



Consejo Económico y Social

Distr. general
19 de mayo de 2022
Español
Original: inglés

Período de sesiones de 2022

23 de julio de 2021 a 22 de julio de 2022

Tema 12 c) del programa

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

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

Informe del Secretario General

Resumen

En este informe, presentado en cumplimiento de la resolución [2021/17](#) del Consejo Económico y Social, se evalúan 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 y nacional.

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

Además, se ofrecen recomendaciones a las entidades de la Organización para que incorporen más rápidamente la perspectiva de género en las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas, también en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19).



I. Introducción

1. El presente informe se preparó en respuesta a la resolución [2021/7](#) del Consejo Económico y Social, de 8 de junio de 2021, en que este solicitó al Secretario General que en su período de sesiones de 2022 le presentara un informe sobre la aplicación de la resolución, en particular sobre la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas en los planos mundial, regional y de los países y sobre el progreso realizado en la ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

2. En 2022 se cumple el 25º aniversario de la adopción de las conclusiones convenidas por el Consejo Económico y Social en 1997 sobre la “Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas” que, sobre la base de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, estableció los principios para la incorporación de la perspectiva de género. La incorporación de la perspectiva de género, proceso de evaluación del impacto diferencial sobre las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, en todos los ámbitos y a todos los niveles, sigue siendo fundamental para alcanzar la igualdad de género y la implementación de la Agenda 2030 con perspectiva de género. Complementa la labor específica en favor de las mujeres y en ningún caso la excluye.

3. En este contexto, el presente informe se centra en la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en los niveles más altos de las Naciones Unidas, en las actividades operacionales y mediante 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, incluso en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19). El informe presenta recomendaciones orientadas al futuro, se basan en los avances y las capacidades, y pretenden ayudar a las entidades 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 enfermedad por coronavirus

4. Desde que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró que la COVID-19 constituía una pandemia mundial, el número de víctimas ha sido grande entre la población en general y muy especialmente entre las mujeres y niñas¹. La crisis ha erosionado décadas de avances en materia de desarrollo y demorado aún más los progresos realizados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluidos los relativos a la igualdad de género. Aunque las mujeres tenían la misma probabilidad que los hombres de acceder a las vacunas contra la COVID-19, se intensificó la violencia en su contra; aumentó el matrimonio infantil y disminuyó el empleo de las mujeres (véase [E/2021/58](#)). En particular, solo el 43,2 % de las mujeres en edad de trabajar a nivel mundial estaban empleadas en 2021, en comparación con el 68,6 % de los hombres de la misma edad². El último informe del Foro Económico Mundial también señala que, a raíz de la pandemia, se necesitarán 135,6 años para cerrar la

¹ Ginette Azcona y otros, *Progress on the Sustainable Development Goals: The 2021 Gender Snapshot* (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y Naciones Unidas, 2021).

² Organización Internacional del Trabajo, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2022* (Ginebra, 2022).

brecha de género en todo el mundo³. Por lo tanto, el sistema de las Naciones Unidas defendió y promovió firmemente políticas y programas que tuvieran en cuenta las cuestiones de género en la respuesta a la pandemia de COVID-19 y la recuperación posterior.

5. La Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) continuó centrándose en la disponibilidad de datos oportunos y sólidos para conformar una respuesta a la pandemia con perspectiva de género y formó una alianza con el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, las oficinas nacionales de estadística, las entidades gubernamentales y los asociados internacionales para llevar a cabo evaluaciones rápidas de género sobre los impactos de la COVID-19 en las cuestiones de género en más de 70 países. El informe preparado en 2021 por ONU-Mujeres y titulado “Women and girls left behind: Glaring gaps in pandemic responses”, confirma que las mujeres y niñas han sufrido de forma desproporcionada las repercusiones socioeconómicas de la COVID-19 a causa de la pérdida de puestos de trabajo y la reducción de las horas trabajadas, el aumento de la intensidad de los cuidados y el trabajo doméstico, y las tensiones para la salud física y mental. El informe también deja en evidencia que, en comparación con los hombres y niños, las mujeres y niñas reciben mucha menos ayuda o protección social de los Gobiernos o las ONG. También hay informes regionales y nacionales para los Estados árabes, Asia y el Pacífico, África Oriental y Meridional, y Europa y Asia Central. Los países utilizaron los resultados de las evaluaciones rápidas de género para formular programas específicos destinados a contrarrestar los impactos socioeconómicos de la COVID-19⁴, fortalecer el bienestar y la seguridad de las mujeres⁵, movilizar recursos⁶ y orientar la producción de otros datos sobre género⁷. En Haití, una evaluación rápida de género sirvió de base para una respuesta humanitaria y una recuperación con perspectiva de género.

6. ONU-Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) siguieron supervisando las respuestas gubernamentales a la pandemia a través del Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19. El rastreador recopila información sobre las medidas de política de combate a la pandemia adoptadas por los Gobiernos y destaca las buenas prácticas en el combate a la violencia contra las mujeres y niñas, el apoyo al trabajo de cuidados no remunerado y el fortalecimiento de la seguridad económica de las mujeres. Según revelan los datos sobre la representación y el liderazgo femenino en 431 equipos de tareas sobre la COVID-19 constituidos en 187 países, las mujeres están considerablemente infrarrepresentadas en los mecanismos de toma de decisiones relacionadas con la pandemia. Un informe del PNUD de 2021 concluyó que para tener en cuenta las cuestiones de género y reconocer el derecho de las mujeres a tomar decisiones⁸, estas debían estar representadas cuando los Gobiernos elaboraran las políticas. En los casos en que las mujeres han ocupado puestos de liderazgo, la respuesta a la pandemia ha sido a menudo más rápida y más ajustada a las necesidades sociales. Sin embargo, en todos los niveles y sectores, las mujeres no ocupan el mismo espacio en la adopción de decisiones que los hombres. A nivel mundial, las mujeres representan más del 75 % del personal de salud, lo que las hace indispensables para la respuesta a la COVID-19. Sin embargo, solo representan el 28 % de los directivos del sector. Aunque las

³ Foro Económico Mundial, *Informe mundial sobre la brecha de género 2021* (Ginebra, 2021).

⁴ Albania, Chile, Colombia, Maldivas y Rwanda.

⁵ Chile y Jordania.

⁶ Georgia, Indonesia, Senegal y Ucrania antes de la guerra.

⁷ Filipinas y Samoa.

⁸ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Universidad de Pittsburgh, *Gender Equality in Public Administration* (2021).

organizaciones de mujeres están en la vanguardia de las respuestas comunitarias a la COVID-19 en muchos países, sufren las consecuencias de la disminución de la financiación y el espacio cívico⁹.

7. También se han emprendido iniciativas interinstitucionales en respuesta a la COVID-19. Por ejemplo, para apoyar la integración de las perspectivas de género en las actividades de los equipos de las Naciones Unidas en los países, se elaboró una nota técnica sobre la incorporación de la perspectiva de género en la respuesta de los equipos de las Naciones Unidas en los países a la COVID-19 bajo los auspicios del Equipo de Tareas sobre la Igualdad de Género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

8. Asimismo, en 2021, y dado que el sector del turismo constituye uno de los mayores empleadores de mujeres, especialmente en los trabajos menos cualificados y peor pagados, ONU-Mujeres y la Organización Mundial del Turismo se asociaron para centrarse en el empoderamiento de las mujeres en la recuperación durante la COVID-19. Las directrices de integración de la perspectiva de género elaboradas por ambas entidades para los sectores público y privado del sector turístico se pondrán a prueba en cuatro países¹⁰. Las directrices pretenden garantizar una recuperación pospandémica más inclusiva y resistente, reconociendo que sigue siendo fundamental atender las necesidades específicas de las mujeres.

B. Financiación en favor de la igualdad de género

9. El sistema de las Naciones Unidas se esfuerza por armonizar los enfoques dedicados a reforzar la base de recursos para la igualdad de género. El esfuerzo conjunto destinado a incorporar una fuerte perspectiva de género en la segunda convocatoria de propuestas para el fondo fiduciario de asociados múltiples en la respuesta a la COVID-19 ([E/2021/52](#), párr. 9) dio como resultado la adopción del marcador de igualdad de género como criterio obligatorio. De este modo, se multiplicaron los recursos asignados a los programas que tienen la igualdad de género como objetivo principal. Las asignaciones pasaron del 5 % de la financiación total (1,9 millones de dólares) en la primera convocatoria al 64 % (11,9 millones de dólares) en la segunda. Otros fondos, como el fondo fiduciario especial para el Afganistán, también están aplicando este modelo.

10. En 2021, el Comité Ejecutivo del Secretario General aprobó un plan de ejecución para complementar las recomendaciones realizadas en 2019 por el Equipo de Tareas de Alto Nivel sobre Financiación para la Igualdad de Género. El plan pretende reforzar la integración de la perspectiva de género en los fondos comunes, acelerar la integración de la igualdad de género en los planes estratégicos y los marcos presupuestarios, armonizar la presentación de informes a nivel de todo el sistema sobre las finanzas para la igualdad de género en el sistema de las Naciones Unidas y aplicar el marcador de igualdad de género a nivel de las entidades y en los marcos de financiación de los equipos en los países. Utiliza los espacios interinstitucionales existentes que ya trabajan en las agendas de todo el sistema, como el Grupo de Gestión y Supervisión Fiduciaria del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y la Red de Finanzas y Presupuesto de la Junta de Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación. Las entidades pueden solicitar el apoyo de un equipo de asistencia técnica de la División de Coordinación del Sistema de las Naciones Unidas de ONU-Mujeres. La Oficina del Contralor y la Oficina de los Fondos Fiduciarios de Asociados Múltiples del PNUD, que supervisa el mecanismo

⁹ Azcona y otros, *The Gender Snapshot 2021*.

¹⁰ Los cuatro países son miembros de la Organización Mundial del Turismo: Costa Rica, Jordania, México y República Dominicana.

de financiación mancomunada, también desempeñan un papel fundamental en la puesta en marcha del plan.

11. El seguimiento de las asignaciones y gastos relacionados con el género sigue siendo una prioridad a todos los niveles. Para apoyar la comparabilidad de los datos, se ha reforzado la armonización de las prácticas que implican la incorporación y el uso de un marcador de igualdad de género con una escala de cuatro puntos en todas las entidades y pilares. Como se informa en el plan de acción para todo el sistema, 28 entidades informaron en 2021 de que utilizaban un mecanismo de seguimiento financiero para la igualdad de género. Sin embargo, menos de la mitad informaba anualmente sobre ello o lo había incorporado a su sistema de planificación de los recursos institucionales, como exige el Equipo de Tareas de Alto Nivel sobre Financiación para la Igualdad de Género.

12. En cuanto a los mecanismos de financiación común, según la encuesta realizada por el Grupo de Supervisión de la Gestión Fiduciaria sobre fondos mancomunados interinstitucionales, 34 fondos fiduciarios de asociados múltiples (el 69 % de todos los encuestados) aplican un marcador de igualdad de género para la calidad de entrada y acceden a los recursos en función de la importancia con que un programa contribuye a la igualdad de género. Sin embargo, solo 18 (37 %) incluyen objetivos financieros relacionados con la igualdad de género, tal y como recomendó el Equipo de Tareas de Alto Nivel con el fin de reforzar la base de recursos para la igualdad de género. En cuanto a las inversiones financieras (con o sin objetivos establecidos), 25 Fondos (51 %), destinan el 15 % o más de sus recursos a programas cuyo objetivo principal es la igualdad de género. En particular, la puesta en marcha de UN-Info 2.0¹¹ en 2021 condujo a un aumento del número de equipos en los países que aplican el marcador de igualdad de género a los planes de trabajo conjuntos, que pasaron de 47 en 2020 a 80 en 2021.

C. Nuestra Agenda Común: hacia un nuevo contrato social para las mujeres y niñas

13. En la conmemoración del 75º aniversario de las Naciones Unidas, los Estados Miembros reconocieron que para hacer frente a los desafíos mundiales fuertemente interconectados era necesaria una mayor cooperación internacional, en la que seguían siendo fundamentales las Naciones Unidas y los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas¹². En respuesta, el Secretario General presentó Nuestra Agenda Común, una visión para un sistema multilateral revitalizado e inclusivo. Uno de sus principales compromisos es centrar nuestra atención en las mujeres y las niñas, reconociendo que el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 es fundamental para un contrato social renovado. En él se definen cinco acciones transformadoras independientes en materia de igualdad de género, las reformas internas necesarias para lograrlo y una perspectiva de género en todas las acciones, desde la reforma fiscal hasta la Nueva Agenda para la Paz. ONU-Mujeres organizó el Foro Generación Igualdad, que, copresidido por los gobiernos de Francia y México en colaboración con la sociedad civil y las organizaciones juveniles, reunió a Gobiernos, empresas y responsables del cambio para impulsar un cambio ambicioso a través de coaliciones de acción de múltiples partes interesadas comprometidas con el Plan de Aceleración Mundial para la Igualdad de Género, incluso a través de marcos de rendición de cuentas.

¹¹ UN-Info es una plataforma de planificación, seguimiento y presentación de informes en línea que digitaliza los marcos de resultados de los equipos de las Naciones Unidas en los países

¹² Véase la resolución 76/6 de la Asamblea General

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

14. La atención de las Naciones Unidas a las consideraciones de igualdad de género en las actividades operacionales, incluso en los pilares de las Naciones Unidas, continuó en 2021. A continuación se ilustran los acontecimientos más destacados.

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

15. Según los datos del sistema de gestión de la información de la Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación del Desarrollo¹³, 19 de 27 (70 %) de los equipos en los países que elaboraron un Marco de Cooperación en 2021 incluyeron un resultado dedicado a la igualdad de género. Un total de 113 de 130 (87 %) de los equipos en los países informaron de uno o más programas conjuntos que hacían énfasis en el Objetivo 5. En total, 356 de los 927 programas conjuntos (38 %) incorporaron un énfasis en el Objetivo 5; los temas más comunes fueron la eliminación de la violencia contra las mujeres, la eliminación de la discriminación contra las mujeres y niñas, y el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Además, el 29 % de los programas conjuntos centrados en el Objetivo 3 (Salud), el 22 % en el Objetivo 16 (Paz y Justicia) y el 21 % en el Objetivo 4 (Educación) también informaron que incorporaban un énfasis en el Objetivo 5. Sin embargo, solo el 8 % de la financiación se destinó a programas conjuntos centrados en el Objetivo 5, a pesar de que estos representan el 38 % del número total de programas conjuntos.

16. En 2021, 120 de 130 (92,3 %) equipos en los países informaron de que tenían un grupo temático de género o un mecanismo de coordinación equivalente para apoyar la coordinación de la incorporación de la perspectiva de género en la planificación y programación conjuntas. En 2021, el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible promulgó las normas y Procedimientos para los grupos temáticos de género. Esta nueva orientación tiene como objetivo catalizar una nueva generación de grupos temáticos de género con mayor capacidad para proporcionar apoyo y asesoramiento estratégicos a los equipos de los países sobre la incorporación de la perspectiva de género en los procesos del marco de cooperación y garantizar el apoyo a políticas integradas sobre la incorporación de la perspectiva de género en toda la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

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

17. En 2021, se siguió prestando atención a la integración de la perspectiva de género en las cuestiones de paz y seguridad, la acción humanitaria y los derechos humanos. En 2021, 99 países y territorios (el 50 % de los Estados Miembros) habían aprobado un plan de acción específico sobre las mujeres y la paz y la seguridad, y 12 organizaciones regionales habían promulgado una estrategia o un plan de alcance regional. Los países también adoptaron medidas para mejorar el seguimiento, la evaluación y la presentación de informes de su plan de acción nacional y el 86 % de los países que lo tienen han definido indicadores para dar seguimiento a los progresos.

¹³ Argentina, Armenia, Bahrein, Belarús, Bosnia y Herzegovina, China, Côte d'Ivoire, Eswatini, Georgia, Indonesia, Kazajstán, Kosovo, Macedonia del Norte, Madagascar, Panamá, Serbia, Somalia, Sudáfrica, Sudán, Timor-Leste, Túnez, Turkmenistán, Turquía, Uganda, Uruguay, Uzbekistán y Yemen.

Asimismo, el Pacto para las Mujeres, la Paz y la Seguridad y la Acción Humanitaria, que se puso en marcha en julio de 2021, ya cuenta con más de 150 firmantes. Como parte de un movimiento global e intergeneracional para acelerar el progreso hacia la igualdad de género, el Pacto busca impulsar el cambio centrándose en cinco esferas de acción: a) la financiación de la agenda para las mujeres, la paz y la seguridad y la igualdad de género en la programación humanitaria; b) la participación significativa de las mujeres en los procesos de paz; c) la seguridad económica de las mujeres, el acceso a los recursos y otros servicios esenciales; d) el liderazgo y la autonomía de las mujeres en los sectores de la paz, la seguridad y la ayuda humanitaria; y e) la protección de las mujeres en contextos de conflicto y crisis, incluidas las defensoras de los derechos humanos.

18. Además, en 2021 se creó un grupo asesor de mujeres afganas para el equipo humanitario en el país con apoyo de los equipos de tareas de género en la acción humanitaria (codirigido por ONU-Mujeres) como secretaría. Establecido para amplificar las voces de las mujeres, el grupo asesor de mujeres está formado por nueve miembros que representan a las activistas afganas y a las organizaciones de la sociedad civil dirigidas por mujeres, y actúa como una fuente independiente de experiencia de las mujeres afganas para asesorar al equipo humanitario del país, para responder mejor a las necesidades de las mujeres y las niñas, e informar sobre el compromiso estratégico, táctico y operacional de la comunidad humanitaria.

19. Además, el último informe anual del Secretario General sobre las mujeres y la paz y la seguridad ([S/2021/827](#)) presenta un panorama actualizado de las tendencias, carencias y desafíos, así como las medidas adoptadas por las Naciones Unidas y los Estados Miembros para incorporar una perspectiva de igualdad de género en las iniciativas emprendidas a fin de prevenir los conflictos y las crisis y responder a ellos, y consolidar y mantener la paz. Los mecanismos como el Grupo Informal de Expertos sobre la Mujer y la Paz y la Seguridad del Consejo de Seguridad, cuya secretaría está a cargo de ONU-Mujeres, reúnen a las partes interesadas para garantizar que el análisis de género nutra las deliberaciones sobre cuestiones temáticas y específicas de cada país.

20. También se observan avances en la eliminación de la brecha de género en el nivel de liderazgo superior de las misiones, tanto en las misiones políticas especiales como en las operaciones de mantenimiento de la paz, y en los esfuerzos e iniciativas específicos, como la Iniciativa Elsie para la Participación de las Mujeres en las Operaciones de Paz¹⁴, que están contribuyendo a un aumento constante, aunque lento, del número de mujeres entre el personal uniformado.

21. En 2021 y en lo que respecta a la igualdad de género y los derechos humanos, el grupo interinstitucional que examina los informes presentados por los equipos de las Naciones Unidas en los países sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (integrado por ONU-Mujeres, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el PNUD) brindó asistencia para la elaboración de todos los informes que dichos equipos presentaron ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

¹⁴ La Iniciativa, dirigida por el Canadá, apunta a aumentar la participación significativa de las mujeres uniformadas en las operaciones de paz de las Naciones Unidas.

C. Poner fin a la violencia contra las mujeres

22. En 2020 y 2021, la Iniciativa Spotlight asignó 146 millones de dólares a las organizaciones de la sociedad civil y, como resultado, 1.111 organizaciones locales de base por los derechos de las mujeres declararon tener mayor influencia y autonomía para trabajar en la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas. Además, la Iniciativa informó de un aumento del 32 % en el presupuesto nacional para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas. También se firmaron o reforzaron 84 leyes y políticas en 17 países, para las que se han puesto en marcha mecanismos concretos que garantizan que estas leyes y políticas se traduzcan en cambios sustanciales; por ejemplo, los esfuerzos del Programa Regional de África de la Iniciativa Spotlight condujeron a la elaboración del primer plan de acción regional para África basado en pruebas para acabar con la violencia contra las mujeres y las niñas. Dado que solo 26 de los 55 Estados Miembros de África tienen planes de acción nacionales para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas, esto amplía un marco de orientación a los 55 Estados Miembros de ese continente.

23. En el marco de una evaluación de mitad de período, más de 700 partes interesadas de los programas de la Iniciativa Spotlight, incluidos los equipos gubernamentales, de la sociedad civil, de la Unión Europea y de las Naciones Unidas, confirmaron de forma abrumadora el enfoque transformador de género, centrado en los supervivientes y basado en los derechos humanos de la Iniciativa Spotlight. Alrededor del 90 % de los encuestados también expresaron que la Iniciativa contribuía a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de forma integrada, estaba en consonancia con los principios de la reforma de las Naciones Unidas y promovía una acción más eficiente y mejor coordinada para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas. Por ejemplo, en Zimbabwe, el aprovechamiento de los conocimientos complementarios de las organizaciones de las Naciones Unidas en el marco de la Iniciativa contribuyó a reforzar la coordinación y la colaboración, lo que, a su vez, ha conducido a la formación de poderosas coaliciones a nivel de los países, a Gobiernos nacionales mejor equipados para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas, y ha establecido una mejor relación de trabajo entre las entidades de las Naciones Unidas y los Gobiernos.

24. Además, la Iniciativa Spotlight ha permitido que un millón de jóvenes se incorporen a programas escolares y extracurriculares y ha llegado a más de 65 millones de personas a través de 80 campañas adaptadas a nivel local para promover cambios de comportamiento. La Iniciativa también contribuyó a un aumento del 22 % en el número de condenas a autores de actos de violencia y proporcionó a más de 650.000 mujeres y niñas servicios relacionados con la violencia de género a pesar de las limitaciones relacionadas con la COVID-19 y los confinamientos correspondientes. Se han puesto líneas directas a disposición a través de plataformas digitales, se han puesto en marcha clínicas móviles y centros de atención integral, se han reutilizado los espacios seguros y se han adaptado los servicios a los grupos marginados. Por ejemplo, en Timor-Leste se prestó apoyo a la policía y a las redes de derivación de pacientes sobre las necesidades de la comunidad de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales y se ofrecieron servicios esenciales críticos a 500 miembros de esta comunidad.

25. Además, como señala en su informe Nuestra Agenda Común, el Secretario General ha pedido que se elabore un plan de respuesta de emergencia que cuente con el respaldo de las Naciones Unidas y vaya acompañado de una campaña mundial para eliminar todas las normas sociales que toleren, excusen o pasen por alto la violencia contra las mujeres y las niñas, en consonancia con la meta 5.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ([A/75/982](#)).

D. Datos e investigación

26. En 2021, ONU-Mujeres y la División de Estadística de las Naciones Unidas elaboraron su informe anual resumido sobre el género como complemento del Informe de las Naciones Unidas sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El informe es la única publicación del sistema de las Naciones Unidas que examina todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde una perspectiva de género y aporta nuevos datos, análisis e investigaciones realizadas a través de colaboraciones interinstitucionales con los organismos responsables. En él se presentan los datos sobre la igualdad de género en los 17 Objetivos, destacando los progresos realizados desde 2015 y la alarma persistente por la pandemia del COVID-19, su efecto inmediato en el bienestar de las mujeres y la amenaza que supone para las generaciones futuras¹⁵. La edición de este año (disponible en español, francés y turco) pone de relieve que, un año y medio después de que la Organización Mundial de la Salud declarara que la COVID-19 era una pandemia mundial, el número de víctimas entre los grupos más pobres y vulnerables sigue siendo devastador y desproporcionado. El impacto combinado de los conflictos, los fenómenos meteorológicos extremos y la COVID-19 privó a las mujeres y las niñas incluso de las necesidades básicas. La edición de 2021 incluye también, por primera vez, un seguimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 para destacar los avances mundiales y regionales hacia la igualdad de género. Esta evaluación revela que hay un largo camino por delante. Se considera que, a nivel mundial, solo 1 de los 18 indicadores del Objetivo 5 (incluidos los subindicadores) está “cercano a la meta”: la proporción de escaños ocupados por mujeres en los gobiernos locales; nueve indicadores están a una distancia moderada de la meta y dos están lejos o muy lejos de alcanzarla. En los casos en los que se dispone de datos a lo largo del tiempo (matrimonio infantil, mutilación genital femenina y mujeres en los parlamentos nacionales), se aprecia un progreso limitado o nulo entre las regiones. 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 de Desarrollo Sostenible, incluida la coordinación de las aportaciones inter Azcona y otros, The 2021 Gender Snapshot institucionales sobre el Objetivo 5 para el informe anual sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

E. Igualdad de género e inclusión de la discapacidad

27. En 2021, el aumento de la coordinación y la colaboración interinstitucionales abordó más sistemáticamente la situación de las mujeres y las niñas con discapacidad. Para ello, el grupo de tareas interinstitucional sobre personas con discapacidad generó orientaciones normativas, asesoramiento normativo, iniciativas de desarrollo de capacidades y apoyo operacional, incluido un servicio de ayuda para la inclusión de la discapacidad. En concreto, un programa conjunto interinstitucional sobre interseccionalidad elaboró: un conjunto de herramientas globales y una guía de recursos sobre interseccionalidad para apoyar a los equipos de los países y a las diversas partes interesadas en la aplicación de un enfoque interseccional más eficaz; un programa conjunto de carácter interinstitucional de las Naciones Unidas para apoyar a los países en la concepción y la aplicación de estrategias de respuesta y de recuperación ante la COVID-19 inclusivas de la discapacidad; y un programa conjunto de carácter interregional de ONU-Mujeres y el PNUD destinado a combatir el estigma y las barreras que impiden la participación plena y eficaz de las mujeres y las niñas con discapacidad en todos los aspectos de la vida social, política y

¹⁵ Azcona y otros, *The 2021 Gender Snapshot*.

económica. ONU-Mujeres dirigió y coordinó la creación de capacidades y la generación de conocimientos sobre la inclusión de la discapacidad en más de 65 oficinas y 45 equipos en los países de la Entidad.

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

28. Para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas, sigue siendo fundamental que las entidades y los equipos en los países del sistema de las Naciones Unidas rindan cuentas de cómo están incorporando la perspectiva de género. En 2021, se registraron avances en el sistema de las Naciones Unidas con respecto a la ampliación del alcance y los indicadores del desempeño incluidos en los marcos de rendición de cuentas y aplicables tanto a las entidades de la Organización (Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2.0) como a los equipos en los países (sistema de calificación sobre la igualdad de género del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países).

29. En 2021, 71 entidades, incluida la Secretaría, sus departamentos y oficinas, y 61 equipos en los países presentaron informes sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema, lo que refleja una nueva validación de la aceptación y la utilidad de los mecanismos estandarizados de rendición de cuentas de todo el sistema.

30. Al igual que en años anteriores, en lo que respecta a la garantía de calidad de las calificaciones del Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas, las discrepancias entre las calificaciones presentadas por las entidades frente al servicio de asistencia mundial del Plan de ONU-Mujeres afectaron al 13 % de las calificaciones. De ellas, el 69 % de los cambios fueron aceptados por las entidades. Se solicitaron pruebas justificativas para el 31 % de las calificaciones. Además, siguiendo las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección en materia de transparencia¹⁶, en el sitio web de ONU-Mujeres se pueden consultar los informes específicos de cada entidad¹⁷.

31. En 2021, la presentación de informes y la garantía de calidad del sistema de calificación tanto del Plan de Acción para todo el Sistema como de los equipos en los países tuvieron lugar a través de la plataforma de informes en línea específica actualizada en 2021.

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

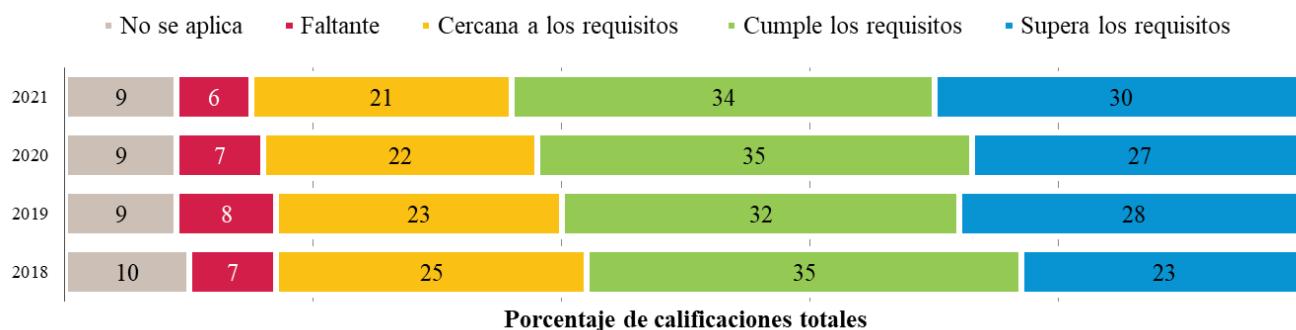
32. El Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 siguió demostrando avances en todo el sistema. En 2021, un total del 64 % de todas las calificaciones correspondieron a las categorías “cumple” o “supera” los requisitos. Esta sección ofrece una visión general del desempeño de la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas, desglosando las calificaciones por año para el período 2018-2021.

¹⁶ Véase [JIU/REP/2019/2](#).

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

Figura I

Calificaciones generales del sistema de las Naciones Unidas en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 (2018-2021)



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

33. Los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género en la planificación estratégica (indicador del desempeño 1) mejoraron ligeramente, ya que 45 entidades (78 %) informaron de que habían logrado o estaban en vías de lograr sus resultados de alto nivel. Quince entidades centradas en resultados transformadores de alto nivel que contribuyan a cambiar las normas sociales, los valores culturales, las estructuras de poder y las causas profundas de las desigualdades de género y la discriminación.

34. Aunque las entidades incluyeron la mayoría de los resultados en el Objetivo 5, muchas trabajaron en la intersección del género y otros Objetivos de Desarrollo Sostenible (figura II). En este sentido, las entidades se centraron más en la violencia de género, la paz y la seguridad, el empoderamiento económico y los ámbitos normativo y legislativo, con actividades que abarcan todos los Objetivos. Además, en seis casos la urgencia del cambio climático, que se refleja en las 22 entidades¹⁸ que trabajan en el clima, el medio ambiente y la energía, también se cruzó con la reducción del riesgo de desastres.

¹⁸ A partir del análisis cualitativo de los informes del Plan de Acción 2.0 presentados por 71 entidades.

Figura II

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



35. Con respecto al Objetivo 5 (figura III), las entidades hicieron mayor hincapié en el liderazgo de las mujeres (meta 5.5). También se informó de una importante colaboración interinstitucional para la eliminación de todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas (meta 5.2), esfera en la que hay una llamada a la acción simultánea para abordar la “pandemia en la sombra”, incluso en el ámbito digital.



Figura III

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

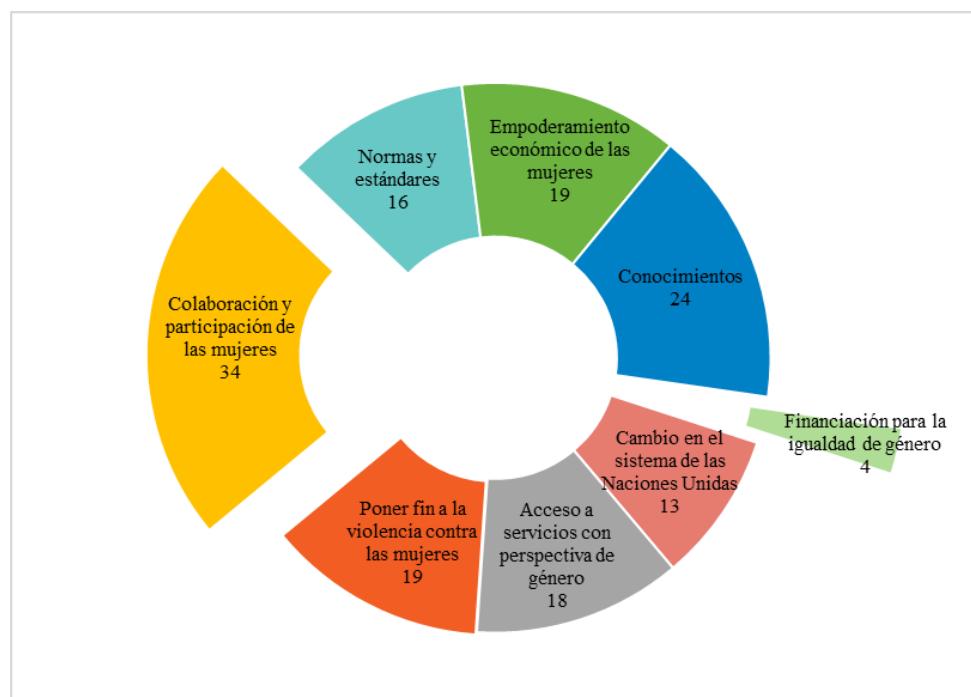


^a Metas: 5.1. Discriminación; 5.2. Violencia y explotación; 5.3. Matrimonios forzados y mutilación genital femenina; 5.4. Trabajo de cuidados no remunerado; 5.5. Liderazgo y adopción de decisiones; 5.6. Salud y derechos reproductivos; 5.A. Recursos económicos; 5.B. Tecnología; y 5.C. Políticas y legislación aplicable.

36. Un análisis de las esferas temáticas (figura IV) revela que esas entidades se comprometieron más en las esferas de la colaboración y participación de las mujeres (34 entidades), seguidas de las esferas del conocimiento (24 entidades) sobre violencia de género, el empoderamiento económico de las mujeres y la paz y la seguridad. A menudo, la labor sobre el empoderamiento económico de las mujeres se llevó a cabo junto con otras esferas temáticas, como la financiación para la igualdad de género, el elaboración de políticas, la tecnología, el fin de la violencia contra las mujeres y la labor humanitaria.

Figura IV

Número de entidades que contribuyen a cada esfera temática, según la información presentada en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas 2.0 (2020)



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.

37. **Presentación de informes sobre resultados en materia de género (indicador del desempeño núm. 2).** Un total de 42 entidades (72 %), 4 más que en 2020, informaron sobre sus resultados de alto nivel a sus órganos rectores utilizando sistemáticamente datos desglosados por sexo. En general, el sistema de las Naciones Unidas aplica los datos desglosados por sexo con más frecuencia en relación con la violencia de género, la paz y la seguridad y la paridad, pero menos cuando se refiere a la mitigación y la adaptación al clima y a la labor normativa y de políticas.

38. **Resultados programáticos relacionados con el género no recogidos directamente en los planes estratégicos de las entidades (indicador del desempeño núm. 3)**¹⁹. Veinticuatro entidades (83 %) cumplieron o superaron este indicador. Para hacer

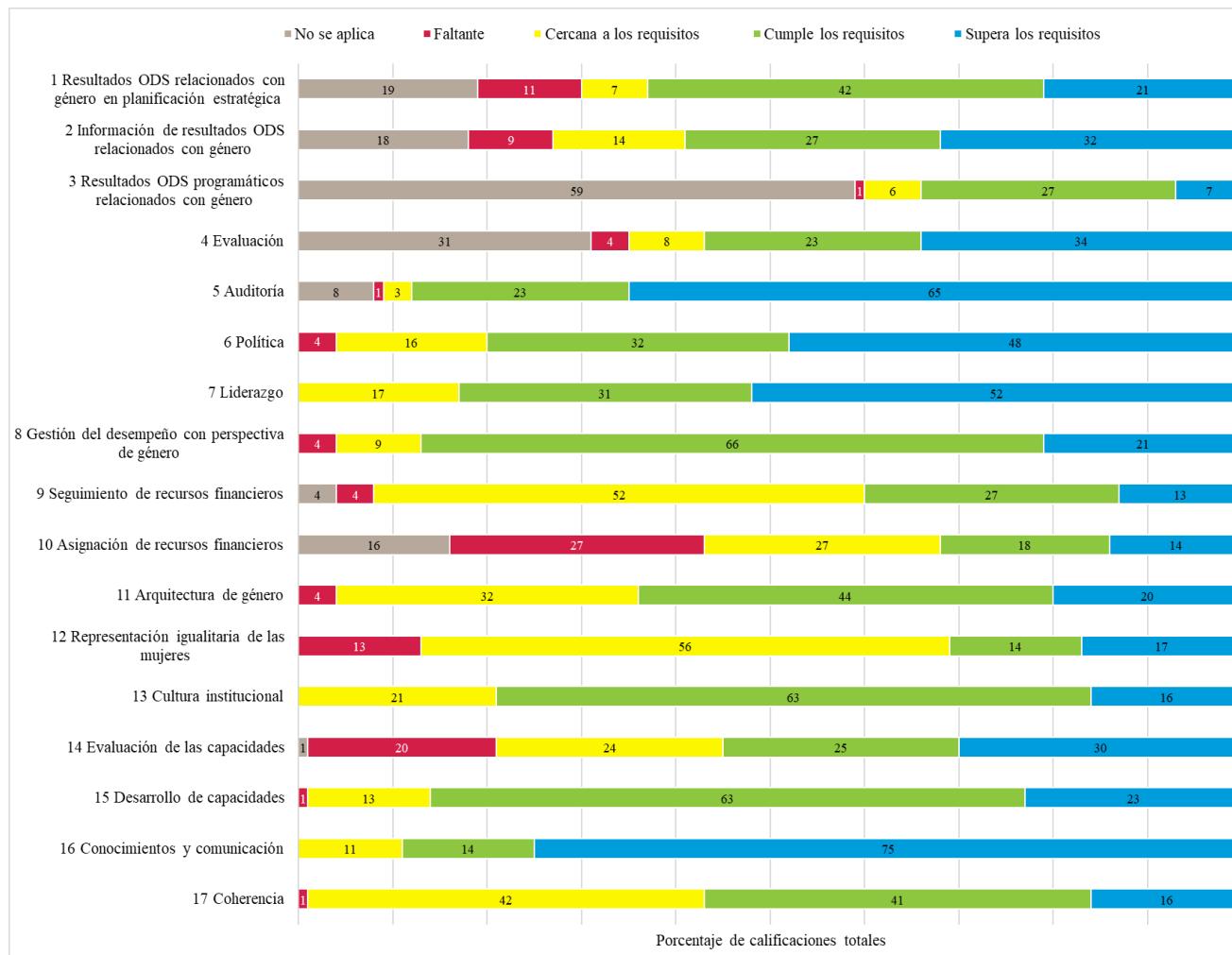
¹⁹ Para las entidades en las que toda la labor relevante sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se recoge en el principal documento de planificación estratégica, este indicador de desempeño debe recibir la calificación de “no se aplica”.

posible una programación con perspectiva de género, las entidades elaboraron herramientas y plantillas para los directores de programas, fijaron objetivos obligatorios de género y establecieron mecanismos de garantía de calidad y programas globales de género.

2. Análisis comparativo del desempeño global del sistema de las Naciones Unidas (2020-2021)

39. Esta sección ofrece un análisis de los resultados de la integración de la perspectiva de género en las esferas funcionales. En la figura V se desglosan las calificaciones globales obtenidas por indicador del desempeño. En el cuadro que se incluye más adelante, se comparan, desglosándolas por indicador, las calificaciones de las categorías “Cumple los requisitos” y “Supera con creces los requisitos” registradas durante el período 2018-2021.

Figura V
Calificaciones registradas en 2021 en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, por indicador del desempeño^a



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

40. Trece indicadores del desempeño registraron avances notables en 2021: coherencia, asignación financiera, política, cultura institucional, resultados programáticos, representación equitativa de las mujeres, resultados de la planificación estratégica, conocimientos y comunicación, desarrollo de capacidades y seguimiento financiero.

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 (2018-2021)

Esferas del indicador del desempeño (clasificadas por los resultados obtenidos en 2021)	Porcentaje de todas las calificaciones correspondiente a las categorías “Cumple los requisitos” y “Supera con creces los requisitos” (omitidas las de la categoría “No se aplica”)					Puntos porcentuales de diferencia	
	2021	2020	2019	2018	2012	2020-2021	2012-2021
5. Auditoría	95	94	92	89	13	1	82
16. Conocimientos y comunicación	89	86	85	89	34	1	55
8. Gestión del desempeño con perspectiva de género	87	91	91	88	59	-4	32
15. Desarrollo de la capacidad	86	84	87	76	23	2	63
7. Liderazgo	83	87	82	80	n. a.	-3	n. a.
3. Resultados programáticos relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y no recogidos directamente en el plan estratégico	83	78	69	70	n. a.	5	n. a.
4. Evaluación	82	81	67	72	36	1	46
6. Políticas	80	74	81	82	40	6	40
13. Cultura institucional	79	73	75	76	48	6	31
1. Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	78	75	73	66	n. a.	3	n. a.
2. Presentación de informes sobre los resultados relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	72	71	66	67	n. a.	1	n. a.
11. Arquitectura de género	63	66	70	60	n. a.	-3	n. a.
17. Coherencia	56	44	34	31	n. a.	12	n. a.
14. Evaluación de capacidades	56	59	49	45	15	-3	41
9. Seguimiento de recursos financieros	41	37	47	46	22	4	19
10. Asignación de recursos financieros	38	27	27	31	7	11	31
12. Representación igualitaria de las mujeres	31	26	19	17	n. a.	5	n. a.

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

41. **La coherencia (indicador del desempeño 17)** registró un progreso significativo (aumento de 12 puntos). Los acuerdos virtuales permitieron mejorar la participación en actividades interinstitucionales, como la conferencia anual del Plan de Acción para Todo el Sistema (206 participantes de 60 entidades).

42. **La política (indicador del desempeño 6)** registró un aumento de seis puntos en las entidades que cumplían o superaban este requisito debido a las políticas de género nuevas y recién actualizadas. Este indicador sigue siendo fundamental y catalizador, ya que las entidades que cuentan con una política de igualdad de género cumplen el doble de indicadores del desempeño.

43. **La representación equitativa de las mujeres (indicador del desempeño 12)** registró un aumento de cinco puntos; 22 entidades (31 %) cumplen los requisitos, cinco de ellas en 2021 por primera vez.

44. **La cultura institucional (indicador del desempeño 13)** registró un aumento de cinco entidades; un total de 56 entidades (79 %) cumplieron los requisitos en 2021. Las modalidades de trabajo flexibles mejoraron la participación en línea y el teletrabajo. Paralelamente se brindó asesoramiento que palió los problemas de salud mental y aislamiento ocasionados por la pandemia.

Puntos fuertes

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

46. **La auditoría (indicador del desempeño 5)** siguió siendo el indicador de mejor desempeño; cumplimiento del 95 % en todo el sistema.

47. **Los conocimientos y la comunicación (indicador del desempeño 16)** mejoró ligeramente; 63 entidades comparten públicamente el conocimiento sobre la igualdad de género y 53 participan activamente en comunidades de práctica interinstitucionales.

48. La gestión del desempeño con perspectiva de género (indicador del desempeño 8) registró un alto grado de cumplimiento; 62 entidades cumplen los requisitos y otras 15 aplican un sistema de reconocimiento de la labor excelente en este ámbito, cuatro más que en 2020.

49. **El desarrollo de capacidades (indicador del desempeño 15)** se mantuvo fuerte; el curso “I Know Gender”, ofrecido por el centro de formación de ONU-Mujeres, es obligatorio para 50 entidades. Dieciséis entidades también ofrecieron capacitación adaptada para la fase de orientación de los directivos superiores.

50. **El liderazgo (indicador del desempeño 7)** disminuyó ligeramente. La promoción de los fondos para la igualdad de género por parte del personal directivo superior se destaca como factor determinante del éxito.

51. **La evaluación del desempeño (indicador del desempeño 4)** sigue mejorando; 24 evaluaciones de integración de la perspectiva de género realizadas en los últimos 5 a 8 años, 7 de ellas en 2021²⁰.

²⁰ Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz, Organismo Internacional de Energía Atómica, Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos, Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas y Organización Mundial de la Salud.

Esferas susceptibles de mejora

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

53. **La evaluación de capacidades** (indicador del desempeño 14) registró un ligero descenso; 39 entidades (56 %) realizaron evaluaciones de las capacidades del personal en toda la entidad. Los déficits de capacidad constituyen una de las principales limitaciones para un mejor desempeño y un mayor liderazgo.

54. **La arquitectura de género (indicador 11)** disminuyó ligeramente a pesar de que 14 entidades superaron los requisitos al asignar recursos para apoyar la creación de redes de coordinadores de cuestiones de género. En particular, el 49 % de las Dependencias de Cuestiones de Género también informaron de la ampliación de sus atribuciones para incluir la discapacidad, la inclusión y el racismo, lo que a menudo diluyó el enfoque y las iniciativas en apoyo de la igualdad de género.

55. **El seguimiento (indicador del desempeño 9) y la asignación de los recursos de los recursos financieros (indicador del desempeño 10)** mostraron una trayectoria ascendente en la aplicación del marcador de igualdad de género y los objetivos financieros; 23 entidades proporcionaron orientación y formación sobre el marcador de igualdad de género en 2021. Veintiocho entidades declararon utilizar el marcador y 41 entidades declararon haber establecido un punto de referencia financiero, 2 y 10 entidades más, respectivamente, que en 2020. Quince entidades aplicaron el marcador a la totalidad de sus presupuestos²¹ y 13 a fuentes presupuestarias específicas. Las entidades que superan sus referencias financieras pasaron de 6 a 10.

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

56. Esta sección ofrece una visión general de los avances en la integración de la perspectiva de género, tal y como se registra en los informes de progreso exhaustivos y anuales realizados a nivel de los equipos de las Naciones Unidas en los países, utilizando el sistema de calificación del Plan de Acción para Todo el Sistema.

57. El número de equipos de las Naciones Unidas en los países que aplican el sistema de calificación aumentó significativamente desde la adopción del sistema actualizado en 2018, que también coincidió con la puesta en funcionamiento del ya mencionado Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2.0. Solo en 2021, 61 equipos en los países presentaron informes, en comparación a 38 en 2020. De estos, 29 prepararon un informe completo diseñado en consonancia con la etapa de

²¹ Comisión Económica para África, Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, Comisión Económica y Social para Asia Occidental, Organización Internacional para las Migraciones, Centro de Comercio Internacional, Unión Internacional de Telecomunicaciones, Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social y Voluntarios de las Naciones Unidas.

planificación del Marco de Cooperación y 32 prepararon un informe anual sobre los progresos realizados²².

58. El análisis revela que la planificación de la acción combinada con la presentación de informes anuales sobre los progresos acelera los avances y refuerza el cumplimiento de los indicadores del desempeño de la integración de la perspectiva de género.

Análisis de los informes exhaustivos de 2018–2021

59. Para el período 2018-2021, 72 equipos en los países completaron un informe exhaustivo. De ellos, 25 (34,7 %) cumplieron o superaron 9 o más (60 %) de los 15 requisitos de desempeño del sistema de calificación. En todos los equipos en los países, tres indicadores registraron el mejor desempeño: la colaboración y la consulta con el Gobierno en materia de igualdad de género, la colaboración y la consulta con las organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la igualdad de género y la existencia de una cultura institucional que apoye sin reservas 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.

60. En cuanto a las tendencias de los 29 equipos en los países que elaboraron informes completos en 2021, siguen siendo similares a las de años anteriores. Los tres indicadores con mejor desempeño siguen siendo los enumerados en los párrafos 59 a 66.

61. **Colaboración con el Gobierno (indicador del desempeño 3.1).** Este fue el indicador de mejor desempeño, ya que el 89,7 % (26 de 29) de los equipos en los países que presentaron informes completos en 2021 cumplieron o superaron los requisitos.

62. **Cultura institucional (indicador del desempeño 4.2).** El 89,7 % de los equipos en los países (26 de 29) cumplió o superó los requisitos en cuanto al desempeño. El compromiso de los directores de entidad con la igualdad de género en el lugar de trabajo y la idoneidad de las medidas para prevenir la explotación y los abusos sexuales fueron los aspectos valorados más positivamente en la encuesta del personal, mientras que la conciliación de la vida laboral y personal tendió a ser valorada de forma menos positiva (el personal femenino fue un 23% más propenso a valorar esta cuestión de forma menos positiva que el masculino).

²² 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.

63. **Colaboración y consulta con las organizaciones de la sociedad civil (indicador del desempeño 3.2).** El 82,8 % (24 de 29) de los equipos de las Naciones Unidas en los países cumplieron o superaron los requisitos de este indicador; de ellos, el 55,2 % (16 de 29) superaron los requisitos. Los equipos en los países fueron los más propensos a colaborar con la sociedad civil en iniciativas conjuntas que fomentaban la igualdad de género y fueron los menos propensos a involucrar a las organizaciones de la sociedad civil en la elaboración del Marco de Cooperación.

64. Por el contrario, los indicadores que registran el peor desempeño (solo entre el 6,8 % y el 21 % de los equipos en los países cumplen o superan los requisitos) comprenden los recursos financieros, la paridad de género y el logro de resultados en materia de igualdad de género previstos en el Marco de Cooperación.

65. **Recursos (indicador del desempeño 6.1).** Aunque el rendimiento siguió siendo escaso entre los equipos en los países que presentaron un informe completo en 2021, se observó un aumento en la proporción de equipos que se acercaban a la norma, ya que 13 de 29 (44,8 %) de los equipos en los países organizaron formaciones sobre el marcador de igualdad de género. Por primera vez en el período 2018-2021, un equipo cumplió y superó un objetivo financiero de igualdad de género.

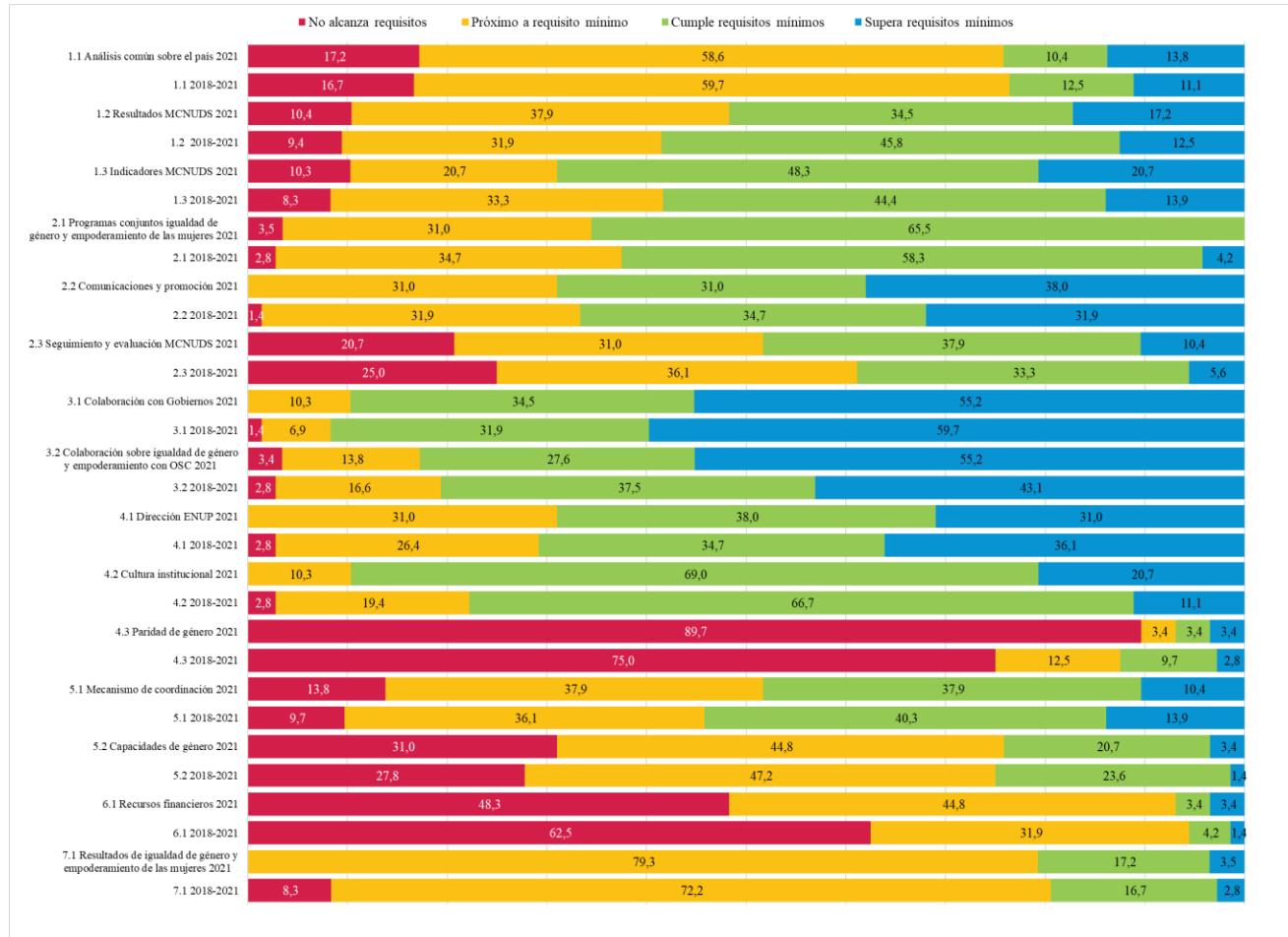
66. **Paridad de género (indicador de rendimiento 4.3).** El 89,7% de los equipos en los países que informaron en 2021 (26 de 29) no cumplieron con los requisitos de desempeño en su totalidad, debido a la falta de mecanismos de los equipos para supervisar la paridad de género en la dotación de personal.

67. **Contribuciones a la igualdad de género (indicador del desempeño 7.1).** Solo el 21 % de los equipos en los países (6 de 29) informaron de que habían logrado o estaban en vías de lograr todos los resultados de igualdad de género previstos en su Marco de Cooperación, y varios equipos adujeron que la pandemia de COVID-19 había obstaculizado la consecución de los resultados previstos.

68. Resulta preocupante que menos de una cuarta parte de los equipos en los países cumplieran con los requisitos de desempeño relativos a la inclusión del análisis de género en el análisis común sobre el país (indicador del desempeño 1.2) y a la garantía de capacidades adecuadas para la integración de la perspectiva de género (indicador del desempeño 5.2).

Figura VI

Calificaciones recogidas en los informes generales del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países en 2021 y en el período 2018-2021, por indicador del desempeño (porcentaje de las calificaciones totales)



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

Nota: En cifras redondeadas. Todos los porcentajes se han calculado en cifras no redondeadas.

Análisis de los informes anuales sobre los progresos realizados correspondientes a 2021

69. En 2021, 32 equipos en los países presentaron un informe anual sobre los progresos realizados para actualizar sus resultados e informar sobre la aplicación de su Plan de Acción. En relación con las bases de referencia establecidas por sus informes exhaustivos, 14 de los 15 indicadores registraron avances en el cumplimiento o la superación de los requisitos; los aumentos oscilan entre el 3 y el 28 % por indicador. Un total de 15 de los 32 equipos en los países (46,9 %) que presentaron un informe anual sobre los progresos realizados en 2021 cumplieron o superaron el 75 % o más de los requisitos de desempeño.

70. En 2021, los mejores y peores resultados débiles fueron iguales a los de años anteriores (véase la fig. VII).

71. En 2021, los informes de los equipos en los países muestran que se adoptaron medidas para garantizar el cumplimiento o la superación de los estándares mínimos en todos los indicadores y el mayor número de medidas para garantizar el análisis de género en el análisis común sobre el país (indicador 1.1), seguido de las medidas para mejorar las capacidades de integración de la perspectiva de género (indicador 5.2); se registró una mejora del desempeño del 21 y el 25 %, respectivamente, para los dos indicadores.

72. Cinco indicadores del desempeño registraron un aumento y otros siete equipos en los países (21 %) cumplieron o superaron los requisitos de desempeño en 2021.

73. **El mecanismo de coordinación de la igualdad de género (indicador del desempeño 5.1)** registró el progreso más significativo, tras un aumento del 28,1 % en la proporción de equipos en los países que cumplen o superan los requisitos mediante la formalización y el fortalecimiento de la dirección y las operaciones del grupo temático de género, y la ampliación de la composición para incluir a los coordinadores de todas las entidades de las Naciones Unidas, incluidas las entidades no residentes, y a otros miembros de alto nivel cuando fue posible.

74. **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.

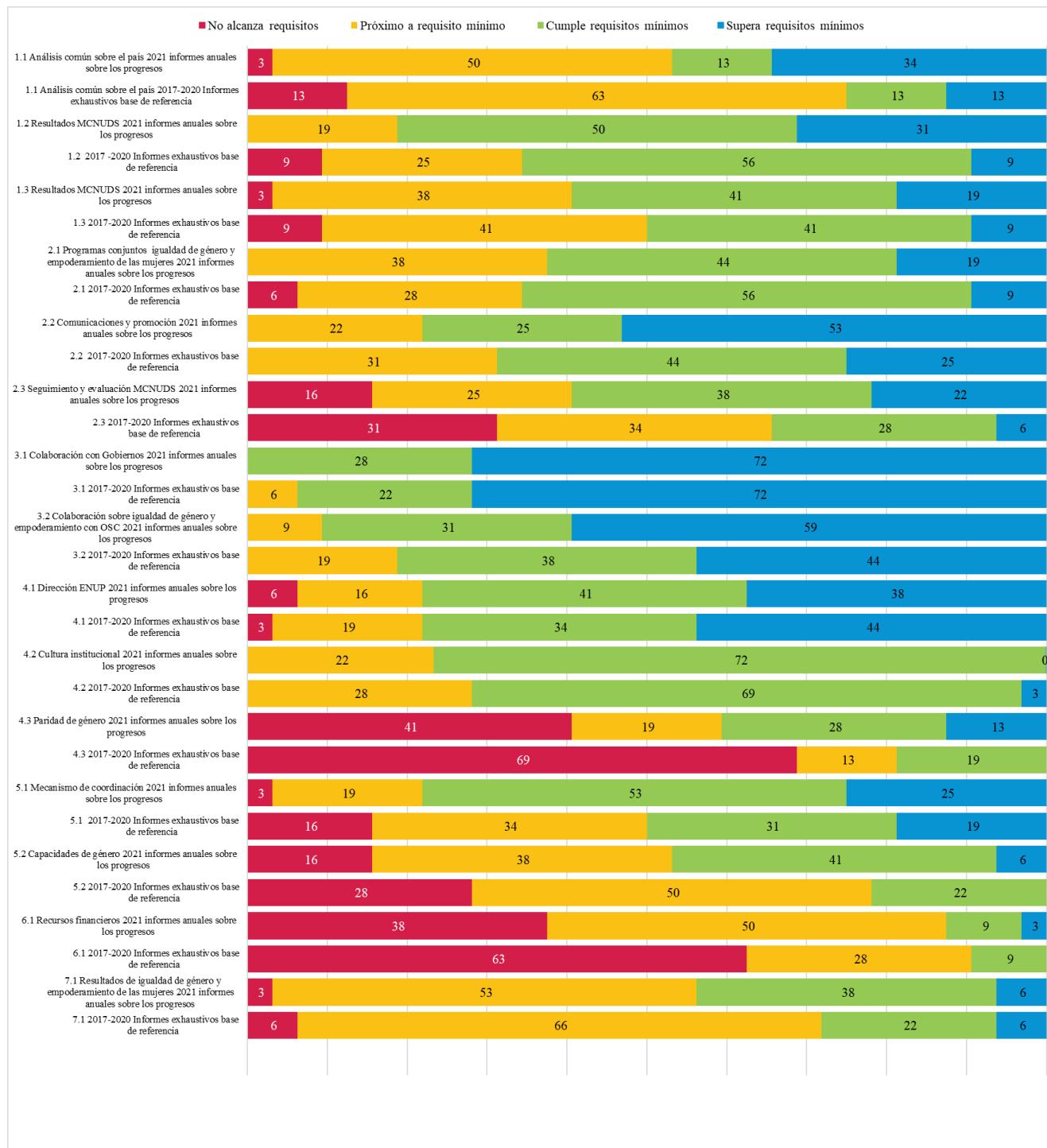
75. **El seguimiento y la evaluación (indicador del desempeño 2.3)** registraron un aumento del 25 % gracias a la adopción de medidas conjuntas para reforzar los sistemas de seguimiento de los marcos de cooperación que tengan en cuenta las cuestiones de género y la integración de un mayor enfoque de género en los informes anuales de los marcos de cooperación y la evaluación final de la mejora de las capacidades de los equipos en los países para el seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género.

76. **El análisis común sobre el país (indicador de resultados 1.1)** registró 7 equipos en los países adicionales (21,9 %) que cumplían los requisitos.

77. **Paridad de género (indicador de rendimiento 4.3).** La introducción de mecanismos de seguimiento y el establecimiento de medidas afirmativas para garantizar la paridad de género contribuyeron a que otros 7 equipos en los países cumplieran o superaran los requisitos.

Figura VII

Comparación de las calificaciones de los informes anuales de 2021 enmarcados en el Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países con las bases de referencia establecidas en los informes generales (porcentaje)



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

V. Carencias y dificultades

78. En 2021, la pandemia de COVID-19 siguió planteando problemas a la labor del sistema de las Naciones Unidas e hizo retroceder los avances en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas. Por consiguiente, la importancia y la necesidad de la igualdad de género y de la integración de la perspectiva de género gozaron de una atención renovada, lo que se tradujo en un mayor énfasis en los programas conjuntos y en los resultados del Marco de Cooperación centrados en la igualdad de género, así como en una aplicación acelerada de las herramientas y marcos de rendición de cuentas para integrar la perspectiva de género.

79. Sin embargo, a pesar de lo anterior, la instantánea de género indica que este mayor énfasis evidente en el sistema de las Naciones Unidas no siempre se tradujo en resultados sobre el terreno. La participación de las mujeres, por ejemplo, sigue siendo escasa en las estructuras de adopción de decisiones relacionadas con la pandemia en los países²³.

80. La coordinación interinstitucional en apoyo de las normas de integración de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas ha demostrado su importante potencial para una mayor integración de las cuestiones de género en la labor del sistema de las Naciones Unidas. La ampliación de este enfoque sistemático de normas comunes y seguimiento de la aplicación a la labor programática puede catalizar aún más la acción conjunta y mejorar la capacidad de aprendizaje colectivo para ampliar las respuestas eficaces y permitir la evaluación agregada de los progresos hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

81. En cuanto a los programas conjuntos, aunque la atención a la igualdad de género es notable, tampoco parece haberse traducido en más recursos. Solo el 8 % de la financiación de los programas conjuntos se centró en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, a pesar de constituir el 38 % del número total de programas conjuntos.

82. Además, aunque las entidades de las Naciones Unidas han intensificado sus esfuerzos para incorporar una perspectiva de igualdad de género en los pilares de paz y acción humanitaria, resta mucho por hacer para garantizar que se satisfagan las necesidades y prioridades de las mujeres y niñas, entre otras cosas, mediante la creación de capacidad en materia de análisis de género.

83. A nivel de las entidades, el examen del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres indica que sigue habiendo margen para mejorar la evaluación de la capacidad, ya que la mitad de las entidades de las Naciones Unidas no cuentan con una evaluación a nivel de toda la entidad para detectar las lagunas de capacidad relacionadas con el género. Una encuesta sobre la arquitectura de género reveló que el 49 % de las entidades consultadas señalaron una ampliación de las competencias de las unidades de género en consonancia con la expansión de las agendas de inclusión, pero no estaba claro si esto implicaba la asignación de más recursos de manera proporcional. En efecto, esto diluyó los recursos destinados a la igualdad de género y a la integración de la perspectiva de género. Sin embargo, esto va acompañado de un creciente reconocimiento de la importancia de las metas financieras y del seguimiento mediante la aplicación sistemática del marcador de igualdad de género. Sin embargo, el despliegue del marcador de igualdad de género en los diferentes sistemas de gestión de las empresas requiere una aceleración significativa.

84. A nivel de los países, la colaboración con los Gobiernos y la sociedad civil siguen siendo los ámbitos de actuación más sólidos. Los informes anuales de los

²³ Azcona y otros, *The 2021 Gender Snapshot*.

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 y los mecanismos de coordinación de género. Sin embargo, aunque la cobertura de los equipos en los países que utilizan el sistema de calificación para presentar informes aumentó de 60 equipos en 2017-2020 a 72 en 2018-2021, 58 equipos siguen sin implementarlo. La cobertura universal en todos los equipos en los países sigue siendo un requisito importante.

85. Las entidades y los equipos en los países han avanzado mucho en la integración de la perspectiva de género en los planes estratégicos y los resultados del Marco de Cooperación. Sin embargo, sigue siendo necesario acelerar los avances para establecer y cumplir los objetivos financieros de las asignaciones y los gastos para la igualdad de género.

86. Menos de una quinta parte de los equipos en los países que presentaron un informe exhaustivo en 2021 y dos quintas partes de los equipos que presentaron un informe anual sobre los progresos señalaron que habían logrado o estaban en vías de lograr los resultados relacionados con la igualdad de género previstos en su Marco de Cooperación. Se espera que un mayor fortalecimiento de los grupos temáticos de género y de las capacidades para la programación sensible al género a nivel de los países y para la aplicación del marcador de igualdad de género de los equipos en los países ayude a remediar la situación.

VI. Conclusiones y recomendaciones

87. 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 y nacional. Por ejemplo, ha puesto en marcha el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 y el sistema de calificación sobre la igualdad de género del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países con el propósito de apoyar la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la recuperación tras la pandemia de COVID-19 con perspectiva de género.

88. El Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas y la presentación de información por los equipos en los países utilizando el sistema de calificación demuestran que la incorporación de la perspectiva de género es cada vez mayor, como lo demuestra, entre otras cosas, el creciente número de objetivos de género en los planes estratégicos, los Marcos de Cooperación y los programas conjuntos relacionados con la igualdad de género. Sin embargo, resta mucho por hacer para captar la labor de las Naciones Unidas en lo que respecta a la igualdad de género y sus resultados. El Plan de Acción para Todo el Sistema, en particular, debido a sus indicadores de resultados y a sus tres años de experiencia, y el sistema de calificaciones, apoyado por los grupos temáticos de género a nivel de los países, están en una posición única para apoyar al sistema en este trayecto. Sin embargo, el aumento significativo de la capacidad y los recursos dedicados a la labor de igualdad de género y su coordinación constituyen requisitos previos tanto a nivel de las entidades como de los países.

89. En la mayoría de las metas e indicadores del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 se han producido escasos avances en todas las regiones y han empeorado las perspectivas como consecuencia de la pandemia, como se muestra en la instantánea de género. El sistema de las Naciones Unidas sigue estando fragmentado y a pequeña escala en sus esfuerzos colectivos para abordar las deficiencias en materia de igualdad de género y solo tiene capacidad parcial para traducir los esfuerzos de promoción en un mayor rendimiento para obtener resultados. Como prueba de ello, la acción

concertada sobre el plan de aplicación que emana del Equipo de Tareas de Alto Nivel sobre Financiación para la Igualdad de Género y sus recomendaciones han dejado en evidencia una mayor atención al seguimiento de los recursos, pero un progreso más lento en el establecimiento de objetivos y recursos financieros adecuados para la integración de la perspectiva de género. Por lo tanto, para cumplir la promesa de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, sigue siendo muy necesario acelerar la aplicación del plan.

90. El análisis de las pruebas sobre la capacidad del sistema, especialmente en las esferas emergentes, muestra una preocupante falta de programas de evaluación y desarrollo de capacidades para todo el personal en la mayoría de las entidades y a nivel de todo el sistema. Junto con las crecientes demandas para abordar múltiples vulnerabilidades, la disparidad entre los elevados objetivos y la capacidad actual socava los esfuerzos simultáneos para mejorar la arquitectura de género del sistema de las Naciones Unidas.

91. En resumen, el fortalecimiento y la aceleración de las políticas y los programas de integración de la perspectiva de género en el 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, sobre todo porque los efectos de la pandemia de COVID-19 han anulado los progresos anteriores. Por consiguiente, sobre la base de las conclusiones incluidas en el presente informe, se aconseja 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) 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;
- b) 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 para el Desarrollo Sostenible en los planos mundial, regional y de los países, tomando en consideración el retroceso extraordinario de los progresos realizados en el ámbito de la igualdad de género a causa de la pandemia de COVID-19;
- c) Seguir potenciando la integración de la perspectiva de género mediante la actualización y ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países, en particular con respecto a la gestión del desempeño con perspectiva de género y la planificación estratégica, y mejorar la recopilación, disponibilidad y utilización de datos desglosados por sexo;
- d) Pedir a los equipos de los países que apliquen plenamente el sistema de calificación, garantizando al mismo tiempo la armonización con los principales marcos y procesos de reposicionamiento de las Naciones Unidas;
- e) Pedir a los equipos de las Naciones Unidas en los países que hagan uso de las herramientas de todo el sistema para detectar y ayudar a dejar sin efecto las leyes discriminatorias por razón de género y mejorar las iniciativas de promoción sobre el uso de medidas especiales de carácter temporal para lograr la igualdad de representación en las instituciones en todos los ámbitos, como se subraya en Nuestra Agenda Común;
- f) 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 sobre el Desarrollo Sostenible, incluido un análisis de su arquitectura de género en términos de recursos y posicionamiento para influir en las decisiones;

g) 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 en la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluidas las inversiones financieras para la igualdad de género y los derechos de la mujer;

h) Garantizar que las entidades de las Naciones Unidas mantengan un fuerte enfoque, en términos de recursos, en las cuestiones de igualdad de género y aborden otras cuestiones temáticas transversales con recursos y conocimientos especializados adicionales específicos y dedicados;

i) Asegurarse de que todas las entidades de las Naciones Unidas incluyan la igualdad de género como resultado de alto nivel en sus planes estratégicos, actualicen y refuerzen sus políticas de igualdad de género, y prevean mecanismos de seguimiento de los recursos financieros y asignaciones financieras específicas, incluso a nivel de los equipos en los países, a fin de mejorar la capacidad del sistema en su conjunto para apostar por las perspectivas de igualdad de género y aplicarlas en todas las actividades de la Organización;

j) Seguir prestando apoyo a los esfuerzos de los órganos rectores de las entidades de las Naciones Unidas por dedicar suficiente atención y recursos a la incorporación de la perspectiva de género en sus planes y actividades, entre otras cosas mejorando los informes sobre los resultados y las medidas que se han de adoptar para cumplir en mayor medida los indicadores del desempeño del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0;

k) Mejorar las orientaciones de las Naciones Unidas en materia de desarrollo sostenible para reforzar la integración de la perspectiva de género en la preparación de los marcos de cooperación, garantizando que dichos marcos se basen en un sólido análisis de género y asegurando un resultado específico para la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en todos los resultados, indicadores y asignaciones financieras relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible;

l) Reforzar la aplicación armonizada del marcador de igualdad de género y el establecimiento de objetivos financieros a nivel de toda la entidad, a través de UN-Info a nivel de los equipos en los países y en los mecanismos de financiación mancomunada;

m) 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 emergentes clave y prestando especial atención al refuerzo del análisis de género específico para las personas más rezagadas;

n) Reforzar las capacidades para elaborar planes estratégicos y marcos de cooperación y apoyar los esfuerzos de seguimiento y evaluación correspondientes;

o) Seguir reforzando la colaboración y la coordinación en todo el sistema de las Naciones Unidas para garantizar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en el desarrollo, la paz y la seguridad, los derechos humanos y la acción humanitaria;

- p) Mejorar la coordinación y la rendición de cuentas de las actuaciones en materia de igualdad de género en el espacio de convergencia entre la asistencia humanitaria, la paz y la seguridad, y el desarrollo, para dar eficacia a las obligaciones contraídas, aclarar las funciones y responsabilidades, y coordinar la labor de incorporación de la perspectiva de género en el proceso del triple nexo a nivel institucional y nacional;
- q) Alinear los parámetros de los marcos de rendición de cuentas del Plan de Aceleración Global para la Igualdad de Género y las coaliciones para la acción de Generación Igualdad con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
-