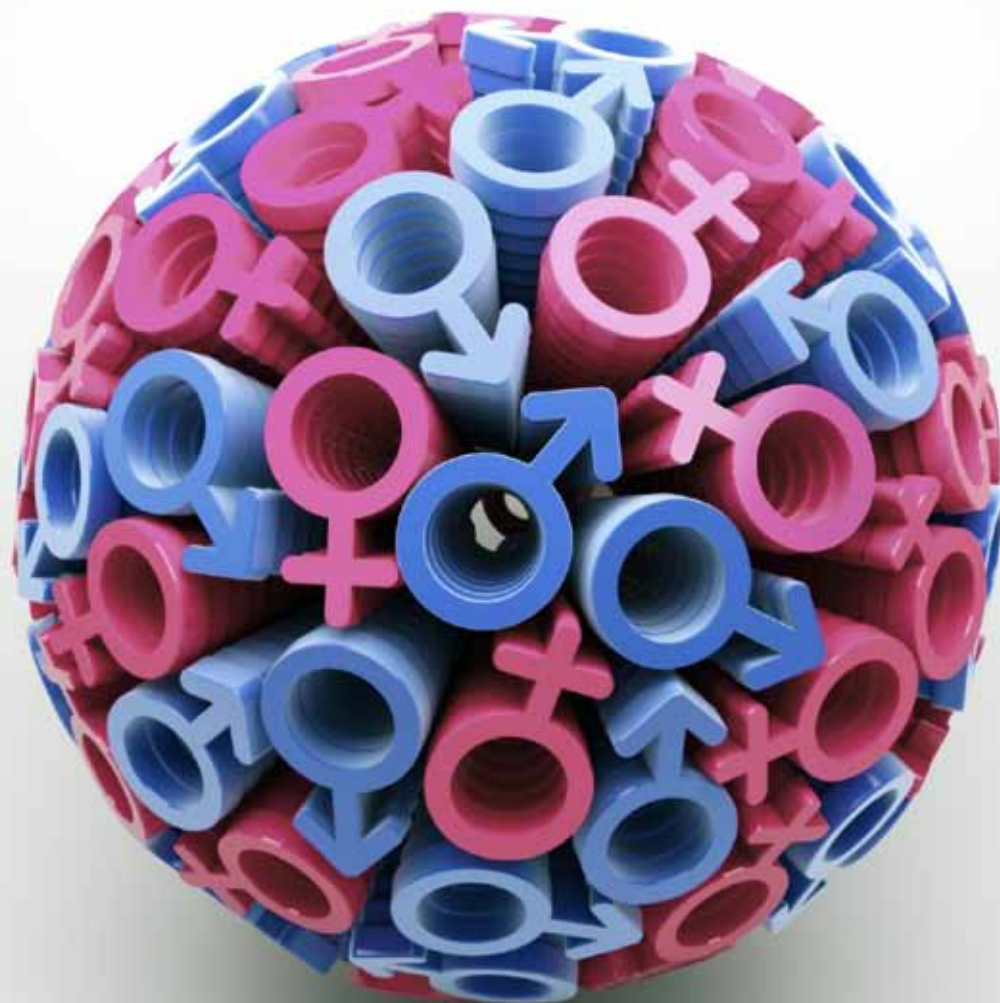




*Al servicio
de las personas
y las naciones*



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

EL FUTURO QUE QUEREMOS: DERECHOS Y EMPODERAMIENTO

**ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO
DEL PNUD 2014-2017**





*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL PNUD 2014-2017

**EL FUTURO QUE QUEREMOS:
DERECHOS Y EMPODERAMIENTO**



Copyright © 2014 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
Todos los derechos reservados.

El PNUD establece asociaciones con personas de todos los niveles de la sociedad para ayudar a la construcción de naciones que puedan hacer frente a las crisis e impulsar y sostener el tipo de crecimiento que mejora la calidad de vida de todos. Por tener Oficinas en más de 170 países y territorios, ofrecemos tanto una perspectiva global como local para empoderar a las personas y fomentar la resiliencia de las naciones.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
One United Nations Plaza
New York, NY, 10017 USA

CUBIERTA: Balein/Fotolia (fotolia.com)

DISEÑO: Suazion, Inc. (suazion.com)



ÍNDICE

PRÓLOGO	2
I. INTRODUCCIÓN	3
Estrategia sobre igualdad de género para el período 2014-2017: misión y enfoque	4
Ventajas comparativas del PNUD para alcanzar la igualdad de género	5
Estructura de la estrategia de igualdad de género	6
II. MANDATO	7
Compromisos globales relacionados con la igualdad de género	7
Compromisos de todo el sistema de las Naciones Unidas relacionados con la igualdad de género	7
III. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PLAN ESTRATÉGICO PARA EL PERÍODO 2014-2017, RESULTADOS	9
Los pilares estratégicos del PNUD y la igualdad de género	9
Resultados (1 a 7) del plan estratégico del PNUD para el período 2014-2017	10
IV. EFICACIA INSTITUCIONAL PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	16
Políticas y planificación	16
Rendición de cuentas y supervisión	17
Estructura para la igualdad de género	18
Paridad entre los géneros en el PNUD	19
Capacidad para la incorporación de la perspectiva de género	20
Comunicación y Gestión del conocimiento	20
Recursos financieros	21
V. COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	22
Función de coordinación del PNUD en el sistema de las Naciones Unidas	22
Coordinación y colaboración entre el PNUD y ONU Mujeres	23
Coordinación y colaboración con otras entidades de las Naciones Unidas	24
Colaboración con la sociedad civil	24
Otros socios importantes	25
VI. PRESENTACIÓN DE INFORMES Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO	25
<hr/>	
NOTAS	26
TERMINOLOGÍA	27
DECISIONES ADOPTADAS POR LA JUNTA EJECUTIVA EN SU PRIMER PERÍODO ORDINARIO DE SESIONES	29



PRÓLOGO

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son ejes del mandato del PNUD sobre el desarrollo. La igualdad de género es, principalmente, una cuestión de derechos humanos, a la vez que impulsa los avances en materia de desarrollo. A menos que las mujeres y las niñas puedan ejercer plenamente sus derechos en todas las esferas de la vida, el desarrollo humano no progresará.

Con esta estrategia de igualdad de género para el período 2014-2017, el PNUD se posiciona para asegurar que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se integren en todos los aspectos de su labor de apoyo a los países para erradicar la pobreza, y reducir las desigualdades y la exclusión.

En particular, esta estrategia ofrece orientación detallada al PNUD sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la implementación de todos los componentes del plan estratégico 2014-2017. Esto incluye la identificación de puntos de entrada estratégicos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los siete resultados del plan.

La estrategia también destaca los mecanismos institucionales que el PNUD pondrá en marcha para asegurar que a todos los niveles el personal rinda cuentas de sus resultados en materia de igualdad de género, y para la creación y el mantenimiento de lugares de trabajo en los que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para contribuir a la misión de PNUD y para ascender dentro de nuestra organización.

Entre estos mecanismos cabe mencionar los compromisos para contratar personal con conocimientos especializados de género y paridad entre los géneros, la ampliación de la aplicación del sello de certificación en materia de igualdad de

género y la aportación permanente del Comité directivo y de implementación de género (GSIC).

La estrategia también reconoce que lograr progresos respecto de la igualdad de género exige trabajar con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, incluida ONU Mujeres, y con la sociedad civil y el sector privado.

Esta estrategia se puso en marcha en un momento decisivo del desarrollo internacional. Nos estamos acercando a la fecha límite de 2015 para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y para intensificar los debates sobre qué debe incluirse en la agenda para el desarrollo post-2015. Se están examinando los progresos alcanzados en la aplicación de los objetivos establecidos en la histórica Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD), como parte del proceso de la CIPD después de 2014 y de los compromisos contraídos en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995.

Con la atención centrada en la igualdad de género como prioridad mundial, debemos hacer todo lo posible para eliminar la discriminación de género que impide que muchas mujeres lleven la vida productiva y gratificante que merecen, lo cual obstaculiza el progreso general del desarrollo. Aliento a todo el personal del PNUD a que juntos adoptemos esta innovadora estrategia de igualdad de género y nos consagremos a su plena aplicación. Al hacerlo, avanzaremos hacia la realización de los derechos de todos los hombres y mujeres y hacia la creación de un mundo más incluyente y sostenible.

Helen Clark
Administradora del PNUD



I. INTRODUCCIÓN

La promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son elementos fundamentales del mandato del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y cuestiones intrínsecas a su enfoque del desarrollo. La labor conexas consiste en defender la igualdad de derechos de las mujeres y las niñas, combatir las prácticas discriminatorias y cuestionar las funciones y los estereotipos que provocan desigualdades y exclusión.

La estrategia de igualdad de género del PNUD para el período 2014-2017 se presenta en un momento crucial del desarrollo de políticas a nivel global. Mientras el mundo se esfuerza por alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) para 2015, se está diseñando un nuevo conjunto de objetivos de desarrollo sostenible que orientarán el desarrollo global Post-2015. Los participantes de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Río+20), celebrada en junio de 2012, coincidieron en que era necesario contar con un modelo de desarrollo más expansivo, basado en la inclusión, la igualdad y la sostenibilidad. Los líderes mundiales afirmaron en Río+20 que la igualdad de género y la participación de las mujeres eran "importantes para la adopción de medidas eficaces en todos los aspectos del desarrollo sostenible", como se indica en la resolución 66/288 de la Asamblea General. Existe cada vez más un consenso sobre que la igualdad de género, que se fundamenta en los derechos humanos, es en sí misma un objetivo esencial del desarrollo y es imprescindible para acelerar el desarrollo sostenible en general.

Los dos últimos años antes de que venza el plazo para la consecución de los ODM en 2015 ofrecen una oportunidad para incrementar la inversión con miras a alcanzar esos objetivos y fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El proceso de examen de los ODM, incluido el 58º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, que se celebrará en 2014, brinda una oportunidad para revisar la experiencia adquirida y adoptar mejores

prácticas que permitan impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El examen de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo después de 2014, el examen Beijing+20 de 2015 y las deliberaciones sobre los objetivos de desarrollo sostenible Post-2015 también ofrecen oportunidades de renovar el consenso y los compromisos globales para crear un mundo más igualitario, incluyente y sostenible.

A pesar de los progresos realizados desde la Cuarta Conferencia Global sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, persisten diversos problemas relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como la desigualdad que padecen las mujeres en el acceso a los recursos económicos y ambientales; la discriminación social y jurídica contra las mujeres y las niñas; la carga desproporcionada de trabajo no remunerado que realizan; y la violencia contra las mujeres, que no solo es una violación de sus derechos básicos, sino que también menoscaba su empoderamiento económico y político. Estos problemas son un lastre para el progreso de las mujeres, sus familias y sus países. En los países más pobres y en los contextos de conflictos violentos o desastres naturales suelen ampliarse las brechas de desigualdad entre los géneros y se agravan sus efectos negativos en el desarrollo.

Se reconoce que la igualdad de género, que se fundamenta en los derechos humanos, es en sí misma un objetivo esencial del desarrollo y es imprescindible para acelerar el desarrollo sostenible.



FARDIN WAEZI/JUNAMA



Estrategia de igualdad de género para el período 2014-2017: misión y enfoque

De conformidad con la visión del plan estratégico del PNUD para el período 2014-2017, la misión de esta estrategia de igualdad de género es contribuir a la erradicación de la pobreza y reducir significativamente las desigualdades entre los géneros empoderando a las mujeres y promoviendo y protegiendo sus derechos. El PNUD, mediante la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como agentes del cambio y líderes de los procesos de desarrollo que influyen en sus vidas, se propone lograr un mundo más incluyente, sostenible y resiliente.

Para el PNUD, la igualdad de género está basada en las normas y los principios internacionales de derechos humanos. El respeto de los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales de las mujeres y los hombres es fundamental en el marco de desarrollo humano del PNUD y esencial para alcanzar el desarrollo sostenible. El PNUD da prioridad a la incorporación de la perspectiva de género, ya que considera que es la estrategia principal para alcanzar la igualdad de género.¹ El

enfoque aplicado por el PNUD a la incorporación de la perspectiva de género es doble: el PNUD apoya el empoderamiento de las mujeres y las niñas a través de actividades concretas sobre cuestiones de género y se ocupa también de esas cuestiones en la formulación, la planificación, la aplicación y la evaluación de todos los programas y políticas.

En la aplicación de la estrategia de igualdad de género para el período 2014-2017 el PNUD adoptará un enfoque que preste especial atención a las mujeres y las niñas que sufren formas múltiples y entrecruzadas de discriminación, como las debidas a su pertenencia a un grupo étnico o un pueblo indígena o a su condición de migrante o persona con discapacidad. El enfoque recurrirá en gran medida a la cooperación y al aprendizaje Sur-Sur, que incluirán el intercambio de conocimientos, investigaciones y mejores prácticas sobre políticas, programas y estrategias, así como a la facilitación de la investigación y los contactos entre los socios de diferentes países y regiones, y a tal efecto, se compartirán experiencias entre los socios y los grupos de mujeres del Sur, y se fomentará la colaboración entre los países afectados por problemas de desarrollo similares.



TASH MCCARROLL/ONU MUJERES ASIA Y EL PACÍFICO



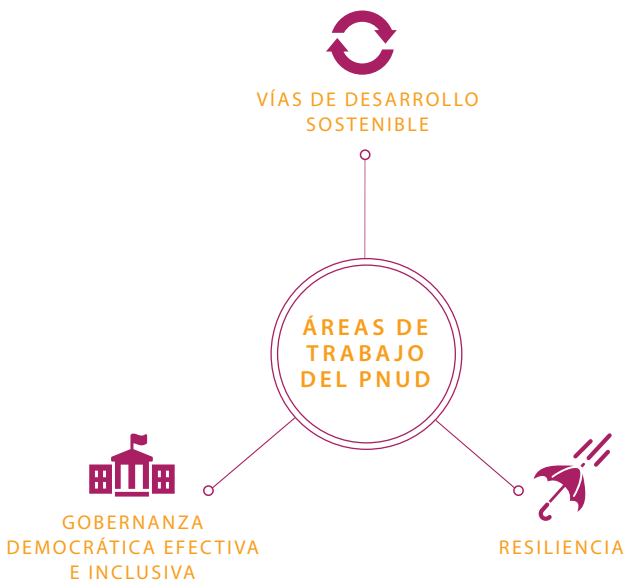
También es fundamental prestar especial atención a alentar la participación de los hombres y los niños en el apoyo de las actividades de promoción de la igualdad de género. Esta cuestión constituirá una estrategia particular de la labor del PNUD para prevenir y combatir la violencia sexual y de género. También se utilizará la tecnología de la información y las comunicaciones para empoderar a las mujeres y promover la igualdad de género.

El PNUD reconoce que para avanzar hacia la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es necesario colaborar con otros agentes. En particular, el PNUD seguirá colaborando con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) a fin de ayudar a los órganos intergubernamentales encargados de la igualdad de género a formular políticas y normas, y principios globales. En estrecha coordinación con ONU Mujeres, el PNUD proporcionará apoyo técnico a los Estados Miembros que lo soliciten para contribuir a aplicar dichas normas. El PNUD sigue rindiendo cuentas a ONU Mujeres a través del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas (ONU-SWAP), el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUMD) y el sistema de las Naciones Unidas en general, así como sus partes interesadas, en relación con sus propios compromisos sobre igualdad de género. El PNUD, en su calidad de presidente del GNUMD y administrador del sistema de coordinadores residentes, seguirá velando por que las consideraciones relativas a la igualdad de género se integren en la coordinación de las actividades de asistencia para el desarrollo que lleva a cabo el sistema de las Naciones Unidas (véase la sección 5.1).

Ventajas comparativas del PNUD para alcanzar la igualdad de género

La estrategia de igualdad de género para el período 2014-2017 se basa en los logros y la experiencia adquirida en la primera estrategia (2008-2013), que figuran en los anexos 4 y 5 de este documento y pueden consultarse en el sitio web del PNUD.² Las ventajas comparativas del PNUD para lograr resultados en la esfera de la igualdad de género son:

- a) Su presencia universal y sus oficinas en más de 170 países, así como el hecho de que es la única organización de las Naciones Unidas cuyo mandato abarca el desarrollo en sentido amplio. El PNUD también administra el sistema de coordinadores residentes y preside el GNUMD;
- b) El reconocimiento de su neutralidad y su capacidad de actuar como facilitador del diálogo entre agentes diversos;
- c) La capacidad de promover reformas jurídicas y de las políticas que eliminen las barreras estructurales a la igualdad de género y poner en marcha políticas de empoderamiento de las mujeres y las niñas a través de sus asociaciones con los ministerios principales y otras instituciones de los gobiernos;
- d) La capacidad de convocar a la sociedad civil, los grupos de mujeres y otros agentes no gubernamentales para que colaboren con las autoridades nacionales en los procesos de formulación de políticas;
- e) El reconocimiento como referente intelectual, entre otros motivos por su Informe sobre Desarrollo Humano, de periodicidad



El respeto a los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales de las mujeres y los hombres es fundamental en el marco de desarrollo humano del PNUD.



anual, y otras publicaciones, que brindan oportunidades de promover reformas de las políticas y cambios en las normas y las conductas sociales.

Estructura de la estrategia de igualdad de género

En esta estrategia para el período 2014-2017 se proporcionan orientaciones estratégicas a los distintos niveles organizativos de PNUD para incorporar la perspectiva de género en la implementación del Plan Estratégico (2014-2017), en el que se incluyen productos e indicadores de igualdad de género para sus siete resultados, incluido el resultado 4, relativo a la reducción de la desigualdad de género y la promoción del empoderamiento de las mujeres. La estrategia de igualdad de género va más allá que el plan estratégico del PNUD, ya que detalla puntos de entrada estratégicos para integrar la igualdad de género en cada una de las esferas de resultados, incluido el resultado 4.

En la estrategia no se señalan prioridades preceptivas únicas, sino que se estructura en torno a un número de parámetros para la programación del desarrollo, en cuyo contexto las oficinas en los países diseñarán sus planes de acción para la igualdad de género, dentro del marco de sus documentos del programa para sus países respectivos y de manera sincronizada con los programas regionales pertinentes. Esas intervenciones serán coherentes con el plan estratégico y el programa global del PNUD, los instrumentos nacionales de planificación del desarrollo, incluidos los relacionados con la igualdad de género, y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) de cada Estado Miembro en particular. Ese enfoque asegura la titularidad nacional y la coordinación con las Naciones Unidas en lo relativo a la respuesta de la estrategia a los problemas de las mujeres en materia de desarrollo en la esfera local. La estrategia está organizada de la manera siguiente:

- a) En la sección I se presentan el contexto, la misión y el enfoque de la estrategia, las ventajas comparativas del PNUD y la estructura del documento;
- b) En la sección II se exponen los compromisos globales y de todo el sistema de las Naciones Unidas relativos a la igualdad de género;
- c) En la sección III se explica la manera en que se integrará la igualdad de género en cada uno de los resultados del plan estratégico del PNUD para el período 2014-2017;
- d) En la sección IV se resumen los acuerdos institucionales que facilitan la integración de las consideraciones relacionadas con la igualdad de género en las actividades del PNUD;
- e) En la sección V se aborda la función de coordinación del PNUD en el marco del sistema de las Naciones Unidas, en particular su asociación con ONU Mujeres y su colaboración con la sociedad civil; y
- f) En la sección VI se describe la manera en que el PNUD evaluará la estrategia de igualdad de género y presentará informes al respecto.



PNUD INDIA



II. MANDATO

Compromisos globales relacionados con la igualdad de género

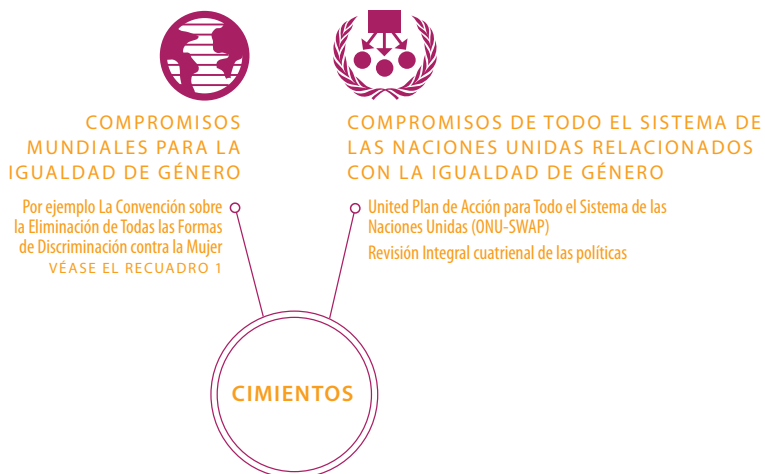
Todos los grandes compromisos globales actuales abordan la igualdad de género en el contexto de su esfera temática al incluir principios, normas y compromisos internacionales, regionales y nacionales.

Los compromisos globales más destacados que orientan las acciones de promoción de la igualdad de género del PNUD son la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Plataforma para la Acción de Beijing; la Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio; la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres; la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo; las resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la igualdad de las mujeres; las resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad; la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático; el Marco de Acción de Hyogo; los compromisos sobre la eficacia de la ayuda y diversos compromisos regionales (véase el recuadro 1).

Compromisos de todo el sistema de las Naciones Unidas relacionados con la igualdad de género

Desde que se empezó a aplicar la primera estrategia de igualdad de género del PNUD, correspondiente al período 2008-2013, las Naciones Unidas han reforzado sus compromisos de fomentar la igualdad de género y empoderar a las mujeres en toda su labor. En 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas estableció ONU Mujeres para fortalecer la coordinación y la rendición de cuentas respecto de los resultados relacionados con la igualdad de género en toda la Organización.

Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas. Bajo la dirección de ONU Mujeres, el ONU-SWAP se desarrolló para aplicar la política de las Naciones Unidas sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. En el ONU-SWAP, que fue aprobado por la Junta de los



Jefes Ejecutivos en abril de 2011, se define una visión común y los requisitos estándar para incorporar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las siguientes seis esferas: rendición de cuentas, gestión basada en los resultados, supervisión, recursos humanos y financieros, capacidades, la coherencia, y la gestión del conocimiento y la información. El PNUD está asegurándose de que cumple los requisitos del ONU-SWAP. En la sección 5 se ofrecen algunos detalles al respecto.

Revisión cuatrienal amplia de la política. En diciembre de 2012, la Asamblea General aprobó la resolución 67/226, relativa a la revisión cuatrienal, que complementaba el ONU-SWAP. En la resolución se solicitaba que se aumentaran sustancialmente la inversión y la atención destinadas a los resultados y productos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y que se adquiriera la competencia técnica necesaria en materia de incorporación de la perspectiva de género para asegurar el seguimiento, la evaluación y la presentación de informes coherentes, precisos y eficaces de los resultados relativos a la igualdad de género, así como al control de los recursos asignados y los gastos vinculados a las cuestiones de género. En la resolución 67/226 también se alentaba a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a que reunieran, analizaran y difundieran datos comparables, desagregados por sexo y edad, que pudieran servir de guía para la programación por países.



RECUADRO 1. COMPROMISOS GLOBALES Y REGIONALES FUNDAMENTALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 proporciona un marco amplio para orientar todas las medidas basadas en los derechos destinadas al logro de la igualdad de género. En virtud de este tratado, se entiende que la desigualdad de género es el resultado de la discriminación contra la mujer. La Convención define la discriminación y un conjunto de medidas que los Estados deben adoptar para eliminarla, afirma los derechos de la mujer en esferas concretas y contiene disposiciones para la ratificación, la vigilancia, la presentación de informes y otras cuestiones de procedimiento.

PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING. La Plataforma de Acción de Beijing de 1995 “es un programa encaminado a crear condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer” firmado por todos los gobiernos, que se considera un “requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz”. La Plataforma incluye un análisis de género de los problemas y las oportunidades en 12 esferas fundamentales de preocupación y normas claras y concretas sobre las medidas que deben poner en práctica los gobiernos, el sistema de las Naciones Unidas, la sociedad civil y, cuando proceda, el sector privado. La Plataforma contiene el primer compromiso mundial con la incorporación de una perspectiva de género como metodología por la cual se logrará el empoderamiento de la mujer.

OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) consolidan acuerdos anteriores, incluidos los relativos a los derechos de la mujer, el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género, en un único conjunto de objetivos, metas e indicadores para la comunidad del desarrollo. La Declaración del Milenio, de la que dimanaron, adopta la posición clara de que la igualdad de género es tanto un derecho en sí misma como un motor del desarrollo. La comunidad del desarrollo está en vías de examinar la experiencia adquirida y los progresos realizados hacia el logro de los ODM con miras a acelerar los progresos antes del plazo establecido de 2015 y elaborar una agenda para el desarrollo post-2015.

DECLARACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de 1993, el primer instrumento internacional de derechos humanos que aborda exclusiva y explícitamente la cuestión de la violencia contra la mujer, afirma que este fenómeno constituye una infracción de los derechos humanos y las libertades fundamentales y les impide total o parcialmente gozar de dichos derechos y libertades. La Declaración afirma que la violencia basada en el género adopta muchas formas distintas y ocurre en entornos de crisis y fuera de estas. Está profundamente arraigada en las relaciones estructurales de desigualdad entre mujeres y hombres.

CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE LA POBLACIÓN Y EL DESARROLLO. La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) de 1994, celebrada en El Cairo, constituyó un hito en la historia de la población y el desarrollo, así como en la de los derechos de la mujer. Los delegados de la CIPD acordaron por consenso que la igualdad y el empoderamiento de la mujer eran una prioridad mundial. La cuestión se enfocó desde la perspectiva de los derechos humanos universales y constituye un paso esencial hacia la erradicación de la pobreza y la estabilización del crecimiento demográfico. La posibilidad de que una mujer pueda acceder a la salud y los derechos reproductivos es una piedra angular de su empoderamiento y es esencial para el desarrollo sostenible.

MARCO Y COMPROMISOS RELATIVOS A LA MUJER, LA PAZ Y LA SEGURIDAD. Los documentos rectores de las Naciones Unidas en lo que respecta a la mujer, la paz y la seguridad son las resoluciones del Consejo de Seguridad 1325 (2000) y 1889 (2009) sobre la mujer, la paz y la seguridad, y las resoluciones del Consejo de Seguridad 1820 (2008), 1888 (2009), 2106 (2013) y 2122 (2013) sobre violencia sexual en situaciones de conflicto armado. Estas resoluciones han sentado las bases para que las iniciativas de la comunidad de las Naciones Unidas amplíen el papel de la mujer en puestos de liderazgo en todos los aspectos de la prevención y solución de conflictos, entre otras en las iniciativas de mantenimiento y consolidación de la paz, y mejoren la protección de las mujeres y las niñas en el marco del estado de derecho y el respeto de los derechos humanos.

CONVENCIÓN MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL CAMBIO CLIMÁTICO. Los Acuerdos de Cancún, adoptados por la 16ª Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático en 2010 fueron la primera política relativa al cambio climático que incluyó referencias múltiples a la igualdad de género. Desde entonces se han logrado nuevos avances en el fomento de la participación de la mujer en las negociaciones y la consolidación de la igualdad de género en los documentos finales de la Convención y en el Fondo Verde para el Clima, el Fondo de Adaptación y los fondos de inversión en el clima. En la 18ª Conferencia de las Partes en la Convención, celebrada en Doha en 2012, se adoptó una decisión en que se promovía el equilibrio de género y el aumento de la participación de la mujer en las negociaciones en el marco de la Convención y en las delegaciones de las partes en los órganos establecidos en virtud de la Convención y el Protocolo de Kyoto.

MARCO DE ACCIÓN DE HYOGO. El Marco de Acción de Hyogo de 2005, de 10 años de duración, es el primer plan que explica, describe y detalla la labor que deben realizar los distintos sectores y actores para reducir las pérdidas en casos de desastre. El Marco ofrece una herramienta para incorporar una perspectiva de género en todas las formas de gestión del riesgo de desastre, incluidas las evaluaciones del riesgo y los mecanismos de alerta temprana.

COMPROMISOS RELATIVOS A LA EFICACIA DE LA AYUDA. En virtud del Programa de Acción de Accra de 2008, que se basó en la Declaración de París sobre la Eficacia de la Ayuda al Desarrollo de 2005, los países en desarrollo y los donantes se comprometieron a asegurar que sus políticas y programas de desarrollo se formularían y aplicarían ajustándose a los compromisos internacionales contraídos sobre igualdad de género, derechos humanos, discapacidad y sostenibilidad ambiental. En la Alianza de Busan para la Cooperación Eficaz para el Desarrollo, respaldada en 2011, se acordó acelerar y profundizar los esfuerzos encaminados a abordar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en todos los aspectos de las iniciativas de desarrollo, desde mecanismos de rendición de cuentas hasta la consolidación de la paz y la construcción del Estado.

OTROS COMPROMISOS REGIONALES. Además, numerosos compromisos regionales subrayan la importancia y el respeto de la igualdad de género, incluidos el Protocolo relativo a los Derechos de la Mujer en África, aprobado en 2003 por la Unión Africana; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1994 (Convención de Belém do Pará); el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica de 2011; y la Declaración sobre Igualdad de Género del Foro de las Islas del Pacífico de 2012.



III. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PLAN ESTRATÉGICO PARA EL PERÍODO 2014-2017, RESULTADOS

Los pilares estratégicos del PNUD y la igualdad de género

El plan estratégico del PNUD para el período 2014-2017 contiene tres esferas de trabajo principales: a) vías sostenibles de desarrollo; b) gobernanza democrática incluyente y efectiva; y c) aumento de la resiliencia.

Vías sostenibles de desarrollo

La esfera de trabajo de las vías sostenibles de desarrollo ofrece una oportunidad de hacer frente a las desigualdades y reconfigurar las políticas para empoderar a las mujeres y las niñas en toda su diversidad, de modo que puedan convertirse en agentes catalizadores del cambio y participen en pie de igualdad con los hombres en la tarea de promover un crecimiento incluyente, justo, equitativo y sostenible. Con la participación de las mujeres, es posible lograr éxitos en la erradicación de la pobreza, el fomento de los patrones de consumo y de producción sostenibles y la gestión sostenible de los recursos naturales.

Gobernanza democrática incluyente y efectiva

Asegurar que los hombres y las mujeres participen paritariamente en los procesos de gobernanza y que se beneficien de los servicios equitativamente es un requisito para alcanzar una gobernanza democrática incluyente y efectiva. El área de trabajo PNUD sobre gobernanza democrática ofrece una oportunidad para impulsar el empoderamiento y los derechos jurídicos de las mujeres, fortalecer su acceso a la justicia, asegurar que los servicios se presten teniendo en cuenta las cuestiones de género y de manera equitativa, y promover su participación igualitaria en la adopción de decisiones.

Asegurar que los hombres y las mujeres participen paritariamente en los procesos de gobernanza y que se beneficien de los servicios de manera equitativa es un requisito para alcanzar una gobernanza democrática incluyente y efectiva.

CONTRIBUCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO A LAS ÁREAS DE TRABAJO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL PNUD



Quando se abordan las desigualdades y las políticas son remodeladas, las mujeres y las niñas se convierten en agentes catalizadores del cambio y en igualdad con el hombre en la promoción de un crecimiento inclusivo, justo, equitativo y sostenible.

La participación equitativa de las mujeres y los hombres en los procesos de gobierno, y su igual beneficio de los servicios, son prerequisites para el logro de la gobernanza democrática incluyente y efectiva.



Las mujeres deben participar en todas las etapas de los procesos de paz, formales e informales, y sus prioridades deben estar integradas en la agenda para la prevención de conflictos, recuperación temprana en las crisis, la paz duradera, la resiliencia y el desarrollo sostenible.

Aumento de la resiliencia

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son fundamentales para aumentar la resiliencia personal, institucional y social. Las desigualdades sistémicas en general, y las desigualdades entre las mujeres y los hombres en las esferas económica, social y política en particular, agravan el efecto de las crisis económicas, políticas y relacionadas con el clima y los desastres, y dificultan el desarrollo sostenible y la paz duradera. Las mujeres tienen que participar en todas las etapas de los procesos de paz formales e informales y sus prioridades deben tenerse en cuenta en la labor relativa a la prevención de conflictos, la recuperación temprana después de situaciones de crisis, la paz duradera, la resiliencia y el desarrollo sostenible.

Resultados (1 a 7) del plan estratégico del PNUD para el período 2014-2017

En la presente sección de la estrategia sobre igualdad de género se presentan los puntos de acceso para impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en cada uno de los resultados del plan estratégico. La repetición de los puntos de acceso estratégicos en el resultado 4 se ha puesto intencionadamente para asegurar que, independientemente del resultado en que se centre cada una de las oficinas en los países, siempre se tenga en cuenta la igualdad de género.

RESULTADO 1

El crecimiento es inclusivo y sostenible, incorporando capacidades productivas que crean empleo y vidas sostenibles para la población empobrecida y excluida.

En el resultado 1 se reconoce que, para erradicar la pobreza, el crecimiento y el desarrollo futuros tienen que ser incluyentes, equitativos y sostenibles, y que la participación de las mujeres en igualdad de condiciones es un requisito previo para alcanzar el desarrollo sostenible.

Puntos de entrada estratégicos

- El PNUD colaborará con los asociados nacionales a fin de apoyar enfoques que sirvan para transformar las normas tradicionales de género y reducir o eliminar los obstáculos que dificultan el empoderamiento económico de las mujeres (véase el producto 4.1).
- El PNUD apoyará a los asociados nacionales para que en las medidas de protección social se tengan más en cuenta las cuestiones de género (véase el producto 4.1).
- El PNUD apoyará a los asociados para integrar las consideraciones de género y ampliar la participación de las mujeres en la formulación y aplicación de estrategias incluyentes de desarrollo sostenible (véase el producto 4.5).
- El PNUD apoyará a los asociados para asegurar que en la gobernanza de la gestión de los recursos naturales se tengan en cuenta las cuestiones de género (véase el producto 4.5).
- El PNUD apoyará las medidas adoptadas por los asociados para aumentar el acceso de las mujeres a los bienes y servicios de los ecosistemas, así como su propiedad y gestión, incluso mediante la financiación climática (véase el producto 4.5).
- El PNUD apoyará a los gobiernos para asegurar que las mujeres puedan acceder a energía asequible y limpia (véase el producto 4.5).

RESULTADO 2

La satisfacción de las expectativas de la ciudadanía respecto a la participación, el desarrollo, el acceso a la justicia y la rendición de cuentas se alcanzan a través de sistemas fortalecidos de gobernanza democrática.

El resultado 2 guarda relación con el establecimiento o el fortalecimiento de un marco de gobernanza democrática y la incorporación de la resiliencia en los principios, las normas de actuación, los sistemas y las instituciones principales de gobernanza.

Puntos de entrada estratégicos

- El PNUD apoyará las medidas encaminadas a acelerar la participación equitativa de las mujeres, incluidas las jóvenes y las que pertenecen a grupos marginados, en la adopción de decisiones (véase el producto 4.4).
- El PNUD prestará asistencia técnica para el establecimiento o el fortalecimiento de mecanismos de fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los procesos de gobernanza (véase el producto 4.4).
- El PNUD prestará apoyo a las redes de mujeres y los movimientos de la sociedad civil para integrar la perspectiva de la igualdad de género en la formulación de políticas y las reformas jurídicas, incluidas las relacionadas con la transparencia y la rendición de cuentas, y aprovechará sus asociaciones con las autoridades encargadas de la gobernanza, las administraciones públicas y otros órganos principales de formulación de políticas para ofrecerles oportunidades de participar.
- El PNUD apoyará a sus asociados para asegurar que en la gobernanza de la gestión de los recursos naturales se tengan en cuenta las cuestiones de género (véase el producto 4.5).
- El PNUD apoyará las reformas jurídicas y de las políticas para acelerar la realización de los derechos de las mujeres en la ley y en la práctica, eliminar la discriminación y erradicar la violencia sexual y de género. Con tal fin, se ayudará a las instituciones nacionales a cumplir sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, incluida la aplicación nacional de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y se proporcionará apoyo técnico y en materia de políticas y promoción en relación con las constituciones, las leyes sobre igualdad de género, las cuestiones de familia, violencia doméstica, propiedad, tierra, herencia y ciudadanía, y se fomentarán los conocimientos básicos de derecho, la promoción y la capacitación sobre los derechos de las mujeres dirigidas a las mujeres, las comunidades y los líderes religiosos y tradicionales.



PABLO LA ROSA/PNUD URUGUAY



RESULTADO 3

Los países han fortalecido sus instituciones para proporcionar progresivamente acceso universal a los servicios básicos.

El resultado 3 se centra en la capacidad de las instituciones para dirigir el proceso de desarrollo y proporcionar servicios de justicia, seguridad y otros servicios básicos a todas las mujeres y todos los hombres, incluidas las personas más marginadas.

Puntos de entrada estratégicos

- a) El PNUD tratará de asegurar que el restablecimiento de las funciones gubernamentales básicas en situaciones posteriores a conflictos corra a cargo de mujeres y hombres y que en esas funciones se tengan en cuenta las necesidades particulares tanto de las mujeres como de los hombres. Se prestará apoyo para asegurar que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres constituyan prioridades presupuestarias y en materia de políticas en las situaciones posteriores a los conflictos y que en las asignaciones presupuestarias se tengan en cuenta las cuestiones de género.
- b) El PNUD apoyará a los agentes nacionales y subnacionales para ampliar el acceso de las mujeres a servicios como los de sanidad, protección social y seguridad, así como los relativos al VIH, y fomentar la participación de las mujeres y los hombres de forma igualitaria en la determinación de

prioridades y la provisión de servicios locales. Para ello, entre otras medidas, se ayudará a grupos de mujeres a elaborar y dirigir iniciativas de lucha contra la corrupción.

- c) El PNUD trabajará con los socios³ para asegurar la prestación eficaz de servicios relacionados con el VIH mediante intervenciones concretas llevadas a cabo por mujeres infectadas y afectadas por el VIH y dirigidas a mujeres en esa misma situación. Se prestará especial atención a la violencia de género y a la función de los hombres y los niños en la prevención del VIH.
- d) El PNUD respaldará a los socios nacionales para prestar apoyo y servicios multisectoriales a las víctimas de la violencia sexual y de género (véase el producto 4.2).
- e) El PNUD apoyará las medidas nacionales para fortalecer el acceso de las mujeres a la justicia en los sistemas formales e informales. Para ello, se fomentará la perspectiva de género en los sectores judicial, jurídico y de la seguridad mediante la capacitación y el incremento de la representación de las mujeres en la adopción de decisiones, la promoción del empoderamiento jurídico de las mujeres, y la participación de los líderes religiosos y tradicionales en las cuestiones relacionadas con los derechos de las mujeres.
- f) La igualdad de género es un factor esencial para el logro de los ODM, por lo que en todos los planes de acción y evaluaciones de estos Objetivos (incluidos los planes de acción relacionados con el marco para acelerar el logro de los ODM) se tendrán en cuenta los análisis de las cuestiones de género, y se llevarán a cabo intervenciones concretas para afrontar las desigualdades persistentes entre los géneros.

RESULTADO 4

Se alcanza un avance más rápido para la reducción de la desigualdad de género y la promoción del empoderamiento de las mujeres.

El resultado 4 es reflejo del compromiso asumido por el PNUD de "aumentar sustancialmente la inversión y la atención destinadas a los resultados y productos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los programas que integran los marcos de desarrollo de las Naciones Unidas";⁴ y refuerza y complementa la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los demás resultados.

Puntos de entrada estratégicos

Para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el resultado 4, los puntos de entrada estratégicos se clasifican con arreglo a las cinco esferas de productos indicadas en el marco integrado de resultados y recursos del plan estratégico del PNUD para el período 2014-2017.

Producto 4.1. Aceleración de las medidas de los países para impulsar el empoderamiento económico de las mujeres.

El PNUD trabajará con los socios nacionales, como los ministerios de finanzas y planificación, para apoyar enfoques que reduzcan o eliminen los obstáculos, a veces invisibles, que dificultan el empoderamiento económico de las mujeres. Con tal fin, en colaboración con el sector privado, se afrontarán las cuestiones intersectoriales del trabajo no remunerado y la limitada disponibilidad de tiempo de las mujeres; se promoverá el trabajo decente de las mujeres; se apoyarán las reformas legislativas y de las políticas para asegurar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a los bienes de producción, como la tierra y el crédito, y su control sobre ellos; se incorporará la perspectiva de género en la gestión de las finanzas públicas y se fomentará una planificación presupuestaria en la que se tengan en cuenta las cuestiones de género. El PNUD apoyará las acciones de los socios nacionales para que en las medidas de protección social se incorpore la perspectiva de género, a fin de posibilitar que las mujeres y los hombres participen en la economía y gestionen sus hogares. Esas medidas incluyen el seguro social de protección frente al desempleo, la enfermedad y la discapacidad; la concesión de subsidios para insumos agrícolas; y los sistemas de garantía de empleo.

Producto 4.2. Adopción y aplicación de medidas en todos los sectores para prevenir y combatir la violencia sexual y de género.

El PNUD apoyará los esfuerzos de los socios nacionales para elaborar y aplicar los marcos jurídicos y de políticas necesarias a fin de combatir la violencia sexual y de género, que, además de representar una violación de los derechos básicos de las mujeres, impide que estas ejerzan sus derechos económicos y políticos. Para ello, se colaborará con los agentes estatales, los líderes tradicionales, comunitarios y religiosos y las mujeres al objeto de fomentar la justicia para las supervivientes de la violencia sexual y basada en género. El PNUD ayudará a los socios nacionales a ofrecer apoyo y servicios multisectoriales a las víctimas de la violencia sexual y basada en género (en materia económica y de justicia, seguridad y sanidad), lo que incluirá tribunales especializados y móviles, asistencia policial y letrada, la mejora de la capacidad de los agentes de policía, los fiscales y los magistrados de ambos sexos en materia de igualdad de género y el número cada vez mayor de mujeres que trabajan en los sectores de la justicia y la seguridad. El PNUD apoyará la investigación y las campañas de concienciación pública y movilización comunitaria sobre la prevención de la violencia sexual y de género y la lucha contra ella, y para ello trabajará con los hombres y los niños. Esa tarea también se centrará en la transformación de los estereotipos y los roles atribuidos tradicionalmente a los géneros y las relaciones entre ellos.

Producto 4.3. Estrategias y alianzas nacionales basadas en hechos para impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

El PNUD aprovechará su posición como principal organismo de las Naciones Unidas encargado del desarrollo y utilizará sus publicaciones principales, como el Informe sobre Desarrollo Humano, para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como para mostrar los vínculos existentes entre la igualdad de género y los buenos resultados en materia de desarrollo con la finalidad de influir en el discurso global, en particular en el contexto del examen de los ODM, Beijing+20 y el proceso para el desarrollo Post-2015. El PNUD fortalecerá la capacidad de reunir, analizar y utilizar datos diversos pertinentes para la formulación de políticas con perspectiva de género, incluidos los datos desagregados por sexo, y colaborará con el sistema de las Naciones Unidas en esa labor. El PNUD utilizará herramientas como el índice de desigualdad de género, que pone de manifiesto la pérdida de desarrollo humano como consecuencia de las desigualdades entre los géneros, para analizar y promover políticas. El PNUD apoyará a los socios nacionales, regionales y globales en la realización de investigaciones, la evaluación de los progresos y la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.



y las niñas, en particular en el contexto del examen de los ODM, Beijing+20 y el proceso para el desarrollo Post-2015. El PNUD facilitará el intercambio de conocimientos y experiencias a ese respecto entre socios del Sur.

Producto 4.4. Adopción de medidas para aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

El PNUD apoyará la promoción y las reformas jurídicas y de las políticas para acelerar el logro de la igualdad en la participación de las mujeres, incluidas las jóvenes y las que pertenecen a grupos excluidos, en la adopción de decisiones en todos los ámbitos del Estado. Para ello, se promoverá la participación de las mujeres como votantes y candidatas en los procesos electorales y se apoyará la representación de las mujeres en las instituciones de gobernanza, incluidas las comisiones constitucionales, los parlamentos, las administraciones públicas y la judicatura. El PNUD prestará asistencia técnica para el establecimiento o el fortalecimiento de mecanismos de fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los procesos de gobernanza y, con ese fin, proporcionará apoyo directo a los comités y las comisiones encargados de las cuestiones de género y los grupos y redes de mujeres. El PNUD apoyará el liderazgo y la participación de las mujeres en la mitigación de los conflictos, la mediación y la consolidación de la paz. Para ello, se fortalecerá la capacidad de negociación de las mujeres, se reforzarán las redes de mujeres, y se ayudará a los socios a aplicar la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

Producto 4.5. Adopción de medidas para aumentar el acceso de las mujeres a los bienes y servicios ambientales (incluida la financiación climática).

El PNUD trabajará con los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales, las comunidades y el sector privado para integrar las consideraciones de género y ampliar la participación de las mujeres en la formulación y la aplicación de planes y políticas incluyentes de desarrollo sostenible que, entre otros temas, se ocupen de la adaptación al cambio climático y la mitigación de sus efectos. El PNUD apoyará a los socios para asegurar que en la gobernanza de la gestión de los recursos naturales se tengan en cuenta las cuestiones de género. A tal efecto, se asegurará la plena participación de las mujeres en la adopción de decisiones sobre el uso, la gestión y la protección de los recursos naturales. La propiedad de esos recursos y el acceso a ellos con fines domésticos y productivos por parte de las mujeres en condiciones de igualdad son componentes esenciales de esta labor. El PNUD apoyará las medidas de los socios para aumentar el acceso de las mujeres a los bienes y servicios de los ecosistemas, así como su propiedad y gestión,

incluyendo la financiación climática. Con esta finalidad, se formularán políticas y programas que ayuden a eliminar los obstáculos estructurales que dificultan la igualdad de oportunidades para las mujeres en las empresas verdes y en las venideras industrias de adaptación y mitigación del cambio climático. El PNUD fomentará la capacidad de las empresarias y las trabajadoras para que creen y amplíen empresas verdes. El PNUD ayudará a los gobiernos a garantizar que las mujeres puedan acceder a energía asequible y limpia y facilitará la capacitación de mujeres para que participen en la formulación de marcos institucionales y de políticas. A tal efecto, se facilitará la capacitación y el establecimiento de mecanismos de incentivos para que las mujeres puedan fundar sus propias empresas energéticas y participen en alianzas público-privadas.



LUIS ACOSTA/AEP PARA PNUD



RESULTADO 5

Los países cuentan con las capacidades para reducir la probabilidad de conflictos, y el riesgo de los eventos naturales, incluidos los derivados del cambio climático.

Este resultado se centra en las actividades del PNUD para ayudar a los países a recuperarse con rapidez y eficacia de las crisis derivadas de conflictos en los casos en que la prevención haya sido insuficiente, y a hacer frente a las consecuencias de los desastres naturales, máxime por cuanto se ven agravados por el cambio climático.

Puntos de entrada estratégicos

- a) El PNUD apoyará la incorporación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las políticas y los planes de reducción de los riesgos climáticos y de desastres, así como en los marcos presupuestarios de los sectores clave (como los recursos hídricos, la agricultura, la energía, la sanidad y la educación). Para ello, se apoyará la capacidad nacional de reunión, análisis y uso de datos desagregados por sexo y edad y de analizar los riesgos climáticos y de desastres adoptando una perspectiva de género.
- b) El PNUD fortalecerá la participación de las mujeres en los procesos de adopción de decisiones sobre adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos y reducción del riesgo de desastres y, con ese fin, se fomentará la capacidad de las organizaciones de mujeres para participar en la formulación y la aplicación de políticas, programas y estrategias, así como la capacidad de las instituciones pertinentes para integrar las perspectivas de género.
- c) El PNUD se asegurará de que los programas de reducción del riesgo de desastres y adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos faciliten específicamente el desarrollo de la resiliencia de las mujeres ante los desastres y el cambio climático. El éxito de esa labor depende de que se garanticen sus derechos y tenencia en relación con la tierra, los recursos hídricos, los bosques, la vivienda y otros bienes, así como su acceso a medios de vida alternativos, limpios y ecológicos.
- d) En contextos de conflicto y posteriores a conflictos, el PNUD prestará especial atención a que se garantice la participación de las mujeres en los foros de adopción de decisiones (véase el producto 4.4).
- e) El PNUD apoyará a las organizaciones de mujeres en la formulación de marcos de políticas y mecanismos institucionales para facilitar el consenso y la gestión pacífica de los conflictos.

RESULTADO 6

Recuperación temprana y regreso rápido a vías sostenibles de desarrollo en situaciones post-conflictos y desastres.

El PNUD cree que las intervenciones tempranas que crean medios de vida, revitalizan las economías locales, fomentan la cohesión social y afrontan las desigualdades estructurales entre los hombres y las mujeres pueden servir de base para la recuperación plena y trazar el camino conducente al desarrollo sostenible.

Puntos de entrada estratégicos

- a) El PNUD promoverá la participación en condiciones de igualdad de los hombres y las mujeres como beneficiarios del desarrollo local, la creación de puestos de trabajo, la prestación de servicios de primera línea y los programas de reintegración en situaciones posteriores a conflictos o desastres. Para ello, se prestará especial atención a incrementar el acceso de las mujeres a medios de vida productivos y seguros y aumentar la proporción de los beneficios que les corresponden a través del empleo temporal en contextos de recuperación económica temprana.
- b) El PNUD fomentará la capacidad de negociación de las mujeres y la sensibilización de los hombres sobre cuestiones de género para que en las intervenciones



ANASTASIYA KASYANOVA/PNUD, UZBEKISTAN

de prevención de conflictos y consolidación de la paz se tengan más en cuenta las cuestiones de género. A fin de alcanzar ese objetivo, se apoyará la creación de coaliciones de redes de mujeres para que puedan expresar cuáles son sus prioridades cuando se adopten decisiones sobre las prioridades de la recuperación y el restablecimiento de los servicios básicos.

- c) El PNUD apoyará el aumento de la participación de las mujeres en la recuperación temprana asegurándose de que en las evaluaciones de las necesidades después de un desastre o un conflicto se proporcionen datos desagregados por sexo y se determinen las prioridades en materia de género, y de que en los planes de recuperación se prevean recursos para la ejecución de las acciones de respuesta ante las necesidades que se hayan determinado.
- d) En el marco de las acciones de recuperación temprana, el PNUD prestará apoyo al diseño de enfoques de justicia de transición específicos para cada contexto que faciliten la reconciliación y ayuden a establecer una cultura de rendición de cuentas y respeto, especialmente de los derechos y las reivindicaciones de las mujeres. En esas acciones, que consolidan la cohesión social y los esfuerzos de desarrollo, se prestará una atención particular a las necesidades de reparación y justicia de las víctimas.
- e) El PNUD colaborará con los agentes nacionales para asegurar que los sistemas de seguridad y justicia aborden con eficacia la violencia sexual y de género y combatan las normas sociales discriminatorias (véase el producto 4.2).



D. RAMIREZ/NACIONES UNIDAS COSTA RICA

RESULTADO 7

Los debates de desarrollo y las medidas en todos los niveles dan prioridad a la pobreza, la desigualdad y la exclusión, de manera consistente con nuestros principios.

Este resultado se centra en asegurar que los principios del desarrollo humano sostenible tengan una importancia central en todos los debates y medidas sobre el desarrollo mediante la asignación de la máxima prioridad a la pobreza, la desigualdad y la exclusión.

Puntos de entrada estratégicos

- a) El PNUD aprovechará su posición como principal organización de las Naciones Unidas encargada del desarrollo y utilizará sus publicaciones principales para promover la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y los derechos de las mujeres y las niñas, y para poner de manifiesto los vínculos entre la igualdad de género y la mejora de los resultados de desarrollo (véase el producto 4.3).
- b) El PNUD fortalecerá la capacidad de reunión, análisis y uso de un conjunto variado de datos pertinentes para la formulación de políticas con perspectiva de género que incluya datos desagregados por sexo, con la finalidad de fundamentar la formulación de políticas (véase el producto 4.3).
- c) El PNUD apoyará a los socios nacionales, regionales y globales en la realización de investigaciones y la documentación de las mejores prácticas en el marco de los debates globales sobre desarrollo señalados anteriormente (véase el producto 4.3).





El PNUD se asegurará de que se integre la perspectiva de género en todas las etapas del ciclo de los programas y los proyectos, ya desde la fase de diseño.

IV. EFICACIA INSTITUCIONAL PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Desde la puesta en marcha de su primera estrategia sobre igualdad de género, el PNUD ha desarrollado el marco institucional para asegurar la obtención de resultados en materia de igualdad de género y ha invertido en el desarrollo de la capacidad para incorporar el análisis de las cuestiones de género en todas las esferas de su labor. El PNUD está adaptando su marco institucional para ajustar sus políticas y procedimientos a lo dispuesto en el ONU-SWAP, en el que se exhorta a todas las organizaciones de las Naciones Unidas a que adopten medidas concretas para reforzar la rendición de cuentas y la supervisión en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y asegurar que se obtengan resultados en esta esfera. El PNUD también está aplicando las recomendaciones de la revisión cuatrienal de 2012 relativas a la igualdad de género.

Políticas y planificación

En el ONU-SWAP se recomienda que los principales documentos de planificación de todas las organizaciones de las Naciones Unidas incluyan al menos un resultado relacionado con las cuestiones de género e indicadores adecuados de los resultados. Esa medida se aplica en el plan

estratégico del PNUD para el período 2014-2017, ya que en todo el plan se integra la igualdad de género y uno de sus siete resultados se refiere específicamente a esa cuestión.

En el ONU-SWAP se exige que todas las organizaciones de las Naciones Unidas tengan estrategias y planes de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y políticas para asegurar la misma representación de hombres y de mujeres en las organizaciones. Esa es la finalidad de la presente estrategia sobre igualdad de género. El PNUD también cuenta con una estrategia sobre paridad de género, que figura en los anexos de esta estrategia en el sitio web del PNUD.⁵

El PNUD también se ha comprometido a incorporar la perspectiva de género en los planes de actividades anuales, los planes de trabajo integrados y el documento de los programas en los países. Todos los programas del PNUD en los países incluirán medidas concretas para abordar las desigualdades de género e indicadores desagregados por sexo, que supervisarán las direcciones regionales correspondientes.

El PNUD se asegurará de que se integre la perspectiva de género en todas las etapas del ciclo de los programas y los proyectos, ya desde la fase de diseño. En la herramienta para garantizar la calidad de los resultados del PNUD se incluirán directrices claras para incorporar la perspectiva de género en el ciclo de los programas y los proyectos. Todas las evaluaciones (incluidas las de los documentos de los programas para los países y los programas y proyectos) se someterán a una verificación de las cuestiones de género.

El procedimiento de verificación del PNUD de los efectos ambientales y sociales de sus intervenciones es ahora también un requisito obligatorio en los proyectos. Su objetivo es reducir al mínimo o contrarrestar los posibles efectos adversos en el plano ambiental y social de la labor de desarrollo que lleva a cabo el PNUD. La lista de comprobación de la verificación contiene cuestiones concretas relacionadas con el efecto del proyecto en la igualdad de género y la participación de las mujeres.



UNFPA TURKMENISTAN



Rendición de cuentas y supervisión

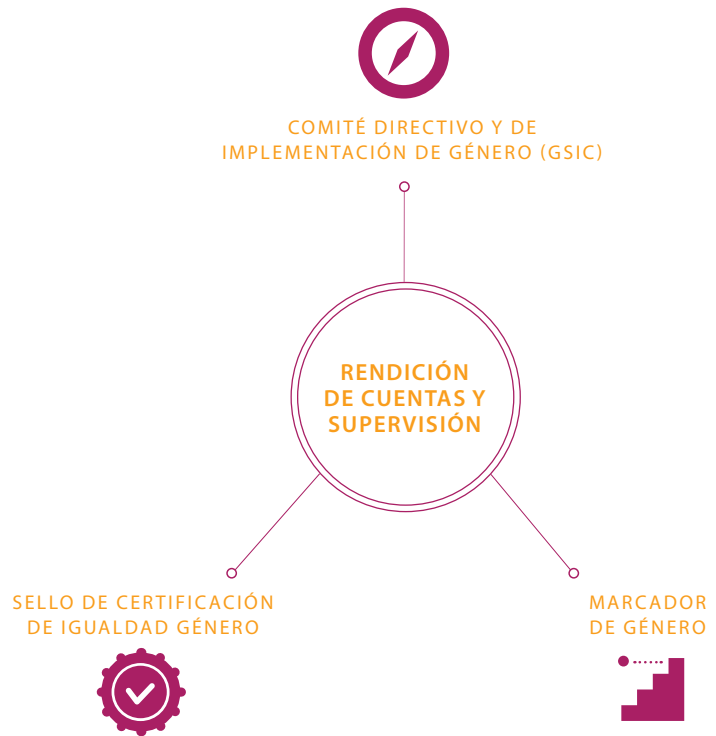
Los resultados que ha obtenido el PNUD en materia de igualdad de género hasta la fecha han estado apoyados por su marco de rendición de cuentas, en el que se prevén la presentación de informes periódicos a la Junta Ejecutiva y los mecanismos de supervisión de la gestión, como el Comité Directivo y de Implementación de Género, y herramientas, como el marcador de género, que se examinan con mayor detalle más adelante.

Comité Directivo y de Implementación de Género - GSIC

El Comité Directivo y de Implementación de Género, presidido por la Administradora o la Administradora Asociada, seguirá siendo el principal mecanismo de supervisión de la igualdad de género de la organización. El Comité Directivo, que se ha ampliado al ámbito regional, supervisa la aplicación de la estrategia de la igualdad de género. Para llevar a cabo esa labor, exhorta a los máximos responsables de las direcciones y a las y los jefes de los grupos de competencias profesionales⁶ a que informen sobre los progresos realizados en la incorporación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El Comité Directivo también desempeña la función de grupo de examen entre pares y se asegura de que las y los responsables de las direcciones integren sistemáticamente la igualdad de género en todas las esferas de trabajo. El Comité Directivo examina las conclusiones extraídas de los indicadores de género y los progresos en la paridad entre los géneros en la organización. El o la Presidenta del Comité Directivo y de Implementación de Género somete sus recomendaciones al Grupo Ejecutivo para que este adopte decisiones en materia de políticas y presenta anualmente las recomendaciones principales del Comité a la Junta Ejecutiva.

Marcador de género

En 2009 el PNUD presentó el marcador de género, que exige que las y los gestores de proyectos baremen la contribución de los proyectos al logro de la igualdad con arreglo a una escala de cuatro puntos. El marcador de género permite al PNUD hacer el seguimiento del grado en que se tienen en cuenta las cuestiones de género en las asignaciones de fondos y los gastos. También



permite que los directivos analicen las tendencias por región, resultado y área de trabajo. El PNUD ajustará el marcador de género para mejorar su uso en los procesos de planificación y seguimiento del desempeño. Para ello, se vinculará el marcador de género con los principales procesos de toma de decisiones, como la presentación de informes anuales en todos los niveles, y sus resultados se utilizarán en la planificación estratégica anual y la presentación de informes.

Sello de certificación en materia de igualdad de género

Con el fin de aumentar la capacidad y la rendición de cuentas en relación con la incorporación de la perspectiva de género, el PNUD introdujo en 2012-2013 un sello de certificación en materia de igualdad de género. Se trata de un proceso de certificación institucional en el que se reconoce el buen desempeño de las oficinas y dependencias del PNUD en la obtención de resultados de igualdad de género, y constituye un marco que orienta a los directivos superiores en el cumplimiento de criterios específicos de desempeño. El sello se implantará en toda la organización con el



PNUD EUROPA Y LA CEI

fin de ofrecer un incentivo a todas las dependencias y las oficinas en los países para que obtengan resultados en materia de igualdad de género.

Estructura para la igualdad de género

Según se expone en el plan estratégico para el período 2014-2017, la organización de los servicios de políticas del PNUD esta pasando de tener una estructura relativamente rígida basada en áreas de trabajo a una enfocada en equipos de soluciones de desarrollo, flexibles y multidisciplinarios, centrados en temáticas. La eficacia de la incorporación de la perspectiva de género dependerá de la capacidad del PNUD en crear equipos de tareas multidisciplinarios que tengan experiencia en abordar los

desafíos de la igualdad de género. El Equipo de Género, que seguirá siendo la base de la estructura de género del PNUD, se ubicará en la Dirección de Políticas y de Apoyo de Programas. Estará compuesto por un equipo central de al menos 15 asesores o asesoras sobre políticas de género (o una capacidad equivalente de funcionarios con contratos de plazo fijo) en la sede, los centros globales de políticas y los centros de servicios regionales, que establecerán la posición de la organización a nivel global, formularán políticas y proporcionarán asistencia técnica a las oficinas en los países. Las cinco direcciones regionales, a través de sus programas regionales, dedicarán al menos a un asesor regional en cuestiones de género por dirección a respaldar su labor en este ámbito.

En consonancia con el enfoque del PNUD de desarrollar la capacidad nacional, se hará hincapié en la contratación de asesores o asesoras en cuestiones de género en las oficinas en los países.

Todas las oficinas en los países presentarán un plan para asegurar que cuentan con los conocimientos especializados en materia de género necesarios para su contexto nacional y programático específico, observando que las oficinas que tienen presupuestos superiores a 25 millones de dólares de los Estados Unidos (con los fondos actuales se trata de 40 oficinas en los países) tendrán en su plantilla un asesor o asesora senior en cuestiones de género o capacidad exclusiva equivalente, teniendo en cuenta que la asignación de recursos se basa en el MANUD y en consulta con el país en que se ejecuta cada programa. Se alentará a las oficinas en los países a que busquen oportunidades de aprovechar sus conocimientos especializados junto con los organismos asociados, en particular ONU Mujeres.

TABLA 1. INVERSIONES ESTIMADAS EN CAPACIDAD EN IGUALDAD DE GÉNERO

EN OFICINAS EN LOS PAÍSES con presupuestos superiores a 25 millones de dólares al año	40 ⁸
EN OFICINAS EN LOS PAÍSES con presupuestos inferiores a 25 millones de dólares al año	10
EN PROGRAMAS REGIONALES	5
EN LA SEDE, CENTROS GLOBALES DE POLÍTICAS O CENTROS REGIONALES	15 ⁹
Total	70



Para avanzar en el resultado 4 del plan estratégico para el período 2014-2017 y lograr la incorporación de la perspectiva de género en sus programas de país, las oficinas que no cuenten con una asesora o asesor de género o una capacidad exclusiva equivalente⁹ recibirán asistencia de la sede en lo relativo al diseño de programas y la garantía de la calidad, así como de equipos de género de los centros regionales de servicios, así como a través de la capacitación entre pares y la colaboración entre países se alentará a todas las estructuras de PNUD a que aporten sus conocimientos especializados sobre cuestiones de género. Cuando los recursos no lo permitan, se deberían considerar alternativas flexibles, por ejemplo mancomunar capacidades con otras organizaciones de las Naciones Unidas o contratar a especialistas externos, especialmente para la formulación de MANUD, documentos de programas regionales y para los países y la planificación de proyectos y evaluaciones de gran escala. Se mantendrá una lista central de consultores expertos en cuestiones de género en las esferas del plan estratégico del PNUD para el período 2014-2017 a fin de colaborar con ellos a largo plazo. Igualmente, en relación con todos los programas y proyectos que no se ocupan específicamente de las cuestiones de género, el PNUD alentará a las oficinas a que contraten a expertas y expertos para asegurarse de que se incorpore la perspectiva de género, conforme a lo dispuesto en el plan estratégico. Se estima que la inversión total equivaldrá al menos a 10 asesores en cuestiones de género. En cifras totales, habrá 70 asesores y asesoras expertos en cuestiones de género en toda la organización (véase la tabla 1).

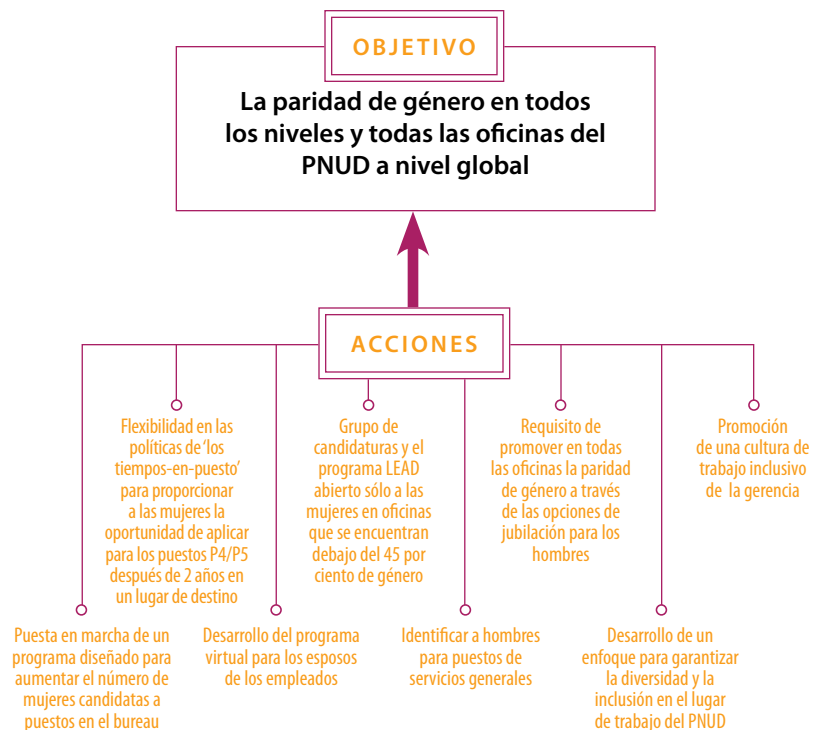
De conformidad con el ONU-SWAP, se espera que cada dirección regional y central, centro global de políticas, departamento principal y grupo profesional cuente con una o un coordinador de género de categoría P-4 o superior. También se espera que todos los centros regionales, direcciones y oficinas en los países cuenten con un equipo de coordinación de género de carácter multidisciplinario encabezado por una o un directivo superior. Los equipos de coordinación deberían estar integrados por personal de programas, operaciones y recursos humanos y ocupar un lugar central en el organigrama bajo la autoridad de la dirección o dirección adjunta de dicha dependencia. Todos los equipos de coordinación de las cuestiones de género tendrán un mandato escrito y dedicarán

al menos el 20% de su tiempo a funciones cuyo seguimiento se realizará en el ejercicio anual del Sistema de Gestión de la Actuación Profesional y Perfeccionamiento. Igualmente, se formulará un plan de acción anual que servirá para orientar y difundir la labor del equipo de coordinación de coordinación de género, así como para realizar su seguimiento.

Paridad de género en el PNUD

El PNUD, reconociendo que ninguna organización puede desarrollar todo su potencial si se deja atrás o se excluye a las mujeres, anunció una nueva estrategia sobre paridad de los géneros para el período 2013-2017.

El 50% de las y los funcionarios del PNUD son mujeres. Sin embargo, si bien la representación de las mujeres es adecuada en los puestos de categoría inicial, no existe paridad en los niveles medios y superiores. Por ejemplo, las mujeres representan el 39% de las y los funcionarios de categoría P-4 y el 37% de las y los de categoría P-5. En las categorías D-1 y D-2 el 35% de las y los funcionarios son mujeres. En el nivel de





coordinador residente/representante permanente las mujeres ocupan el 39% de los cargos.

En la estrategia del PNUD de paridad de género se proponen varias medidas para atraer y retener a funcionarias, así como para ascenderlas, por ejemplo: la aplicación flexible de las políticas que exigen la permanencia en un puesto por un plazo de tiempo determinado para ofrecer oportunidades a las mujeres de presentarse como candidatas a puestos de las categorías P-4 y P-5 después de pasar dos años en un lugar de destino; medidas especiales de contratación para las direcciones con menos de un 45% de funcionarias en sus plantillas, incluida la elaboración de listas de candidatas abiertas únicamente a mujeres; todas las direcciones traten de alcanzar la paridad de género ofreciendo opciones de jubilación a los hombres y que informen sobre esta cuestión en el marco del ajuste de su capacidad en el contexto de dificultades financieras; todas las direcciones fomenten una cultura de trabajo incluyente.

Capacidad para la incorporación de la perspectiva de género

Todos y todas las funcionarias deben tener conocimientos básicos y capacidad técnica suficiente en materia de incorporación de la perspectiva de género. Para garantizarlo, el PNUD ha elaborado y actualizado un curso de fomento del pensamiento innovador en relación con las cuestiones de género titulado "Gender Journey

Course: Thinking out of the Box", obligatorio para todas y todos los funcionarios de acuerdo con el ONU-SWAP.

El PNUD ha mejorado la capacitación de su personal sobre de género en las áreas prioritaria de la organización y, con ese fin, está pasando progresivamente de proporcionar capacitación genérica en materia de género a impartir capacitación sobre asuntos técnicos especializados, como el cambio climático y las cuestiones de género. El PNUD seguirá ofreciendo capacitación y asignando recursos suficientes para que se obtengan resultados concretos. Se recomienda que se reserve al menos el 10% de los presupuestos de capacitación de las oficinas globales, regionales y en los países para actividades de aprendizaje relacionadas con las cuestiones de género.

Los procedimientos de contratación deben garantizar que las y los funcionarios y consultores tengan competencias básicas y funcionales en materia de género.

Todo este personal debe tener los conocimientos, las aptitudes, la experiencia y el compromiso necesarios para trabajar teniendo en cuenta la perspectiva de género. Se rechazará a candidatos y candidatas que no reúnan esos requisitos.

En el ONU-SWAP se exige que se incluyan los resultados relacionados con la igualdad de género en los planes de trabajo y las evaluaciones de los funcionarios, a fin de asegurar que en la gestión del desempeño del personal se tengan en cuenta las cuestiones de género. El PNUD cumplirá ese requisito asegurándose de que en los exámenes del desempeño de todo su personal se evalúe su contribución a la obtención de resultados en materia de igualdad de género.

Comunicación y Gestión del conocimiento

La función de gestión del conocimientos del PNUD ofrece una oportunidad de extraer enseñanzas y conocimientos sobre los aspectos que funcionan adecuadamente y los que no, lo cual, a su vez, facilita el apoyo a los países de diferentes tipos, de regiones distintas y con niveles diversos de desarrollo. El PNUD seguirá manteniendo su comunidad de prácticas globales sobre cuestiones de género e invirtiendo en ella, y aumentará el número de socios externos que



AMI VITALE/BANCO MUNDIAL



participan. El PNUD reforzará la colaboración con las redes de conocimientos globales especializadas, en particular la Red Internacional de Información sobre Mujeres y Política (iKNOW Politics) y el Portal de Conocimientos para el Empoderamiento Económico de las Mujeres de ONU Mujeres. El PNUD también utilizará los medios de comunicación tradicionales y las herramientas de las redes sociales para promover la igualdad de género y los resultados obtenidos.

El PNUD seguirá invirtiendo en las plataformas regionales de gestión del conocimiento y promoverá las comunidades internas de prácticas para compartir sus conocimientos con todos los países y regiones. Se celebrarán debates virtuales y actividades de intercambio de experiencias y difusión de productos de conocimiento en función de la demanda de las oficinas en los países. El PNUD prestará apoyo a las plataformas y redes de conocimientos que hayan obtenido buenos resultados en América Latina, Europa y la Comunidad de Estados Independientes y Asia y el Pacífico, e invertirá en el fortalecimiento de los mecanismos de apoyo entre pares y las comunidades de prácticas de África y los Estados árabes.

Recursos financieros

En consonancia con el ONU-SWAP, se reservará el 15% de los recursos de la organización para el período de planificación estratégica comprendido entre 2014 y 2017, a fin de asignarlo a cuestiones relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Además, se asignará al menos el 15% de los fondos del PNUD para consolidación de la paz a actividades cuyo objetivo principal sea atender las necesidades específicas de las mujeres, promover la igualdad de género o empoderar a las mujeres y las niñas. Se reservarán recursos de todos los programas globales, regionales y de los países para asegurar que se obtengan resultados de igualdad de género. Además, el PNUD ha asignado 10,2 millones de dólares del presupuesto para promover la eficacia de las actividades de desarrollo a la incorporación de la perspectiva de género en toda la organización en el período de planificación estratégica comprendido entre 2014 y 2017.

Por primera vez, a través de la presente estrategia, el PNUD ofrece a la Junta Ejecutiva proyecciones de la relación entre los recursos estimados y los resultados propuestos en materia de género. El



UN PHOTO/TOBIN JONES

PNUD prevé asignar 62 millones de dólares en recursos ordinarios¹⁰ y 520 millones de dólares en otros recursos¹¹ durante el período abarcado por el plan estratégico para el período 2014-2017. Esas cifras son necesariamente proyecciones, no cifras presupuestadas en firme, ya que el monto de los recursos que se asignarán finalmente a los resultados vendrá determinado por las decisiones de cada uno de los países en que se ejecutan programas, en función de sus prioridades y el tipo y la cantidad de los fondos disponibles.

El PNUD pondrá en marcha el Fondo Fiduciario Flexible para la Aplicación de la Estrategia de Igualdad de Género a fin de movilizar otras contribuciones voluntarias (complementarias) en apoyo de la labor programática del PNUD en el ámbito de la igualdad de género, de conformidad con su plan estratégico. Se dará preferencia a la financiación de programas conjuntos de las Naciones Unidas que se ocupen de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, según los acuerdos de contribución con los donantes del Fondo Fiduciario Flexible.

Se establecerá una referencia financiera del 15% de los recursos de la organización para el período de planificación estratégica comprendido entre 2014 y 2017, a fin de asignarlo a cuestiones relacionadas con la igualdad entre género y el empoderamiento de las mujeres.



FATIMA YASSIN/ONU MUJERES

V. COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

Función de coordinación del PNUD en el sistema de las Naciones Unidas

El PNUD, en su calidad de presidente del GNUD y administrador del Sistema de coordinadores residentes, vela por que la igualdad de género se integren en la coordinación de todas las actividades de asistencia para el desarrollo que lleva a cabo el sistema de las Naciones Unidas. Con esa finalidad, se presta apoyo a grupos temáticos sobre cuestiones de género a nivel de los países (dirigido por el PNUD, ONU Mujeres u otra organización de las Naciones Unidas cuyo mandato contenga un componente importante de igualdad de género y con capacidad sobre el terreno, como el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y otros para impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el contexto de las prioridades nacionales. Además, el coordinador residente promueve el uso de herramientas comunes a todo el sistema de las Naciones Unidas, como el marcador de género del equipo de las Naciones Unidas en el país.

En los casos en que se realice un proceso de evaluación común para los países y MANUD, el coordinador residente alentará a todas las organizaciones participantes de las Naciones Unidas a que aumenten considerablemente la atención que dedican a los resultados y los productos

relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y su inversión en ellos, según lo dispuesto en la resolución relativa a la revisión cuatrienal de 2012.

En la esfera global, el PNUD seguirá contribuyendo a la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de género, coordinada por ONU Mujeres, y el Equipo de Tareas sobre la Igualdad de género del GNUD. En el plano regional, el PNUD participa, junto con ONU Mujeres y otras organizaciones, en los grupos temáticos del GNUD sobre cuestiones de género. El PNUD seguirá colaborando con las organizaciones de las Naciones Unidas cuyos mandatos contengan un componente de educación e igualdad de género en lo relacionado con la planificación del desarrollo, la reunión de datos para el marco de los ODM, el marco de aceleración de los ODM y la agenda para el desarrollo Post-2015.

El PNUD es una de las entidades que dirigen a nivel global tres de las siete esferas prioritarias señaladas en el informe que presentó el Secretario General en 2010 con el título "Participación de la mujer en la consolidación de la paz" (A/65/354-S/2010/466), a saber: la gobernanza incluyente, la recuperación económica, y el estado de derecho y el acceso a la justicia. El PNUD también es la organización principal del grupo global para la recuperación temprana del Comité Permanente entre Organismos, en el que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en



los procesos de recuperación temprana de las Naciones Unidas.

Junto con ONU Mujeres y el UNFPA, el PNUD dirige la labor encaminada a atender las necesidades de las mujeres y las niñas relacionadas con el VIH y afrontar la violencia sexual y por razón de género, en el marco de la distribución del trabajo del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) entre las organizaciones de las Naciones Unidas.

El PNUD participó activamente en la formulación del Plan de Acción para los Jóvenes en Todo el Sistema de las Naciones Unidas de 2013, asegurándose de que se incluyeran mediciones e indicadores específicos relativos a la participación de las jóvenes en la adopción de decisiones y la política. Asimismo, el PNUD es la entidad directora de otras cuestiones, como el compromiso relativo a la inclusión política del plan de acción.

Coordinación y colaboración entre el PNUD y ONU Mujeres

El PNUD prevé una colaboración eficaz con ONU Mujeres: a) aumentando la inclusión de la igualdad de género en los programas y prestando conjuntamente servicios relacionados con esa cuestión; b) trabajando de manera complementaria para fortalecer a los diferentes interesados nacionales; c) compartiendo la infraestructura de cooperación del PNUD con ONU Mujeres; d) fundamentando las labores conjuntas en la experiencia de ONU Mujeres en la formulación, la supervisión y la evaluación de políticas; y e) en los casos en que ONU Mujeres sea un organismo no residente, apoyándola con la presencia universal del PNUD, situación en la que ONU Mujeres por lo general proporcionará orientaciones y se encargará del diseño del proyecto y el PNUD dirigirá la aplicación.

Aunque el PNUD y ONU Mujeres se ocupan de cuestiones de desarrollo similares, como la participación política de las mujeres, sus puntos de acceso son diferentes. Por ejemplo, mientras que el PNUD, en cuanto principal proveedor de apoyo de las Naciones Unidas al ciclo electoral, trabaja con las autoridades electorales para garantizar que los procesos se administren teniendo en cuenta las necesidades diferentes de las mujeres y los hombres, ONU Mujeres colabora estrechamente con las organizaciones de mujeres y las candidatas para asegurar que participen en los procesos electorales.

El PNUD y ONU Mujeres han colaborado en muchas iniciativas conjuntas nacionales, regionales y globales, entre las que cabe destacar:

- a) El refuerzo de la participación política de las mujeres, particularmente mediante la colaboración en las esferas del apoyo al ciclo electoral, la promoción del acceso de las mujeres a la adopción de decisiones, y la colaboración en la Red Internacional de Información sobre Mujeres y Política;
- b) El apoyo a la campaña del Secretario General “ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres” y la programación conjunta en esta esfera;
- c) La garantía de que en el marco para el desarrollo Post-2015 se abordan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres;
- d) La dirección, junto con el UNFPA, de la labor distribuida del ONUSIDA correspondiente a la atención de las necesidades de las mujeres y las niñas relacionadas con el VIH y la lucha contra la violencia sexual y por razón de género;
- e) El fortalecimiento de los esfuerzos nacionales para cumplir las normas jurídicas internacionales y facilitar el acceso de las mujeres a la justicia, incluso mediante la ejecución del programa mundial de las Naciones Unidas de fomento del acceso de las mujeres a la justicia, junto con la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH).
- f) El apoyo al empoderamiento económico de las mujeres y el establecimiento de asociaciones en el marco del Portal de Conocimientos para el Empoderamiento Económico de las Mujeres, de carácter abierto y global;
- g) La aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad, relativa a las mujeres, la paz y la seguridad y el mandato de las Naciones Unidas relativo a la consolidación de la paz;
- h) La colaboración en esferas fundamentales en contextos de crisis, especialmente el fortalecimiento del estado de derecho y la participación en la Iniciativa de las Naciones Unidas contra la Violencia Sexual en los Conflictos, red encargada de prevenir y combatir la violencia sexual y por razón de género en contextos de conflicto.

Aunque el PNUD y ONU Mujeres se ocupan de cuestiones de desarrollo similares, como la participación política de las mujeres, sus puntos de entrada son diferentes.

En esta estrategia de igualdad de género se reconoce que las asociaciones con la sociedad civil son fundamentales para cumplir los compromisos de la organización relacionados con la igualdad de género.

Coordinación y colaboración con otras entidades de las Naciones Unidas

El PNUD colaborará estrechamente con otras organizaciones y entidades de las Naciones Unidas en actividades de promoción, en labores relacionadas con las políticas y en la ejecución de programas que fomenten la igualdad de género. Entre esas organizaciones cabe destacar el UNFPA, el UNICEF, el ACNUDH, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), el Banco Mundial, las comisiones económicas regionales, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Asuntos Políticos, así como la Oficina de las Naciones Unidas para la Cooperación Sur-Sur y fondos verticales como el Fondo para el Medio Ambiente Mundial y el Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria. Otros agentes importantes de ámbito regional e internacional, como foros parlamentarios, organizaciones de derechos humanos y órganos de cooperación económica, también desempeñan una función esencial en el cumplimiento de los compromisos globales y regionales relacionados con la igualdad de género. El PNUD

aprovechará su poder de convocatoria y sus conocimientos especializados para colaborar con esos agentes a fin de impulsar la igualdad de género en las iniciativas intergubernamentales, las conferencias regionales y las labores programáticas.

Colaboración con la sociedad civil

En la revisión cuatrienal de 2012 se alentó al sistema al sistema de coordinación residente a que fortaleciera la coordinación con todos los socios para el desarrollo en el plano nacional, incluida la sociedad civil. En la estrategia de igualdad de género para el período 2014-2017 se reconoce que las asociaciones con la sociedad civil son fundamentales para cumplir los compromisos de la organización relacionados con la igualdad de género.

El PNUD apoyará a la sociedad civil y colaborará con ella en la aplicación de la estrategia en las esferas global, regional y nacional. El PNUD promoverá activamente la intervención de las organizaciones de la sociedad civil en los foros en que se formulan políticas y se adoptan decisiones, con especial atención a la participación de organizaciones y redes influyentes y experimentadas de mujeres que representen a los grupos de base y excluidos. El PNUD colaborará con las organizaciones de la sociedad civil en la formulación de sus propias políticas y programas, así como en la determinación de las prioridades de todo el sistema de las Naciones Unidas, como los procesos nacionales del MANUD.

El PNUD colaborará con otros socios de las Naciones Unidas, en particular ONU Mujeres, para ofrecer más oportunidades de desarrollo de la capacidad a los grupos de mujeres y las organizaciones de la sociedad civil que realizan labores de empoderamiento de las mujeres, por ejemplo incluyéndolas en las actividades de capacitación en los países sobre cuestiones relacionadas con las políticas y la prestación de servicios y apoyando a organizaciones nacionales y locales para que asistan a reuniones regionales y globales.

El PNUD, en cuanto integrante de los grupos temáticos interinstitucionales de género y otras iniciativas interinstitucionales de las Naciones Unidas, apoyará los esfuerzos de la sociedad civil para aumentar la rendición de cuentas por el cumplimiento de los compromisos relacionados



LIN JOE YIN/NACIONES UNIDAS



con la igualdad de género, y apoyará su participación, por ejemplo, en el seguimiento del desempeño relativo a los ODM, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y los acuerdos derivados de los debates sobre la agenda para el desarrollo Post-2015.

Otros socios importantes

Las asociaciones con las instituciones académicas, los medios de comunicación y el sector privado tienen una importancia singular para impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El PNUD seguirá colaborando con instituciones académicas para fomentar la formulación de teorías, el análisis y la evaluación de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género. Asimismo, respaldará a las instituciones académicas del Sur para fortalecer las estructuras institucionales que apoyan la igualdad de género, desde centros de estudios sobre la mujer hasta institutos de capacitación y grupos de estudio.

Puesto que los medios de comunicación desempeñan una función fundamental a la hora de moldear actitudes y modificar prácticas que perpetúan la discriminación por razón de género, el PNUD seguirá colaborando con organizaciones de medios de comunicación convencionales, sociales y alternativos para implicar a los jóvenes de ambos sexos en la labor encaminada a impulsar la igualdad de género.

El PNUD también colaborará con el sector privado, que desempeña una función cada vez más importante en los esfuerzos para vincular la igualdad de género con el crecimiento incluyente y el desarrollo sostenible. El sector privado ha sido un agente importante en la ampliación de los servicios para empoderar económicamente a las mujeres, por ejemplo los servicios de crédito. El PNUD seguirá colaborando con el sector privado para promover la igualdad de género mediante la inclusión de los servicios financieros en mercados poco abastecidos y la ampliación del acceso de las pequeñas empresas a los mercados.

VI. PRESENTACIÓN DE INFORMES Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

La presente estrategia sobre igualdad de género para el período 2014-2017 está en consonancia con el plan estratégico del PNUD para el período 2014-2017. Por lo tanto, los progresos en el logro de los resultados de desarrollo de la estrategia de igualdad de género se medirán en relación con los resultados, productos e indicadores pertinentes del plan estratégico del PNUD. Los resultados institucionales indicados en la sección 4 de la presente estrategia se medirán conforme a la matriz de vigilancia de la eficacia institucional, que figura en el sitio web del PNUD como anexo 8 de la estrategia de igualdad de género.¹²

Además, se exigirá a todas las direcciones que presenten informes anuales al Comité Directivo y de Implementación de Género y que en ellos incluyan los progresos realizados en el logro de los resultados de la estrategia en materia de desarrollo, los cambios que se hayan producido en la paridad de género y datos sobre los indicadores de género. Esos informes, junto con la matriz de vigilancia de la eficacia institucional, servirán de base para el informe sobre la aplicación de la presente estrategia, que se presentará a la Junta Ejecutiva cada año en su primer período ordinario de sesiones. Dicho informe incluirá una sección relativa a los progresos en la consecución de los resultados de la estrategia en materia de desarrollo, así como ejemplos concretos y casos con efectos transformativos. En otra sección se presentarán los resultados siguiendo el modelo de la matriz de vigilancia de la eficacia institucional.

El PNUD llevará a cabo una evaluación independiente de la aplicación de la estrategia de igualdad de género para el período 2014-2017 una vez que esta haya concluido.

Esta estrategia de igualdad de género está en consonancia con el plan estratégico del PNUD para el período 2014-2017. Por lo tanto, los progresos en el logro de los resultados de desarrollo de la estrategia sobre igualdad de género se medirán en relación con los resultados, productos e indicadores pertinentes del plan estratégico del PNUD.



NOTAS

1. Resolución 1998/43 del Consejo Económico y Social.
2. Para consultar los anexos, por favor revise el sitio web del PNUD: undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/gender-equality-strategy-2014-2017.
3. Incluido el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA y el Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria.
4. Resolución 67/226 de la Asamblea General, párr. 81 (21 de diciembre de 2012).
5. Para consultar los anexos, por favor revise el sitio web del PNUD: undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/gender-equality-strategy-2014-2017.
6. Título utilizado en el programa del PNUD, 2014-2017 (DP/GP/3).
7. O capacidad exclusiva equivalente.
8. O capacidad equivalente con contratos de plazo fijo.
9. Por ejemplo, una oficina en un país podría contar con dos asesores que dedicaran cada uno la mitad de su tiempo a las cuestiones de género, en vez de un funcionario del Cuadro Orgánico con atribuciones de asesor en cuestiones de género.
10. Recursos ordinarios (básicos) del presupuesto institucional y otras partidas presupuestarias consignadas por la Junta.
11. Para consultar los anexos, por favor revise el sitio web del PNUD: undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/gender-equality-strategy-2014-2017.
12. Junta Ejecutiva del PNUD, el UNFPA y la UNOPS, primer período ordinario de sesiones de 2014.



TERMINOLOGÍA UTILIZADA EN LA ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Género

“Se refiere a los atributos y oportunidades sociales vinculados con el hecho de ser hombre o mujer y las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, así como a las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden mediante procesos de socialización. Dependen del contexto y el momento, y pueden cambiar. El género determina qué se espera, permite y valora en una mujer o un hombre en un contexto específico. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a las responsabilidades que se les asignan, las actividades que realizan, el acceso a los recursos y el control de éstos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte del contexto sociocultural más amplio. Otros criterios importantes para el análisis sociocultural incluyen la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico y la edad.”¹

Igualdad de género

“Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres se conviertan en lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán del sexo con que nacieron. La igualdad de género supone que se tendrán en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. La igualdad de género no es un “problema de la mujer” sino que debería preocupar tanto a hombres como a mujeres y atraer su participación plena. La igualdad entre las mujeres y los hombres se considera una cuestión tanto de derechos humanos como una condición previa para el desarrollo sostenible centrado en las personas y un indicador de éste.”²

Incorporación de la perspectiva de género

“La 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.”³

Derechos de las mujeres

“Los derechos humanos de las mujeres y de las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de las mujeres en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.”⁴

“Como se define en el artículo 1, la expresión ‘discriminación contra las mujeres’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre hombres y las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”⁵

Empoderamiento de las mujeres

“El empoderamiento de las mujeres tiene cinco componentes: el sentido de autoestima de la mujer; su derecho a ejercer y determinar opciones; su derecho a tener acceso a oportunidades y recursos; su derecho al poder para controlar su propia vida, tanto dentro del hogar como fuera de éste; y su capacidad para determinar la orientación del cambio social para crear un orden económico y social más justo a nivel nacional e internacional.”⁶

“El concepto de empoderamiento guarda relación con la igualdad de género pero se distingue de éste. El fundamento del empoderamiento reside en la capacidad de una mujer de controlar su propio destino. Esto supone que para estar empoderadas, las mujeres no sólo deben tener las mismas capacidades (como la educación y la salud) y el mismo acceso a los recursos y oportunidades (como la tierra y el empleo), sino que también deben tener los medios para utilizar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades a fin de ejercer opciones y tomar decisiones

estratégicas (como las que brindan las oportunidades de liderazgo y la participación en las instituciones políticas) para valerse de esos medios, las mujeres deben vivir sin miedo a la coacción y a la violencia.”⁷

Paridad de género

“...el mismo número de hombres y de mujeres en todas las categorías de la organización. Debe incluir la participación significativa tanto de hombres como de mujeres, especialmente en las categorías superiores. La paridad de género es uno de varios mecanismos integrados para mejorar la eficacia de la organización.”⁸

Violencia de género

“La violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de las mujeres de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con los hombres. [...] La violencia contra las mujeres, que menoscaba o anula el goce por las mujeres de sus derechos humanos y libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de convenios específicos de derechos humanos, constituye discriminación, tal como se entiende en el artículo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.”⁹

“...todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.”¹⁰

“...todo acto nocivo perpetrado contra la voluntad de una persona y que se base en *diferencias sociales* entre hombres y mujeres. Como este tipo de violencia se basa en diferencias

asignadas por la sociedad, la violencia de género incluye la violencia sexual, pero no se limita a ella. Aunque las mujeres y las niñas de todas las edades constituyen la mayoría de las víctimas, los hombres y los niños también son víctimas tanto directas como indirectas. Es evidente que los efectos de este tipo de violencia son tanto físicos como psicológicos y tienen consecuencias perjudiciales de largo plazo tanto para los sobrevivientes como para sus comunidades.”¹¹

Notas

1. Oficina de la Asesora Especial sobre cuestiones de género y adelanto de la mujer, 2001, *Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality Document*.
2. *Ibid.*
3. Consejo Económico y Social, 1997, *Informe del Consejo Económico y Social correspondiente al año 1997, A/52/3*, capítulo IV, serie de sesiones sobre incorporación de la perspectiva de género.
4. Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 1993, Declaración y Programa de Acción de Viena, A/CONF.157/23, párr. 17.
5. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
6. Equipo de tareas interinstitucional sobre la aplicación del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de la Secretaría de las Naciones Unidas, *Guidelines on Women's Empowerment* [<http://www.un.org/popin/unfpa/taskforce/guide/iatfwemp.gdl.html>].
7. Equipo de Tareas sobre la educación y la igualdad entre hombres y mujeres del Proyecto del Milenio, 2005, *Taking Action: achieving gender equality and empowering women*.
8. PNUD, *Gender Parity Action Plan*, 2007.
9. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1992, Recomendación general 19 [<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm#recom19>].
10. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, artículo 1.
11. Consejo Económico y Social, serie de sesiones sobre asuntos humanitarios del período de sesiones sustantivo, 2006, “Hacer frente a la violencia basada en el género en las emergencias humanitarias”, Gender-based violence and the role of the UN and its Member States [www.un.org/docs/ecosoc/meetings/2006/docs/Presentation%20Mr.%20Michel.pdf].



DECISIONES ADOPTADAS POR LA JUNTA EJECUTIVA EN SU PRIMER PERÍODO ORDINARIO DE SESIONES

2014/1

Estrategia del PNUD en materia de igualdad de género para 2014-2017

La Junta Ejecutiva

1. *Toma nota* del informe sobre la aplicación en 2013 de la estrategia del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en materia de igualdad de género, que es el informe oral final sobre la aplicación de la estrategia del PNUD en materia de igualdad de género para 2008-2013;
2. *Acoge con beneplácito* las iniciativas del PNUD para aplicar la estrategia en materia de igualdad de género desde 2008 y para lograr resultados institucionales y de desarrollo concretos en materia de igualdad de género;
3. *Toma nota* de la nueva estrategia del PNUD en materia de igualdad de género para 2014-2017, que define un programa ambicioso para promover la igualdad de género y en el empoderamiento de la mujer en todas las esferas de la labor del PNUD, a la vez que respeta los mandatos recogidos en las resoluciones pertinentes que abordan las cuestiones relativas a la igualdad de género aprobadas por los órganos principales del sistema de las Naciones Unidas, entre las que se incluyen resoluciones de la Asamblea General;
4. *Elogia* al PNUD por emprender un proceso consultivo y participativo en la preparación de la estrategia en materia de igualdad de género para 2014-2017;
5. *Observa con aprecio* las iniciativas del PNUD para armonizar su estrategia en materia de igualdad de género para 2014-2017 con los mandatos relacionados con el género que figuran en la resolución 67/226 de la Asamblea General sobre la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo;
6. *Acoge con beneplácito* la estructura y el marco de la estrategia en materia de igualdad de género para 2014-2017, incluidos sus puntos de acceso propuestos y sus recomendaciones sobre la manera en que la igualdad de género se integrará en cada uno de los resultados del plan estratégico del PNUD para 2014-2017, y acoge con beneplácito también el resumen de los acuerdos institucionales que facilitan la integración de las consideraciones relacionadas con la igualdad de género en las actividades del PNUD;
7. *Reconoce* que en la estrategia en materia de igualdad de género para 2014-2017 se proporcionan orientaciones estratégicas a las dependencias orgánicas del PNUD para que incorporen la perspectiva de género en la aplicación del plan estratégico del PNUD para 2014-2017;
8. *Solicita* al PNUD que tenga en cuenta el diálogo en el nivel de los países acerca de las prioridades y necesidades nacionales, tal y como reflejan los instrumentos de programación en el nivel de los países, a la hora de aplicar la estrategia en materia de igualdad de género para 2014-2017 en los países donde se ejecutan programas;
9. *Toma nota* de la inclusión de la matriz de vigilancia de la eficacia institucional para la supervisión y la presentación de informes sobre la aplicación de los resultados institucionales;
10. *Insta* al PNUD a que aplique la estructura para la igualdad de género descrita en su estrategia en materia de igualdad de género para 2014-2017;
11. *Aprecia* que la nueva estrategia del PNUD en materia de igualdad de género para 2014-2017 se base en los logros de la estrategia anterior y que, en particular, aproveche los diversos mecanismos institucionales de rendición de cuentas y presentación de informes;
12. *Aprecia* el compromiso del PNUD de abordar la paridad de género para el personal a todos los niveles de la organización a través de la estrategia sobre paridad de los géneros para 2014-2017 que se ha elaborado recientemente, y solicita al PNUD que siga mejorando la paridad de género en las categorías media y superior, así como que tome medidas para asegurar la representación, a todos los niveles del personal, y a nivel de las sedes, las regiones y los países, de mujeres de países en los que se ejecutan programas, teniendo en cuenta el principio de representación geográfica equitativa;
13. *Alienta* al PNUD a ampliar los mecanismos de gestión y aplicación de las cuestiones de género a nivel regional a fin de vigilar la aplicación de la estrategia en materia de igualdad de género para 2014-2017;



14. *Observa* que el párrafo 48 de la estrategia en materia de igualdad de género se sustituirá por el párrafo siguiente: "Todas las oficinas en los países presentarán un plan encaminado a asegurar que cuenten con los conocimientos especializados necesarios para el contexto específico de su programa y su país, teniendo en cuenta que las oficinas con presupuestos superiores a 25 millones de dólares tendrán en su plantilla a un asesor superior en cuestiones de género o capacidad exclusiva equivalente, y teniendo presente que la asignación de recursos se realiza sobre la base del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo en consulta con el programa por país. Se alentará a las oficinas en los países a que busquen oportunidades de aprovechar sus conocimientos especializados junto con los organismos asociados, en particular la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres). Con los fondos actuales, se prevé que este sistema podrá aplicarse en 40 oficinas en los países.";
15. *Insta* al PNUD a que aplique la estrategia en materia de igualdad de género para 2014-2017 de forma que garantice la complementariedad y evite la duplicación a través de una cooperación, una colaboración e un intercambio de información eficaces a fin de maximizar las sinergias con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en especial con ONU Mujeres y con otros interesados pertinentes.
16. *Alienta* al PNUD a que, a la hora de aplicar la estrategia en materia de igualdad de género para 2014-2017, evalúe enfoques innovadores, como, por ejemplo, el acceso a tecnologías instrumentales como medio de empoderar a las mujeres;
17. *Solicita* al PNUD que armonice la presentación de informes sobre la estrategia del PNUD en materia de igualdad de género para 2014-2017 con la presentación anual de informes del plan estratégico del PNUD para 2014-2017, y que informe a la Junta Ejecutiva sobre la aplicación, la ejecución y los resultados de la estrategia en materia de igualdad de género para 2014-2017 a partir de su período de sesiones anual de 2015.

31 de enero de 2014



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
One United Nations Plaza
New York, NY 10017, USA

Por favor dirija a sus preguntas escritas
a la dirección electrónica: gender@undp.org

Para más información: www.undp.org/gender

