

**Consejo Económico y Social**

Distr. general  
5 de abril de 2019  
Español  
Original: inglés

**Período de sesiones de 2019**

26 de julio de 2018 a 24 de julio de 2019

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**

**Comentado [Start1]:** <<ODS JOB NO>>N1910108S<<ODS JOB NO>>  
<<ODS DOC SYMBOL1>>E/2019/54<<ODS DOC SYMBOL1>>  
<<ODS DOC SYMBOL2>><<ODS DOC SYMBOL2>>

**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, que se presenta atendiendo a lo dispuesto en la resolución [2018/7](#) del Consejo Económico y Social, se evalúan los progresos realizados en la aplicación de los marcos de rendición de cuentas para la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas a nivel mundial y nacional y en las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.

El informe se basa en la información facilitada 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 puntuación para los equipos de las Naciones Unidas en los países del Plan de Acción para Todo el Sistema, el resumen estratégico de los resultados de coordinación, el sistema de gestión de la información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, y en otras fuentes secundarias.

En el informe se formulan recomendaciones para que el Consejo Económico y Social las examine en su período de sesiones sustantivo de 2019 con miras a respaldar la incorporación acelerada de la perspectiva de género en las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas.



## I. Introducción

1. En su resolución 2018/7, el Consejo Económico y Social me solicitó que en su período de sesiones de 2019 le presentara un informe sobre la aplicación de la resolución, en particular respecto al 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. El presente informe se ha preparado en respuesta a esa solicitud.

2. La sección II del presente informe se centra en los avances logrados en 2018 a nivel de todo el sistema en lo que respecta a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; la sección III informa sobre la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas en relación con la incorporación de la perspectiva de género a nivel de las entidades en su conjunto y de los países; la sección IV se ocupa de la incorporación de la perspectiva de género en las actividades operacionales; la sección V se refiere a las deficiencias y los desafíos; y la sección VI concluye con recomendaciones que se someten al Consejo Económico y Social para que las estudie.

3. En el informe se analiza la información facilitada por las 66 entidades de las Naciones Unidas que han presentado información en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema y por los 24 equipos de las Naciones Unidas en los países que cumplieron en 2018 el formulario del sistema de puntuación para los equipos de las Naciones Unidas en los países del Plan de Acción para Todo el Sistema, así como los resúmenes estratégicos de los resultados de 2018 en materia de coordinación de 131 equipos de las Naciones Unidas en los países elaborados en el marco del sistema de gestión de la información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

## II. Promoción de la agenda de igualdad de género

4. Desde que ocupé el cargo de Secretario General, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas han sido prioridades fundamentales. Por lo tanto, me propongo reforzar la arquitectura de género del sistema de las Naciones Unidas mediante, entre otras cosas, el logro de la paridad de género, el fomento de los conocimientos especializados en materia de género y la incorporación sistemática de la perspectiva de género, en particular en el contexto de la reforma de la Organización. El logro de la igualdad de género requiere que se disponga de financiación suficiente. Cabe destacar que solo el 2,03 %<sup>1</sup> de los gastos del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo se destinan a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y que solo el 2,6 % del personal se dedica a esta importante cuestión<sup>2</sup>. Para hacer frente a esta situación, en 2018 establecí un equipo de tareas de alto nivel sobre financiación en favor de la igualdad de género para que se encargara de revisar los presupuestos y los gastos en todo el sistema de las Naciones Unidas y de hacer un seguimiento de ellos.

5. El equipo de tareas creado en el seno de la Organización examinará los presupuestos y gastos corrientes en materia de igualdad de género en todo el sistema, recomendará metas, establecerá bases de referencia y determinará la manera de aumentar significativamente los recursos sin recurrir a recursos externos adicionales, a fin de asegurar que para julio de 2019 todas las entidades y organismos estén

<sup>1</sup> Sobre la base de la financiación para el desarrollo destinada a la igualdad de género y solo cuando se dispone de datos sobre las entidades.

<sup>2</sup> Informe del Secretario General titulado "Nuevo posicionamiento del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a fin de cumplir la Agenda 2030: garantizar un futuro mejor para todos", A/72/124-E/2018/3.

realizando inversiones suficientes en igualdad de género. El equipo de tareas está presidido conjuntamente por mi Asesora Superior de Políticas y la Directora Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres).

6. Al impulsar medidas para incrementar las inversiones destinadas a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y hacer un seguimiento detallado de los recursos en esa esfera, el equipo de tareas movilizará al sistema de las Naciones Unidas para que aumente la financiación asignada a la igualdad de género.

7. Sigo promoviendo la inclusión de análisis de género en todas mis declaraciones e informes a los órganos intergubernamentales y aliento al personal directivo superior a que haga otro tanto. También he insistido en la necesidad de un mayor equilibrio de género en las delegaciones y las reuniones de las Naciones Unidas, y entre los participantes en los grupos de expertos.

8. La paridad de género en todo el sistema sigue siendo un compromiso esencial prioritario. Aunque la paridad no debe confundirse con la incorporación de la perspectiva de género, una mayor diversidad y representación generan mejores resultados operacionales en todas las instituciones. Centrar la atención en la aplicación de mi estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género ha permitido alcanzar hitos fundamentales. En la actualidad, las Naciones Unidas casi han conseguido, por primera vez en la historia, la paridad de género entre el personal directivo superior y estamos bien situados para lograrla antes de que termine el plazo fijado para ello en 2021, demostrando así lo que puede lograrse cuando existe una voluntad política inquebrantable. También hemos alcanzado la paridad entre los coordinadores residentes y hay un número más alto que nunca antes de jefas y subjefas de misiones de mantenimiento de la paz, incluido un equipo directivo integrado exclusivamente por mujeres en el Iraq y jefas de los componentes civil, militar y de policía en Chipre.

9. El año pasado también se han incrementado las medidas para hacer frente al acoso sexual, entre las que figuran la puesta en marcha de una línea telefónica de asistencia, el nombramiento de investigadores especializados y el establecimiento de protocolos para la investigación de las denuncias de acoso sexual en el sistema de las Naciones Unidas.

### **III. Promoción de la rendición de cuentas sobre la incorporación de la perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas**

10. La rendición de cuentas sobre la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas a nivel de las entidades en su conjunto y de los equipos en los países es fundamental para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

11. En 2018, se actualizaron los marcos de rendición de cuentas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, consistentes en el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 y el sistema de puntuación, a fin de incluir nuevos indicadores<sup>3</sup> sobre los resultados normativos y de desarrollo en el contexto de los

<sup>3</sup> Indicadores de resultados del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0: 1. Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2. Resultados relacionados con el género en materia de presentación de información, y 3. Resultados programáticos relacionados con el género no recogidos directamente en el plan estratégico. Indicador de resultados del sistema de puntuación para los equipos de las Naciones

Objetivos de Desarrollo Sostenible y de reforzar la armonización a nivel de las entidades en su conjunto y de los países.

12. Además, los marcos actualizados incluyen un indicador del desempeño independiente sobre liderazgo. Esto corresponde a una de las principales conclusiones a las que se llegó en la primera fase de la aplicación del Plan de Acción para Todo el Sistema, a saber, que el compromiso interno y externo específico, obligatorio y sujeto a supervisión frecuente del personal directivo superior es clave para avanzar en la rendición de cuentas sobre la incorporación de la perspectiva de género.

13. El año 2018 fue el primero en el que se aportó información sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 (2018-2022). Su desarrollo fue facilitado por ONU-Mujeres con una amplia participación en todo el sistema a lo largo de un período de 18 meses. Las consultas incluyeron la realización de una encuesta a nivel de todo el sistema, seis talleres interinstitucionales, 21 consultas con organismos concretos y una consulta virtual con 63 participantes. Un grupo de trabajo interinstitucional sobre resultados, presidido por ONU-Mujeres, ayudó a ultimar tres nuevos indicadores de resultados y a desarrollar la metodología para aplicarlos. En 2016 y 2018 el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 se sometió a dos rondas de pruebas piloto con conjuntos representativos de entidades.

14. El año 2018 fue también el primero en el que se facilitó información en el marco del sistema de puntuación actualizado que se había puesto a disposición de los equipos de las Naciones Unidas en los países para mejorar la incorporación de la perspectiva de género en sus operaciones. El sistema de puntuación es una evaluación normalizada a nivel mundial destinada a promover la adhesión a unas normas mínimas en materia de igualdad de género, centrándose en el desempeño y los resultados a nivel de los países, en lugar de en los logros de las distintas entidades. El sistema mide la incorporación de la perspectiva de género en los procesos comunes de programación de las Naciones Unidas en siete grupos temáticos que contienen 15 indicadores. La metodología participativa consiste en una consulta interinstitucional y un análisis colectivo para evaluar cada indicador en relación con unos requisitos mínimos, y se basa en el aseguramiento de la calidad para mejorar la fiabilidad de los resultados de la evaluación. Su diseño, prueba piloto y ultimación estuvieron dirigidos conjuntamente por ONU-Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en el contexto del Equipo de Tareas sobre Igualdad de Género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

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

15. Al igual que en 2017, en 2018, 66 entidades, es decir el 93 % de las entidades de las Naciones Unidas, incluida la Secretaría y sus departamentos y oficinas, presentaron información en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema, frente a 55 entidades en 2012<sup>4</sup>. Ese aumento refleja la aceptación sostenida y creciente del Plan de Acción para Todo el Sistema como mecanismo eficaz de rendición de cuentas a nivel de todo el sistema.

---

Unidas en los países del Plan de Acción para Todo el Sistema: 7.1. Programas de las Naciones Unidas que contribuyen de manera significativa a la igualdad de género en el país.

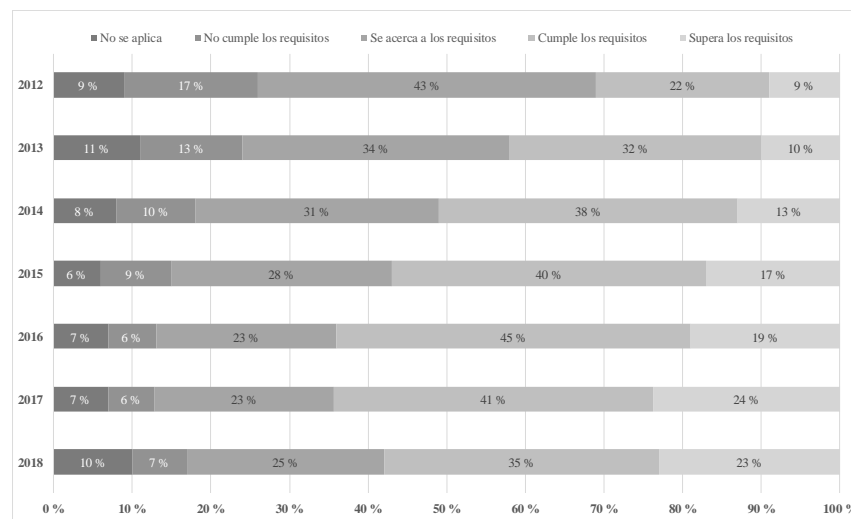
<sup>4</sup> Las entidades que no presentaron información son el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia, el Instituto de las Naciones Unidas de Investigación sobre el Desarme, el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares.

16. El primer año en el que se aportó información sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, el 58 % de las calificaciones quedaron dentro de las categorías de “cumple los requisitos” o “supera los requisitos” (véase la figura I), lo que representa una disminución del 7 % con respecto a 2017, último año en que se informó sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema 1.0. Habida cuenta de la adición de nuevos indicadores y de los mayores requisitos fijados en cuatro de los indicadores ya existentes (Auditoría con perspectiva de género, Cultura institucional, Evaluación y Coherencia), esa disminución ya se preveía. Pese a ello, el sistema de las Naciones Unidas ha avanzado desde 2012, primer año en que se facilitó información sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema, cuando el 31 % de las calificaciones fueron de “cumple los requisitos” o “supera los requisitos” (véase la figura I).

17. La diferenciación entre las categorías de “cumple los requisitos” y “supera los requisitos” atenúa la disminución mencionada. El 23 % de los indicadores quedó dentro de la categoría de “supera los requisitos”, lo que supone una disminución de un solo punto porcentual con respecto a 2017 y demuestra que la incorporación de la perspectiva de género sigue avanzando y así debe reconocerse.

18. Los resultados notificados el primer año sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 constituyen la base de referencia para medir el desempeño en los próximos cuatro años (2019-2022), en particular en los cuatro indicadores que son nuevos. Para seguir avanzando en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 será necesario mantener una atención y una capacidad sostenidas e incrementar los recursos.

Figura I  
Calificaciones del sistema de las Naciones Unidas en general en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema (2012-2018)<sup>5</sup>



<sup>5</sup> Los cálculos para el sistema de las Naciones Unidas se basan en 990 calificaciones individuales correspondientes a las 66 entidades que informaron sobre los 17 indicadores del desempeño.

**Análisis de los nuevos indicadores del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 sobre los resultados de las entidades relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (indicadores del desempeño 1 a 3)**

19. En esta sección se analizan los indicadores del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 sobre los resultados del plan estratégico de las entidades, que abarcan la mayor parte de los resultados normativos y de desarrollo del sistema de las Naciones Unidas. La sección responde a la resolución aprobada por la Asamblea General sobre la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (resolución 71/243, párr. 12), en la que la Asamblea “solicit[ó] al sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y a sus distintas entidades que conti[nuasen] reforzando la gestión basada en los resultados, centrándose en conseguir resultados a largo plazo, elaborando metodologías comunes para la planificación y la presentación de informes sobre los resultados ...”.

20. En el contexto de la revisión cuatrienal amplia de la política de 2016, la Asamblea General también “solicit[ó] al Secretario General que, en consulta con las entidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, prepar[ase] para junio de 2017 un esquema general de las funciones actuales definidas en sus planes estratégicos y documentos de planificación similares y de las capacidades existentes de todas las entidades de las Naciones Unidas que llevan a cabo actividades operacionales de desarrollo en apoyo de la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con miras a determinar las lagunas y las superposiciones de cobertura y formular recomendaciones para subsanarlas, determinar las ventajas comparativas y mejorar el enfoque interinstitucional de acuerdo con los respectivos mandatos” (*ibid.*, párr. 19). La presentación de información sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema tenía por objeto responder a esa petición.

21. Un análisis agregado a nivel de todo el sistema del indicador del desempeño 1 del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 (Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible) permite disponer por primera vez de una visión general del desempeño del sistema de las Naciones Unidas en la prestación de apoyo a los Estados Miembros para lograr los objetivos relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluido el Objetivo 5.

22. Ese análisis también ayuda a reforzar la gestión basada en los resultados y desarrolla una metodología común para la planificación y la presentación de información sobre los resultados, lo que refuerza la planificación sistemática y conjunta sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, dando lugar así a la coordinación efectiva que se preveía en 2012 cuando la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación hizo suyo el Plan de Acción para Todo el Sistema.

23. *Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.* Para cumplir los requisitos del indicador de planificación estratégica en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 1.0, las entidades debían incluir un resultado de alto nivel (entre los resultados o logros previstos) en su documento principal de planificación estratégica. En el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, las entidades deben incluir un resultado de alto nivel, vinculado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y que haga referencia al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, y demostrar con pruebas justificativas que han logrado ese resultado o van camino de lograrlo. Para superar los requisitos, las entidades deben demostrar que han logrado o van camino de lograr un resultado transformador de alto nivel incluido en su documento principal de planificación estratégica.

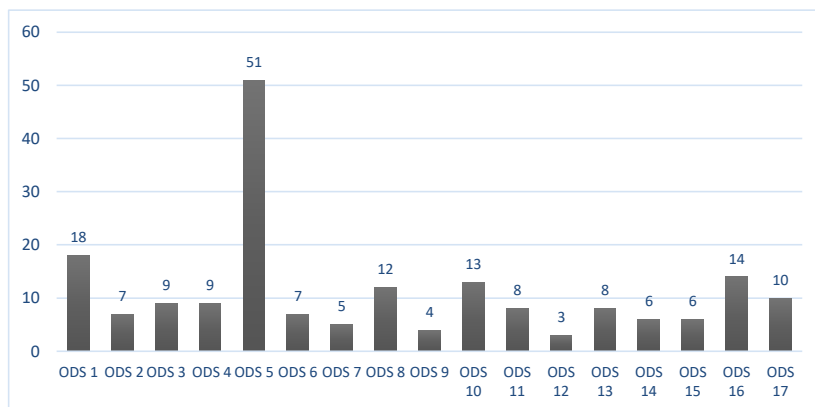
24. Además, las entidades deben identificar los Objetivos de Desarrollo Sostenible específicos a los que contribuirán los resultados de alto nivel recogidos en su plan estratégico y dar prioridad a un máximo de tres de las ocho esferas temáticas. La tipología de las esferas temáticas se desarrolló como parte de la teoría del cambio formulada con el fin de dotar a la labor del sistema de las Naciones Unidas de un marco general en lo que respecta a su contribución al logro de resultados relacionados con el género. Las entidades también tienen que proporcionar una descripción de los resultados obtenidos. La información facilitada en el marco de este indicador del desempeño sirve de base para realizar un análisis preliminar de los resultados tanto a nivel de las distintas entidades como a nivel de todo el sistema y permite establecer una base de referencia para medir futuros progresos.

25. La figura IV muestra 40 entidades (el 61 %) que cumplen o superan los requisitos, y otras 10 (el 15 %) que se acercan a los requisitos. En el 80 % de los casos en los que se incluye un resultado de alto nivel, este se está cumpliendo o es probable que se vaya a cumplir. El total de 50 entidades (el 76 %) con un resultado de alto nivel en 2018 supone un ligero aumento con respecto a 2017, año en que el número de entidades fue de 49 (el 73 %).

26. Nueve entidades (el 14 %), principalmente los fondos y programas, habían alcanzado o estaban en vías de alcanzar un resultado transformador de alto nivel. Esto sugiere que todavía hay que realizar esfuerzos considerables para que el sistema de las Naciones Unidas asuma plenamente a la visión de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con miras a afrontar las causas fundamentales de la desigualdad de género y la falta de empoderamiento de las mujeres. Las nuevas orientaciones sobre la aplicación de este indicador del desempeño aclararán a la Secretaría y a las entidades especializadas y técnicas las formas en que pueden incluir en su principal plan estratégico un resultado transformador relacionado con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

27. En la figura II se indican los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los que se centraron las entidades en su labor sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Figura II  
Número de entidades que contribuyen a 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

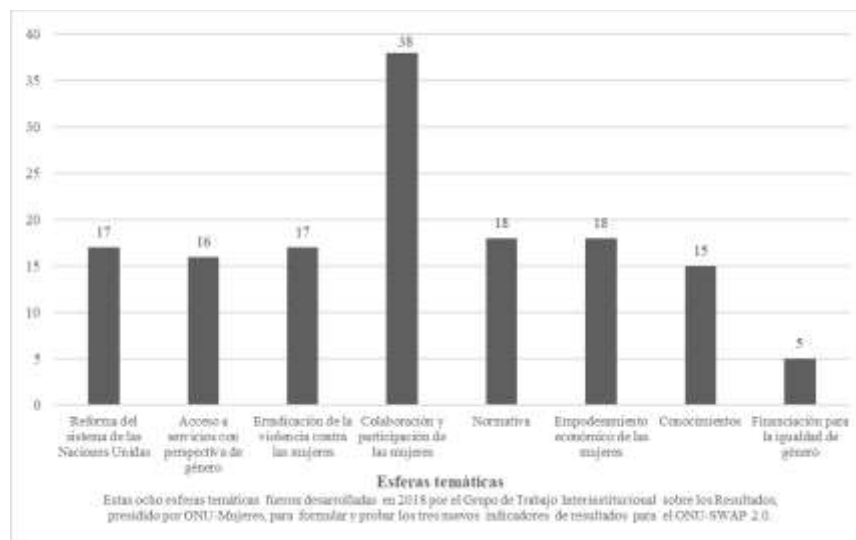


Abreviación: ODS, Objetivo de Desarrollo Sostenible.

28. La figura II muestra que, en sus principales planes estratégicos, 51 entidades se centran en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, 18 lo hacen en el Objetivo 1 (fin de la pobreza), 13 en el Objetivo 10 (reducción de las desigualdades), y 12 entidades incluyen el Objetivo 8 (trabajo decente y el crecimiento económico). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible 13 (acción por el clima), 16 (paz, justicia e instituciones eficaces) y 17 (alianzas a favor de los Objetivos) también están relativamente bien cubiertos. La figura pone también de manifiesto algunas lagunas notables, en particular en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 7 (energía asequible y no contaminante), 9 (infraestructuras, industrialización e innovación), 12 (consumo y producción sostenibles), 14 (vida submarina) y 15 (vida de ecosistemas terrestres). Por consiguiente, la labor del sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se está centrando principalmente en las esferas socioeconómicas. Las esferas más técnicas, como las relacionadas con la energía y la infraestructura, en las que no suele tenerse en cuenta la igualdad de género, pero que tienen un potencial considerable para reducir la desigualdad de género, están recibiendo una atención relativamente limitada al más alto nivel de los planes estratégicos.

29. Además de comprender que el sistema de las Naciones Unidas se centra en Objetivos de Desarrollo Sostenible específicos, se analizaron más a fondo las principales esferas temáticas en las que las entidades centran actualmente su labor en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas (véase la figura III).

Figura III  
**Número de entidades que contribuyen a 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**





30. En general, la labor del sistema de las Naciones Unidas se distribuye de manera relativamente equitativa entre las ocho esferas temáticas, con la salvedad de dos valores atípicos. Un total de 38 entidades se centraron en la esfera de Colaboración y participación, definida como el apoyo a la participación de mujeres y hombres en el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La labor de las entidades en ese ámbito consistió en plantear cuestiones relacionadas con la igualdad de género a sus homólogos gubernamentales durante los conflictos; en tener más plenamente presentes las cuestiones relativas a la igualdad de género en el asesoramiento intergubernamental sobre políticas (múltiples entidades); en promover la participación de las mujeres y las niñas en múltiples esferas (como el uso de Internet y la participación política); y en promover la participación económica. Solo cinco entidades seleccionaron la financiación en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, lo que es indicio de una grave laguna que es preciso subsanar.

31. *Resultados relacionados con el género en materia de presentación de información.* Para cumplir con los requisitos de este indicador, las entidades deben informar a su órgano rector o su equivalente sobre el resultado de alto nivel en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres que contribuirá al logro de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular del Objetivo 5, y utilizar sistemáticamente datos desglosados por sexo al presentar informes sobre el plan estratégico. En 2018, 40 entidades (el 68 %) cumplieron o superaron los requisitos correspondientes a este indicador. Los resultados reflejan fielmente los resultados del indicador del desempeño 1 (2 puntos porcentuales de diferencia), lo que indica que las entidades con resultados de alto nivel en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres rinden cuentas del desempeño en relación con esos resultados a los más altos niveles de gobernanza.

32. *Resultados programáticos relacionados con el género no recogidos directamente en el plan estratégico.* Este indicador del desempeño abarca toda labor programática no incluida en el documento principal de planificación estratégica como, por ejemplo, la cooperación técnica financiada con recursos extrapresupuestarios. Los resultados mostraron tendencias similares a las del indicador del desempeño 1 (véase la figura IV)<sup>6</sup>. La identificación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las esferas temáticas específicas también fue similar a la del indicador 1, lo que sugiere que existen pautas y deficiencias en la programación de las entidades financiada con cargo a recursos complementarios que son comparables a la programación incluida en los principales planes estratégicos.

*Descripción de los resultados de los indicadores del desempeño del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0*

33. Las entidades deben complementar sus calificaciones correspondientes a los indicadores del desempeño 1 y 3 con una descripción del resultado de alto nivel alcanzado. El análisis de esas descripciones muestra que el sistema de las Naciones Unidas está logrando resultados relacionados con el género en todas las esferas temáticas abarcadas por el Plan de Acción para Todo el Sistema, aunque la agregación de los resultados obtenidos en las distintas esferas sigue siendo difícil. Un total de 20 entidades informaron de que promovían normas y estándares, lo que constituye buena parte de la labor del sistema de las Naciones Unidas, en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Las entidades ayudan directamente a al menos 100 Estados Miembros a desarrollar y aplicar políticas, lo que indica que el potencial de aprendizaje cruzado es significativo.

<sup>6</sup> No se tiene en cuenta al 50 % de las entidades, que no presentaron información sobre ese indicador porque toda su labor sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres está incluida en su plan estratégico.

34. Entre las esferas clave sobre las que informaron las entidades figuran:

- La incorporación de la perspectiva de género en una amplia gama de políticas sectoriales, en particular en los ámbitos de la educación, la salud, la paz y la seguridad y el trabajo. Sin embargo, se presta menos atención a influir en las políticas financieras, ambientales y de infraestructura.
- La elaboración de políticas de igualdad de género mediante la prestación de apoyo a los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer.
- El apoyo a las políticas para erradicar la violencia contra las mujeres es uno de los principales objetivos de, por lo menos, 11 entidades.
- Cuatro entidades incluían el cambio transformador y el tratamiento de las causas fundamentales de la desigualdad de género en el apoyo normativo que prestaban a los Estados Miembros.

35. Mediante sus intervenciones normativas sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, el sistema de las Naciones Unidas puede mejorar la vida y el bienestar de un número considerable de mujeres, hombres, niñas y niños en múltiples países y sectores; sin embargo, para determinar las formas más eficaces de ayudar a los Estados Miembros se debe seguir mejorando la base empírica (véase la sección VI, relativa a las recomendaciones).

*Siguientes pasos en la presentación de información sobre los resultados en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0*

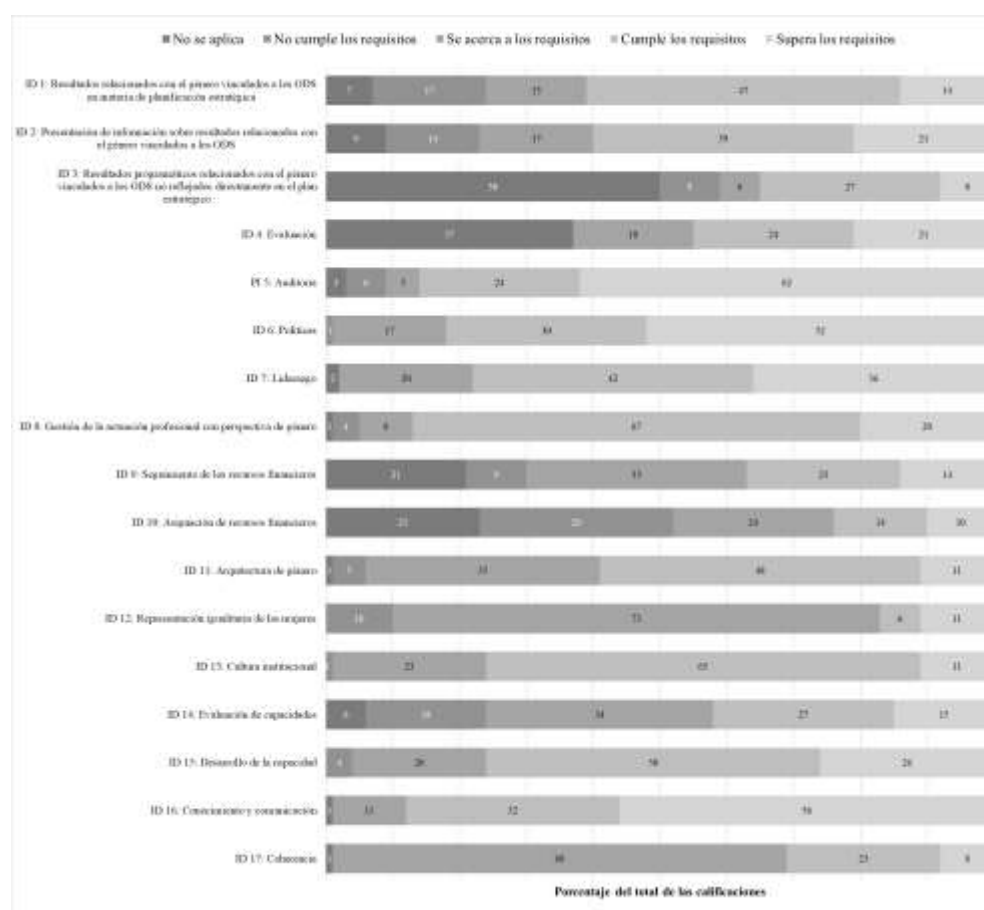
36. Dado el amplio apoyo que se presta a los Estados Miembros para la formulación de políticas, las entidades deben seguir de cerca los resultados de esas políticas en cuanto a sus efectos en la vida de los más rezagados por lo que respecta a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En la actualidad, el sistema de las Naciones Unidas se ocupa principalmente del seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas. Ese seguimiento de los resultados debería tener lugar en el contexto de la contribución del sistema de las Naciones Unidas al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las conclusiones del seguimiento a nivel de todo el sistema ayudarán a asegurar que las Naciones Unidas inviertan sus recursos de la manera más eficaz posible.

37. Las entidades se encuentran actualmente en distintas etapas en cuanto a las metodologías de presentación de información sobre los resultados, y muchas necesitarán apoyo para informar sobre los resultados de una manera que contribuya a la presentación de informes a nivel de todo el sistema. Dado el alto grado de capacidad que se requiere, se prevé que el proceso de desarrollo de la capacidad de todas las entidades dure cinco años. Para que la información presentada resulte provechosa es preciso afianzar unos sistemas que faciliten la presentación de datos sobre los resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Mejorar la presentación de información requerirá también que se refuercen las metodologías comunes a nivel de todo el sistema para informar sobre las contribuciones a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular mediante la presentación de información a nivel de todo el sistema sobre esferas clave que se centren en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a partir de los documentos principales de planificación estratégica; y evaluaciones a nivel de todo el sistema de la labor normativa de las Naciones Unidas en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

### 1. Análisis comparativo del desempeño general del sistema de las Naciones Unidas en relación con los indicadores transferidos del Plan de Acción para Todo el Sistema 1.0 (2012-2018)

38. En la figura IV se desglosan las calificaciones de 2018 de todas las entidades por indicadores del desempeño. El cuadro 1 presenta una comparación de las calificaciones de “cumple” y “supera” los requisitos, por indicadores, para el período 2012-2018.

Figura IV  
Calificaciones de 2018 en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, por indicadores del desempeño



Abreviaciones: ID, indicador del desempeño; ODS, Objetivo de Desarrollo Sostenible.

39. Un total de 11 indicadores del desempeño se transfirieron del Plan de Acción para Todo el Sistema 1.0 al marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0<sup>7</sup>. Los requisitos correspondientes a ocho de esos indicadores siguieron siendo los mismos, y se reconoció que se necesitaban esfuerzos y tiempo adicionales para lograr progresos<sup>8</sup>. Se reforzaron los requisitos correspondientes a cuatro indicadores<sup>9</sup>. Además, el anterior indicador de Arquitectura de género y paridad se dividió en dos indicadores distintos para captar mejor los progresos (o la falta de ellos) y proporcionar información sobre los éxitos y los problemas de ambas esferas por separado.

## Cuadro 1

**Análisis comparativo de las calificaciones de “cumple los requisitos” y “supera los requisitos” en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema, por indicadores (2012-2018)**<sup>10</sup>

Indicadores del desempeño, clasificados por resultados a partir de 2018	Porcentaje de calificaciones de “cumple” o “supera” los requisitos (omitidas las de “no se aplica”(n.a.))							Puntos porcentuales de diferencia de 2018-2017	Puntos porcentuales de diferencia de 2018-2012
	2018 (Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0)	2017	2016	2015	2014	2013	2012		
Generación de conocimientos y comunicación	89	82	86	72	66	52	34	7	55
Auditoría con perspectiva de género	89	92	90	83	78	69	13	(3)	76
Gestión de la actuación profesional con perspectiva de género	88	85	85	83	81	75	59	3	29
Políticas y planes	82	82	78	73	61	50	40	0	42
Liderazgo*	80	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Desarrollo de la capacidad	76	74	74	53	40	25	23	2	53
Cultura institucional	76	76	75	69	63	59	48	0	28
Evaluación	72	72	58	55	50	44	36	(1)	36
Resultados programáticos relacionados con el género vinculados a los ODS *	70	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Presentación de información sobre los resultados relacionados con el género vinculados a los ODS*	67	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los ODS*	66	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Arquitectura de género*	60	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Seguimiento de los recursos	46	54	50	39	30	25	22	(8)	24

<sup>7</sup> Generación de conocimientos y comunicación, Auditoría con perspectiva de género, Gestión de la actuación profesional con perspectiva de género, Políticas y planes, Desarrollo de la capacidad, Cultura institucional, Evaluación, Seguimiento de los recursos, Evaluación de capacidades, Coherencia y Asignación de recursos.

<sup>8</sup> Generación de conocimientos y comunicación, Gestión de la actuación profesional, Seguimiento de los recursos, Asignación de recursos, Evaluación, Políticas y planes, Desarrollo de la capacidad y Evaluación de capacidades.

<sup>9</sup> Auditoría, Cultura institucional, Evaluación y Coherencia.

<sup>10</sup> A fin de presentar con mayor precisión los puntos fuertes y los aspectos mejorables, en la figura IV los porcentajes se calcularon omitiendo la categoría de “no se aplica”. Por tanto, los porcentajes correspondientes a las calificaciones de “cumple los requisitos” y “supera los requisitos” diferirán algo de los que se presentan en la figura III, en la que los porcentajes se basan en todas las calificaciones, incluida la categoría de “no se aplica”.

Indicadores del desempeño, clasificados por resultados a partir de 2018	Porcentaje de calificaciones de "cumple" o "supera" los requisitos (omitidas las de "no se aplica"(n.a.))							Puntos porcentuales de diferencia (2018-2017)	Puntos porcentuales de diferencia (2018-2012)
	2018 (Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0)	2017	2016	2015	2014	2013	2012		
Evaluación de capacidades	45	51	49	33	28	23	15	(6)	30
Coherencia	31	86	88	89	87	89	77	(55)	(46)
Asignación de recursos	31	24	22	22	18	13	7	7	24
Representación igualitaria de las mujeres*	17	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

*Puntos fuertes: resultados de 2018 del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0*

40. Según el cuadro 1, en 2018 se registraron progresos en 4 de los 11 indicadores del desempeño transferidos del Plan de Acción para Todo el Sistema 1.0: Generación de conocimientos y comunicación, Asignación de recursos, Desarrollo de la capacidad y Gestión de la actuación profesional con perspectiva de género.

41. *Generación de conocimientos y comunicación y Auditoría con perspectiva de género.* Estos fueron los indicadores con mejores resultados en 2018. Un total de 58 y 57 entidades, respectivamente (el 89 %) <sup>11</sup>, cumplieron o superaron los requisitos. A pesar de la ligera disminución de 3 puntos porcentuales desde 2017 en la categoría combinada de "cumple los requisitos" y "supera los requisitos" para el indicador de Auditoría con perspectiva de género, 41 entidades (el 64 %) "superan" los requisitos, lo que supone un aumento de 34 puntos porcentuales desde 2017. El notable avance puede atribuirse a los logros registrados por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, que es la encargada de presentar los datos correspondientes a todos los departamentos y oficinas de la Secretaría sobre este indicador.

42. *Políticas y planes, Cultura institucional y Evaluación.* El desempeño se mantuvo constante entre 2017 y 2018. En total, 54 (el 82 %) y 50 entidades (el 76 %) cumplieron o superaron los requisitos de los indicadores de Políticas y planes y Cultura institucional. Ese logro sostenido es especialmente digno de mención dado que esos dos indicadores catalizan los progresos hacia la incorporación de la perspectiva de género en general. También es significativo el progreso continuado en el indicador de Evaluación, que, hasta 2016, constituía una de las esferas con un desempeño más deficiente. Posteriormente, se registró un notable aumento de 14 puntos porcentuales en el número de entidades que cumplían o superaban los requisitos de ese indicador (de 25 a 31 entidades).

43. *Liderazgo.* Este nuevo indicador requiere que las entidades demuestren que el personal directivo superior defiende activamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de plataformas internas y externas. En 2018, 52 entidades (el 80 %), una cifra relativamente alta, "cumplían" o "superaban" los requisitos de este indicador. Al separarse la categoría conjunta se observa que solo 24 entidades (el 36 %) "superaban" los requisitos, lo que demuestra que hay que hacer más para garantizar que los resultados comunicados sobre el Plan de Acción para Todo el Sistema y los planes de medidas correctivas que los acompañan se difundan en mayor medida desde los niveles más altos de cada organización a fin de promover el paso de la calificación de "cumple los requisitos" a la de "supera los requisitos".

<sup>11</sup> La categoría de "no se aplica" se omite para poder analizar los puntos débiles y las mejoras. Así pues, los totales y los porcentajes de las calificaciones de "cumple" y "supera" los requisitos pueden diferir.

*Progresos registrados entre el anterior período de presentación de información y el actual*

44. Entre 2017 y 2018, los indicadores de Asignación de recursos y Generación de conocimientos y comunicación registraron un aumento de 7 puntos porcentuales o más en las categorías de “cumple” y “supera” los requisitos.

45. *Desarrollo de la capacidad.* Este indicador experimentó un ligero progreso entre 2017 y 2018, con 50 entidades (el 76%) que “cumplían” o “superaban” los requisitos en 2018, lo que supone un aumento de 3 puntos porcentuales con respecto a 2017 y de 51 puntos porcentuales con respecto a 2012. Este avance se explica por el curso de capacitación en línea “Yo sé de género”, dirigido a personas legas en la materia, que imparte ininterrumpidamente ONU-Mujeres. En 2018, 38.470 funcionarios de las entidades que presentaron información habían completado el curso, un aumento de 19 puntos porcentuales con respecto a 2017. Aproximadamente el 50% del personal del sistema de las Naciones Unidas ya ha seguido ese curso, lo que es un ejemplo de cómo mediante una coordinación eficaz se pueden sentar las bases para mejorar el desempeño en la incorporación de la perspectiva de género.

*Puntos fuertes: resultados del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 en 2018*

46. Como en años anteriores, el indicador de Representación igualitaria de las mujeres sigue siendo el indicador del desempeño con peores resultados (solo 11 entidades, el 17 %, “cumplen” o “superan” los requisitos), seguido de Asignación de recursos, otra esfera en la que el desempeño ha sido deficiente en el pasado, y de Coherencia, que solía ser una esfera con buenos resultados. Estos dos últimos indicadores registraron solo un 31 % de calificaciones de “cumple” y “supera” los requisitos (16 y 20 entidades, respectivamente).

47. *Representación igualitaria de las mujeres.* Aunque es la esfera del desempeño con peores resultados, un total de 48 entidades (es decir, el 73 % de las entidades) “se acercaron” a los requisitos correspondientes a ese indicador. Esto representa el mayor número de calificaciones de “se acerca” a los requisitos entre los 17 indicadores, lo que indica que si se intensifican los esfuerzos, en particular mediante la plena aplicación de la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, se pueden lograr avances en el cumplimiento de los mandatos para el adelanto de la mujer en todo el sistema.

48. *Asignación de recursos y seguimiento.* El indicador de Seguimiento de los recursos registró una ligera disminución, de 8 puntos porcentuales, en las categorías de “cumple” o “supera” los requisitos (del 54 % al 46 %, o de 28 a 24 entidades). Un análisis más detallado revela que hay tres entidades más y tres entidades menos que “superan” y “no cumplen”, respectivamente, los requisitos en comparación con 2017. La mayor parte de las entidades “se acercan” a los requisitos. Resulta alentador que, si bien el de Asignación de recursos sigue siendo uno de los indicadores con peores resultados, con solo 16 entidades (el 31 %) que “cumplen” o “superan” los requisitos, entre 2017 y 2018 se logró un aumento de 7 puntos porcentuales en las entidades que “cumplían” o “superaban” los requisitos correspondientes a ese indicador.

49. *Coherencia.* Los resultados de este indicador disminuyeron drásticamente entre 2017 y 2018, pasando de 57 entidades (el 86 %) que cumplían o superaban los requisitos en 2017 a 20 (el 31 %) en 2018. El requisito del Plan de Acción para Todo el Sistema de participar en un examen por homólogos pasó de la categoría de “supera los requisitos” a la de “cumple los requisitos” al trasladarse del Plan de Acción para Todo el Sistema 1.0 al Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, siendo uno de los principales factores que han contribuido a esa disminución. Otro de los factores citados por las entidades ha sido la falta de capacidad o financiación para que el personal participara en mecanismos interinstitucionales sobre la igualdad de género.

Resulta positivo que 26 entidades identificaran acciones específicas para mejorar el desempeño en esta esfera, por lo que se espera que entre 2018 y 2019 los resultados mejoren con relativa rapidez.

## 2. Planes de aseguramiento de la calidad y medidas correctivas

50. El servicio de ONU-Mujeres de asistencia a los usuarios del Plan de Acción para Todo el Sistema examinó toda la información recibida para controlar su calidad y precisión. La calidad de la información presentada aumentó 12 puntos porcentuales con respecto a los niveles de 2017. En 2018 los planes de medidas correctivas de 56 entidades (el 85%) recibieron la calificación de adecuados, buenos o satisfactorios, o una calificación más alta. Se trata de una mejora importante que se puede atribuir a la nueva plataforma de presentación de información en línea del Plan de Acción para Todo el Sistema, que requiere que se faciliten más datos obligatorios para fundamentar los planes correctivos con el fin de obtener mayores avances.

51. En 2018, las entidades informantes identificaron 203 medidas que permitirían mejorar el desempeño, el doble que en 2017. Los indicadores en los que más se centraban esas medidas fueron los de Evaluación de capacidades, Desarrollo de la capacidad y Coherencia.

## B. Rendición de cuentas a nivel de los equipos de las Naciones Unidas en los países: sistema de puntuación sobre igualdad de género

52. El Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible presentó a todos los equipos de las Naciones Unidas en los países la versión actualizada del sistema de puntuación sobre igualdad de género a mediados de 2018. Un total de 24 equipos lo aplicaron e informaron al respecto en el primer año<sup>12</sup>, recurriendo a diversos mecanismos de apoyo técnico que abarcaban desde los consultores internacionales y nacionales a los grupos regionales de las Naciones Unidas para el desarrollo con el fin de asegurar la calidad, y al servicio de asistencia a los usuarios del sistema de puntuación gestionado por ONU-Mujeres<sup>13</sup>. Todos los ejercicios de puntuación se llevaron sistemáticamente a cabo mediante un proceso totalmente participativo de búsqueda de consenso que permitió celebrar debates de base empírica que mejoraron la incorporación de la perspectiva de género en toda la labor de los equipos de las Naciones Unidas en los países.

### 1. Análisis de los indicadores del desempeño del sistema de puntuación sobre igualdad de género del Plan de Acción para Todo el Sistema

53. En la presente sección se analizan las calificaciones de los indicadores en 24 de los equipos de las Naciones Unidas en los países. Las calificaciones varían considerablemente entre los distintos indicadores y entre los equipos en los países, lo que pone de manifiesto diversos puntos fuertes y puntos débiles, como se ilustra en la figura V. Los equipos de Nepal y Uzbekistán obtuvieron la puntuación más elevada, con calificaciones de “cumple” y “supera” los requisitos en el 73 % y el 67 % de los

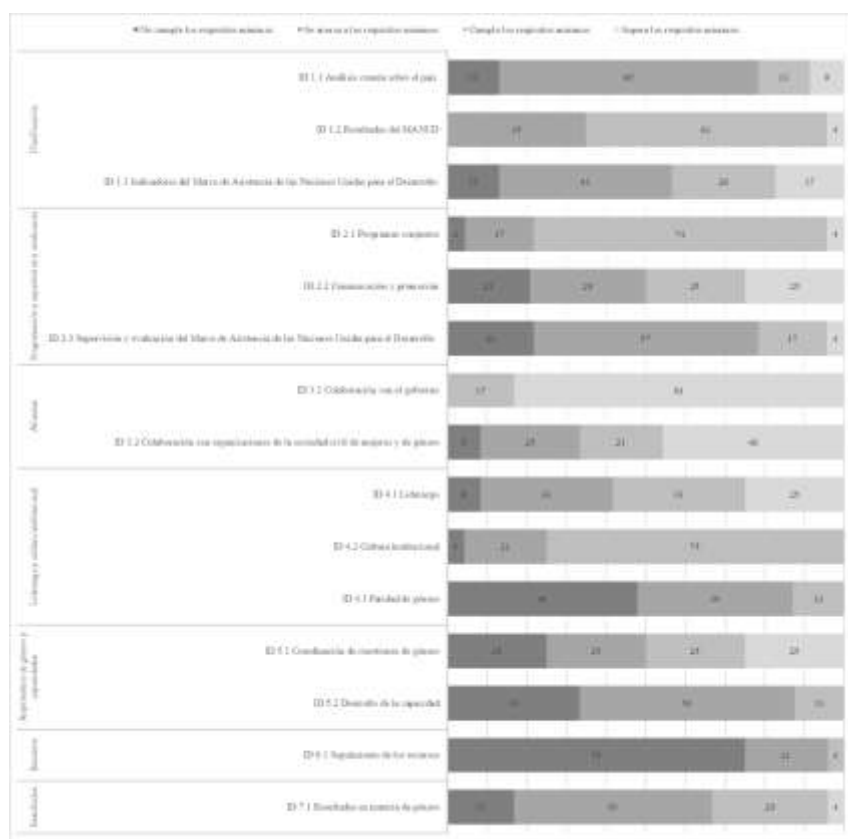
<sup>12</sup> El análisis abarca los 24 países que aplicaron el sistema de puntuación entre noviembre de 2016 y diciembre de 2018. Se trata de los nueve países que utilizaron la metodología experimental (el Camerún, Egipto, la India, el Iraq, Panamá, Tayikistán, Ucrania, Uganda y Viet Nam), más los 15 equipos en los países que aplicaron la metodología que se aprobó finalmente (Armenia, Belarús, Georgia, Kazajistán, Kenya, Kirguistán, Liberia, Malí, Marruecos, Montenegro, Nepal, la República Unida de Tanzania, Rwanda, Uzbekistán y Zimbabwe).

<sup>13</sup> Véase más información sobre el servicio mundial de asistencia a los usuarios en la sección C, relativa a las capacidades en cuestiones de género de los equipos de las Naciones Unidas en los países.

indicadores, respectivamente. Otros siete equipos de las Naciones Unidas en los países cumplían o superaban los requisitos mínimos en más del 50 % de los indicadores. Los 15 restantes cumplían o superaban los requisitos mínimos en menos de la mitad de los indicadores. Seis equipos de las Naciones Unidas en los países no cumplían los requisitos mínimos en tres de los indicadores, 13 de los equipos no cumplían los requisitos en uno o dos de los indicadores, y 5 equipos no los cumplían en entre cinco y ocho indicadores.

54. En el primer año sobre el que se presentó información en el marco del sistema de puntuación, el 46 % de las calificaciones quedaron dentro de las categorías de “cumple” o “supera” los requisitos. En la figura V se desglosan las calificaciones obtenidas en 2018 por todas las entidades por grupos temáticos e indicadores del desempeño. En el cuadro 2 se hace una comparación por indicadores de las calificaciones de “cumple” y “supera” los requisitos en el período de 2018.

**Figura V**  
**Calificaciones del sistema de puntuación sobre igualdad de género para los equipos de las Naciones Unidas en los países del Plan de Acción para Todo el Sistema, por indicadores del desempeño (porcentaje)**





**Cuadro 2**  
**Calificaciones de “cumple” y “supera” los requisitos del sistema de puntuación sobre igualdad de género para los equipos de las Naciones Unidas en los países del Plan de Acción para Todo el Sistema, por indicadores**

<i>Esfera de los indicadores del desempeño, clasificados por resultados de 2018</i>	<i>Porcentaje del total de las calificaciones de “cumple” o “supera” los requisitos</i>
ID 3.1 Colaboración con el gobierno	100
ID 2.1 Programas conjuntos	78
ID 4.2 Cultura institucional	75
ID 3.2 Colaboración con organizaciones de la sociedad civil de mujeres y de género	67
ID 1.2 Resultados del MANUD	65
ID 4.1 Liderazgo	58
ID 2.2 Comunicación y promoción	50
ID 5.1 Coordinación de las cuestiones de género	50
ID 1.3 Indicadores del MANUD	44
ID 7.1 Resultados en materia de género	33
ID 1.1 Análisis común sobre el país	22
ID 2.3 Seguimiento y evaluación del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo	22
ID 4.3 Paridad de género	13
ID 5.2 Desarrollo de la capacidad	13
ID 6.1 Asignación de recursos y seguimiento	4

*Puntos fuertes*

55. *Colaboración con el gobierno y Programas conjuntos que contribuyan a reducir las desigualdades.* Estos dos indicadores ocuparon el primer lugar, con el 100 % y el 78 %, respectivamente, de los 24 equipos en los países evaluados que “cumplían” o “superaban” los requisitos. El indicador de Programas conjuntos requiere que la igualdad de género esté visiblemente integrada en todos los programas conjuntos que estén operacionales en el momento de la evaluación y que se impulse con al menos un programa conjunto que se ocupe específicamente de las cuestiones de género.

56. *Cultura institucional.* Según las encuestas sobre cultura institucional realizadas como parte de la evaluación, este indicador ocupó la segunda posición, con un 75 % de los equipos en los países que cumplían o superaban sus requisitos. Los resultados de las encuestas proporcionaron información valiosa para hacer un seguimiento de las percepciones del personal respecto de la igualdad de género en la cultura del lugar de trabajo.

*Esferas de desempeño medio: resultados del sistema de puntuación sobre igualdad de género*

57. *Colaboración con organizaciones de la sociedad civil de mujeres o que se ocupan de la igualdad de género.* En marcado contraste con el indicador de Colaboración con el gobierno, solo el 66 % de los equipos en los países cumplían o superaban los requisitos correspondientes a este indicador, lo que indica que se precisa una atención mayor y más centrada en esta esfera.

58. *Resultados e indicadores del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.* El 65 % de los equipos de las Naciones Unidas en los países cumplían

o superaban los requisitos relativos a la incorporación de la perspectiva de género en todos los resultados del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Sin embargo, solo el 44 % de ellos traducían los compromisos en materia de igualdad de género en indicadores que permitieran medir los cambios.

59. *Liderazgo, Comunicación y promoción y Coordinación de las cuestiones de género.* El 58 % de los equipos de las Naciones Unidas en los países cumplían o superaban los requisitos correspondientes al indicador de Liderazgo y el 42 % (10 de 24) no los cumplían, lo que pone de manifiesto la necesidad de mejoras en esta esfera. El 50 % de los equipos en los países evaluados “cumplía” o “superaba” los requisitos en materia de desempeño correspondientes a los indicadores de Comunicación y promoción y Coordinación de las cuestiones de género. No se detectaron patrones claros entre los equipos en los países relacionados con el cumplimiento de los requisitos del indicador de Comunicación y promoción. Las calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países se distribuyeron casi por igual entre las cuatro categorías de calificaciones. El desempeño en el indicador de Coordinación de las cuestiones de género variaba considerablemente, ya que la mitad de los equipos de las Naciones Unidas en los países informaron de que disponían de mecanismos de coordinación sólidos, mientras que otros señalaron que esos mecanismos eran pocos o inexistentes.

*Esferas susceptibles de mejora: resultados del sistema de puntuación sobre igualdad de género*

60. *Resultados en materia de Igualdad de género y Seguimiento y evaluación y Análisis común sobre el país.* Estos tres indicadores constituyen puntos débiles que ponen de manifiesto la necesidad urgente de progresos en esas esferas. Aunque el 33 % de los equipos de las Naciones Unidas en los países cumplían o superaban los requisitos relativos a los resultados en materia de igualdad de género, otros apenas si podían mostrar resultados debido, entre otras cosas, a que no disponían de sistemas de seguimiento en los que se tuvieran en cuenta las cuestiones de género y al hecho de que el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo se encontraba en las etapas iniciales de su aplicación. Además, solo cinco equipos de las Naciones Unidas en los países cumplían los requisitos correspondientes al indicador de Seguimiento y evaluación del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo para cotejar los progresos con los resultados en materia de igualdad de género. Los resultados notificados ponen de manifiesto la necesidad de mejorar la asistencia y el diseño tanto de marcos de supervisión que tengan en cuenta las cuestiones de género como de mecanismos viables que permitan hacer un seguimiento de los cambios en los indicadores pertinentes.

61. *Análisis común sobre el país.* Solo el 22 % de los equipos de las Naciones Unidas en los países cumplieron el requisito mínimo de integrar el análisis de género en el análisis común del país, lo que indica que es necesario prestar una atención significativamente mayor a la cuestión, sobre todo teniendo en cuenta el carácter fundamental del análisis común, que es si cabe más pertinente en el contexto de la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.

62. *Paridad de género y Desarrollo de la capacidad.* Estos indicadores son especialmente problemáticos, y menos del 15 % de los equipos en los países evaluados cumplían o superaban los requisitos en materia de resultados. Solo 3 de los 24 equipos de las Naciones Unidas en los países cumplían los requisitos correspondientes al indicador de Paridad de género, que está en consonancia con la estrategia de paridad de género para todo el sistema. Este indicador proporciona información de referencia que puede servir para promover la adopción de medidas urgentes en pro de la paridad de género a nivel de los países. Del mismo modo,

solo 3 de los 24 equipos en los países cumplían los requisitos mínimos correspondientes al indicador de Desarrollo de la capacidad.

63. *Asignación de recursos financieros y seguimiento.* Este indicador fue, con diferencia, el indicador del desempeño que obtuvo peores resultados, dado que solo uno de los equipos de las Naciones Unidas en los países fijó la igualdad de género como objetivo en la asignación de recursos financieros por programas. En ese contexto, 32 equipos de las Naciones Unidas en los países, incluidos algunos de los que presentaron información en el marco del sistema de puntuación, probaron a título experimental UN-Info, una plataforma en línea de planificación, supervisión y presentación de información para el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. UN-Info incluye la aplicación obligatoria de un marcador de igualdad de género a los planes de trabajo conjuntos de las Naciones Unidas, lo que facilita información sobre la integración de la igualdad de género en las intervenciones de las Naciones Unidas y en las inversiones conexas destinadas a actividades esenciales.

## 2. Aseguramiento de la calidad y planes de acción

64. El aseguramiento de la calidad del sistema de puntuación consiste en un proceso de tres niveles. Cada indicador es evaluado en un primer momento por un subgrupo del equipo interinstitucional de evaluación para sentar la base de datos empíricos y luego por el equipo interinstitucional en su conjunto para aprobar la evaluación por consenso, y, por último, expertos externos o el servicio de asistencia de ONU-Mujeres proporcionan orientación y conocimientos especializados para garantizar un cierto grado de normalización en la evaluación y las calificaciones. Cada sistema de puntuación y cada indicador del desempeño tienen que llevar aparejados planes de acción en los que debe figurar información sobre: los plazos en los que se prevé introducir las mejoras; los recursos necesarios para introducir las mejoras; y la responsabilidad del seguimiento. Por ejemplo, todos los equipos de las Naciones Unidas incorporaron en sus planes de acción actividades específicas para reforzar la capacidad de todo el sistema de incorporar la perspectiva de género. Entre ellas cabe mencionar las evaluaciones de capacidades en materia de género, la capacitación destinada a los principales grupos interinstitucionales, la inclusión de información sobre el género en los paquetes de orientación del personal, el control del seguimiento por el personal de los cursos de formación obligatoria y la realización de esfuerzos más sistemáticos para aprovechar los conocimientos especializados disponibles en el mundo académico y la sociedad civil. La nueva plataforma de presentación de información en línea, que permitirá proporcionar periódica y sistemáticamente información sobre todo el sistema tanto en el marco del sistema de puntuación como en el del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, mejorará la capacidad del servicio de asistencia de ONU-Mujeres de revisar de manera más metódica los resultados del sistema de puntuación y los planes de acción conexas.

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

65. En 2018, el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo siguió haciendo frente a la desigualdad de género ayudando a los gobiernos a integrar la igualdad de género en los procesos nacionales de desarrollo y los procesos de programación conjunta por países mediante resultados específicos en materia de igualdad de género y a través de la incorporación de la perspectiva de género en todas las esferas prioritarias.

66. Los equipos de las Naciones Unidas en los países ayudaron a integrar una perspectiva de género en los procesos nacionales de desarrollo y a aplicar las normativas y los compromisos internacionales en materia de derechos humanos. Un total de 42 equipos de las Naciones Unidas en los países informaron sobre la labor conjunta en apoyo del cumplimiento de los compromisos contraídos por los países en virtud de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Esto incluyó la prestación de apoyo a la presentación de informes por los Estados, la facilitación de diálogos nacionales con la sociedad civil y el seguimiento de las observaciones y la aplicación de las recomendaciones aceptadas.

67. En Costa Rica, por ejemplo, se estableció la “Agenda de la mujer para el seguimiento de las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer” con la participación activa del equipo de las Naciones Unidas en el país, el Ombudsman y las organizaciones de mujeres. La agenda tiene por objeto proporcionar una plataforma de múltiples interesados que facilite la colaboración y la acción conjunta. En Kirguistán, las recomendaciones hechas al país por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sirvieron de base al Plan de Acción Nacional sobre Igualdad de Género para el período 2018-2020, que se elaboró con el apoyo sustantivo del Grupo Temático de las Naciones Unidas sobre Género.

68. El resumen de los resultados de coordinación del sistema de gestión de la información administrado por la Oficina de Coordinación del Desarrollo revela que la gran mayoría de los equipos de las Naciones Unidas en los países abordaron la cuestión de la violencia por razón de género utilizando distintos puntos de partida y enfoques, como programas conjuntos y actividades de promoción en el marco de la campaña 16 Días de Activismo contra la Violencia de Género, o reforzando la capacidad de elaborar estadísticas de género.

69. En particular, los equipos de las Naciones Unidas en la Argentina, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Liberia, Malawi, Malí, Mozambique, el Níger, Nigeria, Uganda y Zimbabwe empezaron a trabajar en la Iniciativa Spotlight, que es una alianza mundial de la Unión Europea y las Naciones Unidas para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas. La Iniciativa Spotlight apoya la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y ofrece una oportunidad única de demostrar que una inversión significativa en igualdad de género puede marcar la diferencia y transformar la vida de las mujeres y las niñas.

70. Con el fin de prestar mayor atención a las formas interrelacionadas de desigualdad y discriminación, varios equipos de las Naciones Unidas en los países, en particular los de Burundi, Nepal y Sri Lanka, integraron perspectivas de igualdad de género en esferas fundamentales como la erradicación de la pobreza, la seguridad alimentaria, la resiliencia, la migración, la discapacidad y el VIH/sida.

#### **A. Incorporación del apoyo integrado en materia de políticas en los procesos de programación conjunta por países para promover la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con perspectiva de género**

71. En 2018, el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible inició un examen de las directrices para la próxima generación de Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres siguen siendo uno de los principios rectores de esas directrices.

72. Hasta 2018, el 68 % de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo habían producido resultados concretos en materia de género. En Camboya, por ejemplo, el equipo de las Naciones Unidas en el país integró la igualdad de género en el nuevo Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo en aplicación de las conclusiones resultantes del sistema de puntuación. En la actualidad, el 60 % de los indicadores están desglosados por género, frente al 44 % en el ciclo anterior. En Macedonia del Norte, el Comité Directivo Conjunto examinó los principales resultados de la implementación del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que incluía la aplicación de una presupuestación con perspectiva de género en los ministerios competentes, las instituciones públicas y los municipios.

73. El enfoque de transversalización, aceleración y apoyo normativo respecto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ha proporcionado a los equipos de las Naciones Unidas en los países importantes puntos de partida para incorporar la perspectiva de género. El Grupo Regional de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y sus grupos de trabajo aportaron conocimientos especializados en materia de género a los equipos de las Naciones Unidas en los países para ayudarlos a aplicar eficazmente ese enfoque.

## **B. Incorporación de la perspectiva de género en los pilares de la acción humanitaria y la paz y la seguridad**

74. Una de las principales responsabilidades del sistema de las Naciones Unidas es incorporar la perspectiva de género en los planes humanitarios, de respuesta a las crisis y de recuperación. Por ejemplo, la iniciativa para hacer frente a la desigualdad de género en las situaciones de riesgo integra consideraciones de género en las actividades coordinadas de reducción del riesgo de desastres que se llevan a cabo en el marco del nexo entre la acción humanitaria y el desarrollo. Los asociados internos y externos también publicaron una nota de orientación conjunta sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la recuperación en casos de desastre. Asimismo, se publicó una versión actualizada del Manual sobre cuestiones de género en la acción humanitaria del Comité Permanente entre Organismos, que ofrece orientación práctica sobre la integración de una perspectiva de género en el ciclo de programación de la acción humanitaria.

75. En Haití, Liberia y Darfur se puso a prueba con carácter experimental una iniciativa conjunta del Departamento de Operaciones de Paz y ONU-Mujeres sobre análisis de los conflictos con una perspectiva de género en contextos de transición. Entre las enseñanzas extraídas cabe mencionar la necesidad de velar por que las prioridades relacionadas con la igualdad de género y las mujeres y la paz y la seguridad se incorporen en los procesos de análisis de los conflictos y el carácter decisivo de la participación de los diversos asociados y beneficiarios, incluidas las organizaciones de mujeres y sus representantes.

76. En particular, la Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz siguió reforzando la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos del Fondo para la Consolidación de la Paz, que se distinguió en 2015 como la única parte del sistema de las Naciones Unidas que asignó el 15 % de su presupuesto a actividades relacionadas con el género. En 2018, se superó esa meta al asignar el 38 % del total del presupuesto a abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

### **C. Capacidades de los equipos de las Naciones Unidas en los países en cuestiones de género**

77. En 2018, 74 equipos de las Naciones Unidas en los países realizaron por lo menos una actividad de desarrollo de la capacidad para el personal de las Naciones Unidas. Esas actividades abarcaban desde la capacitación básica hasta la creación de capacidad centrada en la igualdad de género y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el género en el análisis conjunto y la programación conjunta.

78. Los Grupos Regionales de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible siguieron prestando apoyo a las iniciativas de creación de capacidad a través de sus grupos dedicados a las cuestiones de género. Se organizaron seminarios web y talleres sobre la incorporación de la perspectiva de género para todos los grupos temáticos de las Naciones Unidas sobre cuestiones de género de Europa y Asia Central, y Asia y el Pacífico. Los coordinadores de 23 de los equipos de las Naciones Unidas en los países recibieron capacitación sobre todos los aspectos del sistema de puntuación. El servicio de asistencia mundial sobre el sistema de puntuación también prestó ayuda a 19 equipos de las Naciones Unidas en los países<sup>14</sup> con varios aspectos de la evaluación.

### **D. Datos para políticas y programas con perspectiva de género basados en información**

79. Los equipos de las Naciones Unidas en los países siguen respaldando la capacidad nacional de supervisar los progresos en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En Kenya, el equipo de las Naciones Unidas ayudó a preparar los informes nacionales sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través del programa “Hacer que cada mujer y cada niña cuente”, cuyo objetivo es reforzar la capacidad nacional de elaborar y utilizar estadísticas de género. En el Camerún, las Naciones Unidas prestaron apoyo a la elaboración de la estrategia nacional sobre planificación y presupuestación basadas en consideraciones de género.

### **V. Deficiencias y desafíos**

80. Pese a lo dispuesto en el Plan de Acción para Todo el Sistema, que ha contribuido significativamente a acelerar los progresos en la incorporación de la perspectiva de género, las mejoras en la representación igualitaria de las mujeres y la asignación de recursos siguen siendo inaceptablemente lentas. Mi compromiso al más alto nivel con la promoción de la paridad de género y la mejora de la aplicación de la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género y las recomendaciones del equipo de tareas de alto nivel sobre financiación para la igualdad de género permitirán, con el tiempo y con recursos suficientes, afianzar los progresos en esas esferas.

81. Cabe destacar que casi ningún equipo de las Naciones Unidas en los países está fijando ni cumpliendo metas relacionadas con la financiación para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, frente a cerca del 31 % de las entidades. Ello pone de manifiesto la relativa eficacia de la labor realizada a nivel institucional desde que se introdujo el Plan de Acción para Todo el Sistema, que debe ahora reflejarse a nivel de los equipos de las Naciones Unidas en los países. En cambio, a nivel de las entidades en general, sigue siendo motivo de preocupación el deficiente desempeño en el indicador de Coherencia, en el que entre 2017 y 2018 se

<sup>14</sup> Se trata de Albania, Costa Rica, Eritrea, Ghana, Kazajstán, Kirguistán, el Líbano, Liberia, Maldivas, Malí, Marruecos, Mozambique, Nepal, el Pakistán, la República de Moldova, la República Dominicana, la República Unida de Tanzania, Turquía y Zimbabue.

registró un notable empeoramiento en los resultados, atribuible principalmente al refuerzo de ese indicador en la versión actualizada del marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0. Dado que está vinculado a la falta de capacidad y financiación para que el personal participe en mecanismos interinstitucionales, las entidades de las Naciones Unidas tienen que identificar medidas para invertir la tendencia a que el desempeño en esa esfera sea deficiente.

82. Como se señalaba en los párrafos 26 y 32, el análisis de los planes estratégicos a nivel de las entidades revela que la incorporación de la perspectiva de género en las esferas temáticas más técnicas, como la infraestructura, la energía y las nuevas tecnologías, sigue siendo escasa en comparación con otras esferas de trabajo. Es poco probable que esa situación mejore si no se realizan esfuerzos conscientes para que se incorpore una masa crítica de mujeres a esos sectores, en los que tradicionalmente predominan los hombres.

83. Aunque la mayoría de los equipos de las Naciones Unidas en los países “se acercaron” a los requisitos para la incorporación de la perspectiva de género en los resultados del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, fueron muy pocos los que cumplieron los requisitos en los indicadores de Análisis común para el país y Seguimiento y evaluación del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Sin capacidad de refuerzo que sirva de apoyo, en particular durante las etapas críticas del diseño y la evaluación, los progresos seguirán estancados.

84. Además, debido al limitado número de equipos en los países que facilitan información en el marco del sistema de puntuación, sigue siendo difícil llevar a cabo un análisis comparativo suficientemente sólido. Cabe esperar que ese análisis mejore con el tiempo mediante la intensificación de las actividades de coordinación y la provisión de los recursos necesarios.

## VI. Conclusiones y recomendaciones

85. En línea con mis iniciativas, el sistema de las Naciones Unidas sigue trabajando para acelerar la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas, en particular mediante marcos de rendición de cuentas como el nuevo Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 y el sistema de puntuación. Esos marcos comunes tienen por objeto mejorar la rendición de cuentas impulsando, supervisando y registrando sistemáticamente los progresos en materia de igualdad de géneros en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Se prevé que, con el tiempo, pueda realizarse un análisis complementario más fiable de los dos marcos de rendición de cuentas, en particular en lo que respecta a los resultados. En el plano nacional, los equipos de las Naciones Unidas en los países siguen promoviendo y apoyando la incorporación de la perspectiva de género, que es fundamental para la implementación efectiva de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

86. Para seguir mejorando la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas, especialmente en el contexto de la reforma de la Organización, todas las entidades que la integran deben seguir adoptando medidas concretas. Sobre la base de las conclusiones del presente informe, recomiendo que el sistema de las Naciones Unidas, incluidos los organismos especializados y los fondos y programas, considere la posibilidad de aplicar las siguientes recomendaciones:

a) Ejercer un liderazgo y brindar un apoyo continuos al más alto nivel, en particular a través de los Coordinadores Residentes, para incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y programas; y promover una mayor rendición de cuentas

en materia de igualdad de género a todos los niveles prestando apoyo a la plena aplicación de marcos de rendición de cuentas como el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 y la versión actualizada del sistema de puntuación;

b) Mejorar el control de los progresos en la aplicación de los marcos de rendición de cuentas a nivel de todo el sistema para la incorporación de la perspectiva de género, en particular mediante la presentación de informes periódicos a los órganos rectores o legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre los resultados y sobre las estrategias y las medidas que deben tomarse para mejorar el cumplimiento de los indicadores;

c) Promover la incorporación de la perspectiva de género y los resultados en materia de igualdad de género en toda la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible mediante el fortalecimiento de las metodologías comunes a nivel de todo el sistema para la presentación de informes sobre las contribuciones a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en consonancia con otras iniciativas de todo el sistema de las Naciones Unidas, como el documento estratégico para todo el sistema y las evaluaciones de todo el sistema;

d) Reforzar el apoyo integrado a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en la próxima generación de Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo mediante el fortalecimiento de la coherencia normativa y operacional, incluido el principio de “no dejar a nadie atrás”; garantizar también un resultado específico relativo a la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en todos los resultados, indicadores, metas y presupuestos relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. ONU-Mujeres puede orientar y apoyar a ese respecto al sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, especialmente cuando tiene presencia sobre el terreno, o prestar apoyo en calidad de organismo no residente cuando no la tiene;

e) Potenciar los procesos de aseguramiento de la calidad a nivel regional y nacional para que los análisis comunes sobre los países y los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo se basen en análisis de género sólidos, y reforzar los vínculos transversales del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 con las metas de otros Objetivos relacionadas con el género;

f) Velar por que, dada su condición de factores clave que determinan los progresos, las políticas actualizadas de igualdad de género de las entidades de las Naciones Unidas se sustenten en marcos institucionales de carácter estratégico y programático y basados en los resultados, incluidos los documentos de planificación y presupuesto y los sistemas de evaluación y presentación de informes de las entidades, y se ajusten a los indicadores del desempeño del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0;

g) Invertir recursos humanos y financieros suficientes en la incorporación de la perspectiva de género, en consonancia con los compromisos institucionales contraídos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y con las aspiraciones en el ámbito de la igualdad de género enunciadas en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Aumentar la transparencia y la supervisión adecuada de los progresos en este ámbito mediante la realización de ejercicios de mapeo y cálculo de costos y la aplicación sistemática de mecanismos de control financiero que permitan efectuar comparaciones, en particular en la Secretaría;

h) Incrementar la financiación destinada a la igualdad de género en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, por ejemplo, mediante financiación temática, coordinada y común, con el propósito de ejecutar medidas colectivas e integradas a nivel de los países que ayuden a lograr efectos a escala. Proseguir la vigilancia obligatoria de las asignaciones financieras destinadas



a la igualdad de género mediante la aplicación de marcadores de género en la plataforma digital de presentación de información UN-Info;

i) Acelerar la elaboración de un marcador de género armonizado para todo el sistema de las Naciones Unidas con el fin de seguir de cerca y vigilar la asignación de recursos y los gastos en relación con el género en todas las políticas y los programas y de calcular mejor y remediar los déficits de recursos, en particular en el contexto de los marcos presupuestarios comunes de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo notificados a través del sistema de puntuación y de UN-Info;

j) Evaluar y resolver las persistentes deficiencias de capacidad relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género recurriendo a diversas medidas, como evaluar periódicamente los conocimientos y aptitudes del personal e impartir formación obligatoria a todos los funcionarios, incluido el personal directivo superior; vincular los objetivos de desempeño relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres al desarrollo de la capacidad, incluso en el caso del personal directivo superior; fortalecer la colaboración y coordinación entre el personal dedicado a la igualdad de género y las coordinadoras y coordinadores de cuestiones de género en el conjunto de los pilares de desarrollo, paz y seguridad, derechos humanos y acción humanitaria; y consolidar la asistencia específica de especialistas en igualdad de género a nivel nacional y regional, incluida la de los grupos temáticos o los grupos de resultados en materia de género;

k) Afianzar la aplicación decidida de la estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género;

l) Intensificar los esfuerzos para integrar una perspectiva de género en esferas técnicas de trabajo no tradicionales, como las infraestructuras y la energía, a fin de asegurar que las políticas y los programas conexos tengan en cuenta las necesidades y prioridades de las mujeres y las niñas;

m) Aplicar compromisos normativos en materia de igualdad de género en el marco de las actividades humanitarias y en las relacionadas con la mujer, la paz y la seguridad, en particular mediante la aplicación de las políticas de género existentes; incrementar el despliegue de expertos en cuestiones de género; mejorar la reunión y utilización de datos desglosados; y reforzar los sistemas de presentación de información sobre los resultados en materia de igualdad de género en esos pilares;

n) Dar prioridad a la producción de estadísticas de género y datos desglosados por sexo y otros factores pertinentes en los sistemas estadísticos nacionales incrementando la asistencia técnica, el desarrollo de la capacidad y el apoyo financiero y mediante una mayor colaboración intersectorial con miras a producir, analizar y utilizar estadísticas de género de alta calidad;

o) Ayudar a adaptar, cuando los Estados Miembros lo soliciten, el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres a fin de promover la incorporación de la perspectiva de género y la rendición de cuentas en las instituciones nacionales, en particular en los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer y las instituciones que tienen que ver con sectores relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.