



Consejo Económico y Social

Distr. general
15 de mayo de 2024
Español
Original: inglés

Período de sesiones de 2024

27 de julio de 2023 a 24 de julio de 2024

Tema 12 c) del programa

**Cuestiones de coordinación y de programas
y otras cuestiones**

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

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe, presentado en cumplimiento de la resolución [2023/11](#) del Consejo Económico y Social, contiene una valoración de los progresos alcanzados tanto en lo que respecta a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas, como al cumplimiento de los requisitos de desempeño previstos en los marcos de rendición de cuentas aplicables a dicha incorporación en el sistema de las Naciones Unidas a escala mundial 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, y de datos del 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 era de la enfermedad por coronavirus (COVID-19).

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



I. Introducción

1. El presente informe se preparó en respuesta a la resolución 2023/11 del Consejo Económico y Social, de 7 de junio de 2023, en que este solicitó al Secretario General que le presentara, en su período de sesiones de 2024, un informe sobre la aplicación de la resolución.

2. En consecuencia, el presente informe contiene información sobre la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas, entre otras cosas en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la era posterior a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). En concreto, se presta atención especial en las actividades operativas y a los progresos realizados en la aplicación del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y su equivalente en los equipos de las Naciones Unidas en los países. El informe también incluye recomendaciones para acelerar la integración de la perspectiva de género en todo el sistema.

II. Promoción de la agenda de igualdad de género

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

3. En 2023, un análisis de los progresos realizados con respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible puso de relieve la lentitud en la consecución de la igualdad de género y se hizo eco de los retos mundiales a los que también se hacía frente con respecto a otros Objetivos en medio de una era de “policrisis” marcada por los conflictos, el cambio climático y los efectos duraderos de la pandemia de COVID-19¹. La evaluación en el ecuador del período hasta 2030 deja claro que el mundo está fallando a las mujeres y las niñas a nivel mundial². Según los datos, únicamente dos indicadores y subindicadores del Objetivo 5 están “bien encaminados”, ocho están moderadamente alejados y cuatro están significativamente lejos de las metas³. En particular, se prevé que se necesitarán aproximadamente 300 años para acabar con el matrimonio infantil, 286 años para llenar los vacíos en la protección jurídica, 140 años para que las mujeres estén representadas de manera igualitaria en puestos de liderazgo, y 47 años para lograr la igualdad de representación en los parlamentos nacionales⁴. Resulta imperioso actuar con urgencia para combatir la desigualdad y la discriminación de género.

4. En la declaración política aprobada en el foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible celebrado bajo los auspicios de la Asamblea General, aprobada en septiembre de 2023 (resolución 78/1 de la Asamblea), la Asamblea reiteró el papel vital de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para impulsar los avances en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas. En la declaración, la Asamblea hizo hincapié en que si se niega a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades se hace más difícil lograr todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible. Del mismo modo,

¹ Véase https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf.

² Véase www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023.

³ *Ibid.*

⁴ Véase https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf.

en su resumen del foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible celebrado bajo los auspicios del Consejo Económico y Social en su período de sesiones de 2023 (E/HLPF/2023/7), la Presidenta del Consejo destacó que la igualdad de género era una cuestión importante y transversal, vinculada directamente al principio de la Agenda 2030 de no dejar a nadie atrás. Subrayó la importancia de que el empoderamiento de las mujeres figurase como prioridad en las políticas nacionales, no solo para el cumplimiento del Objetivo 5, sino también el de los demás Objetivos. En su informe titulado “Seis transiciones: Vías de inversión para alcanzar los ODS”, el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible también menciona la igualdad de género como un área de inversión fundamental en las seis transiciones, a saber: los sistemas alimentarios; el acceso a la energía y la asequibilidad de esta; la conectividad digital; la educación; el empleo y la protección social; y el cambio climático, la pérdida de diversidad biológica y la contaminación.

5. Impulsar la agenda de la igualdad de género sigue siendo una gran prioridad para las Naciones Unidas, que continúan integrando la perspectiva de género en sus publicaciones y notas de políticas. En consecuencia, en su informe sobre la situación y las perspectivas de la economía mundial a mitad de año de 2023 (E/2023/80), el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría destaca las disparidades en tasas de desempleo y la parte desproporcionada del trabajo no remunerado que cubren las mujeres, lo que afecta al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. Del mismo modo, en la serie de publicaciones anuales *El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género*⁵, el Departamento y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) examinan los avances en todos los Objetivos a través de una perspectiva de género. Además, en su informe insignia titulado *La situación de las mujeres en los sistemas agroalimentarios*, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) proporciona un panorama general exhaustivo sobre los datos existentes relacionados con el género con respecto a los indicadores 5.a.2 y 5.a.1 de los Objetivos. En su *Informe mundial sobre el desarrollo sostenible 2023 (Global Sustainable Development Report 2023: Times of Crisis, Times of Change – Science for Accelerating Transformations to Sustainable Development)*, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales explora las oportunidades de desarrollo transformador basadas en la ciencia que benefician a las mujeres y las niñas. Además, en la edición de 2023 de su manual para la preparación de los exámenes nacionales voluntarios sobre la consecución de los Objetivos, el Departamento hace hincapié en la importancia de abordar la igualdad de género en dichos exámenes. Además, en una serie de notas de políticas⁶ publicadas como preparación de la Cumbre del Futuro⁷, el Secretario General incorpora de forma intencionada una perspectiva de género en diversos temas, como el pacto digital global, la transformación de la educación, la Nueva Agenda de Paz y la valoración de los progresos más allá del producto interno bruto.

6. El sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo desempeña un papel fundamental a la hora de facilitar una aplicación de la Agenda 2030 que responda a las cuestiones de género. La Oficina de Coordinación del Desarrollo, junto con los coordinadores residentes y los equipos de las Naciones Unidas en los países, ayuda a los Gobiernos a agilizar un cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible con perspectiva de género. Ello implica abogar por medidas específicas para contrarrestar la resistencia a la igualdad de género y proporcionar un apoyo más eficaz a las mujeres y las niñas. Entre las actuaciones figuran impulsar la legislación y las

⁵ Véase www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023.

⁶ Véase www.un.org/es/common-agenda/policy-briefs.

⁷ Véase www.un.org/es/summit-of-the-future.

políticas para combatir la violencia contra las mujeres y las niñas a través de acciones como la Iniciativa Spotlight, invertir en el liderazgo de las mujeres y promover la participación de mujeres y niñas en la consolidación de la paz y las respuestas humanitarias.

7. Se presta un apoyo constante a los países que desarrollan Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible a fin de garantizar la integración efectiva de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Por ejemplo, las orientaciones, como la ficha técnica sobre los planes de trabajo y marcos de financiación conjuntos⁸, hacen hincapié en la importancia de la formación para los equipos de las Naciones Unidas en los países sobre la aplicación de un enfoque basado en los derechos humanos, la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y las niñas y la necesidad de no dejar a nadie atrás.

8. Con el fin de mejorar la capacidad del sistema de las Naciones Unidas para incorporar la perspectiva de género en toda su labor y acelerar la consecución de la igualdad de género, un equipo de tareas integrado por 12 entidades⁹ examinó las recomendaciones resultantes del examen independiente de la capacidad del sistema de las Naciones Unidas para lograr la igualdad de género y elaboró colectivamente el Plan de Aceleración de la Igualdad de Género en Todo el Sistema de las Naciones Unidas, presentado por el Secretario General el 8 de marzo de 2024, Día Internacional de la Mujer. El nuevo plan aboga por un enfoque basado en principios, estrategias y normas para avanzar y evitar nuevos retrocesos en los derechos de las mujeres y las niñas. El plan está orientado en torno a cinco aceleradores de la igualdad de género, a saber: a) una llamada de atención, consistente en un llamamiento unido de todos los líderes de las Naciones Unidas a favor de una postura política firme y una estrategia de compromiso político en materia de igualdad de género y derechos de la mujer; b) un liderazgo que responda a las cuestiones de género, respaldado por un análisis del poder en función del género y la elevación de las capacidades de las dependencias de género; c) medidas de rendición de cuentas, incluido el nuevo Grupo Directivo de Género para todo el sistema liderado por el Secretario General; d) una dotación de recursos que desincentive la financiación que no tenga en cuenta el género, con un objetivo para todo el sistema de que el 15 % de los gastos de todos los productos se dedique a la igualdad de género, movilización en favor de dotar de recursos suficientes a ONU-Mujeres y de mejores conocimientos especializados sobre género específicos para cada entidad, y la movilización de 300 millones de dólares para organizaciones de mujeres en situaciones de crisis; y e) una acción de múltiples partes interesadas para que todo el sistema efectúe un giro hacia la igualdad de género, mediante entre otras cosas espacios intergubernamentales, la colaboración con la sociedad civil y las mujeres locales, el sector privado y la filantropía. Estos aceleradores ayudarán a las Naciones Unidas a situar la igualdad de género y los derechos de la mujer en el centro de su labor, como derecho humano y como requisito previo para el desarrollo, la paz y la seguridad.

⁸ Véase <https://help.uninfo.org/un-info/results-framework/jwp-tip-sheet-videos-and-guides/resources>.

⁹ Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAO), Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz, Departamento de Operaciones de Paz, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Unión Internacional de Telecomunicaciones.

9. El objetivo del Plan de Aceleración de la Igualdad de Género es alcanzar un alto nivel de ambición a través de: a) medidas que tengan impacto más allá de los remedios técnicos, priorizando un enfoque basado en principios y normas para guiar la conducta de las Naciones Unidas y su labor en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres; b) el establecimiento de mecanismos de rendición de cuentas renovados, incluida una revisión bienal sobre igualdad de género a nivel de país; y c) medidas para abordar la crónica insuficiencia de recursos para la igualdad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas. El objetivo es que todos los componentes de las Naciones Unidas, y a todos los niveles organizativos, y junto con los Estados Miembros, consigan resultados acelerados y concretos en materia de igualdad de género, empoderamiento y derechos fundamentales de las mujeres y las niñas en todo el mundo.

10. Durante la segunda fase, tras un examen de la aplicación del plan al cabo de 12 meses, la atención se centrará en cuestiones más complejas y difíciles, incluida una distribución efectiva dentro del triple mandato de ONU-Mujeres en todos los pilares de su coordinación; funciones normativas, operacionales y programáticas; la división del trabajo entre entidades sobre cuestiones temáticas; y el condicionamiento de los procesos de paz para garantizar la participación sustantiva de las mujeres en todas las vías.

11. La Cumbre del Futuro refleja además los esfuerzos de la Organización por revitalizar el sistema multilateral para que esté en mejores condiciones de emprender una acción mundial en pro de un futuro más inclusivo, sostenible, equitativo y pacífico, que abarque a las mujeres y las niñas. La Cumbre es una oportunidad que solo se presenta una vez en cada generación para forjar un futuro en el que las mujeres y las niñas ocupen un lugar central, y servirá como impulso vital para acelerar la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluido el Objetivo 5 sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Las perspectivas de género deben integrarse en todos los capítulos del documento final de la Cumbre, que se titulará “Un Pacto para el Futuro”¹⁰ y sus anexos, la declaración para las generaciones futuras y el pacto digital global.

B. Financiación para la igualdad de género

12. La Plataforma de Acción de Beijing de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer subraya la necesidad de recursos para lograr la igualdad de género. Sin embargo, en los exámenes de la aplicación, se destaca de forma sistemática la insuficiencia de las asignaciones presupuestarias como un obstáculo para los avances (véase [E/CN.6/2024/3](#)). Además, la Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, el marco de financiación de la Agenda 2030, contenía un reconocimiento del papel fundamental de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres para fomentar un crecimiento económico inclusivo y equitativo y un desarrollo sostenible.

13. El seguimiento y la información sobre la financiación de la igualdad de género siguen siendo fundamentales. El marcador de igualdad de género ha demostrado su eficacia para facilitar la planificación y presupuestación de los proyectos. Integrado en el proceso de aprobación de proyectos, sirve para asignar una puntuación basada en el grado de contribución del proyecto a la igualdad de género, lo que a menudo incita a la exploración de nuevas oportunidades para integrar las consideraciones de género. Desde su introducción, el uso del marcador dentro de las Naciones Unidas ha aumentado significativamente tanto a nivel de entidades como al nivel de los equipos

¹⁰ Véase la decisión 77/568 de la Asamblea General, relativa al alcance de la Cumbre del Futuro.

en los países y fondos mancomunados interinstitucionales. Además, se espera que la adopción del marcador como estándar de datos para la presentación de datos financieros en todo el sistema de las Naciones Unidas¹¹ mejore la cuantificación de las inversiones financieras en igualdad de género. Del mismo modo, la norma de datos de las Naciones Unidas para vincular el gasto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible proporciona una amplia indicación de las asignaciones de recursos por Objetivo¹². Aunque ofrecen solo una visión parcial, las estadísticas financieras indican que, de un total de 57.650 millones de dólares vinculados a los Objetivos en 2022 (el 85 % del gasto total de las Naciones Unidas), solo aproximadamente el 3 % (alrededor de 1.880 millones de dólares) estaba vinculado al Objetivo 5¹³.

14. Actualmente, 39 entidades y 91 equipos en los países utilizan el marcador con objetivos financieros para definir las inversiones adecuadas en igualdad de género. El marcador se utilizó sistemáticamente para 18.000 (el 92 %) subproductos de las Naciones Unidas en los planes de trabajo conjuntos de los equipos en los países¹⁴, supervisados por más de 100 grupos temáticos nacionales sobre género. De los 6.045 proyectos que se están marcando actualmente a través del módulo Umoja de planificación, seguimiento y presentación de informes que utiliza la Secretaría, 2.487 (el 41 %) utilizan el marcador de género, lo que ha fomentado un aumento del diálogo sobre la mejora del diseño de los proyectos y sobre los medios para cuantificar las contribuciones y establecer referencias cruzadas entre ellas los informes utilizados por la Secretaría sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. En coordinación con ONU-Mujeres, se apoyará a las entidades de la Secretaría a la hora de definir enfoques coherentes y constructivos para el etiquetado de género, demostrando su compromiso con el seguimiento y el aumento de las asignaciones y el gasto en igualdad de género.

15. Los fondos mancomunados interinstitucionales constituyen instrumentos flexibles que facilitan la colaboración entre múltiples partes interesadas. La aplicación combinada del marcador de igualdad de género con objetivos financieros para el gasto en igualdad de género ha dado resultados positivos para el fondo fiduciario multipartito para la respuesta a la COVID-19 y la recuperación¹⁵ y el Fondo para la Consolidación de la Paz¹⁶. Dar prioridad a los enfoques con perspectiva de género y fortalecer los compromisos financieros permite al sistema de las Naciones Unidas apoyar eficazmente el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, con lo que se hace realidad el potencial que encierra para el desarrollo y la paz. En 2023, el 65 % de los fondos fiduciarios multipartitos comunicaron que habían utilizado el marcador de igualdad de género, pero solo el 38 % informó haber asignado el 15 % o más de sus fondos a programas con la igualdad de género como objetivo principal¹⁷, lo que supone una disminución con respecto al 42 % en 2022. Por ejemplo, el Fondo Conjunto para los Objetivos de Desarrollo Sostenible dedicó el 13 % de sus recursos a programas cuyo objetivo principal era la igualdad de género

¹¹ Véase unsceb.org/data-standards-united-nations-system-wide-reporting-financial-data.

¹² Véase <https://unsceb.org/expenses-sdg>.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Portal de datos del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, disponible en uninfo.org (consultado el 5 de diciembre de 2023).

¹⁵ Véase <https://unsdg.un.org/es/resources/primeras-lecciones-aprendidas-y-evaluabilidad-del-fondo-fiduciario-de-asociados-multiples>.

¹⁶ Véase www.un.org/peacebuilding/es/content/gender-responsive-peacebuilding-2021.

¹⁷ Según la Encuesta del Grupo de Supervisión de la Gestión Fiduciaria sobre las características de calidad de los fondos mancomunados, comunicada por medio del marco de seguimiento de la revisión cuatrienal amplia de la política; véase <https://mptf.undp.org/page/quality-features-pooled-funds>. Véase también A/78/72-E/2023/59, anexo 1, titulado “QCPR monitoring framework” (marco de supervisión de la revisión cuatrienal amplia de la política), disponible en <https://ecosoc.un.org/en/what-we-do/oas-qcpr/un-secretary-generals-reports-qcpr/2023-secretary-generals-report>.

en 2022, lo que supone la mitad que en 2021 (26 %)¹⁸. Los datos sugieren que la financiación se está desplazando de las iniciativas específicas a la integración de la perspectiva de género¹⁹, al tiempo que la utilización de un enfoque de doble vía de la igualdad de género pone de manifiesto que la integración por sí sola es insuficiente y que se necesitan intervenciones específicas para abordar eficazmente las disparidades de género e impulsar soluciones innovadoras.

C. Iniciativas interinstitucionales

16. Las redes interinstitucionales son fundamentales para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género. En 2023, la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género, liderada por ONU-Mujeres, inició la elaboración de un conjunto de instrumentos centrado en un enfoque interseccional del análisis de género y la integración de la perspectiva de género, cuya publicación está prevista para 2024. Del mismo modo, la Red de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género, copresidida por ONU-Mujeres y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), inició un examen de la nota orientativa sobre el marcador de igualdad de género²⁰. Ese examen, alimentado por los comentarios específicos de cada país dentro del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, tiene como objetivo alinear las orientaciones con las revisiones del Marco de Cooperación y la revisión cuadrienal amplia de la política. Además, a partir del 1 de enero de 2024, los equipos de las Naciones Unidas en los países debían aplicar actualizaciones del marco y las orientaciones técnicas del sistema de calificación sobre la igualdad de género del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países²¹.

17. La integración de la perspectiva de género y la inclusión de la discapacidad en la labor de las Naciones Unidas sigue siendo fundamental, para garantizar que nadie se quede atrás. Por ello, el Grupo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y la Inclusión de la Discapacidad emitió una declaración sobre el trabajo conjunto para garantizar el derecho de las niñas con discapacidad a vivir libres de violencia²². Además, ONU-Mujeres contribuyó a la nota orientativa sobre un enfoque transformador en materia de género²³, elaborado por la Alianza de las Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad y participó en al menos 11 programas conjuntos para apoyar la integración de la perspectiva de género. Sigue en curso la colaboración entre ONU-Mujeres y el UNFPA, con miras a integrar las perspectivas de género en la aplicación a nivel de entidad de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. Las actuaciones interinstitucionales también se centran en la accesibilidad, con el fin de facilitar la plena inclusión de las mujeres y niñas con discapacidad en las respuestas operativas, las instalaciones y los eventos.

¹⁸ Véase <https://jointsdgfund.org/publication/2022-joint-sdg-fund-annual-report>.

¹⁹ Véase www.oecd.org/dac/snapshot-oda-gender-2023.pdf.

²⁰ A partir de una metodología participativa desarrollada para las normas y procedimientos del grupo temático de género, se recopilaron aportaciones para la nota orientativa procedentes de 46 equipos nacionales y 11 entidades de las Naciones Unidas.

²¹ Véase <https://unsdg.un.org/es/resources/planilla-sobre-el-equilibrio-de-genero-del-plan-de-accion-para-los-equipos-de-las>.

²² Véase www.unicef.org/reports/working-together-ensure-right-girls-disabilities-live-free-violence.

²³ Véase <https://unprpd.org/document/inclusive-gender-transformative-approach-guidance-note/>.

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

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

18. En 2023, el 53 % (8 de 15) de los equipos en los países con un Marco de Cooperación que comenzaba a aplicarse en 2024 habían integrado consideraciones de género en todos los resultados (en comparación con el 58 %, o 21 de 36, en 2022). Además, el 53 % de los equipos nacionales incluyeron un resultado dedicado a la igualdad de género (el 50 % o 18 de 36 en 2022)²⁴. Para aumentar la coordinación a nivel nacional de la incorporación de la perspectiva de género en la planificación y programación, el 77 % (102 de 132) de los equipos en los países informaron de que contaban con un grupo temático de género o un mecanismo de coordinación equivalente²⁵. Esos grupos son fundamentales para que los equipos en los países presten un apoyo eficaz, integrado y coherente a las prioridades nacionales en materia de género. El primer conjunto de normas y procedimientos para grupos temáticos de género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible²⁶ se implantó en 2022 y 2023, con la participación de 60 grupos temáticos de género, con representación de 20 organismos y entidades de las Naciones Unidas de todas las regiones. De este modo se obtuvo un compendio práctico de buenas prácticas de los grupos temáticos de género²⁷, se facilitó el aprendizaje entre iguales y se fortaleció la arquitectura de género a nivel nacional. Además, el 73 % de los equipos en los países (97 de 132) tienen activos uno o más programas conjuntos centrados en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5²⁸.

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

19. Los análisis de género y la utilización de datos desglosados por sexo y edad fortalecieron los panoramas de las necesidades humanitarias y los planes de respuesta humanitaria, incluyendo medidas para promover el empoderamiento económico de las mujeres, protegerlas contra la violencia de género y garantizar su acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva. Los avances también fueron notables en la promoción de la participación significativa de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito humanitario. De 30 equipos humanitarios en los países, 10 informaron de que en 2023 al menos una de sus organizaciones asociadas estaba liderada por una mujer²⁹. La colaboración de los equipos en los países con las organizaciones locales de mujeres también ha aumentado de forma constante: 17 equipos informaron de haber realizado interacciones con organizaciones locales de mujeres en 2021, y en 2022 fueron 19 los equipos que informaron de tales interacciones. En las operaciones transfronterizas en el Afganistán y la República Árabe Siria, los grupos asesores de mujeres, formados por mujeres representantes de las comunidades afectadas, contribuyeron activamente y fundamentaron la labor de los equipos humanitarios en los países. Aumentó la representación de organizaciones locales de mujeres en los

²⁴ Encuesta anual del sistema de gestión de información de la Oficina de Coordinación del Desarrollo.

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Véase <https://unsdg.un.org/es/resources/grupo-tematico-sobre-genero-normas-y-procedimientos>.

²⁷ Véase <https://unsdg.un.org/resources/un-gender-theme-group-good-practice-compendium>.

²⁸ Estudio del sistema de gestión de la información de la Oficina de Coordinación del Desarrollo.

²⁹ Afganistán, Burkina Faso, Etiopía, Haití, Myanmar, Nigeria, República Árabe Siria, República Democrática del Congo, Somalia y Yemen.

consejos consultivos de los fondos mancomunados para países concretos y regionales: en 2023, 13 de 19 consejos³⁰ tenían representación de al menos una organización local dirigida por mujeres.

20. El Proyecto de Capacidad de Reserva en Cuestiones de Género del Comité Permanente entre Organismos aportó conocimientos especializados de alto nivel sobre la igualdad de género en la acción humanitaria en 21 contextos³¹ mientras que los grupos de trabajo sobre el género en la acción humanitaria contribuyeron a la labor de 21 equipos humanitarios en los países. En términos de financiación, el Fondo Central para la Acción en Casos de Emergencia asignó 496,6 millones de dólares (71 % de la financiación total), y los fondos basados en los países asignaron 918 millones de dólares (55 %), a proyectos con componentes de integración de la perspectiva de género, evaluada mediante el marcador de género y edad. A pesar del aumento de las necesidades, los esfuerzos para hacer frente a la violencia de género siguen teniendo una financiación insuficiente en los sectores humanitarios³². En 2023, el Fondo asignó una subvención de 25 millones de dólares al UNFPA y a ONU-Mujeres para hacer frente a la violencia de género y exigió que al menos el 30 % de la financiación se desembolsara a organizaciones locales de mujeres.

21. Reconociendo el impacto diferencial del desplazamiento y la apatridia en las personas, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados estableció por primera vez en 2023 una red de 200 puntos focales para cuestiones de género en 130 países. Dichos puntos focales elaboraron prácticas prometedoras, apoyaron las prácticas de los sistemas nacionales para hacer frente a la violencia de género centradas en las supervivientes y ampliaron la promoción y los servicios a las comunidades desplazadas por la fuerza. Los especialistas en violencia de género prestaron apoyo en varias situaciones de emergencia, colaborando con organismos de las Naciones Unidas y agentes humanitarios en el Chad, Kenya, la República Árabe Siria, la República Democrática del Congo y Sudán del Sur. A mediados de 2023, el 68 % de las operaciones de la Oficina en los países informaron de que prestaban servicios a las personas desplazadas supervivientes de violencia de género. Además, el número de organizaciones y grupos dirigidos por mujeres que participaron en mecanismos de coordinación relativos a la violencia de género en entornos de refugiados aumentó un 68 % con respecto al año anterior.

22. En 2023, las Naciones Unidas siguieron promoviendo la igualdad de género y la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad en las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz³³. En las misiones de mantenimiento de la paz se dio prioridad a la participación significativa de las mujeres de los países anfitriones y a la integración de la perspectiva de género en todos los mandatos, haciendo uso de los recursos para promover la igualdad de género. Bajo el liderazgo de la Representante Especial del Secretario General para la República Democrática del Congo y Jefa de la

³⁰ Afganistán, Líbano, Myanmar, Nigeria, República Centroafricana, República Democrática del Congo, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, Ucrania, Venezuela (República Bolivariana de) y Yemen. Además, dos partidas presupuestarias nacionales correspondientes a un fondo regional (Burkina Faso y Malí) contaban con representación de organizaciones dirigidas por mujeres.

³¹ Se desplegaron proyectos en el Afganistán, Burkina Faso, el Camerún, el Chad, Etiopía, Filipinas, Haití, Honduras, Mali, Mozambique, el Níger, Nigeria, el Pakistán, la República Árabe Siria, la República Democrática del Congo (Kinshasa y Goma), Somalia, Sudán del Sur, Ucrania, Venezuela (República Bolivariana de) y el Yemen. Cinco proyectos finalizaron en 2023: Camerún, Mali, Mozambique, Pakistán y Türkiye.

³² Según el Servicio de Seguimiento Financiero de la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, en 2023 solo se recibió el 18 % (284 millones de dólares) de la financiación relacionada con la violencia de género solicitada para operaciones humanitarias; véase <https://fts.unocha.org/global-sectors/13/summary/2023>.

³³ Véase <https://www.un.org/securitycouncil/es/content/informes-del-secretario-general-al-consejo-de-seguridad-en-2023>.

Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo, la Misión promovió la participación política de las mujeres en el país y realizó programas de radio semanales sobre el tema. La Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano, en colaboración con otras entidades, prestó apoyo a las Fuerzas Armadas Libanesas para lograr un 50 % de matriculación de mujeres en su escuela militar durante tres años consecutivos y estableció su primer Departamento de Género, una iniciativa pionera en la región. En Sudán del Sur, una evaluación de género del sector de la seguridad a escala nacional condujo a la creación de redes de mujeres en cinco servicios de seguridad y al desarrollo de módulos de formación sobre la integración de la perspectiva de género en la reforma del sector de la seguridad para las autoridades nacionales. Además, las Naciones Unidas siguieron proporcionando formación y orientación con perspectiva de género, poniendo en marcha iniciativas de contratación y divulgación para apoyar la paridad de género.

23. La protección y promoción de los derechos humanos y el liderazgo de las mujeres y las niñas sigue siendo una de las máximas prioridades. Con motivo del 75º aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) puso en marcha una campaña mundial de sensibilización sobre los retos a los que se enfrentan las mujeres y las niñas en la vida pública y política, en la que instaba a la adopción de medidas concretas a nivel nacional. Esta iniciativa dio lugar a que los Estados Miembros se comprometieran a intensificar sus esfuerzos encaminados a lograr la igualdad de género en las esferas pública y política. La Oficina también ha mejorado la integración de la perspectiva de género en la documentación, el análisis y la elaboración de informes sobre violaciones de derechos humanos en operaciones en los países, como las realizadas en Guatemala, la República Árabe Siria y Ucrania, y en organismos internacionales de investigación como en Belarús, Etiopía, Libia y Venezuela (República Bolivariana de). La Oficina sigue aplicando su Programa de Acreditación del Género³⁴. El Programa ha conducido a una clara ampliación de los conocimientos especializados y la rendición de cuentas en lo que respecta al cumplimiento de la igualdad de género en las oficinas en los países y representa una inversión significativa para impulsar un enfoque más integrador, interseccional, sensible a las cuestiones de género y basado en los derechos humanos en toda la labor de la Oficina.

24. Además, el grupo interinstitucional sobre la presentación de informes de los equipos de las Naciones Unidas en los países acerca de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, compuesto por ONU-Mujeres, el UNFPA, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, la FAO y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), apoyó la presentación satisfactoria de 17 informes de equipos de países al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. ONU-Mujeres, junto con otras entidades de las Naciones Unidas, también apoyó reformas jurídicas y políticas alineadas con la Convención y las observaciones finales del Comité.

25. El equipo de tareas sobre el desmantelamiento de leyes discriminatorias en el marco del Llamamiento a la Acción del Secretario General en favor de los Derechos Humanos, dirigido por ONU-Mujeres, en coordinación con el ACNUDH, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, la FAO, la Oficina de Coordinación del Desarrollo, la Oficina Ejecutiva del Secretario General, el PNUD y el UNFPA, también ha sensibilizado a los equipos en los países sobre la legislación discriminatoria existente a escala nacional y sobre la urgente labor necesaria para lograr la igualdad ante la ley. El grupo ha proporcionado apoyo técnico a los equipos nacionales a través de una serie de seminarios web para los grupos temáticos de género sobre los indicadores pertinentes del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5; la

³⁴ Véase www.ohchr.org/en/women/ohchr-gender-accreditation-programme.

elaboración y puesta en marcha de un tablero interno de las Naciones Unidas sobre leyes discriminatorias por razón de género; y apoyo a las revisiones del marco legislativo a escala nacional.

IV. Datos y estadísticas en materia de género

26. En colaboración con el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, ONU-Mujeres produce un informe anual *Panorama de género*. El informe abarca los 17 Objetivos y ofrece a los responsables políticos, a las organizaciones de la sociedad civil, a los investigadores y a otras partes interesadas una visión global de los avances, los retos y las oportunidades en la promoción de la igualdad de género. El programa plurianual de investigación y datos que sustenta el análisis de género presentado en el informe, incluida la serie de documentos “Spotlight on the Sustainable Development Goals”³⁵, influye a la hora de determinar las acciones y prioridades de los diversos agentes del desarrollo. Entre ellos figuran el Banco Mundial, la Organización Internacional del Trabajo, el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) y, más recientemente, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, ONU-Agua y la Organización Meteorológica Mundial.

27. Junto con la oficina de la presidencia del 28º período de sesiones de la Conferencia de las Partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, el paladín de alto nivel de las Naciones Unidas para la acción climática para el período de sesiones, la secretaria de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza y la Organización de Mujeres para el Medio Ambiente y el Desarrollo convocaron un acto titulado “Contar con un futuro sostenible: Conferencia Mundial sobre Datos de Género y Medio Ambiente”. La conferencia culminó con un llamamiento mundial a la acción³⁶, en el que se instaba a los líderes mundiales, los responsables políticos y los principales agentes del sistema de datos a generar y utilizar datos para impulsar compromisos en materia de clima y medio ambiente que tengan en cuenta las cuestiones de género. En la Conferencia, ONU-Mujeres también presentó un documento titulado *Feminist Climate Justice: A Framework for Action* (Justicia climática feminista: un marco para la acción), que incluyó posteriormente en su serie “El progreso de las mujeres en el mundo”, centrada en la igualdad de género y el cambio climático.

28. En 2023, el PNUD y ONU-Mujeres apoyaron al Grupo de Praia de Estadísticas sobre Gobernanza en la elaboración de normas internacionales para generar datos comparables a escala mundial sobre la participación en los asuntos políticos y públicos. La orientación de la encuesta y los datos administrativos refleja una perspectiva de género e interseccional para evaluar los niveles y las barreras a la participación inclusiva en las elecciones y los espacios cívicos.

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

29. En 2023, 74 entidades, incluida la Secretaría y sus departamentos y oficinas, aplicaron el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la

³⁵ See www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/4/spotlight-on-the-sdgs.

³⁶ Véase <https://data.unwomen.org/publications/call-action-counting-sustainable-future-all-through-gender-and-environment-data>.

Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2.0, y 97 equipos en los países informaron con respecto al 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.

30. Los informes anuales comprenden las autoevaluaciones de las entidades respaldadas por pruebas presentadas a través de una plataforma en línea. Los servicios de asistencia de ONU-Mujeres en relación con el Plan de Acción para Todo el Sistema y el sistema de calificación sobre la igualdad de género se encargan del aseguramiento de la calidad.

31. El aseguramiento de la calidad para el Plan de Acción para Todo el Sistema dio lugar a solicitudes de documentación de apoyo adicional para el 34 % de las calificaciones de los indicadores y sugirió cambios en el 9 % de las calificaciones cuando existían discrepancias entre la autoevaluación y las orientaciones técnicas. El 55 % de las modificaciones sugeridas fueron aceptadas.

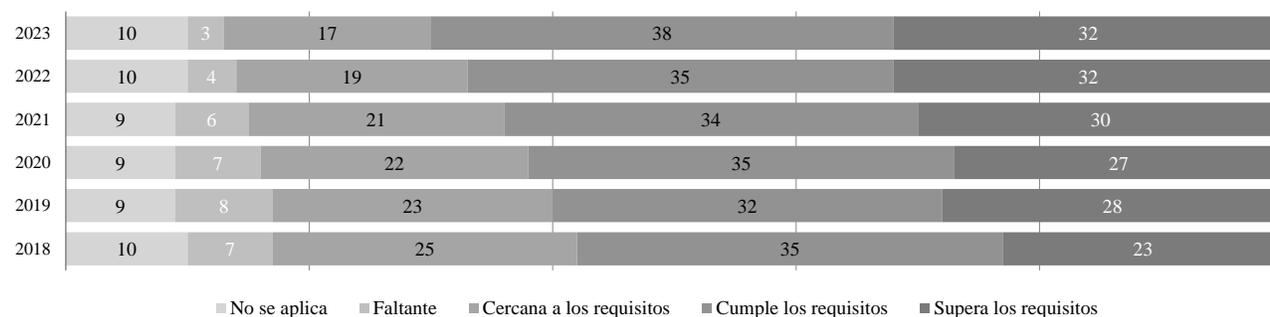
32. Las fichas de resultados anuales del Plan de Acción para Todo el Sistema se publican en el sitio web de ONU-Mujeres³⁷, como sugirió la Dependencia Común de Inspección (véase [JIU/REP/2019/2](#)).

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

33. Desde su lanzamiento en 2018, el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2.0³⁸ ha ayudado a progresar de forma significativa en la rendición de cuentas, la coordinación y la incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas. El establecimiento de índices de referencia estándar ha permitido a las entidades de las Naciones Unidas integrar las consideraciones de género en sus funciones y mandatos. En 2023, el 70 % de las calificaciones (78 % cuando se excluyen las calificaciones “no se aplica”) cumplieron o superaron los requisitos, mostrando una mejora constante de 2018 a 2023 (véase la figura I).

Figura I
Calificaciones generales del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, 2018-2023

(Porcentaje del total de calificaciones)



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

³⁷ Véase www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results.

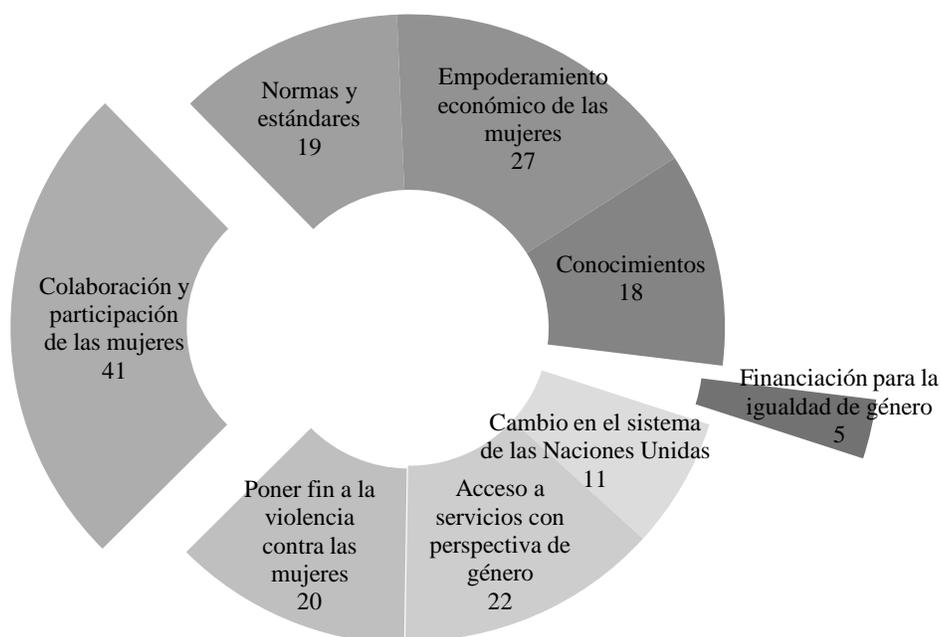
³⁸ El primer Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres abarcó el período 2012-2017.

34. En total, 51 entidades informaron de contar con marcos en los que se destacaban los principales logros que respondían a las cuestiones de género, con lo que se avanzó en la planificación estratégica de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género (indicador 1) y 26 entidades llevaron a cabo intervenciones específicas para ayudar a los Estados Miembros a acelerar la consecución de la igualdad de género.

35. Además, 15 entidades informaron de resultados transformadores de alto nivel en ámbitos de colaboración y participación (véase la figura II). Varias entidades, de diferentes esferas de actividad³⁹, identificaron la creación de asociaciones y redes de mujeres y el apoyo a estas como un camino transformador hacia resultados sostenibles.

Figura II

Número de entidades que contribuyen a cada esfera temática



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

36. En total, 49 entidades proporcionaron a los órganos rectores resultados relacionados con el género (indicador 2), utilizando sistemáticamente datos desglosados por sexo. De esas, 27 entidades (el 45 %) informaron sobre el estado de

³⁹ El Centro de Comercio Internacional (ITC) mejoró la concienciación y empoderó a 155 asociaciones empresariales de mujeres. La Red de Expertas en Gestión de Municiones establecida por la Oficina de Asuntos de Desarme ofreció formación internacional para mujeres que son expertas técnicas en municiones. La Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres recibió 400 candidaturas para sus premios de liderazgo de la Red Internacional de Mujeres para la Reducción del Riesgo de Desastres. El trabajo de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) con emprendedoras ecológicas condujo a la creación de redes empresariales.

aplicación de la política de género y 30 entidades (61 %), sobre los resultados del Plan de Acción para Todo el Sistema.

37. Únicamente 28 entidades informaron sobre logros programáticos relacionados con el género que no estuvieran incluidos en los planes estratégicos (indicador 3), ya que la mayoría integraba sus resultados de género en los marcos estratégicos. De ellas, seis entidades informaron de haber logrado resultados transformadores mediante el fomento de oportunidades de colaboración colectiva⁴⁰.

38. La Figura III muestra cómo se alinean las prioridades estratégicas y los resultados de las entidades con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En total, 60 entidades informaron de que abordaban el Objetivo 5 en sus planes estratégicos, 47 de las cuales se centran en la participación de las mujeres en el liderazgo y la toma de decisiones (meta 5.5) y 33, en poner fin a la discriminación (meta 5.1).

Figura III
Número entidades del sistema que informan de haber abordado Objetivos de Desarrollo Sostenible en sus planes estratégicos, por Objetivo

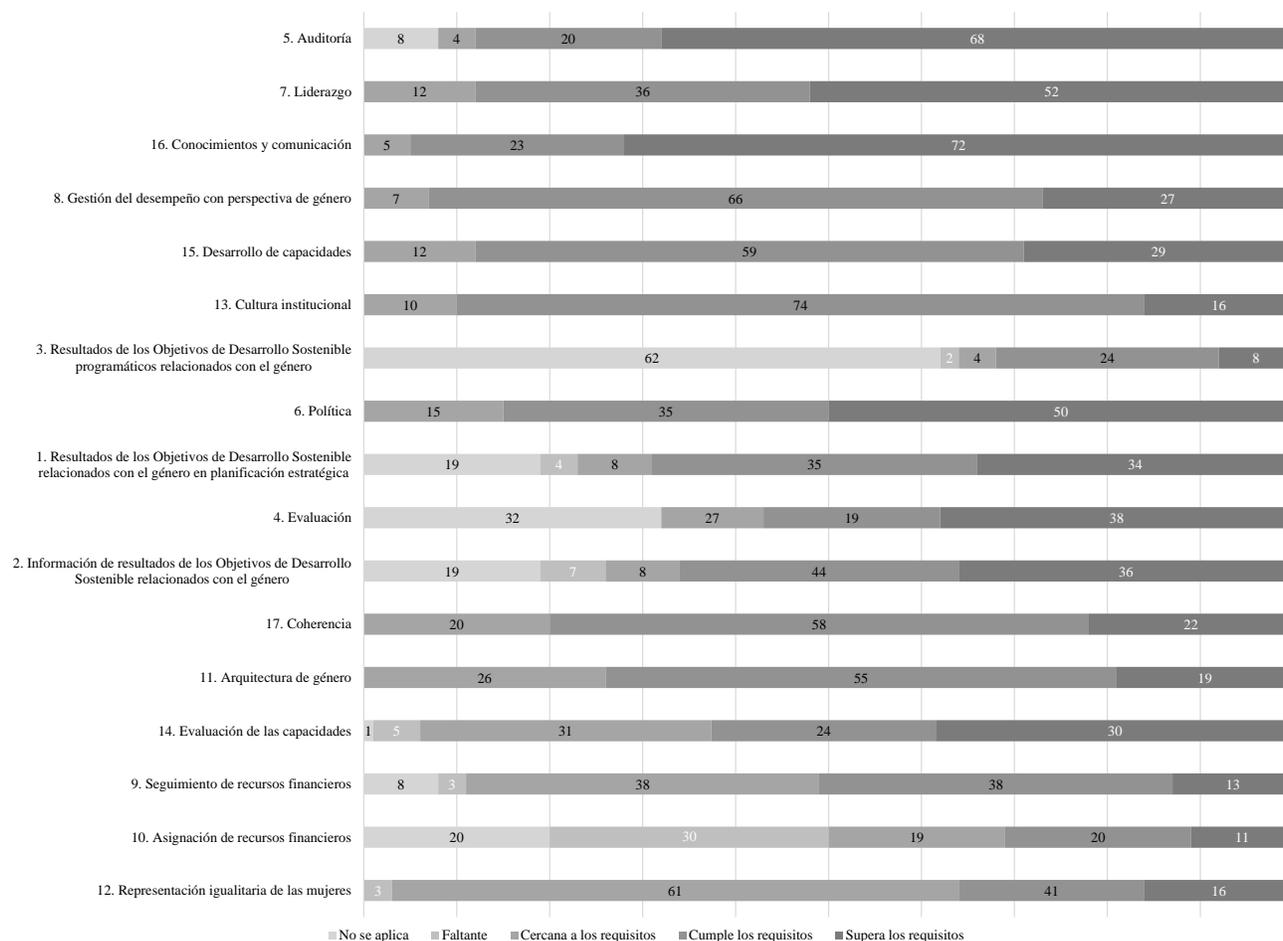


39. Reforzar la integración de la perspectiva de género en todas las áreas funcionales de cualquier entidad de las Naciones Unidas constituye un requisito esencial para garantizar un progreso sostenible. La presente sección tiene por objeto destacar los progresos realizados en relación con los arreglos, procesos y procedimientos institucionales establecidos (véase la figura IV).

⁴⁰ Por ejemplo, la Universidad de las Naciones Unidas creó una red para la integración del género en la investigación, con más de 40 representantes de nueve centros de investigación y conocimiento, para identificar conjuntamente las lagunas en la investigación, aumentar la colaboración entre institutos y consolidar la investigación sobre la igualdad de género en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La Organización Marítima Internacional adoptó un enfoque estratégico para la armonización regional y prestó apoyo a ocho asociaciones regionales de mujeres en el sector marítimo de África, los Estados árabes, Asia, el Caribe, América Latina y el Pacífico, con el fin de intercambiar mejores prácticas, colaborar y aumentar la visibilidad de las mujeres en el sector marítimo a escala mundial.

Figura IV
Calificaciones registradas en 2023 en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, por indicador del desempeño, en orden descendente

(Porcentaje del total de calificaciones)



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

40. En el cuadro siguiente se ofrece un análisis comparativo de los progresos realizados en los 17 indicadores de desempeño del Plan de Acción para Todo el Sistema, en orden descendente. En 2023, la auditoría (indicador 5) y los conocimientos y la comunicación (indicador 16) continuaron teniendo el desempeño más elevado. El liderazgo (indicador 7) y la cultura institucional (indicador 13) también han mostrado progresos notables en muchas entidades. El seguimiento financiero (indicador 9) experimentó una mejora de 12 puntos porcentuales en 2023, aunque la asignación de recursos financieros (indicador 10) y la representación igualitaria de las mujeres (indicador 12) siguen siendo los indicadores históricamente más débiles.

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 del desempeño (2012-2023)

Indicadores del desempeño (clasificados por los resultados obtenidos en 2023)	Porcentaje de las calificaciones correspondiente a las categorías “Cumple los requisitos” y “Supera los requisitos” ^a							Puntos porcentuales de diferencia	
	2023 (1)	2022 (2)	2021 (3)	2020 (4)	2019 (5)	2018 (6)	2012 ^b (7)	2022-2023 (2) – (1)	2012-2022 ^b (7) – (1)
5. Auditoría	96	94	95	94	92	89	13	2	83
7. Liderazgo	96	88	83	87	82	80	n. c.	8	n. c.
16. Conocimientos y comunicación	95	96	89	86	85	89	34	(1)	61
8. Gestión del desempeño	93	90	87	91	91	88	59	3	34
15. Desarrollo de la capacidad	91	88	86	84	87	76	23	3	68
13. Cultura institucional	91	82	79	73	75	76	48	9	43
3. Resultados programáticos	86	83	83	78	69	70	n. c.	3	n. c.
6. Políticas	85	79	80	74	81	82	40	6	45
1. Resultados de la planificación estratégica	85	83	78	75	73	66	n. c.	2	n. c.
4. Evaluación	84	90	82	81	67	72	36	(6)	48
2. Presentación de informes sobre los resultados	82	81	72	71	66	67	n. c.	1	n. c.
17. Coherencia	80	70	56	44	34	31	n. c.	10	n. c.
11. Arquitectura de género	74	70	63	66	70	60	n. c.	4	n. c.
14. Evaluación de capacidades	63	57	56	59	49	45	15	6	48
9. Seguimiento de recursos financieros	56	44	41	37	47	46	22	12	34
10. Asignación financiera	39	36	38	27	27	31	7	3	32
12. Representación igualitaria de las mujeres	36	34	31	26	19	17	n. c.	2	n. c.

Abreviatura: n/c, no comparable.

^a Porcentajes calculados omitiendo las calificaciones “no se aplica”. Los porcentajes varían ligeramente con respecto a los que aparecen en la figura IV.

^b Las calificaciones para los indicadores del desempeño 1, 2, 3, 7, 11, 12 y 17 del segundo Plan de Acción para Todo el Sistema, que abarcaba el período 2018-2023, no pudieron compararse con los resultados de 2012, ya que esos indicadores no se habían calificado en el marco del primer Plan de Acción para Todo el Sistema, que abarcaba el período 2012-2017, o bien se habían revisado o actualizado desde entonces.

41. El número de entidades con una política de género en vigor (indicador 6) aumentó a 63, lo que indica un mayor compromiso con la gestión sensible al género, mientras que 37 entidades establecieron mecanismos de rendición de cuentas de alto nivel, como grupos directivos institucionales u órganos similares, para supervisar la aplicación de la política de género. El sólido desempeño en materia de auditoría (indicador 5) y evaluación (indicador 4) se mantiene gracias a la colaboración con el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y los Servicios de Auditoría Interna y 28 entidades han completado evaluaciones específicas de sus políticas de género.

42. El liderazgo (indicador 7) ha mejorado significativamente. En general, el 96 % de las entidades abogan ya por la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, tanto interna como públicamente, lo que refleja el creciente énfasis en las cuestiones de género al nivel de cargos directivos superiores y ejecutivos. Aunque esta promoción ha dado lugar a una financiación suplementaria y a una cierta reasignación

de recursos hacia la igualdad de género, no ha abordado plenamente los ámbitos en los que el Plan de Acción para Todo el Sistema sigue obteniendo resultados insuficientes. En cuanto a la arquitectura de género (indicador 11), 40 entidades declararon disponer de dependencias de género y 14 declararon prestar un mayor apoyo a las redes de puntos focales. Sin embargo, los problemas relacionados con la asignación de recursos y la ampliación de las competencias de las dependencias de género para incluir las cuestiones transversales (25 entidades) sin recursos adicionales siguen provocando la dilución de los recursos y la atención a la igualdad de género. Resulta alarmante que la mitad de ellas (12 entidades) no hayan asignado recursos adicionales, y que 11 tengan puestos responsables de género sin cubrir desde hace más de seis meses.

43. En sus esfuerzos por impulsar la igualdad de género, 67 entidades se comprometieron con una cultura institucional inclusiva (indicador 13) y 69 adoptaron una gestión del desempeño con perspectiva de género (indicador 8), mientras que 20 entidades reconocían e incentivaban iniciativas efectivas de igualdad de género mediante premios. Además, 46 entidades realizaron evaluaciones de capacidades (indicador 14), 67 impartieron formación para el desarrollo de capacidades, incluido el programa fundacional “Yo sé de género”, y 24 ofrecieron formación especializada para altos cargos. Todas las entidades participaron en la difusión de conocimientos (indicador 16) sobre igualdad de género. En los últimos cinco años, 59 entidades han participado en revisiones por pares (20 en 2023 solamente), con el objetivo de mejorar la coherencia interinstitucional (indicador 17) y fortalecer la presentación de informes y los resultados asociados con el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema.

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

44. En 2023, 97 equipos en los países, con el apoyo técnico de ONU-Mujeres, informaron sobre la aplicación del sistema de calificación sobre la igualdad de género, lo que supone un aumento anual del 28 % en la presentación de informes sobre los marcos de rendición de cuentas en materia de género. De esos 97 equipos, 20 completaron una evaluación exhaustiva alineada con su Marco de Cooperación, estableciendo una línea de base de desempeño para 15 indicadores, y 77 presentaron informes anuales de progreso sobre los 5 indicadores mínimos requeridos. Esto elevó la proporción de equipos en los países que implementan el sistema de calificación desde 2018 al 85 % (112 de 132 equipos en los países) y todos los equipos de país en Europa y Asia Central cumplían con la implementación.

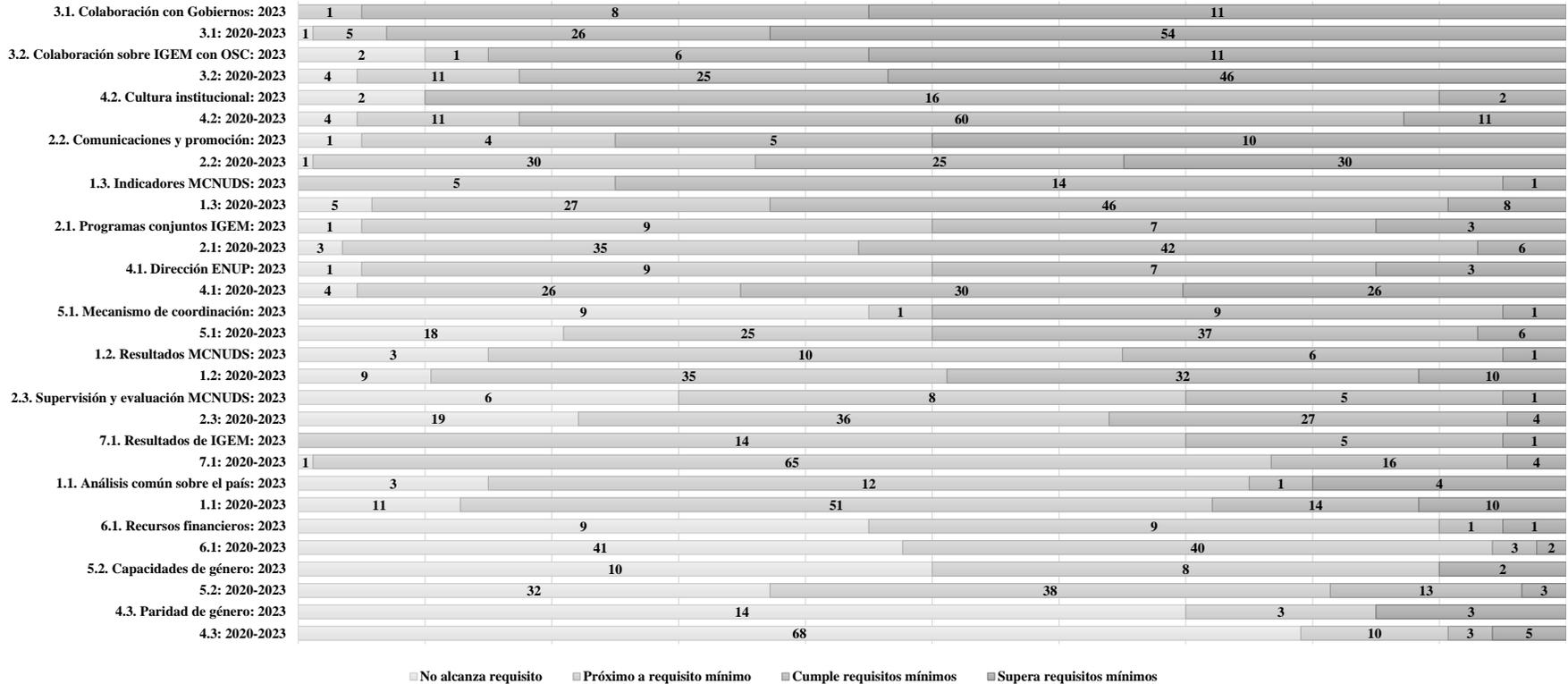
45. Entre los 20 equipos en los países que completaron evaluaciones exhaustivas, los de Costa Rica y Mozambique realizaron su segunda evaluación en 2023, tras haber completado un ciclo completo de ejecución de cuatro años. Además, la subregión del Caribe aumentó su compromiso, ya que se completaron seis de las nueve evaluaciones exhaustivas, demostrando un aumento de la cobertura y una incorporación sistemática de la rendición de cuentas para la integración de la perspectiva de género.

46. En términos de rendimiento, de los 20 equipos en los países que realizaron evaluaciones exhaustivas en 2023, aproximadamente un tercio cumplió o superó el 60 % de las normas del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países, lo que refleja el desempeño durante el período 2020-2023. Esto sugiere un compromiso continuado con las iniciativas de igualdad de género.

47. En la figura V se presentan los detalles completos sobre el desempeño por indicador para 2023, en orden descendente de desempeño, y se incluyen los resultados acumulados de 2020 a 2023 a efectos comparativos.

Figura V
Comparación de las calificaciones recogidas en los informes exhaustivos del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países en 2023 y en el período 2020-2023, por indicador del desempeño

(Calificaciones totales por número de países)



Abreviaciones: ENUP = equipo de las Naciones Unidas en el país, IGEM = igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, MCNUDES = Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y OSC = organización de la sociedad civil.

48. En cuanto a los informes anuales sobre los progresos realizados, 28 de los 77 equipos en los países que presentaron informes (36 %) demostraron un buen desempeño, al cumplir o superar el 75 % o más de los estándares del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países, con lo que demostraron su compromiso con una mejora continua y con la rendición de cuentas en la promoción de la igualdad de género.

49. El desarrollo de capacidades (indicador 5.2) registró el mayor avance en 2023, con un aumento del 34 % en la proporción de equipos nacionales que cumplen y superan los requisitos.

50. El mecanismo de coordinación de la igualdad de género (indicador 5.1) registró un aumento del 31 % en la proporción de equipos en los países que cumplían o superaban los requisitos mediante la formalización y el fortalecimiento del liderazgo y la participación en los mecanismos de coordinación, de los cuales los grupos temáticos de género fueron el mecanismo más destacado y universal utilizado.

51. El análisis común sobre el país (indicador 1.1) registró un aumento del 29 % en la proporción de equipos en los países que cumplían o superaban los requisitos. Esos equipos en los países incorporaron un análisis de género, incluidas las causas subyacentes de la desigualdad de género en el análisis común sobre el país y utilizar sistemáticamente datos desglosados por sexo y que tenían en cuenta el género.

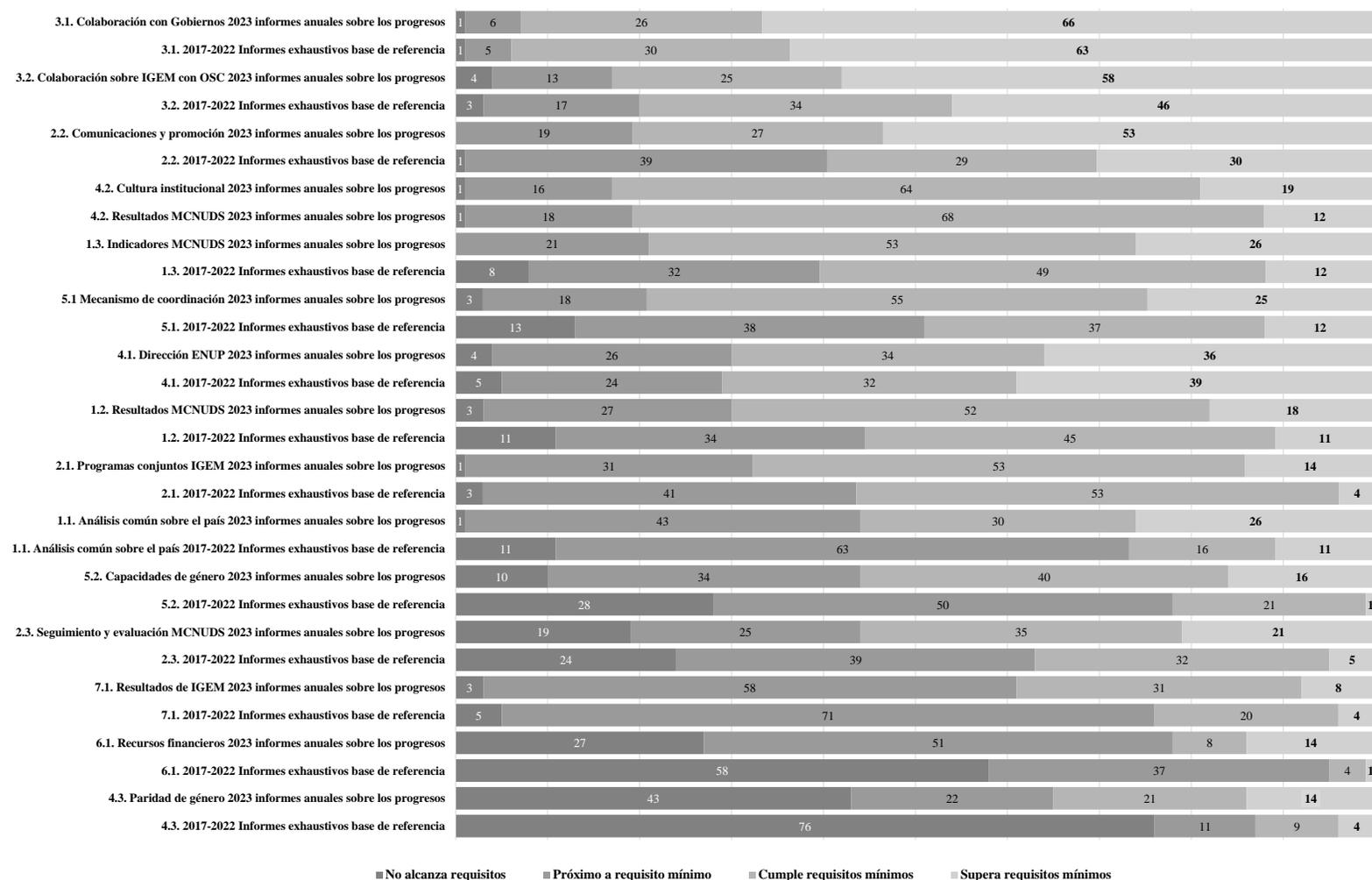
52. Las comunicaciones y la promoción (indicador 2.2) registraron un aumento del 21 %. Los equipos de los países aumentaron la proporción de comunicaciones externas conjuntas y la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

53. Tanto la dirección (4.1), como la colaboración e interacción de los equipos de las Naciones Unidas en los países con los Gobiernos (indicador 3.1) registraron un leve descenso del 1 %.

54. En la figura VI se presentan los detalles completos sobre el desempeño por indicador para 2023, en orden descendente, y se incluyen los resultados acumulados de 2017 a 2022 a efectos comparativos.

Figura VI Comparación de las calificaciones de los informes anuales de 2023 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)



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

Abreviaciones: ENUP = equipo de las Naciones Unidas en el país, IGEM = igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, MCNUDES = Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y OSC = organización de la sociedad civil.

VI. Carencias y dificultades

55. Los informes sobre los marcos de rendición de cuentas de las empresas y los países revelan que las entidades están avanzando en la integración de las perspectivas de igualdad de género en su trabajo. El desarrollo de publicaciones, directrices y herramientas adicionales ha ayudado en ese sentido⁴¹. Sin embargo, siguen existiendo carencias y dificultades. La ausencia de análisis de género sólidos y de datos desglosados por sexo sigue limitando la integración de la perspectiva de género. El desarrollo de capacidades sigue siendo fundamental para que el análisis de género sirva para comprender mejor cuáles cuestiones de género abordar y cómo hacerlo⁴².

56. A nivel nacional, durante el período 2018-2023, el número de equipos en los países que informaron sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas se multiplicó por diez. El número de equipos en los países que aplican el marcador de igualdad de género también se ha duplicado con creces, alcanzando los 91 equipos en 2023, lo que ha puesto a prueba la ya limitada capacidad de los servicios de asistencia. El creciente número de equipos nacionales que aplican el sistema de calificación y el marcador de igualdad de género ha aumentado la demanda de apoyo para el desarrollo de capacidades por parte de las entidades de las Naciones Unidas a varios niveles, incluidas las oficinas de ONU-Mujeres a nivel nacional y regional. El apoyo técnico personalizado y la orientación estratégica son especialmente necesarios en contextos difíciles, como las situaciones de conflicto, posconflicto y humanitarias.

57. A nivel mundial, la rotación anual del 30 % entre los puntos focales, junto con el plazo de diciembre de 2025 para implantar el marcador de igualdad de género como norma de datos de las Naciones Unidas para la elaboración de informes financieros, está desbordando los servicios de apoyo. La urgencia de aplicar el marcador tanto a nivel de las entidades como dentro de los fondos mancomunados interinstitucionales aumenta el esfuerzo. Además, la aplicación del Plan de Aceleración de la Igualdad de Género en Todo el Sistema de las Naciones Unidas requeriría actualizaciones sustanciales del sistema de presentación de informes del Plan de Acción para Todo el Sistema a fin de supervisar los progresos y garantizar la rendición de cuentas en las entidades de las Naciones Unidas y en los sistemas de coordinadores residentes y humanitarios.

58. Además, hay una proliferación de agendas de alta prioridad a nivel de todo el sistema, que tienen efectos en la coordinación de las Naciones Unidas, la integración de la perspectiva de género y la rendición de cuentas en materia de igualdad de género. El aumento de las exigencias a todos los niveles requiere formación adicional y apoyo de los niveles regional y mundial, especialmente porque los requisitos de presentación de informes sobre igualdad de género y discapacidad siguen siendo constantes, incluso a través del Plan de Acción para Todo el Sistema, el sistema de calificación sobre la igualdad de género, el marcador de género y el sistema de calificación de discapacidad. Es necesario tomar medidas urgentes para hacer frente a ese reto de capacidad estructural con recursos humanos y financieros específicos a fin de garantizar que no se comprometa la calidad ni la puntualidad del apoyo.

59. La evaluación y la creación de capacidades siguen siendo un reto para algunas entidades, como se pone de manifiesto en los informes sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema. Las encuestas de evaluación de capacidades realizadas en 2023 siguen señalando una preocupante confusión entre paridad de género e integración de la perspectiva de género, lo que obstaculiza la aplicación efectiva de medidas amplias

⁴¹ Por ejemplo, el examen recapitulativo de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la promoción de la igualdad de género en la Secretaría de las Naciones Unidas (IED-23-011), disponible en <https://oios.un.org/evaluation-reports>.

⁴² *Ibid.*

de igualdad de género. Además, pocas entidades ofrecen una formación sustancial a los altos directivos. En su lugar, a fin de cumplir o superar los requisitos sobre desarrollo de capacidades, las entidades imparten breves talleres de iniciación sobre igualdad de género. Un personal directivo superior bien informado y comprometido sigue siendo esencial para impulsar los esfuerzos en favor de la igualdad de género. El Plan de Aceleración de la Igualdad de Género tiene como objetivo mejorar la capacidad de liderazgo de las Naciones Unidas para actuar en favor de las mujeres y las niñas en toda su diversidad.

60. En cuanto a la financiación, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna constató que la financiación para las iniciativas de género era limitada y a menudo insostenible. Aunque el marcador de igualdad de género se utiliza cada vez más para el seguimiento financiero, la asignación financiera de recursos sigue estancada. En 2022, solo el 15,4 % de los indicadores del Objetivo de Desarrollo 5 sobre los que se disponía de datos iban “por buen camino” y los gastos para el Objetivo 5 representaban apenas el 3,25 % de los gastos en todos los Objetivos. Se necesitan urgentemente una mayor voluntad política e inversiones dirigidas al Objetivo 5. Además, solo ocho entidades superaron los objetivos financieros que tenían establecidos en 2023 y únicamente siete⁴³ tenían un objetivo financiero mínimo del 15 % para la igualdad de género⁴⁴. Otras mantuvieron objetivos a medida. Menos de la mitad de los equipos en los países (41 %) que utilizaron el marcador cumplieron o superaron el objetivo financiero mínimo del 70 % de los recursos totales disponibles para las actividades de igualdad de género etiquetadas como marcador de igualdad de género 2 o 3. Además, menos de la mitad (38 %) de los fondos fiduciarios multipartitos asignaron al menos el 15 % de su financiación a programas cuyo objetivo principal era la igualdad de género. Un análisis de las evaluaciones en las que se abordaba la integración de la perspectiva de género indica que la insuficiente financiación asignada obstaculiza las capacidades de los proyectos y las entidades a este respecto; además, la dependencia de la financiación de donantes, en su mayoría voluntarios, puede comprometer la sostenibilidad, debido a la fluctuación de las prioridades de los donantes⁴⁵. Sigue siendo imperativo movilizar y garantizar la financiación de las actividades de integración de la perspectiva de género y la dotación de personal al efecto.

61. A pesar del hito que supone la adopción del marcador de igualdad de género como nuevo estándar de datos de las Naciones Unidas, los progresos realizados hacia su plena aplicación no están yendo acompañados del establecimiento y la consecución de objetivos financieros ambiciosos para apoyar la programación y las iniciativas que respondan a las cuestiones de género. Para combatir las múltiples crisis mundiales e interrelacionadas, que ponen en peligro las vidas y el bienestar de las personas, sigue siendo imperativo aumentar de forma significativa y sostenida la financiación, tanto para la integración de la perspectiva de género como para iniciativas específicas.

VII. Conclusiones y recomendaciones

62. El presente informe muestra que la promoción de la igualdad de género, en particular mediante la incorporación efectiva de la perspectiva de género, sigue

⁴³ CESPAP, Comisión Económica y Social para Asia Occidental, Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz, Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, ITC, ONUDI y UNFPA.

⁴⁴ El Secretario General estableció el objetivo financiero mínimo del 15 % para los proyectos de consolidación de la paz en su Plan de Acción de Siete Puntos para la Consolidación de la Paz con una Perspectiva de Género (véase [A/65/354-S/2010/466](#)).

⁴⁵ Examen recapitulativo de la OSSI sobre la promoción de la igualdad de género en la Secretaría de las Naciones Unidas.

siendo una prioridad absoluta para las Naciones Unidas, especialmente en el contexto de la Agenda 2030. Las resoluciones intergubernamentales contienen llamamientos reiterados a redoblar los esfuerzos para hacer frente a la desigualdad de género y acelerar la integración de la perspectiva de género en toda la labor de la Organización⁴⁶. Las publicaciones emblemáticas, las orientaciones y las notas de política se han redactado de forma intencionada para incluir una perspectiva de género, a fin de abordar las desigualdades y las prácticas discriminatorias que obstaculizan el progreso de las mujeres y las niñas. La Oficina de Coordinación del Desarrollo también presta apoyo a los coordinadores residentes y a los equipos en los países para integrar las consideraciones de género en la planificación y programación del desarrollo.

63. Los mecanismos interinstitucionales a nivel de la sede y en los países siguen impulsando la integración de la perspectiva de género. Además, las políticas de género, los marcadores de igualdad de género, las notas orientativas, las normas y los procedimientos también facilitan las consideraciones de igualdad de género en la Organización⁴⁷. Las perspectivas de género se integran en todos los pilares de la ayuda humanitaria, la paz y la seguridad y los derechos humanos, subrayando la interconexión de las cuestiones y la necesidad de acciones sensibles y receptivas a las cuestiones de género. Se sigue haciendo especial hincapié en los datos y estadísticas de género para realizar análisis fundamentados.

64. Las acciones encaminadas a la armonización de las normas aplicables a todo el sistema para la incorporación de la perspectiva de género demuestran el importante potencial de las sinergias para reforzar el trabajo en todo el sistema. La ampliación de un enfoque sistemático de las normas comunes sirve para potenciar la acción conjunta y el aprendizaje colectivo, a fin de que sirva de base para la evaluación de los avances en la incorporación de la perspectiva de género. También sirve para integrar la igualdad de género en la cultura, las políticas y las prácticas del sistema. En consecuencia, se recomienda que el sistema de las Naciones Unidas, incluidos los organismos especializados y los fondos y programas, acelere los avances utilizando el impulso de la puesta en marcha del nuevo Plan de Aceleración de la Igualdad de Género en Todo el Sistema de las Naciones Unidas.

65. A partir de las conclusiones del presente informe, se recomienda la adopción de las siguientes medidas:

a) Intensificar aún más la aceleración de la incorporación de la perspectiva de género en políticas y programas, en apoyo de la implementación con perspectiva de género de la Agenda 2030 en todos los niveles, tomando en consideración las repercusiones actuales y duraderas de las crisis mundiales, entre ellas la situación posterior a la pandemia de COVID-19, y la erosión de los progresos realizados anteriormente en el ámbito de la igualdad de género;

b) Garantizar una financiación robusta, predecible y sostenible para la igualdad de género y el cumplimiento de la promesa de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la Agenda 2030, potenciando de esa forma cambios transformadores para beneficiar a las mujeres y las niñas de todo el mundo;

c) Dar prioridad a una estrategia de doble vía en los procesos de planificación y presupuestación para mantener un equilibrio entre la integración de las perspectivas de género en todas las operaciones y el tratamiento de los retos específicos relacionados con el género con la atención y los recursos necesarios;

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ *Ibid.*

d) Aumentar el compromiso político para la implementación de la Agenda 2030, incluyendo inversiones específicas para el logro del Objetivo 5;

e) Realizar esfuerzos sostenidos para evaluar y supervisar la capacidad del sistema de las Naciones Unidas para abordar la incorporación de la perspectiva de género para la aplicación de la Agenda 2030, incluido un análisis de su arquitectura de género, sus recursos y posicionamiento para influir en las decisiones y fortalecer las redes de igualdad de género, las alianzas estratégicas y la colaboración con la sociedad civil y las organizaciones de mujeres;

f) Adoptar normas y marcos de rendición de cuentas sólidos y comúnmente acordados en todo el sistema, con el fin de reforzar el diálogo y el intercambio de buenas prácticas para acelerar la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de trabajo;

g) Mejorar la rendición de cuentas sobre los resultados y la coherencia mediante la plena aplicación y participación de las entidades del sistema y los equipos en los países en el 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, en particular mediante la presentación de informes completos y anuales, fortaleciendo al mismo tiempo los resultados los enfoques para la integración de la perspectiva de género;

h) Exhortar a todos los equipos de las Naciones Unidas en los países a que apliquen plenamente el sistema de calificación sobre la igualdad de género del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas de conformidad con los principales marcos y procesos de reposicionamiento de las Naciones Unidas, asegurando así resultados tangibles para la igualdad de género y las mujeres y las niñas mediante un sólido enfoque de incorporación de la perspectiva de género;

i) Alentar a los equipos de las Naciones Unidas en los países a que apliquen plenamente las normas y procedimientos de los grupos temáticos sobre cuestiones de género con mandatos claros y capacidad y recursos suficientes para prestar un apoyo eficaz, integrado y coherente de los equipos de las Naciones Unidas en los países a las prioridades nacionales en materia de igualdad entre los géneros, incluida la incorporación de la perspectiva de género y una programación que tenga en cuenta las cuestiones de género;

j) Incluir la igualdad de género como un resultado de alto nivel en los planes estratégicos de las entidades y reforzar su aplicación, entre otras cosas mediante la elaboración de planes de acción complementarios que vayan de las prioridades estratégicas institucionales a los Marcos de Cooperación nacionales, en consonancia con las prioridades nacionales de todos los sectores;

k) Establecer y reforzar dependencias de igualdad de género con recursos y conocimientos específicos y dedicados para garantizar que la atención y los recursos para el trabajo relativo a la igualdad de género no se diluyan o se vean comprometidos debido a una atención simultánea a cuestiones temáticas transversales adicionales, incluyendo la dotación urgente de recursos y la cobertura de vacantes en puestos de género para mantener el compromiso con los resultados de igualdad de género;

l) 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 particular en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible;

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 sistemática, disponibilidad, análisis, difusión y empleo de estadísticas de género precisas, fiables y comparables, desglosadas en función de los ingresos, el sexo, la edad, la raza, la etnia, el estatus migratorio, la discapacidad, la ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales;

n) Integrar plenamente las consideraciones de género en los ámbitos de trabajo técnicos, no técnicos y emergentes, mediante entre otras cosas la colaboración y coordinación interinstitucionales y prestando especial atención al refuerzo del análisis de género específico en esas esferas de trabajo;

o) Apoyar a las entidades para que proporcionen formación sustantiva a los altos directivos, con el fin de crear un cuadro directivo que pueda impulsar mejor la igualdad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas;

p) Aplicar sistemáticamente el marcador de igualdad de género en todas las entidades, equipos en los países y fondos mancomunados interinstitucionales, y tratar no solo de cumplir, sino también de superar, los parámetros financieros mínimos para las iniciativas específicas destinadas a establecer un objetivo mínimo del 15 % de todos los gastos, a fin de garantizar una financiación adecuada en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres;

q) Aumentar el aseguramiento de la calidad y el análisis de la información de los marcadores de igualdad de género en la financiación mancomunada para permitir la comparabilidad y la agregación, con el fin de evaluar los déficits de recursos destinados a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres y niñas y fijar y cumplir objetivos financieros sobre los recursos que habrán de asignarse con este propósito;

r) Garantizar la participación plena, igualitaria y significativa de las mujeres y las niñas en las intervenciones humanitarias, de paz, de derechos humanos y de desarrollo, potenciar su empoderamiento y liderazgo, también en los ámbitos de la planificación y adaptación al cambio climático y la prevención y respuesta ante desastres, y garantizar la representación de las organizaciones locales de mujeres en la toma de decisiones a todos los niveles, así como su financiación adecuada y flexible;

s) Promover mecanismos para poner en práctica el llamamiento mundial a la acción por el que se insta a los Estados Miembros, los responsables de formular políticas y los actores clave pertinentes a producir y utilizar datos para impulsar el progreso en unos compromisos climáticos y ambientales que respondan a las cuestiones de género;

t) Abordar la necesidad de apoyo técnico adaptado orientación estratégica para reforzar capacidad de los equipos en los países de mejorar la integración de las consideraciones de igualdad de género y la rendición de cuentas en la agenda sobre la paz y la seguridad, en particular en contextos de conflicto, posconflicto y humanitarios;

u) Garantizar la plena aplicación de los aceleradores tal y como se recogen en el Plan de Aceleración de la Igualdad de Género en Todo el Sistema, centrándose en la primera fase de medidas durante los próximos 12 meses, con vistas a permitir el inicio del debate sobre la segunda fase en 2025.