



Consejo Económico y Social

Distr. general
13 de abril de 2018
Español
Original: inglés

Período de sesiones de 2018

Nueva York, 12 de junio de 2018

Tema 12 c) del programa

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

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

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe se presenta atendiendo a lo dispuesto en la resolución [2017/9](#) del Consejo Económico y Social. Consiste en un análisis de los avances logrados en la puesta en práctica del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, así como en la incorporación de la perspectiva de género en las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.

Se basa en la información extraída de los datos que presentan distintas entidades de las Naciones Unidas en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema, los resúmenes estratégicos de los resultados de la coordinación del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el sistema de gestión de la información de la Oficina del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y fuentes secundarias. En él se formula una serie de recomendaciones, que el Consejo Económico y Social habrá de examinar en su período de sesiones sustantivo de 2018, sobre las formas de promover la acción conjunta, integrada y acelerada para incorporar la perspectiva de género en las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas en el contexto de la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.



I. Introducción

1. En su resolución 2017/9, el Consejo Económico y Social me solicitó que en su período de sesiones de 2018 le presentara un informe sobre la aplicación de la resolución, en particular sobre el progreso realizado en la puesta en práctica 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 responde a esa solicitud.
2. En la sección II del presente informe se destacan los avances logrados en 2017, a nivel intergubernamental y de todo el sistema, en lo que respecta a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; en la sección III se incluyen los progresos realizados en la puesta en práctica del Plan de Acción para Todo el Sistema, así como las enseñanzas extraídas; en la sección IV se analiza cuánto se ha avanzado en la incorporación de la perspectiva de género en las actividades operacionales; en la sección V se ponen de relieve las deficiencias y los desafíos; y en la sección VI se formulan recomendaciones para que las estudie el Consejo Económico y Social.
3. Para el presente informe se analizaron los datos presentados por 66 entidades de las Naciones Unidas en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema, los resúmenes estratégicos de los resultados de la coordinación entre los equipos de las Naciones Unidas en 131 países correspondientes a 2017 y 2018, elaborados en el marco del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, así como el sistema de gestión de la información de la Oficina del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible¹. También se analizaron fuentes secundarias.

II. Promoción de la agenda de igualdad de género

4. En mi calidad de Secretario General he tomado varias medidas para seguir reforzando la infraestructura del sistema de las Naciones Unidas con miras a cumplir con más eficacia el objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. He pedido que un grupo de especialistas analice más a fondo cómo se podrían aprovechar mejor los instrumentos de las Naciones Unidas, en particular la planificación presupuestaria y la gestión de los resultados, para incorporar la perspectiva de género. Voy a crear un equipo de alto nivel sobre la financiación para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, que se ocupará del tema de la financiación dedicada a la igualdad de género en el sistema de las Naciones Unidas. Además, he pedido a todos los jefes de las entidades que sean paladines de la igualdad de género asumiendo compromisos tangibles. Reconociendo que la paridad de género es una prioridad máxima, en septiembre de 2017 puse en marcha mi estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género con el objetivo de alcanzar la paridad en los puestos directivos superiores para 2021 y, en última instancia, en todo el sistema y a todos los niveles para 2028. A fin de que haya tolerancia cero frente al acoso, la explotación y los abusos sexuales, he creado mecanismos para actuar ante esas graves denuncias.
5. En 2017, distintos órganos intergubernamentales, especialmente el Consejo Económico y Social y la Asamblea General, siguieron dando orientación sobre las políticas relativas a la incorporación de la perspectiva de género, la igualdad de

¹ En los resúmenes estratégicos de los resultados de la coordinación correspondientes a 2017 y 2018 elaborados en el marco del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo se brinda información sobre los progresos y los resultados de las actividades o intervenciones de los equipos de las Naciones Unidas en 131 países en 2016 y 2017. No se analizan los datos del sistema de gestión de la información de la Oficina del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible correspondientes a 2018 porque, cuando se redactó el presente informe, esos datos aún no estaban validados.

género y el empoderamiento de las mujeres. Gracias a las conclusiones convenidas en el 61^{er} período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, se asumieron nuevos compromisos en aras de vencer los obstáculos que impiden el empoderamiento de las mujeres en el cambiante mundo del trabajo, en particular aplicando políticas económicas y sociales propicias, de combatir la creciente informalidad del trabajo de las mujeres y promover la movilidad, y de manejar el cambio tecnológico y digital y dar un papel más preponderante al sector privado en el empoderamiento económico de las mujeres.

6. En el foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible, los países participantes pusieron de relieve diversas medidas concretas para integrar las perspectivas de igualdad de género en la formulación de políticas, incluida la elaboración de presupuestos con perspectiva de género. Así, en la declaración ministerial del foro ([E/HLS/2017/1](#)) se resaltó el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 como catalizador de los progresos para alcanzar todos los Objetivos y metas, especialmente los vínculos sinérgicos entre el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas y la erradicación de la pobreza.

7. En 2017, en su resolución [72/234](#), la Asamblea General exhortó a las entidades del sistema de las Naciones Unidas a que incorporaran la perspectiva de género y promovieran la igualdad de género en los programas que ejecutaban en los países, los instrumentos de planificación, los marcos de inversión y los programas sectoriales de conformidad con las estrategias nacionales de desarrollo.

8. En el 23^{er} período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático y el 13^{er} período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación se aprobaron por primera vez sendos planes de acción sobre el género. El plan de acción sobre el género aprobado en el contexto de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático es una guía clara con la que los Estados Miembros pueden promover la participación plena, igualitaria y productiva de las mujeres como requisito y solución para la acción climática con perspectiva de género. El plan de acción sobre el género aprobado en el marco de la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación sirve para incorporar la perspectiva de género en la puesta en práctica del Marco Estratégico para el período 2018-2030.

9. En la Iniciativa Spotlight, inversión plurianual de ámbito mundial impulsada por la Unión Europea y las Naciones Unidas cuya capitalización inicial asciende a 500 millones de euros, la erradicación de la violencia contra las mujeres es un elemento central de los esfuerzos por lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y un determinante clave de los avances en todos los aspectos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En cuanto modelo de fondo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la iniciativa constituye un método innovador para mejorar y aunar las actividades de las Naciones Unidas en lo que atañe a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

III. Promoción de la rendición de cuentas sobre la incorporación de la perspectiva de género en todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas

10. En 2017 fueron 66 las entidades que presentaron datos en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema (el 94% de las entidades de las Naciones Unidas, que concentran más del 99% del presupuesto de la Organización), y entre ellas se contaban

la Secretaría y sus departamentos y oficinas². La participación y la presentación de datos en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema han ido en constante aumento —en 2012 participaron 55 entidades—, lo que indica que el Plan goza de aceptación en cuanto mecanismo efectivo de rendición de cuentas en todo el sistema.

11. El año 2017 fue el último año en que se presentaron datos en la primera fase de la puesta en práctica del Plan de Acción para Todo el Sistema. Desde que se adoptó, en 2012, el Plan de Acción para Todo el Sistema ha ayudado a las Naciones Unidas a mejorar sustancial y sostenidamente en lo que respecta a la incorporación de la igualdad de género. La proporción de las calificaciones “satisfactoria” o “muy satisfactoria” aumentó más del doble de 2012 a 2017, del 31% al 65% (véase la figura I), lo que puede atribuirse a la implicación de todo el sistema en el Plan de Acción para Todo el Sistema, el protagonismo del personal directivo superior, la coordinación, el establecimiento de contactos, el desarrollo de las capacidades y la labor de facilitación que llevaron a cabo las redes de las Naciones Unidas.

12. No obstante, el sistema de las Naciones Unidas estuvo a 36 puntos porcentuales de alcanzar una calificación satisfactoria en todos los casos. Las persistentes deficiencias estructurales, relacionadas en concreto con la arquitectura³ y la paridad de género, la asignación de recursos y la evaluación de las capacidades, impidieron que el sistema de las Naciones Unidas avanzara lo suficiente y exigen que el personal directivo superior les preste más atención.

13. Hace falta un compromiso constante y una mayor definición en la segunda fase del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0), en el marco del cual se empezarán a presentar datos a partir de 2019. En su versión actualizada, el Plan de Acción para Todo el Sistema brinda a las Naciones Unidas la oportunidad de cumplir los compromisos asumidos en lo que respecta a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, aprovechar los considerables avances que se han logrado y trabajar en las esferas en que aún persisten las deficiencias.

A. Análisis comparativo del desempeño global del sistema de las Naciones Unidas, 2012–2017

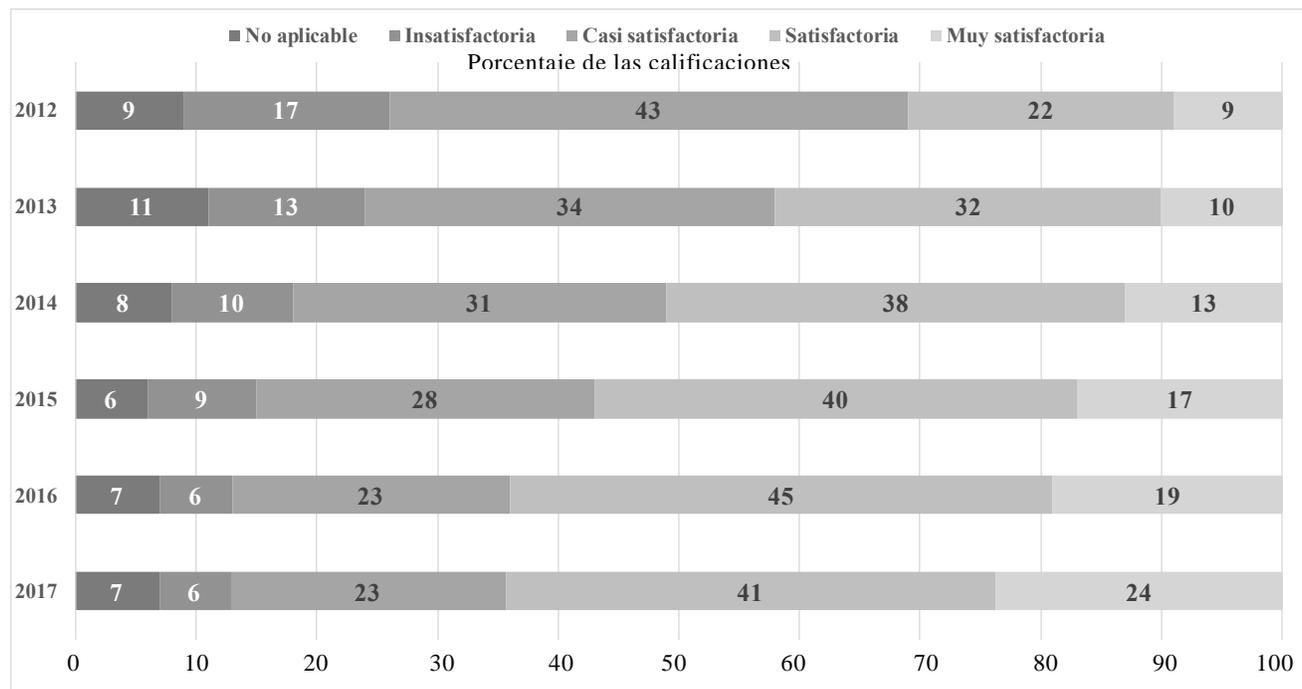
14. A fin de evaluar las tendencias en el desempeño, en el informe se comparan los resultados por año, indicador del desempeño y tipo de entidad⁴ y se destacan los puntos fuertes y los aspectos mejorables.

² Entre las entidades que no presentaron informes cabe mencionar 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 y la Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos.

³ Véase <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-technical-notes.pdf?la=en>.

⁴ Las entidades se agruparon en categorías siguiendo la división organizativa estándar de las Naciones Unidas: fondos y programas, la Secretaría, entidades especializadas, entidades con orientación técnica e institutos de formación e investigaciones.

Figura I
Análisis comparativo de las calificaciones globales del sistema de las Naciones Unidas, 2012–2017



Nota: En el caso del sistema de las Naciones Unidas, los cálculos se basan en 990 calificaciones, correspondientes a 66 entidades que presentaron datos sobre 15 indicadores del desempeño.

15. En general, el desempeño de todo el sistema en 2017 fue similar al de 2016, ya que las calificaciones “satisfactoria” y “muy satisfactoria” sumaron el 65% del total, 1 punto porcentual más que en 2016.

16. No obstante, al desglosar las calificaciones “satisfactoria” y “muy satisfactoria” se observa un avance considerable. En 2017, el 24% de todos los indicadores tuvo una calificación muy satisfactoria, lo que representa un aumento de 5 puntos porcentuales con respecto a 2016 y de 16 puntos porcentuales con respecto a 2012. Contribuyeron a ese avance en todo el sistema factores como el liderazgo efectivo y el establecimiento de contactos amplios, la coordinación y el aprendizaje y el apoyo interinstitucionales, con la participación de redes interinstitucionales y personal de planificación estratégica, recursos humanos y evaluación y auditoría, entre otros.

B. Análisis comparativo de los tipos de entidad por grupo

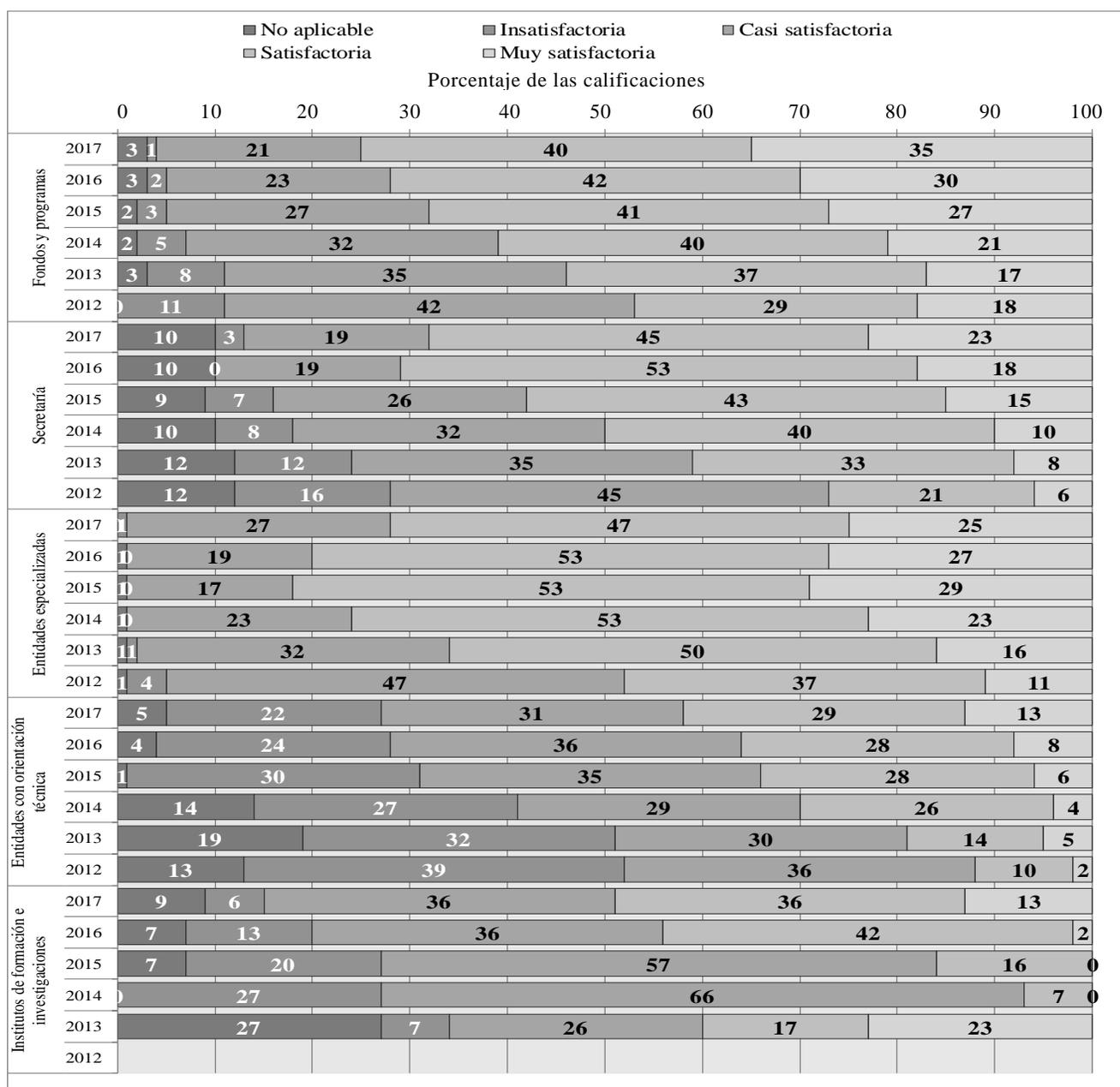
17. En conjunto, los fondos y programas registraron el mejor desempeño de todos los grupos de entidades (véase la figura II). En 2017, tuvieron una calificación satisfactoria o muy satisfactoria en el 75% de los casos, lo que representa un aumento de 3 puntos porcentuales desde 2016. Las entidades especializadas ocuparon el segundo lugar: pese a un descenso de 8 puntos porcentuales en las calificaciones “satisfactoria” y “muy satisfactoria”, del 80% en 2016 al 72% en 2017, su desempeño sigue superando el de otros tipos de entidad por 4 puntos porcentuales como mínimo⁵. El grupo de entidades con orientación técnica registró avances notables, ya que tuvo una calificación satisfactoria y muy satisfactoria en el 42% de los casos, 6% más que

⁵ El descenso se debe a una mayor adhesión a los requisitos en cuanto al desempeño, sobre todo en los casos en que se asigna una calificación muy satisfactoria.

en 2016. Los institutos de formación e investigaciones también registraron una mejora constante de 2016 a 2017, pues tuvieron un aumento del 5% en las calificaciones “satisfactoria” y “muy satisfactoria”, del 44% al 49%.

18. Aunque los fondos y programas y las entidades especializadas tuvieron, en conjunto, más del 70% de calificaciones “satisfactoria” y “muy satisfactoria”, los datos sugieren que aún hay mucho por hacer para que las entidades con orientación técnica y los institutos de formación e investigaciones, a quienes les ha sido difícil llegar a esas calificaciones en lo que respecta a los requisitos del Plan de Acción para Todo el Sistema, estén a la altura del resto del sistema de las Naciones Unidas.

Figura II
Análisis comparativo de las calificaciones por año y tipo de entidad



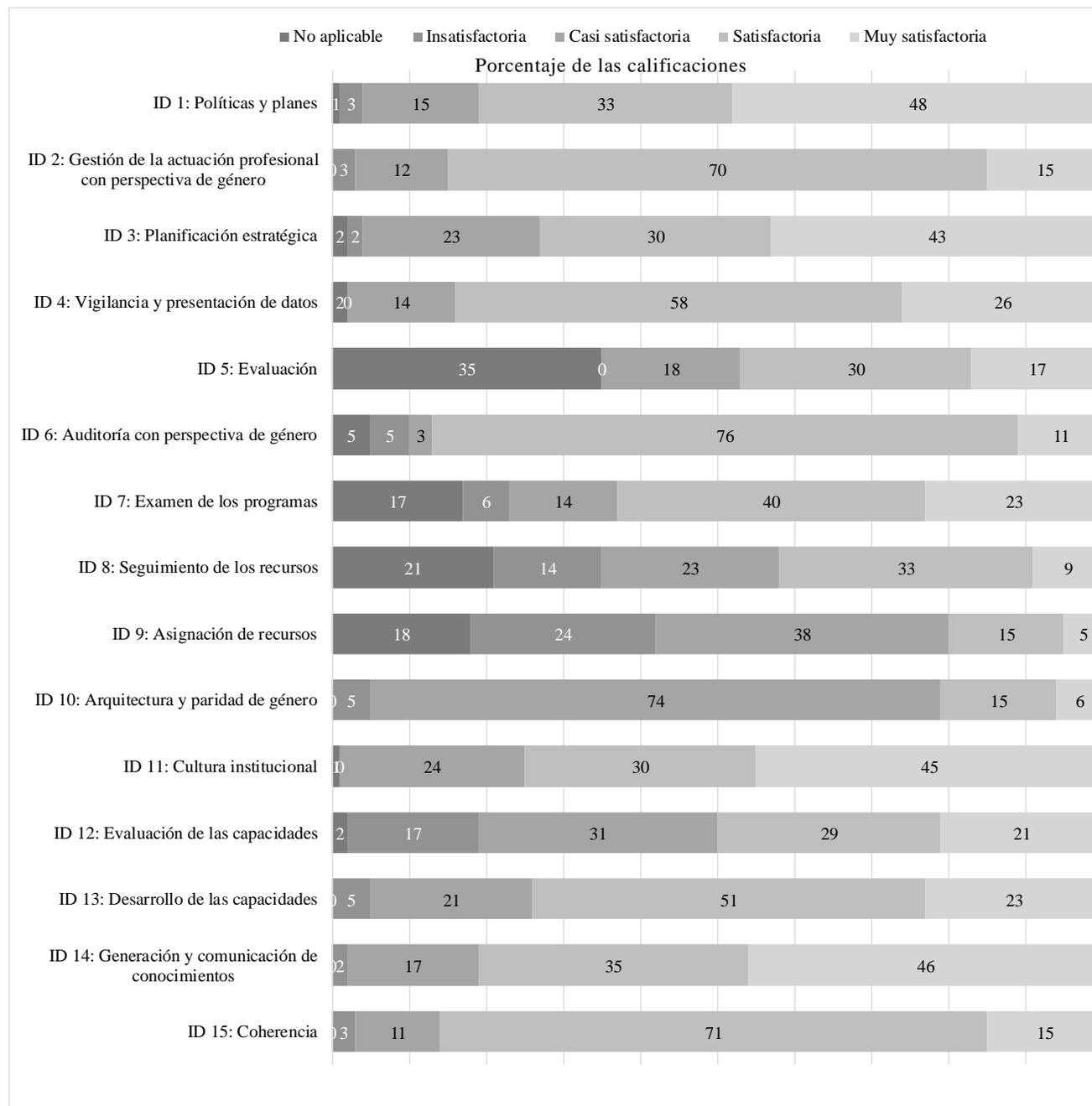
Nota: Ninguna entidad que fuese instituto de formación e investigaciones presentó datos correspondientes a 2012.

C. Análisis comparativo por indicador del desempeño: puntos fuertes y aspectos mejorables

19. En la figura III se desglosan, por indicador del desempeño, las calificaciones de todas las entidades en 2017 y en la figura IV se comparan las calificaciones “satisfactoria” y “muy satisfactoria”, por indicador, correspondientes al período 2012-2017.

Figura III

Análisis de las calificaciones del sistema de las Naciones Unidas por indicador del desempeño (ID), 2017



20. En 2017, la mayor proporción de calificaciones “muy satisfactoria” se concentró en cuatro indicadores, a saber, los relativos a las políticas y los planes, la planificación estratégica, la cultura institucional y la generación y comunicación de conocimientos, ya que al menos el 43% de las entidades⁶ tuvo una calificación muy satisfactoria en cada uno de ellos. Según el análisis, esos indicadores impulsan el cambio y catalizan el desempeño general de las entidades porque tienen un efecto en cadena en otros indicadores.

Figura IV

Análisis comparativo de las calificaciones “satisfactoria” y “muy satisfactoria” por indicador, 2012-2017

Indicadores del desempeño, ordenados según los resultados de 2017	Porcentaje de las calificaciones “satisfactoria” y “muy satisfactoria” en total (excluida la calificación “no aplicable”)						Diferencia en puntos porcentuales (2017-2016)	Diferencia en puntos porcentuales (2017-2012)
	2017	2016	2015	2014	2013	2012		
ID 6: Auditoría con perspectiva de género	92	90	83	78	69	13	2	79
ID 15: Coherencia	86	88	89	87	89	77	(2)	9
ID 4: Vigilancia y presentación de datos	86	81	68	65	50	39	5	47
ID 2: Gestión de la actuación profesional con perspectiva de género	85	85	83	81	75	59	0	26
ID 1: Políticas y planes	82	78	73	61	50	40	4	42
ID 14: Generación y comunicación de conocimientos	82	86	72	66	52	34	(4)	48
ID 11: Cultura institucional	76	75	69	63	59	48	1	28
ID 7: Examen de los programas	76	76	63	59	47	31	0	45
ID 3: Planificación estratégica	75	75	73	74	58	41	0	34
ID 13: Desarrollo de las capacidades	74	74	53	40	25	23	0	51
ID 5: Evaluación	72	58	55	50	44	36	14	36
ID 8: Seguimiento de los recursos	54	50	39	30	25	22	4	32
ID 12: Evaluación de las capacidades	51	49	33	28	23	15	2	36
ID 9: Asignación de recursos	24	22	22	18	13	7	2	17
ID 10: Arquitectura y paridad de género	21	25	22	21	20	13	(4)	8

Nota: A fin de presentar con mayor precisión los puntos fuertes y los aspectos mejorables, en la figura IV se calcularon los porcentajes omitiendo la calificación “no aplicable”. Por tanto, los porcentajes correspondientes a las calificaciones “satisfactoria” y “muy satisfactoria” son ligeramente diferentes de los que se presentan en la figura III, en la que los porcentajes tienen en cuenta todas las calificaciones, “no aplicable” incluida.

Puntos fuertes: resultados de 2017

21. La figura IV indica que el sistema de las Naciones Unidas progresó en 8 de los 15 indicadores del desempeño en 2017 con respecto a 2016. Ese avance fue similar de 2016 a 2017 en otros cuatro indicadores, cuya calificación siguió siendo “satisfactoria” o “muy satisfactoria” en el 74% o más de los casos.

22. Como en 2016, el indicador relativo a la auditoría con perspectiva de género registró el mejor resultado de todos, pues el 92% de las entidades tuvo una

⁶ De las 66 entidades, 32 tuvieron una calificación muy satisfactoria en el indicador relativo a las políticas y los planes, 31 en el indicador relativo a la generación y comunicación de conocimientos, 30 en el indicador relativo a la cultura institucional y 29 en el indicador relativo a la planificación estratégica.

calificación satisfactoria o muy satisfactoria. Desde 2012, ese indicador ha tenido el mayor aumento, de 79 puntos porcentuales, en las calificaciones “satisfactoria” y “muy satisfactoria”⁷. El desempeño se vio alentado por el protagonismo de los Representantes de los Servicios de Auditoría Interna de las Organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas y por el creciente reconocimiento de la función clave que cumple la auditoría en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

23. Los indicadores relativos a la coherencia, la vigilancia y la presentación de datos y la gestión de la actuación profesional con perspectiva de género tuvieron una vez más los admirables aumentos que habían registrado antes. De las entidades que presentaron datos, el 85% (56) incluye la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como factor en la evaluación de la actuación profesional, cuando en 2012 la proporción era del 59% (32). Actualmente, el 86% de las entidades (56)⁸ informa periódicamente sobre la actuación profesional en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, cuando en 2012 la proporción era del 39% (19). Esas mejoras demuestran la dedicación y la actuación de las oficinas de recursos humanos y planificación estratégica y presentación de informes.

Progreso desde el período anterior de presentación de datos hasta el actual: 2016–2017

24. De 2016 a 2017 hubo notables progresos en los indicadores relativos a la evaluación, la vigilancia y la presentación de datos, las políticas y los planes y el seguimiento de los recursos: cada uno tuvo un aumento de 4 puntos porcentuales o más en las calificaciones “satisfactoria” y “muy satisfactoria”. El indicador relativo a la evaluación, que siempre ha sido una de las áreas más flojas de desempeño, registró un considerable avance, de 14 puntos porcentuales, en ambas calificaciones.

25. El indicador relativo a la evaluación se ha duplicado desde 2012. Hoy en día, el 72% de las entidades (31) tienen una calificación satisfactoria o muy satisfactoria, lo que puede atribuirse, en parte, a que el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas adoptó los derechos humanos y la igualdad de género como norma independiente en 2016⁹. Prácticamente todas las entidades que presentaron datos sobre el indicador relativo a la evaluación han integrado distintas dimensiones de la igualdad de género en sus políticas de evaluación, mecanismos de aseguramiento de la calidad e iniciativas de desarrollo de las capacidades. Contribuyeron a esos avances el apoyo prestado por el Servicio de Asistencia del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas con respecto al indicador relativo a la evaluación y los intercambios facilitados por el grupo de trabajo sobre los derechos humanos y la igualdad de género del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas.

26. El indicador relativo al desarrollo de las capacidades ha tenido un progreso considerable: 49 entidades tuvieron una calificación satisfactoria o muy satisfactoria en 2017, lo que representa un aumento de 51 puntos porcentuales de 2012 a 2017, del 23% al 74%. Este avance probablemente se deba a que desde 2014 se utiliza e imparte sin interrupción el curso de capacitación en línea “Yo sé de género”, de ONU-Mujeres, dirigido a personas legas en cuestiones de género. Para febrero de 2018 habían terminado ese curso de autoaprendizaje en línea 32.454 miembros del personal de las entidades que presentaron datos, casi el doble de los que habían terminado el curso en marzo de 2016. Hoy en día, el curso es obligatorio para el personal de 31 entidades, incluida la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría, cuando en 2016 solo era obligatorio

⁷ Siete entidades en 2012 y 58 en 2017.

⁸ La diferencia entre los porcentajes correspondientes a la evaluación de la actuación profesional y la vigilancia y la presentación de datos en la presente sección se debe a que, para presentar con mayor precisión los puntos fuertes y los aspectos mejorables, se omitió la calificación “no aplicable” (véase la nota de la figura IV).

⁹ Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, *Normas y estándares de evaluación*, 2016. Se puede consultar en www.uneval.org/document/detail/1914.

para 25. Varias entidades tuvieron en cuenta otros aspectos, además de poner en práctica un curso obligatorio sobre género, y evaluaron su desempeño con más rigor según si el personal había terminado el curso o no. Por consiguiente, el progreso fue similar y el 74% de todas las entidades tuvo una calificación satisfactoria o muy satisfactoria entre 2016 y 2017.

27. El indicador relativo a las políticas y los planes registró un aumento de 4 puntos porcentuales desde 2016 y de 42 puntos porcentuales desde 2012, pues el 82% (54) de todas las entidades que presentaron datos tuvo una calificación satisfactoria o muy satisfactoria en 2017. En su mayoría, las políticas se ajustan al Plan de Acción para Todo el Sistema y, por tanto, integran un mecanismo común de rendición de cuentas y refuerzan la coherencia en todo el sistema. Las políticas y los planes de género son un elemento en el que se pone mucho énfasis al implementar el Plan de Acción para Todo el Sistema, ya que son los que más impulsan el cambio. En promedio, las 54 entidades que tuvieron una calificación satisfactoria o muy satisfactoria en el indicador relativo a las políticas y los planes en 2017 tuvieron ese mismo desempeño en 11 de los 15 indicadores. En cambio, las entidades que carecían de políticas de género solo tuvieron esas calificaciones en cinco de los indicadores en promedio. Asimismo, las entidades que tuvieron una calificación satisfactoria o muy satisfactoria en el indicador relativo a las políticas y los planes registraron, en promedio, resultados siete veces mayores que las demás en la calificación “muy satisfactoria”¹⁰. El Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 sirve de marco para desarrollar la nueva generación de políticas y planes de género que se basan en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y se vinculan a las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionadas con el género en el ámbito de los mandatos institucionales.

Aspectos mejorables: resultados de 2017

28. Como en años anteriores, los indicadores en los que el desempeño ha sido más flojo fueron la arquitectura y la paridad de género, la asignación de recursos, la evaluación de las capacidades y el seguimiento de los recursos.

29. Los indicadores relativos a la arquitectura y la paridad de género y la asignación de recursos siguen teniendo resultados particularmente bajos: menos de una cuarta parte de las entidades tuvo una calificación satisfactoria o muy satisfactoria en ellos (21% y 24%, respectivamente). Poco más de la mitad de las entidades tuvo una calificación satisfactoria en los indicadores relativos a la evaluación de las capacidades y el seguimiento de los recursos (51% y 54%, respectivamente). A juzgar por el desempeño en relación con esos indicadores entre 2012 y 2017, sistemáticamente bajo, es necesario que el personal directivo superior tenga más protagonismo y, lo que es más importante, que se obtengan recursos adicionales, además de dedicar esfuerzos a superar los obstáculos estructurales que impiden avanzar.

30. El desempeño con respecto al indicador relativo a la arquitectura y la paridad de género disminuyó 4 puntos porcentuales de 2016 a 2017, ya que la proporción de entidades que tuvieron una calificación satisfactoria o muy satisfactoria pasó del 25% al 21% (16 a 14). Aunque varias entidades dijeron que la causa eran los ascensos internos y el cese de personal, la reducción general se debe en parte a que se aplicaron más estrictamente los requisitos de paridad de género de ese indicador (representación igualitaria de las mujeres en los puestos del Cuadro de Servicios Generales y del Cuadro Orgánico de categoría P-4 y categorías superiores). La estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género, que empezó a

¹⁰ Las entidades que tuvieron una calificación satisfactoria o muy satisfactoria en el indicador relativo a las políticas y los planes tienen también una calificación muy satisfactoria en 5,8 indicadores en promedio, cuando ese promedio es de apenas 0,8 en el caso de las entidades que no llegaron a tales calificaciones en ese indicador.

aplicarse en 2017, ayudará a las entidades a adherirse a las metas y adoptar medidas concretas para acelerar los progresos en esa esfera. Aproximadamente el 32% de las entidades (24) armonizó sus estrategias de paridad de género con la estrategia del Secretario General para todo el sistema. Asimismo, el 20% de las entidades (13) anunció que tomaría otras medidas, además de implementar la estrategia, para subsanar mejor las deficiencias de la arquitectura y la paridad de género en 2018.

31. El progreso fue desigual en los tres componentes del indicador relativo a la arquitectura y la paridad de género en 2017, lo que contribuyó al deslucido desempeño general:

a) *Sistemas de coordinadoras y coordinadores de cuestiones de género.* De 2016 a 2017 hubo un considerable avance en este componente. En total, el 91% de las entidades (60) dijo que disponía de un sistema de coordinadoras y coordinadores de cuestiones de género o un mecanismo equivalente y el 83% (55), que en él había personal del Cuadro Orgánico de categoría P-4 y categorías superiores, lo que supone un aumento de 5 puntos porcentuales desde 2016. Además, el 84% (56) había definido las atribuciones del puesto, 8 puntos porcentuales más que en 2016. Por otra parte, el porcentaje de entidades en que las coordinadoras y los coordinadores de cuestiones de género dedicaban el 20% de su tiempo o más a funciones relacionadas con la igualdad de género aumentó 9 puntos porcentuales, del 66% al 75%¹¹;

b) *Representación igualitaria de las mujeres en todos los niveles.* En 2017, el 80% de las entidades que presentaron datos (53) no había logrado la representación igualitaria de las mujeres en puestos del Cuadro Orgánico de categoría P-4 y categorías superiores. Si bien las entidades registraron un ligero aumento de 3 puntos porcentuales desde 2016, los progresos en pos de la paridad de género siguen siendo lentos, lo que limita el desempeño en relación con ese indicador¹²;

c) *Asignación de recursos suficientes.* Solo el 29% de las entidades (19) dijo que su dependencia de género o mecanismo equivalente contaba con los recursos suficientes para cumplir su mandato, relacionado con el género. Ese número representa un ligero descenso de 4 puntos porcentuales con respecto a 2016. Los resultados en esa esfera, que no dejan de ser flojos, socavan los intentos por incorporar la perspectiva de género en el conjunto y en cada una de las entidades.

32. Aunque se ubicó entre los indicadores del Plan de Acción para Todo el Sistema con los peores resultados, el seguimiento de los recursos registró una mejora constante. En 2017, el 54% de las entidades que presentaron datos (28) tuvo una calificación satisfactoria o muy satisfactoria, lo que representa un aumento de 4 puntos porcentuales desde 2016 y de 32 puntos porcentuales desde 2012. Otras siete entidades dijeron que tratarían de adoptar mecanismos de seguimiento de los recursos en el próximo año. A pesar de esas decisiones, varios departamentos de la Secretaría manifestaron que, debido a la introducción de Umoja, seguían teniendo dificultades para desarrollar y poner en práctica un marcador de género. El Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 servirá de ayuda para que las entidades mejoren su desempeño en relación con los indicadores en los que se han quedado a la zaga.

D. Planes de acción correctivos

33. El servicio establecido por ONU-Mujeres para prestar asistencia con el Plan de Acción para Todo el Sistema examinó todos los informes para controlar su calidad y exactitud. La calidad de la presentación de datos en el marco del Plan de Acción para

¹¹ Cuarenta y nueve entidades.

¹² En el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, la arquitectura de género y la representación igualitaria de las mujeres se consideran dos indicadores distintos a fin de reflejar con más precisión los progresos en sendas esferas.

Todo el Sistema ha aumentado 6 puntos porcentuales desde 2016. De todos los planes de acción correctivos, se consideró que los de 48 entidades (el 76%) eran suficientes, buenos/satisfactorios o mejores en 2017, lo que supone un aumento notable desde 2012, año en que se presentaron datos por primera vez y en que solo el 34% de los planes correctivos se consideró de buena calidad y el 22%, suficiente.

34. En 2017, las entidades que presentaron datos definieron 101 medidas encaminadas a mejorar el desempeño en 2018. Entre los ámbitos escogidos para intensificar las actividades se encontraban algunos de los que tenían peores resultados, a saber, seguimiento de los recursos, asignación de recursos, arquitectura y paridad de género y desarrollo de las capacidades. El indicador relativo a las políticas y los planes, que tiene una función catalizadora, también estuvo entre los más escogidos. Además, en el 96% de los casos se designó a otras personas, que no pertenecían al equipo de coordinadoras y coordinadores de cuestiones de género ni a la dependencia de género, para que se encargaran de hacer el seguimiento de las medidas, lo que supone un aumento de 4 puntos porcentuales desde 2016 y de 11 puntos porcentuales desde 2012. Ello pone de relieve la ampliación cada vez mayor de la red de personas que colaboran en la incorporación de la perspectiva de género o que se encargan de esa tarea, además de las dependencias de género o los equipos de coordinadoras y coordinadores de cuestiones de género.

35. En conjunto, las entidades estimaron que se necesitarían otros 20 millones de dólares en todo el sistema para alcanzar las metas del Plan de Acción para Todo el Sistema. La mayor parte de los recursos se destinó a la arquitectura y la paridad de género (27%), seguida de la asignación de recursos (17%) y la planificación estratégica (11%).

E. Factores clave que determinan los progresos y enseñanzas extraídas

36. Desde 2012, el Plan de Acción para Todo el Sistema ha servido de guía al sistema de las Naciones Unidas para lograr progresos notables en la incorporación de la perspectiva de género en todas las funciones institucionales y ha ayudado a entender mucho mejor los factores clave que determinan los progresos en la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas, en particular los siguientes:

a) *Políticas de igualdad de género.* En promedio, las entidades que cuentan con una política o plan de igualdad de género tienen una calificación satisfactoria o muy satisfactoria en el doble de indicadores que las entidades que no. Las políticas y los planes de igualdad de género que parten de las prioridades de toda la organización, en especial los planes estratégicos, y de sistemas de gestión basada en los resultados hacen que el personal directivo superior se implique más, inspiran un apoyo más amplio y promueven resultados más eficaces;

b) *Mecanismos de rendición de cuentas del personal directivo superior.* En promedio, las entidades que cuentan con políticas o planes de igualdad de género y con un mecanismo para asegurarse de que el personal directivo superior rinde cuentas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres tienen siete veces más probabilidades de llegar a una calificación muy satisfactoria en los indicadores del Plan de Acción para Todo el Sistema. La mejor manera de que se rindan cuentas sobre la igualdad de género es que se exijan responsabilidades al personal directivo superior y que se incluya también a todo el personal integrando objetivos al respecto en los planes de evaluación de la actuación profesional del personal y en la evaluación propiamente dicha. Vinculando los objetivos de gestión de la actuación profesional en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres a la evaluación y

el desarrollo de las capacidades se logran una mayor adhesión, mejores resultados y más apoyo en las entidades;

c) *Sistemas de coordinadoras y coordinadores de cuestiones de género.* En promedio, las entidades en las que hay un sistema exclusivo de coordinadoras y coordinadores de cuestiones de género que incluye a personal del Cuadro Orgánico de categoría P-4 y categorías superiores, que tiene un mandato escrito y en el que se exige como mínimo una dedicación del 20% del tiempo a la igualdad de género tienen una calificación satisfactoria o muy satisfactoria en un tercio más de indicadores que las entidades en las que no hay ningún sistema de ese tipo. La manera más efectiva de incorporar la perspectiva de género es mediante una red de coordinadoras y coordinadores en todas las funciones institucionales que no pertenezcan a las dependencias de género;

d) *Liderazgo y participación.* Al ejercer presión desde abajo por que se adopten prácticas inclusivas en todas las funciones de las entidades, las encuestas mundiales del personal han galvanizado el apoyo efectivo de la dirección a las actividades en pro de la igualdad de género. La participación en campañas que abarcan a todo el sistema y tienen gran repercusión, como la iniciativa Paladines Internacionales de la Igualdad de Género, y en las que los compromisos son específicos y obligatorios y muchas veces están sujetos a vigilancia, genera una presión positiva entre los dirigentes e inspira apoyo hacia la igualdad de género;

e) *Desarrollo de las capacidades.* Las entidades que imparten y exigen formación en cuestiones de género al personal de todos los niveles, incluido el personal directivo superior, tienen una calificación satisfactoria o muy satisfactoria en más del doble de indicadores que las entidades que no;

f) *Alianzas e iniciativas conjuntas.* En contextos en que merman los recursos financieros, las alianzas dedicadas a intercambiar conocimientos y buenas prácticas con respecto al Plan de Acción para Todo el Sistema han servido para mantener o impulsar el desempeño de las entidades. Es fundamental contar con un centro para la coordinación y la coherencia que esté activo y bien dotado de recursos a fin de vigilar y comunicar los progresos de todo el sistema en función del desarrollo progresivo de las capacidades y las funciones. La creación y el mantenimiento de una red de todo el sistema, que incluya a personal ajeno a las dependencias de género y que funcione a través de redes interinstitucionales, ha demostrado ser un medio eficaz de garantizar la incorporación de la perspectiva de género y la implicación de todo el sistema en el Plan de Acción para Todo el Sistema.

F. Nueva generación de marcos de rendición de cuentas sobre la incorporación de la perspectiva de género

Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2.0

37. ONU-Mujeres coordinó un amplio proceso de consultas en todo el sistema en 2016 y 2017 para actualizar el nuevo Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0, en el marco del cual presentarán datos las entidades a partir de enero de 2019. El nuevo marco pasó por dos rondas piloto en 8 entidades entre mayo y septiembre de 2016, y en 10 entidades entre enero y marzo de 2018.

38. El Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 perfecciona los indicadores existentes y ubica el marco en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Incluye tres nuevos indicadores centrados en los resultados y uno sobre liderazgo, además de ampliar el marco de rendición de cuentas para que abarque la presentación de datos a nivel de todo el sistema con respecto a los resultados

obtenidos en las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionadas con el género, en especial el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. Dado que se trata del primer intento de informar de manera más sistemática sobre los resultados con respecto a la igualdad de género en todo el sistema, tal vez haya que ajustar el método tras la primera ronda de presentación de datos, que tendrá lugar en 2019.

39. El hecho de que el Plan de Acción para Todo el Sistema se haya implementado satisfactoriamente pone de relieve las posibilidades de reproducirlo mediante el sistema que utilizan los equipos de las Naciones Unidas en los países para puntuar la igualdad de género en el contexto del Plan de Acción para Todo el Sistema, así como en contextos institucionales y sectoriales a nivel nacional.

40. En 2017, ONU-Mujeres ideó un plan de acción sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para todo el sector del agua, el saneamiento y la higiene. Está previsto que el plan se ponga a prueba en un grupo específico de países en 2018-2019.

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

41. El sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo actúa 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 de igualdad de género y a través de la incorporación de la perspectiva de género en otras esferas¹³.

A. Promoción de un entorno propicio para la igualdad de género

42. En 2016, los equipos de las Naciones Unidas en 54 países prestaron apoyo técnico para la formulación de planes nacionales de desarrollo, apoyo que consistió en la recopilación de datos de referencia, la delimitación de los grupos vulnerables y el establecimiento de metas. Más de la mitad de esos equipos en los países señalaron que prestaban apoyo a las actividades relacionadas con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, relativo a la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.

43. La asistencia brindada a los Gobiernos también comprendió la promoción de avances en el logro de los objetivos convenidos mundialmente y ajustes en consonancia con los criterios normativos internacionales y regionales. Los equipos de las Naciones Unidas en los países presentaron información sobre las iniciativas interinstitucionales llevadas a cabo para reforzar los marcos jurídicos y de políticas con el fin de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en casi 60 países. Facilitaron una combinación de asesoramiento, apoyo técnico y asistencia para el desarrollo de las capacidades con miras a la elaboración, la revisión, la puesta en práctica y el seguimiento de las políticas nacionales de igualdad de género, comprendidos los planes de acción nacionales.

44. En Swazilandia, el equipo de las Naciones Unidas en el país respaldó la puesta en marcha de una estrategia nacional para poner fin a la violencia, que incluía un plan de acción con indicación de los costos. Por medio de esa estrategia se crearon varias redes nacionales y regionales, se integró a los hombres en la labor para combatir la violencia contra las mujeres y se estableció un conjunto de servicios esenciales y las

¹³ A menos que se indique otra cosa, los análisis y ejemplos que figuran en la presente sección se han extraído de los resúmenes estratégicos de los resultados de la coordinación correspondientes a 2017 y 2018 elaborados en el marco del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

normas mínimas aplicables a la violencia por razón de género en situaciones de emergencia. En Viet Nam, el equipo en el país contribuyó a la elaboración del primer proyecto temático nacional de prevención y defensa contra la violencia por razón de género, dedicado a mejorar los servicios de apoyo esenciales para las víctimas y a prevenir y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo y la violencia en las escuelas y los espacios públicos.

45. Los equipos de las Naciones Unidas en los países también respaldaron varias reformas legislativas para proteger los derechos de las mujeres y las niñas, que consistieron en la eliminación de distintas disposiciones discriminatorias. En el Camerún, el Chad, el Ecuador, Egipto, Jordania, Kirguistán, Malawi, Nepal, el Perú, la República Democrática Popular Lao y la República Dominicana, los Gobiernos modificaron su código penal para poner fin a la impunidad de la violencia por razón de género, despenalizar el aborto en caso de violación, asegurar un mayor acceso a los servicios de aborto en determinadas circunstancias, desalentar el matrimonio infantil y terminar con la práctica conocida como *chaupadi*. En Rwanda, el Gobierno, con la participación activa del mecanismo nacional de promoción de la igualdad de género, restableció el derecho de las mujeres a 12 semanas de licencia de maternidad remunerada.

46. Se han llevado a cabo varias iniciativas para armonizar las leyes y políticas¹⁴ con las normas internacionales de derechos humanos e incorporar consideraciones de género en los planes nacionales de desarrollo (Namibia, Mauricio, Somalia) y las estrategias sectoriales de esferas como la salud, especialmente la salud materno-infantil y la salud y los derechos sexuales y reproductivos (Ecuador, Iraq, Mongolia, Uganda, Zambia), el trabajo y el empleo (Burundi, República de Moldova, Viet Nam) y la educación (Turkmenistán, Zimbabwe). En Albania, el Gobierno integró objetivos y metas en materia de género en su programación presupuestaria a mediano plazo para 2018-2020, y asignó 90 millones de dólares de los recursos nacionales a diversos programas de igualdad de género.

47. Los equipos de las Naciones Unidas en los países también contribuyeron a las iniciativas nacionales para poner fin a las prácticas nocivas contra las niñas, como el matrimonio precoz, forzado e infantil y la mutilación genital femenina: el equipo de Gambia sensibilizó a más de 8.000 hombres, mujeres, jóvenes y líderes religiosos sobre la ablación y la mutilación genital femenina y el matrimonio infantil; el equipo de Bhután llevó a cabo una evaluación cualitativa del matrimonio infantil; el equipo de Etiopía puso en marcha una campaña trienal para terminar con la ablación y la mutilación genital femenina; los equipos de Malawi y Zimbabwe promovieron con éxito la prohibición del matrimonio infantil; y los equipos de Nepal y Zambia elaboraron una estrategia nacional para poner fin al matrimonio infantil. También en Zambia, las Naciones Unidas ayudaron al Ministerio de Género a elaborar un plan de acción nacional con indicación de los costos que sirviera para aplicar esa estrategia nacional en muchos sectores a la vez.

48. Los equipos de las Naciones Unidas en los países siguen aumentando la capacidad de colaboración de los Gobiernos y la sociedad civil con los mecanismos internacionales de derechos humanos, ayudándolos a que atiendan sus obligaciones de presentación de informes y facilitando el seguimiento de la aplicación de las recomendaciones. En 2016, el 61% de los equipos en los países colaboró en los procesos del examen periódico universal y el 73% ayudó a los Gobiernos a aplicar las

¹⁴ Ejemplos de ello son la Política Nacional para la Juventud (Guyana); una estrategia y un plan nacionales para el empoderamiento de las mujeres rurales (Túnez); la Estrategia Nacional para la Lucha contra el Terrorismo y el Extremismo (Tayikistán); la Estrategia Nacional de Empleo (República de Moldova); el Plan Marshall contra la Pobreza (Mauricio); y un proyecto de ley contra la trata de personas (India).

recomendaciones que los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos formulan a los Estados sobre cuestiones de derechos humanos¹⁵. En 2016-2017, cerca de 50 equipos presentaron información sobre el apoyo que brindaron a los Gobiernos para que cumplieren sus obligaciones en virtud de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Ese apoyo se centró en cuatro amplias esferas: a) la prestación de asistencia técnica a los Gobiernos para ayudarlos a cumplir sus obligaciones de presentación de informes en el marco de la Convención; b) el desarrollo de la capacidad de la sociedad civil, a saber, de las organizaciones de mujeres, y el fomento de su participación en los mecanismos de presentación de informes de la Convención mediante el envío de informes paralelos al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; c) la elaboración de un informe del equipo de las Naciones Unidas en el país; y d) la vigilancia y el seguimiento de la aplicación de las recomendaciones y las observaciones finales.

49. En Cabo Verde, el equipo de las Naciones Unidas en el país respaldó la integración de las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en un plan nacional de igualdad de género para 2015-2018 y un plan nacional de lucha contra la violencia de género para 2014-2018. En el informe confidencial que presentó al Comité, el equipo de las Naciones Unidas en Guatemala recomendó, entre otras cosas, elevar la Secretaría Presidencial de la Mujer a la categoría de ministerio, reforzar el acceso de las mujeres a la justicia y al trabajo decente con suficientes garantías laborales y sociales y reformar la ley electoral y de partidos políticos y el reglamento conexo para incorporar la paridad de género e incluir a los pueblos indígenas.

B. Incorporación del apoyo integrado en materia de políticas en los procesos de programación conjunta por países para contribuir a la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con perspectiva de género

50. Los procesos de programación conjunta por países constituyen puntos de contacto fundamentales para que los equipos de las Naciones Unidas en los países presten apoyo integrado al Gobierno y las partes interesadas pertinentes en las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible. Ese sistema es de especial interés para incorporar de manera sistemática la perspectiva de género y garantizar que se logren la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas.

51. Por medio de análisis conjuntos de los países, los organismos de las Naciones Unidas, en colaboración con los Gobiernos nacionales y otras partes interesadas, llevan a cabo análisis en común y establecen las prioridades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. Inspirados en las nuevas normas mínimas mundiales, los análisis conjuntos de los países comportan un riguroso análisis de género que va más allá de los datos desglosados por edad y sexo, y procura en cambio determinar y explicar las causas fundamentales de la desigualdad de género y de otro tipo. Esos análisis pueden servir para orientar estratégicamente la elaboración de Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo con perspectiva de género.

52. En 2016, el 70% de los equipos de las Naciones Unidas en los países llevó a cabo un análisis conjunto del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo correspondiente a su respectivo país, lo que supone un aumento de 9 puntos porcentuales con respecto a 2015¹⁶. Como preparación del primer análisis

¹⁵ Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “Lift off: Agenda 2030. Shared results of the UNGD in 2016”, 2017, pág. 9. Se puede consultar en https://undg.org/wp-content/uploads/2017/09/UNDG_ResultsReport2016_web_final.pdf.

¹⁶ *Ibid.*, pág. 20.

conjunto de Burundi, el equipo de las Naciones Unidas en el país convocó a diversas partes interesadas para determinar cuáles eran los desafíos humanitarios y de desarrollo, concebir posibles soluciones y examinar la ventaja comparativa del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a la hora de encararlos. Entre las partes interesadas había grupos de mujeres y de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, jóvenes, líderes de grupos confesionales y poblaciones vulnerables. En Jordania, el análisis conjunto del país comprendió un análisis de género mediante el que se investigaron las causas subyacentes de las desigualdades sociales, económicas y políticas entre hombres y mujeres. A raíz de ello, en el Marco de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (2018-2022) de Jordania se contempla un resultado específico de igualdad de género, que hace hincapié en la participación de las mujeres en la vida política y económica.

53. Los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo contienen una descripción de la respuesta estratégica y colectiva del sistema de las Naciones Unidas a las prioridades nacionales de desarrollo y sirven de fundamento para coordinar y prestar un apoyo integrado y coherente. En ellos sigue habiendo un creciente interés por la igualdad de género. En el 72% de los 58 Marcos de Asistencia cuya aplicación se inició en 2016 y a principios de 2017 (esto es, en 42 de ellos) se especifican los resultados de género a nivel de los productos¹⁷.

54. Los equipos de las Naciones Unidas en los países siguieron adoptando un enfoque doble para incorporar la perspectiva de género en los procesos de implantación de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo durante 2016 y 2017, de conformidad con las nuevas directrices para una nueva generación de Marcos de Asistencia en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible¹⁸. En las directrices se reconoce que la igualdad de género es uno de los tres principios fundamentales de la programación integrada y conjunta por países. En el manual del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo para la incorporación de la perspectiva de género en la programación común a escala nacional también se propone que las cuestiones de igualdad de género se prioricen e integren en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y en otros procesos conjuntos de programación.

55. Si bien las tendencias actuales ponen de manifiesto que cada vez hay una mayor proporción de Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo en que la igualdad de género figura como producto independiente o aparece integrada en todos los demás ámbitos de productos, es esencial garantizar que los objetivos y las metas de igualdad de género se incorporan sistemáticamente en los marcos presupuestarios, de resultados y de seguimiento y evaluación. Aunque en los Marcos de Asistencia de Armenia, Azerbaiyán, Indonesia, Kazajstán, el Uruguay y Zambia se utilizaban distintos indicadores desglosados (por ejemplo, por edad, sexo o lugar geográfico), en un examen de 27 Marcos de Asistencia realizado en 2016 se comprobó que menos de la mitad incluía indicadores desglosados para los grupos vulnerables¹⁹. Puesto que el desglose de los datos suele limitarse al sexo, se torna difícil hacer un seguimiento de los avances en la lucha contra otras formas de discriminación interseccional y de desigualdad. Por

¹⁷ Oficina del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, sistema de gestión de la información, 2017.

¹⁸ Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “United Nations Development Assistance Framework guidance”, 2017. Se puede consultar en https://undg.org/wp-content/uploads/2017/05/2017-UNDAF_Guidance_01-May-2017.pdf.

¹⁹ Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación de Operaciones para el Desarrollo, “2016 United Nations Development Assistance Framework: desk review”, 2017, pág. 18. Se puede consultar en <https://data2.unhcr.org/fr/documents/download/53006>.

otro lado, en los marcos presupuestarios generalmente no se asignan recursos suficientes a los productos en materia de género²⁰.

56. Los programas conjuntos posibilitan que el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo refuerce su apoyo integrado e incorpore sistemáticamente la perspectiva de género en las respuestas operacionales en todos los sectores, en todos los países y en colaboración con una amplia gama de partes interesadas, en especial con las organizaciones de mujeres y las organizaciones comunitarias, los grupos feministas, las defensoras de los derechos humanos, las organizaciones en pro de las niñas y las organizaciones dirigidas por jóvenes.

57. En 2016, 109 programas conjuntos de los 371 sobre los que se presentó información se centraban en la igualdad de género y abordaban cuestiones relacionadas con la violencia por razón de género, la salud maternoinfantil y la participación de las mujeres en la vida económica²¹. También se incorporó la perspectiva de género en varios programas conjuntos sobre el cambio climático, la reducción de la pobreza, la seguridad alimentaria, la protección social, las iniciativas para la paz, la reconciliación y el fomento de la resiliencia y la reforma del sector público. Esas cifras son coherentes con las tendencias anteriores, según las cuales aproximadamente el 30% de los programas conjuntos se centraba en la igualdad de género, que constituía una de las esferas de interés más frecuentes.

C. Incorporación de la perspectiva de género en los pilares de la acción humanitaria y la paz y la seguridad

58. Más de la mitad de los países en que está presente el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo suministra información sobre las crisis, los conflictos y los desastres naturales o antropógenos. Sin embargo, sigue siendo escasa la información recogida en los resúmenes estratégicos de los resultados de la coordinación correspondientes a 2017 y 2018 acerca de las medidas adoptadas para incorporar la perspectiva de género en la acción humanitaria y las actividades de paz y seguridad. A finales de 2016, ONU-Mujeres llevaba a cabo actividades de paz, seguridad y asistencia humanitaria en 58 países.

59. En Fiji, ONU-Mujeres ayudó al Ministerio de la Mujer, la Infancia y la Mitigación de la Pobreza a coordinar conjuntamente las iniciativas contra la violencia por razón de género en las situaciones de emergencia ocurridas tras el paso del ciclón Winston. También colaboró con un análisis del impacto en función del género para evaluar las necesidades postdesastre y formuló a los asociados para la recuperación recomendaciones que tenían en cuenta el género. Junto con el Ministerio de Salud del Estado Plurinacional de Bolivia, ONU-Mujeres y la Organización Panamericana de la Salud integraron las necesidades de las mujeres en la estrategia nacional de prevención y control del virus del Zika, garantizando la participación activa de las mujeres de las zonas más afectadas.

60. En Bangladesh, Myanmar y Nepal, el apoyo técnico y a la capacidad de esfuerzo en relación con las cuestiones de género que se brindó a los equipos de asistencia humanitaria también aumentó la participación de las mujeres en la acción humanitaria gracias a que se incorporó la igualdad de género en la estructura de coordinación

²⁰ Tony Beck, “UNCT performance indicators for gender equality and the empowerment of women: desk review 2012-2014”, publicación elaborada por el Equipo de Tareas sobre la Igualdad de Género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, julio de 2015. Se puede consultar en <https://undg.org/wp-content/uploads/2017/03/UNDG-TT-Scorecard-Desk-Review-2012-2014-Final-Report-7-July-2015.pdf>.

²¹ Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “Lift off: Agenda 2030”, pág. 53.

humanitaria y se desarrolló la capacidad para realizar análisis de género por medio de directrices y talleres.

61. Con el fin de impulsar el protagonismo y la participación de las mujeres en la solución de conflictos, la consolidación de la paz y la reconciliación, los equipos de las Naciones Unidas en los países prestaron asistencia a varios Gobiernos en la aplicación de las resoluciones del Consejo de Seguridad sobre las mujeres y la paz y la seguridad, en concreto mediante la elaboración de planes de acción nacionales para el cumplimiento de la resolución 1325 (2000) del Consejo en Kenya, Maldivas, Ucrania y Uganda. ONU-Mujeres ayudó de manera decisiva a las organizaciones de la sociedad civil y los actores estatales a elaborar el plan de acción nacional de Kenya, documento que el Gobierno de Kenya adoptó como marco de rendición de cuentas sobre el cumplimiento de los compromisos nacionales de igualdad de género vigentes y como instrumento para promover la participación y el protagonismo de las mujeres en la adopción de decisiones públicas y políticas a todos los niveles. En Ucrania, el equipo de las Naciones Unidas en el país fomentó y reforzó las alianzas con los grupos de mujeres y la sociedad civil y sensibilizó al Parlamento sobre la aplicación y el seguimiento del plan de acción nacional.

62. A nivel mundial, el Comité Permanente entre Organismos actualizó su política de igualdad de género y elaboró un marco de rendición de cuentas para seguir de cerca los progresos y la aplicación de la política. La Política del Comité relativa a la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y las Niñas en la Acción Humanitaria tiene por objeto hacer de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas un principio básico de las actividades de preparación, respuesta y recuperación humanitaria.

D. Capacidades en cuestiones de género de los equipos de las Naciones Unidas en los países

63. En 2016, 221 de los 990 grupos interinstitucionales que contribuían a llevar a buen término las acciones y los resultados comunes de las Naciones Unidas se centraron en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5²².

64. Los grupos temáticos y los grupos de resultados en materia de género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo prestan apoyo estratégico sobre políticas, sobre temas técnicos y para el desarrollo de la capacidad en relación con cuestiones de género a los procesos de programación conjunta por países y la labor normativa y de derechos humanos, así como a las actividades de divulgación y comunicaciones en los países. Ayudan a reforzar la coordinación con los equipos de las Naciones Unidas en los países a través de actividades conjuntas de planificación y ejecución, y supervisan los resultados en materia de igualdad de género con los interlocutores nacionales y presentan informes al respecto²³.

65. En una evaluación regional de ONU-Mujeres en Europa y Asia Central, a la vez que se ponía de relieve la importancia de los grupos temáticos y los grupos de resultados en materia de género para afianzar la incorporación de la perspectiva de género y la rendición de cuentas en los países, también se advertía que esos grupos suelen tener una capacidad técnica desigual, padecer la falta de financiación y toparse con un compromiso errático con la igualdad de género²⁴. Esa constatación está

²² *Ibid.*, pág. 41.

²³ *Ibid.*, pág. 22.

²⁴ ONU-Mujeres, “Coordinating for gender equality results: regional evaluation of UN-Women’s contribution to UN system coordination on gender equality and the empowerment of women in Europe and Central Asia”, 2016. Se puede consultar en <http://www2.unwomen.org/>

relacionada con las capacidades en materia de género generalmente desiguales de los equipos de las Naciones Unidas en los países. En 2016, casi la mitad de los equipos de las Naciones Unidas en los países (64 de 131) presentó información sobre medidas destinadas a aumentar la capacidad del personal para incorporar la perspectiva de género, y un 26% disponía de asesores o asesoras de género²⁵.

66. Si los equipos de las Naciones Unidas en los países cuentan con capacidades sólidas en materia de género, es más fácil que los procesos de programación conjunta por países tengan una mayor perspectiva de género y que se refuerce la rendición de cuentas sobre el cumplimiento de los compromisos de igualdad de género. Sin embargo, en 2016, menos de una tercera parte de los equipos de las Naciones Unidas en los países había evaluado su desempeño con un sistema de puntuación de la igualdad de género en los últimos cuatro años, entre los que se incluían los seis equipos que habían utilizado de manera experimental la versión actualizada del sistema de puntuación de la igualdad de género de los equipos de las Naciones Unidas en los países que toma como referencia el Plan de Acción para Todo el Sistema²⁶. El sistema utiliza 15 indicadores comunes para evaluar el desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países con respecto a las normas mínimas para la incorporación de la perspectiva de género, que están armonizadas con las normas del Plan de Acción para Todo el Sistema y se basan en las enseñanzas extraídas con el fin de mejorar el desempeño y los progresos por lo que atañe a las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionadas con el género.

67. A nivel regional, los grupos de resultados del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en particular los grupos de resultados en materia de género, ofrecen su capacidad de dirección y de supervisión y sus conocimientos técnicos para establecer vínculos entre las políticas mundiales y las actividades operacionales en los países. En 2016 se llevó a la práctica por primera vez una declaración de colaboración entre los equipos regionales del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo y las comisiones económicas regionales para reforzar el apoyo prestado a los equipos de las Naciones Unidas en los países con miras a reforzar la coherencia y la coordinación regional. Esa colaboración dio lugar a un marco en el que se abordaban los efectos discriminatorios del extremismo contra las mujeres en Asia y el Pacífico, la promoción de los derechos de las mujeres a la propiedad en América Latina y el apoyo a las operaciones conjuntas en Europa y Asia Central en favor de los refugiados y los migrantes que huyen del Afganistán, el Iraq y la República Árabe Siria²⁷.

E. Datos para políticas y programas factuales con perspectiva de género

68. En 2016 y 2017, los equipos de las Naciones Unidas en 25 países presentaron información sobre sus alianzas con los Gobiernos, la sociedad civil y los donantes para contribuir a una serie de estudios y encuestas acerca de las distintas dimensiones de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

69. Diez países se concentraron especialmente en tratar de entender la prevalencia de la violencia por razón de género²⁸. En la República Democrática Popular Lao, el Fondo

</media/field%20office%20eca/attachments/publications/2016/08/coorgenderequalresults-eca-web.pdf?la=en&vs=4654>.

²⁵ Oficina del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, sistema de gestión de la información, 2017.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, "Lift off: Agenda 2030", págs. 45 y 46.

²⁸ Azerbaiyán, Bhután, Cuba, Ecuador, Granada, India, Lesotho, Namibia, República Democrática Popular Lao y Turkmenistán.

de Población de las Naciones Unidas, ONU-Mujeres y la Organización Mundial de la Salud ayudaron a la Comisión Nacional Lao para el Adelanto de la Mujer y a la Oficina de Estadística del país a realizar una encuesta nacional de mujeres sobre sus experiencias vitales y en materia de salud; fue el primer estudio en el país centrado en las repercusiones de la violencia por razón de género. ONU-Mujeres contribuyó a la elaboración de un innovador estudio de cálculo de costos en relación con la violencia a fin de ayudar al Gobierno y sus asociados a planificar y presupuestar medidas para hacer frente a la violencia contra las mujeres y las niñas en diferentes contextos y sectores. Granada está haciendo una encuesta nacional sobre la prevalencia de la violencia por razón de género con el apoyo de ONU-Mujeres y el Banco de Desarrollo del Caribe, convirtiéndose en el primer país de la Organización de Estados del Caribe Oriental en llevar a cabo ese tipo de estudio.

70. Así y todo, la imposibilidad de obtener estadísticas de género y datos desglosados por sexo, edad y otros factores sigue siendo un escollo. El hecho de que no se priorice la igualdad de género en los sistemas nacionales de estadística y de recopilación de datos obstaculiza los esfuerzos por diseñar políticas factuales y presentar información sobre los progresos realizados.

71. Cabe señalar, insistiendo en este problema, que no existen criterios aceptados internacionalmente respecto de 23 de los 53 indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible que aluden de manera explícita a las mujeres, las niñas, el género o el sexo. En otros 21 indicadores, la cobertura es escasa y desigual, si bien hay una metodología y se dispone de datos a nivel nacional²⁹.

V. Deficiencias y desafíos

72. Se realizaron importantes progresos en pos de una mayor coherencia de todo el sistema y la rendición de cuentas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y en pos de la incorporación de la perspectiva de género como parte del apoyo coordinado e integrado que presta el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. No obstante, sigue habiendo algunas deficiencias, entre ellas que los resultados de los indicadores relacionados con los recursos humanos y financieros continúan siendo insatisfactorios, lo cual impidió que se cumplieran todos los requisitos del Plan de Acción para Todo el Sistema en el plazo fijado, o sea, para 2017.

73. Las capacidades de las distintas entidades en relación con la igualdad de género siguen siendo heterogéneas y desiguales en cuanto a la planificación, la ejecución, la presentación de informes, el seguimiento y la evaluación en la esfera del desarrollo. Se necesitan enfoques para el desarrollo de las capacidades que sean amplios y a más largo plazo, en particular para los grupos temáticos y los grupos de resultados en materia de género a nivel nacional y regional.

74. El hecho de que no haya un marcador de género armonizado y común a todo el sistema para hacer el seguimiento de las asignaciones financieras y los gastos en el ámbito de la igualdad de género en las distintas esferas sectoriales y temáticas limita la capacidad del sistema de las Naciones Unidas de detectar deficiencias de inversión y trabajar en objetivos concretos en cuanto a los recursos. La incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas puede aumentar los fondos, además de las inversiones que se realizan únicamente en los programas de igualdad de género, y rectificar, en parte, la escasez prolongada de las inversiones destinadas en todo el sistema a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

²⁹ Véase <https://sustainable-development-goals.iisd.org/sdgs-in-focus/SDG5>.

75. La mayoría de los avances hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres sobre los que se ha informado a nivel nacional se centra acertadamente en la eliminación de los obstáculos estructurales que perpetúan la discriminación contra las mujeres y las niñas y la desigualdad que afecta a su condición jurídica, económica, política y social. Con todo, aún queda muchísimo por hacer a fin de incorporar la perspectiva de género en los procesos de programación conjunta por países para que se pueda implementar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con perspectiva de género y así se dé respuesta, entre otras cosas, a la carga desproporcionada de prestación de cuidados que asumen las mujeres y a las escasas oportunidades económicas y el acceso limitado a la infraestructura y los servicios que tienen a su disposición, así como a las deficiencias en la protección social, de una manera más amplia e integrada.

76. Las respuestas humanitarias distan mucho de tener sistemáticamente en cuenta las diferentes necesidades y prioridades de las mujeres y las niñas y no aprovechan lo suficiente el protagonismo y la participación de las mujeres y las niñas para encontrar soluciones a los niveles local e internacional (véase [S/2016/822](#), párr. 19). La versión actualizada de la política de género y el marco de rendición de cuentas conexo del Comité Permanente entre Organismos constituye un paso en la dirección correcta.

77. La escasez de datos nacionales desglosados por sexo, grupo étnico, edad, discapacidad y otros factores interseccionales sigue limitando la capacidad del sistema de las Naciones Unidas de elaborar adecuadamente políticas y programas factuales para afrontar las desigualdades y de encargarse del examen y el seguimiento de los avances en la consecución de las metas y los objetivos de igualdad de género en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

VI. Conclusiones y recomendaciones

78. El Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres ha impulsado una mejora considerable del desempeño institucional y de la rendición de cuentas en lo que concierne a la incorporación de la perspectiva de género en todas las entidades de las Naciones Unidas. El Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0 se ha concebido para consolidar los logros del plan anterior, subsanar las carencias y mejorar la vinculación del desempeño institucional con los resultados en materia de igualdad de género, y constituye el primer intento por informar sistemáticamente sobre la igualdad de género en todo el sistema.

79. Los ámbitos escogidos para mejorar el desempeño en 2018 en relación con el Plan de Acción para Todo el Sistema han sido las políticas y los planes de igualdad de género, la formación en cuestiones de género para todo el personal de todas las categorías y la exigencia de cuentas específicamente al personal directivo superior y en todos los planes de evaluación de la actuación profesional del personal y en la evaluación propiamente dicha.

80. El sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo sigue proporcionando asistencia y armonizando su apoyo con el carácter interrelacionado y sinérgico de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los debates en curso en torno a las propuestas del Secretario General con vistas a que el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo adopte un nuevo posicionamiento al objeto de cumplir la promesa de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible ofrecen oportunidades estratégicas para reforzar aún más la coordinación, la transparencia y la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas en lo que atañe a la incorporación de la perspectiva de género, con la finalidad de mejorar la ayuda prestada a los Estados Miembros para implementar la transformadora Agenda 2030.

81. En ese contexto, el Consejo Económico y Social tal vez desee solicitar al sistema de las Naciones Unidas, incluidos los organismos especializados y los fondos y programas, que considere la posibilidad de adoptar las siguientes medidas recomendadas:

a) Dirigir y respaldar en las instancias más altas, en particular por conducto de las coordinadoras y los coordinadores residentes, la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas, y promover una mayor rendición de cuentas sobre la igualdad de género a todos los niveles dando apoyo a la plena aplicación de las políticas de género, incluidas las versiones actualizadas del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2.0 y del sistema de puntuación de la igualdad de género de los equipos de las Naciones Unidas que toma como referencia el Plan de Acción para Todo el Sistema;

b) Asegurar que se preste mayor atención a la incorporación de la perspectiva de género y a los resultados en materia de igualdad de género en toda la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible mediante la colaboración en las actividades estratégicas de todo el sistema destinadas a documentar las contribuciones de las Naciones Unidas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a presentar informes al respecto;

c) Aumentar, con la orientación y la ayuda constantes del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el apoyo integrado a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres y las niñas en la nueva generación de Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo incrementando la coherencia normativa y operacional, incluido el principio de “no dejar a nadie atrás”, definiendo un producto específico de igualdad de género y garantizando la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los demás productos, indicadores, metas y presupuestos relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. ONU-Mujeres, en los países en que tenga presencia, puede orientar al sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo en ese sentido;

d) Potenciar los procesos de aseguramiento de la calidad a nivel regional y nacional para que los análisis conjuntos de 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;

e) Velar por que las políticas actualizadas de igualdad de género de las entidades de las Naciones Unidas, por su condición de factores clave que determinan los progresos, 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 institucionales, y se ajusten a los indicadores del desempeño del marco de rendición de cuentas para todo el sistema (el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0);

f) Asignar recursos humanos y financieros suficientes a 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;

g) Aumentar la financiación destinada a la igualdad de género en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, por ejemplo, mediante la financiación temática, coordinada y común con el propósito de ejecutar medidas colectivas e integradas a nivel nacional que ayuden a lograr efectos a escala;

h) 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;

i) Evaluar y resolver las persistentes deficiencias de capacidad relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género recurriendo a una combinación de varias medidas, como formar obligatoriamente a todo el personal, incluido el personal directivo superior; vincular los objetivos de actuación profesional en igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres al desarrollo de las capacidades; fortalecer la colaboración y coordinación entre el personal de las Naciones Unidas dedicado a la igualdad de género y las coordinadoras y los coordinadores de cuestiones de género en el conjunto de los pilares de desarrollo, paz y seguridad, y derechos humanos y acción humanitaria; y consolidar la asistencia específica de especialistas sobre igualdad de género a los niveles nacional y regional, incluidos los grupos temáticos o los grupos de resultados en materia de género;

j) Intensificar los esfuerzos para lograr la paridad de género, entre otras cosas mediante la estricta aplicación de la estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género;

k) Cumplir los compromisos normativos de igualdad de género en la acción humanitaria y en lo que atañe a las mujeres y la paz y la seguridad, en particular por conducto de las políticas de género vigentes, incrementando el despliegue de especialistas en cuestiones de género, promoviendo la recopilación y el uso de datos desglosados y afianzando los sistemas de presentación de informes sobre los resultados de igualdad de género de esos pilares;

l) Dar prioridad a la producción de estadísticas de género y datos desglosados por sexo y otros factores pertinentes en los sistemas estadísticos nacionales mediante un aumento de la asistencia técnica, el desarrollo de las capacidades y el apoyo financiero y una mayor colaboración intersectorial con miras a la producción, el análisis y la utilización de estadísticas de género de alta calidad;

m) Apoyar, a solicitud de los Estados Miembros, la adaptación del 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 la mujer y las instituciones que tienen que ver con los sectores relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.