en los países que cumplían o superaban los requisitos de desempeño aumentaron en un 25 % o más desde su evaluación de referencia en 2018, como se muestra en los párrafos 67 a 70.

67. **El análisis común sobre el país (indicador del desempeño 1.1)** registró el mayor avance, con un aumento del 35 % en la proporción de equipos en los países que cumplían o superaban los requisitos al incorporar el análisis de género, incluidas las causas subyacentes de la desigualdad de género y la discriminación contra las mujeres en todos los sectores del análisis común sobre el país y utilizar sistemáticamente datos desglosados por sexo y que tenían en cuenta el género.

68. **El mecanismo de coordinación de la igualdad de género (indicador del desempeño 5.1)** registró un aumento del 30 % en la proporción de equipos en los

[18] Equipos de las Naciones Unidas en los países en los siguientes países y áreas: Albania, Argelia, Armenia, Azerbaiyán, Bahrein, Bangladesh, Belarús, Botswana, Brasil, Camboya, China, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Egipto, Etiopía, Gambia, Georgia, Ghana, Guatemala, Haití, India, Indonesia, Irán (República Islámica del), Jordania, Kazajstán, Kirguistán, Líbano, Liberia, Malawi, Maldivas, Marruecos, México, Mozambique, Myanmar, Nepal, Níger, Nigeria, Pacífico (Fiji), Pacífico (Samoa), Paraguay, República de Moldova, República Unida de Tanzanía, Rwanda, Senegal, Serbia, Sierra Leona, Sri Lanka, Tailandia, Tayikistán, Timor-Leste, Uganda, Viet Nam, Zambia, Zimbabwe y Kosovo.

países que cumplían o superaban los requisitos mediante la formalización y el fortalecimiento de la dirección, las operaciones y la composición del grupo temático de género.

69. **El desarrollo de capacidades (indicador del desempeño 5.2)** registró un aumento del 25 % en la proporción de equipos en los países que aplicaron medidas destinadas a desarrollar las capacidades del personal de las Naciones Unidas para la incorporación de la perspectiva de género. Como resultado, un mayor número de equipos de país están ofreciendo iniciativas de capacitación basadas en el análisis de las deficiencias en materia de capacidad y poniendo en marcha sistemáticamente iniciativas para dotar al personal de conocimientos técnicos sobre la incorporación de la perspectiva de género.

70. **El seguimiento y la evaluación (indicador del desempeño 2.3)** registró un aumento del 23 % en la proporción de equipos en los países que aplicaban medidas para fortalecer los sistemas y las capacidades para hacer seguimiento, presentar informes y llevar a cabo una evaluación de los progresos hacia los resultados previstos en materia de igualdad de género.

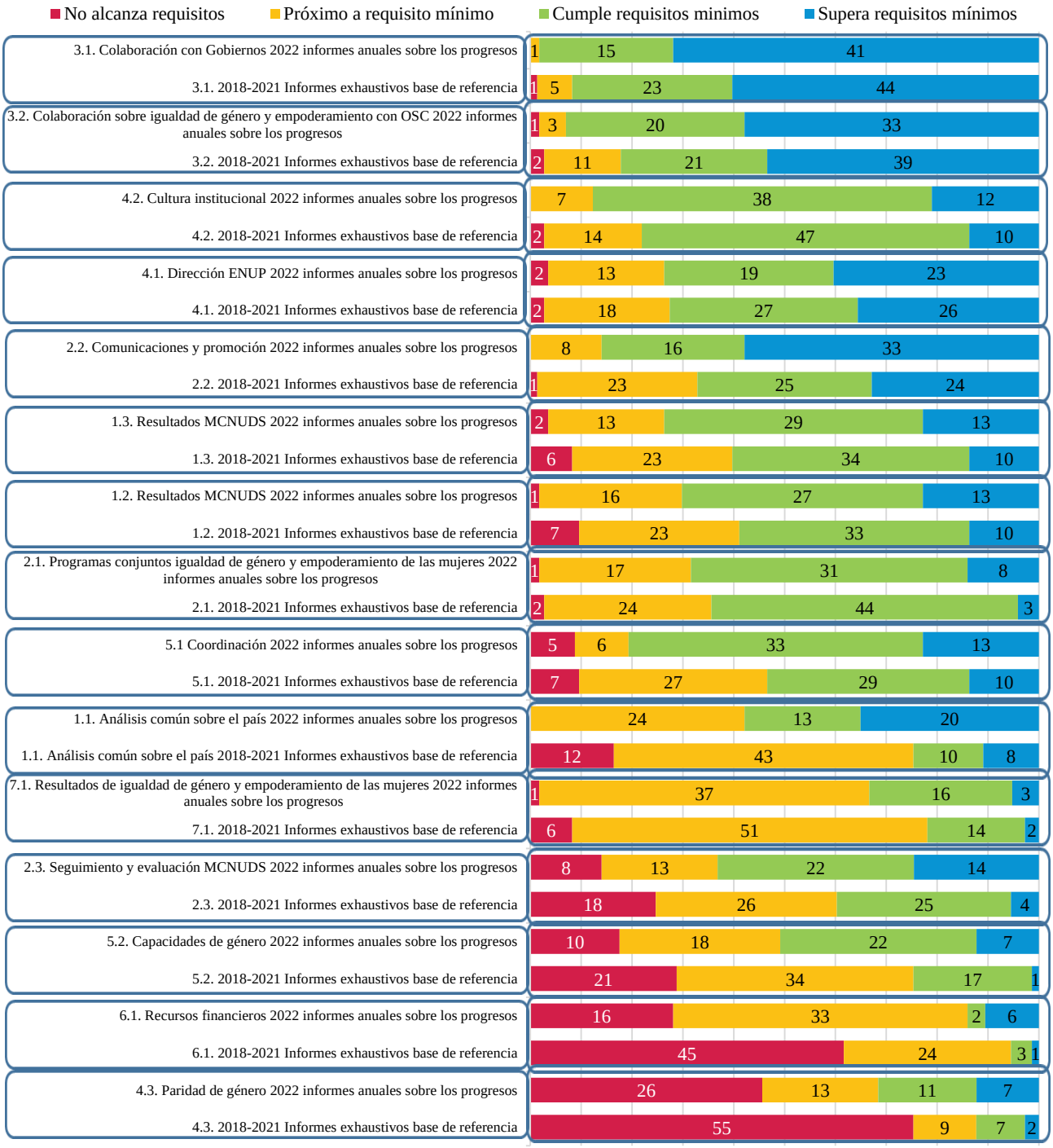
71. Las medidas conjuntas para reforzar los sistemas de seguimiento de los marcos de cooperación que tengan en cuenta las cuestiones de género y la integración de un mayor enfoque de género en los informes anuales de los marcos de cooperación y la evaluación final llevaron a una mejora de las capacidades de los equipos en los países para el seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género.

72. Resulta preocupante que el liderazgo en materia de igualdad de género de los equipos de las Naciones Unidas en los países (indicador del desempeño 4.1) registrara un descenso de 3 puntos porcentuales en la proporción de equipos de país que cumplían o superaban los requisitos entre los equipos de país que presentaron un informe anual sobre los progresos. Aunque esto no constituye un gran retroceso y representa el único indicador en el que no se avanzó en 2022, entre los factores que probablemente contribuyeron al descenso figuran la ausencia de criterios relacionados con la igualdad de género en las evaluaciones de liderazgo y la falta de temas relacionados con la igualdad de género en el programa de las reuniones de jefes de oficina.

Figura VII

Comparación de las calificaciones de los informes anuales de 2022 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 exhaustivos

(Porcentaje)



Abreviaciones: ENUP = equipo de las Naciones Unidas en el país, MCNUDS = Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y OSC = organización de la sociedad civil.

V. Carencias y dificultades

73. El sistema de las Naciones Unidas sigue redoblando los esfuerzos para incorporar más rápido la perspectiva de género en toda la Organización a nivel mundial, regional y nacional, entre otros ámbitos en el contexto de la Agenda 2030. Se han realizado esfuerzos en todo el sistema de las Naciones Unidas para promover firmemente la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género, como lo demuestran las iniciativas a nivel de las entidades, la colaboración interinstitucional y la presentación de informes sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y el equivalente en los equipos en los países. Sin embargo, siguen existiendo carencias y dificultades. La insuficiencia de datos sigue obstaculizando la integración efectiva de la perspectiva de género y el seguimiento de la aplicación sensible al género del Objetivo 5 y de todos los demás Objetivos, como se señaló en el *Panorama de género 2022*.

74. La capacidad desigual de integración de la perspectiva de género afecta a la capacidad de proporcionar un apoyo político integrado a las prioridades nacionales en materia de género. El número total de entidades que realizan sistemáticamente evaluaciones de capacidad sigue siendo bajo, debido en parte a los limitados recursos disponibles para esta tarea y en parte a la diversificación de la labor de las dependencias de género para incluir cuestiones más amplias de diversidad, igualdad e inclusión, sin apoyo adicional. La mitad de las 39 entidades de las Naciones Unidas que cuentan con una dependencia de género han visto ampliadas sus competencias para abarcar otras cuestiones transversales, el 30 % de ellas sin la asignación de recursos adicionales.

75. Además, la asignación de prioridad, en el proceso principal de planificación estratégica, a los resultados en materia de género de alto nivel y susceptibles al seguimiento, y la aplicación de políticas institucionales de género siguen exigiendo esfuerzos sostenidos por parte de las entidades de las Naciones Unidas. Además, el análisis basado en el género y la integración de la perspectiva de género siguen sin aplicarse sistemáticamente, incluso en algunos ámbitos técnicos de trabajo, así como en la acción humanitaria, la paz y la seguridad, y los derechos humanos. En 2022 se mejoraron la integración de la perspectiva de género y la inclusión de la discapacidad en todo el sistema de las Naciones Unidas, pero se requieren mayores conocimientos especializados y capacidad.

76. En cuanto a la rendición de cuentas sobre la integración de la perspectiva de género, el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas y el Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países siguen siendo marcos esenciales para impulsar enfoques coordinados y armonizados de la integración de la perspectiva de género en todo el sistema, pero es necesario sistematizarlos más. Además, aunque estos marcos son exhaustivos y complementarios, la escala y la ambición de la Agenda 2030 exigen una mayor rendición de cuentas sobre los resultados.

77. La armonización de las normas aplicables a todo el sistema para la incorporación de la perspectiva de género sigue demostrando un potencial significativo para una mayor integración del análisis y las respuestas en materia de género en la labor del sistema de las Naciones Unidas. La ampliación de un enfoque sistemático de las normas comunes sirve para potenciar aún más la acción conjunta y el aprendizaje colectivo, con lo que sirve de base para la evaluación de los avances en la incorporación de la perspectiva de género, entre otros contextos en el de los Objetivos.

78. En 2022, solo el 26 % de los equipos en los países que presentaron un informe exhaustivo y un 33 % de los equipos que presentaron un informe anual habían logrado o estaban en vías de lograr los resultados relacionados con la igualdad de género previstos en su Marco de Cooperación. En 2021, este indicador tuvo unos valores ligeramente superiores, con un 23 % y un 44 %, respectivamente.

79. Además, en 2022, el 43 % de los equipos en los países que presentaron un informe exhaustivo habían incorporado la igualdad de género en todos los programas operativos conjuntos de las Naciones Unidas, lo que supone un descenso con respecto a 2021, cuando la cifra se situaba en el 67 %. En cambio, la proporción de equipos en los países que presentaban informes anuales sobre los progresos aumentó del 63 % en 2021 al 68 % en 2022.

80. El fortalecimiento de la aplicación del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas y el Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países contribuirá al logro del objetivo general de una respuesta más coherente y eficaz de las Naciones Unidas a las prioridades nacionales de los Objetivos y sus componentes de género. Los órganos rectores también pueden desempeñar un papel crucial a la hora de reforzar la rendición de cuentas por los resultados y acelerar la aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género.

81. Las entidades y los equipos en los países siguen realizando progresos constantes en la integración de la perspectiva de género en los planes estratégicos y los resultados del Marco de Cooperación. Sin embargo, persisten lagunas en materia del establecimiento y el cumplimiento de los objetivos financieros de las asignaciones y los gastos para la igualdad de género.

82. A pesar de los encomiables progresos realizados en la adopción del marcador de igualdad de género como nueva norma de datos de las Naciones Unidas, la lentitud en su plena aplicación y en la consecución de ambiciosos objetivos financieros a todos los niveles, combinada con la creciente demanda de dependencias de género y coordinadores de cuestiones de género, sigue siendo una tendencia preocupante.

83. A nivel de los países, los informes anuales de los equipos en los países en el sistema de calificación demuestran notables mejoras en el cumplimiento de los requisitos mínimos, especialmente en relación con el análisis de género, las capacidades de integración de la perspectiva de género, los mecanismos de coordinación de género y el seguimiento y la evaluación que respondan a las cuestiones de género. Sin embargo, aunque el número de equipos en los países que utilizan el sistema de calificación para presentar informes aumentó de 72 equipos en 2021 a 89 en 2022, 43 equipos siguen sin implementarlo.

84. Además, 14 de los equipos en los países (19 %) que completaron un informe exhaustivo entre 2018 y 2021 no presentaron un informe anual de progreso en 2022, mientras que 8 equipos (11 %) no han presentado un informe anual de progreso en los últimos dos años. El objetivo sigue siendo la cobertura universal en todos los equipos en los países, tanto para los informes exhaustivos como para los anuales.

VI. Conclusiones y recomendaciones

85. La igualdad de género sigue siendo un motor clave del desarrollo sostenible; sigue siendo fundamental la incorporación coherente de la perspectiva de género en la labor de las entidades del sistema de las Naciones Unidas en apoyo de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing y la Agenda 2030. Como se pone de manifiesto en el presente informe, las iniciativas a escala internacional y nacional están profundizando en el compromiso dirigido a acelerar los avances en materia de

igualdad de género. El trabajo realizado en el contexto del informe del Secretario General titulado “Nuestra Agenda Común” apoya la defensa de la inclusión de la mujer en los espacios multilaterales y fuera de ellos, al tiempo que refuerza la coordinación y el enfoque del trabajo interinstitucional para atender mejor los derechos y necesidades de las mujeres y las niñas.

86. El examen independiente de las capacidades de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género incluyó una evaluación de las capacidades de incorporación de la perspectiva de género en todos los pilares. Las conclusiones y recomendaciones derivadas de ese examen abordan cuestiones de estructura, financiación y liderazgo que mejorarían aún más las capacidades y los resultados de la incorporación de la perspectiva de género en toda la Organización, de modo que esta pueda prestar mejores servicios a las mujeres y las niñas de todo el mundo. Estos esfuerzos ponen de relieve la importancia y las ventajas de integrar la perspectiva de género en las prioridades políticas mundiales de las Naciones Unidas y en las consiguientes medidas de seguimiento. Las recomendaciones del examen servirán de base para el trabajo sobre las Naciones Unidas 2.0 como parte de Nuestra Agenda Común.

87. Del mismo modo, los compromisos adquiridos con Generación Igualdad también refuerzan la creación de coaliciones en favor de la igualdad de género. Se espera que la incorporación de ONU-Mujeres al Comité Permanente entre Organismos refuerce aún más la integración de la perspectiva de género en la acción humanitaria. Además, la presentación de informes sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas y el Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países ha proporcionado pruebas de los progresos realizados en la incorporación de la perspectiva de género en las funciones y procesos de las entidades y los equipos de las Naciones Unidas en los países. A pesar de lo anterior, aún queda mucho por hacer. El fortalecimiento y la aceleración de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas requiere un apoyo y una acción importantes a nivel de todo el sistema para mejorar los resultados en todos los niveles. En consecuencia, se recomienda que el sistema de las Naciones Unidas, incluidos los organismos especializados y los fondos y programas, considere la posibilidad de adoptar las siguientes medidas:

a) Reforzar el apoyo para acelerar 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 en los planos mundial, regional y de los países, tomando en consideración las repercusiones extraordinarias de las crisis mundiales, entre ellas la pandemia de COVID-19, en los progresos realizados anteriormente en el ámbito de la igualdad de género;

b) Realizar esfuerzos sostenidos para evaluar y supervisar la capacidad del sistema de las Naciones Unidas, sus entidades y oficinas sobre el terreno, para abordar la incorporación de la perspectiva de género para la aplicación de la Agenda 2030, incluido un análisis de su arquitectura de género en términos de recursos y posicionamiento para influir en las decisiones;

c) Garantizar que todas las entidades de las Naciones Unidas aprueben normas sólidas y comúnmente acordadas en todo el sistema y apliquen enfoques armonizados y coordinados para la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles y en todos los ámbitos de trabajo;

d) Asegurarse de que todas las entidades de las Naciones Unidas incluyan la igualdad de género como resultado de alto nivel en sus planes estratégicos a fin de aplicar de forma efectiva las perspectivas de igualdad de género en todas las actividades de la Organización;

e) Reforzar la capacidad de las entidades de las Naciones Unidas para la gestión y la presupuestación basadas en los resultados a fin de permitir una sólida presentación de informes en todo el sistema y la agregación de los resultados relacionados con el género para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible;

f) Garantizar el establecimiento y fortalecimiento de una función dedicada a la igualdad de género a través de dependencias especializadas con recursos y conocimientos específicos para implementar la política y estrategia de género de las entidades en el contexto de su mandato, mediante entre otras cosas la aplicación de una perspectiva interseccional para dar cuenta de toda la gama de dinámicas de poder que sustentan las desigualdades de género;

g) Garantizar una financiación adecuada, predecible y sostenible para la igualdad de género con el fin de cumplir con la Plataforma de Acción de Beijing y la Agenda 2030 y lograr un cambio transformador para las mujeres y las niñas;

h) Fortalecer la aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en las entidades de las Naciones Unidas y la consecución de los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género, entre otras cosas reforzando la supervisión a todos los niveles y garantizando un seguimiento financiero eficaz de las inversiones para la igualdad de género y los derechos de la mujer y la consecución de los objetivos financieros mínimos;

i) Aplicar el marcador de igualdad de género de forma más sistemática en todas las entidades de las Naciones Unidas, los equipos en los países y los fondos mancomunados interinstitucionales, entre otras cosas mediante un uso mayor y con un fortalecimiento recíproco de las herramientas de todo el sistema (por ejemplo, UN-Info, el marcador de igualdad de género y el Plan de Acción para Todo el Sistema de los equipos de las Naciones Unidas en los países) a fin de garantizar una financiación adecuada para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer dentro del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible;

j) Aumentar la inversión en el desarrollo de capacidades para la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género, prestando especial atención al refuerzo del análisis de género y a la recopilación de datos desglosados por sexo, para integrar plenamente las consideraciones de género en los ámbitos de trabajo técnicos, no técnicos y emergentes, mediante entre otras cosas la colaboración y coordinación interinstitucionales y prestando especial atención al refuerzo del análisis de género específico para las personas más rezagadas;

k) Mejorar la rendición de cuentas sobre los resultados y la coherencia mediante la plena aplicación y participación de las entidades del sistema y los equipos en los países en la presentación de informes sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, entre otras cosas racionalizando y vinculando el análisis de la rendición de cuentas específica de cada entidad sobre la incorporación de la perspectiva de género con los resultados a nivel de los equipos en los países y fortaleciendo la planificación estratégica, la gestión del desempeño que responda a las cuestiones de género y la recopilación, disponibilidad y utilización de datos desglosados por sexo;

l) Exhortar a todos los equipos de las Naciones Unidas en los países a que apliquen plenamente el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas, en particular mediante la presentación de informes completos y anuales, garantizando al mismo tiempo la armonización con los principales marcos y procesos de reposicionamiento de las Naciones Unidas y asegurando resultados tangibles para la igualdad de género y las mujeres y las niñas mediante un sólido enfoque de incorporación de la perspectiva de género;

m) Seguir reuniendo a los equipos de las Naciones Unidas en los países a través de la red de coordinadores del Plan de Acción para Todo el Sistema de los equipos de las Naciones Unidas en los países para dialogar e intercambiar buenas prácticas con el fin de apoyar los esfuerzos individuales de los equipos en los países para avanzar en los indicadores con desempeño inferior y aumentar el número de equipos en los países que presentan informes exhaustivos y anuales;

n) Animar a los grupos temáticos de género a que apliquen plenamente las normas y procedimientos para los grupos temáticos de género en sus actuaciones encaminadas a apoyar a los equipos de país en el establecimiento de sistemas en los que se normalicen los enfoques de integración de la perspectiva de género y se fortalezcan las capacidades para una programación que tenga en cuenta el género;

o) Seguir fortaleciendo el intercambio Sur-Sur proporcionando oportunidades periódicas para el aprendizaje mutuo y el intercambio entre los equipos de las Naciones Unidas en los países, así como oportunidades para documentar y compartir buenas prácticas. Además, seguir centrándose en los indicadores del desempeño en los que los avances hasta la fecha han sido lentos o siguen siendo escasos;

p) Aumentar la participación directa y significativa de las mujeres en las intervenciones humanitarias, de paz, de derechos humanos y de desarrollo, con inclusión de los ámbitos de la adaptación al cambio climático, la respuesta a la seguridad alimentaria y la prevención de desastres, como aspecto clave de los esfuerzos de localización;

q) Reforzar la capacidad de análisis de género para fortalecer las consideraciones de igualdad de género en la agenda sobre la paz y la seguridad;

r) Defender firmemente la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas en los procesos normativos a fin de potenciar la integración de la perspectiva de género en las cuestiones de derechos humanos;

s) Fomentar mayores sinergias entre el trabajo de los coordinadores de cuestiones de género y los que trabajan en la inclusión de la discapacidad para optimizar la movilización y utilización de recursos con el fin de reforzar los conocimientos especializados sobre igualdad de género e inclusión de la discapacidad.