

UNCT-SWAP GENDER EQUALITY SCORECARD

INDICADORES DEL
DESEMPEÑO DE LOS
EQUIPOS DE LAS
NACIONES UNIDAS EN
LOS PAISES (UNCT) SOBRE
LA IGUALDAD DE GÉNERO
Y EL EMPODERAMIENTO
DE LAS MUJERES

MARCO Y ORIENTACIÓN
TÉCNICA 2023



UNITED NATIONS
SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GROUP



ÍNDICE

3	AGRADECIMIENTOS
4	MARCO DE INDICADORES UNCT-SWAP
12	PROCESO DE EVALUACIÓN UNCT-SWAP
21	ORIENTACIÓN TÉCNICA UNCT-SWAP
22	1. PLANIFICACIÓN
31	2. PROGRAMACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN
39	3. ALIANZAS
45	4. LIDERAZGO Y CULTURA INSTITUCIONAL
55	5. CAPACIDADES Y ARQUITECTURA DE GÉNERO
61	6. RECURSOS
65	7. RESULTADOS
68	ANEXO
69	ANEXO 1 – Caja de herramientas para la evaluación del UNCT-SWAP y la implementación del plan de acción
70	ANEXO 2 – Caja de herramientas para el uso del UNCT-SWAP
71	ANEXO 3 – Modelo de términos de referencia para la consultoría a cargo de administrar el UNCT-SWAP
74	ANEXO 4 – Carta al personal vinculado a la encuesta de cultura institucional
75	ANEXO 5 – Encuesta sobre cultura institucional
77	ANEXO 6 – Introducción a la plataforma del UNCT-SWAP: registro de nuevos usuarios e introducción a la presentación de informes
84	ANEXO 7 – Informes relevantes del SG, mandatos y compromisos
90	ANEXO 8 – Alineación UNCT-SWAP (2023) y UN-SWAP 2.0 (2021)
91	ANEXO 9 –Ejemplo de mensaje para obtener los datos del personal
92	ANEXO 10 – Tabla de seguimiento de la paridad de género

AGRADECIMIENTOS

Copresidentas de la Red de Igualdad de Género de las Naciones Unidas (UN-GEN): Florence Basty-Hamimi, Directora Adjunta, División de Coordinación de ONU Mujeres y Leyla Sharafi, Asesora de Género, División Técnica de la Subdivisión de Género y Derechos Humanos de UNFPA; Secretaria: Natia Cherkezishvili, Asesora de Género, Secretaría de la Oficina de Coordinación para el Desarrollo de las Naciones Unidas.

Consultoría y coordinación general: Andrea Lee Esser.

En 2018, el grupo de trabajo para la Igualdad de Género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDG) elaboró por primera vez esta orientación técnica con directivas del Grupo de Resultados sobre Voz, Valores y Normas liderado por ONU Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

El documento se actualizó en 2023 para garantizar que su contenido sea coherente y esté alineado con la reforma y el reposicionamiento estratégico del Sistema de Desarrollo de las Naciones Unidas. La actualización estuvo a cargo de la Red de Igualdad de Género de las Naciones Unidas integrada por especialistas en la temática de los siguientes organismos de las Naciones Unidas: Andrea Balzano (PNUD); Natia Cherkezishvili (OCD); Tahsin Islam (PNUMA); Esther Kirimi (ACNUR); Michelle Lau-Burke (CCI); Rosanne Wong (UNICEF); Florence Basty-Hamimi y Silja Rajander (ONU Mujeres).

Personas expertas en género a nivel regional y de país, y puntos focales de ONU Mujeres, la OCD y otros organismos hicieron importantes aportes a la actualización de la guía. Entre estas personas, se encuentran quienes ocupan las oficinas regionales de ONU Mujeres y las comunidades de práctica en Asia y el Pacífico, Asia Central y Europa, y África Occidental y Central, junto con la oficina regional de la OCD en África. Los aportes a nivel de los países llegaron desde Albania, Bosnia y Herzegovina, México, Papúa Nueva Guinea, Senegal, Serbia y Turquía. Sus experiencias, reflexiones y comentarios fueron de gran ayuda para terminar la actualización, con un agradecimiento especial a Hulda Atieno Ouma y Denise Laaveri.

El personal de la sede central de ONU Mujeres brindó el apoyo técnico y la experiencia que ayudaron a garantizar la precisión de las actualizaciones y la coherencia de todo el sistema. Gracias a Freya Larsen, Katja Pehrman, Louise Nylin, Elise Dietrichson, Roxane Sardi, Shinobu Sasaki, Cordia Chambers-Johnson, Tarini Wijisekera, Javier Romero y Brenda Bakwesegha. Victoria Díaz-García se encargó de la revisión final y garantizó la conformidad del documento con las orientaciones existentes.

Agradecemos especialmente también a Sarah Murison y Katy Pullen por prestar su apoyo a este trabajo y brindar asesoramiento y comentarios desde su experiencia sobre los indicadores del desempeño clave.

Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible

www.unsdg.un.org

MARCO DE INDICADORES UNCT-SWAP



1. PLANEACIÓN

INDICADOR 1.1 | EL ANÁLISIS COMÚN DE PAÍS INTEGRA EL ANÁLISIS DE GÉNERO

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
El análisis común de país (CCA) incluye lo siguiente: a) Análisis de género en al menos el 50% de las secciones, incluidas las causas subyacentes de la desigualdad de género y de la discriminación, en línea con las prioridades de los ODS, específicamente, del ODS 5. y b) Algunos datos desagregados por sexo y sensibles al género.	El análisis común de país incluye lo siguiente: a) Análisis de género en al menos el 80% de las secciones, incluidas las causas subyacentes de la desigualdad de género y de la discriminación, en línea con las prioridades de los ODS, específicamente, del ODS 5. y b) Datos desagregados por sexo y sensibles al género de manera consistente.	Cumple los requisitos mínimos. y El análisis común de país incluye lo siguiente: c) Análisis de género específico sobre las personas más excluidas.

INDICADOR 1.2 | LA IGUALDAD DE GÉNERO ESTÁ TRANSVERSALIZADA EN LOS RESULTADOS/OUTCOMES DEL MARCO DE COOPERACIÓN

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se incorporan en la mayoría de los Resultados/Outcomes del Marco de Cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.	a) La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se incorporan en todos los Resultados/Outcomes del Marco de Cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5; o bien b) Un Resultado/Outcome del Marco de Cooperación se dedica específicamente a la igualdad de género, en línea con la teoría del cambio del marco de cooperación y las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.	a) La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se incorporan en todos los Resultados/Outcomes del Marco de Cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5; y b) Un Resultado/Outcome del Marco de Cooperación se dedica específicamente a la igualdad de género, en línea con la teoría del cambio del Marco de Cooperación y las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.

INDICADOR 1.3 | LOS INDICADORES DEL MARCO DE COOPERACIÓN MIDEN CAMBIOS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
Entre un quinto y un tercio (entre el 20% y el 32%) de los indicadores de los Resultados/Outcomes (y Productos/Outputs) del Marco de Cooperación miden los cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en línea con las metas de los ODS, incluido el ODS 5.	Entre un tercio y la mitad (entre el 33% y el 50%) de los indicadores de los Resultados/Outcomes (y Productos/Outputs) del Marco de Cooperación miden los cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en línea con las metas de los ODS, incluido el ODS 5.	Más de la mitad de los indicadores de los Resultados/Outcomes (y Productos/Outputs) del Marco de Cooperación miden los cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en línea con las metas de los ODS, incluido el ODS 5.

2. PROGRAMACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN

INDICADOR 2.1 | LOS PROGRAMAS CONJUNTOS AYUDAN A REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
a) La igualdad de género está visiblemente incorporada en al menos el 50% de los programas conjuntos (PC) activos al momento de la evaluación. o bien b) Hay un programa conjunto sobre promoción de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en actividad en el período actual del Marco de Cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, particularmente, del ODS 5.	a) La igualdad de género está notablemente incorporada en todos los programas conjuntos (PC) activos al momento de la evaluación. y b) Hay un programa conjunto sobre promoción de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en actividad en el período actual del Marco de Cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, particularmente, del ODS 5.	Cumple los requisitos mínimos. y c) Un sistema vigente garantiza la transversalización del género en los PC.

INDICADOR 2.2 | LA COMUNICACIÓN Y LA INCIDENCIA ATIENDEN ASPECTOS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
a) El UNCT aportó colaborativamente en al menos una actividad de comunicación conjunta sobre la IGEM el año pasado.	Se aproxima a los requisitos a) El UNCT ha aportó colaborativamente en al menos una campaña de incidencia conjunta sobre la IGEM el año pasado. y b) Las comunicaciones conjuntas del grupo de comunicación de las Naciones Unidas, su estrategia de incidencia o programa equivalente incluyen visiblemente la comunicación e incidencia de la IGEM.	Cumple los requisitos mínimos y c) El UNCT aportó colaborativamente a la comunicación o incidencia en al menos un área temática no tradicional el año pasado.

INDICADOR 2.3 | LAS MEDIDAS DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE DEL MARCO DE COOPERACIÓN MIDEN EL AVANCE CON RELACIÓN A LOS RESULTADOS PLANIFICADOS DE IGUALDAD DE GÉNERO

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
Cumple uno de los siguientes: a) Recopilación, sobre la base de lo planificado, de los datos de indicadores sensibles al género según el marco de resultados del Marco de Cooperación. b) Los monitoreos/informes/revisiones/evaluaciones del Marco de Cooperación evalúan el progreso en relación con los resultados específicos de género. c) El grupo de monitoreo, evaluación y aprendizaje (M&E) recibió capacitación técnica sobre monitoreo y evaluación sensibles al género al menos una vez en el ciclo actual del Marco de Cooperación.	Cumple dos de los siguientes: a) Recopilación, sobre la base de lo planificado, de los datos de indicadores sensibles al género según el marco de resultados del Marco de Cooperación. b) Los monitoreos/informes/revisiones/evaluaciones del Marco de Cooperación evalúan el progreso en relación con los resultados específicos de género. c) El grupo de monitoreo, evaluación y aprendizaje (M&E) recibió capacitación técnica sobre monitoreo y evaluación sensibles al género al menos una vez en el ciclo actual del Marco de Cooperación.	Cumple todos los siguientes: a) Recopilación, sobre la base de lo planificado, de los datos de indicadores sensibles al género según el marco de resultados del Marco de Cooperación. b) Los monitoreos/informes/revisiones/evaluaciones del Marco de Cooperación evalúan el progreso en relación con los resultados específicos de género. c) El grupo de monitoreo, evaluación y aprendizaje (M&E) o un grupo de similar función recibió capacitación técnica sobre monitoreo y evaluación sensibles al género al menos una vez en el ciclo actual del Marco de Cooperación.

3. ALIANZAS

INDICADOR 3.1 | EL UNCT COLABORA Y PARTICIPA CON EL GOBIERNO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
Cumple uno de los siguientes: a) El UNCT colaboró con al menos dos organismos gubernamentales en una iniciativa conjunta que promueve la igualdad de género dentro del ciclo en curso del Marco de Cooperación. b) El Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres participa en consultorías del Marco de Cooperación: análisis común de país, diseño del Marco de Cooperación, implementación, monitoreo y evaluación c) El UNCT hizo al menos un aporte a la consolidación material de la participación del gobierno en la agenda de género y la localización o implementación de los ODS.	Cumple dos de los siguientes: a) El UNCT colaboró con al menos dos organismos gubernamentales en una iniciativa conjunta que promueve la igualdad de género dentro del ciclo en curso del Marco de Cooperación. b) El Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres participa en consultorías del Marco de Cooperación: análisis común de país, diseño del Marco de Cooperación, implementación, monitoreo y evaluación c) El UNCT hizo al menos un aporte a la consolidación material de la participación del gobierno en la agenda de género y la localización o implementación de los ODS.	Cumple todos los siguientes: a) El UNCT colaboró con al menos dos organismos gubernamentales en una iniciativa conjunta que promueve la igualdad de género dentro del ciclo en curso del Marco de Cooperación. b) El Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres participa en consultorías del Marco de Cooperación: análisis común de país, diseño del Marco de Cooperación, implementación, monitoreo y evaluación. c) El UNCT hizo al menos un aporte a la consolidación material de la participación del gobierno en la agenda de género y la localización o implementación de los ODS.

INDICADOR 3.2 | EL UNCT COLABORA Y PARTICIPA CON LAS OSC QUE TRABAJAN POR LA IGUALDAD DE GÉNERO/LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
Cumple uno de los siguientes: a) El UNCT colaboró con organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la IGEM y personas defensoras de los derechos de las mujeres en al menos dos iniciativas conjuntas que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro del ciclo en curso del Marco de Cooperación. b) Las OSC para la IGEM participan en consultorías del Marco de Cooperación: análisis común de país, diseño del Marco de Cooperación, implementación, monitoreo y evaluación. c) El UNCT hizo al menos un aporte a la consolidación material de la participación de OSC para la IGEM en la localización o implementación de los ODS de género.	Cumple dos de los siguientes: a) El UNCT colaboró con organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la IGEM y personas defensoras de los derechos de las mujeres en al menos dos iniciativas conjuntas que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro del ciclo en curso del Marco de Cooperación. b) Las OSC para la IGEM participan en consultorías del Marco de Cooperación: análisis común de país, diseño del Marco de Cooperación, implementación, monitoreo y evaluación. c) El UNCT hizo al menos un aporte a la consolidación material de la participación de OSC para la IGEM en la localización o implementación de los ODS de género.	Cumple todos los siguientes: a) El UNCT colaboró con organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la IGEM y personas defensoras de los derechos de las mujeres en al menos dos iniciativas conjuntas que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro del ciclo en curso del Marco de Cooperación. b) Las OSC para la IGEM participan en consultorías del Marco de Cooperación: análisis común de país, diseño del Marco de Cooperación, implementación, monitoreo y evaluación. c) El UNCT hizo al menos un aporte a la consolidación material de la participación de OSC para la IGEM en la localización o implementación de los ODS de género.

4. LIDERAZGO Y CULTURA INSTITUCIONAL

INDICADOR 4.1 | EL LIDERAZGO DEL UNCT ESTÁ COMPROMETIDO A DEFENDER LA IGUALDAD DE GÉNERO

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
Cumple 2 de los siguientes criterios: a) La igualdad de género es un tema de debate en al menos el 60% de las reuniones del UNCT en los últimos 12 meses. b) El/la Coordinador(a) Residente manifiesta a nivel externo la defensa de la igualdad de género en los últimos 12 meses. c) El/la Coordinador(a) Residente manifiesta a nivel interno la defensa de la igualdad de género en los últimos 12 meses. d) El personal considera que las y los jefes de Agencia están comprometidos con la igualdad de género en el lugar de trabajo en los últimos 12 meses.	Cumple 3 de los siguientes criterios: a) La igualdad de género es un tema de debate en al menos el 60% de las reuniones del UNCT en los últimos 12 meses. b) El/la Coordinador(a) Residente manifiesta a nivel externo la defensa de la igualdad de género en los últimos 12 meses. c) El/la Coordinador(a) Residente manifiesta a nivel interno la defensa de la igualdad de género en los últimos 12 meses. d) El personal considera que las y los jefes de Agencia están comprometidos con la igualdad de género en el lugar de trabajo en los últimos 12 meses.	Cumple los 4 criterios: a) La igualdad de género es un tema de debate en al menos el 60% de las reuniones del UNCT en los últimos 12 meses. b) El/la Coordinador(a) Residente manifiesta a nivel externo la defensa de la igualdad de género en los últimos 12 meses. c) El/la Coordinador(a) Residente manifiesta a nivel interno la defensa de la igualdad de género en los últimos 12 meses. d) El personal considera que las y los jefes de Agencia están comprometidos con la igualdad de género en el lugar de trabajo en los últimos 12 meses.

INDICADOR 4.2 | LA CULTURA INSTITUCIONAL APOYA PLENAMENTE LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
Los resultados de la encuesta sobre percepción del personal del entorno institucional con relación a la igualdad de género tuvieron una calificación positiva de entre el 50% y el 64% .	Los resultados de la encuesta sobre percepción del personal del entorno institucional con relación a la igualdad de género tuvieron una calificación positiva de entre el 65% y el 80% .	Los resultados de la encuesta sobre percepción del personal del entorno institucional con relación a la igualdad de género tuvieron una calificación positiva de más del 80% .

4.3 | HAY PARIDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
a) Hay un plan vigente para que el UNCT alcance la paridad de género.	Se aproxima a los requisitos mínimos y b) Se nombra al menos un Punto Focal de Género (según SGB/2023/3) c) El UNCT puede demostrar que se han realizado progresos en la aplicación del plan de paridad de género para todo el sistema.	Cumple los requisitos mínimos y d) El UNCT puede demostrar tendencias positivas hacia la consecución de la paridad de género. e) La Estrategia de Operaciones Comerciales (BOS) incluye acciones e indicadores específicos de género en al menos un Área de Operaciones Comerciales para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

5. ARQUITECTURA DE GÉNERO Y CAPACIDADES

INDICADOR 5.1| SE INSTA AL MECANISMO DE COORDINACIÓN DE GÉNERO QUE INFLUYA EN EL UNCT EN MATERIA DE IGEM

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
Cumple 2 de los siguientes: a) Un mecanismo de coordinación para la igualdad de género está presidido por un/a jefe de Agencia. b) El grupo cuenta con términos de referencia y un plan de trabajo anual aprobados. c) Las y los miembros incluyen al menos a un 50% de personal de alto nivel (P4/personal nacional del Cuadro Orgánico de categoría C o equivalente y superiores). d) El grupo ha hecho una contribución sustancial al Marco de Cooperación, por ejemplo, con el análisis común de país, el diseño del Marco de Cooperación, el marco de resultados y el monitoreo y la evaluación.	Cumple 3 de los siguientes: a) Un mecanismo de coordinación para la igualdad de género está presidido por un/a jefe de Agencia. b) El grupo cuenta con términos de referencia y un plan de trabajo anual aprobados. c) Las y los miembros incluyen al menos a un 50% de personal de alto nivel (P4/personal nacional del Cuadro Orgánico de categoría C o equivalente y superiores). d) El grupo ha hecho una contribución sustancial al Marco de Cooperación, por ejemplo, con el análisis común de país, el diseño del Marco de Cooperación, el marco de resultados y el monitoreo y la	Cumple todos los siguientes: a) Un mecanismo de coordinación para la igualdad de género está presidido por un/a jefe de Agencia. b) El grupo cuenta con términos de referencia y un plan de trabajo anual aprobados. c) Las y los miembros incluyen al menos a un 50% de personal de alto nivel (P4/personal nacional del Cuadro Orgánico de categoría C o equivalente y superiores). d) El grupo ha hecho una contribución sustancial al Marco de Cooperación, por ejemplo, con el análisis común de país, el diseño del Marco de Cooperación, el marco de resultados y el monitoreo y la evaluación.

INDICADOR 5.2 | EL UNCT HA DESARROLLADO LAS CAPACIDADES ADECUADAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
a) En los últimos 12 meses, se ha llevado a cabo al menos una actividad interagencial sustantiva para el desarrollo de capacidades con el personal de las Naciones Unidas.	Cumple 2 de los siguientes 3: a) En los últimos 12 meses, se ha llevado a cabo al menos una actividad interagencial sustantiva para el desarrollo de capacidades con el personal de las Naciones Unidas. b) Se define o actualiza un plan de desarrollo de capacidades, a partir de una evaluación de capacidades interagenciales, al menos una vez por cada ciclo del Marco de Cooperación, y las metas están encaminadas. c) El material de orientación del UNCT incluye la igualdad de género, los compromisos en torno al empoderamiento de las mujeres y los desafíos de desarrollo asociados del país.	Cumple todos los siguientes: a) En los últimos 12 meses, se ha llevado a cabo al menos una actividad interagencial sustantiva para el desarrollo de capacidades con el personal de las Naciones Unidas. b) Se define o actualiza un plan de desarrollo de capacidades, a partir de una evaluación de capacidades interagenciales, al menos una vez por cada ciclo del Marco de Cooperación, y las metas están encaminadas. c) El material de orientación del UNCT incluye la igualdad de género, los compromisos en torno al empoderamiento de las mujeres y los desafíos de desarrollo asociados del país.

6. RECURSOS

INDICADOR 6.1 | SE ASIGNAN RECURSOS ADECUADOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO Y SE REALIZA SEGUIMIENTO

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
Cumple los siguientes requisitos: a) El UNCT ha celebrado al menos un evento de desarrollo de capacidades sobre el marcador de igualdad de género (UNCT-GEM), en el transcurso del ciclo actual del Marco de Cooperación, a fin de garantizar la precisión de la codificación. y b) El UNCT ha aplicado el Marcador de Igualdad de Género (UNCT-GEM) a todos los subproductos/ sub-outputs del Plan de Trabajo Conjunto.	Se aproxima a los requisitos mínimos y cumple dos de los siguientes: c) El UNCT ha cumplido con la meta financiera global común en lo relativo a las asignaciones del UNCT para la IGEM. d) Los subproductos/sub-outputs codificados UNCT-GEM 1,2 o 3 proporcionan una "descripción del marcador de género" que justifica con precisión el código UNCT-GEM seleccionado. e) El Grupo Temático de Género (o equivalente) ha completado una revisión de garantía de calidad de la codificación del UNCT-GEM durante la redacción del Plan de Trabajo Conjunto alineado con las Normas y Procedimientos del Grupo Interagencial de Género.	Cumple los requisitos mínimos y f) El UNCT ha excedido la meta financiera global común en lo relativo a las asignaciones del UNCT para la IGEM.

7. RESULTADOS

INDICADOR 7.1 | LOS PROGRAMAS DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRIBUYEN CONSIDERABLEMENTE A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PAÍS

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
a) El UNCT ha logrado —o está en camino a lograr— algunos resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, según lo planeado en los Resultados/Outcomes del Marco de Cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, que incluyen al ODS 5.	b) El UNCT ha logrado —o está en camino a lograr— todos los resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, según lo planeado en los Resultados/Outcomes del Marco de Cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, que incluyen al ODS 5.	Cumple los requisitos mínimos y c) Al menos un resultado del Marco de Cooperación a nivel de Resultado/Outcome ha ayudado a generar un cambio transformador en lo relativo a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres.

PROCESO DE EVALUACIÓN DEL UNCT-SWAP



ANTECEDENTES

En respuesta a la política de la Junta de las y los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (CEB, por sus siglas en inglés) para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (CEB/2006/2, disponible en inglés), se desarrolló un enfoque coordinado para fortalecer la rendición de cuentas en materia de género, aprobado por la CEB en 2012:

1. El Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas (UN-SWAP), que durante el período 2012-2017 estuvo centrado en los procesos corporativos y los acuerdos institucionales a nivel de cada entidad, se amplió en 2018 para abarcar los resultados de desarrollo y normativa vinculados a los ODS.
2. Los indicadores del desempeño para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para los Equipos de las Naciones Unidas en los países (UNCT) (el sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP, cubierto en esta guía), presentados en agosto de 2008 y centrados en los procesos conjuntos y los acuerdos institucionales dentro de cada UNCT, se ampliaron en 2018 y se actualizaron nuevamente en este documento para quedar alineados con los cambios en el sistema, en línea con la reforma y el reposicionamiento estratégico del UNDS.

El sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP está alineado con el UN-SWAP a fin de garantizar un marco de rendición de cuentas coherente a niveles de país, regional y de sede. Dado que ambos mecanismos abarcan distintas partes del sistema de las Naciones Unidas, se usan distintos indicadores del desempeño según corresponda.

Existen varios mandatos intergubernamentales en las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (IGEM). Consulte el Anexo 7 para obtener un detalle completo vinculado a las áreas de desempeño cubiertas por el UNCT-SWAP. En el año 2015, los Estados Miembros de las Naciones Unidas adoptaron la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el centro. En la Agenda, se establece un compromiso con todos los países y grupos de interés para el trabajo conjunto en el logro de un crecimiento económico sostenible e inclusivo, del desarrollo social y de la protección ambiental.

No dejar a nadie atrás y llegar primero a las personas más excluidas son dos objetivos que están en el centro de la Agenda y que también se señalan en el informe del secretario general [“Nuestra agenda común”](#), donde se establece el compromiso de centrar la atención en las mujeres y las niñas a fin de acelerar el logro de los ODS. El principio de IGEM apunala estos objetivos basados en las normas y los estándares que las Naciones Unidas defienden y promueven, entre ellos, la planificación, la implementación y la

presentación de informes con perspectiva de género coherente e integrada para todo el sistema.

La revisión cuatrienal amplia de la política (QCPR, por sus siglas en inglés) de 2020 hace un llamamiento a una transversalización de género optimizada y acelerada a través de la implementación del sistema de calificación del UNCT-SWAP, con resoluciones consecutivas del Consejo Económico y Social sobre transversalización de género que también convoquen la plena implementación del UNCT-SWAP a todo el sistema de las Naciones Unidas.

“La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son esenciales para el cumplimiento de la Agenda 2030 y de todos los ODS. A fin de integrar la atención sobre estas cuestiones en todo el Marco de Cooperación, la entidades de las Naciones Unidas para el desarrollo deben otorgar a la igualdad de género un papel central en la programación, impulsando la participación activa y efectiva tanto de las mujeres como de los hombres, y empoderando sistemáticamente a las mujeres y las niñas, en consonancia con los requisitos mínimos acordados por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (GNUDS) en el sistema de calificación de la igualdad de género del plan de acción para todo el sistema de los equipos de las Naciones Unidas en los países”. (Directrices del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible, 2019:11).

El sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP es un marco de rendición de cuentas que impulsa la mejora en la planificación, la coordinación, la programación y los resultados de IGEM a nivel de los países, que depende del apoyo de los Estados Miembros para el logro de los ODS. El UNCT-SWAP brinda apoyo a los UNCTs con un método de autoevaluación y presentación de informes sobre su postura con relación a una serie de indicadores del desempeño tomados de mandatos intergubernamentales y basados en la revisión y el análisis de los procesos de los UNCTs.

La actualización del 2023 del sistema de calificación del UNCT-SWAP queda en línea con los nuevos protocolos y orientaciones del UNDS para incorporar plenamente directivas en los requisitos y procedimientos de presentación de informes en línea, y toma la revisiones de las experiencias de los UNCTs en la aplicación de la metodología, así como también incorpora ideas innovadoras y lecciones de otros marcos de rendición de cuentas en materia de género de las Naciones Unidas, en particular, del sello de igualdad de género del PNUD, la auditoría participativa de género de la OIT y el marcador de género y edad del Comité Permanente entre Organismos.

Siete dimensiones y quince indicadores del desempeño: El UNCT-SWAP se organiza en siete dimensiones que atienden los componentes clave de IGEM: planificación; programación, monitoreo y evaluación; alianzas, comunicaciones e incidencia; liderazgo y cultura institucional; capacidades y arquitectura de género; recursos; y resultados. Cada dimensión incluye requisitos mínimos para los indicadores del desempeño que deben cumplir los UNCTs.

FIGURA 1: SISTEMA DE CALIFICACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO UNCT-SWAP



DISEÑO DE LA GUÍA

Esta guía sienta las bases del proceso de evaluación del UNCT-SWAP para la presentación de los informes exhaustivos y anuales, seguido de orientaciones detalladas sobre cómo puntuar cada indicador de desempeño. Comprende lo siguiente:

- Definiciones y calificaciones del indicador de desempeño.
- Instrucciones paso a paso sobre cómo completar la calificación del indicador.
- Ejemplo de justificación y calificación de un indicador
- Información y recomendaciones sobre cómo cumplir los requisitos de cada indicador.

Los anexos contienen más material de apoyo.

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA ESTA GUÍA?

Los coordinadores de evaluación y los equipos de evaluación interagencial (IAT's) son las principales personas usuarias. La guía les brinda a los equipos de evaluación interagencial un enfoque paso a paso. Entre las personas usuarias secundarias se encuentran otros miembros de los UNCT, incluyendo puntos focales de género y miembros de grupos interagenciales con distintas responsabilidades con relación a los requisitos del UNCT-SWAP, así como personal a cargo de la planificación y el control de calidad a nivel regional y de sede.

IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CALIFICACIÓN DEL UNCT-SWAP

La evaluación del UNCT-SWAP empieza con la presentación de un informe exhaustivo de los 15 indicadores de desempeño, seguido de actualizaciones anuales del avance. Para obtener más detalles, consulte la sección "Presentación de Informes exhaustivos y anuales".

El mecanismo de coordinación de género tiene un rol fundamental, ya que encabeza las evaluaciones del UNCT-SWAP. Las agencias colíderes del grupo interagencial de género o su equivalente, en estrecha colaboración con la Oficina del Coordinador Residente, son responsables de llamar a reuniones, de coordinar y consolidar los aportes de las personas que conforman los grupos de Coordinación de las Naciones Unidas, representadas en el equipo de evaluación interagencial (ONU Mujeres. Grupos temáticos sobre cuestiones de género: normas y procedimientos, 2021).

Antes de poner en marcha la evaluación exhaustiva, es necesario que el UNCT, bajo la dirección del Coordinador Residente, apruebe la evaluación, para lo cual deberá informarse a las y los jefes de las Agencias sobre el objetivo, el alcance y el calendario propuesto para el ejercicio. Deberá pedirse a las y los jefes de las Agencias que designen a las personas miembros del IAT para garantizar la representación de todas las entidades, incluidas las que no tienen presencia física.

El equipo de evaluación interagencial impulsa la autoevaluación y la planificación de acciones del UNCT-SWAP para garantizar la colaboración interagencial en la medición del desempeño de los indicadores del UNCT-SWAP con relación a los requisitos mínimos. El ejercicio debe tener alta participación para que pueda promover un diálogo interno y el reflejo de esa participación en los resultados. Los hallazgos del UNCT-SWAP conforman un plan de acción estructurado y pensado para mejorar el desempeño del UNCT en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

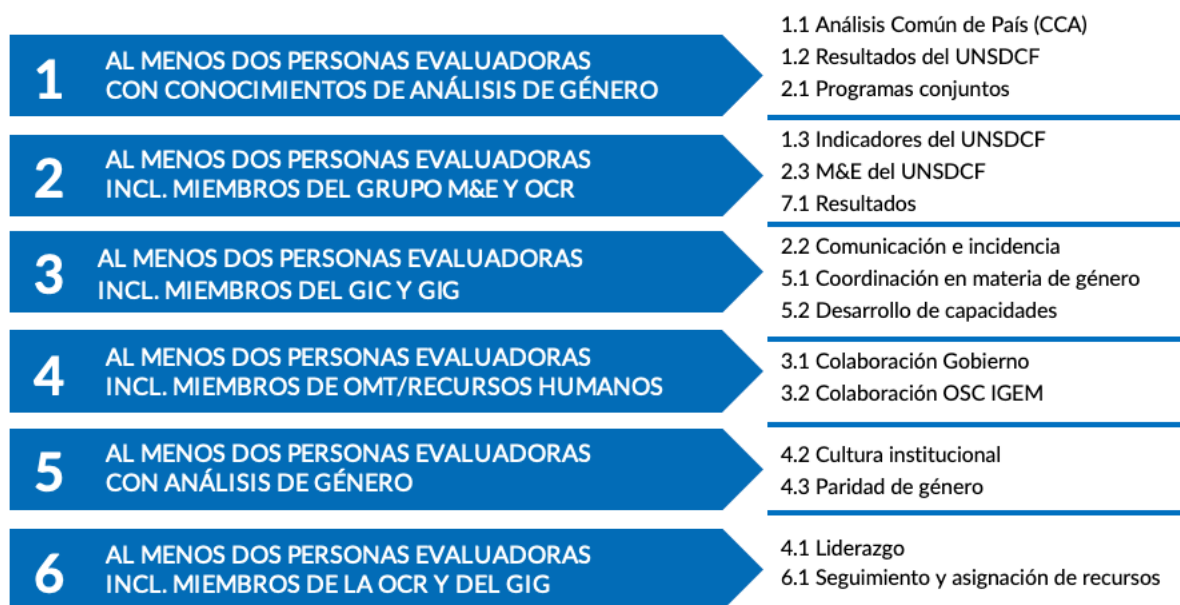
EQUIPO DE EVALUACIÓN INTERAGENCIAL

El IAT debe incluir una representación multidisciplinaria, y cerciorarse de mostrar un panorama diverso, con inclusión con relación a los géneros, la edad, el origen étnico, la antigüedad en el cargo, entre otros factores, como también la participación de miembros con experiencia en género y responsabilidades de gestión. Los equipos son de composición variable en cuanto al número y según el contexto de los países, pero, a menudo, están integrados por entre 10 y 25 miembros. Se recomienda la participación de representantes de los siguientes grupos y oficinas interagenciales:

- Oficina del Coordinador Residente.
- Grupos temáticos sobre cuestiones de género u otro mecanismo de coordinación de género.
- Grupo de comunicaciones de las Naciones Unidas.
- Grupo de monitoreo, evaluación y aprendizaje (M&E)
- Equipo de Gestión de las operaciones/Recursos humanos
- Equipo de Gestión de Programa.
- Grupos de Resultados.

Las personas que conforman el equipo de evaluación interagencial trabajan en subgrupos para evaluar según los indicadores. A continuación, encontrará sugerencias para agrupar grupos de indicadores, pero las designaciones y agrupaciones pueden variar en cada país.

FIGURA 2. POSIBLE DIVISIÓN DEL TRABAJO PARA LA EVALUACIÓN DE INDICADORES POR EQUIPOS INTERAGENCIALES



El equipo de evaluación interagencial tiene la responsabilidad colectiva de aportar pruebas en forma de Medios de Verificación (MdV) y análisis para justificar las calificaciones bajo el liderazgo de las personas que coordinan la evaluación. Las y los coordinadores deben reunirse con el equipo para dar información a las y los miembros, fijar líneas de tiempo y facilitar la distribución de responsabilidades para indicadores específicos, y así garantizar que al menos dos personas del equipo trabajen en conjunto para calificar cada indicador. Los UNCTs podrán elegir contratar servicios de consultoría para facilitar el ejercicio, pero la responsabilidad seguirá a cargo del equipo de evaluación interagencial en cuanto al análisis y la justificación, con supervisión de los coordinadores. Encontrará un modelo de términos de referencia en el Anexo 3.1.

Soporte técnico en línea: Helpdesk del UNCT-SWAP

Un *Helpdesk* (genderscorecard.helpdesk@unwomen.org) está disponible para ayudar a garantizar la calidad, responder a cualquier pregunta y proporcionar asistencia técnica durante todo el proceso. Se anima a los equipos a que se pongan en contacto con el *Helpdesk* durante todo el proceso de evaluación. Las Oficinas Regionales de ONU Mujeres también ofrecen apoyo continuo por parte de los Especialistas en Coordinación de cada región. Para ponerse en contacto con las oficinas regionales de ONU Mujeres, diríjase al *Helpdesk*.

Consulte también la Caja de herramientas de uso (disponible en inglés y francés) del Anexo 2, que aporta recursos en línea para la implementación del sistema de calificación, con una guía paso a paso de apoyo para apoyar un enfoque común en la implementación.

PRESENTACIÓN DE INFORMES EXHAUSTIVO Y ANUAL

La presentación de un Informe exhaustivo sienta las calificaciones de línea de base para todos los indicadores del desempeño. La presentación del informe anual de avance impulsa el progreso hacia el cumplimiento con creces de los requisitos del indicador. Consulte las Tablas 1 y 2 para obtener un panorama de cada etapa del proceso de evaluación.

Se solicita un Informe exhaustivo del UNCT-SWAP por ciclo del Marco de Cooperación y se recomienda elaborarlos en la fase de planificación de cada nuevo Marco de Cooperación para permitir que los hallazgos aporten información a ese ciclo. Los

INDICADOR DE DESEMPEÑO:	CALIFICACIÓN:
Resultados y explicación <i>Enumerar los resultados/conclusiones por criterios (a, b, c,...), indicando para cada criterio si se ha "cumplido" o "no se ha cumplido" e incluyendo el análisis y la justificación pertinentes.</i>	
Pruebas o medios de verificación (MdV) <i>Enumere los documentos y fuentes utilizados para verificar las conclusiones.</i>	

¹ También puede ponerse en contacto con el servicio de asistencia para obtener los datos de

contacto de los consultores expertos del UNCT-SWAP.

informes exhaustivos comprenden la evaluación de todos los 15 indicadores del desempeño y la confección del plan de acción que brindará una línea de base a los informes anuales de avance.

Los informes anuales de avance del UNCT-SWAP deben incluir una nueva evaluación de al menos cinco indicadores del desempeño y una actualización de la implementación del plan de acción del UNCT-SWAP. Los equipos de evaluación interagencial deberán decidir en conjunto qué indicadores reevaluar, con el centro en aquellas áreas del desempeño donde se necesita una mejora sustancial.

Los informes anuales se confeccionan en el cuarto trimestre de cada año calendario, luego de la consecución del informe exhaustivo. Los equipos solo confeccionan un informe por año calendario. Si el informe exhaustivo termina de elaborarse en cualquier momento de un año calendario, el informe anual se confeccionará en el cuarto trimestre del año calendario siguiente.

EL SISTEMA DE CALIFICACIÓN

Las calificaciones según los requisitos mínimos permiten a los UNCTs hacer una autoevaluación y elaborar informes acerca de su condición con relación a cada indicador, e impulsar el logro de niveles más altos de cumplimiento. Los cuatro niveles del sistema de calificación son los siguientes:

- **Excede los requisitos mínimos.**
- **Cumple los requisitos mínimos.**
- **Se aproxima a los requisitos mínimos.**
- **Carece de los requisitos mínimos.**

Los UNCTs califican como “se aproxima a”, “cumple” o “excede” los requisitos mínimos según los criterios que cumplen con relación a cada indicador. La mayoría de los indicadores tienen múltiples criterios. Si los UNCTs no cumplen con los criterios que se establecen en la línea de base “se aproxima a los requisitos mínimos”, el indicador debería quedar puntuado como “carece de los requisitos mínimos”.

Los equipos deben indicar claramente en la justificación de cada criterio si se ha “cumplido” o “no se ha cumplido” según los ejemplos proporcionados para cada indicador. Según la plantilla de informe de indicador de desempeño, debe incluirse **una justificación acerca de los motivos de cada calificación, con respaldo de los datos reunidos.** Los ejemplos que aparecen a lo largo de esta Guía indican el nivel de detalle que debe proporcionarse, teniendo en cuenta que la plataforma limita la longitud de las entradas, por lo que las descripciones deben ser concisas.

Como en todos los sistemas de clasificación, puede haber un elemento de subjetividad en el proceso de clasificación. Para minimizar la subjetividad, los indicadores de desempeño se han puesto a prueba y están claramente definidos para reducir las ambigüedades. Los desacuerdos relativos a las calificaciones deben discutirse con el IAT más amplio para llegar a un consenso.

También puede ponerse en contacto con el *Helpdesk* y las oficinas regionales de ONU Mujeres para obtener asesoramiento técnico.

A través del *Helpdesk* podrá encontrar una versión electrónica de la plantilla para la presentación de informes sobre indicadores de desempeño, además de la [Caja de herramientas para la evaluación del sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP y la implementación del plan de acción \(en inglés\)](#). Consulte el Anexo 1 para más información. Puede encontrar la plantilla en la sección “Plantillas del UNCT-SWAP”.

PLANES DE ACCIÓN Y SEGUIMIENTO

La planificación de medidas es parte integral de una presentación integral de informes, que contenga actualizaciones de las actividades compartidas en el informe anual de avance. Los planes de acción deben incluir lo siguiente:

- Un **calendario** realista para mejorar los resultados de indicadores del desempeño puntuales.
- **Recursos** necesarios para mejorar este desempeño.
- **Responsabilidad de monitoreo** para fomentar la descentralización de la rendición de cuentas en materia de GEWE mediante la asignación de acciones a los grupos interagenciales pertinentes.

Para implementar los planes de acción hace falta la aprobación de los UNCTs una vez terminado el informe. Una buena práctica es integrar las acciones clave en los planes de trabajo de los grupos interagenciales responsables a la vez que se hace un monitoreo general del avance del plan de acción como parte de las responsabilidades del grupo temático sobre cuestiones de género o del grupo de monitoreo, evaluación y aprendizaje.

En el *Helpdesk* podrá encontrar una versión electrónica de plantilla de plan de acción, además de la Caja de herramientas para la evaluación del sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP y la implementación del plan de acción. Consulte el Anexo 1 para más información. Puede encontrar la plantilla en la sección “Plantillas del UNCT-SWAP”.

PLANTILLA DE PLAN DE ACCIÓN DEL SISTEMA DE CALIFICACIÓN DEL UNCT-SWAP

Action	Responsibility	Required Resources and Source	Timing	Explanation and Links to SWAP-Scorecard Assessment
Dimension 1 - Planning				
Dimension 2 - Programming and M&E				
Dimension 3 - Partnerships				
Dimension 4 - Leadership and Organizational Culture				
Dimension 5 - Gender Architecture and Capacities				
Dimension 6 - Resources				
Dimension 7 - Results				

ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD Y FINALIZACIÓN EN LA PLATAFORMA DEL UNCT-SWAP

ONU Mujeres, en calidad de Secretaría del UNCT-SWAP, creó una plataforma de presentación de informes en línea, con acceso a través de <https://unswap.unwomen.org>. Todas las presentaciones de informes se efectúan a través de esta plataforma. El *Helpdesk* da acceso a la plataforma para 2 a 4 puntos focales de la plataforma de UNCT-SWAP por cada equipo, con al menos uno de la oficina del coordinador residente y uno del grupo temático sobre cuestiones de género (consulte Tabla 1 Etapa 4 y Anexo 6 para más detalles).

Deben adjuntarse los borradores de informes de avance anual y exhaustivo, con control de calidad y completos, en la plataforma específica del UNCT-SWAP antes de conseguir la aprobación de estos equipos. Debe calcular hasta dos semanas para el proceso de finalización.

Una vez finalizados en la plataforma UNCT-SWAP, las calificaciones finales serán compartidas con DCO por el *Helpdesk* para que puedan reflejarse en UN INFO.

Modelos emergentes de buenas prácticas para integrar los sistemas de calificación de género, juventud y discapacidad

El sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP es uno de los varios marcos de rendición de cuentas que se centra en garantizar los principios de no dejar a nadie atrás en las operaciones de los UNCT, junto con los sistemas de calificación de inclusión y discapacidad, y de juventud 2030. Si bien los tres sistemas de calificación son distintos, los procesos podrán integrarse para obtener un enfoque eficiente y combinado. Entre algunos ejemplos de buenas prácticas, podemos mencionar los siguientes:

- La responsabilidad de la presentación anual coordinada de los informes según los tres sistemas de calificación recae sobre la Oficina del Coordinador Residente, a fin de garantizar que los resultados sean colectivos y que los UNCTs puedan someter a la aprobación y se puedan tomar decisiones sobre la base de la información de acciones prioritarias que garanticen el foco en no dejar a nadie atrás en la planificación anual del trabajo.
- La responsabilidad de la implementación coordinada de los tres sistemas de calificación recae en el mecanismo de coordinación de género y derechos humanos, en el que cada organismo individual lleva adelante la tarea de hacer un seguimiento de los distintos componentes de un plan de acción integrado. Así, los UNCTs pueden nutrirse del conocimiento y los mandatos de cada organismo a la vez que identifican oportunidades estratégicas para mejorar el desempeño de los tres sistemas de calificación en simultáneo.
- Se toma un enfoque interseccional hacia la actualización del análisis común de país de los UNCTs que revisa y agrega información y analiza en simultáneo según los indicadores de género, discapacidad y juventud para que los UNCTs avancen hacia el cumplimiento de los requisitos en los tres marcos de rendición de cuentas.

Tabla 1 - EVALUACIONES EXHAUSTIVAS DEL UNCT-SWAP

Los informes exhaustivos del UNCT-SWAP se confeccionan una vez por ciclo del Marco de Cooperación; en ellos se evalúan los 15 indicadores del desempeño y se fija una línea de base para el avance anual.

Responsabilidad	Actividad	Tiempo ²
Etapa 1 - Preparación de la evaluación exhaustiva		
Coordinador/a(es), con apoyo del grupo temático sobre cuestiones de género si lo hubiese	- Envío de informe a las y los jefes de Agencias para garantizar la aprobación. - Fijación de plazo para el ejercicio. - Solicitud a las y los jefes de Agencias para que nombren a los miembros de su equipo de evaluación. - Optativo: contratación de un consultor externo para su asistencia en la facilitación del trabajo.	1-2 meses antes de la evaluación.
Etapa 2 – Autoevaluación		
Equipo de evaluación interagencial liderado por las y los coordinadores	- Revisión de la orientación técnica del UNCT-SWAP. - Participación en reunión informativa para lanzar el ejercicio. - Fijación de grupos de indicadores del desempeño. - Recopilación de evidencia, análisis de datos y calificación de indicadores. - Presentación de hallazgos en el taller de consolidación de equipo para validar y consensuar los resultados y empezar con la planificación de la acción.	4-8 semanas
Etapa 3 - Planificación de la acción		
Equipo de evaluación interagencial liderado por los coordinadores	Desarrollo de un plan de acción para mejorar el desempeño según los hallazgos. Nota: puede incluirse el desarrollo del plan de acción durante o después del taller de consolidación.	1-2 semanas
Etapa 4 - Aseguramiento de la calidad		
Punto(s) focal(es)	- Designar entre dos y cuatro miembros del equipo de evaluación interagencial como puntos focales y avisar al <i>Helpdesk</i> para que les garantice el acceso a la plataforma del UNCT-SWAP (consulte el Anexo 6 para obtener más detalles sobre el registro como punto focal). - Cargue para revisión el borrador de hallazgos y las actividades del plan de acción en la plataforma del UNCT-SWAP (consulte el Anexo 6 para más detalles). - Responda los comentarios para poder terminar el informe.	Al terminar el borrador.
Etapa 5 – Finalización		
Coordinador/a(es)	- Divulgación de los resultados de la evaluación y plan de acción a las y los jefes de Agencias para su aprobación y gestión. - Aseguramiento de la integración de las acciones en los planes de trabajo de los grupos interagenciales relevantes.	Tras la notificación de finalización en la plataforma.

² El calendario se proporciona para ofrecer una indicación de los plazos. El calendario puede adaptarse a las circunstancias y necesidades de cada UNCT.

Tabla 2 - EVALUACIONES DEL INFORME ANUAL DE AVANCE

Los informes exhaustivos preceden un Informe anual que refleja los cambios en las calificaciones de los indicadores de desempeño y en el avance de la implementación del plan de acción del UNCT-SWAP. Se deben reevaluar como mínimo 5 indicadores del desempeño.

Responsabilidad	Actividad	Plazo
Etapas 1 - Preparaciones para la presentación del informe anual		
Coordinador/a(es), con apoyo del grupo temático sobre cuestiones de género si lo hubiera	Envío de informe a las y los jefes de Agencias para garantizar la aprobación. Actualización de miembros del equipo de evaluación interagencial, si corresponde. Rotar los puntos focales nombrados, según corresponda, y avisar al <i>Helpdesk</i> para que garantice a los nuevos el acceso a la plataforma del UNCT-SWAP (consulte el Anexo 6 para obtener más detalles sobre el registro como punto focal).	Octubre de cada año, excepto en el año en que el UNCT ha presentado un Informe exhaustivo
Etapas 2 - Reevaluación de indicadores específicos		
Equipo de evaluación interagencial liderado por las y los coordinadores	Revisión de orientaciones para la presentación de informes anuales de avance. Selección de al menos 5 indicadores del desempeño para reevaluar. Designación de responsabilidades dentro del equipo de evaluación interagencial para que los subgrupos reevalúen los indicadores específicos. Recopilación de evidencia y análisis de datos de los indicadores seleccionados. Coordinación con los grupos interagenciales relevantes para que informen acerca de la implementación de las actividades del plan de acción. Divulgación de hallazgos en reunión de equipo o por vía electrónica para asegurar el consenso o la validación de resultados, así como para actualizar y ajustar el plan de acción.	2-4 semanas
Etapas 3 - Aseguramiento de la calidad		
Punto(s) focal(es)	Cargue para revisión el borrador de hallazgos y las actividades del plan de acción en la plataforma del UNCT-SWAP (consulte el Anexo 6 para más detalles). Responda los comentarios para poder terminar el informe.	Sube el borrador a mediados de noviembre (el plazo exacto se determina y se informa cada año) y atiende los comentarios del servicio de asistencia global de UNCT-SWAP según sea necesario antes de finalizar el informe.
Etapas 4 - Finalización		
Coordinador/a(es)	Divulgación de los resultados de la evaluación y las actualizaciones a organizaciones y organismos humanitarios para su aprobación y gestión.	Una vez presentado el informe a mediados de noviembre y garantizada su calidad.

ORIENTACIÓN TÉCNICA DEL UNCT-SWAP



1. PLANEACIÓN

INDICADOR 1.1 | EL ANÁLISIS COMÚN DE PAÍS INTEGRA EL ANÁLISIS DE GÉNERO

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
El análisis común de país (CCA) incluye lo siguiente: a) Análisis de género en al menos el 50% de las secciones, incluidas las causas subyacentes de la desigualdad de género y de la discriminación, en línea con las prioridades de los ODS, específicamente, del ODS 5. y b) Algunos datos desagregados por sexo y sensibles al género.	El análisis común de país incluye lo siguiente: a) Análisis de género en al menos el 80% de las secciones, incluidas las causas subyacentes de la desigualdad de género y de la discriminación, en línea con las prioridades de los ODS, específicamente, del ODS 5. y c) Datos desagregados por sexo y sensibles al género de manera consistente.	Cumple los requisitos mínimos. y El análisis común de país incluye lo siguiente: c) Análisis de género específico sobre las personas más excluidas

Medios de verificación: Documentos del CCA

Recursos

[Directrices del UNSDCF \(2019\)](#)

[Anexos Consolidados de las Directrices del Marco de Cooperación del GNUDS \(2022\)](#)

[Paquete complementario del UNSDCF \(2020\)](#)

[Manual de transversalización de género para resultados con igualdad de género de ONU Mujeres \(2022\)](#)

[Operacionalizar la promesa de no dejar a nadie atrás. Documento del GNUDS \(2022\)](#)

PASOS PARA CALIFICAR ESTE INDICADOR

1. REVISIÓN

Revisar el análisis común de país o un documento similar; buscar evidencias de la presencia o ausencia de información que cumpla con los criterios del indicador.

2. ANÁLISIS Y JUSTIFICACIÓN

Tomar notas que respalden la evidencia que se halló para cada uno de los criterios enumerados (a, b y c). Consulte más abajo recomendaciones para cada criterio.

3. CALIFICACIÓN E INFORME

Calificar el indicador según los hallazgos. Completar la plantilla de resultados, con detalles para cada criterio que respalden la calificación (consulte el ejemplo).

CÓMO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

“En el análisis común de país se debe prestar especial atención a las poblaciones más vulnerables y a los factores que afectan su capacidad de reclamar por sus derechos y beneficiarse del desarrollo del país. Incluye un análisis de las causas profundas y de los factores que promueven la vulnerabilidad con un enfoque basado en los derechos, y un análisis multidimensional de sus riesgos interconectados. Esto debe incluir un análisis de género en profundidad acerca de las causas estructurales de la desigualdad de género y la discriminación, con información desagregada y sensible al género, que evalúe el empoderamiento de las mujeres”. (Paquete complementario del Marco de Cooperación del GNUDS, 2020: 16-17).

Para **cumplir con los requisitos** de este indicador, los UNCT deben hacer lo siguiente:

Incluir un análisis de género del 80% o más de las secciones comprendidas en el análisis común de país e integrar esa reflexión en la profundidad general del análisis del documento.

En los [“Anexos Consolidados de las Directrices del Marco de Cooperación”](#) (GNUDS, 2022:9-11) se identifican 10 elementos que deben cubrir los análisis comunes de los países:

1. Grupos de poblaciones en riesgo de quedar atrás y sus principales factores de exclusión.
2. Análisis de desarrollo social y exclusión.
3. Análisis de transformación económica.
4. Análisis de medio ambiente y cambio climático.
5. Análisis político y de gobernabilidad.
6. Análisis multidimensional de riesgo de ODS.
7. Vínculos entre la prevención y la acción humanitaria, desarrollo y paz.
8. Visión y plan de desarrollo nacionales con relación a la Agenda 2030.
9. Análisis del panorama financiero.
10. Análisis de socios y grupos de interés.

Los análisis comunes de los países pueden tener un número variable de secciones. Es importante calcular un porcentaje que incluya el análisis de género sobre la base del número total de secciones del análisis común de país.

y

- El análisis común de país o su equivalente debería usar de modo uniforme datos desagregados por sexo y sensibles al género. “Uniforme” quiere decir que todos los datos basados en la población y disponibles deberían estar desagregados por sexo siempre que sea posible, en especial, en lo concerniente a información basada en la población y sus principales obstáculos frente al desarrollo, según señale el análisis común de país.

Calificar este indicador conlleva una rigurosa revisión del análisis común de país. Si no hay información disponible desagregada por sexo o sensible al género, esto debe constar en el análisis común de país, junto con todas las iniciativas para facilitar el uso de datos vinculados a IGEM en lo sucesivo. El UNCT tendrá la responsabilidad de incluir información desagregada por sexo y sensible al género o bien explicar por qué no está disponible esta información. Consulte la [Caja de herramientas de buenas prácticas del UNCT-SWAP](#) para ver ejemplos de buenas prácticas a nivel del país (consulte el Anexo 1).

El análisis común de país deberá estar calificado como **se aproxima a los requisitos mínimos** si se efectúa un análisis sensible al género en el 50% o más de las secciones (criterio a) e incluye datos desagregados por sexo y/o sensibles al género en al menos el 50% de las secciones del análisis común de país (criterio b). Si ambos criterios se cumplen en el análisis común de país, debería recibir una calificación del tipo “se aproxima”. Si solo se cumple uno de los criterios, el indicador debe calificarse como “carece de los requisitos mínimos”.

Un análisis común de país **excede los requisitos** si cumple con los requisitos mínimos y además incluye un análisis específico y en profundidad de los grupos marginados por su género, en línea con el foco de los ODS en la inclusión y en no dejar a nadie atrás. Algunos ejemplos de grupos marginados específicamente por su género pueden ser mujeres o niñas de zonas rurales, mujeres o niñas con discapacidad, jefas de hogar, personas de la comunidad LGBTIQ+, hombres y mujeres que han abandonado los estudios, etc.

Si no hay ningún tipo de análisis o lo hay en niveles bajos (menos del 50%) para los criterios a y/o b en el análisis común de país, la calificación debería ser **“carece de los requisitos mínimos”**.

¿CÓMO ES UN ANÁLISIS DE GÉNERO ADECUADO?

El análisis de género en el análisis común de país debería seguir los principios rectores establecidos en los [Anexos Consolidados de las Directrices del Marco de Cooperación](#) (GNUDS, 2019:9), incluido el análisis de las causas profundas de los obstáculos para el desarrollo, el desglose de datos, el análisis (de causas) integrado, el análisis a futuro y la consideración de las brechas de capacidad institucional. Para más información, consulte el capítulo 3, “Análisis de género, un punto de partida clave para la transversalización de género” del [Manual de transversalización de género para resultados con igualdad de género](#) (2022, disponible en inglés).

El análisis de género integral en el análisis común de país sienta las bases para planificación, programación y resultados mejores, entonces, el análisis de género es central para revisar con precisión la coyuntura nacional, identificar las causas sistémicas de las desigualdades de género, y garantizar que las intervenciones atiendan el principio de no dejar a nadie atrás.

Además, este análisis es el proceso de evaluar los efectos en las mujeres y los hombres, y en las niñas y los niños, de todas las medidas planificadas, de modo tal que se pongan de manifiesto las desigualdades y podamos demostrar cómo promover la igualdad de género. Un análisis de género adecuado muestra las diferencias entre los géneros en materia de derechos, roles y responsabilidades en un contexto dado y promueve cursos alternativos de acción, por ejemplo, con el examen de lo siguiente:

- Desigualdades de género a nivel de país y local en el **acceso al control de los recursos**, por ejemplo, ingresos, tiempo, tecnologías, tierra, animales de cría, servicios financieros, salud, educación, empleo, información y comunicación.
- **Poder y toma de decisiones** como las oportunidades de incidencia de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones, así como las capacidades de las instituciones y los mecanismos vigentes para promover la igualdad de género, y también evaluar las capacidades específicas en materia de género para tomar decisiones con libertad y ejercer el poder.
- **Derechos jurídicos y condiciones**, entre ellas, la evaluación de cómo el país cumple con los marcos y requisitos del derecho internacional de los derechos humanos, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), así como evaluar cómo se dispensa el trato a las mujeres y a los hombres en la codificación jurídica formal y consuetudinaria, y también en los sistemas jurídicos.
- **Prioridades, limitaciones y motivaciones de las mujeres**, con una revisión de las distintas necesidades e intereses de las mujeres y de los hombres,

descripciones de barreras de las mujeres al buscar satisfacer sus intereses prácticos y estratégicos en materia de género, y una identificación de oportunidades para una mayor igualdad de género y para el empoderamiento de las mujeres.

- **Creencias y normas consuetudinarias y tradicionales** al examinar el rol en la formación y el refuerzo de realidades marcadas por el género.
- **Estrategias para movilizar la autonomía de las mujeres y atender las desigualdades de género** como un catalizador clave para el logro de los ODS, incluido el ODS 5.

RECOMENDACIONES PARA LOS EQUIPOS DE EVALUACIÓN

- El análisis común de país debe actualizarse periódicamente para informar el trabajo de las Naciones Unidas permanentemente ([Directrices del Marco de Cooperación, 2019](#): 17-18). La evaluación del sistema de calificación debería estar basada en el análisis común de país actual al momento del ejercicio.
- El equipo de evaluación debería incluir a miembros con experiencia en análisis de género, así como en monitoreo y evaluación, estadísticas y datos.
- El grado de inclusión del análisis de género puede ser un área de incertidumbre para los UNCTs. Hay una tendencia a tratar el tema de la IGEM con relación a cuestiones específicas, por ejemplo, salud y educación, pero hay casi siempre una dimensión de género para todas las áreas y obstáculos frente al desarrollo. Entonces, el ejercicio del sistema de calificación del UNCT-SWAP se convierte en una oportunidad para tratar cómo y dónde incluir el análisis de género en la planificación del UNCT.
- Los datos sensibles al género incluyen información específica de género, por ejemplo, de violencia de género, el estado de las recomendaciones de la CEDAW, y la ratificación de nuevas leyes sobre igualdad de género. En los casos en los que no haya datos nacionales con sensibilidad de género, el análisis común de país puede tomar otras fuentes de información, incluidos estudios de caso e investigación cualitativa.
- Un tema común en muchos países es la falta de datos desagregados por sexo a nivel nacional. Al revisar el análisis común de país, es importante recordar que los UNCT son responsables de incluir datos desagregados por sexo de modo uniforme y donde esto sea posible, y destacar los déficits de datos donde los haya. También debe ponerse de manifiesto el impacto de la programación en los déficits de datos. En otras palabras, donde los datos no estén presentes, se deben discutir las implicaciones de esto.

EJEMPLO

Indicador 1.1. Análisis común de país

Calificación: Se aproxima a los requisitos mínimos

Hallazgos y explicación

El análisis común de país incluye el análisis de género y datos desagregados por sexo en algunas secciones, pero no cumple los requisitos mínimos, puesto que no incluye este tipo de análisis en el 80% o más de las secciones.

- a) **Análisis de género está presente en al menos el 50% de las secciones, incluidas las causas subyacentes de la desigualdad de género y de la discriminación, en línea con las prioridades de los ODS, específicamente, del ODS 5. Cumplido.** El análisis de género se encuentra en seis de las nueve secciones del análisis común de país: grupos de la población en riesgo de quedar atrás, análisis del desarrollo social y la exclusión, análisis de riesgo de los ODS, análisis político y de gobernabilidad, plan de visión nacional y desarrollo, y análisis de grupos de interés aliados. No hubo un análisis de género en las siguientes tres secciones: análisis de transformación económica, análisis de medio ambiente y cambio climático, y análisis del panorama financiero. La prevención y el nexo acción humanitaria-desarrollo-paz no son parte del análisis común de país debido al contexto.
- b) **Algunos datos desagregados por sexo y sensibles al género. Cumplido.** Hubo cierto uso de datos desagregados por sexo cuando se suponía que debían estar disponibles. Se aportaron algunos datos desagregados en las seis secciones, que incluían un análisis de género, pero tenían inconsistencias y falta de información. No hubo datos desagregados en las tres secciones que no tenían análisis de género ni se hizo mención a las cuestiones relativas a la disponibilidad de información.

Evidencia y medios de verificación

Análisis común de país 2023

1.2 | LA IGUALDAD DE GÉNERO ESTÁ TRANSVERSALIZADA EN LOS RESULTADOS/OUTCOMES DEL MARCO DE COOPERACIÓN

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
a) La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se incorporan en la mayoría de los Resultados/Outcomes del Marco de Cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.	a) La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se incorporan en todos los Resultados/Outcomes del Marco de Cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5; o bien b) Un Resultado/Outcome del Marco de Cooperación se dedica específicamente a la igualdad de género, en línea con la teoría del cambio del marco de cooperación y las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.	a) La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se incorporan en todos los Resultados/Outcomes del Marco de Cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5; y b) Un Resultado/Outcome del Marco de Cooperación se dedica específicamente a la igualdad de género, en línea con la teoría del cambio del Marco de Cooperación y las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.

Medios de verificación: Documento del Marco de Cooperación, plan de trabajo conjunto en UN INFO.

Recursos:

[Directrices del UNSDCF \(2019\)](#)

[Paquete de complemento del UNSDCF \(2020\)](#)

[Documento complementario de los principios de programación del UNSDCF \(2020\)](#)

[Nota técnica del GNUDS sobre transversalización de género en la respuesta frente a la COVID-19 de los UNCTs \(2021\)](#)

[Manual de transversalización de género para resultados con igualdad de género de ONU Mujeres \(2022\)](#)

PASOS PARA CALIFICAR ESTE INDICADOR

1. REVISIÓN

Leer detenidamente cada resultado del Marco de Cooperación (UNSDCF) y observar si la transversalización de género es manifiesta o no (criterio a).

2. IDENTIFICACIÓN

Observar si hay algún resultado que trabaje sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en línea con el contenido (criterio b). En el siguiente recuadro encontrará definiciones de distintos tipos de resultados vinculados al género.

3. EVALUACIÓN

Evaluar cada resultado para ver si está alineado con los ODS y si tiene especial detenimiento en el ODS 5 (criterio b).

4. CALIFICACIÓN E INFORME

Calificar el indicador según los hallazgos. Completar la plantilla de resultados, con detalles para cada criterio que respalden o justifiquen la calificación (consulte el ejemplo).

CÓMO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

Para calificar este indicador, los equipos de evaluación deben revisar todos los resultados del Marco de Cooperación para observar si algunos o todos ellos han integrado la perspectiva de género en la descripción, los enunciados, los productos/outputs y los indicadores. Consulte el siguiente recuadro para ver ejemplos.

El indicador recibirá la calificación **“carece de los requisitos mínimos”** si la igualdad de género está integrada en menos del 50% de los resultados.

El indicador recibirá la calificación **“se aproxima a los requisitos mínimos”** si no tiene resultados específicos de igualdad de género, pero el 50% o más de sus resultados han integrado la igualdad de género en su análisis.

El indicador recibirá la calificación **“cumple los requisitos mínimos”** si todos los resultados articulan la IGEM y hay un nexo evidente con los ODS, en particular, con el ODS 5. La falta de la integración de género, aunque sea en una sola área de resultado representará un déficit en el cumplimiento con los requisitos mínimos.

Para cumplir con los requisitos, debe haber un resultado específico vinculado a la igualdad de género, o bien la igualdad de género debe estar visiblemente incorporada en todos los resultados del UNSDCF.

Para **exceder los requisitos**, tiene que haber un resultado

específico sobre igualdad de género y, **además**, la igualdad de género debería estar integrada en todos los demás resultados.

Criterio a): Todos los resultados del UNSDCF deberían integrar visiblemente la igualdad de género, aunque esta no sea el centro del resultado. La evidencia de la integración de género debería observarse tanto en la descripción del resultado como en las declaraciones del UNSDCF. **Al menos un producto/output³** y sus indicadores vinculados deberían demostrar su foco en la IGEM.

Criterio b): Para cumplir con este criterio, el UNSDCF debe tener al menos un resultado dirigido específicamente al género, que quiere decir que el objetivo principal del resultado sea promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, con un nexo directo con los ODS, en particular, con el ODS 5. Un resultado dirigido específicamente al género debería demostrar un foco en la IGEM en la descripción y la declaración del efecto directo. Al menos el 75% de los resultados e indicadores asociados debería tener foco en la IGEM para calificar como resultado dirigido específicamente al género.

RECOMENDACIONES PARA LOS EQUIPOS DE EVALUACIÓN

- Un desafío para los UNCT podrá ser determinar cómo y dónde transversalizar la IGEM en los resultados del Marco de Cooperación. El análisis común de país debería orientar al UNCT para que incluya la IGEM a fin de identificar brechas o áreas en las que haya desigualdad de género. Debería haber una buena conexión y un seguimiento entre las cuestiones vinculadas al género que se hayan identificado en el análisis común de país y las declaraciones de resultados.
- A menudo, las declaraciones de resultados incluyen a las mujeres como parte de los grupos “vulnerables” o agregan frases como “con relación a las mujeres”. Esto no es transversalizar, sino que no son nada más que palabras. Para que haya transversalización de género en los resultados, debe haber evidencia de una integración de los asuntos de género en la descripción, en las declaraciones, en los productos/outputs y en los indicadores del resultado.
- A veces, puede ser difícil notar si un resultado integra el género o si tiene a la IGEM en el centro. En el caso de la integración, el género aparecerá como una parte del resultado y se evidenciará en al menos un producto/output, mientras que, en el caso de un resultado específico la IGEM será el foco principal y ello se evidenciará en al menos el 75% de los productos/outputs.

³ Si el UNSDCF no incluye productos, consulte el PTC en UN INFO para calificar

según este criterio.

Resultados integrados y específicos en materia de igualdad de género: Comprender la diferencia

La transversalización o **incorporación de la perspectiva de género** es "... el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros". ([Conclusiones convenidas del Consejo Económico y Social, 1997/2](#)).

Los resultados con **integración de la perspectiva de género** atienden visiblemente la igualdad de género dentro de un objetivo más amplio o de un área temática. Por ejemplo:

- Para 2027, la juventud, las mujeres y los grupos vulnerables se beneficiarán de las mejoras en el acceso a la calidad de vida, del trabajo decente y de más oportunidades gracias a la inclusión y la equidad.
- Las sólidas políticas y los sistemas nacionales inclusivos, centrados en las personas, con perspectiva de género y basados en derechos humanos aportan a la igualdad de género, a la promoción de la protección social, a la cohesión y las sociedades pacíficas, con el foco puesto en las poblaciones más vulnerables, entre ellas, las mujeres, la juventud y las minorías.

El objetivo principal de los resultados dirigidos específicamente al género es la igualdad de género. Por ejemplo:

- Para 2026, las mujeres y las niñas habrán mejorado sus condiciones y tendrán acceso igualitario a recursos, oportunidades y derechos, y disfrutarán una vida sin violencia ni discriminación.
- Las mujeres y las niñas tendrán más acceso a oportunidades socioeconómicas: servicios económicos y tecnológicos para su empoderamiento, y servicios de prevención y gestión en respuesta a todas formas de violencia, incluidas las prácticas nocivas tradicionales.

EJEMPLO

Indicador 1.2 Resultados del Marco de Cooperación	Calificación Cumple los requisitos mínimos
--	---

Hallazgos y explicación

El Marco de Cooperación 2022-2026 tiene cuatro resultados, uno de ellos se centra en el empoderamiento de las mujeres y otros dos tienen la IGEM visiblemente integrada.

- El género se incorpora en todos los resultados, en línea con las prioridades de los ODS. No cumplido.** Se incorporó la perspectiva de género en tres de los cuatro resultados (dos integran el género y uno está dirigido específicamente al género). Los resultados están alineados con el ODS 5.
 - El resultado 1 de desarrollo económico inclusivo está sólidamente vinculado a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres en su descripción y en la declaración de resultados. Cuatro de los seis productos/outputs e indicadores asociados incorporan la IGEM.
 - El resultado 2 de justicia social destaca la colaboración con los socios nacionales en materia de empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como el trabajo en temas de salud materna y planificación familiar, tanto en la descripción como en la declaración de resultados. Dos de los productos/outputs e indicadores asociados se dirigen específicamente a la IGEM.
 - El resultado 3 de medio ambiente y cambio climático menciona las diferencias de género en la descripción, pero no en la declaración del resultado, ni en los productos/outputs ni en los indicadores.
 - El resultado 4 de empoderamiento de las mujeres está dirigido específicamente al género (ver más abajo).
- Un resultado del Marco de Cooperación articula claramente cómo se promoverá la igualdad de género y se dirige específicamente a la igualdad de género con relación a el ODS 5. Cumplido.** El resultado 4 de empoderamiento de las mujeres establece que para 2022 las mujeres han logrado hacer una contribución plena al desarrollo del país y que los derechos de todas las mujeres y las niñas que han sido consagrados en la constitución se respetan, tutelan y exigen sin discriminación. Este resultado se vincula a la meta 5.1 del ODS 5, poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. Todos los productos/outputs y los indicadores están dirigidos específicamente al género.

Evidencia y medios de verificación

Marco de cooperación 2022-2026.

INDICADOR 1.3 | LOS INDICADORES DEL MARCO DE COOPERACIÓN MIDEN CAMBIOS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
Entre un quinto y un tercio (entre el 20% y el 32%) de los indicadores de los Resultados/Outcomes (y Productos/Outputs) del Marco de Cooperación miden los cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en línea con las metas de los ODS, incluido el ODS 5.	Entre un tercio y la mitad (entre el 33% y el 50%) de los indicadores de los Resultados/Outcomes (y Productos/Outputs) del Marco de Cooperación miden los cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en línea con las metas de los ODS, incluido el ODS 5.	Más de la mitad de los indicadores de los Resultados/Outcomes (y Productos/Outputs) del Marco de Cooperación miden los cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en línea con las metas de los ODS, incluido el ODS 5.

Medios de verificación: Marco de resultados del UNSDCF y PTC en UN INFO.

Recursos:

[Directrices del UNSDCF \(2019\)](#)

[Paquete complementario del UNSDCF \(2020\)](#)

[Documento complementario de los principios de programación del UNSDCF \(2020\)](#)

[Nota técnica del GNUDS sobre transversalización de género en la respuesta frente a la COVID-19 de los UNCTs \(2021\)](#)

[Manual de transversalización de género para resultados con igualdad de género de ONU Mujeres \(2022\)](#)

PASOS PARA CALIFICAR ESTE INDICADOR

1. RECUENTO

Contar el número total de indicadores de resultados/outcomes en el Marco de Cooperación. En los Marcos de Cooperación que tienen indicadores de productos/output, además, se cuenta el número total de indicadores de resultados/outcome y productos/output si se decide incluir indicadores de output.⁴

2. EVALUACIÓN

Leer cada indicador y determinar si se hace el seguimiento del avance de la IGEM o no. Consúltense las recomendaciones más abajo. No quitar indicadores en la evaluación.⁵ Contar el número total de indicadores sensibles al género.

3. CÁLCULO

Dividir el número de indicadores sensibles al género por el número total de indicadores para obtener el porcentaje de indicadores sensibles al género (por ejemplo, si de un total de 100 indicadores, 40 son sensibles al género, 40 dividido 100 da 40%).

4. CALIFICACIÓN E INFORME

Calificar el indicador según los hallazgos. Completar la plantilla de resultados, con detalles que respalden la calificación (consulte el ejemplo).

CÓMO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

"Los Marcos de Cooperación deben contribuir a que nuestra promesa colectiva de no dejar a nadie atrás se traduzca en medidas tangibles sobre el terreno, especialmente para los más desfavorecidos. Los equipos de las Naciones Unidas en los países necesitarán, más que nunca, ir más allá de los promedios nacionales para analizar datos más específicos, haciendo un mayor hincapié en la inclusión y en resolver las desigualdades". (Directrices del UNSDCF. 2019: 4).

Se debe evaluar si con cada indicador es posible seguir el avance hacia la IGEM. Los indicadores monitorean el avance hacia la IGEM cuando pueden medir los cambios vinculados al género con relación a la declaración de resultados. Consulte la [Caja de herramientas de buenas prácticas del UNCT-SWAP](#) para ver ejemplos de buenas prácticas a nivel del país (consulte el Anexo 1).

Todos los indicadores de resultados deberían estar comprendidos en el análisis. Algunos Marcos de Cooperación incluyen productos/outputs; en esos casos, los equipos podrán decidir si incluir indicadores a nivel de producto. Si hay indicadores tanto de resultado como de producto, debería tomarse el total combinado de los dos conjuntos de indicadores para la calificación.

⁴ Si los indicadores de output se incluyen en el UNSDCF publicado, se recomienda encarecidamente al IAT que los incluya en el recuento.

⁵ Algunos indicadores no pueden ni deberían ser sensibles al género. Por ejemplo, las hectáreas

de bosques que cubren una superficie o la cantidad de instalaciones médicas. En los requisitos mínimos se contempla esta situación con metas que permiten que algunos indicadores no sean sensibles al género.

RECOMENDACIONES PARA LOS EQUIPOS DE EVALUACIÓN

- Los equipos de evaluación deben trabajar junto con el grupo de monitoreo y evaluación en el análisis para divulgar hallazgos, permitir una apropiación más sólida de las acciones y planificar medidas.
- La desagregación por sexo es un modo de monitorear el avance hacia la igualdad de género. Los indicadores sensibles al género pueden ser cuantitativos (ver un cambio numérico, como los números de las leyes) o cualitativos (ver las percepciones de cambio de las personas, como el número de hombres y mujeres que consideran que la violencia de género es aceptable). Preferentemente, estos dos tipos de indicadores deberían estudiarse en conjunto para dar distintas miradas sobre el avance hacia el resultado.
- Los UNCTs pueden encontrar obstáculos al desarrollar indicadores sensibles al género adecuados. El análisis debería contribuir a destacar buenos ejemplos y promover un diálogo sobre cómo medir mejor los cambios vinculados al género. El equipo evaluador debería observar cada área de resultados por separado para mostrar aquellas áreas con un desempeño sólido y otras que necesiten más atención para mejorar la sensibilidad al género, como en el ejemplo. Esto puede ayudar a aportar información para la planificación de acciones y la mejora de resultados en los siguientes marcos de cooperación.

EJEMPLO

Indicador 1.3 Indicadores del Marco de Cooperación	Calificación Cumple los requisitos mínimos
Hallazgos y explicación	
Entre un tercio y la mitad (entre el 33% y el 50%) de los indicadores de resultados del Marco de Cooperación pueden medir los cambios en la IGEM. <u>Cumplido.</u>	
A nivel de resultados, hay un total de <u>52</u> indicadores. <u>19 de esos 52</u> (el 36,5%) indicadores monitorean en avance hacia resultados con igualdad de género y/o están desagregados por sexo. Los indicadores sensibles al género son más evidentes en los tres resultados de las áreas de prioridad que tratan el desarrollo económico, la justicia social y el empoderamiento de las mujeres, pero no están presentes en el área de prioridad ambiental, entonces, el monitoreo es insensible a la dimensión de género. Resultado 1 – Empoderamiento económico inclusivo. 2 de 11 indicadores sensibles al género (18%) Resultado 2 – Justicia social. 7 de 20 indicadores sensibles al género (35%) Resultado 3 – Medio ambiente y GRN. 0 de 11 indicadores sensibles al género (0%) Resultado 4 – Empoderamiento de las mujeres. Los 10 indicadores son sensibles al género (100%) Siete de los 52 indicadores fueron redactados de modo sensible al género, con mención de que los datos se desagregarían por sexo (indicadores 1.1, 1.2, 2.7, 2.11, 2.13, 2.17 y 2.20). Sin embargo, en siete de estos indicadores, las metas y líneas de base no están desagregadas y representan un riesgo de que los datos no estén desagregados según lo planeado. La disponibilidad de los datos desagregados no es certera. Si no se monitorean los datos desagregados según lo planificado, la calificación de este indicador sería más baja, “se aproxima a los requisitos mínimos”.	
Evidencia y medios de verificación	
Marco de cooperación 2022-2026.	

INDICADOR 2.1 | LOS PROGRAMAS CONJUNTOS AYUDAN A REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
a) La igualdad de género está notablemente incorporada en al menos el 50% de los programas conjuntos (PC) activos al momento de la evaluación. bien b) Hay un programa conjunto sobre promoción de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en actividad en el período actual del Marco de Cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, particularmente, del ODS 5.	a) La igualdad de género está notablemente incorporada en todos los programas conjuntos (PC) activos al momento de la evaluación. y b) Hay un programa conjunto sobre promoción de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en actividad en el período actual del Marco de Cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, particularmente, del ODS 5.	Cumple los requisitos mínimos. Y c) Un sistema vigente garantiza la transversalización del género en los PC.

Medios de verificación:

Documentos de los PC, sistema de gestión de la información, informe anual del coordinador residente, herramienta de seguimiento u otros documentos de proceso de revisión interna para los PC.

Recursos:

[Nota de orientación sobre la nueva generación de programas conjuntos del GNUDS \(2022\)](#)

[Anexos del GNUDS: Nota de orientación sobre la nueva generación de programas conjuntos \(2022\)](#)

[Manual de transversalización de género para resultados con igualdad de género de ONU Mujeres \(2022\)](#)

[Directrices del UNSDCF \(2019\)](#)

PASOS PARA CALIFICAR ESTE INDICADOR

1. RECUENTO Y RECOPIACIÓN

Determinar el número total de PC activos al inicio de la evaluación y recopilar la documentación de proyecto de cada PC activo. Revisar todos los PC si son menos de seis. Si hay seis o más, revisar la mitad de los PC para asegurarse de que sean una muestra representativa.

2. REVISIÓN Y TOMA DE NOTAS

Revisar cada documento del proyecto para evaluar si se incorporó la perspectiva de género (ver recomendaciones más abajo); tomar notas según corresponda (criterio a) y si hay PC específicos para la IGEM (criterio b)

3. CALIFICACIÓN E INFORME

Calificar el indicador según los hallazgos. Completar la plantilla de resultados y dar detalles de cada criterio (consulte el ejemplo).

CÓMO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

Para cumplir con los requisitos de este indicador, se deben lograr los criterios a) y b).

Un programa conjunto (PC) es una serie de actividades enumeradas en un plan de trabajo conjunto y su marco de financiación vinculado que comprende a **dos o más organismos de las Naciones Unidas** que contribuyen a los productos/outputs del mismo Marco de Cooperación ([Directrices del UNSDCF, 2019:28](#)). Un PC genera un nivel más estrecho de trabajo grupal que puede efectuarse desde el programa conjunto habitual del Marco de Cooperación ([Nota de orientación sobre la nueva generación de programas conjuntos, 2022:1](#)).

Los PC son medios valiosos para que las Naciones Unidas y sus socios atiendan la desigualdad de género. Todos los PC deben transversalizar visiblemente el género en línea con las políticas y orientación de las Naciones Unidas.

Para el *criterio a)* sobre la transversalización visible en los PC, debe incluirse lo siguiente para cumplir con los requisitos:

- *Análisis de la situación:* presentar un análisis relevante de las dimensiones de la igualdad de género que identifiquen y evalúen las causas de las desigualdades.
- *Prioridades de los programas:* aclarar de qué modo el PC apoyará los cambios con relación a la igualdad de género en al menos
- un área de intervención y transversalizará el género de modo consistente en las demás áreas.
- *Marco basado en resultados:* La IGEM debería transversalizarse en todos los resultados del PC o bien debería haber un resultado específico de alto nivel sobre IGEM. Para obtener más detalles sobre cómo reflejar estos temas en el marco de resultados del PC, consulte la orientación de los indicadores 1.2 y 1.3.

Califique el indicador como “se aproxima a los requisitos mínimos” si el 50% o más de los PC evaluados han transversalizado el género efectivamente. Si menos del 50% de los PC han transversalizado el género, califique el indicador como “carece de los requisitos mínimos”.

Para cumplir con el *criterio b)*, al menos un PC debería concentrarse específicamente en la IGEM. El PC puede atender, por ejemplo, el empoderamiento económico de las mujeres, la violencia de género, la educación de las niñas u otra área de la desigualdad de género. Debería mostrar vínculos específicos con los ODS, particularmente, con el ODS 5.

Si se cumplen **ambos criterios**, y hay un sistema en funcionamiento para garantizar la integración sistémica de la igualdad de género en todos los PC, el UNCT **excede los requisitos**. Algunos ejemplos de sistemas de control de calidad pueden ser los siguientes: mecanismos y/o listas de verificación de evaluación; la revisión sistemática de los grupos temáticos sobre cuestiones de género del borrador de los PC para orientar y garantizar la transversalización; revisión interna de pares u otro proceso de control de calidad que evalúe el género, así como otros asuntos intersectoriales clave

RECOMENDACIONES PARA LOS EQUIPOS DE EVALUACIÓN

- Cuando una transversalización es visible, los aportes a la IGEM están establecidos claramente en el documento del PC. No se puede asumir que tendrán un foco en la IGEM a menos que esto esté establecido explícitamente en el documento del PC. Incluir a mujeres y niñas o a hombres y niños en una lista de grupos “vulnerables” no es transversalizar de modo visible.
- El sistema vigente para garantizar la transversalización de género en los PC debería ser sistemático y estar integrado en las prácticas de los UNCT. Los sistemas ad hoc, como las revisiones puntuales, no son adecuados. Consulte la [Caja de](#)

[herramientas de buenas prácticas del UNCT-SWAP](#) para ver ejemplos de buenas prácticas a nivel del país (consulte el Anexo 1).

- Si el número de PC es impar, se deberá redondear para asegurarse de que al menos la mitad incorporen la perspectiva de género. Por ejemplo, si hay 5 PC, al menos 3 deberían incorporar la perspectiva de género.

EJEMPLO

Indicador 2.1 Programas conjuntos	Calificación Cumple los requisitos mínimos
Hallazgos y explicación	
a) La igualdad de género está notablemente incorporada en todos los PC activos al momento de la evaluación. <u>Cumplido.</u> Hay dos programas conjuntos activos al momento de la evaluación. Uno está dirigido específicamente al género (ver criterio b) y el otro transversaliza notablemente la dimensión de género. La OIT y ONU Mujeres implementan estrategias de promoción del empleo productivo y el trabajo decente para las mujeres. Los 3 resultados/outcomes y los 12 productos/outputs visibilizan notablemente la dimensión de género y el análisis de la situación contiene referencias expresas al ODS 5. Hay un uso uniforme de datos sensibles al género y desagregados por sexo, y se incluye el perfil de empleo de mujeres del país. Del total de 30 indicadores de resultados y productos/outputs, 20 son sensibles al género. b) Hay un PC sobre promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en actividad en el período actual del Marco de Cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, particularmente, del ODS 5. <u>Cumplido.</u> El UNFPA, UNICEF y ONU Mujeres implementaron en conjunto el programa de promoción de la salud y el bienestar de las mujeres y las niñas. Este programa se centra en todas sus intervenciones con relación a refugiadas y ciudadanas vulnerables, en especial, supervivientes de violencia sexual y de género. El foco principal es la IGEM con un marcador de igualdad de género de 3. c) Un sistema vigente garantiza la transversalización del género en los PC. <u>No cumplido.</u> No hay ningún tipo de sistema.	
Evidencia y medios de verificación	
Documento del Programa Conjunto: Promoción del empleo productivo y el trabajo decente para las mujeres (OIT y ONU Mujeres)	
Documento del Programa Conjunto: Promoción de la salud y el bienestar de las mujeres y las niñas (UNFPA, UNICEF y ONU Mujeres)	

INDICADOR 2.2 | LA COMUNICACIÓN Y LA INCIDENCIA ATIENDEN ASPECTOS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
a) El UNCT aportó colaborativamente en al menos una actividad de comunicación conjunta sobre la IGEM el año pasado.	Se aproxima a los requisitos y a) El UNCT aportó colaborativamente en al menos una campaña de incidencia conjunta sobre la IGEM el año pasado. y b) Las comunicaciones conjuntas del grupo de comunicación de las Naciones Unidas, su estrategia de incidencia o programa equivalente incluyen visiblemente la comunicación e incidencia de la IGEM.	Cumple los requisitos mínimos y c) El UNCT aportó colaborativamente a la comunicación o incidencia en al menos un área temática no tradicional en el año pasado.

Medios de verificación:

Estrategia de comunicaciones e incidencia del grupo de comunicación de las Naciones Unidas; productos de conocimiento; cobertura en medios; materiales de incidencia y evidencia de respaldo de planificación o financiación conjunta (minutas de reuniones, evidencia de compromisos de financiación conjunta en minutas de reuniones o archivos de contabilidad).

Recursos:

[GNUDS. Cumplir la promesa: Mejores prácticas para las iniciativas de promoción de las Naciones Unidas en pro de la implementación de la Agenda 2030 \(2022\)](#)

[GNUDS. Comunicación conjunta: Procedimientos operativos estándar para las comunicaciones de los equipos de las Naciones Unidas sobre los ODS \(2022\)](#)

[GNUDS. Directrices relativas a la estrategia de promoción y comunicaciones del Marco de Cooperación \(2022\)](#)

PASOS PARA CALIFICAR ESTE INDICADOR

1. ENUMERACIÓN

Hacer una lista de todas las iniciativas de comunicación e incidencia en materia de IGEM que se llevaron adelante en conjunto en el año anterior a la evaluación. Tomar nota de las acciones que califican como actividades de comunicación (se aproxima a los requisitos mínimos) o campañas de incidencia (cumple los requisitos mínimos) según las definiciones que se mencionan más abajo (criterio a).

2. REVISIÓN

Revisar la estrategia más reciente del grupo de comunicación de las Naciones Unidas (u otro grupo relevante) a fin de identificar si las actividades de comunicación de IGEM están incluidas visiblemente (criterio b).

3. EVALUACIÓN

Revisar la lista del paso 1 para determinar qué actividades entran en áreas temáticas tradicionales o no tradicionales, según las definiciones que se mencionan más abajo (criterio c).

4. CALIFICACIÓN E INFORME

Calificar el indicador según los hallazgos. Completar la plantilla de resultados, con detalles para cada criterio que respalden la calificación (consulte el ejemplo).

CÓMO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

Uno de los aspectos más importantes del trabajo de los UNCTs es la comunicación e incidencia coordinadas en materia de IGEM. Los principios rectores de comunicación conjunta a nivel de país incluyen el énfasis en las normas y valores comunes de todo el sistema de las Naciones Unidas.

Las comunicaciones conjuntas de las Naciones Unidas fortalecen los resultados con la promoción de vínculos con la materialización de la igualdad de género, los derechos humanos y otros principios de la Carta de las Naciones Unidas ([GNUDS. Comunicación conjunta. 2022](#)).

Para **cumplir con los requisitos**, el UNCT debería hacer un aporte conjunto a la campaña de incidencia de la IGEM en los 12 meses anteriores a la evaluación (*criterio b*). Una actividad o campaña “conjunta” implica que al menos dos organismos de las Naciones Unidas trabajen juntos y den apoyo técnico y/o financiero. Véanse la definición y los ejemplos del recuadro.

Además, la estrategia de comunicaciones conjuntas e incidencia del grupo de comunicación de las Naciones Unidas debería incluir visiblemente la comunicación e incidencia de la IGEM (criterio c). Los equipos deberían evaluar la estrategia actual al momento de la evaluación del sistema de calificación del UNCT-SWAP. La falta de evidencia de planes de comunicación o incidencia de IGEM en conjunto provocan que no se llegue a los

requisitos mínimos. La falta de una estrategia conjunta también genera que no se llegue a los requisitos mínimos. En la evaluación, deberá observarse más allá de la existencia de una estrategia para tratar la implementación real y la disponibilidad de fondos. Consulte la [Caja de herramientas de buenas prácticas del UNCT-SWAP](#) para ver ejemplos de buenas prácticas a nivel del país (consulte el Anexo 1). Se debe calificar el indicador como “se aproxima a los requisitos mínimos” si las Naciones Unidas no cumplen los requisitos mínimos, pero han llevado adelante una actividad de comunicación conjunta de IGEM en los 12 meses anteriores a la evaluación (criterio c). Véanse las definiciones y los ejemplos del recuadro.

Se debe calificar el indicador como “carece de los requisitos mínimos” si no hubo actividades de comunicación conjunta de IGEM en el último año.

Para calificar el indicador como “excede los requisitos mínimos”, los UNCT deben cumplir los criterios a, b, c y d. Los campos tradicionales de la incidencia y comunicación de género para las Naciones Unidas pueden variar por contexto de país, pero por lo general incluyen la educación, la participación política y el liderazgo, el empoderamiento económico, la violencia contra las mujeres, la salud y la nutrición, la legislación y la gobernanza. Los campos de género menos tradicionales, que también son específicos en cuanto al contexto y el país, pueden incluir, por ejemplo, comercio y macroeconomía, infraestructura, adaptación al cambio climático y/o reducción de riesgos y desastres, extremismo violento, identidades de género, masculinidades y orientación sexual.

Los equipos de evaluación también podrán observar las estrategias de campañas para reconocer enfoques innovadores a las comunicaciones y la incidencia de la IGEM. Los equipos pueden aprovechar esta oportunidad para observar si se han llevado adelante tareas para conectar con actores o socios no tradicionales en temas de IGEM, como líderes religiosos, personas influyentes de redes sociales, el sector privado, y áreas dominadas por hombres, como la industria y los deportes.

ACTIVIDADES DE COMUNICACIONES Y CAMPAÑAS DE INCIDENCIA: COMPRENDER LA DIFERENCIA

Actividad de comunicación: se trata de un hecho o iniciativa singulares, como la producción conjunta de materiales de información o de un foro de oradores. Puede hacerse para concientizar acerca de una situación (como la divulgación de un producto de conocimiento) o para celebrar un evento (como el Día Internacional de las Mujeres). Como mínimo, se espera que el sitio web y la presencia en redes sociales de los UNCT demuestren una actividad de comunicación conjunta en apoyo a la IGEM.

Campaña de incidencia: se trata de una serie de actividades en un período sostenido de tiempo con el objetivo de ejercer influencia para un cambio social,

político o conductual. Las campañas de incidencia de la IGEM trabajan, por lo general, en sociedad con grupos de interés locales (por ejemplo, el sector privado, los medios, la academia, la sociedad civil y los actores de gobierno). Una campaña sostenida, por ejemplo, podría estar vinculada a los 16 días de activismo contra la VDG. Los eventos únicos, como un taller o un evento en redes no cuentan como campañas de incidencia. Las campañas de incidencia pueden ser exclusivas para un país específico o podrán ser parte de una iniciativa más amplia regional o mundial.

RECOMENDACIONES PARA LOS EQUIPOS DE EVALUACIÓN

- Incluir al menos a un miembro del grupo de comunicación de las Naciones Unidas en el equipo de evaluación. De ser posible, intente conseguir la participación del grupo de comunicación de las Naciones Unidas más amplio en la evaluación; para ello, informe a los miembros y pida aportes para fortalecer los hallazgos y contribuir a la planificación de la acción. Así, los equipos de comunicación dan la oportunidad para buscar con más profundidad si la comunicación y la incidencia en la IGEM fue un mecanismo efectivo para el cambio, así como si el foco viró por fuera de los temas y enfoques tradicionales.
- Para calificar este indicador, asegúrese de que haya un consenso en el equipo de evaluación respecto de qué es un evento de comunicación puntual y qué es una campaña sistemática. Véanse las definiciones del recuadro.

EJEMPLO

Indicador 2.2 Comunicación e incidencia	Calificación Cumple los requisitos mínimos
Hallazgos y explicación	
a) El UNCT aportó en al menos una <u>actividad de comunicación conjunta</u> sobre la IGEM en el último año. <u>Cumplido.</u> - Grupo de comunicación de las Naciones Unidas y grupo temático sobre cuestiones de género: Día Internacional de las Mujeres - Grupo de comunicación de las Naciones Unidas: Serie de talleres de medios para los ODS, un taller dedicado al ODS 5. - El sitio web del UNCT incluye una pestaña sobre actividades vinculadas a la IGEM y mensajería que se actualiza regularmente.	
b) El UNCT aportó en al menos una <u>campaña de incidencia conjunta</u> sobre la IGEM en el último año. <u>Cumplido.</u> Hay muchos ejemplos de incidencia conjunta en la IGEM. - UNFPA/PNUD/ONU Mujeres: campaña nacional de empoderamiento de las mujeres. - UNFPA/UNICEF: campaña contra la mutilación genital femenina.	

3. Los organismos de las Naciones Unidas contribuyeron a la campaña de 2023 sobre los "16 días de activismo contra la VDG". El grupo de comunicación de las Naciones Unidas elaboró mensajes unificados para agrupar a los organismos bajo un lema común.

- c) **La estrategia de comunicaciones conjuntas del grupo de comunicación interagencial incluye visiblemente la comunicación e incidencia de la IGEM.** Cumplido. Dos elementos reflejaron las actividades con un foco manifiesto en la dimensión de género (campaña en medios por los ODS y Día Internacional de las Mujeres) y la IGEM se señaló como un área transversal clave que necesita de iniciativas conjuntas para luchar contra los estereotipos negativos y promover la igualdad. Se llevaron adelante varias campañas conjuntas de IGEM con la coordinación por fuera de la estrategia como parte de los programas conjuntos.
- d) **El UNCT aportó colaborativamente a la comunicación o incidencia en al menos un área temática no tradicional en el último año.** No cumplido. Los organismos individuales trabajan arduamente en áreas no tradicionales, por ejemplo, en masculinidades, pero aún no hay evidencia de iniciativas conjuntas en estos temas. La campaña nacional de empoderamiento de las mujeres representa un enfoque innovador para una campaña; incluye un componente de participación de masculinidades con potencial de desarrollo en las etapas siguientes para que el UNCT lleve a cabo una iniciativa conjunta de incidencia. Hay una oportunidad para que el UNCT avance hacia enfoques más innovadores en nuevas áreas temáticas para la incidencia de la IGEM en el futuro.

Evidencia y medios de verificación

- Estrategia de comunicación e incidencia política del grupo de comunicación de las Naciones Unidas
- Documento de programa y materiales de campaña contra la MGF de UNFPA/UNICEF
- Campaña nacional de empoderamiento de las mujeres
- Documento e Informe final de avance
- Taller de medios para el ODS 5 con lista de participantes, presentaciones y enlaces
- Declaración conjunta por el Día Internacional de las Mujeres
- Temas y mensajes de las y los jefes de Agencias en ocasión de los 16 días de activismo (grupo de comunicación de las Naciones Unidas)

INDICADOR 2.3 | LAS MEDIDAS DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE DEL MARCO DE COOPERACIÓN MIDEN EL AVANCE CON RELACIÓN A LOS RESULTADOS PLANIFICADOS DE IGUALDAD DE GÉNERO

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
Cumple uno de los siguientes: a) Recopilación, sobre la base de lo planificado, de los datos de indicadores sensibles al género según el marco de resultados del Marco de Cooperación. b) Los monitoreos/informes/revisiones/evaluaciones del Marco de Cooperación evalúan el progreso en relación con los resultados específicos de género. c) El grupo de monitoreo, evaluación y aprendizaje (M&E) recibió capacitación técnica sobre monitoreo y evaluación sensibles al género al menos una vez en el ciclo actual del Marco de Cooperación.	Cumple dos de los siguientes: a) Recopilación, sobre la base de lo planificado, de los datos de indicadores sensibles al género según el marco de resultados del Marco de Cooperación. b) Los monitoreos/informes/revisiones/evaluaciones del Marco de Cooperación evalúan el progreso en relación con los resultados específicos de género. c) El grupo de monitoreo, evaluación y aprendizaje (M&E) recibió capacitación técnica sobre monitoreo y evaluación sensibles al género al menos una vez en el ciclo actual del Marco de Cooperación.	Cumple todos los siguientes: a) Recopilación, sobre la base de lo planificado, de los datos de indicadores sensibles al género según el marco de resultados del Marco de Cooperación. b) Los monitoreos/informes/revisiones/evaluaciones del Marco de Cooperación evalúan el progreso en relación con los resultados específicos de género. c) El grupo de monitoreo, evaluación y aprendizaje (M&E) o un grupo de similar función recibió capacitación técnica sobre monitoreo y evaluación sensibles al género al menos una vez en el ciclo actual del Marco de Cooperación.

Medios de verificación:

Informes de las Naciones Unidas sobre resultados de los países, datos de monitoreo del marco de resultados de UN Info, evaluación de medio término y/o final del UNSDCF, esquema de capacitación y esquema de contenidos, lista de participantes.

Recursos:

[UNSDCF. Igualdad de género y macrodatos \(Big Data\): Dando visibilidad a los datos de género](#) (2018)

[Directrices del UNSDCF](#) (2019)

[Paquete complementario del UNSDCF](#) (2020)

[Documento complementario de los principios de programación del UNSDCF](#) (2020)

[Informe de resultados de las Naciones Unidas en el país: Directrices para los equipos las Naciones Unidas en los países](#) (2021)

[Integración de la igualdad de género y los derechos humanos en la evaluación. Directrices de UN-SWAP, análisis y buenas prácticas](#)

[Manual de transversalización de género para resultados con igualdad de género de ONU Mujeres](#) (2022)

PASOS PARA CALIFICAR ESTE INDICADOR

1. REVISIÓN

Leer el plan de monitoreo, evaluación y aprendizaje del Marco de Cooperación. Comparar las actividades en curso de monitoreo, evaluación y aprendizaje del ciclo actual con las actividades planificadas para ver el estado general de monitoreo, evaluación y aprendizaje del Marco de Cooperación.

2. ANÁLISIS

Revisar los informes de monitoreo relevantes del Marco de Cooperación (informes de resultados de los países, revisiones y evaluaciones de medio término de monitoreo y Marco de Cooperación en UN Info, si están disponibles) para documentar hallazgos y análisis en contraste con los criterios a y b.

3. VERIFICACIÓN

Determinar por el grupo de monitoreo, evaluación y aprendizaje si hubo capacitaciones sobre género en el ciclo del Marco de Cooperación (criterio c). En caso afirmativo, comparar los hallazgos con la evidencia según el MdV sugerido.

4. CALIFICACIÓN E INFORME

Calificar el indicador según los hallazgos. Completar la plantilla de resultados y dar detalles de cada criterio (consulte el modelo).

CÓMO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

El monitoreo sensible al género es un medio esencial mediante el que el sistema de las Naciones Unidas garantiza el cumplimiento del compromiso de no dejar a nadie atrás. Con este objetivo, los grupos de monitoreo, evaluación y aprendizaje deben contar con la experiencia necesaria para dar apoyo al monitoreo, evaluación y aprendizaje sensibles al género.

“Las metas e indicadores de los ODS se convierten en el marco de supervisión por defecto y se sustentan en bases de referencia desglosadas y definidas por países. Estos indicadores serán objeto de seguimiento en línea por medio de UN Info, a nivel nacional, regional y mundial”. ([Directrices del UNSDCF. 2019:7](#)).

El sistema de desarrollo de Naciones Unidas debería desarrollar un plan conjunto plurianual de monitoreo, evaluación y aprendizaje

para el período del Marco de Cooperación, con apoyo del grupo de monitoreo, evaluación y aprendizaje. El control conjunto a lo largo del ciclo del Marco de Cooperación debería garantizar que las Naciones Unidas cumpla su compromiso de no dejar a nadie atrás ([Directrices del UNSDCF, 2019:29](#)). La presentación anual de informes de resultados de los países es obligatoria; es una evaluación independiente del Marco de Cooperación al finalizar cada ciclo.

Para **cumplir con los requisitos**, los UNCTs deberían lograr dos de los criterios a), b) y c):

Criterio a): Para cumplir con los requisitos, el sistema de monitoreo debería controlar los indicadores sensibles al género en el marco de resultados con la reunión de datos adecuados e informes en UN Info. Por ejemplo, si el marco de resultados especifica que la prevalencia de enfermedades no transmisibles se controlará por sexo, habrá que verificar que los datos informados estén desagregados según lo planificado para poder mostrar patrones de IGEM.

Criterio b): Para cumplir este criterio, los informes de resultados de los países según el Marco de Cooperación, las evaluaciones y otras revisiones (por ejemplo, la revisión de medio término) deberían evaluar el avance en comparación con los resultados de IGEM del Marco de Cooperación según el detalle de los resultados del Marco de Cooperación (consulte el indicador 1.2) y los productos/outputs (consulte los planes de trabajo conjunto).

Criterio c): Para cumplir este criterio, el grupo de monitoreo, evaluación y aprendizaje debe haber hecho al menos una capacitación en género en el ciclo actual del Marco de Cooperación. Es válido contar tanto con una capacitación que trate específicamente el género como con programas más generales que tengan secciones dedicadas al monitoreo y evaluación sensibles al género.

Para **exceder los requisitos**, los UNCTs deben satisfacer los tres criterios: a), b) y c). Consulte la [Caja de herramientas de buenas prácticas del UNCT-SWAP](#) para ver ejemplos de buenas prácticas a nivel del país (consulte el Anexo 1).

Use la calificación “**se aproxima a los requisitos mínimos**” si se cumple uno solo de los criterios, o bien “**carece de los requisitos mínimos**”, si no se cumple ninguno.

RECOMENDACIONES

- Al menos un miembro del equipo de evaluación debería ser un especialista en monitoreo, evaluación y aprendizaje, y miembro del grupo interagencial de monitoreo, evaluación y aprendizaje (M&E), si corresponde. Si el tiempo lo permite, el grupo de monitoreo, evaluación y aprendizaje debería estar

involucrado en la calificación del indicador y debería aportar ideas de medidas basadas en los hallazgos.

- El equipo de evaluación puede distinguir entre métodos cuantitativos y cualitativos de elaboración de informes que se usan habitualmente para controlar el avance del Marco de Cooperación⁶. Por lo general, el marco de resultados controla el avance en contraste con los indicadores cuantitativos en UN INFO, mientras que los informes de resultados de los países, las revisiones de medio término y las evaluaciones suelen incluir un control cuantitativo y cualitativo del avance del Marco de Cooperación.
- Para más información, consúltense el capítulo 7 sobre monitoreo y evaluación para la supervisión de resultados de igualdad de género del [Manual de transversalización de género para resultados con igualdad de género](#) (2022) y el documento [Integración de la igualdad de género y los derechos humanos en la evaluación. Directrices de ONU-SWAP, análisis y buenas prácticas](#) del UNEG.

EJEMPLO

Indicador 2.3 Monitoreo, evaluación y aprendizaje del Marco de Cooperación	Calificación Se aproxima a los requisitos mínimos
---	--

Hallazgos y explicación
Cumple con uno de los siguientes tres criterios.

a) Recopilación, sobre la base de lo planificado, de los datos de indicadores sensibles al género según el marco de resultados del Marco de Cooperación.
No cumplido. Según el Marco de Cooperación, “a lo largo del ciclo de cuatro años, las Naciones Unidas harán recopilación de datos, monitoreo y análisis permanentes, y compararán esta información con los indicadores que se definen en el marco de resultados”. Este también debería ser el caso mediante UN INFO, pero el seguimiento del nivel de resultados no ha sido constante. El Marco de Cooperación se mide una vez por año a nivel de productos/output. En esta evaluación, se tuvo en cuenta el monitoreo del indicador a nivel del producto y se halló que en el caso de algunos indicadores sensibles al género que se esperaba que tuviesen datos desagregados, no los tenían. Según la evaluación, los sistemas de monitoreo no son uniformes en cuanto a la recopilación de datos desagregados por sexo (y/o información sensible al género), y eso dificulta la elaboración de conclusiones de los resultados de género, según se planifica en el marco. Un mejor uso de la plataforma de monitoreo en línea (UN INFO) en el futuro podría ayudar a facilitar que los datos estén desagregados según el plan.

⁶ Los datos cuantitativos se analizan comparando números; asume una realidad fija que puede interpretarse a través de números. Los datos cualitativos se analizan a través de temas y descripciones; asume una realidad dinámica que requiere descripción e interpretación.

b) Las revisiones del Marco de Cooperación evalúan el avance con relación a los resultados específicos de género. Cumplido. El avance con relación a los resultados de género se pudo observar en los informes de resultados del país. La IGEM tiene una fuerte presencia en el resumen de principales resultados y enfoques innovadores, cuando se hace referencia a la colaboración efectiva entre organismos de las Naciones Unidas para dar apoyo al desarrollo de un Plan nacional de acción para poner fin a la violencia contra las mujeres y los niños y niñas, así como en el aporte de las Naciones Unidas en su incidencia para la inclusión de un análisis sensible al género en el programa insignia de protección social. Asimismo, los informes de resultados del país incluyen una sección de análisis de género con revisión de los aspectos salientes de la programación. En la revisión del avance hacia algunos de los resultados (Resultados 1, 2 y 4) se notó la sólida presencia de un análisis relativo al género, y también, con alcance algo menor, en otros resultados (Resultados 3, 5 y 6), mientras que otros no tenían análisis de género (Resultados 7 y 8).

c) El grupo de monitoreo, evaluación y aprendizaje recibió capacitación técnica sobre monitoreo y evaluación sensibles al género al menos una vez en el ciclo actual del Marco de Cooperación. No cumplido. No se hizo ninguna capacitación específica de género, a excepción de algunos talleres que tuvieron un componente sobre la importancia del género en la presentación de informes y el uso de las etiquetas de género. Por ejemplo, en una capacitación de gestión basada en los resultados para personal de monitoreo y evaluación, había un ejercicio que constaba de observar indicadores de resultados para evaluar su contribución a los principios del programa, incluidos los derechos humanos, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. No obstante, en este análisis se halló que la IGEM no aparece expresamente en la capacitación ni tenía un tratamiento relevante. Sería útil tratar la perspectiva de género en el monitoreo y la evaluación de un modo más enfocado, como un elemento independiente en las capacitaciones y documentos de orientación, a fin de llamar más la atención hacia la importancia de llevar adelante monitoreo, evaluación y aprendizaje sensibles al género.

Evidencia y medios de verificación

Informe de resultados del país 2021, 2022, 2023
Marco de resultados del UNSDCF y seguimiento de UN
INFO
Capacitación de gestión basada en resultados.
Presentación de PowerPoint
Lista de participantes de la capacitación de gestión
basada en resultados
Agenda de la capacitación

3. ALIANZAS

3.1 | EL UNCT COLABORA Y PARTICIPA CON EL GOBIERNO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
Cumple uno de los siguientes:	Cumple dos de los siguientes:	Cumple todos los siguientes:
a) El UNCT colaboró con al menos dos organismos gubernamentales en una iniciativa conjunta que promueve la igualdad de género dentro del ciclo en curso del Marco de Cooperación. b) El Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres participa en consultorías del Marco de Cooperación: análisis común de país, diseño del Marco de Cooperación, implementación, monitoreo y evaluación c) El UNCT hizo al menos un aporte a la consolidación material de la participación del gobierno en la agenda de género y la localización o implementación de los ODS.	a) El UNCT colaboró con al menos dos organismos gubernamentales en una iniciativa conjunta que promueve la igualdad de género dentro del ciclo en curso del Marco de Cooperación. b) El Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres participa en consultorías del Marco de Cooperación: análisis común de país, diseño del Marco de Cooperación, implementación, monitoreo y evaluación. c) El UNCT hizo al menos un aporte a la consolidación material de la participación del gobierno en la agenda de género y la localización o implementación de los ODS.	a) El UNCT colaboró con al menos dos organismos gubernamentales en una iniciativa conjunta que promueve la igualdad de género dentro del ciclo en curso del Marco de Cooperación. b) El Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres participa en consultorías del Marco de Cooperación: análisis común de país, diseño del Marco de Cooperación, implementación, monitoreo y evaluación. c) El UNCT hizo al menos un aporte a la consolidación material de la participación del gobierno en la agenda de género y la localización o implementación de los ODS.

Medios de verificación:

Documentación de los procesos del Marco de Cooperación, por ejemplo, aportantes al análisis común de país, participantes de la elaboración del Marco de Cooperación, ejercicios o desarrollo de visión y teoría del cambio, revisiones de monitoreo y evaluación, documentos de proyecto de PC, materiales de incidencia que incluyan nombres de aportantes y/o evidencia de reuniones de planificación, por ejemplo, minutas, producción de conocimiento de género, presupuestos, capacitación u otros documentos de desarrollo de capacidades, materiales o listas de participantes.

Recursos:

[Directrices del UNSDCF](#) (2019)

[Manual para la preparación de exámenes nacionales voluntarios del DESA](#) (2022)

PASOS PARA CALIFICAR ESTE INDICADOR

1. ENUMERACIÓN Y EVALUACIÓN

Enumerar las iniciativas conjuntas con organismos gubernamentales para promover la igualdad de género que se hayan llevado adelante dentro del ciclo del Marco de Cooperación.

2. DEFINICIÓN Y REVISIÓN

Definir qué es un Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres (ver recuadro). Revisar la evidencia para evaluar el alcance del Mecanismo dentro de los procesos clave del Marco de Cooperación (criterio b).

3. EVALUACIÓN

Revisar la lista del Paso 1 para observar si el UNCT fortaleció o no la participación del gobierno en actividades de localización o implementación de los ODS de género promovidas por el sistema de las Naciones Unidas (criterio c).

4. CALIFICACIÓN E INFORME

Calificar el indicador según los hallazgos. Completar la plantilla de resultados, con detalles para cada criterio que respalden la calificación (consulte el ejemplo).

DEFINICIÓN Y ROL DE LOS MECANISMOS NACIONALES PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES

Históricamente, las Naciones Unidas han desempeñado un importante rol en el apoyo para la creación y el desarrollo de Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres, y su conocimiento y experiencia deberían ser parte en los procesos del Marco de Cooperación. Los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres tienen distintas conformaciones según el país. La mayoría son en parte gubernamentales, pero algunos otros se establecen por comisiones u órganos de asesoramiento por fuera del gobierno (DAW y CEPAL, Naciones Unidas. 1998).

[La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing \(1995\)](#) define a los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de la Mujer como los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos, que tienen la tarea principal de prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno

CÓMO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

El Marco de Cooperación es el principal nexo con el gobierno. Representa el compromiso con el pueblo del país, en particular con aquellos sectores más marginados y vulnerables. ([Directrices del Marco de Cooperación. 2019:7](#)). La coordinación en materia de IGEM con los organismos gubernamentales debería estar bien establecida y visible como parte integral de las operaciones a nivel del país de las Naciones Unidas.

Una iniciativa conjunta implica que al menos dos organismos de las Naciones Unidas trabajen con socios del gobierno. Consulte la [Caja de herramientas de buenas prácticas del UNCT-SWAP](#) para ver ejemplos de buenas prácticas a nivel del país (consulte el Anexo 1). **Para cumplir con los requisitos**, los UNCT deben lograr dos de los criterios a), b) y c):

Criterio a): La participación del UNCT con el gobierno en una iniciativa conjunta puede tener distintas formas, por ejemplo, un programa conjunto, una campaña de incidencia, o un documento de producción de conocimiento. Calificar el indicador según la evidencia de iniciativas conjuntas de IGEM con el gobierno en el ciclo actual del Marco de Cooperación.⁷

Criterio b): Para cumplir con este criterio, la evidencia debe demostrar que el Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres tiene un rol activo en todas las etapas del ciclo del Marco de Cooperación: el análisis común de país, el diseño del Marco de Cooperación, la implementación, y el monitoreo y evaluación. Buscar evidencia de colaboración en documentos clave (por ej., análisis común de país, UNSDCF, revisiones y evaluaciones), a menudo con participación de consultores o colaboradores. Las listas de invitados o asistentes a eventos de planificación estratégica y diseño para el Marco de Cooperación también pueden ser evidencia.

Criterio c): El enfoque del GNUD para el apoyo de las Naciones Unidas a la implementación de los ODS incluye el apoyo coordinado al gobierno para incorporar la agenda en los planes nacionales y efectuar exámenes nacionales voluntarios (ENV). Para cumplir con el criterio c), el UNCT debe haber hecho al menos un aporte a la consolidación material de la localización o implementación de los ODS vinculados al género. Algunos ejemplos de aportes materiales pueden ser los siguientes: usar el poder de convocatoria de las Naciones Unidas para reunir a distintos ministros para la programación multisectorial vinculada a la IGEM; buscar la participación y asesorar en la implementación de ODS vinculados al género; integrar la IGEM en los términos de referencia de las misiones de ENV; dar apoyo en la preparación de informes de los ODS a nivel nacional con perspectiva de género; dar apoyo en la organización de diálogos nacionales sobre los ODS con perspectiva de género.

⁷ Los evaluadores deben informar detalladamente solo sobre dos iniciativas para cumplir con los requisitos mínimos. Otras iniciativas pueden incluirse en forma de lista con información general (por

ejemplo, agencias de la ONU participantes, agencias/entidades/instituciones gubernamentales y objetivo de la iniciativa).

La calificación “**excede los requisitos mínimos**” corresponderá si se logran los criterios a), b) y c).

La calificación “**se aproxima a los requisitos mínimos**” corresponderá si se cumple un solo criterio a).

Calificar el indicador como “**carece de los requisitos mínimos**” si no se cumple ninguno de los tres criterios en el período del Marco de Cooperación.

RECOMENDACIONES PARA LA EVALUACIÓN

- Los documentos clave no siempre incluyen los niveles de participación de socios del gobierno. Ante la falta de documentación formal, la memoria institucional puede servir como medio de verificación. La confianza en la memoria institucional se consolidará si se puede identificar más de un recurso.
- También puede ser útil evaluar no solo la cantidad de alianzas sino también qué ministerio u organismo gubernamental participó; por ejemplo, si hubo socios no tradicionales, como los Ministerios de Finanzas o Transporte/Infraestructura.

EJEMPLO

Indicador 3.1	Calificación
Participación del Gobierno	Se aproxima a los requisitos mínimos
Hallazgos y explicación	
a) El UNCT Colaboró con el gobierno en al menos dos iniciativas conjuntas que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro del ciclo en curso del marco de cooperación. <u>Cumplido.</u> El UNCT colaboró con varios socios del gobierno en iniciativas conjuntas en materia de género. Ejemplos:	
• Con el Programa conjunto del UNFPA y UNICEF para poner fin al matrimonio infantil, las Naciones Unidas cooperan con el Ministerio de las Mujeres y asuntos de la niñez, con el Ministerio de Salud, con el Ministerio de Gobierno local, de desarrollo rural y cooperativas, y otros organismos gubernamentales. • La participación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos en el área de la prevención del acoso sexual se mantiene desde 2018 e involucra al PNUD, al UNFPA y a ONU Mujeres. • En el área de salud sexual y reproductiva, VIH y prevención de transmisión materno infantil, las Naciones Unidas cooperan con el Ministerio de Salud dentro del marco del programa conjunto de Asistencia técnica para la consolidación de los sistemas sanitarios (ONUSIDA, UNFPA, UNICEF y OMS).	

- b) **El Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres participa en consultorías del marco de cooperación: análisis de país, priorización estratégica, implementación, monitoreo y evaluación.** No cumplido. El Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres está compuesto por el Ministerio de las Mujeres y asuntos de la niñez, y los puntos focales de género designados dentro de cada ministerio. El Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres no participó en el análisis común de país ni en la priorización del marco de cooperación. Algunos representantes del Mecanismo fueron parte en la implementación de programas conjuntos de las Naciones Unidas, pero no hubo participación en el monitoreo y evaluación del marco de cooperación.
- c) **El UNCT hizo al menos un aporte a la consolidación material de la participación del gobierno en la agenda de género y la localización o implementación de los ODS.** No cumplido. En el proceso de preparación del Informe de avance sobre los ODS de 2020, ONU Mujeres y el UNFPA dieron apoyo técnico a un miembro del Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres para la elaboración de una sección de cuestiones vinculadas al género. No obstante, no hay evidencia de la contribución del UNCT la consolidación material de la participación del gobierno en la localización y/o implementación de ODS vinculados al género en el ciclo actual. Existen oportunidades para fortalecer la futura participación del gobierno vinculada a los ODS, por ejemplo, con el plan nacional de acción para poner fin al matrimonio infantil, que contribuye al ODS 5.3 y mediante un ENV planificado.

Evidencia y medios de verificación

Programa conjunto para poner fin a la práctica del matrimonio infantil (UNFPA y UNICEF)
Programa conjunto de asistencia técnica para fortalecer el sistema sanitario (ONUSIDA, UNFPA, UNICEF y OMS)
Entrevistas con personal de las Naciones Unidas de ONUSIDA, ONU Mujeres, la Oficina del coordinador residente, UNICEF y el UNFPA.

INDICADOR 3.2 | EL UNCT COLABORA Y PARTICIPA CON LAS OSC QUE TRABAJAN POR LA IGUALDAD DE GÉNERO/LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
Cumple uno de los siguientes: a) El UNCT colaboró con organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la IGEM y promotores de los derechos de las mujeres en al menos dos iniciativas conjuntas que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro del ciclo en curso del marco de cooperación. b) Las OSC para la IGEM participan en consultorías del marco de cooperación: análisis común de país, diseño del marco de cooperación, implementación, monitoreo y evaluación. c) El UNCT hizo al menos un aporte a la consolidación material de la participación de OSC para la IGEM en la localización o implementación de los ODS de género.	Cumple dos de los siguientes: a) El UNCT colaboró con organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la IGEM y promotores de los derechos de las mujeres en al menos dos iniciativas conjuntas que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro del ciclo en curso del marco de cooperación. b) Las OSC para la IGEM participan en consultorías del marco de cooperación: análisis común de país, diseño del marco de cooperación, implementación, monitoreo y evaluación. c) El UNCT hizo al menos un aporte a la consolidación material de la participación de OSC para la IGEM en la localización o implementación de los ODS de género.	Cumple todos los siguientes: a) El UNCT colaboró con organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la IGEM y promotores de los derechos de las mujeres en al menos dos iniciativas conjuntas que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro del ciclo en curso del marco de cooperación. b) Las OSC para la IGEM participan en consultorías del marco de cooperación: análisis común de país, diseño del marco de cooperación, implementación, monitoreo y evaluación. c) El UNCT hizo al menos un aporte a la consolidación material de la participación de OSC para la IGEM en la localización o implementación de los ODS de género.

Medios de verificación

Documentos de proyecto de PC, materiales de incidencia que incluyan nombres de aportantes y/o evidencia de reuniones de planificación, por ejemplo, minutas, producción de conocimiento de género, presupuestos, capacitación u otros documentos de participación de OSC en ODS vinculados a la IGEM, materiales o documentación de los procesos del marco de cooperación, por ejemplo, aportantes al análisis común de país, participantes de la elaboración del marco de cooperación, ejercicios o desarrollo de visión y teoría del cambio, revisiones de monitoreo y evaluación.

Recursos

[Directrices del UNSDCF](#) (2019)

[Manual para la preparación de exámenes nacionales voluntarios del DESA](#) (2022)

PASOS PARA CALIFICAR SEGÚN ESTE INDICADOR

1. NUMERACIÓN Y EVALUACIÓN

Enumerar las iniciativas conjuntas con OSC para la IGEM dentro del ciclo del marco de cooperación. Reunir información contextual para verificar y evaluar si las actividades identificadas califican como acercamientos o cumplimientos de los requisitos mínimos (criterio a).

2. REVISIÓN

Revisar los medios detallados de verificación para evaluar el alcance de la participación de las OSC para la IGEM dentro de los procesos clave del marco de cooperación (criterio b). Documentar los hallazgos.

3. EVALUACIÓN

Revisar la lista del Paso 1 para determinar el nivel de participación de las OSC para la IGEM en la localización o implementación de los ODS de género en las actividades del UNCT (criterio c)

4. CALIFICACIÓN E INFORME

Calificar el indicador según los hallazgos. Completar la plantilla de resultados, con detalles que respalden la calificación (consulte el ejemplo).

CÓMO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

El compromiso de las Naciones Unidas con relación a la ampliación de la participación con la sociedad civil debe abarcar a los sectores más vulnerables, con especial atención a las y los promotores de la igualdad de género y los derechos de las mujeres, en calidad de representantes de segmentos marginados de la sociedad.

“El Marco de Cooperación debe encarnar el espíritu de alianza que constituye el fundamento de la Agenda 2030. Esto conlleva el establecimiento de alianzas con los Gobiernos de los países anfitriones, pero también con todas las partes interesadas (sociedad civil, mundo académico, parlamentos, sector privado, asociados bilaterales) con el fin de aprovechar los puntos fuertes e impulsar cambios transformadores”. (Directrices del UNSDCF, 2019:4)

Entre las organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la IGEM pueden encontrarse actores locales no gubernamentales y de la sociedad civil que se dedican a la igualdad de género y/o el empoderamiento de las mujeres. Estos grupos pueden representar a mujeres y niñas, así como a las necesidades especiales de los hombres y los niños o aquellos sectores marginados por su orientación sexual o identidad de género. Serán promotoras y promotores de los derechos de las mujeres activistas, académicos y expertos u otros representantes de las mujeres y las niñas de grupos marginados.

Una iniciativa conjunta implica que al menos dos organismos de las Naciones Unidas trabajen con OSC para la IGEM. Consulte la [Caja de herramientas de buenas prácticas del UNCT-SWAP](#) para ver ejemplos de buenas prácticas a nivel del país (consulte el Anexo 1).

Para **cumplir con los requisitos**, los UNCTs deben lograr dos de los criterios a), b) y c):

Criterio a): Para cumplir este criterio, la colaboración entre el UNCT y las OSC para la IGEM en una iniciativa conjunta pueden tomar

varias formas, entre ellas, un programa conjunto, una campaña de incidencia, la producción de conocimiento, el apoyo en la preparación de UN Informe paralelo de la CEDAW o un programa de capacitación formal. Las iniciativas ad hoc o puntuales no cumplen los requisitos; una iniciativa conjunta deberá contar con un marco o colaboración consensuada por todos los socios. Calificar el indicador según la evidencia de iniciativas conjuntas de IGEM en el ciclo actual del marco de cooperación.

Criterio b): Para cumplir este criterio, la evidencia debe demostrar que las OSC para la IGEM han tenido un vínculo estrecho en el ciclo del marco de cooperación: análisis común de país, diseño del marco de cooperación, implementación, monitoreo y evaluación. “Participación significativa” quiere decir que las OSC no solo han estado presentes, sino que, además, se han tenido en cuenta sus perspectivas en el ciclo del marco de cooperación. Busque evidencia de participación en documentos clave (p. ej., análisis común de país, marco de cooperación, revisiones y evaluaciones).

Criterio c): Para cumplir con este requisito, las OSC para la IGEM deberían trabajar con el UNCT en iniciativas coordinadas y destinadas a adaptar la agenda de la IGEM a los contextos locales, con participación en la localización y/o implementación de ODS vinculados al género. Buscar evidencia de participación de OSC para la IGEM en minutas de reuniones y/o talleres, listas de asistentes a eventos, listas de oradores o colaboradores, etc.

Para **“exceder los requisitos”**, se deben satisfacer los tres criterios: a), b) y c).

La calificación **“se aproxima a los requisitos mínimos”** corresponderá si se cumple un solo criterio.

Calificar el indicador como **“carece de los requisitos mínimos”** si no se cumple ninguno de los criterios en el período del marco de cooperación.

RECOMENDACIONES PARA LA EVALUACIÓN

- Los documentos clave no siempre incluyen los niveles de participación de las organizaciones de la sociedad civil. Si no hay documentación formal, la memoria institucional puede servir como medio de verificación. La confianza en la memoria institucional se fortalece si puede identificarse más de una fuente.
- Puede ser de utilidad evaluar qué organizaciones de la sociedad civil participaron y cuán representativa fue esa participación de distintos grupos, por ejemplo, mujeres con discapacidad, mujeres indígenas, grupos de hombres y otras personas LGBTQI+.
- Para garantizar la representación de las mujeres más marginadas en las consultorías, dirigirse explícitamente a esos grupos y asegurarse de que participen los grupos que representan a las más pobres, que serán las mujeres que con mayor probabilidad han quedado atrás. Estos grupos podrían estar integrados por mujeres rurales, granjeras e indígenas.

EJEMPLO

Indicador 3.2	Calificación
Participación de OSC para la IGEM	Excede los requisitos mínimos

Hallazgos y explicación

- a) **El UNCT colaboró con organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la IGEM y promotores de los derechos de las mujeres en al menos dos iniciativas conjuntas que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro del ciclo en curso del marco de cooperación.** Cumplido. Hay ejemplos de trabajo independiente de organismos individuales con OSC para la IGEM, pero con colaboración conjunta limitada, además, se notó que probablemente las Naciones Unidas tengan más oportunidades de ampliar la participación con organizaciones de la sociedad civil para la implementación de prioridades y compromisos en materia de igualdad de género.

El grupo de comunicación de las Naciones Unidas colaboró con foros de editores y con asociaciones de mujeres en medios para la promoción de la igualdad de género en efemérides internacionales (por ejemplo, el Día de las Mujeres, el Día Internacional de la Juventud, el Día Internacional de las Niñas y los 16 Días de activismo). Por lo general, organismos de las Naciones Unidas lideran este tipo de eventos en colaboración con el liderazgo del grupo de comunicación de las Naciones Unidas. Por ejemplo, para el Día Internacional de la Juventud de 2018, más de 25 organizaciones de la sociedad civil participaron en la confección de resoluciones de jóvenes para la promoción del empoderamiento de las niñas, liderado por UNICEF y ONU Mujeres.

Al momento de este ejercicio, ha iniciado el tratamiento del Grupo de resultados del UNSDCF sobre liderazgo y participación política de las mujeres con apoyo conjunto (ONU Mujeres, UNFPA y UNICEF) a organizaciones de la sociedad civil a través de la Red para poner fin al matrimonio infantil, a fin de desarrollar una estrategia integral en este sentido.

- b) **Las organizaciones de la sociedad civil para la IGEM participan en consultorías del marco de cooperación: análisis del país, priorización estratégica, implementación, monitoreo y evaluación.** Cumplido. Las OSC para la IGEM tienen una participación activa en el análisis común de país y en la priorización estratégica del marco de cooperación. Participan fondos de mujeres, centros de asistencia jurídica para las mujeres, colegios profesionales de abogadas y asociaciones de mujeres en medios. La participación de actores de la IGEM en el proceso de priorización ejerce influencia en la adopción de la IGEM como un resultado independiente y también aporta un enfoque de transversalización en el marco de cooperación. Las organizaciones de la sociedad civil para la IGEM participan en la implementación y el monitoreo como socias implementadoras en programas conjuntos dirigidos específicamente al género, como el Programa para poner fin al matrimonio infantil (UNICEF y UNFPA) y el Empoderamiento económico de las mujeres (UNIDO, ILO y PNUD), y también en la evaluación del marco de

cooperación anterior. Las OSC para la IGEM también participaron en la evaluación del marco de cooperación anterior.

- c) **El UNCT hizo al menos un aporte a la consolidación material de la participación de OSC para la IGEM en la localización o implementación de los ODS de género.** Cumplido. Representantes de OSC para la IGEM participaron en el Foro de ODS y localización de género del ODS 5, organizado por los Ministerios de Salud y Trabajo en colaboración con el Instituto Nacional de Estadística, el PNUD y ONU Mujeres.

Evidencia y medios de verificación

Mensajes clave de políticas: revolución de datos de estadísticas con enfoque de género para la localización sensible al género de los ODS (mayo de 2020)

Plan de trabajo anual del grupo de comunicación de las Naciones Unidas (2020)

Informe del Foro de los ODS sobre datos de estadísticas con enfoque de género - revolución para la localización sensible al género de los ODS de la oficina de país de ONU Mujeres (junio de 2020)

Minutas del grupo de resultados de liderazgo y participación política de las mujeres (14 de mayo de 2020)

Entrevistas con personal de las Naciones Unidas de UNICEF, ONU Mujeres y del grupo de comunicación de las Naciones Unidas.

4. LIDERAZGO Y CULTURA INSTITUCIONAL

INDICADOR 4.1 | EL LIDERAZGO DEL UNCT ESTÁ COMPROMETIDO A DEFENDER LA IGUALDAD DE GÉNERO

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
Cumple 2 de los siguientes criterios: a) La igualdad de género es un tema de debate en al menos el 60% de las reuniones de los UNCTs en los últimos 12 meses. b) El/la Coordinador(a) Residente manifiesta a nivel externo la defensa de la igualdad de género en los últimos 12 meses. c) El/la Coordinador(a) manifiesta a nivel interno la defensa de la igualdad de género en los últimos 12 meses. d) El personal considera que las y los jefes de Agencias están comprometidos con la igualdad de género en el lugar de trabajo en los últimos 12 meses.	Cumple 3 de los siguientes criterios: a) La igualdad de género es un tema de debate en al menos el 60% de las reuniones de los UNCTs en los últimos 12 meses. b) El/la Coordinador(a) manifiesta a nivel externo la defensa de la igualdad de género en los últimos 12 meses. c) El/la Coordinador(a) manifiesta a nivel interno la defensa de la igualdad de género en los últimos 12 meses. d) El personal considera que las y los jefes de Agencias están comprometidos con la igualdad de género en el lugar de trabajo en los últimos 12 meses.	Cumple los 4 criterios: a) La igualdad de género es un tema de debate en al menos el 60% de las reuniones de los UNCTs en los últimos 12 meses. b) El/la Coordinador(a) manifiesta a nivel externo la defensa de la igualdad de género en los últimos 12 meses. c) El/la Coordinador(a) manifiesta a nivel interno la defensa de la igualdad de género en los últimos 12 meses. d) El personal considera que las y los jefes de Agencias están comprometidos con la igualdad de género en el lugar de trabajo en los últimos 12 meses.

Medios de verificación:

Minutas de reunión de las/los jefes de Agencias y el UNCT en los últimos 12 meses; plan de trabajo anual del UNCT; Informes anuales del CR/UNCT; discursos o comunicaciones del CR en defensa de la igualdad de género, comunicaciones internas o directivas del CR, resultados de la encuesta de cultura institucional e igualdad de género.

Recursos:

[GNUDS. Perfil de liderazgo del/de la CR \(2023\)](#)

[Directrices del UNSDCF \(2019\)](#)

[GNUDS. Marco de rendición de cuentas de gestión del sistema del/de la CR y desarrollo de las Naciones Unidas \(2021\)](#)

[ONU Mujeres. Hacer la paridad una realidad: Directrices específicas para crear un entorno propicio sobre el terreno dirigidas a todo el sistema de las Naciones Unidas \(2021\)](#)

PASOS PARA CALIFICAR ESTE INDICADOR

1. REVISIÓN

Revisar las minutas de reunión de las y los jefes de Agencias y el UNCT en los últimos 12 meses para evaluar la frecuencia con la que se trata la IGEM. Calificar el criterio a) positivamente si se trató la IGEM de modo significativo en el 60% o más de las reuniones de las y los jefes de Agencias

2. EVALUACIÓN

Revisar la documentación relevante, como declaraciones, discursos y comunicaciones internas de los últimos 12 meses para evaluar si el CR tomó una posición manifiesta como líder acerca de la IGEM tanto interna como externamente (criterios b y c).

3. CÁLCULO

Para calcular el criterio d), se deberá revisar la encuesta en línea y evaluar el Indicador 4.2 mediante el cálculo del porcentaje de respuestas positivas a la pregunta sobre la percepción del personal de la demostración de las y los jefes de Agencias de liderazgo en materia de IGEM (consulte el Anexo 5 para ver el segundo trimestre de la encuesta en línea). Calificar el criterio d) positivamente si el 80% o más de las respuestas estuvieron muy de acuerdo o de acuerdo con la afirmación de la encuesta.

4. CALIFICACIÓN E INFORME

Calificar el indicador según los hallazgos. Completar la plantilla de resultados, con detalles para cada criterio que respalden la calificación (consulte el ejemplo).

CÓMO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

Los Altos Directivos tienen un rol fundamental dentro de los UNCT para la promoción de la IGEM, según consta en el Modelo de liderazgo de las Naciones Unidas que apoya la JJE para “comprometernos a brindar un sólido liderazgo dentro de nuestras organizaciones y garantizar que se refleje la perspectiva de género en todas nuestras prácticas, políticas y programas institucionales” (CEB/2006/2). El [Marco de rendición de cuentas de la gestión](#) (2021) describe también los roles de los altos directivos a nivel de los países y su responsabilidad para defender la IGEM en las prácticas y los programas (ver recuadro). Deben cumplirse tres criterios para calificar el indicador como “cumple los requisitos mínimos”. Calificar “excede los requisitos mínimos” si se cumplen los cuatro criterios.

Criterio a): Para cumplir este criterio, revisar las agendas y minutas de las reuniones de las y los jefes de Agencias de los últimos 12 meses y buscar evidencia de tratamiento relevante de la igualdad de género (por ejemplo, con relación a presentación de informes a la CEDAW, programación de PC, socios clave, temas de relevancia como ODS 5, etc.). Al menos el 60% de las reuniones de las y los jefes de Agencias deben tratar la IGEM, además, debería haber evidencia de toma de decisiones y

seguimiento, no solo de intercambio de información.

Criterio b): Revisar los documentos de los últimos 12 meses y buscar evidencia de que el/la CR lidera los temas de IGEM. Esta evidencia de liderazgo y defensa pública incluyen referencias materiales a mensajes de IGEM en discursos oficiales del CR y otras comunicaciones, y presencia del CR en eventos clave de género (por ejemplo, campañas por la IGEM, lanzamientos en medios, entrevistas, eventos de políticas e incidencia). Los discursos son un elemento importante de la demostración de defensa pública; al menos el 33% de los discursos en los últimos 12 meses deberían incluir referencias sobre cómo el UNCT promueve la IGEM. La defensa pública del CR también se puede demostrar en compromisos de no participar en paneles o foros exclusivamente integrados por hombres, donde haya una manifestación pública de que no participarán si no hay mujeres.

Criterio c): La evidencia de defensa interna puede incluir actuar como ejemplo en la lucha contra la discriminación por género y el sesgo inconsciente, y el apoyo activo para exigir el cumplimiento de directrices de entorno propicio y políticas de paridad de género. Para cumplir este criterio, los UNCT deben brindar evidencia de que el CR demuestra la defensa interna de la IGEM en el lugar de trabajo.

Criterio d): Revisar la encuesta en línea para evaluar el Indicador del desempeño 4.2. Para cumplir este criterio, al menos el 80% del personal debe estar muy de acuerdo o de acuerdo con la segunda pregunta de la encuesta de cultura institucional: “Mi jefa o jefe de Agencia (y otras jefas y jefes de Agencias en este UNCT, si se conocen) demuestra liderazgo y compromiso hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo”. Los datos necesarios para calificar este criterio se pueden solicitar al coordinador y/o a los miembros del equipo de evaluación interagencial responsable de la calificación del indicador 4.2. El *Helpdesk* también podrá compartir los resultados de la encuesta nuevamente a pedido.

El logro de dos de los criterios debería calificarse como “se aproxima a los requisitos mínimos”. No cumplir con dos criterios se traduce en la calificación “carece de los requisitos mínimos”.

MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS: RENDICIÓN DE CUENTAS CONJUNTA DEL CR Y EL UNCT EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

El CR/UNCT promueven y defienden valores, estándares y principios fundamentales de la Carta de las Naciones Unidas, incluido el **respeto y la protección de los derechos humanos y la igualdad de género, y la incidencia en el compromiso de “no dejar a nadie atrás” y llegar primero a las personas más excluidas**, para garantizar un enfoque estratégico y coherente, con la debida atención a las funciones y responsabilidades relevantes de los organismos individuales.

Los sistemas de evaluación del desempeño del CR y de los miembros del UNCT incluyen indicadores del desempeño vinculados a lo siguiente: comunicaciones y alcance de los ODS, promoción de normas, **defensa de derechos humanos e igualdad de género (sobre la base del sistema de calificación de la igualdad de género del plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas específico para UNCT**, la calificación para UNCT de Juventud2030, la calificación para UNCT sobre inclusión de la discapacidad) y la participación efectiva con la sociedad civil y las instituciones del Estado.

(GNUDS. Marco de rendición de cuentas de la gestión. 2021:16)

RECOMENDACIONES PARA LA EVALUACIÓN

- Para el criterio a), revisar las minutas y hacer una búsqueda de palabras clave como "género", "mujeres" o "niños". Usar las palabras clave como orientación para hacer una búsqueda avanzada de la calidad de la discusión y asegurarse de que sea relevante.
- Al evaluar si la/el CR defendió públicamente la IGEM, los equipos de comunicación tienen la chance de buscar la inclusión significativa y uniforme de la IGEM. Los equipos pueden revisar una muestra más pequeña de discursos del CR cuando no estén todos los discursos disponibles, o bien cuando el número total de discursos dificulte el análisis.
- Al evaluar si el CR defendió internamente la IGEM, los equipos de evaluación tienen la oportunidad de establecer conexiones con las percepciones del personal acerca del entorno institucional de la IGEM sobre la base de los resultados de la encuesta que son parte del indicador 4.2, cultura institucional.
- Consulte la [caja de herramientas de buenas prácticas del UNCT-SWAP](#) para ver ejemplos de buenas prácticas a nivel del país (consulte el Anexo 1).

EJEMPLO

Indicador 4.1 Liderazgo	Calificación Excede los requisitos mínimos
Hallazgos y explicación	
a. La igualdad de género es un tema de debate en al menos el 60% de las reuniones de las y los jefes de Agencias en los últimos 12 meses. <u>Cumplido.</u> Hay reuniones mensuales de UNCT. La prevención del acoso sexual y del abuso de autoridad son temas incluidos en la agenda permanentemente en estas reuniones. Además, en 8 de las 11 minutas de reuniones de los últimos 12 meses (el 72%), hay referencias significativas de tratamiento de miembros del UNCT acerca de varios temas	

vinculados al género, como la necesidad de evaluación de la capacidad de incorporación de perspectiva de género, legislación dirigida específicamente al género, propuesta HeForShe, aprobación de prioridades anuales del grupo temático sobre cuestiones de género, y ejercicio del sistema de calificación de la igualdad de género UNCT-SWAP.

- El CR manifiesta a nivel externo la defensa de la igualdad de género en los últimos 12 meses.** Cumplido. Según la revisión de los discursos del CR en el último año que figuran en UN INFO, el CR incluyó a la igualdad de género en sus mensajes en más del 50% de los discursos. En total se analizaron 14 discursos y se halló que 9 de ellos son sensibles al género, mientras que 6 no tenían referencias al tema. Además, se observó que el CR estuvo presente y participó activamente en eventos clave de género en el último año, incluido el Día de las Mujeres, la presentación de informes de ODS vinculados a IGEM y la Conferencia de funcionarios policiales de género. El/La CR también tiene a cargo la defensa de HeForShe y comunica acerca del rol de los hombres en combatir la violencia contra las mujeres en distintos foros.
- El CR manifiesta a nivel interno la defensa de la igualdad de género en los últimos 12 meses.** Cumplido. En su tarea de defensa de HeForShe, el/La CR hizo tareas de concientización y fijó estándares al personal para luchar contra la violencia en la pareja y la protección contra la explotación y los abusos sexuales; además, encabezó el desarrollo y la divulgación de nuevos recursos específicos para el país dirigidos al personal. El CR también ejerció el liderazgo en la defensa de la IGEM internamente con el control anual de paridad de género con el UNCT y lideró las conversaciones para avanzar a estándares comunes para la creación de un entorno propicio.
- El personal considera que las y los jefes de Agencias están comprometidos con la igualdad de género en el lugar de trabajo.** Cumplido. Según los resultados de la encuesta sobre género y cultura institucional, el 83% del personal considera que las y los jefes de Agencias demuestran liderazgo en el lugar de trabajo y compromiso hacia la igualdad de género. Según los datos desagregados por sexo, el 73% de las mujeres respondieron positivamente a la afirmación en comparación con el 88% de los hombres. Es necesario indagar más acerca de los motivos de las diferencias en la percepción de mujeres y hombres.

Evidencia y medios de verificación

Once minutas de reunión del UNCT de junio de 2021 a mayo de 2022
 Plan de trabajo anual del UNCT 2022
 Resultados de la encuesta al personal acerca de la cultura institucional (2022)
 Copias de los 14 discursos del/de la CR de mayo de 2021 a mayo de 2022
 Libro de recursos y directrices para el personal sobre la protección contra la explotación y los abusos sexuales y la violencia contra la pareja (enero de 2021)

INDICADOR 4.2 | LA CULTURA INSTITUCIONAL APOYA PLENAMENTE LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
Los resultados de la encuesta sobre percepción del personal del entorno institucional con relación a la igualdad de género tuvieron una calificación positiva de entre el 50% y el 64% .	Los resultados de la encuesta sobre percepción del personal del entorno institucional con relación a la igualdad de género tuvieron una calificación positiva de entre el 65% y el 80% .	Los resultados de la encuesta sobre percepción del personal del entorno institucional con relación a la igualdad de género tuvieron una calificación positiva de más del 80% .

Medios de verificación: Resultados de la encuesta

Recursos

[GNUDS. Perfil de liderazgo del/de la CR \(2023\)](#)

[ONU Mujeres. Directrices específicas para crear un entorno propicio dirigidas a todo el sistema de las Naciones Unidas \(2019\)](#)

[Sitio web de las Naciones Unidas dedicado a combatir la explotación y los abusos sexuales](#)

[Orientación complementaria para mujeres con relación a las directrices de entorno propicio para el sistema de las Naciones Unidas \(2019\)](#)

[ONU Mujeres. Directrices específicas para crear un entorno propicio sobre el terreno dirigidas a todo el sistema de las Naciones Unidas \(2021\)](#)

PASOS PARA CALIFICAR SEGÚN ESTE INDICADOR

1. APERTURA

Elegir un momento para abrir la encuesta.⁸ Ponerse en contacto con el *Helpdesk* (genderscorecard.helpdesk@unwomen.org) para obtener un enlace a la encuesta en línea en Survey Monkey. La encuesta está disponible en inglés, francés y español. También se pondrá a disposición en otros idiomas si la traducción la brinda el UNCT solicitante.

2. INVITACIÓN

El/La Coordinador/a Residente debe enviar una invitación al personal⁹ con un enlace a la encuesta, en el caso de que las listas de distribución por correo electrónico estén disponibles. Alternativamente, el CR puede solicitar a las y los jefes de Agencias que reenvíen la invitación al personal. Encontrará un modelo de carta en el Anexo 4.

3. CÁLCULO

Calcular la cantidad mínima de respuestas necesarias para garantizar la validez de los resultados (consúltense más abajo las instrucciones sobre el tamaño mínimo de muestra para llegar a un nivel de intervalo de confianza suficiente).

4. MONITOREO

Solicitar actualizaciones periódicamente sobre la tasa de respuestas a la encuesta para garantizar que la muestra sea representativa. Enviar recordatorios según sea necesario para asegurar el número suficiente de respuestas. Por lo general, las encuestas están abiertas por dos semanas o más.

5. CIERRE

Notificar al *Helpdesk* para que cierre la encuesta una vez que se haya llegado al número suficiente de respuestas. El *Helpdesk* cerrará la encuesta y divulgará los resultados.

6. ANÁLISIS

El equipo de evaluación interagencial analizará los resultados. Los resultados compartidos incluirán un desglose gráfico de respuestas para cada pregunta y también enviarán la hoja de datos completa de Excel con todas las respuestas. También se enviarán las respuestas desagregadas por sexo y por pregunta para tener un análisis en profundidad.

7. CALIFICACIONES E INFORME

Calcular el promedio (%) de respuestas positivas ("De acuerdo" y "Muy de acuerdo") para las 10 preguntas centrales. Calificar el indicador según los hallazgos, con detalles que respalden la calificación (ver el ejemplo más abajo).

CÓMO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

La cultura institucional hace referencia a los valores, las conductas y las actitudes que tienen influencia en el entorno de trabajo de una organización, incluido el modo en el que la organización lleva adelante el trabajo y trata a sus empleados. Una cultura institucional propicia permite la promoción de la IGEM. Las Naciones Unidas han trabajado para mejorar las políticas y la práctica de la IGEM en el lugar de trabajo, con mecanismos expandidos para poner fin a la discriminación y sesgo por género, y permitir la participación plena y equitativa y el empoderamiento de todo el personal.

La encuesta en línea se pensó para evaluar las percepciones de cultura institucional del UNCT. La encuesta en línea incluye tres preguntas demográficas y 10 preguntas que permiten medir las percepciones de cultura institucional dentro de tres categorías: igualdad de género, discriminación y equilibrio entre vida laboral y personal. La encuesta es anónima y le lleva a las y los encuestados aproximadamente cinco minutos hasta completarla, con una escala de 5 puntos desde el mayor acuerdo al mayor desacuerdo. Las respuestas se basan en opiniones personales. Consulte la encuesta completa en el Anexo 5.

La calificación se calcula sobre la base de la proporción de respuestas positivas en la encuesta, y el porcentaje varía entre "se aproxima", "cumple" y "excede", según se indicó anteriormente.

Las tasas de respuesta deberían tener un intervalo de confianza de $\pm 7,5\%$ o menos para garantizar la posibilidad de generalización de los datos a un nivel de confianza del 95%.¹⁰

El tamaño de muestra necesario puede calcularse en línea con la tabla que aparece a continuación, tomada de <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>.

INSTRUCCIONES PARA EL CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Fijar el nivel de confianza en 95%. Ingresar un intervalo de confianza de 7,5 en el primer campo. Ingresar la cantidad de personal del UNCT en el segundo campo. Hacer clic en el botón "Calcular" y aparecerá el número mínimo de respuestas necesarias en el último campo que lleva el nombre "Tamaño de muestra necesaria". Ver la tabla entera a continuación para encontrar un ejemplo.

RECOMENDACIONES PARA LA EVALUACIÓN

- Si bien solo se necesita el porcentaje de respuestas positivas para calificar el indicador, se recomienda al equipo de evaluación interagencial usar los datos de las

⁸ Consúltense la encuesta de cultura institucional en el Anexo 5.

⁹ La encuesta está destinada al personal de las Naciones Unidas, en conexión con el indicador 13 del ONU-SWAP. Los asesores podrán ampliar el envío de la encuesta al personal en consulta con el equipo de evaluación y otras partes interesadas (CR/OCR).

¹⁰ El intervalo de confianza (también llamado margen de error) es el grado de certeza aplicado a las

respuestas de la encuesta. Por ejemplo, si el 50 % de la población selecciona una respuesta y usted tiene un intervalo de confianza de más o menos seis, puede estar 95 % seguro de que si hubiera hecho la pregunta a toda la población entre el 44 % (50-6) y el 56 % (50+6) habría elegido esa respuesta.

respuestas desagregados por criterios demográficos para observar las diferencias en las percepciones por género u otros criterios a fin de obtener un panorama claro de las tendencias en la cultura institucional.

- Además de las 10 preguntas básicas estandarizadas, algunos UNCT agregan preguntas adicionales a la encuesta para generar una comprensión más acabada de las actitudes, el conocimiento y las capacidades del personal. Consulte la [caja de herramientas de buenas prácticas del UNCT-SWAP](#) para ver ejemplos de buenas prácticas a nivel del país y ponerse en contacto con la asistencia del Helpdesk¹¹.
- Los hallazgos deberán compartirse en foros de comentarios y usarse para informar cómo será la planificación de medidas. Los hallazgos deberían ser un punto de partida que brinde la oportunidad de profundizar un análisis cualitativo para comprender y atender cuestiones para todo el sistema con relación a la cultura institucional.
- Las Directrices específicas para crear un entorno propicio dirigidas a todo el sistema de las Naciones Unidas (ONU Mujeres 2019) brindan orientación para aumentar la inclusión y la diversidad dentro de las Naciones Unidas en tres áreas temáticas: 1) acuerdos laborales flexibles; 2) políticas orientadas a la familia; y 3) estándares comunes de conducta.
- Consúltense las Directrices específicas para el terreno (ONU Mujeres 2021) para obtener recomendaciones de medidas para fortalecer la cultura institucional vinculada a la IGEM, en temas como, por ejemplo, 1) integración personal y profesional; 2) estándares de conducta; 3) seguridad ocupacional, salud y bienestar; 4) seguridad e integridad personal; 5) contratación, gestión de personal y permanencia; y 6) liderazgo, rendición de cuentas e implementación.

EJEMPLO

Indicador 4.2 Cultura institucional	Calificación Se aproxima a los requisitos mínimos
--	---

Hallazgos y explicación

El/La CR compartió el enlace de la encuesta a las y los jefes de Agencias para que, a su vez, lo compartan con el personal correspondiente. El número total de respuestas fue de 150 (95 mujeres, 55 hombres). Sobre la base del tamaño de la población de 867, las respuestas obtuvieron un intervalo de confianza de 7,3. Entonces, podemos confiar en que las respuestas son representativas de la mayoría de la población más o menos 7,3 puntos porcentuales.

Los resultados de la encuesta tuvieron una calificación positiva de entre el 50% y el 64%. Cumplido. Los resultados tuvieron una calificación general positiva del 60% (19% negativos y 21% neutrales) en promedio para las 10 preguntas que hablan de temas de igualdad de género en el lugar de trabajo, discriminación y equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Consúltense las tablas del Anexo para más información.

Calificaciones más altas:

- Iniciativas de las Naciones Unidas para cumplir su mandato de lograr una representación equitativa de hombres y mujeres en todos los niveles (71% de respuestas positivas).
- Compromiso expreso del personal de las Naciones Unidas hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo (68% de respuestas positivas).

Las tres preguntas sobre el equilibrio entre vida laboral y personal tuvieron los puntajes más bajos.

- Acuerdos de flexibilidad para que el personal pueda tener un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal (38% de respuestas positivas).
- Derechos para el equilibrio adecuado de la vida laboral y personal (53% de respuestas positivas).
- Apoyo de las y los jefes de Agencias al personal para lograr un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal (53% de respuestas positivas).

En promedio, las respuestas de hombres fueron más positivas que las de mujeres en todas las áreas. Los hombres en grupo brindaron una calificación general positiva del 62% en comparación con las respuestas positivas de mujeres, que fueron del 56%. La disparidad más amplia entre hombres y mujeres tuvo lugar con relación a las percepciones de compromiso del personal de las Naciones Unidas hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo y sus derechos. Es necesario llevar adelante evaluaciones cualitativas acerca de los motivos de las diferencias en la percepción de mujeres y hombres.

Evidencia y medios de verificación

Resultados de la encuesta del personal. Octubre de 2022

¹¹ Se pueden encontrar ejemplos de preguntas adicionales al final del Anexo 5.

4.3 | HAY PARIDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
a) Hay un plan vigente para que el UNCT alcance la paridad de género.	Se aproxima a los requisitos mínimos b) Se nombra al menos un Punto Focal de Género (según SGB/2023/3) c) El UNCT puede demostrar que se han realizado progresos en la aplicación del plan de paridad de género para todo el sistema.	Cumple los requisitos mínimos y d) El UNCT puede demostrar tendencias positivas hacia la consecución de la paridad de género. f) La Estrategia de Operaciones Empresariales (BOS) incluye acciones e indicadores específicos de género en al menos un Área de Operaciones Empresariales para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Medios de verificación: Datos del Tablero sobre Paridad de Género, plan de paridad de género para el UNCT, Estrategia de Operaciones Institucionales

Recursos:

[ONU Mujeres. Directrices específicas para crear un entorno propicio sobre el terreno dirigidas a todo el sistema de las Naciones Unidas](#) (2021)

[GNUDS. Orientaciones de la Estrategia de Operaciones Institucionales](#) (2019)

[ONU Mujeres. Directrices específicas para un entorno propicio dirigidas a todo el sistema de las Naciones Unidas](#) (2019)

[ONU Mujeres. Orientación complementaria para mujeres con relación a las directrices de entorno propicio para el sistema de las Naciones Unidas](#) (2019)

[Estrategia de paridad de género para todo el sistema de las Naciones Unidas](#) (2017)

[ONU Mujeres. El poder de las adquisiciones: Cómo operar con empresas de titularidad de mujeres](#) (2017)

PASOS PARA CALIFICAR ESTE INDICADOR

1. DESARROLLO DE UN PLAN

Desarrollar un plan de implementación sobre paridad de género para todo el UNCT (criterio a). El plan de implementación proporciona acciones recomendadas en una serie de áreas que pueden informar los planes, incluyendo el liderazgo, la rendición de cuentas, la contratación, la retención y la creación de un entorno propicio. La guía sobre "cómo desarrollar un plan de implementación sobre paridad de género" también está disponible en ONU Mujeres.

Revisar los datos del tablero de mando sobre paridad de género de todo el sistema de las Naciones Unidas y/o los sistemas de seguimiento a nivel nacional para analizar la situación actual e identificar lagunas. Si los datos están actualizados en el tablero de mando de todo el sistema, puede acceder a los datos sobre la situación actual de la paridad de género en el equipo de las Naciones Unidas en el país por entidad.

Siga los siguientes pasos para calcular los resultados:

1. Ir al [Dashboard de la ONU sobre paridad de género](#)
2. Haga clic en el botón de navegación situado en la esquina superior izquierda (consejo: el botón tiene el aspecto de tres barras).
3. Haga clic en el icono "Representación de mujeres y hombres por equipo de país de la ONU".
4. Vaya al menú desplegable "Equipo de las Naciones Unidas en el país" en la esquina superior izquierda y seleccione su Equipo de las Naciones Unidas en el país.
5. Consolide los datos a nivel de entidad para obtener la proporción global de mujeres y hombres en el equipo de país (consejo: pase el cursor sobre el gráfico de barras de cada entidad para ver el número de mujeres y hombres).

Los datos del dashboard revelan la situación de paridad a nivel de país por entidad y grado dentro de un UNCT. Es posible que los UNCT necesiten recurrir a sistemas de seguimiento internos, incluida la base de datos de personal del UNDSS, para revisar la situación de paridad por nivel, tipo de contrato, etc. y llevar a cabo una evaluación significativa de la paridad en todos los niveles y tipos de personal. La tabla que figura en el Anexo 10 puede enviarse a los puntos focales de género o a los responsables de recursos humanos de cada entidad para que contabilicen el número por grado. Incluya un mensaje que describa la finalidad de los datos y fije un plazo para la respuesta (véase el ejemplo del Anexo 9).

Aprovechar los recursos clave, como las Directrices sobre un Entorno Favorable para el Sistema de las Naciones Unidas y las Directrices sobre un Entorno Favorable específicas para cada campo. Decidir el área prioritaria de mejora para crear entornos propicios que permitan alcanzar y mantener la paridad de género.

2. NOMBRAMIENTO DE PUNTOS FOCALES DE GÉNERO

Nombrar al menos un coordinador de cuestiones de género (definido en el documento ST/SGB/2023/3) en el equipo de las Naciones Unidas en el país (criterio b). Los puntos focales de género múltiples, incluidos los masculinos, son bienvenidos. Garantizar el apoyo a estos puntos focales de género para que formen parte de la red de puntos focales de género de todo el sistema de las Naciones Unidas, dirigida y coordinada por la Oficina del Punto Focal para la Mujer en el Sistema de las Naciones Unidas en ONU Mujeres.

3. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Comprobar si se ha nombrado al menos un coordinador de cuestiones de género en el Equipo de País (criterio b), evaluar si el Equipo de País tiene un plan para lograr la paridad de género a todos los niveles (criterio a) y describir si ha demostrado tendencias positivas hacia la aplicación del plan a nivel de todo el sistema para lograr la paridad de género (criterio c). Evaluar las tendencias y los avances hacia la consecución de la paridad de género en todos los niveles (criterio d). Si ya se ha alcanzado la paridad de género, evaluar si se ha mantenido. Realizar un seguimiento periódico de los progresos y solicitar el apoyo de la Oficina del Coordinador para la Mujer en el Sistema de las Naciones Unidas, ONU Mujeres.

4. REVISAR

Revisar la BOS más reciente en busca de acciones o indicadores (criterio e).

5. PUNTUACIÓN E INFORME

Puntúe el indicador en función de los resultados y rellene la plantilla de resultados. Véase el ejemplo a continuación.

CÓMO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

Como institución que fija normas, las Naciones Unidas tienen la responsabilidad particular de alcanzar la paridad de género entre el personal y, de esta manera, liderar con el ejemplo. Por ello, la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas cuentan con políticas de dotación de personal vigentes que contemplan la paridad de género.¹²

Según el Informe del secretario general sobre la mejora de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, es necesario seguir avanzando para mejorar la representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas y alcanzar el objetivo de un equilibrio de género del 50/50 en todos los niveles del sistema. Las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en los niveles de entrada, mientras que persisten las diferencias en los niveles P-4 y superiores, especialmente en P-5 y D-2. La representación de las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres. La

¹² Algunas entidades realizan un seguimiento de la paridad de género en el personal para que los equipos de las Naciones Unidas en los países puedan decidir si incluyen las categorías de personal

pertinentes y justificar su inclusión en los informes.

representación de las mujeres sigue siendo inferior, o progresa a un ritmo más lento, en los lugares donde no hay sedes, especialmente en las operaciones sobre el terreno y en las misiones.

Para cumplir los requisitos mínimos, deben cumplirse los criterios a, b y c. Los equipos de país deben contar con un plan para alcanzar la paridad de género a nivel de país, en consonancia con la Estrategia de Paridad de Género del SG para todo el sistema. Esto puede adoptar la forma de una estrategia de paridad de género específica del Equipo de País y/o un plan de ejecución para el seguimiento y la presentación de informes sobre la paridad de género a nivel nacional. El UNCT también debe contar con al menos un Punto Focal de Género designado (definido por ST/SGB/2023/3) (criterio b) y demostrar avances positivos en la aplicación de la paridad de género, por ejemplo, en el entorno de trabajo propicio (criterio c), incluso para abordar la regresión según corresponda.

Si no se cumple con el criterio a), califique al indicador como **“carece de los requisitos mínimos”**.

Para superar los requisitos mínimos, los UNCT deben cumplir los requisitos mínimos más los criterios d y e.

Criterio (e): el Marco de la EOC debe incluir al menos una acción y un objetivo específicos para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Consulte la [Caja de Herramientas de Buenas Prácticas del UNCT-SWAP](#) para ejemplos de buenas prácticas a nivel de país (véase el Anexo 1). Ejemplos de oportunidades para la integración de la perspectiva de género en la EOC

- Promoción conjunta de políticas comunes de conciliación de la vida laboral y familiar;
- Acuerdos conjuntos sobre prácticas de no discriminación y tolerancia cero frente al acoso;
- Objetivos y estrategia común para la paridad de género;
- Objetivos de paridad de género en los contratos de consultoría;
- Objetivos de participación femenina en las adjudicaciones;
- Objetivos y seguimiento de los datos desglosados sobre las empresas dirigidas por hombres y por mujeres y/o las que emplean a mujeres;
- Inducción y/o desarrollo de capacidades para los objetivos IGM.

Criterio (d): El equipo de las Naciones Unidas en el país puede demostrar tendencias positivas hacia el logro de la paridad de género (o su mantenimiento si ya se ha alcanzado).

RECOMENDACIONES PARA LA EVALUACIÓN

Al menos un miembro del equipo que evalúe este indicador debe formar parte del equipo de recursos humanos, incluidos los Puntos

Focales de Género (según SGB/2023/3), y también puede ser un miembro del Grupo Temático de Género y/o un miembro del Equipo de Gestión de Operaciones (OMT).

Para más información sobre la paridad de género, póngase en contacto con la Oficina del Coordinador para la Mujer en el Sistema de las Naciones Unidas de ONU Mujeres en focalpoint.forwomen@unwomen.org

En el caso de países que cuenten con oficinas regionales así como también oficinas de país, la información debería ser considerada únicamente para estas últimas. Las oficinas multipaís deberían tener en cuenta la información de todas las oficinas de países.

Fomentar la paridad de género a nivel de país

Los equipos de los países pueden trabajar en pos de alcanzar la paridad de género mediante el desmantelamiento de las barreras culturales y los estereotipos que perpetúan la desigualdad en el lugar de trabajo. Consulte las [Directrices específicas para crear un entorno propicio sobre el terreno](#) y la [Guía para crear anuncios de vacantes en forma inclusiva](#) de ONU Mujeres, que contienen recomendaciones clave sobre cómo alcanzar la paridad de género en el personal. Estas son algunas buenas prácticas:

- Las y los líderes colaboran estrechamente con los Puntos Focales de Género
- Use el [Tablero sobre Paridad de Género para todo el sistema de las Naciones Unidas](#) para revisar los datos desagregados sobre el personal durante los procesos de contratación y selección.
- Aplicar las Directrices sobre Entornos Favorables específicas para cada campo
- Garantizar la aplicación de medidas especiales de carácter temporal (ST/AI/2020/5). Dar preferencia al candidato del sexo menos representado cuando los candidatos estén igualmente cualificados.
- Colaborar con la Oficina del Punto Focal para la Mujer en el Sistema de las Naciones Unidas en ONU Mujeres, para abordar los retos y oportunidades específicos del contexto.

EJEMPLO

Indicador 4.3 Paridad de género	Score: Cumple los requisitos mínimos
<u>Hallazgos y explicación</u>	
El UNCT cumple los criterios a, b y c.	
a) La elaboración de un plan de aplicación de la paridad de género para todo el UNCT. Cumplido. El UNCT ha institucionalizado el seguimiento anual de la paridad de género a todos los niveles como parte del PTA/AWP de la OMT, que requiere la presentación de informes al Equipo de las Naciones Unidas en el cuarto trimestre de cada año. El UNCT ha aprobado una estrategia de paridad de género diseñada por el Grupo de Trabajo de Recursos Humanos de la OMT con el apoyo del Grupo Temático de Género que incluye requisitos mínimos para que todas las entidades se adhieran a un conjunto común de buenas prácticas durante los procesos de publicidad, contratación y selección.	
b) El UNCT nombró a un Punto Focal de Cuestiones de Género, tal como se define en el documento ST/SGB/2023/3. Cumplido.	
c) El UNCT ha demostrado avances en la aplicación del plan de paridad de género. Cumplido. Se celebró un seminario web de sensibilización sobre la creación de un entorno propicio con todo el personal, los equipos de gestión y de recursos humanos, en colaboración con la Oficina del Coordinador para la Mujer en el Sistema de las Naciones Unidas en ONU Mujeres, y el 80% de los colegas del Equipo de las Naciones Unidas en el país fueron informados de las Directrices sobre un Entorno Propicio específicas para cada campo.	
<u>Evidencia y medios de verificación</u>	
Estrategia de paridad de género (2022)	
Red de puntos focales de género en todo el sistema de las Naciones Unidas	
OMT AWP (2022)	
Informe OMT 2022 al UNCT (noviembre 2022)	
Comunicación oficial del UNCT sobre el nombramiento del Punto Focal de Género	

5. ARQUITECTURA DE GÉNERO Y CAPACIDADES

INDICADOR 5.1| SE INSTA AL MECANISMO DE COORDINACIÓN DE GÉNERO QUE INFLUYA EN EL UNCT EN MATERIA DE IGEM

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
Cumple 2 de los siguientes: a) Un mecanismo de coordinación para la igualdad de género está presidido por un/a Jefe de organismo. b) El grupo cuenta con términos de referencia y un plan de trabajo anual aprobados. c) Las y los miembros incluyen al menos a un 50% de personal de alto nivel (P4/personal nacional del Cuadro Orgánico de categoría C o equivalente y superiores). d) El grupo ha contribuido en forma considerable al marco de cooperación, por ejemplo, con el análisis común de país, el diseño del marco de cooperación, el marco de resultados y el monitoreo y la evaluación.	Cumple 3 de los siguientes: a) Un mecanismo de coordinación para la igualdad de género está presidido por un/a Jefe de organismo. b) El grupo cuenta con términos de referencia y un plan de trabajo anual aprobados. c) Las y los miembros incluyen al menos a un 50% de personal de alto nivel (P4/personal nacional del Cuadro Orgánico de categoría C o equivalente y superiores). d) El grupo ha contribuido en forma considerable al marco de cooperación, por ejemplo, con el análisis común de país, el diseño del marco de cooperación, el marco de resultados y el monitoreo y la evaluación.	Cumple todos los siguientes: a) Un mecanismo de coordinación para la igualdad de género está presidido por un/a Jefe de organismo. b) El grupo cuenta con términos de referencia y un plan de trabajo anual aprobados. c) Las y los miembros incluyen al menos a un 50% de personal de alto nivel (P4/personal nacional del Cuadro Orgánico de categoría C o equivalente y superiores). d) El grupo ha contribuido en forma considerable al marco de cooperación, por ejemplo, con el análisis común de país, el diseño del marco de cooperación, el marco de resultados y el monitoreo y la evaluación.

Medios de verificación:

Mandato y plan de trabajo anual del grupo temático sobre cuestiones de género (o equivalente), actas de reuniones, lista de miembros, documentación sobre la planificación y el monitoreo del marco de cooperación, monitoreo y evaluación del marco de cooperación, informe de resultados de las Naciones Unidas en el país.

Recursos:

[Grupos temáticos sobre cuestiones de género de GNUDS: Normas y Procedimientos](#) (2021)

PASOS PARA CALIFICAR ESTE INDICADOR

1. IDENTIFICACIÓN

Identificar el mecanismo de coordinación de género para el equipo del país y determinar si está liderado por un/a Jefe de organismo (criterio a).

2. DETERMINACIÓN

Determinar si el grupo tiene términos de referencia y un plan de trabajo anual aprobados (criterio b).

3. EVALUACIÓN

Evaluar la membresía del grupo para entender si la mayoría de sus integrantes son personal de alto nivel (criterio c).

4. REVISIÓN

Revisar los documentos pertinentes y tener conversaciones o entrevistas para determinar hasta qué punto el mecanismo de coordinación de género ha participado en los procesos del marco de cooperación (criterio d).

5. CALIFICACIÓN E INFORME

Calificar al indicador sobre la base de los hallazgos y completar la plantilla de resultados. Véase el ejemplo a continuación para más información sobre cómo informar hallazgos.

CÓMO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

Los grupos temáticos de género son un mecanismo clave para la acción y coordinación conjuntas de las Naciones Unidas a nivel de país. Las funciones centrales de un mecanismo de coordinación de género son el apoyo programático, el diálogo normativo integrado, el asesoramiento y la asistencia técnica. ([Grupos temáticos sobre cuestiones de género de GNUDS: Normas y Procedimientos](#)). En ocasiones, los grupos temáticos de género trabajan junto con los grupos de resultados en temas de igualdad de género o en otras cuestiones transversales, como los derechos humanos.

Para que la calificación sea "cumple los requisitos mínimos" deben cumplirse tres de los criterios que figuran a continuación, y la calificación es "supera los requisitos mínimos" si se cumplen cuatro criterios.

Criterio (a): Para cumplir con este criterio, el mecanismo de coordinación de género debe estar presidido por un Jefe de Organismo para garantizar que se facilite la toma de decisiones y la comunicación con el UNCT. En algunos países pueden designarse dos copresidentes para dirigir el trabajo del GTG. Además, para cumplir con el criterio, el mecanismo de coordinación de género debe reunirse al menos cuatro veces por año.

Criterio (b): Para cumplir este criterio, hay dos requisitos. En primer lugar, el mecanismo de coordinación debe contar con un plan de

trabajo anual detallado. Las actividades del PTA deben estar presupuestadas, los recursos disponibles identificados y las responsabilidades designadas. En segundo lugar, el grupo debe tener un mandato claro. Ambos documentos deben ser aprobados por el Equipo de las Naciones Unidas en el país.

Revisar este criterio es una buena oportunidad para definir si la responsabilidad en materia de IGEM es compartida por todo el UNCT. Es una buena práctica compartir entre los organismos las responsabilidades clave de las actividades del plan de trabajo anual, de modo tal que no haya un único organismo que lidere más del 50% de las acciones planificadas. Consulte la [caja de herramientas de buenas prácticas del UNCT-SWAP](#) para ver ejemplos de buenas prácticas (consulte el Anexo 1).

Criterio c): El mecanismo de coordinación de género debería incluir a personal de alto nivel, con el objetivo de garantizar que el grupo tenga la experiencia y las facultades de toma de decisiones necesarios para maximizar la eficacia. Para cumplir con este criterio, al menos el 50% de quienes integran el grupo deberían ser (P4/personal nacional del Cuadro Orgánico de categoría C o equivalente y superiores).¹³ Review the group membership list to assess member levels. If levels are not clear, send out a short email explaining the focus of the assessment to ascertain the seniority of members.

Criterio d): El mecanismo de coordinación de género debería tener un rol estratégico para incorporar la IGEM en los procesos del marco de cooperación, por ejemplo, con la inclusión de aportes a los pasos clave del marco de cooperación (análisis común de país, diseño del marco de cooperación, marco de resultados y monitoreo y evaluación). Para cumplir con el criterio, encuentre evidencia de aportes sustanciales en documentos desarrollados por el grupo de género, como correos electrónicos y aportes en talleres. La memoria institucional también puede servir como medio de verificación. Busque evidencia de participación en documentos clave (p. ej., análisis común de país, marco de cooperación, revisiones y evaluaciones).

Para calificar a este indicador como “se aproxima a los requisitos mínimos”, el UNCT debe cumplir con al menos dos criterios; de lo contrario, la calificación será “carece de los requisitos mínimos”.

¹³ El UNCT-SWAP está alineado con el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en lo relativo a la clasificación del personal de alto nivel. Esta definición debería aplicarse siempre que sea posible; sin embargo, podrá adaptarse en algunos países para reflejar el tamaño del UNCT y una designación de la antigüedad específica del país. Las

clasificaciones equivalentes y adaptadas de la antigüedad deben quedar claramente especificadas en la justificación. Comuníquese con el *Helpdesk* si necesita más información.

RECOMENDACIONES PARA EL APOYO A LOS GTG A LA HORA DE GARANTIZAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LOS MARCOS DE COOPERACIÓN

Organice una capacitación sobre la transversalización de género para el personal técnico de las Naciones Unidas que participa en el diseño del marco de cooperación. La capacitación debería resaltar las reglas de UNCT-SWAP relacionadas con la planificación, programación y monitoreo y evaluación conjuntos.

Brinde asistencia a la revisión del análisis común de país antes de que se termine, a fin de garantizar que se incorpore un análisis de género sustantivo en todos los sectores y esferas temáticas.

Prepare una nota informativa sobre las cuestiones más importantes de la igualdad de género, incluya los datos desagregados por sexo y con sensibilidad de género identificados en el análisis común de país, y divúlguela en talleres y debates sobre el marco de cooperación.

Asegúrese de que quienes integran el grupo temático sobre cuestiones de género y tienen conocimientos de género específicos del sector participen en la planificación del marco de cooperación y en talleres de priorización.

Facilite la participación del mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres y de otras partes expertas y promotoras de género en la planificación y la priorización del marco de cooperación.

Incorpore al plan de trabajo el apoyo al grupo temático sobre cuestiones de género durante el monitoreo, la evaluación y el aprendizaje sobre el marco de cooperación. Incluya una revisión de la matriz de resultados sobre sensibilidad ante las cuestiones de género y desagregación por sexo, de conformidad con los requisitos mínimos del UNCT-SWAP.

Apoye la participación del mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres en el Comité Mixto de Administración del marco de cooperación; brinde una actualización anual sobre el apoyo que las Naciones Unidas presta a la IGEM previo a las reuniones.

Adaptado de grupos temáticos sobre cuestiones de género: normas y procedimientos de GNUDS (2021).

EJEMPLO

Indicador 5.1 Mecanismo de coordinación de género	Calificación Se aproxima a los requisitos mínimos
---	---

Hallazgos y explicación

Cumple dos de los cuatro criterios.

- Un mecanismo de coordinación para la igualdad de género está presidido por un/a jefe de Agencia.** Cumplido. El grupo temático sobre cuestiones de género está presidido por las y los jefes de ONU Mujeres y de UNFPA, y se reúne al menos una vez por trimestre, así como también en reuniones especiales, cuando sea necesario.
- El grupo cuenta con un mandato y un plan de trabajo anual aprobado.** Cumplido. El grupo temático sobre cuestiones de género tiene un mandato y un plan de trabajo anual que describen las áreas prioritarias, actividades, indicadores y estimaciones presupuestarias del grupo. En 2023, se llevó a cabo un taller de planificación del plan de trabajo anual del grupo temático sobre cuestiones de género, en el que participaron representantes del equipo de gestión del programa de las Naciones Unidas, para consolidar el alineamiento entre las prioridades del grupo y del equipo.
- Las y los miembros incluyen al menos a un 50% de personal de alto nivel (P4/personal nacional del Cuadro Orgánico de categoría C o equivalente y superiores).** No cumplido. El grupo temático sobre cuestiones de género está formado por representantes de 18 organismos de las Naciones Unidas. Seis de los 18 representantes que asisten con frecuencia a las reuniones son personal de alto rango (P4/personal nacional del Cuadro Orgánico de categoría C y superiores), lo que equivale a un 33% de las personas que integran el grupo.
- El grupo ha contribuido en forma considerable al marco de cooperación, por ejemplo, con el análisis común de país, la priorización estratégica, el marco de resultados y el monitoreo y la evaluación.** No cumplido. Cuando se redactó el análisis común de país, el grupo temático sobre cuestiones de género no estaba constituido en su forma actual. El grupo de resultados responsable del resultado dirigido específicamente al género en el marco del UNSDCF anterior no participó en el desarrollo del análisis común de país, en la priorización del marco de cooperación ni en el diseño del marco de resultados. El actual grupo temático sobre cuestiones de género contribuye al monitoreo del marco de cooperación al brindar información a los informes de resultados en el país.

Evidencia y medios de verificación

*Términos de referencia del GTG
Plan de trabajo anual del grupo temático sobre cuestiones de género 2023
Lista de integrantes del grupo temático sobre cuestiones de género 2023
Informe anual del UNCT 2023
Entrevistas y memoria institucional sobre el rol del grupo de resultados en la planificación del UNSDCF (personal clave de ONU Mujeres, UNICEF, UNFPA, OIT)*

INDICADOR 5.2 | EL UNCT HA DESARROLLADO LAS CAPACIDADES ADECUADAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
a) En los últimos 12 meses, se ha llevado a cabo al menos una actividad interagencial sustantiva para el desarrollo de capacidades con el personal de las Naciones Unidas.	Cumple dos de los siguientes criterios: a) En los últimos 12 meses, se ha llevado a cabo al menos una actividad interagencial sustantiva para el desarrollo de capacidades con el personal de las Naciones Unidas. b) Se define o actualiza un plan de desarrollo de capacidades, a partir de una evaluación de capacidades interagenciales, al menos una vez por cada ciclo del marco de cooperación, y las metas están encaminadas. c) El material de orientación del UNCT incluye la igualdad de género, los compromisos en torno al empoderamiento de las mujeres y los desafíos de desarrollo asociados del país.	Cumple todos los siguientes criterios: a) En los últimos 12 meses, se ha llevado a cabo al menos una actividad interagencial sustantiva para el desarrollo de capacidades con el personal de las Naciones Unidas. b) Se define o actualiza un plan de desarrollo de capacidades, a partir de una evaluación de capacidades interagenciales, al menos una vez por cada ciclo del marco de cooperación, y las metas están encaminadas. c) El material de orientación del UNCT incluye la igualdad de género, los compromisos en torno al empoderamiento de las mujeres y los desafíos de desarrollo asociados del país.

Medios de verificación:

Agenda y lista de participantes del taller/evento; informe del taller; evaluación de capacidades; plan de desarrollo de capacidades; materiales del paquete de orientación; plan de trabajo del grupo temático sobre cuestiones de género (o equivalente).

Recursos:

[Grupos temáticos sobre cuestiones de género de GNUDS: Normas y Procedimientos](#) (2021)

[Herramienta de diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género de ONU Mujeres](#) (2016)

[Cursos de auto-aprendizaje de ONU Mujeres](#)

PASOS PARA CALIFICAR ESTE INDICADOR

1. ENUMERACIÓN

Enumerar las actividades conjuntas de desarrollo de capacidades de género ejecutadas en el último año. Recopilar datos de informes según sea necesario para la verificación (*criterio a*).

2. DETERMINACIÓN

Determinar si se ha ejecutado un plan interagencial de evaluación y desarrollo de capacidades de género dentro del ciclo del marco de cooperación (*criterio b*).

3. VERIFICACIÓN

Verificar la presencia o la ausencia de un proceso de orientación a nivel de país. En caso de que esté presente, determina si se incluye a la igualdad de género como parte de la orientación (*criterio c*).

4. CALIFICACIÓN E INFORME

Calificar al indicador sobre la base de los hallazgos y completar la plantilla de resultados. Consulte el ejemplo a continuación.

CÓMO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

Se ha definido que la falta de capacidad para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es una de las principales limitaciones en la mejora del desempeño y el liderazgo. El personal de las Naciones Unidas necesita tener la capacidad de cumplir con el mandato de género de la institución. Múltiples resoluciones incluyen pedidos a las Naciones Unidas para garantizar que todo su personal, especialmente quienes están en el campo, se capacite en la incorporación de la perspectiva de género. Esto incluye el desarrollo continuo de capacidades para los puestos de Coordinadoras/es Residentes y que el UNCT alcance la IGEM por medio de marcos de desarrollo.

Para **cumplir con los requisitos** de este indicador, se deben satisfacer dos de los tres criterios (a, b, c).

Criterio a): Para cumplir con el criterio, el equipo de evaluación debería identificar una iniciativa de desarrollo de capacidades que busque generar competencias técnicas en materia de igualdad de género entre el personal de las Naciones Unidas. La iniciativa debería contar con la participación de al menos dos organismos. Estas son algunas actividades para el desarrollo de capacidades: capacitaciones, seminarios, sesiones de aprendizaje, mentorías, etc. Es válido contar tanto con una capacitación que trate específicamente el género como con programas más generales que tengan secciones dedicadas a la IGEM.

Criterio b): Una evaluación de capacidades analiza las capacidades disponibles y las compara con las deseadas, lo que permite tener un punto de partida para la elaboración de un plan de desarrollo de capacidades (o un plan de necesidades de aprendizaje), a fin de abordar las brechas de capacidades y cerrarlas en todos los niveles. Para cumplir con este criterio, el UNCT debería hacer una evaluación de capacidades, contemplando a las Naciones Unidas como un sistema, durante el ciclo actual del marco de cooperación.

El plan de desarrollo de capacidades debe incluir actividades, recursos y un cronograma.

Los planes de desarrollo de capacidades pueden basarse en capacitaciones obligatorias y específicas de organismos, como [“Yo sé de género”](#), [“Igualdad de género, coherencia de las Naciones Unidas y tú”](#). Estas capacitaciones pueden usarse como base, pero los planes deben profundizar en las necesidades específicas de cada país. Las iniciativas pueden ir más allá de los formatos tradicionales de capacitación e incluir mentorías y otras modalidades de capacitaciones prácticas, como los círculos de liderazgo para mujeres.

Criterio c): Para cumplir con este criterio, los UNCTs deberían asegurarse de que los procesos de orientación del personal y los materiales asociados específicos de cada país incluyan un abordaje a las cuestiones clave en materia de la IGEM, además del mandato de las Naciones Unidas y las prioridades sobre la IGEM. Los procesos de orientación específicos a cada organismo no cumplen con este criterio.

Para **exceder los requisitos**, se deben satisfacer los tres criterios: a), b) y c). La calificación **“se aproxima a los requisitos mínimos”** solo corresponderá si se cumple con el criterio a). El criterio a) es fundamental para este indicador. No cumplir con el criterio a) se traduce en la calificación **“carece de los requisitos mínimos”**.

RECOMENDACIONES:

- La evaluación de los resultados con respecto a este indicador es una oportunidad para determinar qué capacidades existen y qué capacidades necesita el UNCT.
- Considere la posibilidad de desagregar las distintas capacidades necesarias, para poder enfocarse en los puntos débiles identificados dentro del sistema y abordarlos en forma acorde (p.ej., cómo hacer un análisis de género, cómo desarrollar declaraciones e indicadores de resultados sólidos y con sensibilidad de género, y cómo integrar las dimensiones de género en las esferas temáticas específicas).
- El *Helpdesk* puede asistir a los equipos en el desarrollo y el lanzamiento virtual de encuestas de evaluación de capacidades por la plataforma Survey Monkey, si así lo desean. Véase la [Herramienta de diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género \(2016\)](#) en caso de necesitar información detallada sobre cómo hacer una evaluación de capacidades en materia de igualdad de género. Consulte también la [caja de herramientas de buenas prácticas del UNCT-SWAP](#) para ver ejemplos de buenas prácticas a nivel del país (consulte el Anexo 1).

EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACIDAD

Los organismos de las Naciones Unidas tienen el mandato de mejorar su capacidad de promover la IGEM. Una evaluación de capacidades brinda información sobre los puntos fuertes y los puntos débiles dentro del sistema, y constituye un primer paso para desarrollar un plan específico de desarrollo de capacidades.

La evaluación genera una base de referencia que se puede usar como punto de comparación y medición en intervenciones futuras de desarrollo de capacidades. El alcance de una evaluación de necesidades en materia de capacidades se informa de lo siguiente:

Puntos de entrada: nivel institucional e individual, así como también el entorno propicio.

Niveles de capacidad: conocimiento y habilidades necesarios para lograr resultados en igualdad de género junto con actitudes/comportamientos relacionados con la igualdad de género.

Capacidades de género básicas- objetivos de desempeño y habilidades/conocimiento necesarios para trabajar en roles relacionados con la IGEM.

Adaptado de la "Herramienta de diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género" de ONU Mujeres, 2016: 7,26-27

EJEMPLO

Indicador 5.2

Capacidades de género

Calificación

Se aproxima a los requisitos mínimos

Hallazgos y explicación

Cumple con uno de los siguientes tres criterios.

a) Al menos una actividad interagencial sustantiva de desarrollo de capacidades de género en el último año.

Cumplido. Ha habido una serie de actividades interagenciales de desarrollo de capacidades de género para el personal de las Naciones Unidas:

- Capacitación HeForShe (septiembre de 2022)
- Capacitación sobre el género en la acción humanitaria para el grupo temático de seguridad alimentaria a nivel nacional (24 y 25 de abril de 2022)
- Iniciativa de capacitación conjunta para los grupos de trabajo de protección infantil y violencia de género (enero de 2022)
- Taller de desarrollo de capacidades sobre derechos humanos e igualdad de género para el marco de cooperación (14 y 15 de mayo de 2022).

b) Se define o actualiza un plan de desarrollo de capacidades, a partir de una evaluación de capacidades interagenciales, al menos una vez por cada ciclo del marco de cooperación, y las metas están encaminadas.

No cumplido. Durante el ciclo actual, no ha habido ninguna evaluación de capacidades de género para todo el sistema de las Naciones Unidas. Se hizo una evaluación interagencial de necesidades de capacidades en materia de prevención del acoso, acoso sexual y abuso de autoridad. De esta evaluación, surgió un plan de acción para la prevención del acoso, acoso sexual y abuso de autoridad en el lugar de trabajo, a nivel del UNCT. Esto no es un plan de desarrollo de capacidades, pero demuestra ser una buena forma de evaluar más ampliamente las necesidades de capacidades de género a futuro.

c) El material de orientación del UNCT incluye la igualdad de género, los compromisos en torno al empoderamiento de las mujeres y los desafíos de desarrollo asociados del país.

No cumplido. No existe un paquete de orientación para los nuevos miembros del UNCT. Los organismos individuales gestionan la orientación sin una coordinación central.

Evidencia y medios de verificación

Lista de participantes de la capacitación HeForShe

Nota conceptual, agenda, lista de participantes e informe de la capacitación sobre el género en la acción humanitaria

Agenda del taller de desarrollo de capacidades del UNSDCF sobre derechos humanos e igualdad de género

Nota conceptual y lista de participantes de la iniciativa de capacitación conjunta para los grupos de trabajo de protección infantil y violencia de género

Plan de acción del UNCT para la prevención del acoso, acoso sexual y abuso de autoridad en el lugar de trabajo

6. RECURSOS

INDICADOR 6.1 | SE ASIGNAN RECURSOS ADECUADOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO Y SE LES HACE SEGUIMIENTO

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
Cumple los siguientes requisitos: a) El UNCT ha celebrado al menos un evento de desarrollo de capacidades sobre el marcador de igualdad de género (UNCT-GEM), en el transcurso del ciclo actual del marco de cooperación, a fin de garantizar la precisión de la codificación. y b) El UNCT ha aplicado el Marcador de Igualdad de Género (UNCT-GEM) a todos los sub-outputs del Plan de Trabajo Conjunto.	Se aproxima a los requisitos mínimos y cumple dos de los siguientes: c) El UNCT ha cumplido con la meta financiera mundial común en lo relativo a las asignaciones del UNCT para la IGEM. d) Los sub-outputs codificados UNCT-GEM 1,2 o 3 proporcionan una "descripción del marcador de género" que justifica con precisión el código UNCT-GEM seleccionado. e) El Grupo Temático de Género (o equivalente) ha completado una revisión de garantía de calidad de la codificación del UNCT-GEM durante la redacción del Plan de Trabajo Conjunto alineado con las Normas y Procedimientos del GTG.	Cumple los requisitos mínimos y f) El UNCT ha excedido la meta financiera mundial común en lo relativo a las asignaciones del UNCT para la IGEM.

Medios de verificación:

Planes de trabajo conjuntos del UNCT en la plataforma UN INFO, evidencia de especificación y seguimiento, agenda de la capacitación, lista de participantes.

Recursos:

UNCT-GEM Global Helpdesk: unct-gem.helpdesk@unwomen.org

[Directrices para implementar el marcador de igualdad de género, derechos humanos y mantenimiento de la paz en UN INFO](#)

[Guía sobre el marcador de igualdad de género del Grupo de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible \(2024\)](#)

PASOS PARA CALIFICAR ESTE INDICADOR

1. DETERMINACIÓN

Determinar si el UNCT ha hecho algún desarrollo de capacidades para fortalecer el aseguramiento de la calidad y para garantizar la precisión de la codificación al implementar el marcador de igualdad de género del UNCT en los Planes de trabajo conjuntos del UNCT (criterio a).

2. EVALUACIÓN

Acceder al Plan de Trabajo Conjunto de la ONU en UN INFO para evaluar el rendimiento con respecto a los objetivos para puntuar según los requisitos (criterios b, c, d y f). Explicar las tendencias de los datos o las variaciones en los resultados.

3. CALIFICACIÓN E INFORME

Puntúe el indicador en función de las conclusiones y rellene la plantilla de resultados. Véase el ejemplo a continuación.

CÓMO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

Hacer el seguimiento de las asignaciones financieras y los gastos en igualdad de género y visibilizarlos en UN INFO es importante para mostrar el nivel de alineamiento de los compromisos financieros con las políticas y prioridades de la igualdad de género, lo que permite que los UNCTs movilicen recursos directa y/o indirectamente en pos de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas en áreas críticas.

El marcador de igualdad de género del UNCT es una herramienta de monitoreo y rendición de cuentas del UNDS que sirve para rastrear recursos y asignaciones a nivel del país en busca de aquellos que respaldan los resultados en materia de igualdad de género. Este marcador de igualdad de género del UNCT se aplica a subproductos/sub-outputs en el Plan de trabajo conjunto (PTC) del UNCT, con el objetivo de hacer el seguimiento de los recursos asignados por el UNCT a actividades con un enfoque en la igualdad de género (consúltense códigos y directrices en el recuadro de texto).

Para aproximarse a los requisitos, los UNCTs deben cumplir con los criterios a) y b):

Criterio a): Para cumplir con este criterio, los UNCTs deben llevar a cabo al menos un evento de desarrollo de capacidades sobre el marcador de igualdad de género del UNCT, durante el ciclo actual del marco de cooperación. El enfoque detrás de desarrollar capacidades en todo el sistema de las Naciones Unidas debería ser el de reforzar el aseguramiento de la calidad, garantizar la precisión de la codificación y confirmar la confiabilidad de los datos producidos, mediante el seguimiento de los recursos para la igualdad de género.¹⁴ Los eventos de desarrollo de capacidades incluyen capacitaciones, talleres y/o seminarios virtuales que suelen organizarse y dictarse durante

el desarrollo de los PTC del UNCT.

Criterio (b): La exhaustividad de los datos es una parte fundamental de cualquier proceso de garantía de calidad de los datos. El Equipo de País debe aplicar un código UNCT- en UN INFO.GEM (de 0 a 3) a todos los subproductos/sub-outputs del Plan de Trabajo Conjunto en UN INFO.

Para cumplir los requisitos mínimos, los UNCT deben cumplir los criterios (a) y (b) y dos de los tres criterios siguientes (c), (d) y/o (e):

Criterio c): Para cumplir con este criterio, los UNCT tienen que alcanzar la meta del 70% en las asignaciones de recursos disponibles para los subproductos/sub-outputs que tienen a la IGEM como un objetivo principal o significativo, de conformidad con el indicador RCAP 1.4.18 y con el “enfoque de doble vía” del sistema de las Naciones Unidas en lo relativo a la transversalización de género (véase el recuadro).

Evalúe las asignaciones actuales a subproductos /sub-outputs en el PTC del UNCT que tienen a la IGEM como un objetivo principal o significativo: descargue el archivo Excel del PTC, que está en UN INFO, y resalte los recursos disponibles para subproductos/sub-outputs codificados como marcadores de igualdad de género 3 y 2 del UNCT. Calcule la totalidad de recursos codificados como marcadores de igualdad de género 3 y 2 del UNCT como un porcentaje del total de recursos disponibles.

Califique a este indicador como **“cumple los requisitos mínimos”** si el UNCT ha cumplido con los criterios a) y b), y si ha alcanzado la meta financiera mundial común en lo relativo a las asignaciones de recursos para la IGEM, fijada en un 70% de los recursos disponibles anualmente en el marco de financiación del UNCT (criterio c), sobre la base de datos actuales que están en UN INFO.

Califique a este indicador como **“excede los requisitos mínimos”** si el UNCT ha cumplido con los criterios a) y b), y si ha excedido la meta mundial común del 70% (criterio d), sobre la base de los datos actuales que están disponibles en UN INFO.

La [Guía sobre el marcador de igualdad de género](#) (2024) detalla cómo el UNCT puede acceder a los informes automatizados en UN INFO.

Criterio (d): Para el UNCT-GEM, el Plan de Trabajo Conjunto en UN INFO incluye una casilla de comentarios "Gender Marker Narrative" que permite a las entidades de la ONU explicar brevemente la contribución prevista del subproducto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en línea con el código 1,2 o 3 del UNCT-GEM. Para cumplir este criterio,

¹⁴ Uno de los mayores desafíos para los equipos de país al aplicar el UNCT-GEM a los JWP es la codificación incorrecta, lo que conduce a la inconsistencia. Los errores de codificación comunes son la 'sobrecodificación' (subproductos que se codifican a un

nivel más alto del que deberían, según las definiciones y directrices de codificación) y la 'codificación errónea' (subproductos que se asignan a un código incorrecto).

descargue el Plan de Trabajo Conjunto de UN INFO y compruebe que la narrativa del marcador GEM se aplica al menos al 80% de los subproductos/sub-outputs con código UNCT-GEM 1,2,3.

Criterio (e): Los Grupos Temáticos de género tienen una nota específica que explica con más detalle el papel del GTG en el aseguramiento de la calidad.¹⁵

Puntúe este indicador como **"supera los requisitos mínimos"** si el UNCT ha cumplido los criterios (a), (b), (c), (d), (e) y ha superado el objetivo global común del 70 por ciento (criterio d) basado en los datos actuales de UN INFO.

Códigos y directrices sobre el marcador de igualdad de género del ENUP		
El marcador de igualdad de género del ENUP tiene una escala de codificación de cuatro puntos (0-3) y se usa específicamente para el plan de trabajo conjunto del ENUP. No reemplaza a los marcadores de género a nivel de entidad ni a marcadores de género usados por los fondos colectivos de las Naciones Unidas.		
Código	Definición	Directriz
3	La igualdad de género/el empoderamiento de las mujeres es el objetivo principal.	Los objetivos de igualdad de género son los resultados principales deseados del subproducto. Minimizar las desigualdades de género, transformar las normas de género o consolidar el empoderamiento de las mujeres y las niñas es la razón principal por la que se lleva a cabo la iniciativa.
2	La igualdad de género/el empoderamiento de las mujeres es un objetivo importante.	La igualdad de género se "transversaliza" considerablemente en el trabajo general planeado, y el subproducto hace un aporte sustancial a la igualdad de género/el empoderamiento de las mujeres.
1	Contribuye a la igualdad de género/el empoderamiento de las mujeres en forma limitada.	La igualdad de género/el empoderamiento de las mujeres se considera en forma limitada. Por ejemplo, puede haber un análisis de género o alguna recopilación/análisis de datos desagregados de seo, pero los resultados en materia de igualdad de género son limitados o nulos. En consecuencia, el aporte a la igualdad de género/el empoderamiento de las mujeres es menor en comparación con los resultados generales de la iniciativa.
0	No se espera que contribuya a la igualdad de género/el empoderamiento de las mujeres.	No se tienen en cuenta las cuestiones de igualdad de género y no se espera que haya resultados en materia de igualdad de género o empoderamiento de las mujeres.

RECOMENDACIONES

- El marcador de igualdad de género del UNCT es un campo obligatorio en los PTC. Todos los subproductos/sub-outputs deben tener aplicado un código de este marcador, incluso si el código es cero. Al incorporar el marcador de igualdad de género del UNCT, el plan de trabajo conjunto y el marco de financiación anual en UN INFO, se permite a los equipos de los países que hagan un seguimiento de rutina y que informen sobre las asignaciones financieras a subproductos/sub-outputs que se enfoquen en la igualdad de género. Dado que

Recurso: [Guía sobre el marcador de igualdad de género](#) (2024)

- el PTC es un documento vivo, los códigos del marcador de igualdad de género del UNCT en UN INFO pueden reevaluarse con frecuencia, a fin de que reflejen los gastos reales durante la implementación.
- Debe revisarse la precisión de la codificación del PTC para garantizar la confiabilidad de los datos. Para poder hacer un monitoreo y una supervisión precisos en torno a si las asignaciones presupuestarias actuales respaldan los resultados en materia de igualdad de género, los equipos de

¹⁵ En consonancia con las [Normas y Procedimientos de los Grupos Temáticos de Género del UNSDG \(2023\)](#), el GTG dirige la realización de un control de calidad sistemático de los códigos del

UNCT-GEM y las narrativas de género en los planes de trabajo conjuntos (p.8) y la [Nota de Orientación del UNCT-GEM \(2024\)](#) detalla el proceso de garantía de calidad (p.19).

los países deberían hacer la evaluación sobre la base de los recursos disponibles y no de los recursos que aún no se han movilizado.¹⁶

- Consulte la caja de herramientas de buenas prácticas del UNCT-SWAP para ver ejemplos de buenas prácticas a nivel del país (consulte el Anexo 1).

Transversalización de género: el enfoque de doble vía en materia de IGEM

La transversalización de género hace necesario tomar medidas tanto totalmente integradas (marcador de igualdad de género 3 del UNCT) como específicas (marcador de igualdad de género 2 del UNCT) para alcanzar los resultados de igualdad de género. A este enfoque se lo llama “de doble vía”.

A efectos de la consecución de resultados en materia de igualdad de género con arreglo a los Resultados del Marco de Cooperación, tanto el UNCT-GEM 3 como el UNCT-GEM 2 tienen el mismo mérito, ya que reflejan el enfoque de doble vía para la integración de la perspectiva de género a nivel de sub-outputs, que incluye estrategias tanto específicas como integradas para lograr la igualdad de género.

EJEMPLO

Indicador 6.1 Recursos	Calificación Se aproxima a los requisitos mínimos
Hallazgos y explicación	
a) El UNCT ha celebrado al menos un evento de desarrollo de capacidades sobre el marcador de igualdad de género del UNCT, en el transcurso del ciclo actual del marco de cooperación, a fin de garantizar la precisión de la codificación. <u>Cumplido.</u> El marcador de igualdad de género se agregó como elemento obligatorio del proceso de planificación de trabajo conjunta para el marco de cooperación, en 2019. ONU Mujeres y la oficina del coordinador residente presentaron una visión general informativa de la implementación del marcador, durante una reunión del grupo de gestión del programa en abril de 2020. También se incluyeron directrices sobre cómo aplicar el marcador, como parte de una “Nota de orientación” para actualizar planes de trabajo conjunto, que fue circulada a las personas que integran el grupo de gestión del programa y el grupo de resultados. Como parte del proceso de aseguramiento de la calidad para los PTC de 2020-2022, el grupo temático sobre cuestiones de género y la oficina del coordinador residente revisaron y verificaron las calificaciones del marcador de igualdad de género para las actividades del PTC, y debatieron	

cuestiones con los grupos de resultados para mejorar la previsión de la codificación.

- b) **El UNCT puede demostrar que hay tendencias positivas en torno a cumplir con la meta financiera mundial común en lo relativo a las asignaciones del UNCT para la IGEM. Cumplido.** En 2021, un 61% de los subproductos/sub-outputs del PTC hacían un aporte significativo y principal combinados a la IGEM (marcadores de igualdad de género 2 y 3). En 2022, esta cifra ascendió al 67% de los subproductos/sub-outputs del PTC codificado como con marcadores de igualdad de género 2 y 3.
- c) **El UNCT ha cumplido con la meta financiera mundial común en lo relativo a las asignaciones del UNCT para la IGEM. No cumplido.** En 2022, un 67% de los subproductos/sub-outputs del PTC hacían un aporte significativo y principal combinados a la IGEM (marcadores de igualdad de género 2 y 3), lo que está por debajo de la meta del 70%. Un 12% de los subproductos/sub-outputs hacía un aporte principal a la IGEM (marcador de igualdad de género 3); en un 55%, el marcador de igualdad de género era 2; en un 31%, el marcador de igualdad de género era 1; y un 2% no hacía ningún aporte a la IGEM (marcador de igualdad de género 0).

Evidencia y medios de verificación

Nota de orientación para la revisión y la actualización de los planes de trabajo conjuntos - Anexo 4 Directrices para implementar el sistema de marcadores de igualdad de género.
Presentación de Powerpoint hecha por ONU Mujeres y la oficina del coordinador residente: Información general sobre marcadores de igualdad de género del UNCT (2020).
Codificación del marcador de igualdad de género del UNCT en los PTC de 2021-2022 al nivel de subproductos/sub-outputs.

¹⁶ El plan de trabajo conjunto del UNCT y el marco de financiación asociado incluyen columnas distintas para los recursos requeridos totales, los recursos disponibles y los

recursos a movilizar.

7. RESULTADOS

INDICADOR 7.1 | LOS PROGRAMAS DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRIBUYEN CONSIDERABLEMENTE A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PAÍS

Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
a) El UNCT ha logrado —o está en camino a lograr— algunos resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, según lo planeado en los resultados del marco de cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, que incluyen al ODS 5.	b) El UNCT ha logrado —o está en camino a lograr— todos los resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, según lo planeado en los resultados del marco de cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, que incluyen al ODS 5.	Cumple los requisitos mínimos y c) Al menos un resultado del marco de cooperación a nivel de outcome ha ayudado a generar un cambio transformador en lo relativo a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres.

Medios de verificación:
Informes de resultados de las Naciones Unidas en los países, marco de cooperación, plan de trabajo conjunto anual del UNCT, datos de monitoreo del marco de resultados en UN INFO, evaluación de medio término y/o final del marco de cooperación.

Recursos:
[Manual de transversalización de género para resultados con igualdad de género de ONU Mujeres](#) (2022)
[Principios comunes de la JJE para guiar al apoyo del sistema de las Naciones Unidas en pos de la implementación de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible](#) (2016)

PASOS PARA CALIFICAR ESTE INDICADOR

1. REVISIÓN

Revisar los resultados y efectos del marco de cooperación (UNSDCF) y el marco de resultados para determinar los resultados de género deseados, que incluyen tanto las metas dirigidas específicamente al género y las metas transversalizadas de género, a partir de los hallazgos de los indicadores del desempeño 1.2 de los resultados del UNSDCF y 1.3 de los indicadores del UNSDCF.

2. EVALUACIÓN

Evaluar qué grado de avance se ha logrado para alcanzar los resultados de género, a partir de los informes de resultados en el país y los datos de monitoreo del marco de resultados en UN INFO, según lo evaluado en el indicador del desempeño 2.3 sobre monitoreo, evaluación y aprendizaje del UNSDCF.

3. ANÁLISIS

Analizar los hallazgos para evaluar si los resultados califican como transformadores

4. CALIFICACIÓN E INFORME

Calificar al indicador sobre la base de los hallazgos y completar la plantilla de resultados. Consulte el ejemplo a continuación

CÓMO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

El examen definitivo del desempeño del UNCT son los resultados en el campo. Los UNCTs deberían poder presentar evidencia que demuestre el avance en materia de IGEM, en apoyo de los gobiernos nacionales y los ODS, incluido el ODS 5.

Criterio b): Para **cumplir con los requisitos**, los UNCTs deberían demostrar que han alcanzado —o están en camino a alcanzar— todos los resultados en materia de IGEM (transversalizados y específicos), según lo definido en el marco de resultados del marco de cooperación. Los procesos de seguimiento, evaluación y aprendizaje del marco de cooperación necesariamente harán un seguimiento del nivel de resultados alcanzados, por lo que el seguimiento de los resultados relativos al género será una parte del seguimiento total de los resultados del marco de cooperación.

Como el marco de cooperación tiene un ciclo multianual, los efectos en materia de IGEM planificados a nivel de resultados suelen no alcanzarse durante varios años. Según cuándo se haga el ejercicio del sistema de calificación del UNCT-SWAP, la evaluación solo podrá informar sobre el avance en pos del resultado; es por ello que el indicador se marca como “encaminado” o “alcanzado”.

Por ejemplo, si el resultado consiste en apoyar el desarrollo de legislación nacional con sensibilidad de género, el primer año puede implicar una planificación con contrapartes nacionales en

torno a la legislación. Si la planificación avanza según lo planeado, el UNCT está encaminado para alcanzar el resultado.

Si el UNCT puede demostrar que ha alcanzado o que está en camino a alcanzar **algunos** de los efectos de IGEM a nivel de los resultados planeados, entonces la calificación debería ser “**se aproxima a los requisitos mínimos**” (criterio a). Si no hay avances en torno a los resultados de IGEM, la calificación debería ser “**carece de los requisitos mínimos**”.

En casos excepcionales, podrá ser necesario para los UNCTs evaluar el indicador 7.1 durante el primer año de la implementación del marco de cooperación, antes de haber terminado el primer informe de resultados en el país. En esos casos, los UNCTs podrán intentar evaluar la evidencia del marco de cooperación anterior. En caso de haber dudas, comuníquese con el *Helpdesk*.

Para **exceder los requisitos mínimos**, los UNCTs deben demostrar que, además de cumplir con los requisitos, al menos un efecto a nivel de resultados del marco de cooperación ha generado cambios transformadores en materia de IGEM.

La definición de “resultado transformador” depende del contexto de cada país. El documento de resultados de los ODS¹⁷ define a los resultados transformadores como “un mundo en el que todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad entre los géneros y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden su empoderamiento”.

El [Cuadernillo sobre transversalización de género para lograr resultados en igualdad de género](#) (2022:42) explica que los resultados transformadores en materia de género promueven cambios en las normas, los valores, las actitudes y las prácticas socioculturales, así como también en las estructuras de poder y los procesos formales e informales.

La JJE incluye abordar las causas raíz como un factor central a la hora de implementar los ODS: “Prevenir y resolver crisis, abordar las causas raíz, gestionar los riesgos, generar resiliencia y mantener la paz son objetivos que comparte todo el sistema de las Naciones Unidas”¹⁸.

Para cumplir con el criterio c), los UNCTs tienen que demostrar que han hecho aportes al cambio transformador en materia de género en al menos un efecto a nivel de resultados

¹⁷ Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, A/RES/70/1, párrafo 8.

¹⁸ Principios comunes de la JJE para guiar al apoyo del sistema de las Naciones Unidas en pos de la

implementación de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Abril de 2016.

EJEMPLO

Indicador 7.1 Resultados	Calificación Se aproxima a los requisitos mínimos
Hallazgos y explicación a) El UNCT ha logrado —o está en camino a lograr— algunos resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, según lo planeado en los resultados del marco de cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, que incluyen al ODS 5. Cumplido. Los resultados del primer año de implementación del marco de cooperación muestran que el UNCT está encaminado a alcanzar las metas establecidas en materia de igualdad de género y empoderamiento, según lo priorizado en tres de las esferas temáticas del marco de cooperación 2018-22. • Resultado 1: gobernanza, derechos humanos e igualdad de género; productos 1, 2 y 3 - desarrollo de capacidades entre instituciones nacionales para avanzar en la igualdad de género, así como también desarrollo de capacidades y habilidades entre las mujeres, para poder reclamar por sus derechos en un contexto de gobernanza democrática. ODS alineados: 5.1, 5.5, 5.C. • Resultado 2: crecimiento económico sostenible y equitativo; productos 1 y 2 - empoderamiento económico de las mujeres mediante el apoyo para el desarrollo de conocimientos y habilidades dentro de instituciones públicas, la sociedad civil y los negocios, a fin de que se diseñen e implementen políticas con sensibilidad de género en el campo del desarrollo económico. ODS alineados: 5.1, 5.5, 5.A, 5.C. • Resultado 4: desarrollo social inclusivo; productos 2 y 5 - acceso a educación de calidad, servicios sanitarios y sociales entre las mujeres, y la protección de la mujer frente a la violencia. ODS alineados: 5.1, 5.2, 5.3. El avance es notable en el campo del desarrollo de políticas. En 2018, se aprobaron dos documentos importantes que ayudarán a fomentar la IGEM: la Estrategia nacional para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica para 2018-2023, y el Programa nacional de implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre mujeres, paz y seguridad para 2018-2021 y su plan de acción. Otros resultados incluyen a autoridades públicas centrales que están mejor preparadas para incorporar la igualdad de género en políticas públicas; una sociedad civil con más conocimiento y comprensión de cómo se analizan las prioridades y los procesos presupuestarios gubernamentales, desde una perspectiva de igualdad de género; servicios de asistencia y derivación para víctimas de violencia de género más accesibles, mediante la creación de puntos adicionales prestadores de servicios; y mejores habilidades entre las mujeres para poder participar en forma eficiente en los procesos de toma de decisiones políticas y públicas. Los resultados en materia de la IGEM alcanzados durante el primer año de implementación del marco de cooperación se reflejan en las matrices de informes de avance para 2018 de los planes de trabajo conjuntos bianuales para 2018-2019. Los efectos también son evidentes cuando se analiza el avance a nivel de indicadores de resultados. Los datos disponibles muestran un avance, en comparación con la base de referencia, en cinco indicadores de resultados con sensibilidad de género: 1) confianza entre las mujeres en las instituciones públicas de gobierno; 2) proporción de mujeres en puestos, ya sea elegidas o designadas; 3) tasa global de empleo entre las mujeres; 4) proporción de mujeres jóvenes con empleo, educación o capacitación; 5) tasa de natalidad en adolescentes. Si bien la tasa global de empleo entre las mujeres aumentó, la tasa de empleo entre las mujeres de las áreas urbanas bajó levemente. Los datos de un indicador de resultados sobre la brecha salarial de género muestra un desempeño más deficiente que el de la base de referencia. El seguimiento que se haga de esto en los próximos años revelará si la baja indica una tendencia negativa o si es un evento aislado. Dado el avance positivo en términos generales que se ha registrado a nivel de la IGEM en 2018, el UNCT sigue encaminado a contribuir en forma sustantiva en pos de las metas fijadas. Sin embargo, debe prestarse especial atención a las posibles áreas vulnerables, reveladas por las cifras iniciales de la brecha salarial de género y la tasa de empleo entre las mujeres de las áreas urbanas. c) Al menos un resultado del marco de cooperación a nivel de resultados ha ayudado a generar un cambio transformador en lo relativo a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres. No cumplido. Si bien los resultados alcanzados hasta ahora son un aporte considerable en pos de la igualdad de género y el empoderamiento, ninguno de estos puede calificarse como “transformador” según la definición del Manual de transversalización de género.	
Evidencia y medios de verificación Marco de cooperación 2018-2022 Contribuciones del organismo al informe de resultados en el país para 2018, en el marco de cooperación para 2018-2022 Informe de avance de los planes de trabajo conjuntos anuales para 2018-2019 de las Naciones Unidas Seguimiento de datos en UN INFO	

Anexos



ANEXO 1

CAJA DE HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL UNCT-SWAP Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

La [Caja de Herramientas Virtual para la Evaluación del UNCT-SWAP y la Implementación del Plan de Acción](#) fue creada por la Oficina Regional de ONU Mujeres para Asia y el Pacífico y ofrece recursos para que cualquier UNCT del mundo apoye la acción colectiva interagencial y la coordinación para hacer avanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a lo largo del ciclo del UNSDCF en consonancia con las normas mínimas establecidas por el UNSDG en el UNCT-SWAP.

UNCT SWAP Gender Equality Scorecard Assessment

- [UNCT-SWAP Technical Guidance \(2018\)](#)
- Good Practice UNCT SWAP Assessment Process
 - [Good Practice Organizing Resources \(MOV\) for UNCT-SWAP Assessment](#)
 - [Good Practice Scorecard Actions Implementation Plan Tanzania](#)
 - [Good Practice UNCT-SWAP Coordination Models](#)
 - [Good Practice UNCT-SWAP Implementation Plan India](#)
- UNCT-SWAP Scorecard Briefings
 - [UNCT Scorecard Briefing for UNCTs Oct2020](#)
 - [UNCT Scorecard Overview for IAT Briefing Sept 2020](#)
- UNCT-SWAP Templates
 - [UNCT SWAP Action Plan Template](#)
 - [UNCT SWAP Performance Indicator Reporting Template](#)
- UNCT-SWAP TORs
 - [Sample TOR for IAT](#)
 - [Sample UNCT-SWAP TOR for consultant](#)
- [Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results \(2022\)](#)

El conjunto de herramientas ofrece una recopilación de recursos y materiales para ayudar a los UNCTs a realizar evaluaciones exhaustivas, así como a avanzar en el cumplimiento de los 15 indicadores de rendimiento del UNCT-SWAP. Los recursos que están en la solapa “Evaluación exhaustiva del UNCT-SWAP” incluyen plantillas, presentaciones y modelos de buenas prácticas para orientar a los UNCT en las evaluaciones exhaustivas del sistema de calificación del UNCT-SWAP, una vez por ciclo del marco de cooperación, seguidas de las actualizaciones de avance anuales.

Los usuarios también pueden descargar versiones electrónicas de la plantilla del plan de acción del UNCT-SWAP Scorecard y de la plantilla del UNCT-SWAP Performance Indicator Reporting.

Otros recursos están organizados dentro de las 15 solapas del indicador del desempeño de UNCT-SWAP. Cada una de estas solapas incluye modelos de buenas prácticas, listas de verificación, directrices y otros materiales que ayudan a los UNCTs a tomar medidas concretas en pos de cumplir con los requisitos mínimos de cada indicador del desempeño.

Los materiales que se incluyen en la caja de herramientas se pueden elegir de cada solapa según sean necesarios y se pueden usar en forma independiente entre sí. La caja de herramientas también puede ser usada, en casos especiales, por cualquier persona dentro del sistema de las Naciones Unidas que esté trabajando para reforzar la acción coordinada en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. A medida que se lancen nuevos recursos y materiales, se pondrán a disposición en la caja de herramientas.

1.1 COMMON COUNTRY ANALYSIS INTEGRATES GENDER ANALYSIS

- Country Level Good Practice Models
- Global Guidance and Resources

1.2 GENDER EQUALITY MAINSTREAMED IN UNSDCF OUTCOMES

- Country Level Good Practice Models
- Global Guidance and Resources

1.3 UNSDCF INDICATORS MEASURE CHANGES ON GENDER EQUALITY

- Country Level Good Practice Models
- Global Guidance and Resources

2.1 JOINT PROGRAMMES CONTRIBUTE TO REDUCING GENDER INEQUALITIES

- Country Level Good Practice Models
- Global Guidance and Resources

ANEXO2

CAJA DE HERRAMIENTAS PARA EL USO DEL UNCT-SWAP

INTRODUCCIÓN

La [caja de herramientas de uso del sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP](#) fue creada para ayudar en la implementación del sistema de calificación de la igualdad de género del ONU-SWAP para UNCT en la región de África Occidental y Central, pero puede usarse en cualquier UNCT del mundo.

La caja de herramientas contiene una **guía paso a paso** que explica cómo usar el sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP con documentos, herramientas y plantillas concretas, que son clave para ayudar a entender e implementar el proceso en cada una de sus etapas. Son recursos prácticos que se ponen a disposición de los UNCT, que traducen y justifican cada paso en una serie de tareas fáciles de hacer para cada actividad.

La caja de herramientas está diseñada como una **herramienta para el desarrollo de capacidades**, está dirigida a todo el personal de las Naciones Unidas que se encarga de implementar el sistema de calificación de género, y garantiza un abordaje común del sistema de calificación.

Todos los materiales incluidos en la caja de herramientas están disponibles en francés e inglés.

La caja de herramientas de uso es un recurso abierto, de modo tal que cualquier comentario, integración e incorporación es bienvenida y puede enviarse a la oficina regional de África Occidental y Central, directamente al [Analista de Planificación Estratégica y Coordinación](#).

La caja de herramientas de uso complementa a la [caja de herramientas para la evaluación del sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP y la implementación del plan de acción](#) (véase el Anexo 1).

¿CÓMO UTILIZAR LA CAJA DE HERRAMIENTAS?

Se puede acceder a la caja de herramientas de uso del sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP desde el **tablero virtual MIRO**; todos los documentos del índice que aparece a continuación pueden descargarse.

HAGA CLIC AQUÍ PARA EXPLORAR LA CAJA DE HERRAMIENTAS
(versiones en inglés y francés)

Se ha estructurado la caja de herramientas en el tablero MIRO en cuatro secciones:

1. **Marco:** se visualiza cada etapa identificada del sistema de calificación de género, con plazos indicativos. Para cada etapa, el marco identifica los pasos e hitos clave dentro de su secuencia lógica, y define el rol de todas las partes contribuyentes (consultoría, coordinación, oficina del coordinador residente, etc.). Además, se vincula visualmente con el conjunto de instrumentos, que aparece

justo por debajo de la pizarra, lo que permite el acceso directo a todos los documentos y las herramientas de cada etapa en particular.

2. **Conjunto de instrumentos:** está ubicado debajo del marco e incluye a todos los documentos, herramientas y plantillas mencionadas en cada etapa del marco. Todo se puede visualizar directamente en el tablero, o se puede descargar desde allí (enlaces a documentos de Word, Excel o PowerPoint).
3. **Tablero:** es un repositorio de los sistemas de calificación de género de la región de África Occidental y Central. Aquí pueden cargarse informes exhaustivos y/o cuadros resumidos para el desempeño de los indicadores en cada país, según su año de implementación; además, a futuro se pueden agregar al cuadro gráficos simples que muestren el desempeño de los indicadores por año y por país.
4. **Calificación de indicadores:** esta sección contiene una presentación gráfica de los criterios de calificación de cada indicador. Puede usarse a nivel de UNCT como un espacio virtual en donde se trabaje conjuntamente sobre los indicadores durante la etapa de análisis: para facilitar la comprensión y el entendimiento compartido del trabajo de cada indicador; para cargar medios de verificación para cada indicador (en vez de usar una carpeta compartida); para cargar la calificación y los puntos de acción de cada indicador; para hacer el seguimiento del desempeño de los indicadores año tras año.

Índice de la [caja de herramientas de uso](#):

1. **Etapas preparatorias**
 - 1.1. Kit inicial
 - 1.1.1. Directriz
 - 1.1.2. Mandato del sistema de calificación
 - 1.1.3. Hoja de ruta propuestaPresentación de PowerPoint para la sesión informativa
 - 1.2. Lanzamiento del ejercicio
 - 1.2.1. Términos de referencia para la parte consultora
 - 1.2.2. Correo de la oficina del coordinador residente para el armado del equipo de evaluación interagencial
 - 1.2.3. Perfiles de miembros del equipo de evaluación interagencial - composición del grupo de trabajo - medios de verificación
 - 1.2.4. Objetivos de la sesión informativa y borrador de agendaPresentación de PowerPoint para la sesión informativa con el equipo de evaluación interagencial
 - 1.3. Encuesta de cultura institucional
 - a. Lista de verificación de la etapa preparatoria
 - b. Glosario básico
2. **Etapas de análisis**
 - 2.1. Plantilla de informes
 - 2.2. Plantilla de plan de acción
 - 2.3. Cuadro sobre paridad de género
 - 2.4. Cuadro con resumen de indicadores
 - 2.5. Criterios de indicadores: cuadro general
 - 2.6. Criterios de indicadores: puntos de acción
 - 2.7. Presentación de PowerPoint para la primera sesión laboral con los grupos de trabajo
 - 2.8. Comentarios sobre el taller: objetivos
3. **Etapas de finalización**
 - 3.1. Informe final: estructura propuesta
 - 3.2. Desempeño de indicadores: cuadro con resumen

ANEXO 3

MODELO DE TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA LA CONSULTORÍA A CARGO DE ADMINISTRAR EL UNCT-SWAP

Post title: Consultant to support the UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard (indicate if the consultancy is international or national)
Country / Duty Station:
Starting date of assignment:
Duration of assignment: 15 working days (estimated, modify as relevant)
Supervisor's name and functional post:

Nombre del puesto: Consultor/a internacional para asistir al sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP
País / lugar de destino:
Fecha de comienzo del contrato:
Duración del puesto: 15 días hábiles (estimación)
Nombre de supervisor/a y puesto funcional:

ANTECEDENTES

En el 59º período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, los Estados Miembros, al adoptar la revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales para el desarrollo del sistema de las Naciones Unidas, instaron a que todos los organismos de las Naciones Unidas “incorporen la perspectiva de género y que persigan la igualdad de género en sus programas de países, instrumentos de planificación y programas de las industrias, y que articulen metas y objetivos específicos a nivel de países en este ámbito, de conformidad con las estrategias nacionales para el desarrollo”.

Además, la resolución 2004/4 del Consejo Económico y Social - Examen de las conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social relativas a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas pide: “al Secretario General que asegure que todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas formulen planes de acción con calendarios precisos para aplicar las conclusiones convenidas 1997/2 que subsanen las diferencias entre las políticas y la práctica señaladas en el informe del Secretario General, a fin de afianzar el compromiso y la rendición de cuentas a altos niveles en el sistema de las Naciones Unidas, así como de establecer mecanismos para asegurar la rendición de cuentas, la vigilancia sistemática y la presentación de informes sobre la marcha de la aplicación”.

Como seguimiento directo de la RCAP, y con el objetivo de garantizar una respuesta integral a muchas de sus recomendaciones, el grupo de las Naciones Unidas para el desarrollo (GNUM, ahora GNUMS) creó un equipo de tareas sobre la igualdad de género, como un subgrupo del grupo de programas de GNUMS. Los objetivos del equipo de tareas son: apoyar más acciones uniformes y coherentes entre los organismos miembro del GNUMS, a fin de transversalizar la igualdad de género y de promover el empoderamiento de las mujeres a nivel del país; y de garantizar que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se incorporen en las herramientas y los procesos que surgen del GNUMS para los equipos de las Naciones Unidas en los países (UNCT).

En 2006, el equipo de tareas sobre la igualdad de género del GNUM

encargó un documento de referencia sobre los mecanismos de rendición de cuentas en los organismos de las Naciones Unidas. Este documento examinó la rendición de cuentas de los programas en torno al apoyo a la igualdad de género dentro de la OIT, el PNUD, UNFPA, UNICEF y PMA, y observó que: “Se necesita una comprensión común sobre cómo implementar la perspectiva de género en las actividades operacionales de las Naciones Unidas. Esto se debe a que, si no hay un acuerdo sobre qué es un nivel mínimo de acciones para apoyar la igualdad de género, de qué manera será posible hacer que organismos y equipos de las Naciones Unidas en los países rindan cuentas al respecto. Llegar a un acuerdo entre los organismos respecto de qué constituye un desempeño mínimamente aceptable para apoyar la igualdad de género, mediante una serie de indicadores convenidos, contribuiría a una orientación y rendición de cuentas más sólidas”. Posteriormente, este documento fue avalado en la reunión con las autoridades principales del GNUM, en julio de 2006, donde se acordó que el desarrollo del sistema de calificación “Rendir cuentas para la igualdad de género” a nivel del UNCT. Este último documento define los requisitos mínimos para que los UNCT evalúen su desempeño en todo el sistema.

El sistema de calificación de género fue avalado por el GNUM en 2008, como respuesta a la política de 2006 emitida por la Junta de las y los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (CEB/2006/2), que establece un marco de rendición de cuentas para evaluar la eficacia de la transversalización de género por parte de los equipos de las Naciones Unidas en los países.

La RCAP de 2016 pide al sistema de desarrollo de las Naciones Unidas que amplíe y refuerce el uso del sistema de calificación de género como herramienta de planificación y preparación de informes, a fin de evaluar la eficacia de la transversalización de género en el contexto del MANUD (OP 83; ahora, el marco de cooperación). Sobre la base de este pedido, se lanzó en 2018 una versión actualizada del marco: el sistema de calificación de la igualdad de género UNCT-SWAP. Este sistema surgió luego de dos años de trabajo por parte del equipo de tareas sobre la igualdad de género del GNUMS —bajo la dirección del grupo de resultados para dar voz a los valores y normas comunes— que buscó alinear el plan de acción con los ODS y a esto con su equivalente a nivel de entidades, el plan de acción de las Naciones Unidas para todo el sistema, y tomó como referencia buenas prácticas a nivel mundial y procesos de cambio institucional motivadores de gestión y medición. Además, las Directrices del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (GNUMS) de 2019 instan a las entidades de las Naciones Unidas a que otorguen “a la igualdad de género un papel central en la programación, impulsando la participación activa y efectiva tanto de las mujeres como de los hombres, y empoderando sistemáticamente a las mujeres y las niñas, en consonancia con los requisitos mínimos acordados por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (GNUMS) en el sistema de calificación de la igualdad de género del plan de acción para todo el sistema de los equipos de las Naciones Unidas en los países” (párrafo 20).

(Insertar información de referencia del equipo del país y del proceso del marco de cooperación).

Con el objetivo de apoyar el desarrollo de un marco de cooperación con perspectiva de género y de garantizar una mejor rendición de cuentas del UNCT en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, de conformidad con la política

institucional de las Naciones Unidas en este ámbito, el equipo de las Naciones Unidas en el país usará el sistema de calificación de la igualdad de género del ONU-SWAP para UNCT para evaluar la situación e identificar brechas y acciones correctivas. El grupo temático de las Naciones Unidas sobre cuestiones de género (u otro grupo) liderará esta iniciativa, para completar el proceso del UNCT-SWAP de forma participativa y oportuna.

OBJETIVOS PRINCIPALES DE LA ASIGNACIÓN

El objetivo principal de esta consultoría es facilitar el sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP y evaluar la eficacia del equipo de las Naciones Unidas en el país en lo relativo a la transversalización de género, la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y brindar una serie de acciones para lograr mejoras. Objetivo del ejercicio:

- Asistir a los UNCT en la identificación de áreas en las que están (o no) cumpliendo con los requisitos mínimos del GNUDS en torno a las prácticas y el desempeño para la incorporación de la perspectiva de género.
- Estimular un diálogo constructivo dentro del UNCT sobre la situación actual del apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y sobre cómo puede mejorarse.
- Identificar de qué modo la asistencia técnica puede apoyar la consecución de los requisitos mínimos.
- Compartir buenas prácticas para apoyar las prioridades nacionales para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

RESPONSABILIDADES/ALCANCE DEL TRABAJO Y ENTREGABLES

La metodología del sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP fue diseñada para hacer autoevaluaciones internas en los países, como instrumento para fomentar una mayor comprensión de los resultados y responsabilidad por ellos. El/la especialista externo/a en género será quien facilite el ejercicio e implementará métodos participativos para garantizar que el equipo de evaluación se forme desde el comienzo del ejercicio y que pueda liderar e incorporar el proceso.

Para orientar y apoyar al equipo de evaluación interagencial, la persona consultora hará las siguientes actividades dentro de los plazos estipulados:

Revisión de documento de referencia (en forma remota, x días hábiles). (Incluya los documentos de referencia pertinentes aquí. Estos son algunos ejemplos):

- Directrices técnicas y marco del sistema de calificación de la igualdad de género del ONU-SWAP para UNCT
- Informes del UNCT-SWAP para los países en las regiones y de otros países
- Análisis común de país actual y MANUD o equivalentes
- Nuevas directrices del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (GNUDS)
- Documentos de planificación, presupuestos y programación del UNCT
- Mandato del grupo temático sobre cuestiones de género, informe de 2019 y plan de 2020 (o un equivalente)

- Informes de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, otras evaluaciones nacionales, planes y legislación nacionales de género, etc.

Asistencia y apoyo para el equipo de evaluación interagencial durante la evaluación interna en el país (x días hábiles):

- Apoyar la recopilación de datos y evidencia complementarios para calificar indicadores.
- Hacer un análisis de género de los documentos de verificación necesarios para ayudar a que el equipo de evaluación interagencial pueda calificar las áreas del desempeño.
- Facilitar las sesiones de trabajo y prestar asistencia técnica a las partes interesadas clave, como el coordinador residente, las y los jefes de Agencias, personal programático clave, equipos de monitoreo y evaluación, socios, etc., para debatir y calificar áreas del desempeño.
- Completar la matriz de calificación a partir de los debates y acuerdos con el equipo de evaluación interagencial.
- Facilitar una sesión de información con las y los jefes de Agencias del UNCT, para debatir los hallazgos y las acciones propuestas.

Preparación de informes (x días hábiles):

- Redactar UN Informe descriptivo sobre el UNCT-SWAP, con los aportes del equipo de evaluación interagencial.
- Preparar un plan de acción basado en los puntos de acción y seguimiento acordados e identificados durante la evaluación.
- Completar el borrador final del informe descriptivo sobre el UNCT-SWAP y el plan de acción, teniendo en cuenta los comentarios en general y, en particular, los de las y los jefes de Agencias del UNCT

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El desempeño del/la consultor/a se evaluará y comparará con criterios como puntualidad, responsabilidad, iniciativa, comunicación, precisión y calidad de los productos entregados.

LUGAR DE DESTINO Y ORGANIZACIÓN DE VIAJES

Se espera que la persona consultora trabaje desde su hogar y asista a XX días de misión en campo, donde participará de reuniones con organismos de las Naciones Unidas, socios y partes interesadas, de acuerdo con el plan de trabajo consensuado.

EXPERIENCIA Y CALIFICACIONES

Valores fundamentales:

- Respeto por la diversidad: Demostrar sensibilidad cultural y valoración de la diversidad, apreciar la diferencia en valores y aprender de la diversidad cultural.
- Integridad: Demostrar uniformidad en el respeto y la promoción de los valores de las Naciones Unidas en sus acciones y decisiones, que deberán estar alineadas con el código de conducta de las Naciones Unidas.
- Profesionalismo: Demostrar competencia profesional y conocimiento experto de las áreas sustantivas y pertinentes del trabajo, incluida una experiencia técnica

sólida en cuestiones de género.

- Competencias fundamentales:
- Conciencia y sensibilidad respecto de las cuestiones de género;
- Rendición de cuentas;
- Resolución creativa de problemas;
- Comunicación eficaz;
- Colaboración inclusiva;
- Compromiso de las partes interesadas;
- Liderazgo con el ejemplo.

Competencias funcionales:

- Sólido compromiso con las cuestiones de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y una buena comprensión de ellas;
- Buenas habilidades interpersonales;
- Sólidas habilidades a nivel de organización y un fuerte sentido de la autodirección;
- Buenas habilidades de investigación y comunicación;
- Capacidad para priorizar y trabajar bajo presión con colegas de todos los niveles;
- Conocimiento de la transversalización de género e, idealmente, conocimiento sobre el sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP.
- Desarrollo e innovación: Encargarse del autodesarrollo y tomar la iniciativa;
- Trabajar en equipo: Demostrar capacidad para trabajar en un entorno multicultural y multiétnico y para mantener relaciones laborales eficaces con personas de distintos orígenes nacionales y culturales;
- Comunicar y compartir información: Facilitar y fomentar la comunicación abierta y esforzarse por lograr una comunicación eficaz;
- Autogestión e inteligencia emocional: Mantenerse compuesto y positivo incluso en los momentos difíciles, manejar las situaciones tensas con diplomacia y tacto, y tener un comportamiento coherente con los demás;
- Gestión de conflictos: Hacer aflorar los conflictos y abordarlos de forma proactiva, reconociendo los diferentes sentimientos y puntos de vista y dirigiendo la energía hacia una solución mutuamente aceptable;
- Aprendizaje continuo e intercambio de conocimientos: Fomentar el aprendizaje y el intercambio de conocimientos.

Calificaciones y experiencia necesarias:

Educación: Título avanzado o de maestría en ciencias políticas y sociales, derechos humanos, igualdad de género, etc. Se valora contar con un doctorado.

Experiencias:

- Al menos 5 años de experiencia profesional trabajando en una o más de las siguientes áreas: Coordinación de UN IGEM (GTG, UNCT SWAP, programas conjuntos IGEM), igualdad de género y programas de empoderamiento de las mujeres.
- Se valorará la experiencia en investigación de género y recopilación y análisis de datos, incluidas entrevistas, encuestas y grupos de discusión.
- Se valorará la experiencia previa con tarjetas de puntuación de igualdad de género, marcadores de igualdad de género, informes narrativos de CCA, Marcos de Cooperación y

matrices de seguimiento.

- Excelente conocimiento de la planificación con perspectiva de género y de la gestión basada en resultados.
- Experiencia en el desarrollo e impartición de programas de formación, conjuntos de herramientas y matrices de evaluación y seguimiento.
- Conocimiento de los instrumentos de derechos humanos de las mujeres (internacionales y nacionales).

Idiomas y otras competencias:

- Se requiere fluidez en inglés oral y escrito, se valorará un nivel de trabajo de (añadir idioma relevante);
- Se valorará el buen dominio de MS Office y de las herramientas de visualización de datos.

ANEXO 4

CARTA AL PERSONAL VINCULADO A LA ENCUESTA DE CULTURA INSTITUCIONAL

Modelo de correo electrónico enviado por el coordinador residente a las y los jefes de Agencias para solicitarle al personal que complete la encuesta:

Estimadas y estimados jefes de Agencias:

Como ustedes saben, nuestro UNCT está llevando a cabo una autoevaluación, por medio del sistema de calificación UNCT-SWAP, con el objetivo de analizar la situación de la incorporación de la perspectiva de género dentro de nuestro equipo del país. Como parte de la metodología, se pide al UNCT que haga una breve encuesta entre su personal sobre género y cultura institucional. La encuesta lleva solo cinco minutos, se hace en línea, y nos dará información útil sobre las percepciones del personal de las Naciones Unidas respecto de las cuestiones de género dentro del entorno laboral. Todas las respuestas son anónimas.

Le agradecería que circule este mensaje entre su personal y que le pida que completen el cuestionario de respuestas múltiples para el día **xx del mes de xx**, de modo tal de mantenernos dentro de los plazos de la evaluación. Le dejo el enlace a la encuesta a continuación:

Ingrese el enlace proporcionado por el Helpdesk

Muchas gracias de antemano por su apoyo, saludos cordiales.

Modelo de correo electrónico enviado por el coordinador residente a todo el personal de las Naciones Unidas para solicitarle que complete la encuesta:

Estimados/as colegas de las Naciones Unidas:

El UNCT está llevando a cabo una autoevaluación, por medio del sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP, con el objetivo de analizar la situación de la incorporación de la perspectiva de género dentro de nuestro equipo del país. Como parte de la metodología, les pedimos que completen una breve encuesta entre el personal sobre género y cultura institucional.

La encuesta lleva solo cinco minutos, se hace en línea, y nos dará información útil sobre las percepciones del personal de las Naciones Unidas respecto de las cuestiones de género dentro del entorno laboral. Todas las respuestas son anónimas.

Tengan a bien completar el cuestionario de respuestas múltiples para el día **xx del mes xx**, de modo tal de mantenernos dentro de los plazos de la evaluación. El enlace a la encuesta aparece a continuación:

Ingrese el enlace proporcionado por el Helpdesk

Muchas gracias de antemano por su apoyo, saludos cordiales.

ANEXO 5

ENCUESTA SOBRE CULTURA INSTITUCIONAL

Información de referencia

Esta breve encuesta sobre género y cultura institucional es una parte de una evaluación más extensa del "sistema de calificación del UNCT-SWAP", que se está haciendo en su país. La evaluación, avalada por el GNUD en 2008 como respuesta a la política de la JJE sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (CEB/2006/2), analiza la eficacia de la transversalización de género implementada por los equipos de las Naciones Unidas en los países.

Esta encuesta de diez preguntas se envía a todo el personal de las Naciones Unidas en el país. Debería tardar unos cinco minutos en completarla. Los resultados ayudarán a informar la planificación de acciones a nivel del país.

Tenga a bien responder según su experiencia. No hay respuestas incorrectas y **todo lo que responda es anónimo**.

Gracias, de antemano, por su participación. En caso de tener alguna pregunta, comuníquese con el *Helpdesk* del sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP: genderscorecard.helpdesk@unwomen.org.

Información demográfica

Seleccione su género*:

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ Otro

Seleccione a continuación*:

- ☐ Personal nacional
- ☐ Personal internacional

Seleccione a continuación*:

- ☐ Mi trabajo incluye funciones de supervisión del personal
- ☐ Mi trabajo no incluye funciones de supervisión del personal

Encuesta

1.El sistema de las Naciones Unidas en este país tiene las iniciativas necesarias para cumplir su mandato de lograr una representación equitativa de hombres y mujeres en todos los niveles.

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

2.Mi jefa o jefe de Agencia (y otras y otros jefes de Agencias en este UNCT, si se conocen) demuestra compromiso hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo.

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

3. El personal de las Naciones Unidas en este país demuestra compromiso hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo.

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

4. El sistema de las Naciones Unidas en este país facilita en forma adecuada la participación equitativa de hombres y mujeres en todos los niveles de la institución.

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

5. Al personal de las Naciones Unidas en este país se lo trata de la misma manera, independientemente del sexo, la identidad sexual o la orientación sexual.

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

6. El sistema de las Naciones Unidas en este país cuenta con procedimientos vigentes que son adecuados para prevenir y abordar situaciones de acoso sexual, explotación y abuso de autoridad.

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

7. El sistema de las Naciones Unidas en este país cuenta con procedimientos vigentes que son adecuados para proteger mi seguridad personal.

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

8. El paquete de derechos (p. ej., maternidad, paternidad, lactancia) ayuda a que el personal logre un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la personal.

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

9. El paquete de acuerdos de flexibilidad laboral (p. ej., trabajo remoto, escalonamiento de los horarios de trabajo, horarios comprimidos) ayuda a que el personal logre un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la personal.

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

10. Mi jefa o jefe de Agencia (y otras y otros jefes de Agencias en este UNCT, si se conocen) apoya al personal para que logre encontrar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la personal.

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

Ejemplo de preguntas adicionales que pueden añadirse a la encuesta previa solicitud:

11. En los últimos 12 meses, mi jefe de agencia o superior jerárquico ha hablado positivamente sobre la flexibilidad laboral y/o la ha promovido la flexibilidad laboral.

- ☐ Si
- ☐ No

12. En los últimos 12 meses he aprovechado las ventajas de la flexibilidad laboral.

- ☐ Si
- ☐ No

13. He sufrido o presenciado acoso sexual en el lugar de trabajo en los últimos 12 meses.

- ☐ Si
- ☐ No

14. En caso afirmativo, he denunciado el acoso sexual dentro del mecanismo de denuncia establecido por mi organismo.

- ☐ Si
- ☐ No

Paso 2: Iniciar sesión con una cuenta nueva

ANEXO 6

INTRODUCCIÓN A LA PLATAFORMA DEL UNCT-SWAP: REGISTRO DE NUEVOS USUARIOS E INTRODUCCIÓN A LA PRESENTACIÓN DE INFORMES

Antes de iniciar sesión, comuníquese con el *Helpdesk* del UNCT-SWAP, a través del correo electrónico genderscorecard.helpdesk@unwomen.org, para dar los nombres de los puntos focales para la plataforma de informes de su UNCT. El *Helpdesk* luego actualizará la lista de contactos.

PARTE I: Inicio de sesión de usuario nuevo

Paso 1: Crear una cuenta

- ❑ Diríjase a <https://unswap.unwomen.org/> (en inglés).
- ❑ Si es un punto focal que se conecta por primera vez, ya sea que forme parte del personal de ONU Mujeres o no, haga clic en el botón **Iniciar sesión ahora**.
Nota: En adelante, una vez que ya tenga una cuenta disponible, podrá iniciar sesión con su correo electrónico y su contraseña.
- ❑ Tenga a bien completar toda la información solicitada.
- ❑ No se olvide de hacer clic en “Enviar código de verificación”.
Nota: Asegúrese de revisar si el código le llegó a su carpeta de correo basura.
- ❑ Tenga a bien completar toda la información solicitada.
- ❑ No se olvide de hacer clic en “Enviar código nuevo” si no recibió el primer código.
Note: Asegúrese de revisar si el código le llegó a su carpeta de correo basura.
- ❑ Una vez que se envió el código de verificación a su correo electrónico, asegúrese de ingresarlo en “Verificar código”.
- ❑ Una vez que todos los recuadros se han completado y que la verificación ha finalizado, podrá crear su cuenta.

This screenshot shows the verification step of the account creation process. It includes fields for Email Address (pre-filled with ghenwa.antonios@hotmail.com), Verification code, New Password, Confirm New Password, Display Name, Given Name, and Surname. There are buttons for 'Verify code', 'Send new code', 'Create', and 'Cancel'.

- ❑ Una vez que se haya creado su cuenta y que inicie sesión, se le pedirá lo siguiente:
 - El nombre de su marco (p. ej., sistema de calificación de la igualdad de género del UNCT-SWAP: **Presentación de informe exhaustivo**).
 - El nombre de su equipo de las Naciones Unidas en el país.
- ❑ Se enviará una notificación al *Helpdesk* dentro de hasta dos días hábiles (usted recibirá una copia). Recibirá un segundo correo electrónico que le indicará que se le ha concedido acceso. ¡Podrá entonces comenzar con el proceso de presentación de informes en línea!
- ❑ Si ha elegido presentar **UN Informe exhaustivo**, se le pedirá que seleccione la solapa “Presentación de informe exhaustivo”.

This screenshot shows the login page with the UN Women logo. It has a 'Sign in with UN Women account' section with a 'UN Women Staff Login' button. Below that is a 'Sign in with your existing account' section with fields for Email Address and Password, and a 'Forgot your password?' link. At the bottom, there is a 'Sign in' button and a 'Don't have an account? Sign up now' link, which is circled in red.

This screenshot shows the final registration step of the account creation process. It includes fields for Email Address, New Password, Confirm New Password, Display Name, Given Name, and Surname. There are buttons for 'Send verification code', 'Create', and 'Cancel'.

UNCT-SWAP
Scorecard
Comprehensive
Report
(2024 - 2028)

- ☐ Si presenta UN Informe anual de avance, seleccione la solapa “Informe anual de avance”.

UNCT-SWAP
Scorecard Annual
Report
(2024 - 2028)

Nota: Solo puede acceder a un único informe/marco a la vez. Por lo tanto, si ha elegido presentar UN Informe exhaustivo, para acceder al informe anual deberá repetir el proceso de inicio de sesión.

- ☐ En la parte inferior de la página, le aparecerán instrucciones sobre cómo usar la plataforma y un enlace directo al *Helpdesk* del UNCT-SWAP.

How to use this web-based reporting system

Log-in to the system using your UN email address and the password provided to you.

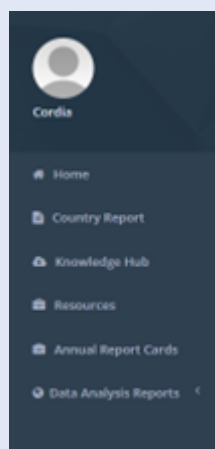
UNCT-SWAP

1. Select either “UNCT-SWAP Comprehensive Report” OR “UNCT-SWAP Annual Progress Report” from the Home page.
2. Select your country and reporting year from the dropdown menus.
3. Select the Performance Indicator under the Dimension tab and then select the relevant rating for that indicator by ticking missing, approaches, meets or exceeds requirements. Follow the question prompts to complete the fields for each Performance Indicator.
4. Click on “Save” at the completion of data entry for each Performance Indicator. You may stop at any point after clicking ‘Save’ and the data will be retained for you to return and complete your submission.
5. Click the “Process and Action Plan” tab next to the Dimensions tabs and follow the prompts to complete the fields.
6. Click on ‘Submit Report’ when you have completed all of your data entry. You will only be able to submit your report when all mandatory fields are completed.
7. After the report has been submitted, the system will send a notification email to the site administrator so that s/he can review the report data.
8. Should you realize you need to revise data after submission, please contact the [UNCT-SWAP Helpdesk](#).
9. If Admin requires any revisions, s/he will contact the submitting staff member with further information.
10. The submitting staff member can review Admin comments by clicking on the “Edit” button under the Action column in the “Reports List” screen.
11. If you would like to export data, this can be done in word/pdf from the “Export Data” option provided in the Action column in the “Reports List” screen.
12. Printing can be done from the “Print Report” option under the Actions column.
13. Technical support is available for the completion of your report. For support in using the web-based reporting system or for support in completing any fields, please contact [UNCT-SWAP Helpdesk](#).

PARTE II: Introducción a la presentación de informes

Los informes deben cargarse en un formato de borrador final **antes** de ser avalados por el UNCT. Luego de haber pasado por una etapa de aseguramiento de la calidad, finaliza el proceso de presentación de informes.

Para conocer el tablero



- ❑ El tablero a la izquierda incluye algunas recomendaciones útiles.
- ❑ **Informe del país** es el lugar en el que comenzará a editar los datos de su país.
- ❑ **Centro de conocimiento** es una herramienta que usan los puntos focales durante la presentación de informes y en la que se pueden cargar y compartir recursos como documentos de respaldo. Los documentos que se comparten en el Centro de conocimiento están disponibles para puntos focales de otros equipos en los países. Mientras carga documentos de respaldo, tenga a bien desmarcar la opción "Compartir con el Centro de conocimiento" para mantener la privacidad.
- ❑ La solapa **Recursos** contiene documentos útiles sobre las notas técnicas y otras cuestiones relativas al UNCT-SWAP.
- ❑ La solapa **Tarjetas del informe anual** incluirá la carta anual de su equipo del país.
- ❑ Luego del ciclo de presentación de informes, la solapa **Informes con análisis de datos** mostrará el avance específico.

1: Pasos clave – Presentación de informes sobre indicadores del desempeño (ID)

- ❑ Una vez que elija la solapa del informe exhaustivo o del informe anual, le aparecerá la plantilla de informes del equipo del país.
- ❑ En el caso de la **Presentación de informe exhaustivo**, los 15 indicadores del desempeño deben evaluarse, y las calificaciones justificadas deben ingresarse en la plataforma.
- ❑ En el caso de la **Presentación del informe anual de avance**, deben reevaluarse al menos cinco indicadores del desempeño, con una nueva calificación y justificación para cada uno de los criterios de los indicadores. Tenga en cuenta que la plataforma no permite actualizar los indicadores del desempeño de manera generalizada. El indicador debe reevaluarse en forma integral, o se deberá trasladar la información del último informe.
- ❑ Haga clic en **Editar (ícono de lápiz) para abrir el informe** y comenzar a ingresar su informe. *(Si no ve el ícono del lápiz, mueva el cursor hasta la parte inferior de la página y deslice la barra horizontal hacia la derecha).*
 - Esto lo llevará automáticamente a la página con el primer indicador del desempeño.

Open Date	Due Date	Status	Submitted On	Submitted By	Reviewed On	Reviewed By	Actions
29-Jan-2021	31-Mar-2021	Finalized	02-Feb-2021	cynthia.boyson...	03-Feb-2021	cynthia.boyson...	[Edit] [Comment] [View] [Download]

- ❑ La siguiente pregunta busca saber si hizo una reevaluación del indicador del desempeño (haga clic en "No" si no la hizo). Una vez que escoja el "No", la página se bloqueará y evitará así cualquier tipo de edición.
- ❑ Si este es su primer informe anual de avance, en el caso de los indicadores del desempeño no reevaluados, seleccione "Datos integrales previos" de la ventana emergente en la esquina superior derecha de su pantalla.

If the indicator was not reassessed, please choose the source report to carry forward the data

Previous Comprehensive Data

Cancel

NO elija “Sí” para los indicadores que **no** se están reevaluando, a fin de editar la descripción en UN Informe. Las calificaciones y las descripciones solo pueden cargarse una vez que se haya reevaluado un indicador del desempeño.

- ☐ Si este es su segundo informe anual de avance, o si ya presentó más de dos, seleccione “Datos anuales previos”, ya que ya debe haber trasladado los datos del informe exhaustivo.
- ☐ A medida que completa el informe, recuerde lo siguiente:
 - **Enumere la evidencia clave** que respalda las calificaciones y las justificaciones, y aclare si cada criterio “cumplió” o “no cumplió”, según los ejemplos de las directrices técnicas.
 - **Cargue la evidencia clave** (los documentos cargados estarán disponibles de inmediato en el Centro de conocimiento, a menos que desmarque la opción “Compartir con el Centro de conocimiento”). La plataforma permite un máximo de cinco documentos de evidencia clave. No es necesario que cargue la totalidad de la evidencia; sin embargo, si cree que es valioso hacerlo, diríjase al [Centro de conocimiento](#), a la izquierda de su pantalla, y cargue cualquier evidencia adicional según el indicador.

- Home
- Country Report
- Knowledge Hub
- Resources
- Annual Report Cards
- Data Analysis Reports

United Nations System-wide Action Plan on Gender Equality and The Empowerment of Women (UN-SWAP) Reporting Platform

Knowledge Hub

Framework - UNCT-SWAP GE Scorecard Annual Progress Reporting

Select Country

Select Indicator

Select Category

Add

Search

Clear

Framework	Country	Indicator	Document Title	Category	Year	Actions
-----------	---------	-----------	----------------	----------	------	---------

- Antes de pasar al siguiente indicador del desempeño, haga clic en **Guardar como borrador**, en la parte inferior de cada página. *(Asegúrese de tener una versión de Word del informe ya que, en caso de que se supere el tiempo de espera, p. ej., con el mensaje “Error 504 Gateway Time-out”, se perderán los datos no guardados).*

Submit Report

Save as Draft

Copyright UN Women © 2022

UN WOMEN

Cómo seleccionar “Cumple los requisitos mínimos”

- ❑ Cada indicador del desempeño tiene requisitos mínimos que deben cumplirse, de conformidad con la nota de orientación. Por ejemplo:

Para el indicador del desempeño 1.1, si “excede los requisitos mínimos”, en el menú desplegable debería elegir:

- Análisis de género en todos los elementos, incluidas las causas subyacentes de la desigualdad de género y de la discriminación, en línea con las prioridades de los ODS, específicamente, del ODS 5.
- Datos concretos desagregados por sexo y sensibles al género.
- Análisis de género específico sobre las personas más excluidas.

Sin embargo, si “se aproxima a los requisitos mínimos”, debería elegir:

- Análisis de género en la mayoría de los elementos, incluidas las causas subyacentes de la desigualdad de género y de la discriminación, en línea con las prioridades de los ODS, específicamente, del ODS 5.
- Algunos datos desagregados por sexo y sensibles al género.

- ❑ Cada indicador del desempeño tiene requisitos específicos para estos casos:

- Se aproxima a los requisitos mínimos.
- Cumple los requisitos mínimos.
- Excede los requisitos mínimos.

Revise las directrices para asegurarse de seleccionar los requisitos correctos.

Mensajes específicos incluidos en el sistema de presentación de informes

Para poder respaldar el análisis de tendencias y la verificación de hallazgos, la plataforma del UNCT-SWAP incluye los siguientes mensajes específicos:

1) Indicador del desempeño 1.1: El análisis común de país integra el análisis de género.

Si cumplió los requisitos para el criterio c), proporcione una lista de grupos marginalizados o vulnerables que estén incluidos en el análisis de género específico sobre las personas más excluidas.

Criterio c = análisis común de país o un equivalente cumple los requisitos mínimos e incluye **c) análisis de género específico sobre las personas más excluidas.**

2) Indicador del desempeño 1.2: La igualdad de género está transversalizada en los resultados del marco de cooperación.

Si cumplió los requisitos para el criterio b), identifique las declaraciones en materia de resultados de género específicos del marco de cooperación.

Criterio b) = **un resultado de un marco de cooperación se dedica específicamente a la igualdad de género**, en línea con la teoría del cambio del marco de cooperación y las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.

3) Indicador del desempeño 1.2: La igualdad de género está transversalizada en los resultados del marco de cooperación.

Si cumplió con los requisitos para el criterio b), enumere los nombres de programas conjuntos activos y específicos de la

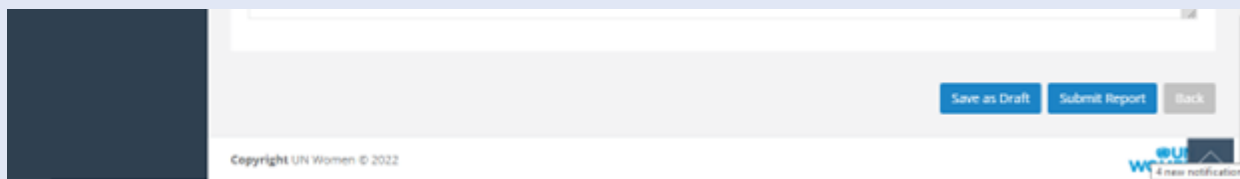
Criterio b = **Programa conjunto sobre promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas** en actividad en el período actual del marco de cooperación, en línea con las prioridades de los ODS, particularmente, del ODS 5.

2: Pasos clave – Proceso y plan de acción

- ❑ Una vez que haya completado las entradas de los indicadores del desempeño, haga clic en la solapa **Proceso y plan de acción**, y complete los campos requeridos:
 - Describa el proceso de la evaluación.
 - Enumere los coordinadores y las entidades que participaron en el equipo de evaluación interagencial.
- ❑ **Plan de acción – Informe exhaustivo:** Enumere los puntos de acción de su plan de acción en los campos que están junto al indicador del desempeño específico primario.
- ❑ **Plan de acción – Informe anual de avance:** Ingrese cualquier ajuste y adición acordados a los puntos de acción. Incluya un breve recuento de las actividades hechas durante el año del informe y compárelas con los puntos de acción.
- ❑ Cargue su plan de acción. (Si ha revisado su plan de acción como parte del informe anual de avance, cargue la versión revisada).
- ❑ Cargue el borrador final de su informe del UNCT-SWAP.
- ❑ Puede ingresar comentarios adicionales, como el contexto del país, en el último campo.

3: Presentación del informe

- ❑ Aparecerán tildes verdes al lado de cada indicador del desempeño una vez que se haya guardado toda la información necesaria para cada indicador.
- ❑ Los indicadores del desempeño sin una tilde verde muestran que no se completaron uno o más campos. Los campos faltantes se resaltarán cuando haga clic en el indicador del desempeño.
- ❑ La opción **Presentar informe** solo aparecerá cuando se haya completado la información solicitada para todos los indicadores del desempeño. Desplácese hasta el final de la página para verla.

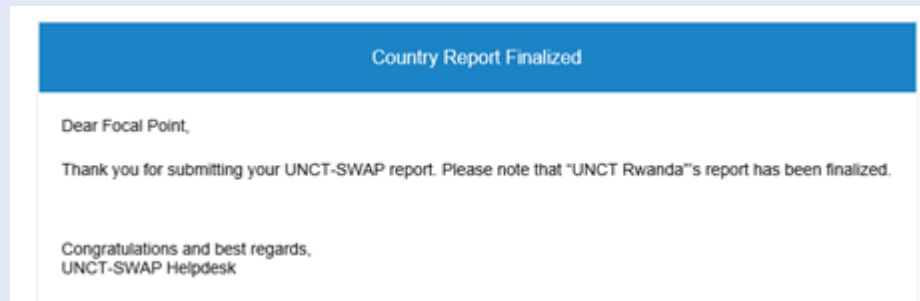


4: Proceso de aseguramiento de la calidad

- ❑ Una vez presentado el informe, el *Helpdesk* del UNCT-SWAP comenzará el proceso de aseguramiento de la calidad, para garantizar la precisión de las calificaciones y la inclusión de las justificaciones y evidencia necesarias.
- ❑ El análisis de la calidad del informe y los pedidos de revisión se registran y comparten en la plataforma, con los puntos focales registrados del UNCT.
- ❑ Usted y otros puntos focales del UNCT-SWAP recibirán un mensaje automático una vez que el *Helpdesk* haya revisado y comentado su informe.
- ❑ Tenga a bien editar el informe sobre la base de los comentarios del *Helpdesk* y vuelva a presentarlo en un plazo que no supere los 2 a 3 días hábiles. Sobre la base de la calidad de su informe, es posible que haya distintas iteraciones de esta etapa, por lo que podrían pasar hasta dos semanas hasta llegar a la versión final del informe, y recién ahí podía solicitar el aval del UNCT .
- ❑ Si el indicador de dimensión y desempeño aparece con un icono amarillo, revise el informe y asegúrese de que estén completas todas las secciones relevantes.
- ❑ Al revisar el informe, puede elegir la opción **Guardar como borrador** hasta finalizar la revisión. Una vez que haya terminado de hacer cambios en un indicador, agregue un comentario en el recuadro que está en la parte inferior de la página (un breve resumen de cómo ha abordado los comentarios). Para finalizar su respuesta a los comentarios, haga clic en **Presentar revisión** para cada indicador revisado. Una vez hecho esto, no podrá modificar el indicador antes de volver a hacer la presentación. Una vez finalizados los ajustes para cada indicador que necesita ser revisado, se activa la solapa **Presentar informe**. Esto le permite volver a presentar todo el informe, que regresará al *Helpdesk* para una nueva revisión y para terminar el proceso.



- ❑ Si se abordaron todos los comentarios en forma exitosa, al *Helpdesk* terminará el proceso del informe y enviará una notificación al punto focal.



Parte III: Resolución de problemas

1. No puedo acceder a la plataforma después de iniciar sesión y de haber activado el acceso para el usuario
- ❑ Si no puede iniciar sesión, no puede acceder a los informes o tiene problemas con la identificación del usuario, y ha intentado varias veces iniciar sesión o ha cerrado sesión de la plataforma por un tiempo prolongado, tenga a bien limpiar el caché.
 - ❑ Cómo limpiar el caché:
 - Presione Ctrl+Mayús+Supr en su teclado mientras está en el navegador.
 - Haga clic en **Imágenes y archivos almacenados en caché**.
 - Desmarque las opciones **Historial de navegación**, **Cookies y otros datos de sitios** y **Contraseñas y otros datos de acceso**, si están marcadas.
 - Seleccione **Borrar datos**, cierre la sesión en la plataforma, cierre el navegador y vuelva a abrirlo.
 - Asegúrese de que esté iniciando sesión en <https://unswap.unwomen.org/> y vuelva a intentarlo.

ANEXO 7 : INFORMES RELEVANTES DEL SG, MANDATO Y COMPROMISOS

1.1 Análisis común de país

A/RES/62/208 *La revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo* exhorta a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a que continúen mejorando sus mecanismos institucionales de rendición de cuentas e incluyan resultados sobre la igualdad de género e indicadores sobre el género convenidos intergubernamentalmente en sus marcos estratégicos.

A/RES/75/233 *La revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo* exhorta a todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a que sigan promoviendo la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas y potenciando y acelerando la integración de la perspectiva de género mediante la plena ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, elaborado bajo la dirección de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), en particular con respecto a la gestión del desempeño con perspectiva de género y la planificación estratégica, a que mejoren la recopilación, disponibilidad y utilización de datos desglosados por género, la presentación de informes y el seguimiento de los recursos, y a que aprovechen los servicios de expertos en materia de género disponibles en todo el sistema.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 9a)* exhorta al sistema de las Naciones Unidas, incluidos sus organismos, fondos y programas, a que, en el marco de sus mandatos respectivos, siga trabajando en forma colaborativa para acelerar la incorporación plena y efectiva de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas a nivel mundial, regional y de los países por medios que incluyan: asegurar, cuando corresponda, que en los documentos estratégicos de nivel institucional y nacional, en particular los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, o sus equivalentes, de conformidad con las prioridades de los países donde se ejecutan programas, se incorpore la perspectiva de género mediante un resultado específico sobre igualdad de género, así como la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los demás ámbitos de resultados relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (enfoque doble).

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 9b)* exhorta al sistema de las Naciones Unidas, incluidos sus organismos, fondos y programas, a que, en el marco de sus mandatos respectivos, siga trabajando en forma colaborativa para acelerar la incorporación plena y efectiva de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas a nivel mundial, regional y de los países por medios que incluyan: prestar apoyo para que se aplique la perspectiva de género al preparar documentos a nivel de toda la Organización y de los países, como las evaluaciones y los marcos estratégicos, programáticos y basados en los resultados, y continuar promoviendo la coherencia, precisión y eficacia en el seguimiento y la presentación de informes con respecto al progreso logrado en la igualdad de género, los efectos de la promoción de dicha igualdad y el uso de indicadores comunes en materia de igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

1.2 Resultados del marco de cooperación

A/RES/62/208 *La revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo* exhorta a las organizaciones del UNDS a que continúen mejorando sus mecanismos institucionales de rendición de cuentas e incluyan resultados sobre la igualdad de género e indicadores sobre el género convenidos intergubernamentalmente en sus marcos estratégicos.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 7g)* (...) aumentar la inversión y la atención dedicadas a los productos y resultados relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a fin de apoyar la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, entre otras cosas con marcos presupuestarios comunes mejorados, la planificación y presupuestación con perspectiva de género, las metodologías comunes de presentación de informes sobre las contribuciones para la incorporación de la perspectiva de género en la implementación de la Agenda 2030, los mecanismos de financiación conjunta, en particular mediante fondos mancomunados, y los esfuerzos compartidos de movilización de recursos.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 9a)* (...) asegurar, cuando corresponda, que en los documentos estratégicos de nivel institucional y nacional, en particular los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, o sus equivalentes, de conformidad con las prioridades de los países donde se ejecutan programas, se incorpore la perspectiva de género mediante un resultado específico sobre igualdad de género, así como la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los demás ámbitos de resultados relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (enfoque doble).

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 9b)* (...) prestar apoyo para que se aplique la perspectiva de género al preparar documentos a nivel de toda la Organización y de los países, como las evaluaciones y los marcos estratégicos, programáticos y basados en los resultados, y continuar promoviendo la coherencia, precisión y eficacia en el seguimiento y la presentación de informes con respecto al progreso logrado en la igualdad de género, los efectos de la promoción de dicha igualdad y el uso de indicadores comunes en materia de igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

1.3 Indicadores del marco de cooperación

A/RES/62/208 *La revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo* exhorta al UNDS a que continúe mejorando sus mecanismos institucionales de rendición de cuentas e incluya resultados sobre la igualdad de género e indicadores sobre el género en sus marcos estratégicos, y que continúe mejorando la información cualitativa y cuantitativa sobre la igualdad entre los sexos, incluidos los datos desglosados por sexo.

Resolución 2008/34 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas* pide al sistema de las Naciones Unidas que promueva una visión común de un marco de gestión basado en los resultados con datos de referencia e indicadores que sirvan para evaluar los adelantos y alcanzar la igualdad de género, y la inclusión en los marcos estratégicos de resultados precisos sobre la igualdad entre los géneros e indicadores que tengan en cuenta la perspectiva de género.

A/RES/75/233 *La revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (párrafo 12)* exhorta a todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a que sigan promoviendo la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas y potenciando y acelerando la integración de la perspectiva de género mediante la plena ejecución del Plan de Acción para Todo el Sistema sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, elaborado bajo la dirección de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), en particular con respecto a la gestión del desempeño con perspectiva de género y la planificación estratégica, a que mejoren la recopilación, disponibilidad y utilización de datos desglosados por género, la presentación de informes y el seguimiento de los recursos, y a que aprovechen los servicios de expertos en materia de género disponibles en todo el sistema.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 9g)* exhorta al sistema de las Naciones Unidas, incluidos sus organismos, fondos y programas, a que, en el marco de sus mandatos respectivos, siga trabajando en forma colaborativa para acelerar la incorporación plena y efectiva de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas a nivel mundial, regional y de los países por medios que incluyan: reforzar las normas y metodologías que utiliza el sistema de las Naciones Unidas a nivel mundial, regional y de los países a fin de mejorar la recopilación, el análisis, la difusión y el uso sistemáticos de datos y estadísticas exactos, fiables, transparentes y comparables, y, cuando proceda y respetando debidamente la confidencialidad, datos y estadísticas abiertos relacionados con el logro de la igualdad de género, desglosados, entre otras cosas, por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 9c)* exhorta al sistema de las Naciones Unidas, incluidos sus organismos, fondos y programas, a que, en el marco de sus mandatos respectivos, siga trabajando en forma colaborativa para acelerar la incorporación plena y efectiva de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas a nivel mundial, regional y de los países (...) seguir reforzando la gestión basada en los resultados y la presupuestación basada en los resultados para consolidar la presentación de informes a nivel de todo el sistema y la agregación de los resultados relacionados con el género, incluidas las inversiones financieras para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 9d)* exhorta al sistema de las Naciones Unidas, incluidos sus organismos, fondos y programas, a que, en el marco de sus mandatos respectivos, siga trabajando en forma colaborativa para acelerar la incorporación plena y efectiva de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas a nivel mundial, regional y de los países (...) aplicar plenamente la segunda fase del Plan de Acción para Todo el Sistema (ONU-SWAP 2.0), aumentar la coherencia y la exactitud de la información que se presenta a fin de que todo el sistema de las Naciones Unidas logre presentar informes anuales completos sobre los resultados y seguir promoviendo la institucionalización de sistemas sólidos de transparencia y rendición de cuentas.

2.1 Programas conjuntos

Resolución 2011/6 del Consejo Económico y Social. *Incorporación*

de una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas pide a las Naciones Unidas que siga trabajando en forma colaborativa para mejorar la incorporación de la perspectiva de género, mejorando la aplicación de la perspectiva de género en la labor de programación.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 7h)* (...) aumentar la inversión y la atención dedicadas a los productos y resultados relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a fin de apoyar la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, entre otras cosas con marcos presupuestarios comunes mejorados, la planificación y presupuestación con perspectiva de género, las metodologías comunes de presentación de informes sobre las contribuciones para la incorporación de la perspectiva de género en la implementación de la Agenda 2030, los mecanismos de financiación conjunta, en particular mediante fondos mancomunados, y los esfuerzos compartidos de movilización de recursos.

2.2 Comunicación e incidencia

Resolución 2007/33 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafos 4a y 4c)* exhorta al sistema de las Naciones Unidas a compartir y divulgar buenas prácticas, herramientas y metodologías en forma electrónica y mediante reuniones periódicas sobre la incorporación de la perspectiva de género, en particular por conducto de la Red interagencial sobre la mujer y la igualdad entre los géneros y sus grupos de tareas, así como también los equipos de las Naciones Unidas en los países.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 9j)* exhorta al sistema de las Naciones Unidas a fomentar la promoción estratégica y la comunicación coherente sobre cuestiones relativas a la igualdad de género en el seno de los equipos de las Naciones Unidas en los países.

2.3. Monitoreo y evaluación del marco de cooperación

A/RES/62/208 *La revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo* exhorta a las organizaciones del UNDS a que continúen mejorando sus mecanismos institucionales de rendición de cuentas e incluyan resultados sobre la igualdad de género e indicadores sobre el género en sus marcos estratégicos, y que continúe mejorando la información cualitativa y cuantitativa sobre la igualdad entre los sexos, incluidos los datos desglosados por sexo.

A/RES/64/141 *Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y plena aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y de los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General* alienta a los gobiernos y al sistema de las Naciones Unidas a que redoblen sus esfuerzos para aumentar la rendición de cuentas sobre el cumplimiento de los compromisos en materia de igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, incluso mejorando la supervisión y la presentación de informes de los progresos realizados con relación a las políticas, las estrategias, la asignación de recursos y los programas.

A/RES/75/233 *La revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo* exhorta a todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a que sigan promoviendo la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las

niñas y potenciando y acelerando la integración de la perspectiva de género mediante la plena ejecución

del Plan de Acción para Todo el Sistema sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, elaborado bajo la dirección de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), en particular con respecto a la gestión del desempeño con perspectiva de género y la planificación estratégica, a que mejoren la recopilación, disponibilidad y utilización de datos desglosados por género, la presentación de informes y el seguimiento de los recursos, y a que aprovechen los servicios de expertos en materia de género disponibles en todo el sistema.

Resolución 67/226 del Consejo Económico y Social. *Revisión cuatrienal amplia de la política* observa la preparación de las reglas y normas de evaluación por parte del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, en tanto que red de profesionales, y alienta el uso de esas reglas y normas en las funciones de evaluación de los fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas, así como en las evaluaciones de las actividades operacionales para el desarrollo en todo el sistema. Alienta al sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a que instituya una mayor rendición de cuentas sobre la igualdad de género en las evaluaciones realizadas por los equipos en los países mediante la incorporación de una perspectiva de género en estas evaluaciones.

Resolución 2022 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 9b)* (...) prestar apoyo para que se aplique la perspectiva de género al preparar documentos a nivel de toda la Organización y de los países, como las evaluaciones y los marcos estratégicos, programáticos y basados en los resultados, y continuar promoviendo la coherencia, precisión y eficacia en el seguimiento y la presentación de informes con respecto al progreso logrado en la igualdad de género, los efectos de la promoción de dicha igualdad y el uso de indicadores comunes en materia de igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

3.1 Alianzas gubernamentales

La Resolución 2022/18 del ECOSOC, *Incorporación de una perspectiva de género* en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas, reafirma el papel central y la importancia de la participación activa y plena de los gobiernos nacionales en la preparación, la aplicación, el seguimiento y la evaluación del UNSDCF "a fin de aumentar la implicación nacional y lograr la plena armonización de las actividades operacionales con las prioridades, los desafíos, la planificación y la programación nacionales, planificación y programación nacionales" y pide al sistema de las Naciones Unidas que (párrafo 9) "continúe trabajando en colaboración para acelerar la incorporación plena y efectiva de una perspectiva de género en las Naciones Unidas a todos los niveles, para lo cual deberá seguir armonizando mejor la programación de la igualdad de género con las prioridades nacionales en todos los sectores, incluso apoyando, a petición de los Estados Miembros, el fomento de la capacidad de las instituciones gubernamentales y la incorporación de una perspectiva de género en la legislación, las políticas y los programas con relación a las prioridades nacionales en materia de igualdad de género" (párrafo 9m). También pide al sistema de las Naciones Unidas que "continúe y aumente el apoyo a los Estados Miembros que lo soliciten en la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y de las políticas nacionales para el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas, entre otras cosas, prestando apoyo y fomento de la capacidad a los mecanismos nacionales para la igualdad entre

los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas y a todas las entidades nacionales, de conformidad con sus funciones" (párrafo 11).

3.2 Alianzas con las OSC en materia de IGEM

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 9n)* exhorta al sistema de las Naciones Unidas a seguir incluyendo las redes para la igualdad de género en la planificación y ejecución de los programas y seguir forjando alianzas estratégicas con los agentes pertinentes, incluida la sociedad civil y las organizaciones de mujeres, según proceda.

4.1 Liderazgo

CEB/2006/2 Política para todo el sistema sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres observa que los miembros de la JJE se comprometen "a brindar un sólido liderazgo dentro de nuestras organizaciones y garantizar que se refleje la perspectiva de género en todas nuestras prácticas, políticas y programas institucionales".

A/RES/59/164 Resolución 2005 de la Asamblea General - La globalización y sus consecuencias para el pleno disfrute de todos los derechos humanos pide al Secretario General y a las y los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que velen por que las estrategias de contratación, las políticas de ascenso y retención, la promoción de las perspectivas de carrera, las políticas de administración de justicia y lucha contra el hostigamiento y contra el acoso sexual, las políticas relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar, la cultura de gestión y los mecanismos de rendición de cuentas por parte de la administración sirvan para acelerar el logro de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 7p)* exhorta al sistema de las Naciones Unidas a asegurar que el personal directivo proporcione un firme liderazgo y apoyo para promover e impulsar la incorporación de la perspectiva de género, y aprovechar la capacidad de liderazgo y convocatoria que tienen los coordinadores residentes, de conformidad con las disposiciones de la resolución 75/233 de la Asamblea General, para ocuparse de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas como parte esencial de la labor de los equipos de las Naciones Unidas en los países, incluso a través de procesos de programación común a nivel nacional, iniciativas conjuntas, la promoción colectiva y el fortalecimiento de la coordinación en todos los sectores de actividades operacionales con perspectiva de género.

4.2 Cultura institucional

A/RES/72/220 Informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas recomienda a las y los jefes ejecutivos de las entidades que pongan especial énfasis en la promulgación y la implementación de políticas y prácticas para conciliar la vida laboral y personal, a fin de apoyar la flexibilidad en el lugar de trabajo, mitigar los sesgos en la contratación, reforzar la respuesta y la prevención del acoso, la discriminación y el abuso de autoridad, y demostrar visiblemente su compromiso para con la igualdad de género.

A/RES/55/69 Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas le pide al Secretario General que prosiga su labor encaminada a crear, dentro de los límites de los recursos

existentes, un entorno de trabajo en el que se tengan en cuenta las consideraciones de género y se apoyen las necesidades del personal, tanto mujeres como hombres mediante, entre otras cosas, normas que ofrezcan flexibilidad en cuanto a horarios y lugar de trabajo y contemplen las necesidades de cuidado de niños y ancianos, así como mediante el suministro de información más amplia a los posibles candidatos y al personal contratado recientemente respecto de las oportunidades de empleo de cónyuges y el aumento de la capacitación respecto de las cuestiones de género en todos los departamentos, oficinas y lugares de destino.

A/RES/59/164 *Resolución 2005 de la Asamblea General - La globalización y sus consecuencias para el pleno disfrute de todos los derechos humanos* pide al Secretario General y a las y los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que velen por que las estrategias de contratación, las políticas de ascenso y retención, la promoción de las perspectivas de carrera, las políticas de administración de justicia y lucha contra el hostigamiento y contra el acoso sexual, las políticas relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar, la cultura de gestión y los mecanismos de rendición de cuentas por parte de la administración sirvan para acelerar el logro de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 12)* solicita al Secretario General y a las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aseguren que las estrategias de contratación, las políticas de ascenso y retención, el desarrollo de las perspectivas de carrera, las políticas contra el hostigamiento y el acoso sexual, la planificación de los recursos humanos y la sucesión en los cargos, las políticas relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar, la cultura institucional y de gestión y los mecanismos de rendición de cuentas por parte de la administración sirvan para acelerar el logro de la paridad de género, y, a este respecto, se coordinen con la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas al ocuparse de estas cuestiones.

4.3 Paridad de género

A/RES/76/142 *Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y plena aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y de los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (párrafo 35)* solicita al Secretario General que continúe acelerando sus esfuerzos para lograr el equilibrio de género en todos los niveles del sistema de las Naciones Unidas, incluidos los lugares de destino sobre el terreno y las misiones de mantenimiento de la paz, con pleno respeto del principio de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta de las Naciones Unidas, tomando en consideración, en particular, a las mujeres de los países en desarrollo, los países menos adelantados, los países de economía en transición y los Estados Miembros no representados o muy escasamente representados, y que asegure la aplicación de medidas con metas y plazos claros, entre ellas medidas especiales de carácter temporal, y refuerce la aplicación de políticas y medidas destinadas a crear entornos de trabajo propicios, como las relativas al equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y a prevenir y hacer frente a todas las formas de discriminación, racismo, acoso, incluidos el acoso sexual, el abuso de autoridad en el lugar de trabajo y la explotación y los abusos sexuales, con miras a acelerar los avances, y asegurar la rendición de cuentas del personal directivo y los departamentos, entre otras cosas a través de pactos del personal directivo y sistemas de evaluación de la actuación profesional, con relación a el logro de la paridad de género en el plazo más breve posible.

A/RES/76/142 (párrafo 38) exhorta a las entidades del sistema de las Naciones Unidas a que intensifiquen de manera importante sus esfuerzos dirigidos a alcanzar el objetivo del equilibrio de género en todos los lugares, incluidos los equipos de las Naciones Unidas en los países, mediante la adopción de una amplia gama de medidas, incluidas las propuestas por el Secretario General en la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, así como las recomendaciones que figuran en las directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas y las directrices específicas para crear un entorno propicio sobre el terreno, sigan colaborando con ONU-Mujeres y aprovechando el apoyo decidido de los coordinadores de las cuestiones de género en todo el sistema, y proporcionen recursos financieros y humanos suficientes para lograr el cambio institucional y superar los impedimentos detectados que dificultan el progreso hacia el equilibrio de género, incluidos los reveses resultantes de la pandemia de COVID-19.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 9o)* exhorta al sistema de las Naciones Unidas a seguir logrando la paridad de género y, cuando proceda, intensificar los esfuerzos por lograrla, entre otras cosas mediante la implementación de la estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género, en los nombramientos del Cuadro Orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas, tanto en la Sede como a nivel regional y de los países, entre ellos los nombramientos para los cargos de coordinadores residentes, coordinadores de asuntos humanitarios, Representantes Especiales del Secretario General, Representantes Especiales Adjuntos del Secretario General y otros altos cargos, incluso, según corresponda, aplicando medidas especiales de carácter temporal, otorgando la máxima consideración al más alto grado de eficiencia, competencia e integridad en pleno cumplimiento del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, teniendo presente el principio de la representación geográfica equitativa y tomando debidamente en cuenta la representación de las mujeres de los países en desarrollo.

A/RES/75/233 *La revisión cuadrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (párrafo 112)* exhorta a las entidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a que perseveren en sus esfuerzos por lograr el equilibrio de género en los nombramientos del sistema de las Naciones Unidas para llenar puestos, tanto en las sedes como a nivel regional y nacional, que afecten a las actividades operacionales para el desarrollo, incluso en los nombramientos de Coordinadores Residentes y otros altos cargos, teniendo debidamente en cuenta la representación de mujeres de países en que se ejecutan programas, en particular de países en desarrollo, y teniendo presente el principio de la representación geográfica equitativa.

5.1 Coordinación de género

Conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas* exhorta a todas las entidades de las Naciones Unidas a aprovechar al máximo la experiencia y el apoyo de las unidades de género o puntos focales.

Resolución 2004/4 del Consejo Económico y Social *Examen de las conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social relativas a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas* pide a todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas que aumenten la eficacia del personal especializado, los coordinadores y los grupos temáticos en materia de género estableciendo mandatos claros, asegurando una capacitación adecuada y acceso a la información y a recursos suficientes y estables, y aumentando el apoyo y la participación del personal de categoría superior.

A/64/347 *Informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas* recomienda que el personal de gerencia de categoría superior debería rendir cuentas, de conformidad con todos los procedimientos relevantes y pertinentes, por su responsabilidad en la implementación de las medidas prescriptas, entre otras cosas, un mejor desempeño de los objetivos; pactos de administración; designación de coordinadores en los niveles superiores adecuados, con mandatos, acceso a la administración y una asignación del 20% del tiempo para las funciones asociadas.

A/RES/76/142 (párrafo 39) solicita a las entidades de las Naciones Unidas, tanto en las sedes como fuera de ellas, que sigan nombrando coordinadores de género para que presten apoyo al avance de la paridad de género, dirigidos y coordinados por ONU-Mujeres.

Resolución 2006/36 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas* (párrafo 4d) insta a todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas, incluidos los organismos, fondos y programas de la Organización, a que, en el marco del presupuesto del programa de formación profesional de las Naciones Unidas y otros presupuestos para actividades de capacitación, creen o amplíen redes electrónicas de conocimientos sobre la incorporación de una perspectiva de género para incrementar el apoyo eficaz a las actividades de fomento de la capacidad y su seguimiento; estrechen la colaboración interagencial, incluso mediante la labor de la Red interagencial sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, para asegurar un intercambio sistemático de recursos e instrumentos en todo el sistema y promover un intercambio fecundo de ideas.

Resolución 2004/4 del Consejo Económico y Social *Examen de las conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social relativas a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas* (párrafo 12) recomienda que todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas sigan promoviendo la cooperación, la coordinación y el intercambio de metodologías y prácticas recomendadas, incluso mediante la elaboración de instrumentos y procesos eficaces de supervisión y evaluación dentro de las Naciones Unidas, con relación a la aplicación de las conclusiones convenidas 1997/2, en particular mediante la Red interagencial sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, y recomienda asimismo que todos los mecanismos interagenciales presten atención a la perspectiva de género en su labor.

5.2. Capacidades de género

A/RES/55/69 *Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas* le pide al Secretario General que prosiga su labor encaminada a crear un entorno de trabajo en el que se tengan en cuenta las consideraciones de género y el aumento de la capacitación respecto de las cuestiones de género en todos los departamentos, oficinas y lugares de destino.

Resolución 2006/36 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas* insta a todas las entidades de las Naciones Unidas a que se comprometan expresamente cada año a realizar actividades de capacitación sobre la incorporación de una perspectiva de género, incluso en el desarrollo de competencias básicas, y que dispongan la obligatoriedad de la capacitación en la incorporación de una perspectiva de género para todo el personal.

Resolución 2011/6 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas* pide a las Naciones Unidas que siga trabajando en forma colaborativa para mejorar la incorporación de

la perspectiva de género, mejorando la aplicación de la perspectiva de género en la labor de programación y fortaleciendo un enfoque amplio de desarrollo de la capacidad para todo el personal de las Naciones Unidas, asegurando que todo el personal, especialmente sobre el terreno, reciba capacitación y se beneficie de un seguimiento adecuado, a fin de lograr la incorporación acelerada de la perspectiva de género, por ejemplo desarrollando continuamente la capacidad de los coordinadores residentes y de los equipos de las Naciones Unidas en los países.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas* (párrafo 9k) exhorta al sistema de las Naciones Unidas a evaluar y subsanar las deficiencias persistentes de capacidad en materia de incorporación de la perspectiva de género y utilizar los recursos existentes para contribuir a la elaboración y aplicación de una serie y combinación de diferentes medidas, como módulos de capacitación unificados sobre la incorporación de la perspectiva de género y sobre la gestión basada en los resultados, en apoyo de la programación en favor de la igualdad de género.

A/RES/75/233 *La revisión cuatrienal amplía de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo* (párrafo 91) insta al sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a que adecúe la capacidad de su personal a fin de apoyar la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular fomentando el liderazgo transformador y empoderado, reordenando las competencias del personal para responder a los requisitos intersectoriales de la Agenda 2030, promoviendo la movilidad interagencial y facilitando la creación de una fuerza de trabajo móvil y flexible a nivel mundial.

6.1 Recursos financieros

Distintas **resoluciones del Consejo Económico y Social** han exhortado o pedido al sistema de las Naciones Unidas, incluidos los organismos, fondos y programas dentro de sus respectivos mandatos institucionales, que sigan trabajando en forma colaborativa para mejorar la incorporación de la perspectiva de género dentro del sistema de las Naciones Unidas, haciendo un seguimiento de la asignación y el gasto de recursos relativos al género, incluida la promoción del uso de marcadores de género.¹⁸

Conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social *Incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas* declara que una clara voluntad política y la asignación de recursos humanos y financieros adecuados y, de ser necesario, adicionales, para la transversalización de género en todas las fuentes de financiación disponibles son importantes para la traducción exitosa del concepto a la práctica.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas* (párrafo 9i) exhorta al sistema de las Naciones Unidas a colaborar con ONU-Mujeres para armonizar los sistemas de marcadores de género y de ese modo posibilitar la comparabilidad y la agregación a fin de fijar y cumplir objetivos financieros sobre los recursos que habrán de asignarse con este propósito y evaluar los déficits de recursos destinados a la igualdad de género y al empoderamiento de todas las mujeres y niñas, también en el contexto de los marcos presupuestarios comunes del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social. *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas* (párrafo 7h) (...) aumentar la inversión y la atención dedicadas a los productos y

resultados relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a fin de apoyar la implementación de la Agenda 2030, entre otras cosas con marcos presupuestarios comunes mejorados, la planificación y presupuestación con perspectiva de género, las metodologías comunes de presentación de informes sobre las contribuciones para la incorporación de la perspectiva de género en la implementación de la Agenda 2030, los mecanismos de financiación conjunta, en particular mediante fondos mancomunados, y los esfuerzos compartidos de movilización de recursos.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social.
Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 9c) exhorta al sistema de las Naciones Unidas a seguir reforzando la gestión basada en los resultados y la presupuestación basada en los resultados para consolidar la presentación de informes a nivel de todo el sistema y la agregación de los resultados relacionados con el género, incluidas las inversiones financieras para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.

7.1 Resultados

A/RES/62/208 *La revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo* exhorta a las organizaciones del UNDS a que continúen mejorando sus mecanismos institucionales de rendición de cuentas e incluyan resultados sobre la igualdad de género e indicadores sobre el género en sus marcos estratégicos, y que continúe mejorando la información cualitativa y cuantitativa sobre la igualdad entre los sexos, incluidos los datos desglosados por sexo.

A/RES/64/141 *Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y plena aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y de los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General* alienta a los gobiernos y al sistema de las Naciones Unidas a que redoblen sus esfuerzos para aumentar la rendición de cuentas sobre el cumplimiento de los compromisos en materia de igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, incluso mejorando la supervisión y la presentación de informes de los progresos realizados con relación a las políticas, las estrategias, la asignación de recursos y los programas.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social.
Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 9a) exhorta al sistema de las Naciones Unidas a prestar apoyo para que se aplique la perspectiva de género al preparar documentos a nivel de toda la Organización y de los países, como las evaluaciones y los marcos estratégicos, programáticos y basados en los resultados, y continuar promoviendo el aumento de la coherencia, la precisión y la eficacia en el seguimiento y la presentación de informes con respecto al progreso logrado en la igualdad de género, los efectos de la promoción de dicha igualdad y el uso de indicadores comunes en materia de igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

Resolución 2022/18 del Consejo Económico y Social.
Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (párrafo 9c) exhorta al sistema de las Naciones Unidas a seguir reforzando la gestión basada en los resultados y la presupuestación basada en los resultados para consolidar la presentación de informes a nivel de todo el sistema y la agregación de los resultados relacionados con el género, incluidas las inversiones financieras para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.

ANEXO 8

ALINEACIÓN ENTRE EL UNCT-SWAP (2023) Y EL UN-SWAP 2.0 (2021)

Indicadores del desempeño del UNCT-SWAP	Indicadores del desempeño del UN-SWAP
1.1 Análisis común de país	ID-1 Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los ODS ID-3 Resultados programáticos relacionados con el género vinculados a los ODS
1.2 Resultados del marco de cooperación	ID-1 Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los ODS ID-3 Resultados programáticos relacionados con el género vinculados a los ODS
1.3 Indicadores del marco de cooperación	ID-2 Presentación de información sobre resultados relacionados con el género vinculados a los ODS
2.1 Programas conjuntos	ID-3 Resultados programáticos relacionados con el género vinculados a los ODS
2.2 Comunicación e incidencia	ID-16 Conocimiento y comunicación
2.3 Monitoreo y evaluación del marco de cooperación	ID-2 Presentación de información sobre sobre resultados relacionados con el género vinculados a los ODS ID-4 Evaluación
3.1 Alianzas gubernamentales	
3.2 Alianzas con las OSC en materia de IGEM	
4.1 Liderazgo	ID-7 Liderazgo
4.2 Cultura institucional	ID-13 Cultura institucional
4.3 Paridad de género	ID-12 Representación igualitaria de las mujeres
5.1 Mecanismo de coordinación de género	ID-11 Arquitectura de género ID-17 Coherencia
5.2 Capacidades de género	ID-14 Evaluación de capacidades ID-15 Desarrollo de capacidades
6.1 Recursos financieros	ID-9 Seguimiento de los recursos financieros ID-10 Asignación de recursos financieros
7.1 Resultados	ID-3 Resultados programáticos relacionados con el género vinculados a los ODS

ANEXO 9 – EJEMPLO DE MENSAJE PARA OBTENER DATOS DEL PERSONAL.

Estimados colegas,

El UNCT se está embarcando en un ejercicio “UNCT SWAP-Scorecard” que evalúa la eficacia de la incorporación de la perspectiva de género por equipos de países. Esta no es una evaluación del desempeño de acciones individuales de las agencias, sino una evaluación de las Naciones Unidas en general con relación a la programación y las operaciones comunes. Puede encontrar el conjunto completo de indicadores del UNCT-SWAP adjunto a este mensaje.

Uno de los indicadores de evaluación (indicador 4.3) examina la Paridad de Género para el sistema de las Naciones Unidas. Este indicador está alineado con los compromisos a nivel del sistema en cuanto a la paridad de género. Evaluar el indicador a nivel del país requiere datos consolidados sobre el personal del sistema de las Naciones Unidas.

Les escribo en calidad de Puntos Focales de Género/el punto focal de Recursos Humanos para su Agencia. Les agradecería mucho si pudieran proporcionar la lista de personal en su agencia por género y grado según el modelo adjunto. Estos datos se consolidarán con datos de otras agencias para ofrecer una imagen general.

Por favor potencie además el uso de Dashboard sobre paridad de género de todo el sistema de las Naciones Unidas, y en caso de que los datos no se reflejen correctamente, por favor, contacten a su sede central para actualizarlos.

El plazo de presentación de los datos de RRHH finaliza el [fecha, mes].

Gracias de antemano por su colaboración.

ANEXO 10 – TABLA DE SEGUIMIENTO DE LA PARIDAD DE GÉNERO

GRADO	NÚMERO DE MUJERES	NÚMERO DE HOMBRES	% DE MUJERES
D2/P7			
D1/P6			
P5			
P4			
P3			
P2			
P1			
NOE			
NOD			
NOC			
NOB			
NOA			
G7			
G6			
G5			
G4			
G3			
G2			
G1			
No funcionarios (opcional: consultores, UNVs, becarios y todas las demás categorías que puedan ser relevantes para el país)			