

MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS
PARA LA POLÍTICA DEL COMITÉ PERMANENTE ENTRE ORGANISMOS
SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE MUJERES Y NIÑAS EN LA ACCIÓN
HUMANITARIA
2018-2022

A. OBJETIVO Y JUSTIFICACIÓN

La Política del Comité Permanente entre Organismos (IASC) sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas (IGEMN) en la acción humanitaria guía al IASC para que la igualdad de género sea un elemento central de su acción humanitaria. Establece medidas para que el IASC, a nivel mundial y en el terreno, integre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en todos sus esfuerzos de preparación, respuesta y recuperación. Este Marco de Rendición de Cuentas acompaña a la Política, ya que está diseñada para ayudar al IASC a rendir cuentas de su aplicación. Se centra en las acciones colectivas del IASC frente a la IGEMN define el monitoreo del desempeño colectivo del IASC sobre las normas definidas en la Política, así como de la actuación de los órganos del IASC con respecto al cumplimiento de sus funciones y responsabilidades enumeradas en la Política. Además, establece mecanismos para la presentación de informes y formas de compartir información con el fin de fomentar una coordinación y cooperación más estrechas entre los órganos del IASC y los miembros e invitados permanentes. Los objetivos generales del Marco de Rendición de Cuentas son el seguimiento de las acciones colectivas para promover la IGEMN; ayudar al IASC a priorizar mejor en relación con la IGEMN; el desarrollo de una "agenda compartida" sobre la IGEMN; y fomentar aún más una cultura de rendición de cuentas dentro del IASC con respecto a la promoción de cuestiones de igualdad de género.

Para la mayoría de los miembros e invitados permanentes del IASC, la implementación de las reglas y políticas se basa en rigurosos sistemas de rendición de cuentas organizacional. Sin embargo, dado que la naturaleza del IASC es la de una organización paraguas, este no tiene su propio sistema de rendición de cuentas para garantizar la implementación de políticas colectivas y otros compromisos. Esto significa que los mecanismos de control organizacional que se pueden utilizar para monitorear la implementación de la Política de Género son limitados. Este Marco de Rendición de Cuentas ha sido diseñado para fortalecer el desempeño colectivo del IASC con respecto a la Política. Sin embargo, se motiva a los miembros individuales e invitados permanentes a que adopten la Política también en sus organizaciones. El Marco fue inicialmente encomendado por el IASC en 2008 para acompañar la Declaración de Política de Igualdad de Género en la Acción Humanitaria del IASC, pero nunca se había redactado. La evaluación de 2015 de la Declaración de Política de 2008 recomendó el desarrollo de dicho Marco.

Hay extensas actividades de continuo monitoreo que evalúan la incorporación de la perspectiva de género en la programación humanitaria sobre terreno (el Marcador de Género del IASC); que supervisan las medidas de igualdad de género en todas las entidades de la ONU (ONU SWAP¹); que evalúan el desempeño en "igualdad de género" de los Equipos de País de las Naciones Unidas (las "Tarjetas de puntuación de género" del GNUD²); o que evalúan cuestiones relacionadas que influyen en los resultados en materia de igualdad de género (por ejemplo, el examen rápido de rendición de cuentas por clústeres de las herramientas de rendición de cuentas a las poblaciones afectadas). Este Marco de Rendición de Cuentas debería actuar como un paraguas general y permitir aún más el establecimiento de Marcos de Rendición de Cuentas a nivel de país. Es a nivel de país donde se puede medir la eficacia y los impactos, y donde el IASC no solo puede demostrar que cumple con sus compromisos, sino también que es eficaz en lo que hace. Por lo tanto, se sugiere encarecidamente que se establezcan mecanismos de apoyo adecuados que puedan garantizar la implementación de la Política a nivel de país, y que se desarrollen Marcos de Rendición de Cuentas de Género a nivel de país.

Este marco de rendición de cuentas no agrega una carga adicional de recopilación de datos para los órganos y miembros del IASC y los invitados permanentes. Una mesa de seguimiento y presentación de informes recientemente establecida ("Mesa de Género") trabajará con los órganos del IASC en la recopilación de los datos necesarios. Tampoco duplica la recopilación de datos de otros sistemas de presentación de informes, sino que se basa en los datos existentes cuando corresponde.

B. LÍNEAS DE AUTORIDAD Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Los directores y directoras del IASC tienen la responsabilidad general de implementar Política, incluido el fomento de la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en todos los aspectos del trabajo del IASC. Tendrán autoridad directa frente al Grupo de Trabajo del IASC, los Coordinadores y coordinadoras Humanitarios/as (CH) y el Grupo de Directores de Emergencias (GDE).³

El Grupo de Trabajo del IASC hará que los grupos de referencia y los equipos de trabajo del IASC rindan cuentas y se asegurará de que todos los productos del IASC aborden los compromisos y requisitos para una programación en IGEMN eficaz.

El GDE asesorará al Coordinador de Ayuda de Emergencia (CAE) y a los/las Directores/as del IASC -y en apoyo de los/las CH y los Equipos Humanitarios de País (EHP)- sobre cómo integrar la IGEMN en las operaciones humanitarias para garantizar una respuesta humanitaria más eficaz y rentable

¹ Nota de traducción: "United Nations System-wide Action Plan on Gender Equality and the Empowerment of Women": Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

² Nota de traducción: Grupo de Naciones Unidas para el Desarrollo.

³ Por favor tenga en cuenta que los Órganos y Estructuras del IASC están actualmente en revisión y pueden estar sujetos a cambios.

para trabajar hacia la igualdad de género. Además, los GDE son responsables de la implementación de la política por parte de los clústeres globales.

Los líderes de los clústeres globales brindan orientación a los clústeres a nivel de país sobre cómo integrar la igualdad de género basada en evidencia y medible en la planeación y programación de la respuesta coordinada y el esfuerzo de resultados colectivos, particularmente en miras a la Nueva Forma de Trabajo. También trabajan para desarrollar la capacidad y la experticia de los actores de los clústeres para incorporar la igualdad de género en los programas y otros esfuerzos.

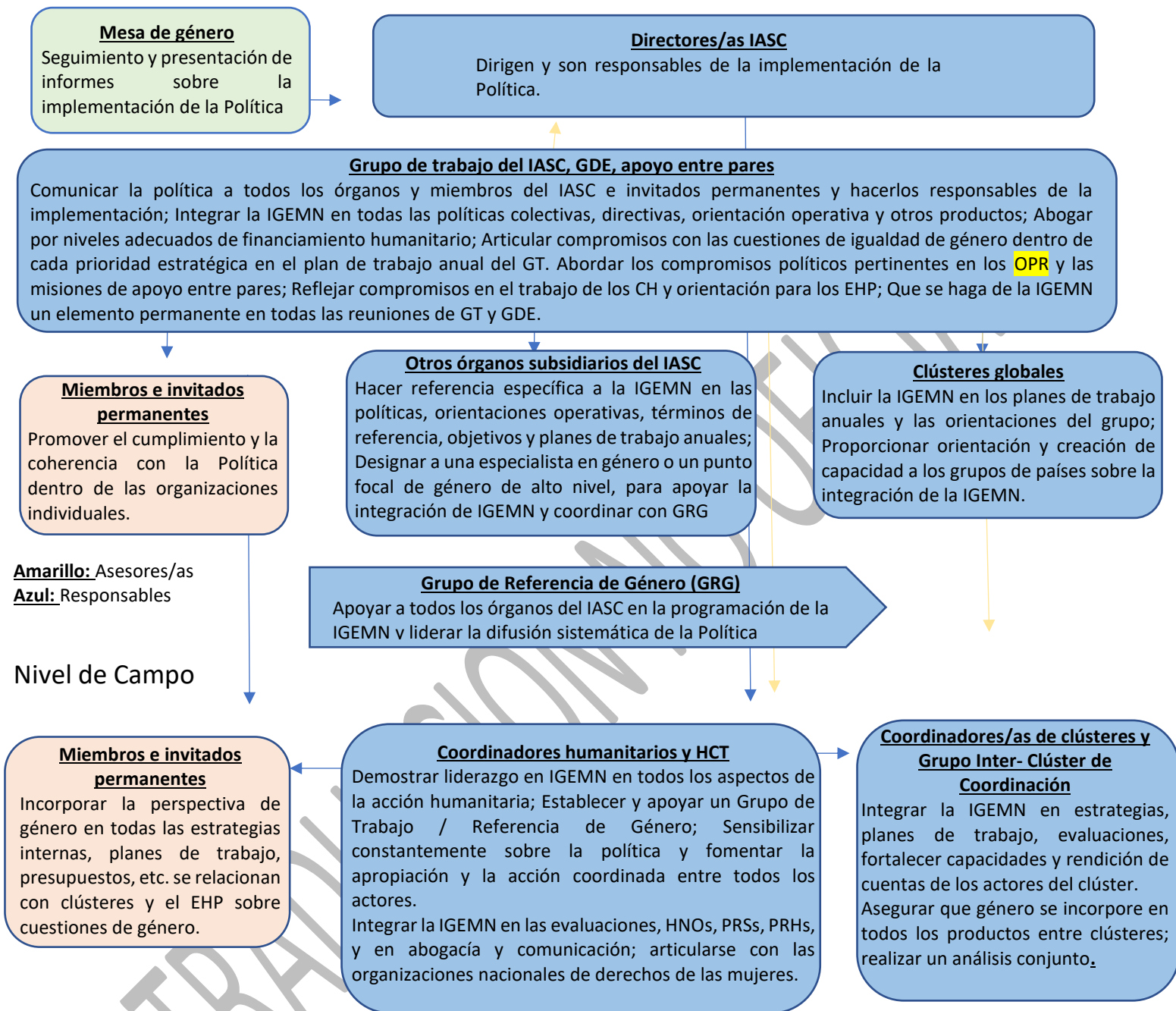
El Grupo de Referencia de Género (GRG) apoyará a los Órganos del IASC en la implementación de la política. Los miembros del GRG liderarán aún más la Política en sus distintas organizaciones y crearán conciencia para su implementación.

Los/las Coordinadores/es Humanitarios/as garantizan la implementación de la Política a través de sus EHP y líderes de clúster/sector, demostrando liderazgo en la IGEMN y en todos los aspectos de la planificación y programación de la acción humanitaria.

Una Mesa de Género -con una ubicación aún por determinar- será responsable de las actividades clave de seguimiento -como se establece más adelante en el marco lógico- y de la elaboración de informes.

El siguiente cuadro muestra un resumen de las funciones, las responsabilidades y las líneas de autoridad y rendición de cuentas de los diferentes órganos del IASC.

TRADUCCION MOCHE



C. MONITOREO DEL DESEMPEÑO

Los informes sobre la aplicación de la Política captan, supervisan y miden el rendimiento de los órganos del IASC según sus funciones y responsabilidades en la misma y miden si las normas clave establecidas en la Política se aplican a nivel global y sobre el terreno. Todo lo anterior permite mostrar los avances en la implementación de la Política.

La "Mesa de Género" tiene la tarea de recopilación de datos, seguimiento y presentación de informes. La Mesa debe actuar de enlace con todos los órganos del IASC, así como con otros miembros e invitados permanentes, según sea necesario, a fin de recopilar datos. Por la tanto, trabajará a través de los especialistas/asesoras de género o puntos focales en los respectivos Órganos o Miembros e Invitados Permanentes. Los informes se realizarán anualmente y deben presentarse al final de cada año calendario. En el primer año, la Mesa comienza con la recopilación de algunos de los datos de línea de base. Después recopila los datos para el primer ciclo de seguimiento, analiza los datos y redacta un informe anual. El borrador del informe se comparte con el GRG. Si bien el seguimiento y la redacción del informe recae en la Mesa de Género, el GRG discutirá los hallazgos clave y desarrollará recomendaciones para fortalecer la implementación de la Política de Género. Tanto el informe anual como las recomendaciones de acción se presentarán al Grupo de Trabajo.

El Grupo de Trabajo del IASC toma nota de los informes y sus recomendaciones, y se prepara para la implementación de las recomendaciones. Además, presenta los informes a los/las directores/as del IASC. Aquí, el/la Coordinador/a Adjunto/a de Ayuda de Emergencia (CAAE) es un destinatario clave de los informes anuales. El CAAE debe revisar los informes y luego preparar y firmar una carta, indicando las prioridades de mejora. Los/las directores/as del IASC comparten los informes con los donantes clave y con todos los miembros e invitados permanentes del IASC, así como con otros organismos pertinentes a través del sitio web del IASC.

El monitoreo y reporte de informes se realizarán a través de dos marcos lógicos:

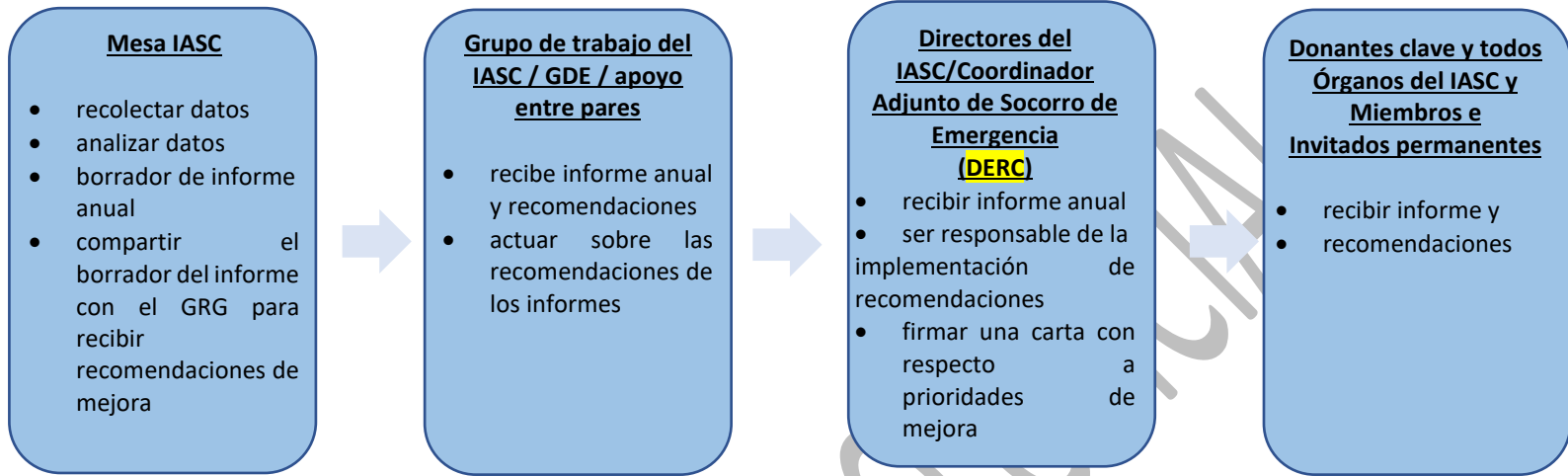
- 1) Marco lógico para los Estándares de la Política de Género, basado en datos de diversas fuentes (ver marco lógico 2), recopilados por la Mesa de Género
- 2) Marco lógico para los Roles y Responsabilidades definidas en la Política de Género, basado en los resultados de una autoevaluación y datos adicionales recopilados por la Mesa de Género de otras fuentes (vea el marco lógico 1 para más detalles);

La autoevaluación anual permite además a los órganos del IASC reflexionar sobre su desempeño en relación con la Política de género y servirá como un recordatorio sobre los indicadores del marco lógico y sobre lo que se espera de cada organismo del IASC.

Si surgen problemas más allá del ciclo anual de presentación de informes, la Mesa de Género puede alertar al GRG, el cual puede discutirlos en reuniones periódicas y puede tomar nota y hacer seguimiento con los órganos respectivos. El GRG puede abordar cuestiones importantes o la retroalimentación con el Grupo de Trabajo del IASC. Además, el/la Coordinador/a Adjunto/a

de Ayuda de Emergencia (CAAE) puede plantear cuestiones o recomendaciones importantes como un elemento de la agenda al nivel de los/las directores/as o al nivel del grupo de trabajo.

TRADUCCION NO OFICIAL



TRADUCCION NO

D. PLAN DE REVISIÓN Y EVALUACIÓN

Después de cinco años, se llevará a cabo una evaluación de la implementación de la Política. Será iniciada y dirigida por la Mesa de Género del IASC en estrecha coordinación con el Grupo de Evaluación Interinstitucional (dependiente de OCHA).

La revisión será implementada por expertos externos y será supervisada y coordinada por la Mesa de Género del IASC y el Grupo de Evaluación Interinstitucional.

Los resultados de la revisión independiente se compartirán para comentarios con los miembros del GRG. El informe final de la revisión se compartirá con los/las directores/as del IASC y con todos los órganos y agencias miembros del IASC. Los/las directores/as del IASC tendrán la responsabilidad general de iniciar mejoras sobre la base de los resultados de la revisión en la Política y en el Marco de Rendición de Cuentas. El GRG será responsable de brindar apoyo para la implementación de las recomendaciones y mejoras.

TRADUCCION NO OFICIAL

Apéndice A: Autoevaluación para los órganos del IASC

Los miembros de cada organismo del IASC deben puntuar el trabajo de género que realizó su organismo dentro de un año calendario determinado. La clasificación de la autoevaluación es la siguiente:

1= No	2= en algunas formas	3=a gran escala	4=completamente
--------------	-----------------------------	------------------------	------------------------

Órgano	Pregunta de autoevaluación	1-4	Justificación del puntaje
Directores/as IASC	1. ¿Todas las estrategias relevantes aprobadas por los/las directores/as en el último año reflejan los estándares y compromisos establecidos en la Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de Mujeres y Niñas en la Acción Humanitaria del IASC (la Política de Género)?		
	2. ¿Todas las políticas relevantes firmadas el año pasado por los/las directores/as reflejan los estándares y compromisos establecidos en la Política de Género?		
	3. ¿El programa de trabajo aprobado por el IASC refleja los estándares, compromisos, roles y responsabilidades de acuerdo con la Política de Género?		
Órgano	Pregunta de autoevaluación	1-4	Justificación del puntaje
Grupo de Trabajo	4. ¿Todas las estrategias y políticas relevantes del IASC aprobadas por el GT en el último año reflejan los estándares y compromisos de la Política de Género?		
	5. ¿Todas las directivas relevantes del IASC, la orientación operativa y otros productos aprobados por el GT en el último año reflejan los estándares y compromisos de la Política de Género?		
	6. ¿Se han integrado las preocupaciones de género en las prioridades estratégicas del plan de trabajo actual de los GT?		
	7. ¿Ha abogado el GT por niveles adecuados de financiamiento humanitario para dotar plenamente de recursos a la programación de la IGEMN?		

	8. ¿Ha abogado el GT por el apoyo financiero a las organizaciones de derechos de las mujeres durante el año pasado?		
	9. ¿El GRG (o su equivalente) tuvo el estatus y las tareas claras que le asignó el año pasado el GT para ser un recurso técnico efectivo para la IGEMN dentro del IASC y para coordinar la Política de Género?		
Órgano	Pregunta de autoevaluación	1-4	Justificación del puntaje
Grupo de Directores de Emergencia	1. ¿Ha realizado el GDE esfuerzos durante el año pasado para comunicar la Política de Género a todos los organismos y agencias miembros del IASC?		
	2. ¿Ha reflejado la orientación operativa relevante del GDE durante el último año los estándares y compromisos de la Política de Género?		
	3. ¿Se ha abordado el género en todas las misiones / productos de Revisión Operativa por Pares del año pasado?		
	4. ¿Se han reflejado plenamente los compromisos de IGEMN en los términos de referencia/descripciones de funciones de todos los CH?		
	5. ¿Se han reflejado los compromisos de IGEMN y las funciones y responsabilidades prescritas por la Política en las revisiones del trabajo de los CH?		
	6. ¿Ha abogado el GDE - en el último año - por niveles adecuados de financiamiento humanitario para dotar plenamente de recursos a la programación de la IGEMN, incluido el apoyo a las organizaciones de derechos de las mujeres?		
Órgano	Pregunta de retroalimentación	1-4	Justificación del puntaje
Apoyo entre pares	1. ¿El grupo de apoyo entre pares ha hecho esfuerzos durante el año pasado para reflejar la Política de Género en todos sus órganos de comunicaciones y agencias miembros del IASC?		
	2. ¿Se ha integrado la Política de Género en todas las orientaciones del grupo de apoyo entre pares y otros productos durante el año pasado?		

	3. ¿Se han abordado las cuestiones de género en todas las misiones de apoyo entre pares durante el último año?		
Órgano	Pregunta de retroalimentación	1-4	Justificación del puntaje
Grupo de referencia de género (o su equivalente)	1. ¿El GRG apoyó a todos los órganos del IASC en la programación de la IGEMN durante el año pasado?		
	2. ¿El GRG organizó eventos paralelos en eventos temáticos humanitarios globales, en los que el GRG facilitó el diálogo entre los actores humanitarios y las organizaciones de mujeres y jóvenes?		
	3. ¿Lideró el GRG la difusión sistemática de la Política de género del IASC en todo el IASC y defendió su adopción de forma continua?		
Órgano	Pregunta de retroalimentación	1-4	Justificación del puntaje
Otros órganos subsidiarios	1. ¿El órgano subsidiario integró las cuestiones de género en las prioridades estratégicas de su plan de trabajo actual?		
	2. ¿El órgano subsidiario reflejó los estándares y compromisos de la Política de Género en la orientación operativa desarrollada durante el año pasado?		
	3. ¿Tiene el órgano subsidiario un/a especialista en género designada o un punto focal de género de alto nivel para apoyar la integración de la IGEMN en su trabajo?		
	4. ¿Ha coordinado el órgano subsidiario su trabajo con el Grupo de Referencia de Género del IASC?		
Órgano	Pregunta de Autoevaluación	1-4	Justificación del puntaje
Clústeres Globales	1. ¿El clúster integró los estándares y compromisos de la Política de Género en sus prioridades estratégicas para su plan de trabajo actual?		
	2. ¿El clúster reflejó los estándares y compromisos de la Política de Género en la orientación operativa desarrollada durante el año pasado?		
	3. ¿Tiene el clúster un punto focal de género de alto nivel?		
	4. ¿El clúster participó en el fortalecimiento de la capacidad de los miembros del clúster global?		

	y de los grupos de trabajo para incorporar la IGEMN en los programas durante el año pasado?		
	5. ¿El clúster proporcionó alguna orientación y creación de capacidad en los clústeres a nivel de país sobre la integración de la IGEMN en la planificación e implementación de esfuerzos de respuesta coordinados?		
Órgano	Pregunta de retroalimentación	1-4	Justificación del puntaje
Coordinadores/as Humanitarios/as	1. ¿El/la CH se aseguró de que los estándares y compromisos de la Política de Género del IASC se reflejen en todas las asignaciones de financiación conjunta?		
	2. ¿Se aseguró el/la CH de que los estándares y compromisos de la Política de Género del IASC sobre IGEMN se reflejen en todas las actividades de EHP?		
	3. ¿La/el CH garantizó la existencia de un Grupo de Trabajo de Género que informó sobre el trabajo en curso del EHP y de los clústeres y fue consultado adecuadamente?		
	4. ¿Tiene el CH un/a Asesor/a de Género asignada o un Punto Focal de Género de Alto Nivel para apoyar y mejorar la capacidad del EHP?		
	5. ¿Ha establecido metas para la paridad de género en el EHP y otros equipos operativos, particularmente en los equipos de emergencia?		
Órgano	Pregunta de Autoevaluación	1-4	Justificación del puntaje
Equipos Humanitarios de País	1. ¿Se aseguró el EHP de que el Panorama de Necesidades Humanitarias más reciente (o su equivalente) incluyera un análisis de género y el uso de datos desglosados por sexo y edad para que destacara el impacto específico y diferenciado de la crisis en curso sobre las mujeres, los hombres, las niñas y los niños afectados?		
	2. ¿El EHP reflejó de manera integral el impacto de la crisis en las mujeres y las niñas en el plan de respuesta y las solicitudes de financiación más recientes?		
	3. ¿El EHP se involucró durante el último año con las organizaciones locales de mujeres para una		

	mejor coordinación, aprendizaje mutuo y mejora de la integración de la IGEMN en la respuesta humanitaria específica del país?		
Órgano	Pregunta de Autoevaluación	1-4	Justificación del puntaje
Grupos Inter-clúster de Coordinación (o su equivalente)	1. ¿El grupo de coordinación de género ha encargado y coordinado un análisis de género participativo conjunto durante el año anterior?		
	2. ¿El grupo de coordinación de género ha realizado un estudio sobre la capacidad de las mujeres y niñas para prevenir y responder a las crisis, con el fin de contrarrestar el frecuente enfoque exclusivo en sus vulnerabilidades?		

TRADUCCION NO OFICIAL

Apéndice B: Marco lógico 1 sobre normas

El marco lógico 1 mide en qué medida los estándares con los que todos los actores se han comprometido en la Política se han abordado en productos o acciones conjuntas.

	Estándares según la Política de Género	Línea de Base	Indicador	Objetivos	Año	Fuente de datos	Notas
Programas: Diseño e implementación de análisis	1. Realizar análisis conjuntos de género específicos del contexto, con la recopilación de datos desglosados por sexo y edad (DDSE), para identificar las desigualdades de género que conducen a diferentes poderes, vulnerabilidades, capacidades, voz y participación de mujeres, niñas, hombres y niños, y cómo estos se cruzan con otras desigualdades. Utilizar los resultados del análisis de género para informar la acción humanitaria en cada etapa del PRH	tbd	1.1. El 100% de los Panoramas de Necesidades Humanitarias (HNO) se basan en un sólido análisis de género y datos desglosados por sexo y edad, que identifican las desigualdades de género que conducen a diferentes poderes, vulnerabilidades, capacidades, voz y participación de mujeres, niñas, hombres y niños.	80 % 100% 100% 100%	2018 2019 2020 2021 2022	Panoramas de Necesidades Humanitarias, evaluaciones conjuntas de necesidades u otros informes de otros procesos analíticos conjuntos	Criterios: 1 La declaración de impacto incluye el género (cómo las mujeres, las niñas, los hombres y los niños se ven afectados de manera diferente por la crisis + las dimensiones de género de las necesidades humanitarias (según la guía del HNO) 2 Los datos de población son DDSE: al menos el 50% de los sectores utilizan el HNO 2018 para el informe de línea de base

<p>2. Utilizar tanto la transversalización de género como la acción específica para la IGEMN en la preparación, respuesta y recuperación. Estas deben basarse en derechos y ser transformativas de género, satisfacer las necesidades y prioridades específicas de mujeres, niñas y hombres y niños de todos los orígenes, y brindarles acceso equitativo y seguro a servicios de protección y asistencia de calidad.</p>	<p>tbd</p>	<p>2.1. El 80% de los planes de preparación para la respuesta a emergencias han incorporado sistemáticamente e las cuestiones de género y contienen al menos una acción específica para la IGEMN.</p>	<p>60% 80% 80% 80%</p>	<p>2018 2019 2020 2021 2022</p>	<p>Planes de respuesta estratégica PRE Herramientas e informes de evaluación rápida</p>	<p>Criterios de las pautas del PRE: 1 Género en el análisis de riesgo situacional 2 Los mecanismos de evaluación rápida incluyen género y DDSE 3 El paquete básico de asistencia en emergencias tiene en cuenta la perspectiva de género (APA / MPA)</p>
<p>3. Adoptar en todos los sectores estrategias que reconozcan, reduzcan y redistribuyan el cuidado no remunerado y las responsabilidades domésticas asignadas a las mujeres y niñas; que salvaguarden su dignidad; y que permitan su acceso a tecnologías innovadoras (incluida la tecnología de la información)</p>	<p>tbd</p>	<p>3.1. El 80% de los planes de respuesta estratégica/operativa del clúster han adoptado estrategias que reconocen, reducen y redistribuyen el cuidado no remunerado y las responsabilidades domésticas asignadas a mujeres y niñas;</p>	<p>60% 80% 80% 80%</p>	<p>2018 2019 2020 2021 2022</p>	<p>Planes de respuesta estratégicos y / u operativos del clúster</p>	<p>Indicador secundario Grupos principales para la línea de base</p>

			que salvaguarden su dignidad; y que permitan su acceso a tecnologías innovadoras.				
	4. Apoyar el empoderamiento económico de las mujeres mediante intervenciones en materia de medios de vida y empleo (incluidos programas basados en efectivo) que sean accesibles y minimicen el riesgo para las mujeres y las niñas.	tbd	4.1. El 80% de los Planes de Respuesta Humanitaria (PRH) brindan apoyo al empoderamiento o económico de las mujeres a través de intervenciones específicas en materia de medios de vida y empleo.	60% 80% 80% 80%	2018 2019 2020 2021 2022	Planes de Respuesta Humanitaria	
	5. Adoptar disposiciones específicas en materia de salud sexual y reproductiva de mujeres y niñas, así como de hombres y niños.	tbd	5.1. El 100% de los PRH prevén disposiciones específicas para la salud sexual y reproductiva de mujeres y niñas, así como de hombres y niños.	80 % 100% 100% 100%	2018 2019 2020 2021 2022	Planes de Respuesta Humanitaria	Utilice PSIM (paquete de servicios iniciales mínimos) (UNFPA) - ITS -Planificación familiar - VBG
	6. Cumplir con el deber de todos los actores humanitarios de prevenir, mitigar y responder a la VBG y la Explotación y Abuso Sexual (EAS), a través de una transversalización sistemática de género que aborde las normas sociales e	tbd	6.1. El 100% de los PRH abordan, mitigan y responden a la VBG y la explotación y el abuso sexual.	80 % 100% 100% 100%	2018 2019 2020 2021 2022	Planes de Respuesta Humanitaria	

	institucionales de género nocivas; apoyar las políticas nacionales; adherirse a iniciativas globales como el Llamado a la Acción sobre la protección contra la VBG en situaciones de emergencia y la Alianza para la Rendición de Cuentas en tiempo real; y trabajar con hombres y niños como potenciales sobrevivientes y perpetradores de las VBG.						
	7. Reconocer el objetivo común de los compromisos del IASC sobre la rendición de cuentas a las poblaciones afectadas, la Política del IASC sobre protección en la acción humanitaria (2016) y esta Política, y aplicar estrategias y planes comunes a nivel de país, por ejemplo, el uso de información y mecanismos de retroalimentación que sean sensibles al género.	0	7.1. El 100% de los PRH expresan estrategias / planes para la implementación de la Rendición de Cuentas para las Poblaciones Afectadas/PSEA, la Política del IASC sobre la Centralidad de la Protección en la Acción Humanitaria y la Política de Género del IASC.	80 % 100% 100% 100%	2018 2019 2020 2021 2022	Planes de Respuesta Humanitaria	
Participación y liderazgo	8. Colaborar con las organizaciones locales, nacionales y regionales de derechos de las	tbh	8.1. El 100% de los procesos de planificación humanitaria cuentan con	80% 80% 80% 100% 100%	2018 2019 2020 2021 2022	Comunicación escrita sobre la redacción del Plan de Respuesta	Comprobar con la línea de trabajo de localización basada en

	<p>mujeres (incluidas las que trabajan para avanzar en la agenda MPS⁴), LGBTI⁵ y otros grupos progresistas de género. Invertir en sus capacidades para prevenir, prepararse y responder a desastres de todo tipo, dotarles de recursos económicos y proteger los espacios en los que pueden operar, en apoyo de la localización. Fomentar plataformas comunes entre estos actores para la coordinación de la programación de la IGEMN. Al trabajar con actores del sector privado, promover los estándares y políticas de género del IASC. Promover de manera tangible la participación significativa y segura, el liderazgo transformador y la acción colectiva de mujeres y niñas de todos los orígenes en todas las etapas de acción humanitaria, reforzando también esfuerzos similares en la prevención de conflictos, la</p>		<p>consultas directas de las organizaciones locales de mujeres y se han integrado sus aportes.</p>			<p>Humanitaria Oficinas de País de ONU Mujeres y otros informantes Panorama de Necesidades Humanitarias y Planes de Respuesta Humanitaria</p>	<p>género si tienen contribuciones</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------

⁴ Nota de traducción: Mujeres, Paz y Seguridad.

⁵ Nota de traducción: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero e Intersexuales.

	construcción de la paz y la construcción del Estado.						
	9. Trabajar con hombres y niños para lograr el objetivo de igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas en la acción humanitaria, y promover masculinidades positivas.	tbd	9.1. El 100% de los HNOs y los PRH han sugerido la relevancia de trabajar con hombres y niños para lograr el objetivo de la igualdad de género.	80% 80% 80% 100% 100%	2018 2019 2020 2021 2022	HNOs y PRH	Indicadores secundarios
<u>Prácticas organizativas para cumplir los compromisos del programa:</u> Recursos financieros	10. Incluir los requisitos de IGEMN en todos los formatos utilizados por los mecanismos de coordinación y financiación conjunta dirigidos por el IASC para solicitar e informar sobre la financiación de la acción humanitaria.	tbd	10.1. El 80% de todos los mecanismos de coordinación y financiación conjunta liderados por el IASC incluyen requisitos de IGEMN	60% 60% 80% 80% 80%	2018 2019 2020 2021 2022	Sistema de seguimiento financiero, presupuestos dirigidos por el IASC, mecanismos de financiación conjunta a nivel de país	
Recursos Humanos	11. Fortalecer los recursos humanos para la implementación de los compromisos de IGEMN a través de las siguientes acciones: (a) desplegar experiencia en asesoría de género en todos los equipos y órganos del IASC, incluido el personal de emergencia, y desplegar asesoras GenCap del IASC según sea necesario	tbd	11.1. El 80% de todos los contextos nacionales gestionados por el IASC han designado puntos focales de género de alto nivel para el apoyo del programa	60% 60% 80% 80% 80%	2018 2019 2020 2021 2022	Secretaría del IASC	
		tbd	11.2. El 50% de los miembros del EHP son mujeres	30% 40% 50% 50%	2018 2019 2020 2021 2022	Secretaría del IASC	Indicador secundario

	(b) lograr la paridad de género y la participación activa e igualitaria de mujeres y hombres en todos los equipos (incluidos los EHP y los clústeres), así como en los paneles de conferencias y cumbres (c) nombrar puntos focales de género de alto nivel para el apoyo del programa y líderes de género para el liderazgo (d) cuando proceda, establecer y dotar de recursos a los grupos de trabajo/referencia de género y (e) transformar las actitudes discriminatorias entre el personal en todos los niveles y fortalecer su capacidad para la programación en IGEMN a través de personal inspirador e innovador en iniciativas de desarrollo.	tbd	11.3. El 100% de los EHP consultan con un grupo de trabajo / referencia de género a nivel de país	80% 80% 80% 100% 100%	2018 2019 2020 2021 2022	Secretaría del IASC / OCHA	
Seguimiento y evaluación	12. Utilizar sistemas e indicadores de M&E ⁶ capaces de medir la calidad, el progreso y los impactos en la IGEMN (incluido el Marcador de Género del IASC), y generar	tbd	12.1. El 80% de todas las revisiones de desempeño del CH hacen referencia a los resultados de IGEMN	60% 60% 80% 80% 100%	2018 2019 2020 2021 202	Descripciones de puestos, términos de referencia y revisiones de desempeño de los CH a nivel de país	

⁶ Nota de traducción: Monitoreo y Evaluación

evidencia e informar sistemáticamente sobre lo que funciona para lograr la IGEMN en la acción humanitaria.							
Utiliza descripciones de puestos, términos de referencia y revisiones de desempeño para crear un sentido de pertenencia hacia los resultados de la IGEMN, fomentar el progreso y responsabilizar al personal en todos los niveles.							

Apéndice C: Marco lógico 2 sobre funciones y responsabilidades

El marco lógico 2 mide hasta qué punto los órganos del IASC han cumplido con sus funciones y responsabilidades definidas en la Política.

Órgano	Estándares según la política de género	Base	Indicador	Objetivos	Año	Fuente de los datos	Notas
Directores/as IASC	13. Dirigir la implementación de la Política en todos aspectos del trabajo del IASC	Tbd	13.1. El 100% de las decisiones y políticas estratégicas tomadas por los directores han incluido un análisis de género o resultados específicos de género y / o han demostrado la integración de la IGEMN	80% 80% 100% 100% 80%	2018 2019 2020 2021 2022	Estrategias y políticas adoptadas por los directores del IASC	
	14. Ser responsable de la implementación de la Política por parte de los órganos del IASC y los organismos miembros.	0		80% 80% 100% 100%	2018 2019 2020 2021 2022	Planes de trabajo del IASC aprobados oficialmente para el Grupo de Trabajo, el Grupo de	

			14.1. El 100% de los programas de trabajo del grupo de trabajo del IASC y del GDE aprobados por los directores reflejan sus funciones y responsabilidades en materia de política de género.			Expertos y el apoyo entre pares	
Grupo de trabajo del IASC, GDE y apoyo entre pares	15. Comunicar y liderar la Política de Género y su Marco de Rendición de Cuentas a todos los órganos del IASC, organismos miembros, y hacerlos responsables de su implementación.	0	15.1. El 80% de las políticas, directivas y documentos de orientación operativa relevantes del IASC, aprobados por los Grupos de Trabajo o el GDE, son consistentes con los compromisos políticos en materia de programación de la igualdad de género y, donde corresponda, incluyen análisis y estrategias de género para incluir a mujeres y niñas.	60% 60% 80% 80% 80%	2018 2019 2020 2021 2022	Productos publicados del IASC	
	16. Integrar la IGEMN como un enfoque principal en todo el trabajo del IASC y articular consistentemente los compromisos relevantes de esta Política en todas las políticas del IASC, directivas, orientaciones operativas y otros productos, asegurando la armonización de las posiciones y definiciones de género	0	16.1. El 80% de los documentos de orientación operativa relevantes del IASC incluyen	60% 60% 80% 80% 80%	2018 2019 2020 2021 2022	Documentos de orientación operativa del IASC	Indicador secundario Debe identificar cuáles faltan actualmente

			todos los estándares según la Política de género.				
17. Articular compromisos con la igualdad de género dentro de cada prioridad estratégica en el plan de trabajo anual de los GT.	0	17.1. El plan de trabajo anual del GT articula resultados de género medibles y la integración de los estándares y compromisos de la política.	3 3 3 3 3	2018 2019 2020 2021 2022		Plan de trabajo anual del GT	
18. Abogar por niveles adecuados de financiación humanitaria para dotar de recursos completos a la programación de la IGEMN, incluido el apoyo a las organizaciones de derechos de las mujeres							
19. Abordar los compromisos pertinentes en materia de políticas de género en los términos de referencia del par operativo.	tbd	19.1. El 100% de los términos de referencia para las revisiones operacionales entre pares y las misiones entre pares abordan la relevancia de los compromisos en política de género	80% 80% 100% 100% 100%	2018 2019 2020 2021 2022		Términos de referencia o revisiones operacionales por pares	
20. Reflejar los compromisos con la IGEMN en los términos de referencia, las descripciones de funciones y las evaluaciones de		20.1. El 100% de los términos de referencia para los/las CH reflejan compromisos con la IGEMN	100% 100% 100% 100% 100%	2018 2019 2020 2021 2022		Términos de referencia para los/las CH	

	desempeño de los/las coordinadores/as humanitarios/as (CH) y en todas las orientaciones para los Equipos Humanitarios de País (EHP).						
Grupo de Referencia de Género	21. Liderar la difusión sistemática de esta Política en todo el IASC y promover su adopción de forma continua.		21.1. El 100% de los Órganos del IASC han tenido una comunicación clara del GRG sobre la Política de Género	100%	2018	Informes anuales de los órganos del IASC	
	22. Apoyar a todos los órganos del IASC en la programación de la IGEMN, sobre la base de tareas acordadas y formas de trabajo de claras.		22.1. El 80% de los órganos subsidiarios del IASC se relacionan directamente con el GRG en el resultado de su plan de trabajo.	50% 60% 80% 80%	2018 2019 2020 2021 2022	Informes anuales de órganos subsidiarios	
	23. Facilitar el diálogo entre los organismos humanitarios, las organizaciones y las redes mundiales de derechos de las mujeres, dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas, también como una forma de seguir las tendencias relevantes y los problemas emergentes		23.1. El GRG organizó eventos paralelos en eventos de temática humanitaria global en los que facilitó el diálogo entre los actores humanitarios y las organizaciones de mujeres y jóvenes.	2 3 3 3	2018 2019 2020 2021 2022	Informes anuales GRG	
Otros órganos subsidiarios	24. Hacer referencia específica a la IGEMN en las políticas, orientaciones operativas, términos de referencia,		24.1. El 80% de los planes de trabajo anuales de los órganos subsidiarios hacen referencia	60% 60% 80% 80%	2018 2019 2020 2021 2022	Planes de trabajo anuales de los órganos subsidiarios aprobados	

	objetivos y planes de trabajo anuales		específica a la IGEMN y / o han demostrado la integración de la IGEMN.				
	25. Designar a un especialista en cuestiones de género o un punto focal de género de alto nivel, para apoyar la integración de la IGEMN en el trabajo de los equipos, con formas claras de coordinación con el GRG		25.1. El 80% de los órganos subsidiarios han designado un punto focal de género de alto nivel, que está en contacto con el GRG.	60% 60% 80% 80% 80%	2018 2019 2020 2021 2022	Órganos subsidiarios	Indicador secundario
Clústeres Globales	26. Incluir la IGEMN en los planes de trabajo anuales y en las orientaciones de los grupos temáticos con el apoyo de un punto focal de género de alto nivel, mantener el enlace con el GRG y mantener los vínculos con las organizaciones y redes mundiales de derechos de las mujeres sobre cuestiones sectoriales.	tbd	26.1. Nueve Clústeres Globales han designado un punto focal de Género, quien está en contacto con el GRG.	7 9 9 9 9	2018 2019 2020 2021 2022	Dirigido por Clústeres globales	
		tbd	26.2 Los planes de trabajo anuales del Clúster Global han incluido actividades de IGEMN medibles y basadas en evidencia, y / o	7 9 9 9 9	2018 2019 2020 2021 2022	Planes de trabajo anuales del Clúster Global	

			han demostrado la integración de la IGEMN				
	27. Fortalecer la capacidad de los miembros y grupos de trabajo del Clúster Global para incorporar la IGEMN en los programas, incluso en los módulos y paquetes de capacitación armonizados, cuyo contenido en materia de género debería auditarse periódicamente.	tbd	27.1 Al menos un paquete / módulo de capacitación armonizado para los miembros de cada grupo global contiene contenido en materia de género	1 1 1 1 1	2018 2019 2020 2021 2022	Paquetes y módulos de capacitación para miembros de clústeres globales	
	28. Proporcionar orientación y creación de capacidad a los grupos de países sobre la integración de la IGEMN en la planificación y ejecución de la labor de respuesta coordinada.	tbd	28.1 Al menos un documento de orientación para grupos a nivel de país demuestra cómo integrar la IGEMN a lo largo de la planificación o implementación del esfuerzo de respuesta coordinado	1 1 1 1 1	2018 2019 2020 2021 2022	Documentos de orientación del clúster	
	29. Todos los grupos deben incluir las consideraciones de la IGEMN en sus esfuerzos por incorporar la protección						
Coordinador es/as humanitario s/as (nivel de campo)	30. Demostrar liderazgo en IGEMN en todos los aspectos de la acción humanitaria, tanto en las actividades de los	Tbd	30.1 El 100% de los términos de referencia aprobados por los/las CH para el EHP reflejan	80% 80% 100% 100% 100%	2018 2019 2020 2021 2022	HNO/PRH	

	clústeres como en las actividades del EHP, incluidas las evaluaciones de desempeño, los términos de referencia y la asignación de fondos.		adecuadamente los estándares y compromisos de la Política de Género.				
	31. Establecer y apoyar un grupo de trabajo / referencia sobre género, con suficiente experticia y recursos en materia de género, para promover el aprendizaje mutuo y la colaboración entre los EHP y los clústeres.	tbd	31.1 El 100% de los países con CH tienen un Grupo de Trabajo / Referencia de Género en funcionamiento, que se reúne periódicamente	80% 80% 100% 100% 100%	2018 2019 2020 2021 2022	OCHA	
	32. Asignar un/a asesor/a en cuestiones de género o nombrar un punto focal de género de alto nivel para apoyar y mejorar la capacidad de los EHP	tbd	32.1 El 100% de los EHP tienen una/un asesor/a de género asignado o un punto focal de género de alto nivel para apoyar y mejorar la capacidad de los EHP	80% 80% 100% 100% 100%	2018 2019 2020 2021 2022	OCHA	
Equipos Humanitarios de País (en el campo)	33. Integrar las consideraciones de IGEMN en la Evaluación Rápida Inicial Multiclúster, la evaluación conjunta de necesidades, el HNO, el plan de respuesta estratégica, el PRH y los llamamientos, con los presupuestos adecuados. Para ello,	0	33.1 El 80% de los EHP han preparado e implementado un plan sobre IGEMN, que incluye estrategias para el compromiso con las organizaciones locales de mujeres.	60% 60% 80% 80% 80%	2018 2019 2020 2021 2022	OCHA	

	<p>preparar, implementar y monitorear un plan específico de país sobre IGEMN.</p> <p>Colaborar con las organizaciones nacionales y locales de defensa de derechos de las mujeres, incluidas las que participan activamente en cuestiones de Mujeres, Paz y Seguridad, para una mejor coordinación, aprendizaje mutuo e impacto sobre la IGEMN en la acción humanitaria. Donde sea posible, designar un puesto en el EHP para una representante de dichas organizaciones.</p>						
Coordinadores de clúster (nivel de campo)	<p>34. Integrar plenamente las consideraciones de igualdad de género en todas las estrategias de los clústeres, planes de trabajo, evaluaciones de necesidades, planificación, implementación, seguimiento y evaluación, sobre la base de la recopilación y el análisis de DDSE</p>	Tbd	<p>34.1 El 80% de las estrategias y planes de trabajo de los clústeres han integrado consideraciones de igualdad de género.</p>	<p>60%</p> <p>60%</p> <p>80%</p> <p>80%</p> <p>80%</p>	<p>2018</p> <p>2019</p> <p>2020</p> <p>2021</p> <p>2022</p>	<p>Estrategias y planes de trabajo anuales de los clústeres nacionales</p>	<p>Elija clústeres / países rotativos sobre los que informar</p>

	35. Garantizar el acceso a suficientes conocimientos especializados en cuestiones de género designando una/un asesor/a en cuestiones de género o un punto focal de género de alto nivel y colaborando con las organizaciones de derechos de las mujeres en cuestiones sectoriales	tbd	35.1 Los grupos de trabajo inter-clúster incluyen una representación de expertos/as en género	60% 60% 80% 80% 80%	2018 2019 2020 2021 2022	Coordinadores de clúster, OCHA	
Grupos Inter-Clúster de Coordinación (nivel de campo)	36. Encargar y coordinar un análisis conjunto y participativo de cuestiones de género, que sirva de base para la planificación y la aplicación por parte de todos los clústeres y socios en todos los niveles	tbd	36.1 Un análisis conjunto de género elaborado para el HNO y el plan del EHP sobre la IGEMN por año	0 1 1 1 1	2018 2019 2020 2021 2022	OCHA	
	37. Realizar estudios sobre la capacidad de las mujeres y las niñas para prevenir y responder a las crisis, a fin de contrarrestar el frecuente enfoque exclusivo en sus vulnerabilidades.		37.1. Un trabajo analítico semestral que cubra las capacidades de las mujeres y las niñas para prevenir y responder a las crisis, a fin de contrarrestar el frecuente enfoque exclusivo en sus vulnerabilidades.	1 1	2019 2021	OCHA	Secundario - en evidencia