



# Consejo Económico y Social

Distr. general  
14 de mayo de 2020  
Español  
Original: inglés

**Adopción de decisiones**

---

## Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

**Período de sesiones anual de 2020**

29 de junio a 2 de julio de 2020

Tema 8 del programa provisional\*

### **Respuesta de la administración al informe de evaluación**

### **Evaluación del Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros del UNICEF**

#### **I. Reseña**

1. En 2019 se realizó una evaluación independiente para valorar la calidad, la aplicación y los resultados de los dos Planes de Acción para la Igualdad entre los Géneros del UNICEF sucesivos durante el período comprendido entre 2014 y 2019. La última vez que el UNICEF evaluó su política de género de 1994 fue en 2008. Desde entonces, ha elaborado una política de género revisada (2010); dos Planes de Acción para la Igualdad entre los Géneros sucesivos (2014-2017 y 2018-2021), en consonancia con los dos Planes Estratégicos para los mismos períodos; y ha publicado informes importantes sobre discriminación laboral por razón de género, acoso sexual, acoso y abuso de autoridad, y sobre la protección contra la explotación y los abusos sexuales (2018). Ambos Planes de Acción para la Igualdad entre los Géneros tienen como objetivo que tanto en los programas del UNICEF como en los sistemas institucionales se tenga en cuenta la igualdad de género. Esta es una prioridad estratégica para el UNICEF y todos los años se envían informes sobre los progresos realizados en materia de igualdad de género a la Junta Ejecutiva.

2. El personal y los directivos superiores de la organización han respondido positivamente tanto al proceso como a los resultados de la evaluación de 2019, destacando las exhaustivas consultas celebradas con los equipos en los países, los regionales y los de la sede, y el examen en profundidad de la documentación y los datos disponibles. En general, se consideró que la cantidad y calidad de los datos recopilados era sustancial y se ajustaba a los términos de referencia de la evaluación.

3. En la evaluación se alaban los importantes progresos que el UNICEF ha realizado para conseguir los resultados que se exponen en los Planes de Acción para

---

\* E/ICEF/2020/6.

Nota: El presente documento ha sido procesado en su totalidad por el UNICEF.



la Igualdad entre los Géneros. Ambos planes contribuyeron a sentar unas bases firmes para el trabajo del UNICEF en materia de igualdad de género. Estaban debidamente armonizados con los marcos normativos y adoptaban una visión pragmática de la igualdad de género que era coherente con el modelo operativo del UNICEF. A nivel programático, se han registrado logros destacados, especialmente evidentes en ámbitos como el de la atención materna de calidad, la mejora del acceso de las niñas a la educación, la lucha contra la violencia de género y la gestión digna de la salud y la higiene menstruales. El fortalecimiento de las alianzas mundiales y nacionales, el uso cada vez mayor de enfoques multisectoriales y el énfasis en el uso de la innovación como estrategia para acelerar los resultados han sido decisivos para el éxito. También se han realizado progresos sustanciales en las metas relativas a las adolescentes, como en lo que respecta a los esfuerzos por reducir el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina, acelerar la vacunación contra el virus del papiloma humano y dotar a las niñas de habilidades para el futuro.

4. Institucionalmente, los Planes de Acción para la Igualdad entre los Géneros han contribuido a forjar la arquitectura y los sistemas de género del UNICEF a partir de una base limitada, y han impulsado la inversión en el desarrollo de capacidades sobre cuestiones de género de una forma más amplia en toda la organización. La alianza mundial para el aprendizaje establecida con la Universidad George Washington—el programa GenderPro— es el primer curso acreditado para profesionales. Con objeto de fortalecer la programación con perspectiva de género, el UNICEF ha desarrollado herramientas como el examen de los programas en materia de género y una norma institucional del plan de acción para la igualdad entre los géneros con la que comprobar el grado de integración de la perspectiva de género en los documentos de los programas para los países. Los recursos ordinarios de especialización en género, sobre todo en el plano regional, apoyados por el compromiso del personal directivo, contribuyeron a que el pensamiento institucional general en materia de igualdad de género pasara de “por qué” a “cómo” lograrla.

5. Los Planes de Acción para la Igualdad entre los Géneros también lograron ampliar los recursos para la programación de género, lo que supuso que el gasto asociado a estas cuestiones se acercase a la cifra de referencia del 15% recomendado en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. El UNICEF ha mejorado de manera sistemática su desempeño en lo tocante al Plan de Acción para Todo el Sistema, lo que refleja el compromiso de la organización con la igualdad de género. El UNICEF no ha tenido reservas a la hora de someterse a exámenes independientes de sus políticas y procedimientos institucionales para promover un lugar de trabajo en el que se respete la equidad de género. Tras haber completado el proceso de obtención de la Certificación EDGE (Dividendos Económicos para la Igualdad de Género) en 2018, el UNICEF desarrolló un plan de acción para reducir las brechas de género entre el personal y para fomentar en el lugar de trabajo una cultura que tenga en cuenta las cuestiones de género. La campaña mundial para introducir modalidades de trabajo flexibles para el personal del UNICEF fue uno de los resultados más tangibles del plan de acción EDGE, lo que contribuyó a crear una cultura de trabajo con perspectiva de género en el seno de la organización.

6. No obstante, la evaluación insta a tomar medidas más ambiciosas de aquí en adelante. Recomienda que la futura política en materia de género, así como el plan de acción o aplicación, sean más ambiciosos, en consonancia con el alcance programático, la repercusión y el mandato mundial de la organización en lo relativo a los derechos de las mujeres y de los niños. Ofrece recomendaciones para mejorar la acción programática y los ajustes institucionales, sobre todo en términos de fortalecer el liderazgo, la capacidad y la rendición de cuentas con miras a garantizar que la igualdad de género forme parte intrínseca de la organización.

7. De las ocho recomendaciones que se plantean en materia de programación y políticas (incluida una general), el UNICEF está totalmente de acuerdo con todas, salvo una. El UNICEF está especialmente de acuerdo con la necesidad de: a) adoptar un enfoque más “transformador” de la visión del UNICEF sobre la programación en materia de género para que refleje las realidades cambiantes en este ámbito, sobre todo en lo que respecta a las normas sociales y de género; b) adoptar medidas más deliberadas de integración de la perspectiva de género en la respuesta humanitaria; c) ampliar las soluciones innovadoras para impulsar aquellos ámbitos en los que los resultados vayan retrasados en lo tocante a la incorporación de la perspectiva de género; y d) realizar reformas institucionales que sitúen al UNICEF a la cabeza de la igualdad de género en el lugar de trabajo, así como en su labor programática para los niños y las mujeres. Para ello, será necesario intensificar los esfuerzos actuales del UNICEF para mejorar los conocimientos, la capacidad y la rendición de cuentas a fin de obtener resultados en materia de género sobre el terreno, al tiempo que se refuerza el liderazgo a todos los niveles. También significará garantizar la disponibilidad de recursos suficientes (tanto humanos como financieros) para alcanzar las metas en materia de igualdad de género del Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros y el Plan Estratégico actuales, así como de los siguientes.

8. La evaluación recomienda centrarse menos en la programación específica en materia de género y más en la inversión en la incorporación de la perspectiva de género. Aunque el UNICEF está de acuerdo en que es imprescindible aumentar la inversión en la incorporación de esta perspectiva, la programación en los ámbitos prioritarios específicos para las adolescentes en ambos Planes de Acción para la Igualdad entre los Géneros ha dado resultados considerables y ha incidido de manera notable en los avances para la incorporación de la perspectiva de género en general. Además, las pruebas disponibles sobre lo que funciona de forma incuestionable en lo que respecta a la incorporación de la perspectiva de género siguen siendo limitadas. En lugar de adoptar un enfoque en el que haya que optar por una u otra opción, el UNICEF propone seguir invirtiendo en programas de igualdad de género específicos, asegurando al mismo tiempo que se documenten las buenas prácticas y las lecciones aprendidas en la incorporación de la perspectiva de género para que puedan reproducirse a escala mediante la nueva política y el nuevo plan de aplicación del UNICEF en materia de género.

9. Varias de las recomendaciones de la evaluación se centran en la mejora de los mecanismos internos de rendición de cuentas. Habida cuenta de la considerable inversión realizada por el UNICEF, en la respuesta a la evaluación se dará prioridad a las medidas para desarrollar la programación, haciendo hincapié en el fortalecimiento de la rendición de cuentas, la dotación de recursos y la capacidad a la hora de desarrollar iniciativas transformadoras a escala regional y nacional.

10. El análisis y las recomendaciones que se plantean en la evaluación servirán para fundamentar dos importantes procesos institucionales que tendrán lugar en 2020: el examen de mitad de período del Plan Estratégico del UNICEF para 2018-2021 y la elaboración de la nueva versión del marco de igualdad de género del UNICEF. El UNICEF ya ha tomado medidas para aplicar algunas de las recomendaciones como parte del examen de mitad de período. En el período restante del Plan Estratégico, el UNICEF duplicará la inversión en las prioridades dirigidas del actual Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros, a la vez que se reforzarán el liderazgo, la rendición de cuentas y la capacidad para incorporar la perspectiva de género de forma más deliberada en esferas clave (educación, salud, nutrición, y agua, saneamiento e higiene para todos). Por último, dado que en 2020 la comunidad internacional evaluará los 25 años de progreso desde la celebración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz, la evaluación fundamentará el pensamiento institucional sobre cuál es la mejor forma de llevar al

UNICEF al siguiente nivel, en términos de sus responsabilidades mundiales en materia de igualdad de género y su papel en la comunidad internacional como defensor de dicha igualdad y las actuaciones concretas y necesarias a las que se debe comprometer, con arreglo a su condición de guardián de la Convención sobre los Derechos del Niño.

11. La presente respuesta de la administración se basa en las consultas realizadas con el Grupo Mundial de Gestión, los directores regionales adjuntos y las oficinas regionales, los comités directivos mundiales y de programas del plan de acción para la igualdad entre los géneros, y los Estados miembros que se celebraron entre diciembre de 2019 y febrero de 2020. El UNICEF está de acuerdo con las ocho recomendaciones generales de la evaluación.

12. En la sección II figuran los elementos de las medidas propuestas y los próximos pasos para poner en práctica las recomendaciones.

13. En la sección III se recogen los elementos de una decisión para su análisis por parte de la Junta Ejecutiva.

## II. Principales recomendaciones de evaluación y respuesta de la administración del UNICEF

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
<p><b>Recomendación general de la evaluación</b></p> <p>Ampliar las aspiraciones de la visión del UNICEF en materia de igualdad de género y afirmar proactivamente su compromiso como “defensor mundial de la igualdad de género” trabajando en colaboración con las Naciones Unidas y los asociados nacionales y de otro tipo.</p> <p>La recomendación general de la evaluación es ampliar de forma significativa la ambición y las aspiraciones de la visión del UNICEF en materia de igualdad de género, en línea con su mandato y condición como defensor mundial de los derechos del niño. Con ello, el UNICEF mejorará en gran medida su capacidad para lograr resultados en materia de igualdad entre los géneros, creando cambios sustanciales en la vida de los niños y los adultos de todo el mundo.</p> <p><b>Respuesta de la administración: de acuerdo</b></p> <p>Partiendo de la <i>Política de UNICEF sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas</i> (2010), el UNICEF desarrollará una nueva política de género que presentará una visión ambiciosa en lo relativo a la labor de la organización en materia de igualdad de género para los siguientes diez años, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Plataforma de Acción de Beijing y las reformas del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. Esto ampliará los progresos realizados (también en los ámbitos señalados en la evaluación), pero además reflejará la realidad actual de las cuestiones de género y la evolución del panorama en materia de igualdad de género en la actualidad. La política de género irá acompañada de un Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros —un plan de aplicación con plazos concretos— que se desarrollará en paralelo al próximo Plan Estratégico del UNICEF para 2022-2025. La nueva visión que se articula en esta política está enfocada, en última instancia, a conseguir resultados positivos de amplio alcance y a gran escala para las mujeres y las niñas, así como a fundamentar las prácticas institucionales internas del UNICEF en el marco de la agenda mundial para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y otras metas. Las medidas adoptarán un enfoque basado en valores en materia de igualdad de género, que considerará que dicha igualdad es fundamental para los derechos del niño, de forma que la transformación institucional, y no solo la adaptación, será clave en la nueva política y el nuevo plan de acción. Durante todo el proceso, el UNICEF hará especial hincapié en medidas que refuercen la integración de la perspectiva de género en todas sus alianzas interinstitucionales, en consonancia con la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, y redoblará sus esfuerzos para mejorar su visibilidad y afianzar su identidad como defensor mundial de la igualdad de género.</p>				
<p><b>Medida 0.1</b></p> <p>Desarrollar una nueva política de género (que sustituya a la existente, de 2010), que establezca la visión del UNICEF sobre la</p>	<p>Sección de Género en nombre de la Oficina de la Directora Ejecutiva;</p>	<p>Junio de 2021</p>	<p>Sin aplicar</p>	<p>No se aplica</p>

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
<p>igualdad de género para la Década de Acción para los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La visión transformadora de la nueva política se integrará en todos los planes estratégicos venideros del UNICEF.</p> <p>Para aplicar la política, se elaborará un plan de acción para la igualdad entre los géneros, con plazos y armonizado con el próximo plan estratégico, sobre el que se presentarán informes anuales a la Junta Ejecutiva. (Véanse la recomendación 1 y las medidas 1.2 y 1.3).</p>	<p>Director Ejecutivo Adjunto (programas); Directora Ejecutiva Adjunta (gestión); División de Programas</p>			
<p><b>Medida 0.2</b></p> <p>Reforzar la integración de la perspectiva de género en las alianzas interinstitucionales del UNICEF, en consonancia con la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo en la sede y en el plano regional y nacional. En concreto, el UNICEF se encargará de:</p> <p>0.2 a) Hacer partícipe de recomendaciones concretas a la Oficina de Coordinación del Desarrollo y a la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) para reforzar los sistemas de análisis de género en los equipos de las Naciones Unidas en los países y en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en el contexto de las reformas de las Naciones</p>	<p>Sección de Género; División de Alianzas con el Sector Público; División de Datos, Análisis, Planificación y Seguimiento</p>	<p>Diciembre de 2020</p>	<p>En curso</p>	<p>No se aplica</p>

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
<p>Unidas.</p> <p>0.2 b) Distribuir sistemas de puntuación de los equipos de las Naciones Unidas en los países para el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres entre las oficinas del UNICEF en los países para la gestión del cumplimiento.</p> <p>0.2 c) Ofrecer orientación a las oficinas en los países para que integren el análisis de género en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.</p>				
<p><b>Medida 0.3</b></p> <p>Demostrar el liderazgo del UNICEF en materia de igualdad de género mediante campañas destacadas en defensa de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres y las niñas, implicando al personal del UNICEF en todos los niveles, así como a los asociados.</p>	<p>Sección de Género; División de Comunicaciones; División de Alianzas con el Sector Público</p>	<p>Diciembre de 2020</p>	<p>En curso</p>	<p>Estrategia de comunicación del UNICEF de la campaña Generación igualdad</p>
<p><b>Recomendación 1 de la evaluación: Elaborar una política institucional revisada para su ejecución durante el período 2022-2025</b></p> <p>Los instrumentos del Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros han desempeñado una función valiosa, pero ya no resultan suficientemente amplios para un contexto mundial en cambio. En lugar de elaborar un tercer Plan, el marco institucional debería sustituirse por una política de género actualizada y un plan de aplicación conexo. Se recomienda que el UNICEF actualice la política de género de 2010, en concordancia con la condición del UNICEF como organismo mundial en defensa de la infancia, la Declaración de Beijing y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La política ha de:</p>				

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
<p>a) Basarse en un proceso de consulta exhaustivo y de base amplia.</p> <p>b) Definir con claridad la postura del UNICEF respecto a la igualdad de género en el sistema interinstitucional.</p> <p>c) Incluir una declaración de ambiciones clara que sitúe la igualdad de género en un lugar central para el ejercicio de los derechos del niño.</p> <p>d) Definir los resultados de alto nivel en materia de igualdad de género a los que contribuirá el UNICEF en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Declaración de Beijing.</p> <p>e) Abarcar tres pilares de acción:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) resultados en materia de igualdad de género —normativos y programáticos— que cubran todo el proceso de las actividades humanitarias, de desarrollo y de consolidación de la paz;</li> <li>ii) el UNICEF como lugar de trabajo, lo que incluye la paridad entre los géneros en la dotación de personal y la cultura institucional;</li> <li>iii) la protección contra la explotación y los abusos sexuales, así como el acoso sexual, tanto interna como externamente.</li> </ul> <p>f) Apoyar la consecución de resultados mediante una declaración inequívoca del cambio institucional previsto a fin de lograr los resultados (véase la recomendación 2).</p> <p>Los elementos que se deben incluir en la política son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Conceptos y definiciones claros que reflejen la realidad actual de los países en materia de género;</li> <li>b) una teoría del cambio que vincule los resultados institucionales con resultados transformadores en favor de la igualdad de género;</li> <li>c) una rendición de cuentas definida, que incluya desde el personal directivo del UNICEF hasta los puestos de base (véase la recomendación 6);</li> <li>d) un marco de resultados sólido, que incluya metas claras, medibles y con plazos en materia de igualdad de género, aplicables en diversos contextos operativos y orientadas hacia una labor preliminar, así como hacia la prestación de servicios;</li> <li>e) una estrategia de ejecución clara centrada en las oficinas regionales y en los países del UNICEF;</li> <li>f) una estrategia de aprendizaje para la generación, la síntesis y la puesta en común de conocimientos;</li> <li>g) un compromiso con la realización de exámenes periódicos; por ejemplo, cada cuatro años.</li> </ul> <p><b>Respuesta de la administración: de acuerdo</b></p>				

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
<p>Las recomendaciones son oportunas y están en consonancia con los procesos institucionales de evaluación que ya se están realizando en 2020, así como con el 25° aniversario de la Declaración de Beijing y el llamamiento del Secretario General relativo a la Década de Acción para los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los próximos dos años del Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros actual servirán para aumentar el aprendizaje y para fundamentar la formulación de la nueva política de género y del plan de aplicación con plazos concretos (“plan de acción”). Las siguientes medidas tienen por objeto garantizar que: a) todo el proceso estratégico se beneficie de una especialización en género coherente y sistemática, tanto a nivel interno como externo, mediante un amplio proceso de consultas; b) la nueva política y el nuevo plan de acción se apoyen en los progresos alcanzados y el conocimiento actual a escala internacional sobre los métodos más eficaces para promover la igualdad de género tanto en la programación como en el lugar de trabajo; y c) haya recursos disponibles para la ejecución, tanto a corto plazo durante el desarrollo de la nueva política y el nuevo plan de acción como en términos de sostenibilidad de la capacidad y la financiación en materia de género para la ejecución en el futuro.</p>				
<p><b>Medida 1.1</b> Establecer un grupo consultivo especial que oriente la formulación de la nueva política de género y el nuevo plan de acción del UNICEF, que incluya el marco de resultados del Plan Estratégico, y que actúe como grupo consultivo del comité directivo mundial del UNICEF para la igualdad entre los géneros.</p>	<p>Sección de Género, sede del UNICEF; Oficina de la Directora Ejecutiva; División de Programas, con el apoyo de todas las divisiones de la sede; Coordinadora Superior para la protección contra la explotación y la violencia sexuales y los abusos en el lugar de trabajo; Asesora Principal sobre cultura institucional; oficinas regionales y en los países</p>	<p>Diciembre de 2020</p>	<p>En curso</p>	<p>Proyecto del mandato de un grupo consultivo especial</p>
<p><b>Medida 1.2</b> Basándose en la política de género de 2010, formular una nueva política de género con un</p>	<p>Sección de Género, sede del UNICEF, y División de</p>	<p>Septiembre de 2021</p>	<p>En curso</p>	<p>Calendario y proceso de formulación de la política de género y del</p>

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
<p>horizonte de diez años y una teoría del cambio clara. La nueva política reflejará las recomendaciones clave de la evaluación, esto es:</p> <p>a) Una declaración de ambiciones clara que sitúe la igualdad de género en un lugar central para el ejercicio de los derechos de los niños y las mujeres.</p> <p>b) Tres pilares de acción:</p> <p>i) resultados en materia de igualdad de género —tanto normativos como programáticos— que cubran todo el proceso de las actividades humanitarias, de desarrollo y de consolidación de la paz;</p> <p>ii) incorporación de las cuestiones de género en el lugar de trabajo, lo que incluye la paridad entre los géneros en la dotación de personal y una cultura institucional propicia e inclusiva;</p> <p>iii) la protección contra la explotación y los abusos sexuales por parte del personal de las Naciones Unidas y el personal asociado, así como contra el acoso y los abusos sexuales en el lugar de trabajo, reconociéndose que la explotación y los abusos sexuales, así como el acoso sexual, se derivan de las relaciones desiguales de poder, el abuso de poder y el sesgo de género.</p>	<p>Programas, con el apoyo de todas las divisiones de la sede; Coordinador Superior para la protección contra la explotación y la violencia sexuales y los abusos en el lugar de trabajo; Asesora Principal sobre cultura institucional; oficinas regionales y en los países</p>			<p>plan de acción para la igualdad entre los géneros.</p>
<b>Medida 1.3</b>	Sección de Género, sede del UNICEF y	Septiembre de	Sin aplicar	

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
Elaborar un plan de acción para la igualdad entre los géneros con plazos, objetivos claros y resultados en materia de género, armonizado con el próximo plan estratégico del UNICEF; se presentarán informes anuales a la Junta Ejecutiva sobre la puesta en práctica de la nueva política de género.	División de Programas, con el apoyo de todas las divisiones de la sede y las oficinas regionales y en los países	2021		
<p><b>Medida 1.4</b></p> <p>Seguir invirtiendo recursos ordinarios para financiar la arquitectura de género y ofrecer la coordinación necesaria para facilitar la formulación y aplicación de la política de género y el plan de acción para la igualdad entre los géneros. Con objeto de que la financiación sea sostenible, no obstante, el UNICEF también trabajará para institucionalizar la financiación en cuestiones de género en otros flujos de recursos. Concretamente, el UNICEF se compromete a:</p> <p>a) alcanzar la cifra de referencia del 15% en el gasto destinado a cuestiones de género; b) hacer un esfuerzo concertado para aumentar el fondo fiduciario temático para la igualdad de género, pidiendo a los donantes que incrementen los recursos dedicados a este ámbito y movilizándolo otros fondos fiduciarios temáticos; c) movilizar fondos dedicados a la igualdad de género desde los fondos temáticos sectoriales; y d) incluir una partida específica de género en los llamamientos de Acción Humanitaria para la</p>	Oficina de la Directora Ejecutiva	Diciembre de 2020	Sin aplicar	

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
Infancia.				
<p><b>Recomendación 2 de la evaluación: Respalda los resultados dando continuidad a los progresos en materia de fortalecimiento institucional</b></p> <p>El Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros estableció múltiples sistemas de gran utilidad para ayudar al UNICEF a identificar y realizar un seguimiento de los avances realizados en términos de fortalecimiento institucional. Sin embargo, sería beneficioso revisar algunos de estos sistemas con el fin de garantizar que resultan apropiados de cara al futuro. El UNICEF debe apoyar la aplicación de la política a través de un proceso de fortalecimiento institucional escalonado, que quede plasmado en un plan de aplicación integral. Este plan debe establecer conexiones claras entre el cambio institucional y los resultados en materia de igualdad de género de la política, lo cual incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) El desarrollo continuo de la arquitectura de género (véase la recomendación 5).</li> <li>b) La actualización de los indicadores de desempeño más importantes a fin de hacer un mayor hincapié en los resultados y de incentivar las alianzas interinstitucionales.</li> <li>c) Un examen de los actuales sistemas de datos institucionales a efectos de garantizar su precisión y validez.</li> <li>d) La mejora de las orientaciones sobre el indicador de igualdad de género y las etiquetas de género, lo cual incluye la revisión de la metodología aplicada para calcular el gasto total destinado a actividades en favor de la igualdad de género y la obligación de realizar controles de aseguramiento de la calidad.</li> </ul> <p><b>Respuesta de la administración: de acuerdo</b></p> <p>Basándose en la labor que ya viene realizando, el UNICEF se compromete a fortalecer sus sistemas institucionales de seguimiento para apoyar el trabajo programático en materia de igualdad de género. Las medidas previstas se centrarán en el fortalecimiento de los sistemas institucionales de seguimiento mediante un examen más exhaustivo para mejorar la precisión y validez de los resultados. Para ampliar las importantes actividades de desarrollo de la capacidad de años anteriores, el UNICEF: a) mejorará aún más las actividades de desarrollo de la capacidad del personal en los países para utilizar mejor esos sistemas de seguimiento; y b) implantará un proceso de rendición de cuentas sobre la ejecución más deliberado, que incorpore responsabilidades claras en el plano regional y nacional en lo referente a los resultados, mejores bucles de retroalimentación y oportunidades de aprendizaje compartido en todos los niveles de la organización. Siempre que sea posible, se integrarán orientaciones sobre el seguimiento y la presentación de informes en materia de igualdad de género en las directrices más generales para todo el sistema a fin de que las medidas se centren en las actividades sobre el terreno y se respalde la rendición de cuentas a todos los niveles. También se estudiará la necesidad de realizar una auditoría de género. Se trata de un elemento importante para mejorar el desempeño del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las</p>				

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
Mujeres.				
<p><b>Medida 2.1</b></p> <p>Revisar los sistemas de datos institucionales actuales de seguimiento para mejorar la precisión y validez de los resultados en materia de género y elaborar orientaciones específicas para mejorar los bucles de retroalimentación y el uso por parte de las oficinas del UNICEF en los países. Este examen comprenderá las siguientes tareas:</p> <p>2.1 a) Revisar los indicadores estándares del módulo de evaluación de resultados para evaluar el efecto de la codificación por etiquetas de género en la representación de los programas y realizar un mapeo de los indicadores no estándares, ya sea para crear los que falten o para reetiquetarlos según proceda.</p> <p>2.1 b) Completar la actualización en curso del panel mundial de género para mostrar los indicadores estándares.</p> <p>2.1 c) Desarrollar las capacidades del personal acerca de la presentación de informes del módulo de evaluación de resultados y de la aplicación sectorial de las herramientas de análisis en materia de género mediante sesiones estructuradas de capacitación y divulgación.</p>	División de Datos, Análisis, Planificación y Seguimiento; Sección de Género, sede del UNICEF; equipo InSight; oficinas regionales	Diciembre de 2020	En curso	La primera parte del panel de género se ha completado.
<p><b>Medida 2.2</b></p> <p>Examinar y realizar mejoras en el cálculo de</p>	División de Datos, Análisis,	Diciembre de 2020	Sin aplicar	

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
<p>los gastos destinados a cuestiones de género y las orientaciones sobre el indicador de igualdad de género y las etiquetas de género, tales como invertir en una metodología mejorada para calcular el gasto total destinado a cuestiones de género y realizar controles de aseguramiento de la calidad. Iniciar el desarrollo de las capacidades del personal de las oficinas regionales y en los países para calcular los gastos destinados a cuestiones de género.</p>	<p>Planificación y Seguimiento; equipo InSight; Sección de Género, sede del UNICEF</p>			
<p><b>Medida 2.3</b></p> <p>Reforzar la rendición de cuentas institucional en lo relativo al monitoreo, la presentación de informes y el seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género tanto en la programación como en el lugar de trabajo mediante las siguientes medidas:</p> <p>2.3 a) Crear un comité directivo de igualdad de género a escala regional e incluir un punto permanente del orden del día en las reuniones del equipo regional de gestión. Sus funciones se asimilarán a las del comité directivo mundial del UNICEF para la igualdad entre los géneros, cuyas reuniones se celebrarán dos veces al año, de forma paralela a las reuniones del Grupo Mundial de Gestión. Se elaborará una plantilla para las futuras reuniones en materia de género de los equipos regionales y mundiales de gestión, con especial énfasis en el aprendizaje y el</p>	<p>Oficina de la Directora Ejecutiva; División de Programas y oficinas regionales, con el apoyo de la Sección de Género, sede del UNICEF</p>	<p>Diciembre de 2020</p>	<p>Sin aplicar</p>	

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
<p>intercambio entre pares y una orientación basada en los resultados para que los programas y las iniciativas sean más transformadores en materia de género.</p> <p>2.3 b) Revisar los sistemas de puntuación de los equipos regionales y nacionales de gestión para considerar la inclusión de una selección de indicadores clave del desempeño en materia de género.</p>				
<p><b>Medida 2.4.</b></p> <p>Estudiar la necesidad de realizar una auditoría institucional de género durante los siguientes trabajos de planificación de la labor de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones.</p>	Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones	Septiembre de 2020	Sin aplicar	
<p><b>Recomendación 3 de la evaluación: Mejorar la integración de la igualdad de género en la sede y la programación multisectorial</b></p> <p>Las prioridades dirigidas de los Planes de Acción para la Igualdad entre los Géneros han dado lugar a la obtención de resultados valiosos basados en dificultades observadas, pero también han consumido energía en detrimento de la programación básica. Dentro del nuevo marco normativo, debe darse prioridad a la incorporación de la perspectiva de género y a la puesta en marcha de iniciativas centradas en el empoderamiento. En la nueva política de género, se debe integrar la perspectiva de género, incluidas iniciativas transformadoras que posicionarían al UNICEF como un aliado fundamental para lograr la igualdad de género, en las esferas programáticas fundamentales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Articular dentro de la política un enfoque de integración de la igualdad de género como parte de la programación básica en materia humanitaria y para el desarrollo, complementado con iniciativas transformadoras, principalmente para las mujeres y las niñas.</li> <li>• Promover el uso de la programación multisectorial, especialmente a través de los enfoques del ciclo de vida.</li> <li>• Priorizar la incentivación y el fortalecimiento de la capacidad de los asociados externos, desde un punto de vista transformador.</li> <li>• Exigir (y comprobar que se realice) un análisis de la igualdad de género en todos los diseños programáticos desde la sede.</li> </ul>				

Medida	Secciones responsables	Fecha prevista de finalización	Medidas adoptadas y fase de aplicación: Sin aplicar En curso Concluida Cancelada	Justificantes
<p>• Exigir la integración de la igualdad de género en los informes de resultados anuales y los marcos de resultados de los programas de la sede, así como en evaluaciones y acuerdos de cooperación para programas.</p> <p><b>Respuesta de la administración: parcialmente de acuerdo</b></p> <p>Si bien estamos de acuerdo en que es crucial aumentar la inversión en la incorporación de la perspectiva de género, no tiene por qué ir en detrimento de la continua priorización de las esferas específicas en las que se han logrado progresos sustanciales en cuanto a los resultados en materia de género. En los próximos dos años, en el período de ejecución restante del Plan Estratégico y del actual Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros, el UNICEF fortalecerá su labor en términos de programación integrada, con medidas deliberadas para realizar un seguimiento de los progresos en todos los sectores e incorporar conocimientos especializados en materia de género en las tareas de programación y promoción. Se establecerán mecanismos a nivel regional para promover y realizar un seguimiento del aprendizaje compartido y la programación multisectorial, y se procurará prestar una mayor atención a la inversión en la integración más sistemática de la igualdad de género en la respuesta humanitaria del UNICEF siguiendo la versión revisada de los <i>Compromisos básicos para la infancia en la acción humanitaria</i>. También se aplicarán directrices sobre la integración de la perspectiva de género en las evaluaciones.</p>				
<p><b>Medida 3.1</b></p> <p>En el período de ejecución restante del Plan Estratégico para 2018-2021, se debe garantizar que en las reuniones bianuales del comité directivo del Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros (División de Programas) a nivel mundial y regional, en combinación con los exámenes anuales y de mitad de período, se vigilan los progresos en relación con los resultados integrados y se identifican las estrategias para acelerarlos.</p>	<p>División de Programas, con el apoyo de la Sección de Género, sede del UNICEF</p>	<p>Diciembre de 2020</p>	<p>En curso</p>	<p>Informe resumido de las consultas del comité directivo del Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros (División de Programas) sobre la programación integrada (febrero de 2020)</p>
<p><b>Medida 3.2</b></p> <p>Articular una visión y unos objetivos claros para la integración de la igualdad de género en la acción humanitaria en la versión revisada de los <i>Compromisos básicos para la infancia en la acción humanitaria</i> y desarrollar un plan para concienciar sobre</p>	<p>Oficina de Operaciones de Emergencia; Equipo encargado del clima, el medio ambiente, la resiliencia y la</p>	<p>Diciembre de 2020</p>	<p>En curso</p>	<p>La versión revisada de los <i>Compromisos básicos para la infancia en la acción humanitaria</i> contiene puntos de referencia para la igualdad de género tanto</p>

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
ellos y aplicarlos.	consolidación de la paz; Sección de Género, sede del UNICEF			específicos como integrados.
<b>Medida 3.3</b> Véase también la medida 2.3 a): Establecer un comité directivo regional a imagen y semejanza del comité directivo mundial del Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros (División de Programas), formado por asesores regionales, que se centre en el aprendizaje y la mejora de la programación multisectorial en materia de género.	Oficinas regionales, con el apoyo de la Sección de Género, sede del UNICEF, y División de Programas	Septiembre de 2020	Sin aplicar	
<b>Medida 3.4</b> Elaborar una lista de verificación y unas directrices para facilitar el examen de los documentos relativos a las alianzas (documentos de programas humanitarios y ordinarios, acuerdos de financiación a corto plazo e informes de progreso de los asociados) desde la perspectiva de la igualdad de género.	División de Datos, Análisis, Planificación y Seguimiento con el apoyo de la Sección de Género, sede del UNICEF	Diciembre de 2020	Sin aplicar	
<p><b>Recomendación 4 de la evaluación: Incorporar la igualdad de género en la planificación y los programas regionales y en los países</b></p> <p>Para garantizar que la igualdad de género se aborda sobre el terreno, es necesario definir lo que esta significa para el UNICEF en el contexto del entorno operativo, qué resultados se persiguen en un período concreto y cómo se prevé lograrlos. Algunas de las oficinas del UNICEF en los países ya han emprendido este viaje, pero otras deben abordar esta cuestión con urgencia. La evaluación recomienda que el UNICEF exija a las oficinas regionales y en los países que integren la perspectiva de género en sus documentos de los programas para las regiones o los países, adaptados a las realidades en materia de género sobre el terreno y a las prioridades del sistema interinstitucional</p>				

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
<p>tal como se plasma en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Este enfoque ayudará a definir la función del UNICEF en el sistema interinstitucional y permitirá que muchas oficinas puedan reflejar la labor que ya se está realizando, pero que de la que no se informa en virtud del Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros.</p> <p><b>Respuesta de la administración: de acuerdo</b></p> <p>Se articularán y aplicarán de forma más deliberada requisitos más claros para el análisis y la integración de la perspectiva de género en el diseño, la ejecución y el seguimiento de los programas. Las medidas se ajustarán a las herramientas y orientaciones existentes, que se están sistematizando con objeto de hacerlas más accesibles para las oficinas en los países. El UNICEF también empleará un enfoque de modelos o mejores prácticas para poner en común las experiencias de lo que está funcionando, y apoyará a los países “defensores” para que muestren sus estrategias y resultados en materia de programación.</p>				
<p><b>Medida 4.1</b></p> <p>Elaborar un plan de acción para que los países realicen exámenes programáticos con perspectiva de género como parte de los procesos de elaboración o examen de sus documentos de los programas para los países, incluso durante los momentos estratégicos de examen y reflexión. Como parte de él, será necesario identificar qué países son “defensores de la igualdad de género” en el seno del UNICEF, con vistas a que sirvan de ejemplo para conseguir resultados programáticos a escala en materia de género. Las lecciones aprendidas a partir de la experiencia de esos países servirán para fundamentar la formulación de la nueva política de género y del nuevo plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros (véase la recomendación 1).</p>	<p>Sección de Género, sede del UNICEF, con las oficinas regionales</p>	<p>Septiembre de 2020</p>	<p>Sin aplicar</p>	
<p><b>Medida 4.2</b></p> <p>Definir claramente los compromisos del UNICEF en materia de igualdad de género en</p>	<p>División de Datos, Análisis, Planificación y</p>	<p>Junio de 2020</p>	<p>En curso</p>	<p>Sitio web del manual de planificación y procedimientos de</p>

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
las herramientas de análisis de género existentes que se están incorporando a la versión en línea interna actualizada del manual de planificación y procedimientos de programación del UNICEF, que también se encuentra armonizado con los marcos de cooperación interinstitucional — por ejemplo, en materia de recopilación de datos—.	Seguimiento y Sección de Género, sede del UNICEF			programación
<p><b>Medida 4.3</b></p> <p>Asegurarse de que los procedimientos revisados del UNICEF para los documentos de los programas para los países y las notas estratégicas sobre los programas establezcan requisitos claros para el análisis y la integración de la perspectiva de género en el diseño y el seguimiento de los programas, así como en los marcos de resultados.</p>	División de Datos, Análisis, Planificación y Seguimiento y Sección de Género, sede del UNICEF	Diciembre de 2020	Sin aplicar	
<p><b>Recomendación 5 de la evaluación: Explicar la importancia de la perspectiva de género: desarrollar las capacidades en materia de género desde una perspectiva basada en valores.</b></p> <p>La desigual concienciación sobre las inquietudes relativas a la igualdad de género en el UNICEF revela la necesidad de aplicar un enfoque de amplia base en lo relativo al fortalecimiento de las capacidades. La igualdad de género es un asunto que se basa necesariamente en valores y constituye la base fundamental sobre la que desarrollar las capacidades técnicas y lograr resultados en materia de igualdad de género. Llevar a cabo un proceso formativo generalizado en el UNICEF para garantizar que la sensibilización y las competencias técnicas en torno a la igualdad de género lleguen a todos los rincones de la “casa” del UNICEF:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar una estrategia para la capacitación obligatoria y específica de todo el personal, incluidos los niveles D1 y D2, en materia de género desde una perspectiva de “derechos y valores” y no de “observancia institucional”.</li> <li>• Incluir la igualdad de género en los cursos de orientación inicial de todo el personal nuevo, así como en las actividades formativas dirigidas al personal directivo y de gestión.</li> <li>• Velar por el cumplimiento del requisito impuesto en el Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros de que las oficinas en los países</li> </ul>				

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
<p>cuyo presupuesto para programas supere los 20 millones de dólares cuenten con un especialista en género.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionalizar la red de coordinadores de cuestiones de género: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ exigir que todas las divisiones y dependencias de la sede, las oficinas regionales y las oficinas en los países del UNICEF cuenten con un equipo de coordinadores de cuestiones de género con una dotación de personal adecuada que trabaje para cumplir un mandato diseñado en el plano institucional;</li> <li>○ exigir que todos los coordinadores en materia de género realicen la capacitación GenderPro pertinente;</li> <li>○ asignar franjas de tiempo realistas en los planes de trabajo de los coordinadores de cuestiones de género para que lleven a cabo actividades específicas de promoción de la igualdad de género;</li> <li>○ añadir responsabilidades en materia de género en las evaluaciones de la actuación profesional y los objetivos de aprendizaje de los coordinadores de cuestiones de género;</li> <li>○ exigir que todas las redes de coordinadores de cuestiones de género en los países presenten informes ante el representante adjunto.</li> </ul> </li> <li>• Buscar la colaboración con otros asociados del sistema de las Naciones Unidas, especialmente con ONU-Mujeres, con el fin de desarrollar las capacidades en materia de igualdad de género de los asociados, principalmente de los gobiernos.</li> </ul> <p><b>Respuesta de la administración: de acuerdo</b></p> <p>El UNICEF ha invertido de manera significativa en construir una arquitectura básica de género, gracias a lo cual dispone de un equipo plenamente dotado de una plantilla de especialistas en género en la sede y las oficinas regionales, y un grupo cada vez mayor de especialistas sectoriales y en los países. Ahora, la tarea es afianzar y expandir dicha base. En relación con un examen estratégico amplio de las iniciativas de desarrollo de la capacidad en favor de la igualdad entre los géneros apoyadas por el UNICEF para 2020, el UNICEF invertirá de manera más sistemática en actividades específicas de desarrollo de la capacidad para todo el personal, incluidos el personal de dirección y gestión, a fin de que el género sea “cosa de todos”. Estas actuaciones se sumarán a los esfuerzos que ya se están realizando en ese ámbito mediante GenderPro, el programa de capacitación del UNICEF centrado en el desarrollo de capacidades sobre cuestiones de género y la acreditación en la materia. El UNICEF también promoverá todo ello en los equipos de las Naciones Unidas en los países, junto con ONU-Mujeres y la Oficina de Coordinación del Desarrollo. Asimismo, el personal directivo, especialmente en el plano regional, dará prioridad a la observancia de las directrices de dotación de personal para los coordinadores de cuestiones de género.</p>				
<p><b>Medida 5.1</b></p> <p>Invertir en un conjunto de iniciativas de desarrollo de la capacidad adaptadas a los</p>	<p>División de Recursos Humanos; División de Datos, Análisis,</p>	<p>Diciembre de 2020</p>	<p>En curso</p>	<p>Estructura del manual de políticas y procedimientos de programación</p>

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
<p>distintos niveles de personal, tales como:</p> <p>a) Integrar los compromisos adquiridos en materia de igualdad de género en los procesos de orientación inicial de todo el personal del UNICEF, incluidos los módulos de capacitación revisados sobre el proceso de planificación de los programas.</p> <p>b) Incorporar módulos especializados sobre diversidad e igualdad de género en la capacitación sobre liderazgo que se les imparte a los representantes y representantes adjuntos en los países.</p> <p>c) Integrar módulos sobre género y diversidad en los principales programas de aprendizaje (como la clase magistral sobre dirección para el personal desde el nivel C de los oficiales nacionales hasta los subsecretarios generales, y el programa IMPACT+ de desarrollo de competencias para el personal en los países).</p> <p>d) Seguir invirtiendo en cursos de capacitación especializados para los coordinadores de cuestiones de género y los expertos sectoriales (como los de GenderPro) en colaboración con institutos de investigación y enseñanza.</p> <p>e) Integrar plenamente los enfoques basados en la igualdad de género y los derechos humanos en diversas iniciativas de capacitación de los cargos directivos basadas en resultados.</p>	<p>Planificación y Seguimiento; Sección de Género, sede del UNICEF</p>			<p>GenderPro, el <a href="#">programa de capacitación y acreditación</a>, del UNICEF y el Instituto Global de la Mujer de la Universidad George Washington</p>

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
<b>Medida 5.2</b> Volver a distribuir las directrices sobre dotación de personal en materia de género, en las que se especifican las funciones y responsabilidades de los coordinadores de cuestiones de género.	Oficina de la Directora Ejecutiva, con el apoyo de la Sección de Género, sede del UNICEF	Septiembre de 2020	En curso	Directrices sobre la dotación de personal en materia de género
<b>Medida 5.3</b> Las oficinas regionales deberán realizar un seguimiento periódico con las oficinas en los países con objeto de vigilar el cumplimiento de las directrices sobre la dotación de personal en materia de género, en especial en los documentos de los programas para los países y los exámenes presupuestarios y de programas.	Oficinas regionales (personal directivo superior) y oficinas en los países	Diciembre de 2020	Sin aplicar	
<b>Medida 5.4</b> Formular recomendaciones a la Oficina de Coordinación del Desarrollo y ONU-Mujeres sobre principios, valores y compromisos en materia de igualdad entre los géneros que se deben incluir en la capacitación para coordinadores humanitarios y residentes; entre ellas, aquellas que traten el fortalecimiento de la rendición de cuentas de los equipos de las Naciones Unidas en los países en lo relativo a la incorporación de la perspectiva de género.	División de Alianzas con el Sector Público y Sección de Género, sede del UNICEF	Diciembre de 2020	Sin aplicar	
<b>Medida 5.5</b>	División de Recursos Humanos y Asesora	Diciembre de	En curso	Iniciativa para impulsar el talento femenino de la

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
Desarrollar una estrategia específica para promover el talento y liderazgo femenino en el UNICEF, partiendo de modelos de buenas prácticas actuales en los distintos países y regiones, que el personal directivo superior deberá difundir en las oficinas regionales y en los países.	Principal sobre cultura institucional	2020		Oficina Regional para África Oriental y Meridional
<p><b>Recomendación 6 de la evaluación: Garantizar el liderazgo e incorporar la rendición de cuentas respecto a la titularidad</b></p> <p>La integración de la igualdad de género en el seno de la organización requiere un liderazgo claro y comprometido que inspire al personal; un enfoque directivo respaldado por una rendición de cuentas generalizada a todos los niveles. La evaluación recomienda articular claramente la rendición de cuentas de los cargos directivos, que se plasme en responsabilidades contraídas a todos los niveles.</p> <p><b>Respuesta de la administración: de acuerdo</b></p> <p>El marco de competencias revisado del UNICEF presentado en 2020 refleja los compromisos adquiridos en materia de igualdad de género aplicables a todo el personal. Las medidas hacen especial hincapié en un mayor empoderamiento del liderazgo y la promoción de la rendición de cuentas colectiva —por parte de los directivos y el personal— en lo relativo a estos compromisos en materia de igualdad de género, a través de exámenes del desempeño, evaluaciones a final de año, orientaciones actualizadas para la contratación de directivos y el reconocimiento de la competencia de actuación.</p>				
<p><b>Medida 6.1</b></p> <p>Emitir al menos dos declaraciones del personal directivo al año sobre el mandato y los compromisos del UNICEF en materia de igualdad de género, haciendo referencia específica a las responsabilidades institucionales en virtud del actual Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros (y los subsiguientes marcos normativos).</p>	Oficina de la Directora Ejecutiva; División de Comunicaciones; División de Recursos Humanos, con el apoyo de la Sección de Género, sede del UNICEF	Diciembre de 2020	En curso	
<b>Medida 6.2</b>	División de Recursos	Diciembre de	En curso	El nuevo marco de

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
<p>6.2 a) Asegurarse de que los países “defensores” de la igualdad de género y todas las secciones o dependencias de la División de Programas incluyan compromisos específicos en materia de igualdad de género en las evaluaciones del desempeño del personal y los directivos.</p> <p>6.2 b) Asegurarse de que en las diversas sesiones de capacitación y publicaciones y en la caja de herramientas sobre desempeño elaborada por la División de Recursos Humanos se incluyan contenidos sobre cómo evitar los sesgos de género implícitos en la gestión del desempeño. Asimismo, cuando proceda, se incluirán también en los materiales de capacitación, como en los relativos a las conversaciones sobre las perspectivas de carrera para los supervisores, las formas de hacer y recibir comentarios, la planificación de los informes de evaluación de la actuación profesional y los debates en torno a las evaluaciones de final de año. Se analizarán los datos sobre el desempeño desglosados por sexo para detectar si existen patrones de discriminación y proponer medidas correctivas cuando proceda.</p> <p>6.2 c) Asegurarse de que la implantación del marco de competencias conste de una orientación explícita para los directivos a fin de promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de género en el lugar de trabajo.</p> <p>6.2 d) Organizar una consulta con las oficinas regionales y los representantes adjuntos para</p>	<p>Humanos; Oficina de la Directora Ejecutiva; Asesora Principal sobre cultura institucional; Sección de Género de la sede</p>	<p>2021</p>		<p>competencias del UNICEF presentado en febrero de 2020 refleja los compromisos adquiridos en materia de igualdad de género.</p>

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
definir la mejor forma de incluir resultados e indicadores relevantes en materia de género en las evaluaciones del desempeño de los directivos y el personal.				
<p><b>Recomendación 7 de la evaluación: Reubicación de la dependencia de cuestiones de género de la institución para lograr una mayor influencia y supervisión</b></p> <p>La ubicación de la dependencia de cuestiones de género en el UNICEF limita su influencia estratégica. Debería trasladarse a un lugar más central en términos organizativos. En el futuro, es crucial que la función de supervisión de las cuestiones de género, una vez reubicada, participe de forma activa en todas las esferas del trabajo del UNICEF encaminado a lograr los objetivos en materia de igualdad de género, incluso más allá de los programas. En el contexto del nuevo énfasis de la organización en las disposiciones matriciales, la función de supervisión de las cuestiones de género debe tener una relación directa con las funciones directivas y de gestión de programas a la hora de presentar informes. Para respaldar esta disposición de gestión matricial, la incorporación de la perspectiva de género debe promoverse desde las estructuras de la sede mediante la designación y capacitación de personal o coordinadores de cuestiones de género en todas las divisiones y oficinas pertinentes (incluidas, entre otras: la División de Programas; la Oficina de Operaciones de Emergencia; la planificación estratégica; la División de Datos, Análisis, Planificación y Seguimiento; la Oficina de Evaluación; la División de Recursos Humanos; y las dependencias responsables de la protección contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual).</p> <p><b>Respuesta de la administración: de acuerdo</b></p> <p>En virtud de la nueva disposición matricial del UNICEF, la Sección de Género de la sede se reubicará para tener una relación directa con las funciones directivas y de gestión de programas a la hora de presentar informes; asimismo, sus funciones y responsabilidades se articularán de forma más clara. También se reforzará la arquitectura de género en este sentido, entre otras cosas al requerir que todos los equipos organizativos del UNICEF identifiquen a sus coordinadores de cuestiones de género; al mantener los puestos de asesores regionales en cuestiones de género, al tiempo que se aclaran sus funciones, responsabilidades y relaciones jerárquicas; y al aumentar el personal dedicado a las cuestiones de género a nivel regional.</p>				
<p><b>Medida 7.1</b></p> <p>Especificar el papel y las funciones de la Sección de Género de la sede en el marco del plan de gestión de las oficinas de la División de Programas para el examen de mitad de período, y establecer la presentación de</p>	Oficina de la Directora Ejecutiva; oficinas regionales	Junio de 2020	En curso	Mandato y misión de la Sección de Género de la sede del UNICEF, tal como la “secretaría del Plan de Acción para la Igualdad entre los

<i>Medida</i>	<i>Secciones responsables</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Medidas adoptadas y fase de aplicación:</i> <i>Sin aplicar</i> <i>En curso</i> <i>Concluida</i> <i>Cancelada</i>	<i>Justificantes</i>
informes según la nueva disposición matricial a la Asesora Principal en materia de género y desarrollo, a la Dirección de la División de Programas, con informes y comunicaciones periódicos a la Dirección de la División de Recursos Humanos y a la Directora Ejecutiva Adjunta (gestión).				Géneros” articuló y presentó como parte de la documentación del examen de mitad de período (marzo de 2020)
<p><b>Medida 7.2</b></p> <p>Aclarar cuáles deben ser las funciones y responsabilidades de los asesores de género regionales, con especial atención en la asociación, facilitación y coordinación; e identificar oportunidades para establecer una financiación sostenible de la especialización en materia de género a escala nacional. Los asesores de género regionales se mantendrán y se seguirán financiando con cargo a recursos ordinarios.</p>	Directores regionales y Sección de Género. Sede del UNICEF	Junio de 2020	Sin aplicar	
<p><b>Medida 7.3</b></p> <p>Identificar a los coordinadores de cuestiones de género en todos los equipos regionales y de la sede en la División de Datos, Análisis, Planificación y Seguimiento; la División de Recursos Humanos; la División de Alianzas con el Sector Público; la Oficina de Programas de Emergencia; y la División de Recaudación de Fondos y Alianzas en el Sector Privado siguiendo las directrices sobre la dotación de personal en materia de género.</p>	Oficina de la Directora Ejecutiva	Junio de 2020	Sin aplicar	

### III. Proyecto de decisión

*La Junta Ejecutiva*

*Toma nota* de los siguientes documentos presentados a la Junta Ejecutiva en el período de sesiones anual de 2020:

- a) Informe anual de 2019 sobre la función de evaluación en el UNICEF ([E/ICEF/2020/12](#)) y respuesta de la administración ([E/ICEF/2020/13](#)).
  - b) Evaluación del Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros del UNICEF, resumen ([E/ICEF/2020/14](#)) y respuesta de la administración ([E/ICEF/2020/15](#)).
-