



EMPODERADAS *e* IGUALES



ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

2008–2011

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Copyright ©2008

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Dirección de Políticas de Desarrollo

304 East 45th Street, New York, New York, 10017, Estados Unidos

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación podrá reproducirse, almacenarse en un sistema de búsqueda ni transmitirse por ningún medio, ya sea electrónico, mecánico, fotocopiado, grabado u otro, sin la autorización previa de la Dirección de Políticas de Desarrollo del PNUD.

Publicado por Consolidated Graphics e impreso en 80# silk text – reciclado y FSC (50% reciclado y 25% PCW), y 10 pt Productolith cover– reciclado y FSC (10% PCW).

Diseño de tapa y diagramación: Kimberly Koserowski, First Kiss Creative LLC

Traductor: Martín Schmoller

Los análisis y las recomendaciones que figuran en esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). La publicación es el resultado de la colaboración de varias entidades de las Naciones Unidas y otros asociados, bajo la dirección del PNUD.



EMPODERADAS — *e* — **IGUALES**

ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO
2008–2011

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

PRÓLOGO

La igualdad de género es no sólo un objetivo en sí mismo, sino también un medio importante para lograr todos los demás Objetivos de Desarrollo del Milenio. Ahora que acabamos de pasar la mitad del plazo establecido, que se cumple en 2015, es evidente que debemos hacer más para empoderar a las mujeres.

La Estrategia de igualdad de género 2008-2011, que se puso en marcha en marzo, encarna el firme compromiso institucional del PNUD de seguir profundizando nuestras iniciativas de fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Se ha formulado para complementar y afianzar el Plan estratégico del PNUD para el período 2008-2011, detallando la forma en que la atención a la igualdad de género y al empoderamiento de la mujer fortalecerá las actividades en todas nuestras esferas de trabajo.

En nombre de mis colegas del PNUD, quiero aprovechar la oportunidad para agradecer al destacado equipo de tareas integrado por la Dra. Yoriko Meguro (Presidenta), la Dra. Athalia Molokomme, la Sra. Shanti Dariam, la Dra. Camillia Fawzi El-Solh, la Sra. Maite Rodríguez Blandón y la Sra. Kristin Sørung Scharffscher. El equipo de tareas supervisó la preparación de esta Estrategia, velando por que sirviera a las mujeres de todas las regiones del mundo.

La Estrategia de igualdad de género tiene una aplicación amplia e invito tanto a las oficinas del PNUD como a los Estados Miembros a que la utilicen. A medida que aumentan nuestras iniciativas de fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, la Estrategia se constituirá en un importante documento que nos permitirá ayudar a los países a alcanzar sus objetivos de desarrollo.



Kemal Derviş

Administrador

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

ÍNDICE

A. ANTECEDENTES

I. Introducción	2
II. Mandato	4
2.1 El paradigma del desarrollo humano	4
2.2 Los derechos de la mujer	4
2.3 El empoderamiento de la mujer y la igualdad de género	5
• La Plataforma de Acción de Beijing	5
• Los Objetivos de Desarrollo del Milenio	5
• La resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad sobre las mujeres, la paz y la seguridad	6
• La política para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer	7
2.4 Conclusión	7
III. Experiencia adquirida por el PNUD: el papel de liderazgo y los recursos	8
3.1 Experiencias recientes	8
3.2 Conclusión	11
IV. Trazar el curso	12
4.1 Los valores del PNUD	12
4.2 Resultados de la gestión orientada a la igualdad de género	12
4.3 Prioridades operacionales e institucionales	12

B. OPERACIONES

V. Coordinación para la igualdad de género	16
5.1 Fortalecimiento de la gestión de coordinación, la rendición de cuentas, la capacidad y la gestión de los conocimientos	16
5.2 Funciones del personal directivo superior del PNUD	18
5.3 Mejoramiento de las alianzas del sistema de las Naciones Unidas	19
VI. Obtener resultados: la igualdad de género y las esferas programáticas	20
6.1 Lucha contra la pobreza y logro de los ODM	23
• Promover el crecimiento inclusivo, la igualdad entre los géneros y el logro de los ODM	23
• Fomentar la globalización inclusiva	26
• Mitigar los efectos del VIH y el SIDA sobre el desarrollo humano	26
• Asociados	27

6.2	Gobernanza democrática	28
	• Fomentar la participación inclusiva	28
	• Fortalecer la rendición de cuentas y la repuesta de las instituciones gubernamentales	29
	• Basar las prácticas de gobernanza democrática en los principios internacionales, incluida la igualdad de género	30
	• Asociados	30
6.3	Prevención de crisis y recuperación	31
	• Mejorar la capacidad de gestión de los riesgos de conflicto y desastre	31
	• Fortalecer las funciones de gobernanza después de una crisis	33
	• Restablecer las bases del desarrollo a nivel local	34
	• Asociados	35
6.4	Medio ambiente y desarrollo sostenible	36
	• Incorporar las cuestiones del medio ambiente y la energía	36
	• Movilizar la financiación para el medio ambiente	37
	• Promover la adaptación al cambio climático	37
	• Ampliar el acceso de los pobres a los servicios ambientales y energéticos	38
	• Asociados	38
C. MECANISMOS INSTITUCIONALES		
VII.	Garantizar resultados: tres marcos esenciales	43
7.1.	Marco de rendición de cuentas para la igualdad de género	43
7.2.	Comunidades profesionales y marco de gestión de los conocimientos	44
7.3.	Comunicación y promoción	45
VIII.	Recursos humanos	47
8.1.	Paridad de género	47
8.2.	Fomento del aprendizaje y la capacidad	49
8.3.	Evaluación de los resultados y la competencia	50
IX.	Recursos financieros	51
9.1	Movilizar recursos	51
9.2	Hacer el seguimiento de los recursos asignados y los gastos: ajustes al sistema ATLAS	52
X.	Vigilancia y evaluación	53
Adición: Orientación para la integración de los resultados sobre la igualdad de género contenidos en el plan estratégico del PNUD para el período 2008-2011		56
Anexos		
I.	Terminología utilizada en la estrategia de igualdad de género	76
II.	Marco operacional para la igualdad de género	78
III.	Siete prioridades estratégicas para las actividades en relación con el ODM 3	79
IV.	Lista parcial de resoluciones y tratados que conforman el mandato del PNUD sobre igualdad de género	80
V.	Programa del PNUD de ocho temas para la igualdad entre los géneros en la prevención de crisis y la recuperación	81

DECLARACIÓN SOBRE LA MISIÓN DEL PNUD ACERCA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

La Cumbre del Milenio de 2000 reafirmó la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como objetivos de desarrollo propiamente dichos (Objetivo de Desarrollo del Milenio 3) y subrayó su importancia como medio de lograr los otros siete Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) está comprometido con el apoyo al fortalecimiento de la capacidad de sus asociados nacionales para adoptar enfoques que impulsen los derechos de la mujer y tengan en cuenta todas sus contribuciones al desarrollo, como uno de los fundamentos para el logro de los ODM.

Sobre la base de una concepción en que el desarrollo humano guía la formulación de políticas y los enfoques del desarrollo, el PNUD respalda a los asociados nacionales para que aceleren el progreso hacia el logro de los ODM mediante la determinación de las dimensiones de la igualdad de género y la respuesta a ellas en sus cuatro esferas programáticas interrelacionadas: la lucha contra la pobreza, la gobernanza democrática, la prevención de crisis y la recuperación y el medio ambiente y el desarrollo sostenible.

Mediante operaciones y mecanismos institucionales firmes en favor de la igualdad de género, el PNUD prestará apoyo permanente para obtener mejores resultados sostenibles y pertinentes a nivel nacional en materia de igualdad de género y para detectar y eliminar los obstáculos internos al adelanto de las mujeres a fin de que puedan desempeñarse como administradoras de categoría superior en la propia organización, incluidas las mujeres de países en desarrollo.

El PNUD velará por la aplicación de esta estrategia dedicándole suficientes recursos humanos y financieros internos y movilizándolo activamente los recursos externos complementarios, cuando sea necesario. Continuará y ampliará sus asociaciones con organismos de las Naciones Unidas, entre otras cosas mediante el aumento de escala de modelos innovadores elaborados y puestos a prueba por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

“El empoderamiento de la mujer y el logro de la igualdad de género impregnan todo lo que hacemos — nuestras políticas, programas e inversiones.”

— Kemal Derviş, Administrador del PNUD

A. ANTECEDENTES



I. INTRODUCCIÓN

1. La estrategia de igualdad de género del PNUD se basa en la premisa de que el objetivo de desarrollo sobre la igualdad entre hombres y mujeres, o igualdad de género, es absolutamente indivisible del objetivo de desarrollo humano del PNUD de lograr verdaderas mejoras en las vidas de las personas y en las opciones y oportunidades que tienen ante sí. Al empoderar a las mujeres para que reclamen sus derechos internacionalmente acordados en todas las esferas del desarrollo y respaldar a los gobiernos para que sean dinámicos y tengan mayor capacidad de respuesta a fin de promover la realización de estos derechos, el PNUD procurará aumentar en la mayor medida posible las opciones y oportunidades de todos.

2. El PNUD entiende que la igualdad de género es una condición irreducible para el desarrollo inclusivo, democrático, libre de violencia y sostenible. Como tal, se describe en el plan estratégico del PNUD para el período 2008-2011 actualizado como una “dimensión integradora” de la labor del PNUD. En la estrategia de igualdad de género se describe la forma en que se logrará la integración necesaria.

3. La estrategia de igualdad de género se preparó atendiendo a una petición del Administrador simultáneamente con el plan estratégico y se entenderá y pondrá en práctica paralelamente a éste. En ella se expone la forma en que el PNUD trabajará en pos de los objetivos definidos en su plan estratégico actualizado para ayudar a los países a acelerar su progreso hacia la igualdad de género como

un componente integral del desarrollo humano. La estrategia de igualdad de género proveerá en su marco de resultados una amplia gama de productos e indicadores que tienen en cuenta el género para cada esfera de resultados del plan estratégico. La utilización de este marco de resultados permitirá al personal del PNUD la planificación y presentación de informes sobre los resultados en materia de igualdad de género. Al igual que el plan estratégico, la estrategia de igualdad de género describe esferas de acción amplias y los resultados que deben alcanzarse en conjunto o globalmente. Las oficinas en los países proveerán los enfoques específicos adaptados a los contextos locales para el logro de estos macroobjetivos a medida que ponen en práctica la estrategia.

4. La estrategia de igualdad de género sigue en términos generales la estructura del plan estratégico y en la Parte A se reseñan las cuestiones contextuales del mandato y el valor que han determinado la elección de prioridades. En la Parte B se establece el contenido sustantivo de la labor del PNUD sobre la coordinación del sistema de las Naciones Unidas y sobre la puesta en práctica de sus cuatro esferas programáticas desde la perspectiva de género. Por último, en la Parte C se describen los distintos mecanismos institucionales que respaldarán la integración plena de las consideraciones de igualdad de género en las actividades del PNUD.

5. Los términos “género” e “igualdad de género” se refieren tanto a los hombres como a las mujeres, y las relaciones entre ellos. No

obstante, por lo general debe prestarse atención especial a las necesidades y contribuciones de las mujeres a fin de abordar las diferencias por motivos de género, las políticas desiguales y la discriminación que históricamente han puesto a las mujeres en situación de desventaja y han distorsionado el desarrollo de todas las sociedades. Así pues, la estrategia de igualdad de género se centra en la obligación del PNUD de prestar apoyo a la capacidad nacional a fin de promover el empoderamiento de la mujer para alcanzar la

igualdad de género, lo que beneficiará a la sociedad en general. No obstante, esto no excluye las actividades que responden a las necesidades concretas de los hombres, en los casos en que hacerlo contribuirá a la igualdad de género.

6. En el documento de la estrategia los términos “hombre” y “mujer” se utilizan de manera inclusiva y abarcan a los lactantes, niños y jóvenes, así como a los adultos de ambos sexos. En el anexo 1 se definen los principales términos.



II. MANDATO

7. Los principales compromisos mundiales, así como distintas declaraciones normativas regionales y nacionales de los últimos dos decenios han incluido consideraciones sobre la igualdad de género en el contexto de sus diversas preocupaciones temáticas. En la Declaración del Milenio (A/RES/55/2) se destacan seis valores fundamentales necesarios para el desarrollo humano sostenible: la igualdad, la solidaridad, la libertad, la responsabilidad común, la tolerancia y el respeto de la naturaleza. El PNUD está comprometido con el apoyo de la realización de estos valores en todo el mundo. En varios otros instrumentos mundiales se han abordado especialmente cuestiones de igualdad de género, como se detalla a continuación².

2.1 El paradigma del desarrollo humano

8. El paradigma del desarrollo humano determina las prioridades del PNUD. Suministra un marco para la acción que abarca a todos los seres humanos y se basa en el entendimiento de que las personas constituyen la verdadera riqueza de las naciones. Trata de la creación de un entorno en que tanto hombres como mujeres puedan desarrollar su potencial pleno y llevar vidas productivas y creativas conforme a sus necesidades e intereses³.

9. A fin de ampliar estas opciones es fundamental la noción de consolidar las “capacidades” humanas⁴. El PNUD tiene la obligación de prestar apoyo a los gobiernos nacionales a fin de establecer un contexto nacional en que hombres y mujeres puedan desarrollar sus capacidades, entre otras cosas prestando atención explícita a su promoción en condiciones de igualdad con los hombres. Esto exige la determinación y eliminación de los obstáculos y la discriminación que han limitado la realización plena de las capacidades de las mujeres.

2.2 Los derechos de la mujer

10. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 constituye un marco amplio que guía todas las intervenciones basadas en los derechos en favor de la igualdad de género, incluidas las del PNUD⁵. En virtud de este tratado se entiende que la desigualdad entre los géneros es el resultado de la discriminación contra la mujer. En la Convención se formula un llamamiento a la igualdad de resultados y no simplemente a la igualdad de oportunidades. Así pues, no basta con que se pongan en vigor leyes contra la discriminación: el Estado tiene la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para que las mujeres realmente

² Los principales documentos utilizados para la elaboración de la estrategia de igualdad de género del PNUD son la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad sobre las mujeres, la paz y la seguridad y la Declaración del Milenio (2000). Más recientemente, la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación aprobó una política para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer (2006). Todos estos documentos, junto con el proceso general de reforma de las Naciones Unidas y el proceso de revisión trienal amplia de la política conforman los fundamentos y la orientación de esta estrategia.

³ Para más información sobre el concepto de desarrollo humano, consulte el sitio www.undp.org/hd.

⁴ Este término es fundamental en el paradigma del desarrollo humano y se refiere a las distintas posibilidades que tienen hombres y mujeres de hacer o ser en la vida. Las capacidades más básicas para el desarrollo humano son las necesarias para llevar vidas largas y saludables, estar informados, tener acceso a los recursos necesarios para mantener un nivel de vida digno y estar en condiciones de participar en la vida de la comunidad. Sin éstas, muchas opciones sencillamente no están disponibles y muchas oportunidades en la vida resultan inaccesibles.

⁵ También es importante en este contexto la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 1993. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer no incluye explícitamente la violencia basada en el género, una deficiencia que suplió la Declaración, en que se la define claramente como una forma de discriminación, poniéndola así inequívocamente en el ámbito de la Convención. Véase también el recuadro 1 y el anexo I.

gocen de igualdad en sus vidas cotidianas. En la Convención se definen la discriminación y las distintas medidas que los Estados deben adoptar para eliminarla, se establecen los derechos de la mujer en esferas específicas⁶ y se adoptan disposiciones con miras a la ratificación, la vigilancia, la presentación de informes y otras cuestiones de procedimiento.

2.3 El empoderamiento de la mujer y la igualdad de género

La Plataforma de Acción de Beijing

11. La Plataforma de Acción de Beijing de 1995 sigue siendo una guía pertinente para la programación del desarrollo. Es “un programa encaminado a crear condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer”⁷ firmado por todos los gobiernos, que se considera “una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz”⁸.

12. La Plataforma de Acción de Beijing constituye un plan detallado para el empoderamiento de la mujer que es excepcionalmente claro, directo y susceptible de traducirse en acción. El documento incluye un análisis basado en el género de los problemas y las oportunidades en 12 ámbitos de especial preocupación, y normas de acción claras y concretas que deben aplicar los gobiernos, el sistema de las Naciones Unidas y la sociedad civil, incluido, cuando ello proceda, el sector privado. En varios de estos ámbitos se aclara el potencial que cada una de las esferas

programáticas del PNUD encierra para contribuir al empoderamiento de la mujer⁹.

13. Además, la Plataforma constituye el primer compromiso mundial de incorporación de una perspectiva de género como metodología para lograr el empoderamiento de la mujer. Al ponerse en práctica, las medidas sugeridas “deberían promover una política activa y visible de integración de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, a fin de que se analicen, antes de adoptar decisiones, sus posibles efectos en las mujeres y los hombres”¹⁰.

14. Como lo expresó el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en 1997, el objetivo de la incorporación de la perspectiva de género es la igualdad de género, para la cual por lo general se necesita el empoderamiento de la mujer. A la luz de ello y del debate anterior, la tarea de incorporación de una perspectiva de género en el PNUD es doble. Debería fomentar el empoderamiento de la mujer para aumentar sus capacidades, oportunidades y opciones, reivindicar sus derechos y asegurar condiciones de igualdad sustantiva con los hombres; y también prestar apoyo a la capacidad nacional para responder positivamente a los intereses y preocupaciones de las mujeres.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio

15. Los ODM consolidaron efectivamente los acuerdos previos, incluidos los relativos a los derechos de la mujer, el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género, en un conjunto único de objetivos, metas y parámetros básicos

⁶ Estas son: la trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer; la vida pública y política; el plano internacional; la nacionalidad; la educación; el empleo; la protección de la salud; la vida económica y social; las mujeres de zonas rurales; la igualdad con el hombre ante la ley; la igualdad en el matrimonio y la vida de familia.

⁷ Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas, 1995, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, pág. 11.

⁸ *Ibid.*

⁹ Por ejemplo: la persistente y creciente carga de la pobreza que afecta a la mujer; la violencia basada en el género; las consecuencias de los conflictos armados y de otro tipo sobre las mujeres; las desigualdades en las estructuras y políticas económicas en todas las formas de actividad productiva y en el acceso a los recursos; las desigualdades entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles; la falta de respeto y promoción y protección insuficientes de los derechos humanos de la mujer; y las desigualdades basadas en el género en la gestión de los recursos naturales y la protección del medio ambiente.

¹⁰ Véanse los párrafos 79 sobre educación, 105 sobre salud, 123 sobre violencia contra la mujer, 141 sobre conflictos, 189 sobre el poder y la adopción de decisiones, 202 sobre mecanismos institucionales, 229 sobre derechos humanos, 238 sobre medios de difusión, 252 sobre ordenación de los recursos naturales, 273 sobre infancia y juventud de la Plataforma de Acción de Beijing. Poco después, el Consejo Económico y Social elaboró y definió la metodología de la incorporación de una perspectiva de género. En el anexo I se suministra la definición completa.

Recuadro 1: Definición de la violencia basada en el género

Por violencia de género “se entiende 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.”

– *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, artículo 1, 1998.*

En la Declaración se señala también que la violencia basada en el género puede asumir muchas formas diferentes y se experimenta en distintos entornos, tanto de crisis como de situaciones que no son de crisis. Está profundamente arraigada en las relaciones estructurales de desigualdad entre mujeres y hombres. Durante los conflictos, a menudo la violencia basada en el género sistemática es perpetrada o tolerada por agentes tanto estatales como no estatales. Se nutre de la impunidad tanto en tiempos de guerra como en tiempos de paz.

Véanse también el análisis de la violencia basada en el género en el recuadro 4 de la sección VI y el anexo I.

para la comunidad del desarrollo. En la Declaración del Milenio, en que se esbozaron por primera vez, se adoptó una posición clara, que desde entonces se ha elaborado en mayor detalle y confirmado en distintos documentos¹¹, en el sentido de que la igualdad de género es tanto un objetivo en sí mismo (ODM 3) como una condición para el logro de los demás objetivos. En virtud del Proyecto del Milenio, se establecieron 10 equipos de tareas temáticos integrados por especialistas mundiales para que prestaran asesoramiento en relación con el logro de los ODM. El Equipo de Tareas sobre la educación y la igualdad entre hombres y mujeres también ha detallado las consecuencias del ODM 3 sobre todos los demás objetivos.

La resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad sobre las mujeres, la paz y la seguridad

16. El mismo año de la Cumbre y Declaración del Milenio, el Consejo de Seguridad aprobó

una resolución que trata de la interacción entre el empoderamiento de la mujer, la igualdad de género y el programa de paz y seguridad. Fue un paso de importancia fundamental que permite a la comunidad mundial adoptar normas cada vez más enérgicas.

17. En esta resolución se da un carácter más específico a la orientación del PNUD en la esfera de la prevención de conflictos y la recuperación¹². Está claro el compromiso de ampliar la participación de la mujer en puestos de liderazgo en todos los aspectos de la prevención y solución de conflictos, incluidas las iniciativas de mantenimiento y consolidación de la paz. También está claro el requisito de garantizar que las medidas iniciales de recuperación sienten las bases para el establecimiento posterior de estructuras estatales y de la sociedad civil que tengan en cuenta el género y que lleven al desarrollo sostenible, entre otras cosas por medio de la eliminación de la violencia basada en el género

¹¹ Entre ellos, por ejemplo, el informe del Equipo de Tareas sobre educación y la igualdad entre hombres y mujeres del Proyecto del Milenio titulado *Taking action: achieving gender equality and empowering women* de 2005 y *Gender Equality Action Plan 2007-2009* del Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID).

¹² Aunque la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Plataforma de Acción de Beijing contienen una orientación más firme sobre la elaboración de normas que tengan en cuenta el género en situaciones de desastre, paz y seguridad, la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad tiene el efecto importante de fortalecer el marco para la asociación entre las entidades de desarrollo, paz y seguridad y humanitarias en relación con estas cuestiones.

(véase el recuadro 1). Por su parte, el Marco de Acción de Hyogo constituye una herramienta para integrar una perspectiva de género en todas las formas de gestión de los riesgos de desastre, incluidas la evaluación de los riesgos y la alerta temprana¹³.

18. Aunque en los ODM no se tratan específicamente cuestiones relativas a la violencia o el conflicto, el logro de los ODM fortalecerá la capacidad de los Estados para la paz y el desarrollo. Los Jefes de Estado han reconocido que las intervenciones positivas después de los conflictos (y, en consecuencia, después de los desastres) son indispensables para avanzar hacia el logro de los ODM y que las mujeres desempeñan un papel importante. Como se señaló en la Cumbre del Milenio + 5: “Subrayamos la importante función que desempeña la mujer en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz. Subrayamos también la importancia de la incorporación de una perspectiva de género y de la participación de la mujer en pie de igualdad y su participación plena en todos los esfuerzos por mantener y promover la paz y la seguridad, así como la necesidad de que desempeñe una mayor función en la adopción de decisiones a todos los niveles”¹⁴.

La política para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer

19. En mayo de 2006, la Junta de los jefes ejecutivos para la coordinación adoptó una política y una estrategia para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los

géneros y el empoderamiento de la mujer. En el documento se describen las medidas necesarias para alcanzar los objetivos acordados mediante la gestión basada en los resultados, los marcos de rendición de cuentas, el fomento de la capacidad, la vigilancia y evaluación, y la asignación de recursos suficientes, todo ello con la gestión eficaz de los conocimientos y la información y su divulgación. En la estrategia de igualdad de género del PNUD se adoptan las mismas prioridades.

2.4 Conclusión

20. La Cumbre del Milenio ha confirmado la importancia del Programa de Beijing. En el examen realizado en la Cumbre de 2005 sobre los progresos realizados hacia el logro de los ODM en los cinco años anteriores, los Jefes de Estado declararon: “Reafirmamos que la aplicación cabal y eficaz de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es esencial para alcanzar los objetivos de desarrollo internacionalmente acordados, incluidos los que figuran en la Declaración del Milenio y resolvemos promover la igualdad entre los géneros y eliminar la discriminación generalizada por motivos de género”¹⁵.

21. Al combinar este reconocimiento con el paradigma del desarrollo humano y con el hecho de que los Estados Miembros de las Naciones Unidas han definido la igualdad de género como un objetivo de desarrollo y como un derecho humano, el PNUD tiene tanto un mandato firme en favor del empoderamiento de la mujer y la igualdad de género, como una orientación clara respecto de cómo lograrlo.

¹³ Conferencia Mundial sobre la Reducción de los Desastres, 2005, *Marco de Acción de Hyogo para 2005-2015: Aumento de la resiliencia de las naciones y las comunidades ante los desastres*, extracto del informe final de la reunión, A/CONF.206/6.

¹⁴ Documento final de la reunión plenaria de alto nivel de la Asamblea General de septiembre de 2005 (ODM+5), A/59/HLPM/CRP.1/Rev.2, párrafo 97.

¹⁵ *Ibid.*, A/59/HLPM/CRP.1, párrafo 36.

III. EXPERIENCIA ADQUIRIDA POR EL PNUD: EL PAPEL DE LIDERAZGO Y LOS RECURSOS

3.1 Experiencias recientes

22. En numerosos estudios y evaluaciones se ha identificado una serie de factores que limitan y restringen el logro de las prioridades y compromisos en materia de igualdad de género que los Estados Miembros han establecido colectivamente¹⁶. Entre ellos figuran diversas limitaciones en relación con la capacidad nacional para el adelanto de la mujer.

23. El PNUD se encarga de respaldar el fomento de la capacidad nacional para abordar estas limitaciones y ayudar a los gobiernos a aplicar el marco normativo existente en el contexto de sus propias realidades y prioridades. En una evaluación de la incorporación de una perspectiva de género en el PNUD realizada en 2005 se llegó a la conclusión de que:

“Aunque hay algunos funcionarios muy consagrados e iniciativas aisladas que han dado buen resultado, la organización carece de un enfoque sistemático sobre la incorporación de una perspectiva de género. El PNUD no ha adoptado objetivos claramente definidos sobre la incorporación de una perspectiva de género ni ha asignado los recursos necesarios para establecerlos y alcanzarlos. Ha faltado liderazgo y compromiso en los niveles superiores y capacidad en todos los niveles. Las conclusiones de la evaluación son que el PNUD debe reconsiderar su enfoque para que la incorporación de una perspectiva de género alcance resultados tangibles y duraderos. La

organización no sólo necesita establecer una estructura nueva y más sólida, sino también demostrar liderazgo; formular una misión para el futuro, fijar objetivos, parámetros de referencia y normas de desempeño en los niveles superiores; y asignar recursos básicos administrativos y programáticos”¹⁷.

24. Tras esta evaluación el PNUD reexaminó su enfoque conforme a lo sugerido, con la orientación de su Junta Ejecutiva. De inmediato se adoptó una serie de medidas para mejorar el desempeño del PNUD en el período 2005-2007 y para seguir mejorándolo en el ciclo de planificación siguiente (según se esboza en esta estrategia). Estas medidas incluyeron:

a. **El Plan de acción en materia de género 2006-2007:** Se adoptó como medida de corto plazo hasta la iniciación del ciclo de planificación institucional 2008-2011. Sin embargo, tuvo resultados notables, principalmente debido a la participación activa del Administrador del PNUD, la vigilancia del comité directivo y de aplicación sobre cuestiones de género (*infra*) y una mayor financiación, obtenida merced a la ampliación del Fondo fiduciario para las cuestiones de género. El Plan de acción permitió identificar una serie de factores que garantizarían la sostenibilidad de los resultados, principalmente el establecimiento de mecanismos institucionales más firmes para la incorporación de una perspectiva de género (véase el recuadro 2). Los resultados del Plan de acción en materia de género se comunican directamente a la Junta Ejecutiva.

¹⁶ Incluidos el Informe del Grupo de Alto Nivel sobre la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas de 20 de noviembre de 2006, el informe del Equipo de Tareas sobre educación y la igualdad entre hombres y mujeres del Proyecto del Milenio titulado *Taking action: achieving gender equality and empowering women*, el documento final de la reunión plenaria de alto nivel de la Asamblea General de septiembre de 2005 (ODM+5) y otros.

¹⁷ PNUD, 2006, *Evaluation of Gender Mainstreaming in UNDP*, pág. iii.

Recuadro 2: Logros del Fondo fiduciario para las cuestiones de género 2004-2006

- **Coordinación:** Iniciativas más coherentes sobre la incorporación de una perspectiva de género en todo el sistema de las Naciones Unidas mediante el establecimiento y fortalecimiento de grupos temáticos sobre cuestiones de género interinstitucionales a nivel nacional.
- **Mecanismos de rendición de cuentas:** El establecimiento de mecanismos internos de rendición de cuentas para garantizar el seguimiento de los compromisos institucionales en materia de género.
- **Indicadores de resultados:** Mejores indicadores de género para el Informe sobre Desarrollo Humano mundial y un aumento de la demanda mundial, regional y nacional de datos mejorados sobre género.
- **Herramientas para la incorporación de una perspectiva de género:** Herramientas y productos innovadores de conocimientos mundiales, regionales y nacionales sobre la incorporación de una perspectiva de género, incluido un curso de aprendizaje electrónico institucional.
- **Planificación mejorada:** Más marcos normativos y de planificación mundiales, regionales y nacionales que incorporan un análisis de género como la evaluación común para los países y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y los informes sobre desarrollo humano nacionales.
- **Fomento de la capacidad:** Capacidad mejorada significativamente para la incorporación de una perspectiva de género a nivel mundial, regional y nacional mediante la formación de casi 7.000 funcionarios y contrapartes en 45 oficinas en los países, 5 oficinas regionales y 5 oficinas en la sede.
- **Mejoramiento de la actitud sobre la igualdad de género** entre el personal del PNUD y el de las Naciones Unidas, las contrapartes nacionales y la sociedad civil.
- **Mobilización de recursos:** Mayor impulso para el cambio que ha movilizado nuevos recursos considerables en favor de las iniciativas en curso sobre la incorporación de una perspectiva de género y la programación sustantiva.

b. **El comité directivo y de aplicación sobre cuestiones de género:** Establecido por el Administrador en enero de 2006, el comité es el órgano superior de adopción de decisiones en materia de incorporación de una perspectiva de género dentro del PNUD y se encarga del establecimiento de políticas y de la vigilancia de todas las oficinas en relación con esta cuestión. El comité se reúne cinco o seis veces por año para hacer el seguimiento del Plan de acción en materia de género y prepara el informe anual para la Junta Ejecutiva. Todas las direcciones regionales han establecido comités semejantes para llevar a cabo actividades paralelas de formulación de políticas y vigilancia.

c. **Los acuerdos del personal directivo superior:** Los directores de las direcciones regionales han elaborado acuerdos con el Administrador en los que se destaca su responsabilidad respecto del progreso acelerado en favor de la igualdad entre los géneros en los resultados del PNUD. Aunque el cumplimiento de estos acuerdos es desparejo, constituyen una importante base para la rendición de cuentas institucional que puede servir de punto de partida y se reflejan en el proceso revisado de evaluación de la actuación profesional del personal (véase el análisis sobre la evaluación de los resultados y la competencia en la Sección VIII).

d. **El sistema de puntuación sobre la incorporación de la perspectiva de género:** El PNUD puso a prueba un sistema de puntuación sobre la igualdad entre los géneros para medir el desempeño de la organización en relación con la igualdad de género que ha tenido resultados muy positivos que se reflejarán en las futuras revisiones del cuadro de mando integral de la organización. Se ha elaborado un instrumento semejante para

hacer el seguimiento del progreso institucional en cuanto a la paridad y la diversidad de género en la gestión de los recursos humanos (véase la sección VIII). Estos documentos aportan la base objetiva para medir los resultados del liderazgo en materia de igualdad de género.

e. **Modalidades de financiación mejoradas:** Por conducto del Fondo fiduciario para las cuestiones de género se encauzaron recursos complementarios aportados por el Gobierno de España y el Gobierno de los Países Bajos, que se sumaron a los del Fondo del Japón para la mujer en el desarrollo y del PNUD. Esta financiación combinada estimuló considerablemente las actividades de muchas oficinas en los países y se tradujo en varios logros prácticos y en la gran experiencia adquirida que se detalla en el párrafo a) *supra*. La experiencia obtenida mediante esta financiación mejorada se refleja en la estrategia de movilización de recursos del PNUD para la igualdad de género que se analiza en la sección IX.

f. **El fomento de la capacidad:** Se han puesto en práctica distintas modalidades de capacitación de personal que llevaron a mejoras de la comprensión y el desempeño del personal.

g. **El Programa de ocho temas para el empoderamiento de la mujer y la igualdad entre los géneros en la prevención de crisis y la recuperación.** Este programa es un componente de la estrategia del PNUD sobre la prevención de crisis y la recuperación. Se elaboró en consulta con distintos asociados y fue respaldado por el Administrador en noviembre de 2006¹⁸. Se ha convertido en un plan detallado para la acción y la promoción sobre la prevención de crisis y la recuperación que tienen en cuenta las cuestiones de género.

¹⁸ El Programa de ocho temas completo figura en el anexo V.

Se examinará la posibilidad de elaborar programas semejantes en otras esferas programáticas. El PNUD ha demostrado su compromiso con el Programa de ocho temas mediante:

- i. La asignación del 15% de toda su financiación para la prevención de crisis y la recuperación a proyectos destinados concretamente a abordar las cuestiones de género;
- ii. La asignación del 15% de su presupuesto para el plan de trabajo y el tiempo de su personal a cuestiones relativas a la mujer, incluido el compromiso de formación del personal con miras al logro de mejores conocimientos en materia de incorporación de una perspectiva de género;
- iii. La contratación de dos asesores superiores en cuestiones de género, uno para que preste apoyo a las oficinas en los países y el otro para promover el Programa de ocho temas como una iniciativa de toda la organización;
- iv. La creación de una nueva ventanilla para cuestiones de género en el Fondo Fiduciario Temático para la Prevención de Crisis y la Recuperación; y
- v. El establecimiento de un equipo de tareas sobre género para acelerar la ejecución del Programa de ocho temas en la Dirección de Prevención de Crisis y de Recuperación.

3.2 Conclusión

25. La principal experiencia adquirida del Plan de acción en materia de género 2006-2007 es que el liderazgo comprometido, la vigilancia eficaz, la financiación suficiente y la capacidad mejorada son los elementos fundamentales para lograr resultados tangibles en materia de igualdad de género¹⁹. La estrategia de igualdad de género consolida esta experiencia adquirida para abordar los problemas que se detectaron en la evaluación de 2005.

26. La estrategia de igualdad de género se elaboró mediante un intenso proceso de consultas en que participaron múltiples interesados del sistema y ajenos a éste. Con la orientación de un equipo de tareas de especialistas destacados, el proceso cuidadosamente planificado y dirigido permitió sentar una base conceptual y de experiencia muy sólida en apoyo del logro de la estrategia.

27. La premisa básica de la estrategia de igualdad de género es que los derechos de la mujer, la igualdad de género, los ODM y el paradigma del desarrollo humano son mutuamente interdependientes, se fortalecen entre sí y son irreducibles. La comunidad del desarrollo ahora sabe que los derechos de la mujer son una condición previa para el desarrollo sostenible e inclusivo. La comunidad en general también sabe qué medidas han de adoptarse, tanto a nivel operacional como institucional. A continuación se esbozan las medidas pertinentes al mandato concreto del PNUD.

¹⁹ Informe de 2006 del Fondo fiduciario para las cuestiones de género.

IV. TRAZAR EL CURSO

4.1 Los valores del PNUD

28. El PNUD comparte la concepción del bienestar mundial que el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género conllevarán, según lo expuesto en 2005 por el Equipo de Tareas sobre la educación y la igualdad entre hombres y mujeres del Proyecto del Milenio²⁰.

“La concepción corresponde a un mundo en que hombres y mujeres trabajan juntos como asociados en pie de igualdad para forjar vidas mejores para sí mismos y sus familias. En este mundo las mujeres y los hombres comparten por igual el goce de sus capacidades básicas, sus bienes económicos, sus opiniones y la libertad para vivir sin temor y sin violencia. Comparten el cuidado de los niños, los ancianos y los enfermos, la responsabilidad del empleo remunerado y las satisfacciones del esparcimiento. En este mundo los recursos que ahora se utilizan para la guerra y la destrucción se invierten en el desarrollo humano y el bienestar, las instituciones y los procesos de adopción de decisiones son abiertos y democráticos y todos los seres humanos se tratan con respeto y dignidad.”

29. La orientación de la estrategia de igualdad de género se basa en esta concepción y los valores correspondientes del sistema de las Naciones Unidas consagrados en el plan estratégico del PNUD. Además, los cambios en la estructura de la asistencia internacional derivados de la Declaración de París sobre la Eficacia de la Ayuda al Desarrollo, en particular la importancia asignada al sentido de propiedad nacional, han determinado que sea tanto más importante que el sistema de las Naciones Unidas promueva la igualdad de género de manera dinámica como parte de su apoyo a la capacidad nacional para el

desarrollo. Esta perspectiva también orienta la estrategia de igualdad de género.

4.2 Resultados de la gestión orientada a la igualdad de género

30. En el contexto de estos principios, los funcionarios superiores deben utilizar dos herramientas de gestión y prestar apoyo a la capacidad del personal operacional como fundamento de una mejor programación orientada a la igualdad de género. La primera de éstas son los equipos de coordinación de las cuestiones de género que deben establecerse en todas las oficinas, idealmente con el liderazgo del personal directivo superior, como el representante residente adjunto (véase el recuadro 3). La segunda herramienta es un plan de acción en materia de género para todas las oficinas²¹. También debería fomentarse la capacidad del personal del cuadro orgánico en relación con los conceptos y los conocimientos especializados necesarios para evaluar, fomentar y desarrollar la capacidad nacional para planificar el adelanto de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Estos requisitos se vigilan por conducto del marco de resultados institucional y se analizan más detenidamente en la sección 5.3 *infra*.

4.3 Prioridades operacionales e institucionales

31. Los componentes prácticos de la labor del PNUD en materia de igualdad de género pueden resumirse de la forma siguiente:

²⁰ Informe del Equipo de Tareas sobre educación y la igualdad entre hombres y mujeres del Proyecto del Milenio de 2005 titulado *Taking action: achieving gender equality and empowering women*, pág. 29.

²¹ Otra posibilidad es que los directores velen por que la igualdad de género se incorpore plenamente en el plan de acción de la oficina y en los planes sectoriales. De conformidad con las normas de desempeño de la política para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer de 2006 de la Junta de los jefes ejecutivos, estos planes de acción deberían incluir una declaración inequívoca en apoyo de la igualdad de género; entre una tercera parte y la mitad de las exposiciones de resultados deberían integrar la igualdad de género; y todos los datos deberían desglosarse por sexo o darse razones concretas para no hacerlo.

a. **A nivel operacional** el PNUD ha establecido objetivos claros y metas de desempeño que tienen en cuenta el género para la **coordinación** de las Naciones Unidas y sus **esferas programáticas**. Estos objetivos se basan en los ODM y se centran en el fomento de la capacidad nacional como la principal contribución del PNUD a su logro.

b. La responsabilidad de **coordinación** del PNUD brinda la oportunidad de aclarar y poner en práctica las vinculaciones intersectoriales en materia de género entre las cuatro esferas programáticas, en colaboración con asociados sectoriales y otros.

c. El PNUD trabajará en todas sus **esferas programáticas** en relación con iniciativas que ayuden a los asociados nacionales a establecer los tres siguientes conjuntos amplios de capacidad para alcanzar la igualdad de género:

- i. **Análisis y planificación macro-económicos más exactos y significativos en todos los sectores pertinentes** que reconozcan plenamente el papel de las relaciones entre los géneros en la vida económica y las contribuciones de la labor tanto remunerada como no remunerada (de la mujer) al crecimiento económico. Esto incluirá enfoques innovadores para el seguimiento y la vigilancia de la aplicación de políticas que tengan en cuenta el género como la elaboración de presupuestos con una perspectiva de género y la prestación de servicios públicos receptivos y consultivos a mujeres a fin de aumentar su productividad, reducir su pobreza, garantizar su seguridad, respaldar su contribución plena al crecimiento inclusivo, fortalecer sus opciones en materia de gestión ambiental y aumentar sus oportunidades y alternativas en todos los sectores. Estos servicios también permitirán poner fin a

la violencia basada en el género y reducir la propagación del VIH y el SIDA.

- ii. **Medidas firmes para garantizar una mayor participación de la mujer** en todos los sectores gubernamentales, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, en todos los niveles, tanto locales como descentralizados, y especialmente en puestos de adopción de decisiones.

- iii. **Disponibilidad máxima de información de calidad elevada** sobre las relaciones entre los géneros, los derechos de la mujer y la igualdad de género para los encargados de la adopción de decisiones, entre otras cosas mediante una mayor reunión, análisis y divulgación de datos y estadísticas desglosados por sexo y que guarden relación con el género²².

d. Estos enfoques programáticos amplios se basan en **mecanismos institucionales** firmes, a saber:

- i. Un liderazgo y una promoción activos por parte del personal directivo superior, respaldados por una gestión de los conocimientos, la comunicación y las prácticas de promoción significativas y racionales (sección VII);
- ii. Un marco de rendición de cuentas sólido, respaldado por mecanismos de seguimiento y presentación de informes adecuados (sección VII);
- iii. Desarrollo y gestión firmes de los recursos humanos (sección VIII);
- iv. Asignación de recursos administrativos y operacionales básicos y no básicos suficientes (sección IX); y
- v. Un enfoque sistemático y acumulativo de la vigilancia y evaluación (sección X).

²² Como norma general, toda la información estadística utilizada para las políticas y la planificación socioeconómicas debería desglosarse por lo menos por edad y género. No obstante, no toda la información estadística relativa a cuestiones de género puede desglosarse por sexo. Por ejemplo, los datos sobre la mortalidad materna no son susceptibles, por definición, al desglose (únicamente las mujeres pueden ser madres), pero sin embargo son muy importantes para la formulación de políticas con una perspectiva de género y se consideran "información que guarda relación con el género". Se alude a estos datos como "datos y estadísticas desglosados por sexo y que guardan relación con el género" y a menudo como "estadísticas de género".

B. OPERACIONES



V. COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

32. El papel del PNUD como organismo de financiación y administrador del sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas le da tanto una responsabilidad especial como una oportunidad única de trabajar con otras entidades de las Naciones Unidas para ejecutar su mandato sobre la igualdad de género.

33. La necesidad de mantener y fortalecer la inclusión de consideraciones relativas a la igualdad de género en todos los programas y procedimientos regionales y nacionales del PNUD es evidente. El PNUD continuará participando activamente con los asociados en el apoyo de la perspectiva de género al dirigir la iniciativa “Una ONU” y velando por que la experiencia así adquirida en relación con las cuestiones de género se refleje estratégicamente en las nuevas estructuras y en sus propias actividades complementarias.

5.1 Fortalecimiento de la gestión de coordinación, la rendición de cuentas, la capacidad y la gestión de los conocimientos

34. Como parte de los debates que se celebrarán próximamente para aumentar la eficacia de las funciones de los representante residentes y coordinadores residentes²³ y para fortalecer su propio marco general de rendición de cuentas, el PNUD establecerá claramente los logros esperados en relación con la incorporación de una perspectiva de género y examinará los

mecanismos que impulsen una mayor rendición de cuentas sobre los resultados en materia de igualdad de género.

35. Al aumentar los recursos a disposición de los representantes residentes y coordinadores residentes²⁴, el PNUD se esforzará activamente por garantizar la financiación suficiente para la coordinación de las actividades en favor de la igualdad de género.

36. El PNUD incluirá consideraciones sobre la igualdad de género y las dimensiones de la gestión de la incorporación de una perspectiva de género en los cursos de orientación para coordinadores residentes.

37. Además, de conformidad con los compromisos relativos a todo el sistema, los coordinadores residentes velan por²⁵:

- a. La formulación y aplicación de una estrategia de igualdad de género para la oficina del coordinador residente. Esta estrategia permitirá que el equipo de las Naciones Unidas en el país adopte consideraciones sobre la igualdad de género en el contexto de sus actividades generales, con programación conjunta cuando ello proceda²⁶;
- b. El aumento de la eficacia del personal especializado, los coordinadores y los grupos temáticos en materia de género, entre otras cosas, estableciendo mandatos claros, asegurando una capacitación adecuada,

²³ Véase el apartado b) del párrafo 133 del plan estratégico.

²⁴ Conforme a lo dispuesto en el informe de la revisión trienal amplia de la política de 2004, párrafo 42.

²⁵ Junta de los jefes ejecutivos, 2006, Política y estrategia de todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer; Asamblea General, 2007, Revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales para el desarrollo del sistema de las Naciones Unidas, A/C.2/62/L.4, párrafos 41 a 43.

²⁶ En particular, el coordinador residente velará por que todos los documentos de la estrategia incluyan declaraciones claras de apoyo a la igualdad de género en sus secciones introductorias y por que entre una tercera parte y la mitad de las declaraciones sobre resultados integren la promoción de la igualdad de género, de conformidad con la Política y estrategia de todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

Recuadro 3: La función del coordinador de cuestiones de género

La función del coordinador de cuestiones de género reviste importancia fundamental. En los casos en que esa función cuenta con los recursos y el apoyo suficientes de la administración, puede aportar una contribución importante a los resultados de la oficina en el país. Abarca todos los aspectos de la labor de una oficina, incluida la promoción, las comunicaciones, las finanzas y el presupuesto, la gestión de los recursos humanos, así como todos los aspectos del programa. El PNUD tiene un mandato completo sobre el coordinador de cuestiones de género que puede adaptarse a las circunstancias particulares de cada oficina. Esta función se cumple con eficacia mediante:

- La asignación de diversos componentes de la función a diferentes funcionarios, como el representante residente adjunto, personal de operaciones, un experto en género que trabaja en los programas y otros, coordinados por un miembro del equipo de gestión;
- El nombramiento de coordinadores de categoría superior y subalternos que trabajan juntos como equipo;
- La rotación de la función, para que todo el personal (hombres y mujeres) tenga la oportunidad de desempeñarse en esta capacidad;
- El nombramiento de un coordinador de cada dependencia de una oficina, coordinado por un miembro del equipo de gestión, que trabajan como grupo o pequeña comunidad de práctica; y
- El establecimiento del equilibrio entre los géneros en los equipos de coordinadores de cuestiones de género.

La experiencia ha demostrado que la práctica común de nombrar únicamente personal subalterno para esta función no es eficaz. Además, como se trata de una responsabilidad institucional y las mujeres no tienen necesariamente más conocimientos o más comprensión de las cuestiones de que se trata que los hombres, debe nombrarse coordinadores tanto hombres como mujeres y éstos deben participar activamente en iniciativas de fomento de la capacidad, coordinación y operacionales.

Los coordinadores de cuestiones de género no son necesariamente expertos técnicos en análisis de género. En los casos en que se necesite este tipo de conocimientos especializados, los directores superiores deben proveerlos.

suministrando el acceso a la información, manteniendo recursos suficientes y estables, y aumentando el apoyo y la participación del personal de categoría superior;

- c. El mejoramiento permanente de los mecanismos de rendición de cuentas con la inclusión de resultados intergubernamentales acordados sobre la igualdad de género e indicadores que tengan en cuenta el género en sus marcos estratégicos;
- d. El mejoramiento de la presentación de informes cualitativos y cuantitativos sobre la igualdad de género, incluidas las estadísticas desglosadas por sexo y de género;
- e. La prevención activa del acoso sexual en todos los equipos de las Naciones Unidas en los países;
- f. La inclusión en el informe anual del coordinador residente de información concisa y suficiente sobre los progresos alcanzados en cada una de los objetivos que figuran *supra*.

5.2 Funciones del personal directivo superior del PNUD

38. Se prestará atención a la responsabilidad del personal directivo superior de las oficinas del PNUD en los países de velar por el logro satisfactorio de las actividades operacionales que se describen en la sección siguiente de esta estrategia.

39. Las principales tareas relacionadas con el género del personal directivo superior de las oficinas del PNUD en los países incluyen las que se detallan a continuación (el seguimiento de los temas marcados con un asterisco se hará por conducto del marco institucional del plan estratégico):

- a. Velar por la formulación y aplicación por la oficina en el país de una estrategia de igualdad de género, con un componente de fomento de la capacidad, gestión de los conocimientos y planes de comunicación y promoción *;
- b. Velar por un mecanismo eficaz de incorporación de una perspectiva de género en la oficina (idealmente un equipo de coordinadores de cada dependencia, bajo la dirección del representante residente adjunto, véase el recuadro 3);
- c. Velar por el fomento activo de la capacidad del personal en materia de análisis de las cuestiones de género y la incorporación de una perspectiva de género*;
- d. Facilitar la participación del personal en la red mundial de conocimientos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer*;
- e. Velar por que el PNUD participe activamente en la labor del grupo temático en materia de género y en la incorporación de una perspectiva de género en otros grupos temáticos;
- f. Velar por que las consideraciones relativas a la igualdad de género se reflejen en la evaluación de los resultados y la competencia de los funcionarios y se haga un seguimiento activo;
- g. Velar por el progreso en favor del equilibrio entre los géneros en la oficina; y
- h. Asumir un papel dinámico en el establecimiento de la política de tolerancia cero para el acoso sexual en la oficina en el país.

5.3 Mejoramiento de las alianzas del sistema de las Naciones Unidas

40. El principal asociado del PNUD en cada país es el gobierno nacional. El representante residente y el coordinador residente y el director para el país habrán de prestar atención especial a que se establezca un diálogo sostenido y una corriente de información sobre cuestiones relativas a la igualdad de género con los ministerios de contraparte, con los encargados de la aplicación, la vigilancia y la presentación de informes de los ODM, y con el mecanismo nacional para la mujer.

41. A nivel mundial, un examen reciente de la colaboración en materia de cuestiones de género entre los fondos y programas de las Naciones Unidas reveló que todos comparten problemas semejantes a los detallados en esta estrategia. Estos son, entre otros: limitaciones de la capacidad de coordinación; liderazgo ambivalente en relación con esta cuestión de algunos funcionarios directivos superiores; falta general de incentivos y

rendición de cuentas; y permanentes limitaciones en la armonización de los procesos, que tienden a obstaculizar la corriente de recursos humanos y financieros, y especialmente de conocimientos²⁷. La renovación de asociaciones consolidará los mecanismos actuales para superar los desafíos colectivamente, sobre la base de la armonización, la complementación y la determinación de las sinergias.

42. El PNUD mantendrá sus asociaciones estratégicas con la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, la División para el Adelanto de la Mujer, la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, el UNIFEM y con organizaciones nacionales y mundiales de mujeres y representantes de movimientos de mujeres. Además, en la sección VI de la estrategia de igualdad de género se indican asociaciones específicas para cada una de las esferas programáticas.

²⁷ Oficina del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUM), 2007, *A Way Forward for Strengthening Coordinated Support for Gender Equality and Women's Empowerment*.



VI. OBTENER RESULTADOS: LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LAS ESFERAS PROGRAMÁTICAS

Como se indica en la sección IV, el PNUD prestará apoyo a los gobiernos para mejorar la capacidad de respuesta en materia de género en todas las esferas programáticas respecto de los tres temas amplios siguientes:

- **Sistemas gubernamentales normativos y de planificación y marcos financieros fortalecidos, que tienen en cuenta el género, entre otras cosas para la prestación de servicios sociales;**
- **Mayor capacidad de la mujer para participar en la planificación de políticas, la presentación de informes y el seguimiento y la evaluación de programas; y**
- **Mayor visibilidad y utilización de los datos relativos al género para lograr los objetivos anteriores.**

Se entiende claramente que las actividades que se ejecuten en relación con estos temas deberán prestar especial atención a la reducción de la violencia basada en el género, pues tiene consecuencias negativas sobre el logro de los ODM y afecta los derechos de la mujer.

43. El plan estratégico describe las actividades operacionales de cada esfera programática, a saber: la lucha contra la pobreza y el logro de los ODM, la gobernanza democrática, la prevención de crisis y la recuperación, y el medio ambiente y el desarrollo sostenible. Cada una de estas esferas guarda una estrecha relación con las demás y debe abordarse de forma integrada, entre otras cosas, con una perspectiva de género, teniendo en cuenta los múltiples vínculos que tienen entre sí.

44. Por ejemplo, se comprende cada vez más que la incidencia de la violencia basada en el género en todas las sociedades es una violación de los derechos humanos que debe abordarse como una cuestión central de la gobernanza democrática. En su estudio a fondo sobre todas

las formas de violencia basada en el género, el Secretario General ha dicho que, mientras siga existiendo la violencia contra las mujeres y las niñas, no podremos afirmar que estamos logrando progresos reales hacia la igualdad, el desarrollo y la paz²⁸. Es sabido que la violencia basada en el género es especialmente grave en el contexto de los desastres naturales y en las situaciones de conflicto y posteriores a éste. Aunque en general son bien conocidos bien los trastornos económicos que traen aparejados los conflictos y la violencia, las repercusiones concretas de la violencia basada en el género sobre estos trastornos económicos en situaciones que no son de conflicto no suelen ser un factor que se tenga en cuenta en el análisis o en las actividades de desarrollo²⁹. Es

²⁸ Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer, Informe del Secretario General, 2006, A/61/122/Add.1.

²⁹ "Esta afirmación general tiene excepciones importantes. Véanse las referencias concretas a los costos económicos y sociales de la violencia basada en el género en A. Morrison, M. Ellsberg y S. Bott, junio de 2005, *Preventing and Responding to Gender-Based Violence in Middle and Low-Income Countries: A Global Review and Analysis*, World Bank Policy Research Working Paper No. 3618. Véase también el informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre las formas de violencia contra la mujer; y la siguiente afirmación contenida en el sitio web del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA): "También es alto el costo [de la violencia basada en el género] para los países: mayores gastos en atención de la salud; demandas ante los tribunales, denuncias policiales y dificultades en la escuela; además de pérdidas en el nivel educacional y la productividad. En 1996, la violencia doméstica en Chile costó a las mujeres pérdidas de ingresos por un monto de 1.560 millones de dólares, más del 2% del PIB del país. Una encuesta realizada en la India indicó que después de un incidente de violencia, en promedio una mujer pierde siete días de trabajo. La violencia doméstica es el mayor riesgo de salud para las mujeres australianas en edad de procrear y causa pérdidas económicas por valor de unos 6.300 millones de dólares por año. En los Estados Unidos, esa cifra es de unos 12.600 millones de dólares anuales. Las instituciones financieras internacionales también han comenzado a tomar nota. Por ejemplo, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) está abordando la violencia por motivos de género en sus carteras de préstamos".

necesario comprender en forma más general que cuando las familias son objeto de un estado endémico de violencia y crisis, las consecuencias se sienten sobre la vida económica de toda la comunidad y el país. Para eliminar la violencia basada en el género es necesario adoptar disposiciones jurídicas combinadas con intervenciones sociales y económica³⁰.

45. En vista de ello y en su calidad de miembro del Comité Permanente entre Organismos y presidente de la Iniciativa Medidas de las Naciones Unidas para acabar con la violencia sexual en situaciones de conflicto armado, el PNUD prestará apoyo a enfoques multisectoriales y de distintos organismos que aborden las numerosas necesidades de los sobrevivientes de la violencia sexual. Trabjará en favor del establecimiento de mecanismos de prevención que fomenten la igualdad de género, reduzcan los riesgos y la vulnerabilidad de las mujeres y las niñas y aseguren el estado de derecho y el acceso imparcial y equitativo a la justicia. Las iniciativas se centrarán en el fortalecimiento de la capacidad de los gobiernos para que asuman su obligación de prevención³¹.

46. Todos los aspectos de la labor del PNUD en materia de lucha contra la pobreza y logro de los ODM, reformas de la administración pública, descentralización, reformas de los sistemas electorales, fortalecimiento legislativo, reformas constitucionales, reformas de los sectores judicial y de la seguridad,

programación de la prevención de crisis y la recuperación, y medio ambiente y desarrollo sostenible, constituyen oportunidades importantes para abordar la cuestión de la violencia basada en el género. Ningún otro organismo tiene un mandato que le ofrezca tantas oportunidades de realizar avances en la lucha contra este flagelo.

47. Aunque en general es bien sabido que las cuestiones del VIH y el SIDA y una serie de problemas vinculados con el clima y la energía plantean retos al crecimiento económico y el desarrollo, sus vinculaciones con los derechos de la mujer, los desastres y los conflictos son menos conocidas. La tasa de transmisión del VIH y el SIDA está relacionada directamente con la situación de las mujeres y las niñas en la sociedad (y su capacidad para abstenerse de relaciones sexuales o negociar relaciones sexuales seguras) y se exagera considerablemente durante las crisis y los conflictos. Las mujeres que viven en condiciones de movilidad y autonomía restringidas están en peores condiciones que los hombres para responder a los desastres ambientales³² y es más probable que los planificadores y encargados de la adopción de decisiones no tengan en cuenta sus conocimientos e ideas sobre la adaptación al cambio climático y la mitigación de sus efectos.

48. Para millones de mujeres de todo el mundo las crisis de la violencia basada en el género y del VIH están estrechamente vinculadas, puesto que una exagera la otra

³⁰ "La violencia [basada en el género] y todas las formas de acoso y explotación sexuales... son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas. Esto puede lograrse con medidas legislativas y con actividades nacionales y cooperación internacional en esferas tales como el desarrollo económico y social, la educación, la atención a la maternidad y a la salud y el apoyo social." Véase Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 1993, Declaración y Programa de Acción de Viena, A/CONF.157/23, párr. 18.

³¹ Además, al respaldar las iniciativas que tratan de las necesidades en materia de seguridad económica de las víctimas y los sobrevivientes de la violencia basada en el género, el PNUD podría respaldar y poner de relieve la cuestión del acceso de la mujer a los bienes y las oportunidades económicas y velar por que las mujeres se beneficien en pie de igualdad con los hombres de los programas posteriores a la reconstrucción. Mediante un enfoque integrado y coordinado, el PNUD podría movilizar todo el sistema de las Naciones Unidas sobre el terreno para prevenir, encarar y reducir la violencia sexual por conducto de un enfoque conjunto de planificación, promoción y acción. El Programa de ocho temas tiene por objeto fortalecer el acceso de la mujer a la justicia por medio de la incorporación de una perspectiva de género en las iniciativas para fortalecer el sistema de justicia penal y, en particular, los procesos de reforma del sector de la seguridad. Las estrategias para erradicar la violencia basada en el género pueden basarse en las distintas prácticas aplicadas en todo el mundo.

³² En muchas ciudades afectadas por el tsunami del Océano Índico murieron muchas más mujeres que hombres debido a causas relacionadas con su condición social relativamente baja (vestimentas que limitaban sus movimientos; dificultad para correr, trepar árboles o nadar; imposibilidad de salir de sus casas, etc.). El desequilibrio de género resultante planteó una serie de preocupaciones para los hombres, que tuvieron que asumir nuevos papeles en la crianza de los niños. Asimismo, se tradujo en una carga adicional para las pocas mujeres sobrevivientes en las ciudades más seriamente devastadas por el tsunami.

creando un círculo vicioso de discriminación, estigma, temor, abusos de los derechos humanos y, en última instancia, muerte.

49. De conformidad con la declaración sobre la misión del PNUD sobre la igualdad de género y los párrafos 119 y 120 del plan estratégico, las actividades emprendidas en el marco de las

cuatro esferas programáticas del PNUD procurarán acelerar el progreso hacia el desarrollo humano y los ODM por medio del adelanto de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en el marco de los parámetros amplios establecidos para todas las esferas programáticas y las esferas de resultados clave que se detallan *infra*.



6.1 Lucha contra la pobreza y logro de los ODM

50. El PNUD determinará y pondrá en práctica iniciativas específicas para que el desarrollo amplio y equitativo previsto en el plan estratégico y fundado firmemente en el paradigma del desarrollo humano incluya las necesidades y aportaciones de la mujer, en particular de las mujeres pobres.

Promover el crecimiento inclusivo, la igualdad entre los géneros y el logro de los ODM

51. Al incluir el logro de los ODM en las estrategias nacionales de desarrollo, el PNUD desempeñará un papel proactivo en el apoyo a los órganos nacionales para que incorporen la perspectiva de género necesaria, prestando atención especial a cuatro ámbitos: instrumentos de macroplanificación que incorporen el análisis de género y resultados específicos en materia de igualdad de género, el trabajo no remunerado de la mujer, las inversiones públicas que tengan en cuenta el género y el análisis de datos con una perspectiva de género. A continuación se describen estos ámbitos.

A. Instrumentos de macroplanificación que integran el análisis de género y resultados específicos en materia de igualdad de género

a. Muchos aspectos de la planificación macroeconómica, incluidos los planes nacionales de desarrollo, los acuerdos

comerciales, la gestión de las distintas modalidades de asistencia, la gestión de la deuda y las políticas tecnológicas, tienen repercusiones sobre la igualdad de género. Además, los resultados de estas intervenciones normativas pueden restringirse o ampliarse según el grado en que reconozcan, tengan en cuenta y aprovechen las relaciones y las diferencias entre los géneros. Los análisis de género recientes de documentos de lucha contra la pobreza y los planes de desarrollo de países pobres muy endeudados indican que la atención prestada a las cuestiones de género no es sistemática en todos los documentos³³ y se centra en el análisis de los sectores sociales. Hay escaso reconocimiento de las sinergias entre la reducción de las desigualdades basadas en el género y el mantenimiento de un entorno macroeconómico estable.

b. Así pues, en colaboración con sus asociados, el PNUD prestará apoyo al fomento de la capacidad de los agentes estatales y no estatales para velar por una mayor visibilidad y conciencia de las vinculaciones entre la igualdad de género, el crecimiento económico y la reducción de la pobreza, y para adoptar medidas concretas que adelanten la igualdad de género sobre la base de una mayor comprensión y visibilidad. Esto incluirá el fomento de la capacidad para el seguimiento de la presupuestación que tiene en cuenta las cuestiones de género³⁴.

³³ En general, los análisis de género que figuran en la sección de diagnóstico no se reflejan en las secciones de asignación de prioridades de políticas, presupuestación, ejecución, seguimiento y evaluación. Por consiguiente, son imposibles de aplicar.

³⁴ La evaluación de las necesidades en cuestiones de género del PNUD podría ser útil. Se trata de una herramienta de cálculo de los costos formulada para ayudar a los gobiernos a estimar las consecuencias presupuestarias de una amplia gama de prioridades normativas que tienen en cuenta las cuestiones de género y para que los donantes determinen las necesidades de recursos en este ámbito. Actualmente se está poniendo a prueba en las Direcciones Regionales de África y de Asia y el Pacífico.

B. El trabajo no remunerado de la mujer: un elemento invisible aunque fundamental de la planificación económica

a. Como se mencionó *supra*, se tiene cada vez mayor conciencia de la importante participación de la mujer en la producción económica y como motor del crecimiento económico mediante el consumo. Al mismo tiempo, el trabajo no remunerado de la mujer sigue siendo invisible para la conciencia del público y las principales iniciativas de desarrollo³⁵. Hay cada vez más pruebas de que estas tareas no remuneradas, especialmente el cuidado de la familia, tienden a intensificar la pobreza y la inseguridad de la mujer. Todo ello a pesar de que el resultado de dichas tareas (la socialización, el fortalecimiento y el cuidado de la fuerza de trabajo actual y futura) es un factor decisivo de la productividad nacional. Esto tiene serias consecuencias para el logro de las metas de los ODM relativas a la reducción del hambre y la pobreza, la educación, la igualdad de género, la mortalidad infantil, la mortalidad materna, el VIH y el SIDA, el agua y el saneamiento, y otros (ODM 1 a 7). Los servicios de cuidado de otras personas suelen tener una prioridad baja en los análisis económicos de la “economía real” y se excluyen de las cuentas nacionales y el cálculo del producto nacional bruto (PNB) porque no están monetizados. Esta invisibilidad inhibe la capacidad de los gobiernos de formular políticas nacionales plenamente realistas y de promover el verdadero empoderamiento económico y político de la mujer.

b. La mayor incorporación de las mujeres en la fuerza de trabajo remunerada, una tendencia en casi todo el mundo, ha reducido el tiempo disponible de éstas para el cuidado no remunerado de la familia y las comunidades. Aunque la disminución de la fecundidad en muchas regiones significa que hay menos niños que cuidar, el envejecimiento demográfico en algunos países y las importantes crisis sanitarias en otros han intensificado la necesidad de

servicios de cuidado de otras personas. En muchos países en desarrollo en que los servicios de salud pública se han debilitado gravemente durante las décadas de reforma económica y estatal o a causa de conflictos, una gran parte de la carga del cuidado de otros ha recaído en las mujeres y niñas pobres. A la inversa, está creciendo el sector de los servicios remunerados de cuidado de personas en muchas economías, especialmente en las de los países más desarrollados, en parte como resultado de la mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo remunerada. Estos servicios emplean a muchas mujeres, incluidas mujeres migrantes. La calidad de la atención y la remuneración y las condiciones de trabajo de las personas que cuidan de otras se han convertido en importantes cuestiones de política. Los servicios remunerados de cuidado de personas suelen estar mal pagados y ser de baja calidad, lo que afecta adversamente tanto a los que brindan el cuidado como a los que lo reciben.

c. Un enfoque del desarrollo y de la lucha contra la pobreza basado en las capacidades exige que el PNUD preste más atención al trabajo remunerado y no remunerado en la formulación de políticas para el logro de los ODM. El PNUD prestará apoyo a la investigación de la carga del cuidado de personas en los países en desarrollo en que los mercados de trabajo son menos estructurados y el suministro de servicios sociales del Estado es más frágil, y a la determinación de la combinación de políticas necesarias para reducir, respaldar y redistribuir la tarea del cuidado de personas en aras del bienestar general y la igualdad de género. Se prestará atención especial a los países más afectados por la pandemia del VIH y el SIDA.

C. Inversiones públicas que tengan en cuenta el género

a. Los cambios en los enfoques mundiales de la cooperación para el desarrollo³⁶ y las

³⁵ El trabajo no remunerado de la mujer incluye el trabajo en el hogar y en actividades productivas de la familia en los sectores agrícola y comercial, tanto estructurados como no estructurados. Estas tareas compensan a las familias por la prestación limitada de servicios sociales y contribuyen indirectamente a la productividad y el crecimiento nacionales al permitir que los trabajadores se recuperen y vuelvan al trabajo todos los días a un costo mínimo para los empleadores o el Estado, y al socializar a la generación siguiente de trabajadores.

³⁶ Incluido el consenso alcanzado en relación con los ODM en 2000, la Declaración de París sobre la Eficacia de la Ayuda al Desarrollo de 2005 y la puesta en marcha de las estrategias de lucha contra la pobreza y los enfoques sectoriales en la década de 1990.

reformas presupuestarias en curso³⁷ plantean nuevos retos y oportunidades para el logro de resultados en materia de igualdad de género aun si no hay suficientes procedimientos y herramientas para hacer el seguimiento del progreso. En el ámbito de la financiación pública, el PNUD incrementará su apoyo a los planes y marcos de inversión coherentes con los ODM por medio de la ampliación y el fortalecimiento de la utilización de las técnicas de presupuestación que tienen en cuenta el género. Éstas abarcarán tanto los ingresos como los gastos, prestando atención especial, entre otras cosas, a las formas participatorias de reglamentación y evaluación en los niveles local y nacional y el examen de las repercusiones de las políticas tributarias sobre las cuestiones de género. Este apoyo contribuirá a un papel más destacado del PNUD en la intermediación del diálogo normativo sobre las consecuencias en materia de género de las reformas tributarias a nivel mundial, regional y local.

D. Análisis de datos con una perspectiva de género

a. Al prestar apoyo a los gobiernos para decidir sobre la distribución relativa de recursos entre los distintos sectores (incluidas las compensaciones entre los sectores y el equilibrio entre las prioridades económicas “tradicionales” y las cuestiones más amplias del desarrollo humano), es fundamental tener en cuenta las repercusiones de las decisiones sobre las cuestiones de género. Si es que ha de mantenerse la perspectiva del desarrollo humano, este análisis debe basarse en la verdadera situación de las mujeres y los hombres sobre el terreno, aun si se realiza con un alto grado de abstracción. Si bien se dispone de muchos análisis integrales de este tipo³⁸, se

los incorpora sólo de manera incompleta en la mayor parte de la planificación del desarrollo.

b. Además, aunque generalmente se reconoce la permanente fragilidad estatal en muchos países y la calidad deficiente de los servicios sociales³⁹, pocas veces se incorporan en las decisiones de planificación las repercusiones de las cuestiones de género⁴⁰. En particular, se necesita una mayor comprensión de los límites al crecimiento que impone la restricción de los derechos económicos y sociales y de las oportunidades de las mujeres.

c. El PNUD prestará apoyo al fomento de la capacidad nacional para hacer el seguimiento de los compromisos de los donantes y los gobiernos en materia de igualdad de género en el contexto de la nueva arquitectura de la asistencia, para utilizar indicadores internacionales que tienen en cuenta el género que respondan a las necesidades locales y para incorporar un conjunto más amplio de indicadores de seguimiento del logro de los ODM. En este contexto el PNUD seguirá trabajando para mejorar la presentación de informes sobre el desarrollo humano mediante el examen y la elaboración del índice de desarrollo relacionado con el género y del índice de empoderamiento de la mujer.

d. El PNUD prestará apoyo al aprendizaje de los gobiernos acerca del papel del trabajo no remunerado de la mujer facilitando el acceso a fuentes y métodos innovadores de reunión de datos, incluidos encuestas sobre el uso del tiempo y sistemas de vigilancia de base comunitaria. En particular, el PNUD prestará apoyo al fomento de la capacidad nacional para utilizar dichos datos en todos los mecanismos de planificación, incluida la prestación de

³⁷ Como el apoyo presupuestario general, la presupuestación orientada al desempeño y la presupuestación plurianual.

³⁸ Entre éstos, el informe del Equipo de Tareas del Proyecto del Milenio sobre el tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio mencionado *supra* y los Informes sobre Desarrollo Humano anuales.

³⁹ Como se analiza más detenidamente en la sección sobre gobernanza democrática *infra*.

⁴⁰ Por ejemplo, los indicadores agregados de los países de ingresos medianos, en general mejorados, muchas veces ocultan las deficiencias de la prestación de servicios sociales en los niveles subestatales y las disparidades crecientes entre ricos y pobres. La capacidad para abordar esta deficiencia es limitada, en parte porque pocas veces se tiene en cuenta en el análisis el papel preponderante que desempeña la mujer en el cuidado de su familia (a veces llamada “economía asistencial”) y, en consecuencia, como consumidora de servicios sociales. Se necesitan no solamente análisis diferenciados de los países de ingresos medianos, los países de ingresos bajos y los países menos adelantados, y de los distintos grupos sociales dentro de estos países, sino también una comprensión clara de las interrelaciones entre los servicios sociales, el crecimiento económico y las relaciones entre los géneros.

asistencia a las oficinas nacionales de estadística y los mecanismos nacionales en favor de la mujer.

e. Como condición previa fundamental para el análisis y el seguimiento eficaces, el PNUD invertirá en la elaboración de parámetros de referencia desglosados por género y pertinentes a las cuestiones de género al iniciar toda intervención, a fin de que la medición del progreso y la presentación de informes sea provechosa.

Fomentar la globalización inclusiva

52. El PNUD ha trabajado activamente en el fomento de la capacidad nacional para analizar las tendencias y políticas comerciales y sus efectos sobre la lucha contra la pobreza y el desarrollo humano. El eje de este apoyo ha sido velar por que el proceso de globalización beneficie a todos los países e incluya y respalde los compromisos contraídos en relación con los ODM. A este respecto, el PNUD velará por que no se excluya a las mujeres como beneficiarias y se las compense por los efectos negativos resultantes de los acuerdos comerciales, ajustando el apoyo cuando sea necesario para lograrlo.

53. El PNUD incorporará los resultados de sus extensas investigaciones sobre los efectos de las políticas de liberalización del comercio sobre las cuestiones de género en el apoyo que presta a órganos nacionales y regionales. Mientras que estas políticas, muchas de las cuales se han traducido en el establecimiento de zonas francas industriales en países en desarrollo, han llevado a nuevas oportunidades empresariales y de empleo para las mujeres y a muchos beneficios resultantes del aumento de los ingresos, las investigaciones también indican que las mujeres deben afrontar ciertos costos, como peligros para la salud, desigualdad de acceso a los recursos financieros y el asesoramiento empresarial, y discriminación salarial. Estas oportunidades empresariales y de empleo también se han traducido en un mayor esfuerzo para la mujer en relación con las obligaciones domésticas que a

menudo han traído aparejadas reducciones netas del bienestar general de las mujeres y sus familias.

54. El PNUD prestará asistencia a órganos nacionales y regionales para que negocien y gestionen las dimensiones de la igualdad de género de los acuerdos comerciales y fomenten la capacidad de las mujeres para contribuir directamente a estas negociaciones. Se ocupará especialmente de las necesidades de las mujeres empresarias y trabajará con los asociados nacionales para determinar intervenciones en apoyo del establecimiento de empresas de propiedad de mujeres y del crecimiento de sus microempresas para que se conviertan en empresas pequeñas, medianas o de mayor tamaño.

55. El PNUD prestará apoyo a órganos nacionales y regionales para que aborden las consecuencias mutuas entre las relaciones de género y la liberalización comercial y financiera, entre otros, en los ámbitos del derecho de propiedad intelectual, las políticas de inversión, la migración y las remesas, centrándose especialmente sus repercusiones sobre las empresas y el empleo de mujeres, y la remuneración, las normas laborales y las condiciones de trabajo justas y equitativas.

Mitigar los efectos del VIH y el SIDA sobre el desarrollo humano

56. La desigualdad de género es uno de los motores fundamentales de la epidemia del SIDA. Incrementa la vulnerabilidad de las mujeres y los hombres a la infección por el VIH y aumenta la carga del SIDA para las mujeres y las niñas. Desde que se desató la epidemia ha aumentado el número de mujeres que viven con el VIH, que en 2006 representaban la mitad de todos los infectados por el VIH. En África subsahariana el impacto del SIDA ha afectado desproporcionadamente a las mujeres: éstas constituyen el 61% de los adultos que viven con el VIH. En el grupo de edad de 15 a 24 años, esta disparidad es aun mayor: las mujeres y muchachas tienen una probabilidad hasta seis veces mayor que los hombres y muchachos de

la misma edad de estar infectados con el VIH. Las consecuencias de la epidemia son peores para las mujeres y las niñas que cargan con la función y el peso fundamentales de brindar cuidado a las familias y comunidades afectadas por el SIDA, muchas veces en detrimento de sus oportunidades económicas y de educación.

57. En su calidad de copatrocinador del Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), el PNUD es el encargado de las iniciativas del sistema de las Naciones Unidas destinadas a abordar las dimensiones de derechos humanos y de género de la epidemia del SIDA. El PNUD fomenta la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y los grupos vulnerables como prioridades decisivas para reducir las condiciones de vulnerabilidad al VIH y mitigar los efectos del SIDA. El PNUD se ha asociado con el UNIFEM, el UNFPA, la Coalición Mundial sobre la Mujer y el SIDA y la secretaría y los copatrocinadores del ONUSIDA para fomentar la igualdad de género y la equidad en la respuesta al SIDA.

58. El Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, que ha abordado el VIH y el SIDA específicamente en el contexto de la consolidación de la paz en situaciones de conflicto y posteriores a éste, reafirma “la importancia de dar una respuesta internacional coordinada a la pandemia del VIH/SIDA, dado que los efectos de ésta podrían hacerse sentir cada vez más en las situaciones de inestabilidad social y de emergencia”⁴¹.

59. Para que las respuestas nacionales al SIDA aborden las vinculaciones decisivas con las cuestiones de género, el PNUD fomentará el análisis de la epidemia del SIDA y las evaluaciones de los programas nacionales de lucha contra el SIDA desde una perspectiva de género. Las iniciativas incluirán la prestación de apoyo para la integración de enfoques que

tienen en cuenta el género en las estrategias, los planes operacionales y los presupuestos de lucha contra el SIDA. Otras formas de asistencia serán el fomento de la participación significativa de mujeres que viven con el VIH y grupos expertos en cuestiones de género en los foros de coordinación en materia del SIDA y la elaboración, la ejecución y la evaluación de los planes de lucha contra el SIDA. Las iniciativas destinadas a abordar las dimensiones de género de la enfermedad también incluirán la promoción de los derechos de la mujer a la herencia y la propiedad en el contexto del SIDA; el empoderamiento económico de las mujeres que viven con el VIH y el fomento de la capacidad de redes de mujeres seropositivas; la reducción del estigma y la discriminación contra las mujeres que viven con el VIH y las poblaciones vulnerables; medidas para abordar las vinculaciones entre la trata de mujeres y niñas y el VIH; estrategias para mitigar los efectos de las obligaciones de cuidado y atención de otras personas sobre las mujeres y las niñas; la atención de las necesidades concretas de hombres y niños y el fomento de su participación para defender la igualdad de género y la eliminación de la violencia contra la mujer.

Asociados

60. Al poner en práctica estas actividades, el PNUD colaborará con el Banco Mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, la secretaría y los copatrocinadores del ONUSIDA, el UNIFEM, las comisiones económicas regionales de las Naciones Unidas, los bancos regionales de desarrollo, BRIDGE y la International Association for Feminist Economists, entre otros.

⁴¹ Resolución 1308 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

6.2 Gobernanza democrática

61. Las actividades del PNUD destinadas a fortalecer las instituciones básicas de la gobernanza democrática, desde el nivel central hasta los niveles locales, contribuirán a establecer procesos participatorios en condiciones de auténtica igualdad y servicios públicos que tengan en cuenta el género, vinculados con el logro de los ODM. El PNUD facilitará una mayor comprensión y aceptación de que, por definición, las estructuras de gobernanza que no se traduzcan en la participación igualitaria de hombres y mujeres o en el goce idéntico de los beneficios de las intervenciones estatales, no son ni inclusivas ni democráticas.

Fomentar la participación inclusiva

62. La democracia inclusiva implica la participación de todos los agentes sociales, incluidas las mujeres, en el diálogo público sobre políticas y la adopción de decisiones. Además, exige la participación activa de las mujeres en la adopción de decisiones en todos los poderes del Estado. Si bien en unos pocos países se ha logrado aumentar la representación de mujeres en los órganos legislativos, se han registrado escasos logros en el establecimiento de una comprensión común entre todos los parlamentarios acerca del papel de la igualdad de género en el desarrollo nacional. En la mayoría de los países, prácticamente no se han registrado cambios en muchos poderes del Estado en relación con la comprensión de la igualdad de género como principio de la gobernanza y motor del

desarrollo, ni en la importancia asignada a la paridad de género. Así pues, uno de los principales objetivos es incrementar el número de mujeres que participan en los mecanismos estatales en todos los niveles y, a este respecto, el PNUD se centrará en el apoyo a la contratación de una mayor proporción de mujeres en el poder ejecutivo y en el fortalecimiento de su capacidad.

63. Un mayor número de mujeres en el gobierno no garantiza por sí sólo la gobernanza inclusiva o participatoria, pues tanto las mujeres como los hombres cargan con el peso de actitudes y comportamientos discriminatorios. Otro objetivo importante es contribuir al aumento de la capacidad de los funcionarios de la administración pública, tanto hombres como mujeres, para que trabajen teniendo en cuenta el género, lo que es, por definición, tanto inclusivo como participatorio, para velar por que la perspectiva de la mujer se incluya deliberadamente en el diálogo y las actividades normativas nacionales y garantizar la igualdad de acceso de las mujeres a los activos y recursos⁴².

64. Del mismo modo, se necesitan estrategias destinadas específicamente a trabajar con los agentes políticos centrales, como los partidos políticos y los órganos constitucionales y legislativos, para aumentar su conciencia y su liderazgo en materia de cuestiones de género (entre otras cosas mediante su labor sobre presupuestación que tiene en cuenta el género)

⁴² Véase también el análisis de la paridad de género que figura en la sección VIII de esta Estrategia.

fomentando la adopción de medidas positivas para alcanzar la paridad de género y alentando activamente el surgimiento de dirigentes mujeres. Ello incluye el asesoramiento que tenga en cuenta el género sobre diseño electoral, legislación sobre partidos políticos y otros aspectos de la gestión electoral. A nivel mundial, el PNUD trabajará en estrecha colaboración con asociados para elaborar herramientas técnicas basadas en enfoques prácticos que brinden un conjunto de posibles medidas que aborden el problema de la exclusión de las mujeres como votantes y candidatas. La labor del PNUD con los medios de difusión, la reglamentación del acceso a la información y el apoyo a las iniciativas en materia de gobernanza electrónica deben tener en cuenta el género, para que las mujeres, en particular las mujeres pobres, tengan acceso a los canales de comunicación y participen eficazmente en el diálogo de políticas y la adopción de decisiones.

Fortalecer la rendición de cuentas y la respuesta de las instituciones gubernamentales

65. Al promover la participación cívica más firme en los niveles local, regional y nacional, el PNUD trabaja en favor de la gobernanza económica significativa, especialmente en favor de los sectores sociales más pobres, las mujeres,

los jóvenes, las personas con discapacidad y los pueblos indígenas. La prestación de servicios públicos equitativos y que tienen en cuenta el género y la reglamentación de los servicios y de la administración pública son factores fundamentales para que dichos servicios permitan reducir la pobreza y establecer estructuras democráticas inclusivas. También es decisivo reconocer el importante papel que desempeñan todas las formas de estructura de gobierno local al adaptar todas las formas de servicios públicos a los distintos grupos de población. Al trabajar a nivel del gobierno local, el PNUD velará por el establecimiento de la capacidad para asegurar la prestación de servicios a las mujeres, así como a los hombres.

66. Se reconoce cada vez más que la mayor prevalencia e intensidad de la violencia basada en el género en todas las sociedades es un problema fundamental y urgente de derechos humanos, que tiene consecuencias sobre todos los aspectos del desarrollo, incluida la gobernanza democrática. Mejorar la calidad y prestación de servicios jurídicos y de seguridad que tengan en cuenta el género para la mujer reviste importancia primordial. Ello implica trabajar con los gobiernos nacionales y locales, especialmente con sus servicios de seguridad, ya sea en entornos posteriores a un conflicto o



de otra índole. Se elaborarán herramientas mundiales para comprender mejor las maneras de encarar la violencia basada en el género, documentar las iniciativas en curso y las mejores prácticas, y aclarar las funciones de los distintos asociados interinstitucionales en la respuesta a este desafío de la gobernanza.

67. Se pondrán en marcha iniciativas emblemáticas en colaboración con asociados como el UNIFEM para diseñar herramientas e intervenciones que aseguren que las reformas parlamentarias, de los servicios públicos, judiciales o de descentralización respaldadas por el PNUD permitan a los funcionarios públicos comprender y abordar los obstáculos de género que impiden el acceso y la participación plenos de la mujer en la gobernanza.

Basar las prácticas de gobernanza democrática en los principios internacionales, incluida la igualdad de género

68. El PNUD prestará apoyo al aumento de la capacidad nacional para cumplir las obligaciones en materia de igualdad de género de todos los convenios, convenciones y tratados internacionales. Seguirá prestando asistencia en respuesta a las peticiones de los países que desean ratificar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer o presentar los informes correspondientes al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, y ajustar su legislación y políticas nacionales a sus disposiciones. Además, ayudará a los países a aplicar las disposiciones de la Plataforma de Acción de Beijing y la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad relativa a la mujer, la paz y la seguridad.

69. En particular, se procurará contribuir a la

comprensión internacional de los efectos del derecho consuetudinario, la justicia basada en la religión y los mecanismos oficiosos de justicia sobre los compromisos en materia de igualdad de género. Los gobiernos locales son ámbitos importantes en que se puede compatibilizar estas posiciones, en que se analizan las cuestiones de tradición respecto de la modernización y de la adopción de decisiones centrales respecto de las locales. El apoyo a los gobiernos locales para resolver estos dilemas brinda una oportunidad y un reto decisivos para el fomento de la capacidad de gobernanza que tiene en cuenta el género.

70. Es importante que al basar las actividades nacionales en los principios internacionales se preste apoyo a las legislaturas para que incorporen las disposiciones mundiales en los marcos legislativos nacionales. El apoyo a la reforma judicial para que la legislación se estructure plenamente en el marco del estado de derecho que tiene en cuenta el género es igualmente importante. El PNUD prestará apoyo al intercambio de información y la capacitación del personal legislativo y judicial para que las normas de igualdad de género establecidas tengan mayor exposición y se incorporen cabalmente en las prácticas nacionales.

Asociados

71. El PNUD colaborará con la División para el Adelanto de la Mujer, el UNIFEM, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH), la Comisión Huairou, la Unión Interparlamentaria, el Instituto Internacional de Democracia y Asistencia Electoral y otros.

6.3 Prevención de crisis y recuperación

72. Para que sean plenamente inclusivas y sostenibles, la prevención de crisis y la recuperación en casos de desastre y de conflicto exigen la participación de las mujeres, la atención de las preocupaciones específicas de las mujeres y el compromiso con la igualdad de género. Los desastres y los conflictos alteran o destruyen las instituciones y los sistemas básicos de una sociedad. Aunque tanto hombres como mujeres padecen estos trastornos, la situación relativamente más desfavorecida de las mujeres, sus obligaciones y responsabilidades sociales especiales y en particular su exposición a la violencia basada en el género determinan que los trastornos les afecten de manera diferente que a los hombres (véase el recuadro 4). Las crisis se traducen en un aumento desproporcionado tanto de su carga económica y social como de su vulnerabilidad a la violencia y la explotación. Sin embargo, las mujeres y las tareas de cuidado de personas de las que son las principales encargadas, son indispensables para el restablecimiento de la cohesión social. Así pues, la posibilidad de que la comunidad se recupere plenamente es mayor si se presta la debida atención a las diferentes necesidades de mujeres y hombres.

73. Las dimensiones de igualdad de género en esta esfera se analizan detenidamente en la estrategia de la Dirección de Prevención de Crisis y de Recuperación⁴³ y se resumen en su Programa de ocho temas. Estas prioridades se

detallan *infra*. El anexo V contiene el texto completo del Programa de ocho temas.

Mejorar la capacidad de gestión de los riesgos de conflicto y desastre

74. La experiencia indica que las organizaciones de mujeres a menudo reconocen la inminencia de un conflicto y tienen las redes, la fuerza moral y la capacidad para aportar contribuciones importantes a fin de prevenirlo. Las mujeres también tienen la capacidad y los conocimientos para ejercer influencia sobre los procesos y las estrategias de reducción de los riesgos de desastre y recuperación de éstos. No obstante, muchas veces se hace caso omiso de sus opiniones y no se recurre a sus redes en los procesos oficiales de adopción de decisiones.

75. En consecuencia, las herramientas, los marcos y los instrumentos de prevención, reducción, mitigación y recuperación de los conflictos y los riesgos de desastre podrían beneficiarse mediante un fuerte componente de género. Las iniciativas del PNUD fomentarán la participación de la mujer en todos los diálogos sobre la creación de soluciones para la gestión del riesgo de desastre y la prevención de conflictos. El PNUD procurará fortalecer la capacidad nacional para el análisis de las cuestiones de género relacionadas con las crisis, entre otras cosas mediante la incorporación de estadísticas de género en las evaluaciones de los riesgos, los efectos y las necesidades en casos de desastre.

⁴³ Dirección de Prevención de Crisis y de Recuperación, 2007, *Bureau Strategy 2007-2011*.

Recuadro 4: Iniciativa de las Naciones Unidas contra la violencia sexual en los conflictos armados

La **Iniciativa de las Naciones Unidas contra la violencia sexual en los conflictos armados**, presidida por el PNUD, es una nueva y prometedora intervención. Conocida en general como la “Iniciativa de la ONU”, se trata de una actividad concertada de 12 órganos de las Naciones Unidas destinada a mejorar la coordinación y la rendición de cuentas, ampliar la programación y las actividades de promoción, y respaldar las iniciativas nacionales de prevención de la violencia basada en el género y responder satisfactoriamente a las necesidades de los sobrevivientes. La Iniciativa es una respuesta a los llamamientos de organizaciones de derechos de la mujer, organizaciones no gubernamentales y sobrevivientes de violaciones para que se redoblen los esfuerzos por abordar la violencia basada en el género en un marco jurídico de situaciones de emergencia y humanitarias, y de derechos humanos.

La Iniciativa de la ONU funciona mediante mecanismos de coordinación vigentes, incluido el Comité Permanente entre Organismos. Fortalece la labor del Grupo de protección humanitaria y presta apoyo a las iniciativas destinadas a poner fin a la explotación y el abuso sexual por parte del personal de las Naciones Unidas.

Sus actividades tienen por objeto:

- Prestar apoyo a la participación activa de mujeres en la prevención de conflictos y a su influencia significativa en las negociaciones de paz y los procesos de recuperación después de los conflictos;
- Incluir el tema de la violencia sexual en los programas de todas las iniciativas posteriores a un conflicto financiadas por las Naciones Unidas dirigidas a la policía y las fuerzas de seguridad, la justicia y otros sectores gubernamentales;
- Fortalecer el suministro de servicios a los sobrevivientes, incluidos la atención médica, la asistencia jurídica y el fomento de la seguridad económica necesaria para reconstruir sus vidas; y
- Vincular la Iniciativa con los procesos de gobernanza y reforma que mejoran el acceso de las mujeres a la adopción de decisiones y fortalecen sus voces en los asuntos públicos con la visión a largo plazo de abordar los desequilibrios de poder relacionados con el género.

Fuente: Iniciativa de las Naciones Unidas (www.stoprapenow.org).

76. Por medio de asociaciones más fuertes con mujeres y sus entidades, el PNUD procurará abordar en particular las necesidades especiales de éstas y traducir sus valiosos conocimientos en políticas, planes y programas de reducción de los desastres y recuperación. Trabajarán con asociados nacionales, en particular organizaciones locales de mujeres, para fortalecer su capacidad y prestar

apoyo a las iniciativas de promoción que alienten su participación en sistemas institucionales y mecanismos de coordinación.

77. Para ello será necesario capacitar tanto a hombres como a mujeres para facilitar e intermediar en estos diálogos y establecer las vinculaciones entre las organizaciones y redes de

mujeres y otros interesados e instituciones nacionales. Se capacitarán equipos locales de especialistas en la gestión de conflictos, integrados tanto por hombres como por mujeres. Se adaptarán y pondrán en práctica herramientas estructuradas como la metodología de análisis del desarrollo en relación con los conflictos a fin de prestar la mayor atención posible a las preocupaciones y contribuciones de la mujer.

78. El PNUD prestará apoyo al fortalecimiento de los procesos y las entidades de prevención y reducción de riesgos para velar por la integración de la igualdad de género en su labor. Se ocupará especialmente del apoyo a las instituciones, grupos y redes de prevención de crisis de mujeres, así como del intercambio de conocimientos sobre género y consolidación de la paz. Por medio de sus iniciativas e interacciones en los foros interinstitucionales de política, el PNUD fomentará la inclusión de una perspectiva de género en la formulación, planificación y ejecución de misiones y acuerdos de paz.

Fortalecer las funciones de gobernanza después de una crisis

79. La continuidad del funcionamiento de las instituciones nacionales o su rápida recuperación pueden ser decisivas para las iniciativas generales de recuperación. Tanto en casos de desastre como de conflicto, establecer los fundamentos adecuados para la recuperación sostenible que tenga en cuenta el género en el período inmediatamente después de una crisis puede ser un requisito previo para intervenciones que tenga éxito. Además, los trastornos sociales y económicos causados por las crisis pueden brindar oportunidades para aplicar enfoques nuevos que empoderen a la mujer y afiancen la igualdad de género. Para poder restablecer rápidamente las funciones de gobernanza, el PNUD prestará la debida atención a la capacidad de las entidades de gobernanza en todos los niveles para trabajar en favor de las mujeres, así como de los hombres.

80. Al prestar el apoyo necesario al pronto restablecimiento de los mecanismos de suministro de servicios públicos, el PNUD procurará que se aborden y satisfagan las necesidades especiales de las mujeres por medio de la planificación y preparación previas que tienen en cuenta el género, en especial en las esferas fundamentales del restablecimiento o fortalecimiento del estado de derecho, y la creación de condiciones para la recuperación económica. El PNUD se ha comprometido a respaldar el acceso de la mujer en condiciones de igualdad a los activos productivos y las oportunidades económicas por medio del fomento de reformas que tienen en cuenta el género en materia de derechos de propiedad, entre otras cosas de la tierra, derechos de herencia y acceso al crédito. El PNUD fortalecerá la capacidad de los mecanismos nacionales de mujeres para participar en éstos y otros procesos después de una crisis.

81. Al abordar los obstáculos a la participación política de las mujeres como candidatas, votantes y observadoras en los procesos electorales, el PNUD ayudará a las comisiones electorales y los órganos legislativos a fortalecer su capacidad para examinar las leyes electorales y velará por que no haya discriminación. Procurará promover la participación de la mujer en los procesos de democratización después de una crisis por medio de consultas y oportunidades de establecer redes para que los países intercambien las mejores prácticas y la experiencia adquirida.

82. El PNUD buscará formas de asegurar que todos los planes de recuperación después de un conflicto o un desastre se basen en información desglosada por edad y género y que todos los mecanismos de coordinación de la asistencia y movilización de recursos se ajusten a la presupuestación y asignación de fondos a empresas, grupos e iniciativas de mujeres, o a actividades de esta índole en favor

de la mujer. Esto incluirá actividades de presupuestación que tenga en cuenta el género después de una crisis.

83. Las herramientas, las metodologías de evaluación, la capacitación y las directrices de buenas prácticas para la recuperación económica rápida orientarán la incorporación de las necesidades y los intereses de las mujeres en diversos ámbitos. El PNUD puede fomentar las prioridades en materia de género trabajando con las instituciones nacionales con miras a establecer el estado de derecho, fortalecer la capacidad de los agentes y sentar las bases de una sociedad más equitativa.

Restablecer las bases del desarrollo a nivel local

84. La fase de recuperación ofrece permanentes oportunidades de reconstruir las estructuras y los procesos sociales para que reflejen y expresen no sólo las necesidades, los intereses y las contribuciones de las mujeres y de los hombres, sino también las mejores prácticas actuales en materia de derechos humanos, participación, transparencia y protección. Las estructuras de gobernanza después de las crisis pueden transformar los sistemas para que reconozcan e incorporen los derechos y las necesidades de las mujeres de la comunidad. Por ejemplo, los medios de vida muchas veces proveen a los hombres de competencias útiles para el mercado en tanto que las opciones de las mujeres para desarrollar sus competencias podrían definirse por la percepción de lo que tradicionalmente constituye un “trabajo de mujer”. El PNUD prestará asistencia a las evaluaciones de los medios de vida y las iniciativas destinadas a restablecer actividades económicamente sostenibles que tengan en cuenta las cuestiones de género y sean equilibradas a este respecto, incluida la provisión de capacitación sobre competencias de todo tipo, adaptadas a las necesidades específicas de todos los sectores de la población afectada. Se fomentará la cohesión social por medio de medidas como la reducción de la disponibilidad de armas pequeñas y la prevención de la violencia armada y basada en el género.

85. Se prestará asistencia a las administraciones locales para el restablecimiento de sus instituciones

y procedimientos a fin de que tengan en cuenta el género y atiendan a las necesidades específicas de las mujeres de la comunidad. El PNUD prestará asistencia para la formulación de políticas y programas destinados a reducir la vulnerabilidad económica y los riesgos de las mujeres en el período después de una crisis. Ayudará a concienciar a los ministerios y las autoridades locales pertinentes y a fortalecer su capacidad para velar por la rehabilitación de mujeres desplazadas, ex combatientes, viudas y otras mujeres marginadas, y reconocer su derecho a la tierra, el crédito, la propiedad y otros activos. Alentará la inclusión de la mujer en las políticas, los planes y los programas de recuperación económica por medio de programas de capacitación sobre conocimientos especializados, empleo y la restitución de los medios de vida. Otras medidas de apoyo contribuirán a la protección social.

86. Al restablecer el capital humano e institucional a nivel local, que probablemente haya sufrido durante el conflicto, se prestará atención especial a la reducción de la violencia basada en el género. Una seguridad mejorada es una condición previa para la estabilización rápida de las situaciones de desastre y conflicto y es el fundamento de la recuperación. Esto es especialmente importante para las mujeres y los niños, pues la violencia doméstica continúa independientemente de los acuerdos oficiales de paz y a menudo llega a su nivel máximo durante el período inmediatamente posterior al desastre o el conflicto. Se prestará apoyo a la responsabilidad, confiabilidad y transparencia de los servicios nacionales de seguridad por medio de la capacitación, entre otras cosas, sobre iniciativas de intervención policial que tengan en cuenta el género, los derechos de las mujeres y la protección de todos los sectores de la población afectada.

87. La labor del PNUD en relación con la reforma del sector de la justicia y la seguridad en situaciones de crisis permitirá optimizar los recursos necesarios para abordar las necesidades específicas de la mujer. Fortalecerá la capacidad de las instituciones que participan en el mantenimiento del estado de derecho para que utilicen el derecho internacional

como uno de los fundamentos de la reforma del sector de la justicia. Sobre la base de la experiencia adquirida y las mejores prácticas de prestación de asistencia directa a las sobrevivientes de la violencia basada en el género en Darfur, el PNUD procurará que las mujeres y las niñas tengan acceso a la asistencia letrada al tiempo que fortalecerá la capacidad de las instituciones judiciales para impartir justicia y luchar contra la impunidad.

88. En las sociedades que se están recuperando, las estructuras judiciales y las que mantienen el estado de derecho deben sentar las bases para la protección a largo plazo de la mujer y para que los responsables de los daños causados a ésta reciban su merecido. Las comisiones de la verdad deben velar por que se aborden cabalmente las cuestiones de la igualdad de género y la violencia basada en el género. Para alentar a las mujeres a recurrir a justicia, la composición de las comisiones de la verdad y los grupos judiciales debe ser equilibrada en materia de género y la policía y los funcionarios de justicia deben estar capacitados

adecuadamente y disponer de lugares seguros para que los testigos presten declaración y aporten pruebas. El PNUD participará activamente en el fortalecimiento de la capacidad de los gobiernos para poner fin a la impunidad de la violencia basada en el género.

Asociados

89. Entre los asociados principales figuran el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, la Oficina del GNUD, el Departamento de Asuntos Políticos, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la Comisión de Consolidación de la Paz y la Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Consolidación de la Paz, el UNIFEM, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Programa Mundial de Alimentos (PMA), la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Banco Mundial y el Comité de organizaciones no gubernamentales para la mujer, la paz y la seguridad, además de otras redes de la sociedad civil e instituciones académicas.



6.4 Medio ambiente y desarrollo sostenible

90. El objetivo general de la incorporación de una perspectiva de género en cuanto al medio ambiente y la esfera conexa de la energía es garantizar la inclusión de las cuestiones de la igualdad de género en todos los niveles y ampliar el acceso de la mujer a los mecanismos de financiación y la orientación de esa financiación hacia las esferas que las beneficiarán. En lo que respecta al cambio climático, las mujeres desempeñan un papel fundamental en muchas actividades afectadas por éste. Deben participar explícitamente en todas las modalidades de adaptación y mitigación, y gozar de un mayor acceso a los servicios ambientales y energéticos que respondan a sus necesidades. Las mujeres contribuyen decisivamente al apoyo de sus familias y comunidades en la adopción de estrategias de supervivencia y la adaptación a los efectos del cambio climático o su mitigación. Sus conocimientos y experiencias pueden reunirse y utilizarse en la formulación de políticas y planes nacionales.

Incorporar las cuestiones del medio ambiente y la energía

91. El PNUD prestará apoyo al fomento de la capacidad para que las dimensiones de igualdad de género de las cuestiones del medio ambiente y la energía se reflejen cabalmente en las políticas, estrategias y programas nacionales. Ello incluirá la capacidad para realizar evaluaciones energéticas participatorias y velar por que las

mujeres intervengan activamente en el diálogo nacional sobre la orientación del sector del medio ambiente y la energía. Al prestar apoyo sustantivo a una serie de servicios relacionados con la gobernanza del medio ambiente y los recursos hídricos, el desarrollo de tierras áridas, la gestión de recursos, la diversidad biológica y los ecosistemas, entre otros, el PNUD alentará a que se refleje cabalmente el papel de la mujer en la gestión y protección de los recursos naturales, así como su necesidad de acceso equitativo a esos recursos tanto para fines domésticos como productivos y de contribución a la formulación de políticas y la adopción de decisiones sobre su utilización y protección óptimas. Los planes tendrán debidamente en cuenta las necesidades de las mujeres de contar con formas específicas de energía para usos determinados.

92. Habida cuenta del papel de la mujer en la conservación del medio ambiente y los efectos de la degradación ambiental sobre sus obligaciones domésticas y productivas y, en consecuencia, sobre el crecimiento económico, es indispensable que los gobiernos consulten a las mujeres y amplíen activamente su papel en la adopción de decisiones relativas al medio ambiente. El PNUD, por su parte, contribuirá a una mayor inclusión de las mujeres en el diálogo de políticas y la adopción de decisiones como componente del fomento de la capacidad nacional. Contribuirá a consolidar los múltiples datos e investigaciones sobre las mujeres en la gestión del medio ambiente, para ponerlos a

disposición de los encargados de la formulación de políticas. Además, el PNUD está en excelentes condiciones de velar por la inclusión de esa información ya consolidada en los planes y programas nacionales para que el análisis se traduzca en actividades concretas que tengan en cuenta las cuestiones de género.

Movilizar la financiación para el medio ambiente

93. Al promover los cambios de política y el desarrollo institucional que apoyan las inversiones de los sectores privado y público en nuevas formas de energía, el PNUD tendrá en cuenta la necesidad de incorporar los aspectos de la igualdad de género en la planificación, aplicación y evaluación de los efectos de estas innovaciones.

94. La experiencia adquirida hasta la fecha indica que los mecanismos de financiación para el medio ambiente han producido beneficios limitados para los países menos adelantados (y para los pobres y las personas en situación desfavorecida dentro de los países en general) debido a la relativa falta de capital, acceso a los mercados, conocimientos y competencias de éstos. Esto también sucede en el caso de las mujeres, que suelen carecer de las capacidades que exigen los mecanismos modernos de financiación, pese a ser importantes agentes del dinamismo económico a nivel local y doméstico⁴⁴. El PNUD prestará apoyo a la acción positiva para compensar esta asimetría en el acceso a la financiación respecto de las necesidades. Esto incluiría mecanismos concretos, como medidas positivas, el fomento de la capacidad y cupos para garantizar que las organizaciones de mujeres y las empresas dirigidas por mujeres tengan acceso a financiación.

95. Las experiencias como el servicio del carbono para los Objetivos de Desarrollo del Milenio del PNUD demuestran el valor de los enfoques alternativos. El PNUD movilizará la financiación del carbono y la orientará hacia la preparación de una cartera de proyectos que rindan beneficios tangibles para el desarrollo sostenible y la lucha contra la pobreza en un grupo diverso de países en desarrollo, incluidos los más pobres y menos adelantados. En ese contexto también fomentará la igualdad de género. Se consolidarán las investigaciones sobre las dimensiones de igualdad de género de la resiliencia y la adaptación de la comunidad para que se incorporen en los planes nacionales.

Promover la adaptación al cambio climático

96. El cambio climático tiene efectos negativos sobre el crecimiento económico debido a tensiones y desastres ambientales más frecuentes e intensos. Éstos reducen la productividad y obligan a los gobiernos y donantes a desviar recursos que de otra manera se utilizarían para el desarrollo. Intensifican los efectos de otras amenazas y peligros ambientales y exponen a los que más dependen de los recursos del medio ambiente, es decir, los pobres y las mujeres, a mayores privaciones y riesgos económicos. Habida cuenta de que el cambio climático afecta desproporcionadamente a las mujeres pobres, el PNUD prestará apoyo a los gobiernos para que analicen e identifiquen los efectos específicos y las medidas de protección en relación con el género en materia de inundaciones, sequías, olas de calor, enfermedades, desertificación, modificaciones en relación con las especies y otros cambios y desastres ambientales.

⁴⁴ El mecanismo para un desarrollo limpio del Protocolo de Kyoto ha encauzado el 85% de sus recursos a las economías emergentes que tienen infraestructura y capacidad de absorción muy desarrolladas, como el Brasil, China y la India. Aunque es posible que otros mecanismos, como el servicio del carbono para los Objetivos de Desarrollo del Milenio, tengan más posibilidades de responder a las necesidades de las mujeres y obtener mejores resultados en materia de igualdad de género, carecen de las directrices operacionales y la capacidad para hacerlo. Lo mismo sucede con los acuerdos multilaterales como el Protocolo de Montreal, los acuerdos comerciales y los acuerdos sobre vida silvestre, que suelen tener escasa vinculación con los intereses locales. Pocas veces se solicitan las opiniones de las mujeres o se las incorporan en las negociaciones de estos acuerdos en los que, en consecuencia, siguen imponiéndose las prioridades de los hombres.

97. En muchos casos, los conocimientos y la participación de las mujeres han sido decisivas para la supervivencia de comunidades enteras en situaciones de desastre. Por consiguiente, el PNUD prestará apoyo a los gobiernos para que aprovechen las competencias especializadas de las mujeres acerca de distintos aspectos de sus estrategias de gestión de los medios de vida y los recursos naturales relativos a la mitigación y la adaptación. El PNUD suministrará apoyo al fomento de la capacidad nacional para celebrar consultas con mujeres, valerse de sus competencias en esta esfera y velar por que las actividades y políticas nacionales y locales de mitigación y adaptación reflejen sus preocupaciones y experiencia.

98. El PNUD también prestará apoyo a las investigaciones y la preparación de una base de pruebas más firme sobre los efectos de las cuestiones de género de una serie de intervenciones, entre ellas, el aumento de la producción de biocombustibles, las estrategias de adaptación de los pueblos indígenas y las comunidades, y la financiación de planes de adaptación y seguro respecto del cambio climático. Se fomentará la capacidad de distintas formas, incluidas la transferencia Sur-Sur de tecnologías y conocimientos y la adopción de las buenas prácticas de las mujeres.

Ampliar el acceso de los pobres a los servicios ambientales y energéticos

99. Al ampliar el acceso de los pobres a los servicios ambientales y energéticos, el PNUD considerará las vinculaciones entre el cambio climático, el desarrollo sostenible y el fomento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas que tienen en cuenta el género. Éstas son sumamente importantes para generar medios de vida y reducir la vulnerabilidad ambiental, especialmente en las zonas rurales, en que vive la mayoría de los

pobres. Los servicios ambientales y energéticos integrados deben aprovechar y consolidar las prácticas actuales promoviendo la creatividad y la innovación relacionadas con la gestión ambientalmente racional de los recursos naturales, la microfinanciación, el acceso a los mercados y la creación de éstos, un mejor acceso a los distintos tipos y fuentes de energía, y un entorno normativo propicio. El PNUD velará por que los servicios ambientales y energéticos respalden las actividades domésticas y productivas para que no se excluya la producción doméstica de las mujeres.

100. Un factor clave para ello será la capacidad ampliada de los poderes de los gobiernos y las organizaciones de base comunitaria y de mujeres para participar en un diálogo ambiental que beneficie a todos a fin de que los encargados de la adopción de decisiones tengan conciencia de las necesidades e ideas de las mujeres y puedan obtenerse las respuestas gubernamentales más adecuadas a ellas.

Asociados

101. Los principales asociados serán el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza y de los Recursos Naturales (UICN), y la Organización de Mujeres para el Medio Ambiente y el Desarrollo. Como parte de sus actividades de coordinación, el PNUD prestará apoyo a los asociados específicos del sector, como el PNUMA y el FMAM, para incorporar una perspectiva de género en todas sus actividades.



C. MECANISMOS INSTITUCIONALES



102. El PNUD seguirá adaptando su marco institucional a fin de consolidar los logros del Plan de acción en materia de género 2006-2007 y alcanzar los resultados previstos de la estrategia de igualdad de género 2008-2011. Deben llevarse a cabo cambios en tres niveles: el nivel técnico (capacidades, sistemas, herramientas e instrumentos para la incorporación de la perspectiva de género), el nivel normativo (compromiso, planificación, establecimiento de prioridades y adopción de decisiones) y el nivel cultural (en que las actitudes y los comportamientos habituales configuran y sostienen el entorno y la práctica cotidiana de la organización). Al abordar los problemas relacionados con el compromiso, el liderazgo, la rendición de cuentas y la capacidad, no solo debe ajustarse la labor del PNUD, sino también la forma en que lleva a cabo esta labor y, principalmente, el tipo de organización que es.

103. El proceso de consultas en que se basa la formulación de la estrategia de igualdad de género permite a todos los interesados considerar creativamente los mecanismos institucionales necesarios para alcanzar sus objetivos internos y externos en materia de igualdad de género. Una mentalidad innovadora ha permitido al PNUD determinar las habilidades, competencias y actitudes que

permitirán alcanzar estos objetivos, establecer premios y castigos concretos que deben acompañar las actividades de capacitación y creación de coaliciones más tradicionales, y analizar seriamente los niveles significativos de dotación de personal y financiación necesarios.

104. En general, se ha elaborado un enfoque con tres componentes para promover el cambio que tenga en cuenta el género en el PNUD; éste se describe *infra*. Este enfoque funciona con sistemas fortalecidos de rendición de cuentas en relación con los resultados en materia de igualdad de género y respaldados por mecanismos de gestión de los conocimientos y de comunicaciones más sólidos (sección VII); fomenta la capacidad y los enfoques de gestión de los recursos humanos necesarios para garantizar resultados sustantivos en todas las esfera programáticas con el objeto de fortalecer las competencias necesarias para el trabajo en equipo y el establecimiento de redes y la reestructuración de la cultura de la organización al abordar las actitudes, las creencias y los comportamientos (sección VIII) y, por último, elabora mecanismos sólidos de movilización de recursos y de seguimiento de las inversiones (sección IX). Todo ello se controlará y evaluará periódicamente, como se describe en la sección X.

VII. GARANTIZAR RESULTADOS: TRES MARCOS ESENCIALES

7.1 Marco de rendición de cuentas para la igualdad de género

105. Conforme a lo solicitado por la Junta Ejecutiva, el PNUD está integrando la rendición de cuentas en relación con los resultados en materia de igualdad de género en su marco general de rendición de cuentas reforzado. Como se describe *infra*, ya se han puesto a prueba y en marcha los elementos del marco de rendición de cuentas del PNUD para la igualdad de género en los resultados de programas. A medida que el marco institucional evolucione, estos elementos se perfeccionarán y ampliarán.

106. Los componentes clave de este marco incluyen:

- a. **La estrategia de igualdad de género y su marco de resultados institucionales y de desarrollo complementarán el plan estratégico** y se los supervisará junto con éste.
- b. **El comité directivo y de aplicación sobre cuestiones de género cuyo mandato es mundial, presidido por el Administrador, seguirá funcionando como el principal mecanismo de vigilancia interna** y servirá de modelo a nivel regional. Los directores de las Direcciones, los representantes residentes y los coordinadores residentes presentarán informes periódicos sobre los adelantos realizados en la aplicación de la estrategia de igualdad de género.
- c. **Se mantendrá la presentación periódica de informes a la Junta Ejecutiva.** El PNUD presentará informes anuales sobre los adelantos realizados en la aplicación de la

estrategia de igualdad de género, centrándose especialmente en la resolución de los problemas que se describen en el informe de 2005 del equipo de evaluación de la incorporación de la perspectiva de género.

- d. **Los pactos entre los directores regionales y el Administrador** documentarán oficialmente sus responsabilidades como promotores de la igualdad de género y su rendición de cuentas respecto de los resultados alcanzados en materia de igualdad de género en las actividades operacionales y los mecanismos institucionales en el marco de sus respectivas direcciones. Se fortalecerá y vigilará la aplicación de estos pactos por conducto del comité directivo y de aplicación sobre cuestiones de género y sus evaluaciones de los resultados y la competencia.
- e. **El cuadro de mando integral del PNUD** se perfeccionará mediante la integración del sistema de puntuación sobre la incorporación de la perspectiva de género que se ha elaborado y puesto a prueba durante los últimos dos años.
- f. **El PNUD exigirá a todos sus funcionarios que contribuyan a los resultados en materia de igualdad de género.** Se modificará el sistema de evaluación de la actuación profesional a fin de que los funcionarios puedan informar anualmente sobre los resultados que alcanzaron en materia de igualdad de género, como se describe en la sección VIII. Los incentivos, como reconocimientos, premios, concursos y otros alicientes que actualmente utilizan

algunos organismos, deberían formar parte del proceso general de rendición de cuentas, al igual que las sanciones por incumplimiento.

- g. **El sistema de contabilidad financiera mejorada (ATLAS) y la meta de alcanzar la paridad de género** son otros elementos del fortalecimiento de la integración de las cuestiones de género en la rendición de cuentas institucional. Estos temas se analizarán en la sección siguiente.

7.2 Comunidades profesionales y marco de gestión de los conocimientos

107. El PNUD está empeñado en crear una comunidad profesional mundial, dinámica y altamente capacitada en materia de igualdad de género, con el respaldo de un marco sólido de gestión de los conocimientos. Los principales miembros de esta comunidad serán los funcionarios de las oficinas en los países y el PNUD también fomentará la participación de las organizaciones de mujeres, las instituciones académicas y de investigación, y las organizaciones multilaterales y bilaterales que apoyan los objetivos de igualdad de género mediante sus conocimientos y su experiencia. Una función clave de esta comunidad profesional ampliada será servir de modelo y fomentar una mentalidad innovadora respecto de la labor del PNUD en materia de igualdad de género. Brindará una plataforma nueva y general que fomentará el intercambio interregional y la colaboración tangible más allá de las redes de conocimientos electrónicas, por ejemplo, la ejecución conjunta interregional de programas, equipos de tareas interregionales sobre género y ferias de aprendizaje anuales. Los particulares y las dependencias dedicados a cuestiones relativas a la igualdad de género trabajarán en conjunto como un equipo ampliado plenamente operacional de defensores y promotores consagrados a la igualdad de género.

108. Como parte de este proceso, el PNUD identificará nuevos conocimientos (especialmente los conocimientos de las mujeres) y los codificará y divulgará para orientar y reforzar los programas de igualdad de género sustantivos en las cuatro esferas programáticas. Así pues, el PNUD ha determinado la necesidad de establecer una estructura de gestión de los conocimientos que se extienda más allá de la red de debate (GenderNet) y el lugar de trabajo (Gender Workspace) actuales para formar un conjunto de portales web y productos de difusión del conocimiento coherentes y vinculados entre sí que refleje y apoye cabalmente las múltiples actividades del PNUD destinadas a la igualdad de género, y que aproveche las mejores prácticas internas y externas de maneras significativas. Se elaborará un marco de gestión de los conocimientos especialmente destinado a promover las sinergias con los marcos de rendición de cuentas, promoción, comunicación y fomento de la capacidad.

109. Los principales elementos del marco serán:

- a. **A nivel mundial:** Un órgano consultivo mundial de gestión de los conocimientos para la igualdad de género, una evaluación de referencia de las necesidades de conocimientos, un portal mundial sobre igualdad de género para cada esfera programática con enlaces a sitios regionales y especializados⁴⁵, un sistema mundial de codificación de buenas prácticas y una caja de herramientas institucional de gestión de los conocimientos que preste apoyo a la coherencia de la organización mediante el establecimiento de los principios institucionales y las actividades básicas que guían la gestión de los conocimientos para la igualdad de género del PNUD.

⁴⁵ Mientras que puede abordarse cada esfera programática por separado mediante los proyectos, el portal también explorará los vínculos transversales entre las esferas programáticas, garantizando un enfoque integral respecto de la gestión de los conocimientos.

b. **A nivel regional, vinculando y prestando servicios a las oficinas en los países:**

Plataformas de igualdad de género que consoliden los recursos internos y, cada vez más, los vinculen con una amplia gama de fuentes de información y redes externas (aunque evitando la duplicación de esfuerzos y contenidos), incluidos sitios en los idiomas locales o regionales. Una función clave de estos sitios subinstitucionales será relacionar las prácticas con los profesionales, especialmente a nivel nacional. Las plataformas regionales estarán vinculadas con instituciones, redes y productos nacionales. Se incluirán intercambios regionales de aprendizaje entre pares y ferias de conocimientos, tanto electrónicos como presenciales, según proceda.

c. **Los servicios para la comunidad profesional** incluirán la capacitación y la prestación de apoyo a sus miembros y el mantenimiento de GenderNet y Gender Workspace.

d. **Determinación de distintos productos de conocimientos:** Una esfera de interés fundamental será la elaboración de productos de conocimientos sobre la igualdad de género específicos y de calidad elevada por parte del PNUD, disponibles tanto en su versión impresa como electrónica para su aprovechamiento óptimo. Todos los sitios web incluirán espacios públicos y privados. Hay muchos modelos mundiales y regionales exitosos que se ampliarán y perfeccionarán, entre otros, la plataforma iKNOW Politics elaborada por la práctica de gobernanza democrática⁴⁶; la plataforma de conocimientos sobre cuestiones de género de Latina Genera de la Dirección Regional de América Latina y el Caribe, que se replicará por lo menos en otras dos regiones y el enfoque “conectar a las personas” elaborado por la Dirección

Regional de Asia y el Pacífico. El “centro de intercambio de soluciones” a nivel nacional ofrece un modelo útil que puede adaptarse para acceder sistemáticamente a soluciones de conocimientos de las mujeres.

e. **Un mecanismo de vigilancia y observaciones** garantizará que el PNUD aproveche plenamente su sistema de gestión de los conocimientos haciendo el seguimiento del verdadero uso de los productos y consolidando y difundiendo la experiencia adquirida.

7.3 Comunicación y promoción

110. Se elaborará un plan de comunicación y promoción para ampliar el plan de promoción institucional y maximizar la comprensión interna plena del mandato de igualdad de género y sus repercusiones sobre la labor de la organización (vinculando así la esfera normativa con la operacional).

111. Esto no sólo contribuirá a mejorar el desempeño sustantivo sino también a aumentar la financiación de actividades de igualdad de género de fuentes internas, sobre la base de una mayor comprensión de su potencial de desarrollo. A su vez, esta muestra de un compromiso interno cada vez mayor fomentará la obtención de financiación complementaria, estableciendo un círculo virtuoso de resultados y recursos sobre la base de corrientes de información sólidas. Además, el sentido de identificación nacional en relación con el programa de igualdad de género se beneficiará del diálogo fundamentado y del intercambio de conocimientos e información, y el personal de las oficinas del PNUD en los países entablará y sostendrá con dinamismo este tipo de diálogo en todos los niveles, con el apoyo de un plan de comunicación y promoción en materia de igualdad de género.

⁴⁶ En asociación con el UNIFEM, el Instituto Internacional de Democracia y Asistencia Electoral, el National Democratic Institute y la Unión Interparlamentaria.

112. Al igual que la gestión de los conocimientos, tanto la comunicación (intercambio de información) como la promoción (divulgación de las cuestiones) contienen elementos distintivos cuando se utilizan en relación con la igualdad de género y la programación relativa a los derechos de la mujer. Los términos “género”, “igualdad” y “derechos humanos” son conceptos cuestionados desde el punto de vista político en la esfera del desarrollo. A pesar de los mandatos definidos, hay muchos factores que limitan el cumplimiento pleno y persisten muchas opiniones diferentes sobre la terminología y las metodologías utilizadas. Por lo tanto, el plan de comunicación y promoción tendrá un papel clave en cuanto a mejorar los resultados del PNUD al abordar la necesidad actual de diálogo para establecer un consenso, tanto interno (en especial para el fomento de la capacidad y el cambio institucional) como externo (en especial para el fomento de la capacidad nacional, el establecimiento de asociaciones y la movilización de recursos).

113. El plan incluirá los mensajes clave (marca de identidad institucional), las principales asociaciones, el establecimiento de procesos estratégicos internos y externos para ejercer influencia y el mejor modo de hacerlo, incluidos cronogramas y la asignación indicativa de recursos. Los productos relativos a los conocimientos de calidad elevada especialmente diseñados para la divulgación y la comunicación serán un componente fundamental de este plan. Todas las oficinas regionales y en los países elaborarán un plan de comunicación y promoción aplicable a nivel local, compatible con el marco mundial y que funcione teniendo en cuenta la perspectiva local.

114. Además, se prevé que el plan de comunicación y promoción contribuirá al establecimiento de comunidades profesionales en material de igualdad de género y a la transformación de la cultura institucional alentando nuevas actitudes y prácticas que tengan en cuenta las cuestiones de género en el lugar de trabajo (como se detalla en la sección VIII).



VIII. RECURSOS HUMANOS

8.1 Paridad de género

115. El PNUD seguirá esforzándose por alcanzar la meta de las Naciones Unidas de lograr el equilibrio de género en todos los niveles para 2010. En tanto que se lograron algunos adelantos gracias a las iniciativas de todo el sistema de las Naciones Unidas y que el PNUD se ha convertido en uno de los principales organismos del seguimiento de personal, aún queda mucho por hacer. En los cuadros 1 y 2 se muestra la situación

actual en relación con la paridad de género en los diferentes niveles de la organización. Está claro que la paridad de género es inversamente proporcional a la categoría aunque en el nivel directivo superior cabe destacar la proporción de mujeres en puestos de subsecretario general. No obstante, la cifra general del 34% de mujeres en cargos directivos superiores coloca al PNUD en el 13° lugar en la clasificación por paridad de género entre los asociados del sistema de las Naciones Unidas⁴⁷.

Cuadro 1: Hombres y mujeres por categoría ocupacional⁴⁸

Categoría	Total	Hombres	%Hombres	Mujeres	%Mujeres
Personal de apoyo	3.798	1.592	42	2.206	58
Personal directivo subalterno	1.912	1.029	54	883	46
Personal directivo intermedio	1.740	1.127	65	613	35
Personal directivo superior	318	210	66	108	34
Plantilla total del PNUD	7.768	3.958	51	3.810	49

Fuente: IMIS/ATLAS, noviembre de 2007.

Cuadro 2: Distribución del personal directivo superior por categoría y género⁴⁹

Nivel	Total	Hombres	%	Mujeres	%
Administrador	1	1	100	0	0
Secretario General Adjunto	1	1	100	0	0
Subsecretario General	9	4	44	5	56
D2	64	45	70	19	30
L7	8	6	75	2	25
D1	196	127	65	69	35
L6	39	26	67	13	33
	318	210	66	108	34

Fuente: IMIS/ATLAS, noviembre de 2007.

⁴⁷ PNUD, *Gender Parity Report 2007*, pág. 13.

⁴⁸ *Ibid.*, pág. 16.

⁴⁹ *Ibid.*, pág. 18.

116. Se está elaborando un plan de acción sobre paridad de género a fin de alcanzar la meta establecida para 2010 sobre la base de un estudio a fondo de la situación actual descrita en el Informe sobre paridad de género de 2007. Sobre la base de la fortaleza y el claro liderazgo del PNUD respecto de esta cuestión, un conjunto amplio de políticas sobre recursos humanos, una extensa gama de recursos para la formación del personal y una sólida reserva de posibles administradores tanto mujeres como hombres, el plan de acción suministrará herramientas e información que facilitarán la labor de los directores para la gestión de las competencias y sus aportaciones a fin de alcanzar los objetivos de paridad de género.

117. Los jefes de las oficinas (directores de las direcciones, representantes residentes, coordinadores residentes, directores en los países y directores adjuntos en los países) son responsables del logro de la igualdad de género en sus respectivas dependencias, con el apoyo de la Oficina de Recursos Humanos y los servicios que presta. El seguimiento de estas actividades se realiza por medio de los mecanismos de rendición de cuentas del personal directivo.

118. El plan de acción tiene debidamente en cuenta la representación de las mujeres provenientes de países en desarrollo y la representación geográfica equitativa, y estipula la presentación periódica de informes al Administrador sobre los progresos realizados respecto de las metas acordadas. Incluye medidas positivas y objetivos cuantitativos claros en apoyo del objetivo a corto y mediano plazo de alcanzar la paridad de género, pero dichas medidas no se convertirán en fines en sí mismas. La paridad de género a largo plazo exige y se sustenta en un cambio cultural profundo en la organización y no puede alcanzarse sin él.

119. El problema va más allá de las cifras. En la Encuesta Mundial del Personal más reciente, las mujeres afirmaron que se enfrentan con mayores problemas en cuanto al equilibrio de su vida personal y profesional y que sus perspectivas de

carrera son más limitadas. Ciertamente, la organización se enfrenta con graves problemas relacionados con las necesidades y aspiraciones del personal femenino.

120. Aunque en la mayoría de las organizaciones las mujeres tienden a ser víctimas de un entorno de trabajo discriminatorio, los hombres no son los únicos responsables de ello. Todo el personal, tanto femenino como masculino, es responsable de la cultura institucional, y actúa según sus normas, ya sea voluntaria o involuntariamente. Además, en tanto que la cultura determina el comportamiento del personal, éste también influye sobre su evolución y mantenimiento. Es fundamental que el personal sea suficientemente consciente y autocrítico para que pueda apartarse de una cultura contraproducente y aceptar nuevos valores, actitudes y prácticas. El PNUD emprenderá un decidido programa con miras a comprender la cultura institucional y eliminar todos los aspectos que pueden llevar a la discriminación contra la mujer dentro de la organización. Esto no sólo es lo correcto, sino que también llevará a mejores resultados operacionales.

121. Al modificar la cultura institucional, el mejoramiento de las cifras sobre la paridad de género será un indicador y el de los resultados de los programas será otro. Al comienzo deberán utilizarse diferentes tipos de medidas positivas en el corto y mediano plazo, pero a medida que mejoren la cultura y las actitudes se prevé que serán cada vez menos necesarias. Además de abordar la cuestión de las barreras culturales y la resistencia a la paridad de género, el PNUD fomentará:

- a. Un fuerte liderazgo en relación con este tema en todas las secciones de la organización;
- b. Mecanismos de rendición de cuentas del personal directivo sobre el logro de la diversidad y la paridad de género en las dependencias de la organización y en la selección de consultores;

- c. Los cuatro componentes de la paridad de género: contratación, retención, reincorporación y reconocimiento (promoción y ascenso)⁵⁰;
- d. Modalidades de contratación que favorecen la paridad de género mediante la celebración de consultas con asociados del sistema y órganos de coordinación de la gestión de los recursos humanos; y
- e. Recursos humanos y financieros apropiados.

8.2 Fomento del aprendizaje y la capacidad

122. La contribución del PNUD al fomento de la capacidad nacional para la aplicación de los compromisos mundiales relacionados con la paridad de género y el empoderamiento de la mujer se describen en la parte B de esta estrategia. En la parte C se detallan los diferentes mecanismos para fortalecer la capacidad institucional general para la incorporación de una perspectiva de género. Esta sección se centra en el fomento de la capacidad del personal para cumplir con los compromisos contraídos por el PNUD y alcanzar los resultados previstos, como parte integral del fomento de la capacidad institucional.

123. Desde hace más de una década, el PNUD ha estado a la vanguardia del fomento de la capacidad del personal para la incorporación de una perspectiva de género. Fue el primer organismo de las Naciones Unidas que definió las competencias necesarias para promover la igualdad de género y consolidó el modo de perfeccionarlas. El PNUD ha elaborado material didáctico sobre la incorporación de una perspectiva de género que combina las perspectivas de carrera del personal con la gestión de los conocimientos. Más recientemente, el PNUD ha establecido una innovadora academia virtual de autoaprendizaje que incluye cursos básicos y avanzados sobre la incorporación de una perspectiva de género. La mayoría de los talleres presenciales sobre cuestiones programáticas

incluyen elementos sobre la igualdad de género, al igual que todos los cursos electrónicos. Algunos módulos de capacitación temáticos incluyen cuestiones relativas al género.

124. No obstante, en vista de la necesidad permanente de garantizar que las oportunidades realmente contribuyan a fomentar la capacidad en todos los niveles, debe imprimirse nuevo impulso al enfoque. Según la evaluación de la incorporación de la perspectiva de género de 2005, la capacidad del personal tenía serias limitaciones, lo que indicaba la necesidad de reelaborar drásticamente el enfoque y realizar mayores inversiones en cursos de capacitación y oportunidades de aprendizaje especializados y con objetivos específicos. El PNUD está resuelto a capacitar a su personal de acuerdo con las necesidades de la estrategia de igualdad de género y a asignar financiación suficiente a esta importante actividad para lograr resultados tangibles.

125. El PNUD elaborará un programa de enseñanza dinámico y de calidad elevada a fin de que la capacidad del personal sea coherente con el compromiso de la organización sobre igualdad de género. Este plan se basará en la evaluación de las necesidades⁵¹ y se formulará para crear determinadas competencias adaptadas a las necesidades de las diferentes categorías de personal. El perfeccionamiento de las capacidades guardará relación con la descripción de las funciones, se basará en las competencias y será acumulativo. El propósito general de este programa es garantizar que todo el personal tenga una comprensión básica de la necesidad de incorporar una perspectiva de género en su labor.

126. El plan revisado de fomento de la capacidad probablemente incluya:⁵²

- a. Capacitación temática especializada para cada práctica (modelo de la Dirección de Prevención de Crisis y de Recuperación);

⁵⁰ Respecto de la contratación, el PNUD perfeccionará sus procedimientos de selección para garantizar que todos los nuevos funcionarios y consultores tengan los conocimientos, la capacidad y la experiencia necesarios para incorporar una perspectiva de género a su labor. La falta de estos atributos será motivo suficiente para rechazar a un candidato para un puesto de plantilla o de consultor.

⁵¹ Sobre la base de la última evaluación amplia de la capacidad y las necesidades finalizada en 2001 y su actualización.

⁵² Definición oficial de "fomento de la capacidad".



- b. Un conjunto de actividades de capacitación básica revisado;
- c. Capacitación avanzada en materia de análisis de género;
- d. Capacitación en materia de liderazgo para dirigentes hombres y mujeres;
- e. La incorporación de cuestiones relativas a la igualdad de género en el curso de orientación revisado para representantes residentes y coordinadores residentes;
- f. Capacitación y orientación especializadas en la gestión de la igualdad de género para personal directivo intermedio y superior;y
- g. Adaptación de la capacitación "a pedido" en el sistema ATLAS para tener en cuenta la mayor captación de la asignación de recursos y gastos a la igualdad de género (ver *infra*).

8.3 Evaluación de los resultados y la competencia

127. "Lo que se mide, se hace"⁵³. Las personas ocupadas que deben repartir su tiempo entre distintas actividades darán prioridad a las tareas y esferas en que se las calificará y evaluará. El logro de resultados en materia de igualdad de género quedará en el ámbito de la retórica a menos que un instrumento sólido, sistemático y altamente visible determine y mida esos resultados. Por lo

tanto, es fundamental que la aplicación del mandato de igualdad de género del PNUD se establezca como criterio fundamental de buen desempeño en la organización.

128. El PNUD está empeñado en llevar a cabo un proceso de evaluación del desempeño significativo que incluya las cuestiones de la igualdad de género. Actualmente está revisando su sistema de evaluación de los resultados y la competencia, y se procurará aumentar su capacidad para garantizar que el personal cumpla con sus obligaciones relativas a la igualdad de género. Se analizarán diferentes opciones para la elaboración de resultados clave e indicadores del desempeño, así como opciones para el seguimiento del desempeño del personal directivo superior, tal vez por conducto del Grupo de Examen de la Carrera. A fin de alcanzar los resultados necesarios, el PNUD se centrará además en el fomento de la capacidad del personal directivo, también a nivel de las oficinas en los países, como se indica *supra*.

129. Un tema conexo es el hecho de que los criterios de contratación deben ser coherentes con los criterios de desempeño en el cargo, es decir, el desempeño de funcionarios con actitudes inapropiadas nunca será satisfactorio y no debe nombrarse a estos funcionarios para ocupar cargos.

⁵³ Organismo Canadiense de Desarrollo Internacional, *Framework for the Assessment of Gender Equality Results*, 2005.

IX. RECURSOS FINANCIEROS

9.1 Movilizar recursos

130. El PNUD ha demostrado que el liderazgo, la vigilancia y los recursos contribuyen a resultados en materia de igualdad de género más sólidos⁵⁴. Esto confirma que los recursos destinados a los objetivos de igualdad de género deben invertirse en forma provechosa y deben asignarse sumas acordes con la importancia del mandato. En estudios recientes que describen la incorporación de una perspectiva de género como una actividad especializada que exige mucho esfuerzo y tiempo, y por lo tanto es onerosa, se subraya la necesidad de contar con niveles de financiación adecuados. Exige personal capacitado, un seguimiento detallado del desempeño, estadísticas desglosadas y un mayor número de especialistas en cuestiones de género de categoría superior⁵⁵.

131. El PNUD seguirá invirtiendo recursos básicos para fortalecer los mecanismos institucionales para la igualdad de género que se describen *supra*, incluido el fortalecimiento de la rendición de cuentas, la gestión de los conocimientos, la capacidad y los conocimientos especializados. Asignar fondos y fijar gastos mínimos para los programas de igualdad de género son factores clave para obtener resultados en materia de igualdad de género. Se establecerán y analizarán diferentes mecanismos para separar fondos a fin de aprovechar al máximo la movilización interna de recursos. Se vigilará atentamente la experiencia del PNUD en relación con los mecanismos de financiación para la prevención de crisis y la recuperación (véase el apartado g) del párrafo 27), prestándose atención

a la replicación de este modelo para otras corrientes de financiación temáticas⁵⁶.

132. En lo que se refiere a las actividades de los programas, se ampliará el Fondo fiduciario para las cuestiones de género a fin de prestar apoyo a la labor regional y nacional sobre igualdad de género. Dicho Fondo fiduciario ha sido un instrumento vital y eficaz para sostener la labor del PNUD en favor de la igualdad de género, incluidos los numerosos logros que se describen en la secciones II y III y se resumen en el recuadro 2. El apoyo sostenido que prestó el Gobierno del Japón durante más de 10 años es otro ejemplo de una buena práctica de financiación. Ha permitido la innovación y brindado la oportunidad de que se llevaran a cabo ensayos acumulativos y se adaptaran las experiencias. Es una demostración tangible de que las relaciones de largo plazo y el compromiso prolongado se traducen en intervenciones más cuidadosas y eficaces desde una perspectiva estratégica y en resultados más duraderos. El PNUD trabajará concienzudamente con diferentes asociados para crear niveles de impacto similares, evitando en la mayor medida posible las intervenciones de corto plazo que no produzcan resultados.

133. Los primeros resultados obtenidos por el Fondo para el logro de los ODM son una muestra de su potencial para aprovechar las sólidas asociaciones del PNUD en materia de igualdad de género para lograr una colaboración eficaz. El PNUD trabajará con organismos asociados en una serie ampliada de programas conjuntos, especialmente en el contexto del proceso piloto “Una ONU”.

⁵⁴ Véase la sección III de esta estrategia.

⁵⁵ Por ejemplo, Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, 2007, *Gender Equality and Aid Delivery: what has changed in development co-operation agencies since 1999?*, pág. 8.

⁵⁶ Las investigaciones realizadas en 1997 indicaron que se asignaba menos del 2% de los recursos básicos del PNUD a promover la igualdad de género, en ese momento una de las cinco esferas programáticas del PNUD. Como resultado de ello, el Administrador solicitó al personal directivo que asignara el 20% de los fondos temáticos a la igualdad de género (línea directa 11). Esta práctica se interrumpió en 2000.

134. Se formulará un plan de movilización de recursos, que incluirá:

- a. El cálculo realista de los costos de todas las actividades;
- b. El análisis interno exhaustivo de los recursos;
- c. El análisis externo de los recursos;y
- d. Relaciones sólidas con los donantes, basadas en una corriente de información abundante y las observaciones aportadas por ellos.

9.2 Hacer el seguimiento de los recursos asignados y los gastos: ajustes al sistema ATLAS

135. En 2005, el PNUD encomendó la realización de un examen del sistema financiero de la organización, ATLAS, a fin de identificar oportunidades de mejorar la presentación de informes sobre género. Según las conclusiones del examen, el sistema ATLAS podía hacer el seguimiento de las asignaciones y los gastos tanto integrados como para fines determinados relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer mediante el uso de "códigos de fondos," "líneas de servicio" y "tipos de actividad" del sistema de clasificación de ATLAS. No obstante, se consideró que estos métodos no reflejaban plenamente los gastos del PNUD destinados a las cuestiones de género y, en particular, que no incluían actividades administrativas y sustantivas en favor de la igualdad de género realizadas mediante paquetes de financiación no destinados específicamente a cuestiones de género.

136. En particular, según el examen, ATLAS reflejaba logros "muy modestos", incluso en las esferas programáticas del VIH y el SIDA y la gobernanza democrática, en que la organización consideraba que había logrado

una incorporación de la perspectiva de género satisfactoria. Un estudio piloto previo de la codificación de los gastos relacionados con las cuestiones de género realizado en 2004 por las oficinas en Albania, la Arabia Saudita, Kenya, México y el Pakistán confirmó las sospechas de que los informes no incluían todos los datos sobre las cuestiones de género o que éstas se representaban de manera engañosa. Gran parte del problema parecía radicar en la imposibilidad de captar los resultados y efectos relacionados con el género más que en iniciativas limitadas específicamente a la incorporación de una perspectiva de género.

137. En enero de 2006, la Junta Ejecutiva pidió explícitamente al PNUD que configurara el sistema ATLAS para que éste hiciera el seguimiento de las asignaciones y los gastos sobre resultados en materia de igualdad de género. Como primer paso para responder a este pedido, el PNUD encomendó la realización de estudios piloto en cinco oficinas en los países con el objeto de identificar mejoras concretas que podrían hacerse en el sistema ATLAS. Un objetivo secundario de la intervención fue afianzar la capacidad de las oficinas en esos países para analizar sus presupuestos desde una perspectiva de género.

138. A partir de estos estudios se han formulado recomendaciones a fin de que el sistema ATLAS utilizara una clasificación que le permitiera captar con precisión las inversiones y los gastos destinados a obtener resultados en materia de igualdad de género. Esta clasificación será puesta a prueba en un conjunto de países más amplio (entre 20 y 30) a fin de seguir evaluando su precisión y eficacia. El PNUD está comprometido con la puesta en marcha del sistema ATLAS revisado a nivel mundial durante este ciclo de programación de la estrategia de igualdad de género.

X. VIGILANCIA Y EVALUACIÓN

139. La vigilancia y evaluación de la estrategia de igualdad de género y los proyectos y programas que se elaboran y ejecutan de conformidad con ella se llevarán a cabo con arreglo a los procedimientos establecidos del PNUD, las normas sobre igualdad de género definidas por el Grupo de las Naciones Unidas sobre Evaluación y la política para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. La revisión en curso del manual de evaluación del PNUD (Manual Amarillo) incluirá cuestiones relativas a la igualdad de género.

140. El comité directivo y de aplicación sobre cuestiones de género realizará exámenes anuales de la estrategia de igualdad de género en el contexto de la presentación de informes a la Junta Ejecutiva y llevará a cabo los ajustes necesarios.

141. En 2010 se realizará una segunda evaluación de la igualdad de género, al mismo tiempo que la evaluación del plan estratégico y con el fin de preparar el ciclo de planificación siguiente. Esta evaluación examinará los progresos alcanzados desde que se llevó a cabo la última evaluación en 2005.



ADICIÓN: ORIENTACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS RESULTADOS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO CONTENIDOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DEL PNUD PARA EL PERÍODO 2008-2011



ORIENTACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS RESULTADOS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO CONTENIDOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DEL PNUD PARA EL PERÍODO 2008-2011

Introducción

1. En la estrategia de igualdad de género del PNUD para el período 2008-2011 se describe la estrategia institucional de apoyo a los países en desarrollo para el logro de los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), y otros compromisos mundiales relativos a los derechos de la mujer y la igualdad de género. En la estrategia de igualdad de género se describe detalladamente la forma en que el PNUD puede lograr cada uno de sus objetivos de manera que se tengan en cuenta las necesidades, los intereses y las contribuciones concretos de hombres y mujeres. Así pues, la estrategia complementa y amplía el plan estratégico del PNUD para el período 2008-2011, y debería leerse y aplicarse conjuntamente con éste. La Adición incluye tres cuadros: Resultados de desarrollo de la estrategia de igualdad de género, Resultados institucionales de la estrategia de igualdad de género y Productos y actividades de la incorporación de una perspectiva de género, que fortalecen el Marco de resultados del desarrollo del plan estratégico del PNUD.

2. En el cuadro I, Resultados de desarrollo de la estrategia de igualdad de género, se establece una serie de indicadores de los efectos directos

que tienen en cuenta el género que pueden integrarse en los programas y proyectos del PNUD cuando se ejecuta el plan estratégico. Suministran orientación a las oficinas en los países y otras dependencias del PNUD para que se preste la debida atención a los derechos de la mujer, el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género en los programas y proyectos, a fin de acelerar el logro de los objetivos de desarrollo y fomentar su mayor sostenibilidad. En la primera columna de este anexo se incluyen los efectos directos del plan estratégico del PNUD por cada una de las cuatro metas de la organización. Los efectos directos que se refieren explícitamente al género se han resaltado en rojo. En la segunda columna se incluyen los indicadores de los efectos directos que tienen en cuenta las cuestiones de género correspondientes a cada uno de los efectos directos del plan estratégico. Estos indicadores se suministran principalmente para orientar a las oficinas en los países y otras dependencias sobre la forma de abordar las dimensiones de género en todos los programas y proyectos, en apoyo de los efectos directos del plan estratégico. Deberían considerarse de carácter indicativo, como una demostración de la variedad de cuestiones de género que pueden abordarse en respuesta a las solicitudes de los países en que se ejecutan programas.

3. El cuadro II, Resultados institucionales de la estrategia de igualdad de género, complementa las secciones V y VII a X de la estrategia de igualdad de género. Estos resultados se centran en el fortalecimiento de la coordinación interinstitucional (sección V) y la rendición de cuentas interna, la comunicación y la gestión de los recursos (secciones VII a X). Es necesario mejorar todas estas esferas si es que el PNUD ha de hacer adelantos significativos en la incorporación de una perspectiva de género, como se recomendó en la Evaluación de la incorporación de la perspectiva de género de 2005 y lo solicitó la Junta Ejecutiva. Las nuevas estructuras de gestión de la rendición de cuentas que se exponen en la estrategia de igualdad de género así lo reflejan.

4. La presentación de informes sobre la estrategia de igualdad de género y su evaluación se llevarán a cabo principalmente por conducto de los mecanismos de presentación de informes institucionales y evaluación del plan estratégico, de conformidad con el sistema de gestión basada en los resultados del PNUD¹. Este sistema se fundamenta plenamente en el principio del control nacional: las oficinas en los países pueden celebrar consultas estrechas con los

asociados nacionales para elegir los indicadores de los efectos directos de igualdad de género que mejor reflejen las prioridades nacionales de desarrollo y respondan a ellas. A nivel mundial, el PNUD presentará informes anuales a la Junta Ejecutiva sobre la aplicación de la estrategia de igualdad de género. Los directores de las direcciones del PNUD (incluidas las direcciones regionales, la Dirección de Políticas de Desarrollo², la Dirección de Prevención de Crisis y Recuperación, la Dirección de Gestión y la Oficina de Recursos Humanos) agruparán los resultados sobre igualdad de género obtenidos por su personal a nivel nacional, regional y mundial y presentarán informes anuales al comité directivo y de aplicación sobre cuestiones de género³. En 2010 se llevará a cabo una evaluación de la estrategia.

5. La incorporación de una perspectiva de género se incluye como una de las muestras de productos y actividades del PNUD en la segunda columna del Marco de resultados de desarrollo del plan estratégico. En el Cuadro III de esta adición se detallan los principales enfoques y productos para la incorporación de una perspectiva de género.

¹ Para una descripción completa de la estructura del sistema de gestión basada en los resultados, véase la adición 1 del plan estratégico.

² Cada director de grupo de prácticas informa por separado al comité directivo y de aplicación sobre cuestiones de género.

³ El comité es el órgano normativo superior encargado de la orientación y vigilancia de la aplicación de la estrategia de igualdad de género y es presidido por el Administrador del PNUD.

CUADRO I: RESULTADOS DE DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Efectos directos del plan estratégico a los que el PNUD presta apoyo a solicitud de los países en que se ejecutan programas	Indicadores ilustrativos de los efectos directos de la estrategia de igualdad de género
Meta 1: Lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio y reducir la pobreza	
1. Promoción del crecimiento y el empleo y reducción de las desigualdades económicas, sociales y entre los géneros mediante la aplicación de estrategias nacionales de desarrollo basadas en los Objetivos de Desarrollo del Milenio	i. Las estrategias de desarrollo basadas en los ODM preparadas con el apoyo del PNUD incorporan las preocupaciones sobre la igualdad de género en todos los componentes del análisis, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de sus planes y presupuestos, y especifican los resultados sobre la igualdad de género.
2. Aumento de la capacidad nacional y local de planificación, seguimiento, presentación de informes y evaluación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y las prioridades nacionales de desarrollo conexas, teniendo en cuenta los marcos de recursos	i. Los planes y las prioridades de desarrollo nacionales y locales, incluidos los marcos presupuestarios y de inversión pública, integran mecanismos de planificación, seguimiento, evaluación y presentación de informes de manera que tengan en cuenta el género, sobre la base del análisis de género y las consultas con mujeres.
3. Aplicación y consolidación de políticas, instituciones y mecanismos que facilitan el empoderamiento de la mujer y la niña	i. Se adoptan medidas para reducir las brechas de género en el acceso a los bienes de producción y los servicios financieros, y para aplicar estrategias que fomentan el espíritu empresarial de la mujer. ii. Se adoptan metodologías como encuestas sobre el empleo del tiempo para medir e integrar las tareas no remuneradas de cuidado de otras personas en los procesos de planificación y los marcos presupuestarios nacionales.
4. Políticas macroeconómicas, marcos de sostenibilidad de la deuda y estrategias de financiación pública que promueven el crecimiento integrador y son compatibles con el logro de los ODM	i. Se adoptan medidas para generar inversiones públicas y establecer marcos presupuestarios que tienen en cuenta el género. ii. Se aplican técnicas de presupuestación que tienen en cuenta las cuestiones de género a la política tributaria y la planificación presupuestaria.
5. Fortalecimiento de la capacidad de las autoridades y otros interesados locales para fomentar la participación en el desarrollo local y contribuir al logro de los ODM	i. Los planes y prioridades de desarrollo local incluyen la participación directa de las mujeres en la planificación, la formulación de políticas y las asignaciones presupuestarias, y abordan las preocupaciones de género.

Efectos directos del plan estratégico a los que el PNUD presta apoyo a solicitud de los países en que se ejecutan programas	Indicadores ilustrativos de los efectos directos de la estrategia de igualdad de género
Meta 1: Lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio y reducir la pobreza	
6. Puesta en marcha de políticas, estrategias y alianzas para promover la colaboración entre los sectores público y privado y el desarrollo de mercados que benefician a los pobres y aseguran el acceso de las familias de bajos ingresos y la pequeña empresa a una amplia gama de servicios financieros y jurídicos	i. Las mujeres empresarias se benefician de políticas, estrategias y asociaciones de desarrollo del sector privado.
7. Aumento de la capacidad nacional para integrarse en el sistema económico mundial y competir a nivel internacional, de un modo compatible con el logro de los ODM y otros objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente	i. Los acuerdos y las políticas comerciales tienen en cuenta el género. ii. Las mujeres contribuyen directamente a las negociaciones comerciales.
8. Mayor capacidad nacional para negociar y gestionar la financiación del desarrollo, incluidas la asistencia y la deuda, de forma compatible con el logro de los ODM y otros objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente	i. Los recursos para la financiación del desarrollo, en particular la asistencia y la deuda, se negocian y gestionan de forma compatible con los ODM y otros objetivos acordados internacionalmente, entre ellos las consecuencias financieras y económicas de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
9. Integración de medidas de lucha contra el SIDA en las estrategias de reducción de la pobreza, los planes nacionales de desarrollo y presupuestos basados en los ODM y los procesos macroeconómicos	i. Las consideraciones en materia de igualdad de género se integran en las estrategias nacionales de desarrollo, los programas nacionales sobre el SIDA, las estrategias nacionales de género y los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza. ii. Se ejecutan estrategias nacionales sobre el SIDA dirigidas a: a) las mujeres y las niñas como la población destinataria; y b) el empoderamiento de la mujer y/o la igualdad de género como cuestiones intersectoriales.
10. Mayor capacidad nacional para establecer una gobernanza integradora y coordinar las medidas de lucha contra el SIDA, y mayor participación de las entidades de la sociedad civil y las personas que viven con el VIH/SIDA en la concepción, la ejecución y la evaluación de los programas de lucha contra el SIDA	i. Se instituyen y afianzan los vínculos con un órgano de gestión y coordinación en materia de SIDA que incluya la participación activa de grupos de mujeres, grupos vulnerables (incluidas las personas que viven con el VIH, los hombres que mantienen relaciones homosexuales y los transexuales), y grupos con conocimientos especializados en cuestiones de género

Efectos directos del plan estratégico a los que el PNUD presta apoyo a solicitud de los países en que se ejecutan programas	Indicadores ilustrativos de los efectos directos de la estrategia de igualdad de género
Meta 1: Lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio y reducir la pobreza	
11. Puesta en marcha, con la participación de múltiples interesados, de políticas y programas para proteger los derechos humanos de las personas afectadas por el SIDA, mitigar la vulnerabilidad asociada a los factores de género y hacer frente a los efectos del SIDA en las mujeres y las niñas	i. Se promulgan y aplican leyes y reformas jurídicas con miras a: a) prohibir la violencia basada en el género y poner a los responsables a disposición de la justicia; b) prohibir la discriminación contra las personas que viven con el VIH; c) despenalizar los actos sexuales consensuados entre adultos del mismo sexo y promulgar otras leyes que faciliten el acceso a los servicios relativos al VIH a los trabajadores sexuales y las minorías sexuales (por ejemplo, leyes sobre la distribución y posesión de preservativos) para facilitar una programación más eficaz sobre el VIH; y d) suministrar servicios comunitarios y jurídicos para educar a las mujeres y otras comunidades afectadas acerca de sus derechos. ii. Se instituyen, aplican y hacen cumplir leyes y estrategias que fortalecen los derechos de propiedad y herencia de las mujeres y las niñas. iii. Se emprenden investigaciones sobre las consecuencias diferenciadas en función del género de las tareas no remuneradas de cuidado de otras personas para distintos miembros de la familia y en diferentes contextos sociales y económicos. iv. Se entablan diálogos normativos para integrar en la política económica las tareas y las contribuciones no remuneradas para mitigar el VIH. v. Se afianza la representación de las personas de la comunidad que cuidan de otras personas en las políticas, los programas y la asignación de recursos relacionados con el VIH a nivel nacional, regional y mundial. vi. Se fortalece la capacidad y la voz de las personas que cuidan de otras personas en la integración de los trabajadores no remunerados en la política económica mediante la documentación y el intercambio de la experiencia adquirida y las buenas prácticas.
12. Fortalecimiento de la capacidad nacional para la ejecución de fondos y programas sobre el SIDA financiados con cargo a iniciativas de financiación multilaterales, incluido el Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria	i. Se aumenta la capacidad de los grupos de mujeres para participar en los procesos de los fondos mundiales. ii. Las subvenciones y los procesos del Fondo Mundial tienen en cuenta las cuestiones relativas al VIH y las mujeres y las niñas, los hombres y los niños, así como las minorías sexuales.

Efectos directos del plan estratégico a los que el PNUD presta apoyo a solicitud de los países en que se ejecutan programas	Indicadores ilustrativos de los efectos directos de la estrategia de igualdad de género
Meta 2: Fomentar la gobernanza democrática	
1. Contribución del sector privado y la sociedad civil, incluidas las organizaciones de la sociedad civil y las asociaciones de voluntariado y el sector privado al logro de los ODM en apoyo de las políticas y estrategias de planificación nacionales	i. Los planes y estrategias nacionales para alcanzar los ODM incluyen medidas de consulta activa con organizaciones de mujeres.
2. Fortalecimiento de la participación inclusiva y la administración electoral profesional mediante leyes, procesos e instituciones electorales	i. Los partidos políticos asumen el compromiso normativo de promover el liderazgo de las mujeres y tienen la capacidad para adoptar medidas que contribuyen al empoderamiento de la mujer y la igualdad de género. ii. Las leyes electorales, incluidas las leyes, procesos e instituciones de los partidos políticos y las leyes de financiación de campañas crean un entorno propicio para la participación de las mujeres en calidad de votantes, electoras y administradoras.
3. Acceso a políticas de información que contribuyen a la rendición de cuentas y la transparencia	i. Se instituyen políticas de información que fomentan la rendición de cuentas y la transparencia gubernamentales para el adelanto de los derechos de la mujer y la igualdad de género.
4. Mayor capacidad de las estructuras nacionales, regionales y locales de gobernanza para evitar conflictos y gestionar la prestación equitativa de los servicios públicos	i. Los servicios públicos y los procesos de reducción de conflictos se preparan en consulta con las mujeres y tienen por objeto responder a las necesidades de las mujeres de manera que la salud, la educación, la seguridad, el transporte y otros servicios públicos se presten de manera equitativa y respondan a sus necesidades, y los procesos de reducción de conflictos reflejen las preocupaciones de las mujeres y aborden explícitamente la reducción de la violencia basada en el género.
5. Fortalecimiento de la capacidad institucional del poder legislativo, los órganos regionales electivos y las asambleas locales, de manera que puedan representar de forma más eficaz a sus electores	i. El poder legislativo, los órganos regionales electivos y las asambleas locales han fortalecido su capacidad (normas, mecanismos consultivos) y celebran consultas explícitas con las mujeres y de este modo representan sus preocupaciones.

Efectos directos del plan estratégico a los que el PNUD presta apoyo a solicitud de los países en que se ejecutan programas	Indicadores ilustrativos de los efectos directos de la estrategia de igualdad de género
Meta 2: Fomentar la gobernanza democrática	
6. Sistemas de administración de justicia efectivos, eficaces, accesibles y justos que promueven el estado de derecho, incluidos procesos formales e informales, y tienen debidamente en cuenta los derechos de los pobres, las mujeres y los grupos vulnerables	i. Se han instituido mecanismos para conciliar las normas jurídicas tradicionales y consuetudinarias con las normas y los principios internacionales, de manera que se tienen en cuenta los derechos humanos de la mujer y se afianza la igualdad de género. ii. Las leyes, políticas y planes de desarrollo, incluidas las asignaciones presupuestarias correspondientes, tienen claramente en cuenta las necesidades en materia de seguridad de la mujer, incluida la protección contra todas las formas de violencia.
7. Fortalecimiento de la capacidad de las instituciones nacionales de derechos humanos	i. Las instituciones nacionales de derechos humanos celebran consultas activas con mujeres y tienen en cuenta los derechos humanos de la mujer en sus políticas y programas.
8. Mayor capacidad a nivel nacional, regional y local para incorporar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en las políticas y las instituciones gubernamentales	i. Las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se reflejan en la legislación local, y se presentan los informes pertinentes. ii. Se compara la capacidad nacional, regional y local de incorporación de una perspectiva de género con las normas del PNUD y se ejecutan los programas correspondientes para fortalecerla según proceda.
9. Mayor capacidad a nivel nacional, regional y local para poner en marcha iniciativas de lucha contra la corrupción	i. Los mecanismos de rendición de cuentas y supervisión incluyen a las mujeres en calidad de miembros y éstas exigen la rendición de cuentas de las autoridades nacionales y locales, inclusive respecto de la prestación de servicios sociales adecuados.

Efectos directos del plan estratégico a los que el PNUD presta apoyo a solicitud de los países en que se ejecutan programas	Indicadores ilustrativos de los efectos directos de la estrategia de igualdad de género
Meta 3: Apoyo para prevenir las crisis y facilitar la recuperación	
1. Generación de soluciones en materia de gestión de los riesgos de desastres naturales y prevención de conflictos mediante el análisis conjunto y el diálogo inclusivo entre los gobiernos, los agentes competentes de la sociedad civil y otros asociados (como las Naciones Unidas, otras organizaciones internacionales y asociados bilaterales)	i. Las mujeres tienen conciencia de las cuestiones y participan activamente en todos los diálogos y la adopción de decisiones sobre gestión de los riesgos de desastres y prevención de conflictos. ii. Las políticas y los planes se basan en el análisis de las necesidades de hombres y mujeres y reflejan estrategias apropiadas a las necesidades de hombres y mujeres. iii. La reducción de riesgos de crisis que reconocen las diferentes necesidades y soluciones según el género se integra en la planificación del desarrollo. iv. Los procesos de consulta nacional en todos los niveles y con todos los asociados se basan en el análisis de género e incluyen a las organizaciones de mujeres.
2. <i>Desastres: fortalecimiento de la capacidad nacional, con la participación de las mujeres, para prevenir, reducir, mitigar y hacer frente al impacto de las perturbaciones sistémicas provocadas por los riesgos naturales</i>	i. Se sensibiliza a las instituciones nacionales pertinentes para que las soluciones de desarme, desmovilización y reintegración beneficien a las mujeres y los hombres. ii. Las organizaciones y redes de mujeres se fortalecen y relacionan con otras instituciones para constituirse en los agentes principales de la aplicación efectiva de políticas y planes para prevenir, reducir, mitigar y hacer frente al impacto de los desastres nacionales, para satisfacer las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres. iii. Los grupos de mujeres participan activamente en todos los procesos de planificación y ejecución relacionados con los desastres. iv. Hay mayor capacidad nacional para llevar a cabo y poner en práctica los análisis de género en las actividades relacionadas con los desastres.

Efectos directos del plan estratégico a los que el PNUD presta apoyo a solicitud de los países en que se ejecutan programas	Indicadores ilustrativos de los efectos directos de la estrategia de igualdad de género
Meta 3: Apoyo para prevenir las crisis y facilitar la recuperación	
3 <i>Conflictos: fortalecimiento de la capacidad nacional, con la participación de las mujeres, para prevenir, mitigar y hacer frente al impacto de los conflictos violentos</i>	i. Se sensibiliza a las institucionales nacionales para que las soluciones relativas a la prevención de conflictos y la consolidación de la paz respondan a las preocupaciones de las mujeres y los hombres. ii. Las organizaciones y redes de mujeres se fortalecen y relacionan con otras instituciones para constituirse en los agentes principales de la aplicación efectiva de políticas y planes para prevenir, reducir, mitigar y hacer frente al impacto de los conflictos, para satisfacer las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres. iii. Hay mayor capacidad nacional para llevar a cabo y aplicar el análisis de género a la prevención de conflictos, la recuperación y las actividades de seguridad.
4. Pronta reanudación de las funciones de gobierno local después de una crisis	i. La planificación de la recuperación se basa en la evaluación de las necesidades y los sistemas de gestión de la información que reconocen las diferentes necesidades de mujeres y hombres. ii. Los funcionarios del gobierno local en situaciones posteriores a crisis tienen mayor conciencia acerca de las necesidades de la mujer y de la forma de abordarlas eficazmente, con los fondos suficientes. iii. Las redes de mujeres y otros representantes de la sociedad civil participan efectivamente en el fortalecimiento de la prestación de servicios básicos y se constituyen en un medio de comunicación entre las mujeres y los funcionarios del gobierno local.

Efectos directos del plan estratégico a los que el PNUD presta apoyo a solicitud de los países en que se ejecutan programas	Indicadores ilustrativos de los efectos directos de la estrategia de igualdad de género
Meta 3: Apoyo para prevenir las crisis y facilitar la recuperación	
5. <i>Desastres</i>: fortalecimiento de la capacidad de gobernanza después de un desastre y adopción de medidas para reducir los aspectos vulnerables en el futuro	i. En los marcos gubernamentales provisionales se reconoce la igualdad de derechos de la mujer a la participación política en calidad de votante, candidata y observadora. ii. En los marcos gubernamentales provisionales se reconoce la igualdad de derechos de la mujer al acceso a la ley, tanto constitucional como consuetudinaria, y se establecen mecanismos para el examen de leyes y prácticas discriminatorias. iii. Se establecen mecanismos de coordinación de la asistencia de manera que los hombres y las mujeres formulen conjuntamente y se benefician por igual de la programación para la recuperación. iv. Se hacen adelantos en relación con la paridad de género y se nombra personal cualificado para ocupar cargos públicos de nivel superior e intermedio, en los planos local y nacional.
6. <i>Conflictos</i>: fortalecimiento de la capacidad de gobernanza después de un conflicto y adopción de medidas para prevenir su reanudación	i. En los marcos gubernamentales provisionales se reconoce la igualdad de la mujer en virtud de la constitución, y la igualdad de derecho a su participación política en calidad de votante, candidata y observadora. ii. En los marcos gubernamentales provisionales se reconoce la igualdad de derechos de la mujer al acceso equitativo a la ley, tanto constitucional como consuetudinaria. iii. Se establecen mecanismos de coordinación de la ayuda de manera que los hombres y las mujeres formulen conjuntamente y se benefician por igual de la programación para la recuperación. iv. Se hacen adelantos en relación con la paridad de género y se nombra personal cualificado para ocupar cargos públicos de nivel superior e intermedio, en los planos local y nacional.

Efectos directos del plan estratégico a los que el PNUD presta apoyo a solicitud de los países en que se ejecutan programas	Indicadores ilustrativos de los efectos directos de la estrategia de igualdad de género
Meta 3: Apoyo para prevenir las crisis y facilitar la recuperación	
7. Fortalecimiento de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en situaciones posteriores a desastres y conflictos	i. Se incorporarán todos los temas del programa de ocho temas en las respuestas a las situaciones posteriores a los conflictos, a saber: se fortalece la seguridad de la mujer en situaciones de crisis; se fomenta la justicia de género; se aumentan los derechos ciudadanos, la participación y el liderazgo de la mujer en las esferas social, política y económica; se consolida la paz con las mujeres y para ellas; se promueve el desarme, la desmovilización y la reintegración; se garantiza que la recuperación tenga en cuenta el género; se transforma el gobierno para que obtenga resultados en beneficio de las mujeres; y se fomenta la capacidad para el cambio social y la cohesión, aprovechando explícitamente los conocimientos y las contribuciones de la mujer.
8. <i>Conflictos</i> : restablecimiento de la seguridad y la cohesión de la comunidad después de una crisis	i. Se restablece el estado de derecho, así como la seguridad individual y de la comunidad como la base para una recuperación que beneficie por igual a los hombres y las mujeres de todos los grupos de edad. ii. Se reduce considerablemente la violencia basada en el género, para todos los grupos de edad. iii. Se restablece la cohesión social de manera que todos los grupos afectados por la crisis, incluidas las víctimas de la violencia basada en el género se reintegren satisfactoriamente a sus familias y comunidades. iv. Se fortalece la capacidad de las comunidades para transformar los patrones arraigados de exclusión social, incluida la exclusión de las mujeres y los grupos étnicos minoritarios.
9. Restablecimiento de la infraestructura socioeconómica, generación de empleo y reactivación de la economía después de una crisis; retorno y reintegración de los grupos afectados	i. Las oportunidades de subsistencia a disposición de hombres y mujeres son tanto apropiadas como seguras. ii. Las mujeres gozan de igualdad de acceso a los bienes económicos (derechos de propiedad y herencia, propiedad de la tierra, acceso al crédito). iii. Se mantiene la recuperación de los medios de subsistencia mediante el fortalecimiento de la relación a nivel nacional y local entre el gobierno, la sociedad civil y el sector privado, sobre la base de la capacidad local existente, concretamente las redes y grupos de mujeres.

Efectos directos del plan estratégico a los que el PNUD presta apoyo a solicitud de los países en que se ejecutan programas	Indicadores ilustrativos de los efectos directos de la estrategia de igualdad de género
Meta 4: Gestión de la energía y el medio ambiente para el desarrollo sostenible	
1. Fortalecimiento de las capacidades nacionales para incorporar las preocupaciones ambientales y energéticas en los planes nacionales de desarrollo y los sistemas de ejecución	i. Los planes nacionales de desarrollo y los sistemas de ejecución incluyen el análisis de género de las preocupaciones ambientales y energéticas, así como medidas para determinar y abordar las necesidades y contribuciones de la mujer a la gestión de la energía y el medio ambiente. ii. Se comprueba que hay una mayor conciencia a nivel nacional de los efectos desde una perspectiva de género de la financiación relacionada con el medio ambiente y los efectos multiplicadores de la financiación de las actividades productivas de la mujer (documentos de investigación, compromisos normativos, mecanismos de consulta, campañas de publicidad y otros).
2. Creación y aplicación en los países de mecanismos de mercado para apoyar la ordenación del medio ambiente	i. Se instituyen medidas, incluida la acción afirmativa, para incrementar el acceso de empresas dirigidas por mujeres y organizaciones de mujeres a la financiación relacionada con el medio ambiente. ii. Se celebran consultas con mujeres en relación con procesos de formulación de políticas de manera que sus conocimientos e intereses se reflejen en el logro de un equilibrio apropiado entre los instrumentos del mercado y el sector público para la gestión ambiental.
3. Fortalecimiento de la capacidad de los países en desarrollo para incorporar políticas de adaptación al cambio climático en los planes nacionales de desarrollo	i. Los organismos gubernamentales y las organizaciones de mujeres participan sistemáticamente en el diálogo sobre las estrategias de adaptación y mitigación. ii. Se elaboran políticas y programas sobre cambio climático y mitigación que reflejan las preocupaciones e intereses de la mujer, y se vigilan para determinar sus efectos sobre la vida de la mujer a fin de lograr la igualdad de los efectos directos.
4. Fortalecimiento de la capacidad de las instituciones locales para gestionar el medio ambiente y ampliar los servicios ambientales y energéticos, sobre todo para abarcar a los pobres	i. Las organizaciones de mujeres, incluidas las que representan a las mujeres pobres, contribuyen activamente a los proceso de planificación y gestión ambiental y energética. ii. Se establecen políticas que tienen en cuenta el género, relacionando el uso de la energía, los recursos hídricos y los servicios ambientales por parte de la mujer con sus funciones e intereses en la promoción de los medios de vida sostenibles y la pequeña empresa.

Efectos directos del plan estratégico a los que el PNUD presta apoyo a solicitud de los países en que se ejecutan programas	Indicadores ilustrativos de los efectos directos de la estrategia de igualdad de género
Cuestiones de desarrollo intersectoriales	
1. Incorporación del fomento de la capacidad en los programas y proyectos del PNUD	Las iniciativas de fomento de la capacidad nacional en todos los niveles prestan atención a la capacidad para impulsar la igualdad de género, inclusive para reunir las estadísticas pertinentes, realizar análisis de género, celebrar consultas con los interesados en relación con cuestiones de género, integrar las consideraciones sobre la igualdad de género en todas las cuestiones financieras y presupuestarias, y hacer un seguimiento de todas las actividades desde una perspectiva de género e informar a ese respecto.
2. Incorporación de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en los programas y proyectos del PNUD, de conformidad con la estrategia del PNUD para la igualdad de género, 2008-2011	Los programas y proyectos del PNUD integran la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, con arreglo al contenido de la presente adición.
3. Incorporación de las estrategias Sur-Sur en materia de desarrollo en los planes nacionales de desarrollo y en la labor de las organizaciones de las Naciones Unidas	Se incorporan los enfoques Sur-Sur en los planes nacionales, incluidas medidas pertinentes para abordar consideraciones sobre la igualdad de género y prestar apoyo a los intercambios Sur-Sur en relación con la incorporación de una perspectiva de género.
4. Vinculación y apoyo claros de los programas del PNUD en los países a los planes y prioridades nacionales de desarrollo	Los programas del PNUD en los países incluyen medidas para analizar, definir y abordar las consecuencias de la igualdad de género de los planes y prioridades nacionales de desarrollo, aunque éstos no se detallen cabalmente en la documentación.
5. Cumplimiento por el PNUD de las normas de eficacia de la ayuda	Las contribuciones del PNUD a las prioridades nacionales de la eficacia de la ayuda incluyen una definición clara del papel de la mujer en el desarrollo nacional.

CUADRO II: RESULTADOS INSTITUCIONALES DE LA ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Productos	Indicadores de productos	Metas
1. Resultados de la coordinación		
Producto 1. Mayor colaboración con asociados de las Naciones Unidas a nivel mundial	Aumenta el número de programas mundiales conjuntos y otras iniciativas de colaboración para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	i. Programas conjuntos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, y otros
Producto 2. Resultados en materia de igualdad de género obtenidos por el sistema de coordinadores residentes	Aumenta el número de grupos temáticos sobre género de los equipos de las Naciones Unidas en los países en funcionamiento y con planes estratégicos y de ejecución.	i. Aumentar el apoyo a los coordinadores residentes para fortalecer a los grupos temáticos sobre género de los equipos de las Naciones Unidas en los países ii. Aumentar la programación conjunta interinstitucional de los equipos de las Naciones Unidas en los países

Productos	Indicadores de productos	Metas
2. Resultados de la gestión		
A. Garantizar resultados		
Producto 1. Establecimiento o fortalecimiento de una cultura y un sistema efectivos de rendición de cuentas sobre la incorporación de la perspectiva de género	Los acuerdos existentes con el personal directivo superior obtienen resultados en materia de igualdad de género.	i. Actualizar y adaptar los acuerdos entre el Administrador y los directores de las direcciones regionales a la estrategia de igualdad de género ii. Integrar la igualdad de género en los acuerdos con el personal directivo superior iii. Establecer comités directivos y de aplicación sobre cuestiones de género funcionales en todas las regiones
	Todos los procesos y mecanismos de evaluación, presentación de informes y rendición de cuentas del PNUD incluyen resultados sobre igualdad de género.	i. Para fines de 2009, elaborar y aplicar estrategias de igualdad de género en todas las regiones, supervisadas por los comités directivos y de aplicación regionales sobre cuestiones de género, que estarán en funcionamiento, con la presentación anual de informes al comité directivo y de aplicación mundial sobre cuestiones de género ii. Integrar un sistema de puntuación sobre la incorporación de la perspectiva de género al cuadro de mando integral iii. Incluir resultados en materia de igualdad de género en todas las herramientas y todos los procesos de la gestión basada en los resultados iv. Realizar una evaluación de la estrategia de igualdad de género en 2010⁴
	Aumenta el número de iniciativas ejecutadas conjuntamente por el equipo sobre cuestiones de género y los equipos de actividades del PNUD.	i. Ejecutar una iniciativa conjunta por lo menos en dos esferas de actividades por año para fines de 2008

⁴Esta meta se aplica a todos los resultados institucionales y de desarrollo de esta adición.

Productos	Indicadores de productos	Metas
2. Resultados de la gestión		
A. Garantizar resultados (continuación)		
Producto 2. Incorporación plena de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el sistema de gestión de los conocimientos del PNUD	i. El sistema de gestión de los conocimientos incluye contenidos de género actualizados y de fácil acceso. ii. Se establecen plataformas regionales de gestión de los conocimientos sobre igualdad de género funcionales para la divulgación entre los asociados externos. iii. Se elaboran y divulgan productos relativos a los conocimientos sobre la igualdad de género nuevos o actualizados	i. Incluir contenidos de género actualizados en el sistema de gestión de los conocimientos que sean de fácil acceso por medio de las distintas esferas programáticas del PNUD ii. Establecer cinco plataformas de gestión de los conocimientos sobre igualdad de género con contenidos actualizados iii. Aumentar la participación del personal del PNUD en la red sobre igualdad de género iv. Mejorar permanentemente el nivel de satisfacción de los usuarios respecto de los productos y servicios en materia de igualdad de género
Resultado 3. Elaboración de un plan de comunicación para su uso interno y externo sobre la aplicación de la estrategia de igualdad de género y sus resultados	i. El plan completo incluye la marca de identidad institucional, mensajes básicos y especificaciones sobre asociados estratégicos internos y externos. ii. Se elaboran documentos normativos sobre las dimensiones de igualdad de género y otro material pertinente.	i. Elaborar un plan de comunicación sobre la aplicación de la estrategia de igualdad de género y sus resultados ii. Divulgar documentos normativos y otro material pertinente sobre las dimensiones de igualdad de género de las distintas esferas programáticas
B. Recursos humanos		
Producto 4. Logro de la paridad de género (producto 8 del plan estratégico)	La proporción de los géneros en el personal de todas las categorías (plan estratégico). La proporción de los géneros en el personal directivo superior (plan estratégico).	50% hombres y 50% mujeres (plan estratégico) 55% hombres y 45% mujeres (plan estratégico)

Productos	Indicadores de productos	Metas
2. Resultados de la gestión		
B. Recursos humanos (continuación)		
Producto 5. Fortalecimiento de la capacidad interna del PNUD para abordar las dimensiones de igualdad de género en todas sus actividades (producto 12 del plan estratégico)	i. Porcentaje de oficinas en los países que han establecido un equipo de coordinación de las cuestiones de género dirigido por un funcionario directivo superior (plan estratégico). ii. Porcentaje de oficinas en los países que han impartido capacitación en materia de género a los equipos de coordinación de las cuestiones de género. iii. Porcentaje de oficinas en los países que han impartido capacitación en materia de género a todo el personal.	Mejora del 25% por año (plan estratégico)
Producto 6. Examen del sistema de evaluación de los resultados y la competencia para que refleje el compromiso de la organización respecto de la igualdad de género	Se aprueba y establece una esfera de resultados clave sobre igualdad de género en la evaluación de los resultados y la competencia de todo el personal directivo superior.	i. Modificar las directrices de la evaluación de los resultados y la competencia para que incluyan resultados clave sobre igualdad de género para el personal directivo superior
C. Recursos financieros		
Producto 7. Aumento de la asignación y el desembolso de recursos financieros para aplicar la estrategia de igualdad de género	i. El aumento del volumen y porcentaje de la financiación básica y complementaria contribuye considerablemente a la igualdad de género. ii. El aumento del volumen y porcentaje de la participación de terceros en la financiación de los gastos contribuye significativamente al logro de la igualdad de género.	i. Aumentar considerablemente la financiación básica y complementaria asignada y desembolsada para aplicar la estrategia de igualdad de género, incluidos recursos provenientes de fondos fiduciarios temáticos ii. Establecer y poner en práctica la estrategia de movilización de recursos
Producto 8. Mejora del seguimiento y la vigilancia de las asignaciones y los desembolsos financieros sobre resultados en materia de igualdad de género	Mejora del sistema ATLAS para que haga el seguimiento de las asignaciones y los desembolsos destinados a la igualdad de género.	i. Poner a prueba la mejora del sistema ATLAS mejorado en 20 países ii. Poner en marcha la mejora del sistema ATLAS para que haga el seguimiento de las asignaciones y los desembolsos destinados a la igualdad de género

CUADRO III: PRODUCTOS Y ACTIVIDADES DE LA INCORPORACIÓN DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL PNUD

1. Servicios de asesoramiento normativo y técnico que tienen en cuenta el género, basados en un análisis de género.
2. Análisis de las capacidades técnicas y de ejecución para poner en marcha políticas que tienen en cuenta el género.
3. Facilitación de un proceso que refleja la adopción nacional de compromisos internacionales en materia de leyes y políticas nacionales manteniendo e incrementando la igualdad de género ante la ley.
4. Facilitación de procesos de consulta que fomentan la participación de la mujer y se tienen en cuenta explícitamente las necesidades y contribuciones de la mujer en las deliberaciones.
5. Elaboración y gestión de programas que reflejan los efectos directos del análisis de género.
6. Fomento de la capacidad técnica y de ejecución tanto de mujeres como de hombres, por ejemplo:
 - a. Fortalecimiento de la capacidad de orientación y liderazgo, para que hombres y mujeres puedan ejercer su liderazgo en favor de la igualdad de género.
 - b. Capacitación y aprendizaje en el empleo que incluyen las dimensiones de igualdad de género del tema de que se trata.
 - c. Prácticas de adquisición que tienen en cuenta el género.
7. Facilitación de las respuestas de todo el sistema de las Naciones Unidas a las cuestiones de igualdad de género, en particular por medio de grupos temáticos sobre cuestiones de género más sólidos.
8. Facilitación de la coordinación de la asistencia, incluido el fomento de la necesidad de prestar atención a los efectos directos de la igualdad de género en las negociaciones sobre asistencia.
9. Establecimiento de asociaciones para promover la igualdad de género, en particular con organizaciones de mujeres.
10. Cooperación Sur-Sur sobre cuestiones relativas a la igualdad de género.
11. Seguimiento y evaluación que tienen en cuenta los efectos directos de la igualdad de género, aunque no se especifique en la documentación original.
12. Gestión de los conocimientos, incluida la reunión y el análisis de datos y estadísticas de género desglosados por edad y género, y su divulgación por medio de canales accesibles tanto a mujeres como a hombres.

ANEXOS



ANEXO I

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.”⁵⁷

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 serán 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.”⁵⁸

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.”⁵⁹

Derechos de la mujer

“Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer 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.”⁶⁰

“Como se define en el artículo 1, la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado

⁵⁷ Oficina de la Asesora Especial sobre cuestiones de género y adelanto de la mujer, 2001, *Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality Document*.

⁵⁸ *Ibíd.*

⁵⁹ 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.

⁶⁰ Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 1993, Declaración y Programa de Acción de Viena, A/CONF.157/23, párr. 17.

menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”⁶¹

Empoderamiento de la mujer

“El empoderamiento de la mujer 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.”⁶²

“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.”⁶³

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.”⁶⁴

Violencia basada en el género

“La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. [...] La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce por la mujer 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.”⁶⁵

“...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.”⁶⁶

“...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 basada en el 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.”⁶⁷

⁶¹ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

⁶² 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>].

⁶³ 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*.

⁶⁴ PNUD, *Gender Parity Action Plan*, 2007.

⁶⁵ 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>].

⁶⁶ Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, artículo 1.

⁶⁷ 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].

ANEXO II

Marco operacional para la igualdad de género⁶⁸

El grupo de trabajo del Proyecto del Milenio sobre el ODM 3 ha adoptado un “marco operacional” para aclarar y definir el concepto de “igualdad de género”, basándose especialmente en las perspectivas de los derechos y el desarrollo humanos, y demostrando las interrelaciones de estos tres paradigmas. Con arreglo a este marco, la igualdad de género incluye tres ámbitos, en los cuales la igualdad entre hombres y mujeres es un componente inherente del desarrollo:

a. El **ámbito de las capacidades** se refiere a las competencias humanas básicas que se miden en función de la educación, la salud y la nutrición. Éstas son fundamentales para el bienestar de una persona y constituyen el medio por el cual las personas acceden a otras formas de bienestar.

b. El **ámbito del acceso a los recursos y las oportunidades** se refiere principalmente a la igualdad de oportunidades para utilizar o aplicar las capacidades básicas por medio del acceso a los activos económicos (como la tierra o la vivienda) y los recursos (como el ingreso y el empleo), así como a las oportunidades políticas (como la representación en los parlamentos y otros órganos políticos). Sin acceso a las oportunidades y los recursos, tanto políticos como económicos, las mujeres no podrán utilizar sus capacidades en favor de su bienestar y el de sus familias, comunidades y sociedades.

c. El **ámbito de la seguridad** que se define como una menor vulnerabilidad a la violencia y el conflicto. Éstos producen daños físicos y psicológicos y reducen la capacidad de las personas, las familias y las comunidades para alcanzar su potencial pleno. La violencia dirigida especialmente a las mujeres y las niñas muchas veces se propone mantenerlas en “su sitio” mediante el temor.

⁶⁸ Proyecto de Milenio 2005, *Taking Action: achieving gender equality and empowering women*, pág. 2.

ANEXO III

Siete prioridades estratégicas para las actividades en relación con el ODM 3⁶⁹

1. Crear más oportunidades para que las niñas puedan seguir estudiando después de completar la enseñanza primaria y cumplir, simultáneamente, los compromisos contraídos respecto de la enseñanza primaria universal;
2. Garantizar la salud y los derechos sexuales y reproductivos;
3. Invertir en infraestructura para reducir la carga horaria de las mujeres y las niñas;
4. Garantizar los derechos de propiedad y herencia de las mujeres y las niñas;
5. Eliminar la desigualdad de género en el empleo disminuyendo la dependencia de la mujer del empleo no estructurado, eliminando las diferencias de ingresos entre el hombre y la mujer y reduciendo la segregación ocupacional;
6. Aumentar el número de escaños de mujeres en los parlamentos nacionales y en los órganos de gobierno locales;
7. Luchar contra la violencia de que son víctimas las mujeres y las niñas.

⁶⁹ Proyecto de Milenio 2005, *Taking Action: achieving gender equality and empowering women*, págs. 33 a 35 y pág. 29.

ANEXO IV

Lista parcial de resoluciones y tratados que conforman el mandato del PNUD sobre igualdad de género

- A. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**
[<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>]
- B. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer**
[[http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.RES.48.104.Sp](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.RES.48.104.Sp)]
- C. Otros tratados, convenios y convenciones de derechos humanos**
[<http://www.un.org/Depts/dhl/spanish/resguids/spechrsp.htm>]
- Declaración Universal de Derechos Humanos
 - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
 - Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
 - Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes
 - Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, aprobada por la Asamblea General el 29 de enero de 1957
 - Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios, aprobada el 7 de noviembre de 1962
 - Recomendación sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios, aprobada el 1° de noviembre de 1965
 - Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- D. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**, resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 y declaración política y documento de resultados del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas celebrado en 2000 para evaluar los progresos realizados en cinco años

[<http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/beijing+5.htm>]
- E. “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”**
Informe del Secretario General, Aplicación de los resultados de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, A/55/341

[<http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/beijing+5.htm>]
- F. Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad relativa a la mujer, la paz y la seguridad**

ANEXO V

Programa del PNUD de ocho temas para el empoderamiento de la mujer y la igualdad entre los géneros en la prevención de crisis y la recuperación

1. Fortalecer la seguridad de la mujer en situaciones de crisis

Esforzarse por poner fin a la **violencia contra la mujer**, personal e institucional. Fortalecer el **estado de derecho**. Aumentar la respuesta que tiene en cuenta el género de las **instituciones de seguridad**, el desarme, la desmovilización y la **reintegración**, y las iniciativas de reducción del número de armas pequeñas.

2. Fomentar la justicia de género

Aumentar el **acceso** de la mujer **a la justicia**. Asegurar la protección de los **derechos económicos, sociales, políticos y culturales** de la mujer. Incorporar una perspectiva de género en las **reformas** de los sectores de la justicia de transición, constitucional, electoral, legislativo, judicial, institucional y de **seguridad**.

3. Aumentar los derechos ciudadanos, la participación y el liderazgo de la mujer

Consolidar las **competencias y la confianza** de las mujeres. Respaldar la **representación de la mujer** en los ámbitos social, político y económico. Fomentar las **redes e instituciones de mujeres** para la prevención de conflictos, la reducción del riesgo de desastres, la consolidación de la paz y la reconstrucción después de los conflictos o desastres.

4. Consolidar la paz con las mujeres y para ellas

Asegurar la participación significativa de la mujer en los **procesos de paz** oficiales y oficiosos. Incorporar una perspectiva de género en la preparación y puesta en marcha de **misiones de paz y acuerdos de paz**.

5. Promover la igualdad de género en la reducción del riesgo de desastres

Incorporar el **análisis de género** en la evaluación de los riesgos, los efectos y las necesidades en casos de desastre. Abordar las **necesidades especiales de las mujeres** y valorar **los conocimientos de las mujeres** en las políticas, los planes y los programas de reducción de desastres y recuperación de éstos. Fortalecer las **redes y organizaciones de mujeres** para facilitar la participación activa de la mujer.

6. Garantizar que la recuperación tenga en cuenta el género

Infundir el **análisis de género** en todos los **procesos y herramientas de planificación** en situaciones posteriores a conflictos o desastres. Promover **la protección social y los medios de vida sostenibles**. Dar prioridad a las necesidades de la mujer en **sectores clave** como el transporte, la vivienda y la atención de la salud.

7. Transformar el gobierno para que obtenga resultados en beneficio de las mujeres

Fomentar la capacidad y la rendición de cuentas en las **instituciones y procesos** gubernamentales. Procurar que hombres y mujeres participen en el fomento de relaciones equitativas de género. Garantizar **la movilización de recursos, la coordinación de la asistencia, la presupuestación y la asignación de fondos** que tengan en cuenta el género.

8. Fomentar la capacidad para el cambio social

Consolidar **las competencias y la voluntad de hombres y mujeres** para prevenir la **violencia** y responder a ella, reducir la **vulnerabilidad** a los peligros naturales, lograr la **reconstrucción después de una crisis** en condiciones de igualdad y consolidar la **cohesión social**.

El logro de este Programa de ocho temas exigirá:

La incorporación de las prioridades en materia de igualdad de género en **la promoción y la planificación estratégica** en las esferas humanitaria, de la paz, la seguridad y el desarrollo;

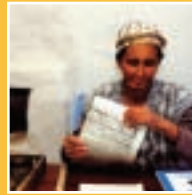
El fortalecimiento de los **recursos humanos, las políticas y los programas** para garantizar la respuesta y la rendición de cuentas en materia de cuestiones de género;

La consolidación de **alianzas** para obtener el mayor impacto posible sobre las prioridades en materia de género;

La elaboración de **mecanismos de financiación y estrategias de movilización de recursos** que tengan en cuenta el género;

La prestación de apoyo a la **reunión de datos** que tengan en cuenta a la mujer, tengan en cuenta lo que la mujer valore y valoren lo que la mujer tiene en cuenta; y

El adelanto del **liderazgo intelectual**, la gestión de los conocimientos y la vigilancia y evaluación del género y las cuestiones de la prevención de crisis y la recuperación



FOTOGRAFÍAS

Tapa, arriba: Fotografía de las Naciones Unidas / Ky Chung

Tapa, fila, de izquierda a derecha: Fotografía de las Naciones Unidas / John Isaac, N/A; Fotografía de las Naciones Unidas; N/A; Nouredine Nasr, PNUD Túnez

Contratapa, arriba: Fotografía de las Naciones Unidas / Ky Chung

Contratapa, de izquierda a derecha: Banco Mundial / Schehzad Noorani, 2002; Fotografía de Adam Rogers / FNUDC; Banco Mundial / Curt Carnemark, 1993

Página 1: Banco Mundial

Página 3: Fotografía de las Naciones Unidas / Evan Schneider

Página 17: Fotografía de las Naciones Unidas / Evan Schneider

Página 21: Banco Mundial / Schehzad Noorani, 2002

Página 24: Fotografía de las Naciones Unidas

Página 31: Fotografía de las Naciones Unidas / Mario Rizzolio

Página 37: Banco Mundial / Eric Miller, 2002

Página 39: Banco Mundial / Curt Carnemark, 1994

Página 41: Banco Mundial / Anatoliy Rakhimbayev, 2002

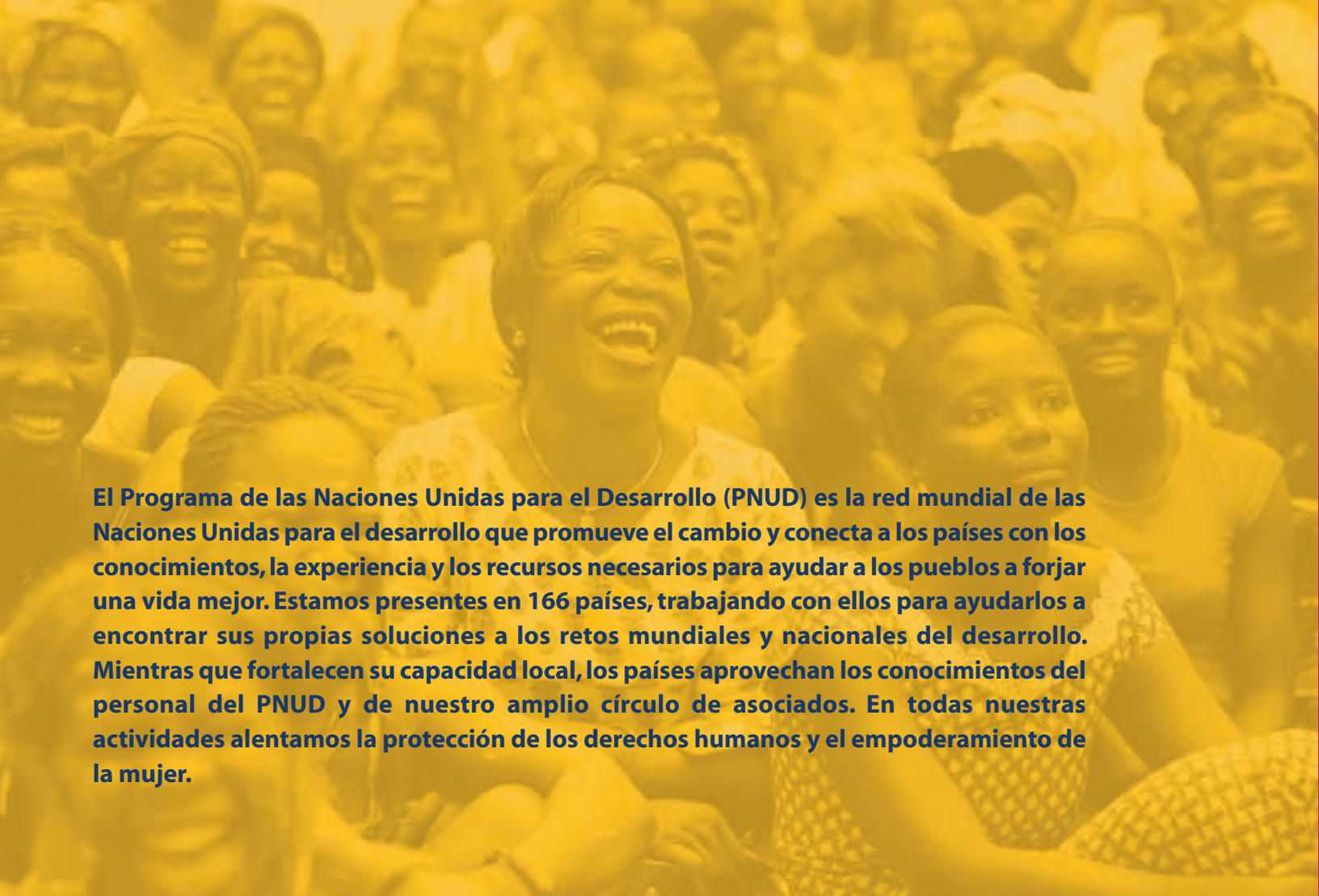
Página 46: Banco Mundial / Curt Carnemark, 1997

Página 50: Fotografía de las Naciones Unidas / Fred Noy

Página 53: Fotografía de las Naciones Unidas / F. Keery

Página 55: Fotografía de las Naciones Unidas / Martine Perret

Página 75: Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia



El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) es la red mundial de las Naciones Unidas para el desarrollo que promueve el cambio y conecta a los países con los conocimientos, la experiencia y los recursos necesarios para ayudar a los pueblos a forjar una vida mejor. Estamos presentes en 166 países, trabajando con ellos para ayudarlos a encontrar sus propias soluciones a los retos mundiales y nacionales del desarrollo. Mientras que fortalecen su capacidad local, los países aprovechan los conocimientos del personal del PNUD y de nuestro amplio círculo de asociados. En todas nuestras actividades alentamos la protección de los derechos humanos y el empoderamiento de la mujer.



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
304 East 45th Street
New York, NY

www.undp.org/women/