



Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, del Fondo de Población de las Naciones Unidas y de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos

Distr. general
10 de mayo de 2017
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2017

Nueva York, 30 de mayo a 9 de junio de 2017

Tema 5 del programa provisional

Igualdad de género en el PNUD

Informe anual de la Administradora sobre la aplicación de la Estrategia de igualdad de género del PNUD en 2016

Resumen

En el presente informe se resumen los avances logrados por el PNUD en 2016 en la aplicación de la Estrategia de igualdad de género para el período 2014-2017. La primera parte incluye un resumen de los logros relacionados con cada uno de los resultados del Plan Estratégico del PNUD para 2014-2017. En la segunda parte se describen las inversiones realizadas por el PNUD en el ámbito de la eficacia institucional para reforzar la incorporación de la perspectiva de género.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	3
II. Logros en materia de igualdad de género por resultado del Plan Estratégico	4
III. Resultados de gestión: eficacia institucional para la incorporación de la perspectiva de género	16

I. Introducción

1. Para el PNUD, 2016 fue un año crucial, marcado tanto por el 50° aniversario de la organización como por ser el primer año de trabajo hacia la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible impulsó al PNUD a precisar la forma de prestar apoyo a los asociados para lograr las metas de igualdad de género de los ODS. Esta labor se llevó a cabo en un contexto mundial caracterizado por los conflictos prolongados, la mayor crisis planteada por los desplazamientos desde la Segunda Guerra Mundial y el recrudecimiento del extremismo violento, sucesos todos que añadieron urgencia a la necesidad de vincular las respuestas humanitarias y de desarrollo y de ampliar las esferas de actividad clave, en particular la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la labor de respuesta y recuperación frente a las crisis. Además, el PNUD tenía que responder al claro llamamiento de la Agenda 2030 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a la participación de agentes de todos los ámbitos, incluido el sector privado.

2. En el presente informe se resumen los avances logrados por el PNUD en 2016 en la aplicación de la Estrategia de igualdad de género para el período 2014-2017. La primera parte incluye un resumen de los progresos relacionados con cada uno de los resultados del Plan Estratégico del PNUD para 2014-2017. En la segunda parte se describen las inversiones realizadas por el PNUD en el ámbito de la eficacia institucional para reforzar la incorporación de la perspectiva de género.

3. El informe refleja que, en 2016, el PNUD hizo importantes progresos en el cumplimiento de los objetivos de su Estrategia de igualdad de género y en el apoyo a los asociados a la hora de decidir cómo integrar la igualdad de género en los esfuerzos por lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Es importante señalar que los logros del PNUD se produjeron en colaboración y coordinación con otros organismos de las Naciones Unidas, especialmente la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y otros. En particular, el informe señala que el PNUD desplegó una gran actividad en la promoción del empoderamiento económico de las mujeres, no solo mediante la ayuda para la subsistencia, especialmente en situaciones de emergencia, sino también a través de reformas legislativas y de la eliminación de los obstáculos estructurales que impiden la participación económica sostenida de las mujeres. El PNUD continuó desempeñando un papel destacado en el apoyo a la participación política de las mujeres, en particular de las mujeres jóvenes, y en la lucha contra la violencia de género desde varios ángulos, especialmente mediante campañas de sensibilización y cambios de comportamiento y el fortalecimiento del estado de derecho. También fue notable la labor del PNUD para integrar las cuestiones de género y la participación de las mujeres en las esferas de la adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos y del desarrollo sostenible. En el informe se destacan nuevas iniciativas, como la colaboración con agentes del sector de la seguridad para cumplir la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad, la lucha contra el impacto de la masculinidad sobre la igualdad de género en situaciones de crisis y la integración de la igualdad de género en la prevención del extremismo violento. El PNUD intensificó además su colaboración con el sector privado mediante el programa de certificación del sello de igualdad de género, así como la integración de las cuestiones de género en la respuesta y recuperación frente a las crisis.

4. En 2016, el PNUD siguió registrando el mejor desempeño de los fondos y programas de las Naciones Unidas relativos al Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP), alcanzando o superando el 80% de los parámetros de referencia del desempeño frente a un promedio del 73% de los demás fondos y programas. El PNUD incluyó a 31 oficinas en los países en la iniciativa de certificación del sello de igualdad de género, reforzando con ello las actividades de programación y presentación de informes de dichas oficinas en materia de género, y elaboró una nueva serie de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género, por ejemplo, para realizar un análisis de género de los programas y proyectos por países. El PNUD puso en marcha un programa de formación en materia de liderazgo para funcionarias de contratación nacional y, junto con ONU-Mujeres, ajustó la planilla sobre el equilibrio de género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUM) a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

5. Pese a los progresos conseguidos, quedan por delante grandes desafíos. Hay aspectos susceptibles de mejora en el apoyo del PNUD a la igualdad de género en la labor de respuesta y recuperación frente a las crisis. Aunque la creación de empleo entre las mujeres va en aumento, sigue muy alejada del empleo masculino, y los esfuerzos encaminados al empoderamiento económico de las mujeres deben ir más allá de la ayuda para la subsistencia y eliminar los obstáculos estructurales que impiden la participación económica sostenida de las mujeres. Por último, la financiación para la igualdad de género sigue siendo un desafío. El PNUD no cumple todavía su objetivo de referencia de asignar el 15% de sus recursos a proyectos que tienen la igualdad de género como objetivo principal, ni el requisito de dotar de Asesores de Género a las oficinas en los países con presupuestos superiores a los 25 millones de dólares. La paridad entre los géneros en los cargos superiores (P-5 y categorías superiores) sigue siendo un desafío.

II. Logros en materia de igualdad de género por resultado del Plan Estratégico

6. En 2016 se continuó avanzando en la aplicación de la Estrategia de igualdad de género, y 138 oficinas en los países presentaron informes sobre importantes logros en materia de igualdad de género. La presentación de informes aumentó en todos los resultados además de en el resultado 1, que sigue siendo la esfera en que las oficinas en los países han conseguido más logros en materia de igualdad de género, seguida de las esferas correspondientes a los resultados 2 y 3.

Resultado 1. Crecimiento y desarrollo inclusivos y sostenibles, con incorporación de capacidades productivas que generen empleo y medios de vida para los pobres y los excluidos

7. En relación con el resultado 1, el número de oficinas en los países que informaron sobre los avances logrados en materia de igualdad de género disminuyó a 107 en 2016, frente a las 119 oficinas que presentaron dichos informes en 2015.

8. Un aspecto importante de la presentación de informes sobre el resultado 1 fue el relativo a las medidas para promover el empoderamiento económico de las mujeres. Estas medidas incluyen intervenciones para generar empleo y reforzar los medios de vida, aumentar la inclusión financiera y eliminar los obstáculos estructurales que impiden el empoderamiento económico de las mujeres. A finales de 2016, el PNUD había contribuido a la creación de 699.547 nuevos puestos de trabajo para mujeres, superando los 458.867 conseguidos a finales de 2015. A pesar de este aumento, la contribución del PNUD a la generación de nuevos puestos de

trabajo para las mujeres va muy por detrás de la creación de empleo masculino; el empleo femenino representa solo el 36% de todos los nuevos empleos creados. Otros 12,4 millones de mujeres se habían beneficiado de medios de vida reforzados a finales de 2016, frente a los 7,5 millones contabilizados a finales de 2015.

9. La ayuda para la subsistencia incluyó a Ucrania, donde el PNUD veló por que 1,7 millones de mujeres más se beneficiaran de medios de vida reforzados y donde ayudó a más de 1.000 mujeres desplazadas internas a encontrar empleo y a 500 empresas dirigidas por mujeres a acceder a servicios de desarrollo empresarial y a apoyo técnico y financiero. En cuanto a la inclusión financiera de las mujeres, en la República Democrática del Congo, el PNUD y el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización (FNUDC) consiguieron que las mujeres representaran la mitad de los 2 millones de nuevos clientes que accedieron a servicios financieros básicos en 2016 a través de 103 cooperativas de ahorro y crédito y de 21 instituciones de microfinanciación.

10. El PNUD está empezando a cambiar el enfoque de la creación de empleo basado en las competencias para centrarse en las intervenciones que también tratan de eliminar los obstáculos estructurales y respaldar la participación económica sostenida de las mujeres. Por ejemplo, en muchos países, el PNUD está prestando apoyo a las cooperativas de mujeres y colaborando con los Gobiernos para ampliar la protección social de las mujeres. En Myanmar, el PNUD brindó apoyo a los 22.000 miembros de una red de mujeres rurales de 31 organizaciones de la sociedad civil en 2.000 aldeas a la hora de captar nuevos miembros y ejercer el autogobierno, recaudar fondos y llevar a cabo actividades de promoción. Una de las actividades de la red consistió en conectar a las mujeres con los mercados. En el plazo de un año, el 87% de las mujeres de la red informaron de que sus ingresos habían aumentado, y el 72% de ellas informaron de que habían tenido mejores oportunidades de formación. En Kosovo, el PNUD ayudó a las oficinas de empleo a proporcionar oportunidades de empleo y formación profesional a las supervivientes de la violencia doméstica y la violencia de género, a las mujeres repatriadas que regresaban a Kosovo y a las que pertenecían a comunidades no mayoritarias.¹ En la India, el PNUD brindó apoyo al Lok Swasthya Sewa Trust en Gujarat, que movilizó a las mujeres tribales hasta formar la primera agroempresa cooperativa de mujeres, con el resultado de que más de 10.000 mujeres marginadas entraron en los sistemas de protección social y de salud, accediendo asimismo a servicios de crédito y seguros. Junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el PNUD ayudó al Gobierno de la República Dominicana a examinar todos los programas de protección social desde una perspectiva de género y a elaborar un plan y un presupuesto para corregir las deficiencias.

11. El PNUD trabaja cada vez más con el sector privado para reconocer su papel fundamental en la creación de empleo y el empoderamiento económico de las mujeres, especialmente a través de su emblemático programa de certificación del sello de igualdad de género para instituciones públicas y privadas, mediante el cual más de 400 empresas de 10 países de América Latina han obtenido de sus Gobiernos el certificado de cumplimiento de las normas de igualdad de género. En 2016, el PNUD facilitó el conocimiento Sur-Sur de la iniciativa en ocho países (Benin, Etiopía, Gambia, Jordania, Rwanda, Turquía, Uganda y Zambia).

12. Los progresos relacionados con el resultado 1 se centraron también en la participación de las mujeres en la gestión sostenible de los recursos naturales y en la adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos con perspectiva de género. En línea con el Acuerdo de París sobre el cambio climático, el PNUD llevó

¹ Todas las referencias hechas a Kosovo en el presente informe deben entenderse en el contexto de la resolución [1244 \(1999\)](#) del Consejo de Seguridad.

a cabo una evaluación de la perspectiva de género de las contribuciones previstas determinadas a nivel nacional de 161 países, presentadas en el contexto de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) en abril de 2016. Esta labor constituyó la base de un programa que se pondrá en marcha en 2017, en el que el PNUD ayudará a diez países a elaborar contribuciones determinadas a nivel nacional con perspectiva de género para dar cumplimiento al Acuerdo de París. En el ámbito de la participación de las mujeres en la gestión de los recursos naturales se llevaron a cabo actividades en la India, donde el PNUD apoyó la participación de las mujeres en la planificación del uso de la tierra en Nagaland y ayudó a las mujeres a convertirse en miembros activos de los comités de uso de la tierra en los consejos de las aldeas, un hito histórico en un país donde las mujeres, tradicionalmente, no han tenido derechos sobre la tierra. El PNUD siguió también trabajando, por conducto del Programa de las Naciones Unidas para Reducir las Emisiones Debidas a la Deforestación y la Degradación Forestal y Promover la Función de la Conservación, la Gestión Sostenible de los Bosques y el Aumento de las Reservas Forestales de Carbono en los Países en Desarrollo (REDD-plus), en la implantación de políticas y procesos que reconocen los derechos de las mujeres, especialmente las de las comunidades indígenas, en sectores clave como los bosques, la energía y el medio ambiente.

Resultado 2. Satisfacción de las expectativas de los ciudadanos respecto de la participación, el desarrollo, el estado de derecho y la rendición de cuentas con sistemas más sólidos de gobernanza democrática

13. Esta es la segunda esfera donde las oficinas en los países han conseguido más logros en materia de igualdad de género. En total, 104 países comunicaron progresos sólidos en materia de igualdad de género en el marco del resultado 2 del Plan Estratégico, lo que representa un aumento con respecto a los 91 países de 2015. La mayoría de estos logros están relacionados con la participación política de las mujeres, la igualdad de género en las constituciones nacionales y las reformas legislativas, estas últimas centradas principalmente en las leyes y políticas sobre violencia de género e igualdad de género.

14. En 2016, 49 países comunicaron su apoyo a la participación de las mujeres como candidatas en las elecciones nacionales. El PNUD también siguió apoyando la participación de las mujeres en las elecciones locales. En Armenia, el PNUD respaldó la candidatura de 85 mujeres en las elecciones locales, 64 de las cuales resultaron elegidas, lo que aumentó en un 18% el número de mujeres elegidas en la administración local en 2016. En el Líbano, el PNUD llevó a cabo actividades de creación de capacidad y sensibilización dirigidas a las mujeres a través de los medios sociales y tradicionales, lo que contribuyó a aumentar el número de mujeres candidatas en las elecciones municipales de 1.346 en 2010 a 1.465 en 2016 y a incrementar el número de consejeras municipales de 536 a 663. El PNUD colaboró también con la secretaria del Foro de las Islas del Pacífico en la publicación del documento titulado *Practice Parliament for Women: Training Manual*, basado en una serie de sesiones de práctica parlamentaria para mujeres celebradas con el apoyo del PNUD de 2011 a 2016, que han aumentado la credibilidad de las mujeres como candidatas.

15. La promoción del PNUD de una mayor inclusión de cláusulas de igualdad de género en la Constitución de Zambia contribuyó a la creación de una Comisión de equidad e igualdad de género y a la inclusión en la Constitución de una disposición que exige un mínimo de un 30% de representación de mujeres y hombres en los órganos decisorios. En la República de Moldova, en colaboración con ONU-Mujeres, el PNUD apoyó al Grupo de mujeres parlamentarias, cuyos esfuerzos condujeron a la aprobación de una cuota de género del 40% en el gabinete y en las

listas de los partidos políticos. En Somalia, el PNUD apoyó la negociación de las mujeres, que condujo a la aprobación de una cuota de un 30% de mujeres en el Parlamento y al aumento de las mujeres como miembros del Parlamento del 13% al 25% tras las elecciones de 2016.

16. Entre las actividades de orientación normativa en esta esfera en 2016 cabe mencionar una guía, *Women's Rights in Constitutions: Global Good Practices in Advancing Gender Equality and Women's Empowerment in Constitutions*, que brinda apoyo técnico a los órganos legislativos, las asambleas constituyentes, los comités o comisiones del proceso de revisión constitucional, los Gobiernos y las organizaciones de la sociedad civil; una nota orientativa, *Strategies and Good Practices in Promoting Gender Equality Outcomes in Parliaments*; y un curso de aprendizaje electrónico interactivo, *Enhancing Women's Participation in the Electoral Cycle*, que estará a disposición del público en español, francés e inglés en 2017.

17. En 2016, el PNUD respaldó reformas legislativas que fomentaban la igualdad de género, la mayoría de las cuales se centraron en la prevención de la violencia de género y en la aprobación y aplicación de leyes y políticas en materia de igualdad de género. Durante varios años, el PNUD, junto con el UNFPA, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y ONU-Mujeres, ha venido apoyando los esfuerzos de Egipto por luchar contra la mutilación genital femenina, cuya prevalencia entre las niñas de 15 a 17 años se redujo en más de un 13% de 2008 a 2014. En 2016, estos esfuerzos se tradujeron en una enmienda a la ley contra la mutilación genital femenina que tipificaba esta práctica ya no como una falta sino como un delito y castigaba a todos los participantes en el mismo, incluidos los autores materiales, los familiares y los miembros de la comunidad. En Kirguistán, en el marco de la lucha contra la práctica del matrimonio precoz e infantil, el apoyo del PNUD contribuyó a la aprobación de una ley que prohíbe a los líderes religiosos celebrar matrimonios religiosos de menores de edad y que hace extensivas las sanciones penales a los clérigos y a los padres que facilitan o participan en dichos matrimonios.

Resultado 3. Instituciones fortalecidas de los países para dar acceso universal en forma progresiva a los servicios básicos

18. El resultado 3 constituye la tercera esfera en la que se enmarca la mayor cantidad de logros del PNUD en materia de igualdad de género, ya que 82 países informaron de avances significativos en 2016, frente a los 62 países que informaron al respecto en 2015. Muchos de estos avances están relacionados con la labor del PNUD en pro del estado de derecho y el apoyo a las víctimas de la violencia sexual y por razón de género, especialmente en situaciones de conflicto. Otros lo están con la labor orientada a fortalecer el papel de las mujeres en la función pública y con el apoyo a la prestación equitativa de los servicios relacionados con el VIH y otros servicios de salud conexos.

19. A finales de 2016, 1.044.922 mujeres se habían beneficiado de acceso a servicios de asistencia letrada en 38 países, gracias al apoyo del PNUD y los asociados. Ello supone un aumento con respecto a las 740.113 mujeres que accedieron a dichos servicios en 2015. El apoyo prestado por el PNUD en 12 países contribuyó también a la resolución en primera instancia de un total de 23.390 nuevos casos de violencia de género en 2016, frente a los 18.312 casos de 2015.

20. La labor del PNUD en el ámbito del acceso a la justicia es fundamental para la recuperación y la reconciliación posteriores a las crisis. En Sierra Leona, por ejemplo, el PNUD trabajó con organizaciones comunitarias para hacer justicia a las víctimas de la guerra civil, estableciendo el funcionamiento en sábado de los tribunales para atender el atraso de las causas de violencia de género, ayudando a

más de 2.200 residentes y brindando apoyo a 144 víctimas en el acceso a los servicios médicos, jurídicos y policiales en 2016.

21. En 2016, el PNUD intensificó sus esfuerzos para hacer frente a la violencia de género con respuestas integradas y multisectoriales que trascienden la asistencia letrada y brindan servicios integrales a las supervivientes. Por ejemplo, en Sri Lanka, además de contribuir a la prestación de asesoramiento jurídico a más de 480 supervivientes de la violencia sexual y por razón de género, el PNUD ayudó a ultimar un marco y un plan de acción nacional para luchar contra la violencia sexual y por razón de género, en el que participan los principales ministerios de nueve sectores y que incluye estrategias para proporcionar a las supervivientes atención médica, apoyo psicosocial, protección en albergues, asistencia letrada y reparación económica, así como formación y acceso a servicios financieros y de crédito.

22. El PNUD dedicó más atención a complementar las intervenciones encaminadas a mejorar el acceso a la justicia de las supervivientes de la violencia de género, con mecanismos que permiten a las mujeres plantear sus preocupaciones en otros espacios de adopción de decisiones a nivel local. En Colombia, el PNUD trabajó con varios municipios para incluir la opinión de las mujeres en la elaboración de planes de seguridad ciudadana que permiten a las autoridades locales adoptar medidas para prevenir, en sus comunidades, la violencia contra la mujer.

23. El PNUD amplió su labor en 2016 para abordar la igualdad de género y el liderazgo de la mujer en el sector de la seguridad (véase el recuadro 1), que se corresponden de manera positiva con el aumento de la prevención y la denuncia de la violencia sexual. El PNUD colaboró con el Gobierno de Rwanda para reunir a 250 mujeres procedentes de organismos de seguridad de 36 países en una conferencia regional sobre la función de los órganos de seguridad a la hora de combatir la violencia contra las mujeres y las niñas. En Guinea, el PNUD apoyó los esfuerzos encaminados a velar por que entre el 10% y el 30% de las personas contratadas en el cuerpo nacional de policía fueran mujeres. En la República Centroafricana, el apoyo del PNUD contribuyó a la aprobación de una cuota del 30% para la contratación y capacitación de mujeres en las fuerzas de seguridad.

Recuadro 1

La igualdad de género en el sector de la seguridad: una iniciativa de capacitación Sur-Sur

En Europa sudoriental y Asia Central, el PNUD ha colaborado estrechamente con los ministerios de defensa y las fuerzas armadas para establecer una red de 33 formadores en cuestiones de género que capaciten a las tropas, las unidades y los oficiales al mando para abordar las cuestiones de género en el aparato militar y crear entornos más propicios para las mujeres y los hombres en las fuerzas armadas. Entre 2014 y 2016, los formadores impartieron seminarios y organizaron reuniones informativas para más de 4.700 oficiales, suboficiales, soldados y civiles en los ministerios de defensa y las fuerzas armadas de Bosnia y Herzegovina, Montenegro, la República de Serbia y la ex República Yugoslava de Macedonia.

En 2016, el PNUD aprovechó esta experiencia y, fomentando la cooperación Sur-Sur entre los ejércitos de Europa sudoriental y África, convocó a 15 líderes militares de Ghana, Nigeria, Rwanda y Uganda en el centro de capacitación en mantenimiento de la paz de las fuerzas armadas de Serbia en Belgrado para impartirles formación sobre cómo integrar las perspectivas y las cuestiones de igualdad de género en el adiestramiento y la enseñanza militar. El curso, que contó con el apoyo del Centro

nórdico sobre la perspectiva de género en las operaciones militares, fue impartido por formadores en cuestiones de género de los ministerios de defensa y las fuerzas armadas de los cuatro países que recibieron la capacitación.

El curso de formación de formadores se impartió por conducto del Centro de Referencia de Europa Sudoriental y Oriental para el Control de las Armas Pequeñas y las Armas Ligeras del PNUD, que ya había desplegado formadores en cuestiones de género en Georgia, el Reino Unido y Croacia.

24. Más de 15 oficinas en los países informaron de avances normativos y de programación para mejorar la igualdad de género en la función pública, como la mejora de la gestión de los recursos humanos, el aumento de la especialización en materia de género de los funcionarios públicos y la sensibilización sobre los estereotipos de género en el lugar de trabajo. En Viet Nam, el PNUD contribuyó a la formación en materia de gestión y liderazgo de más de 700 funcionarias públicas. En Nepal, el PNUD brindó apoyo en la elaboración de la Política sobre igualdad de género e inclusión social en el lugar de trabajo para la administración pública, actualmente en revisión, que está concebida para aumentar la diversidad y eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo.

25. En 2016, el PNUD siguió colaborando con los asociados nacionales para velar por que los sistemas nacionales presten los servicios de salud de manera equitativa, incluyendo a las poblaciones marginadas. En el Afganistán, el PNUD está contribuyendo a la capacitación de enfermeras para ampliar el acceso a la asistencia sanitaria de las mujeres de las zonas desfavorecidas, con financiación del Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria. En Uganda, el PNUD y ONU-Mujeres impartieron formación a más de 240 miembros del Parlamento sobre la incorporación de la perspectiva de género y el VIH.

Resultado 4. Logro más rápido del progreso en cuanto a la reducción de la desigualdad de género y la promoción del empoderamiento de la mujer

26. Dado que se pide a las oficinas en los países que limiten el número de resultados sobre los que informar, muchas de las actividades relacionadas con las cuestiones de género se consignan en el marco de otros resultados, además de en el resultado 4. En 2016, 54 oficinas en los países informaron de avances en relación con el resultado 4, lo que representa un aumento en comparación con los 49 países de 2015. Estos avances están en gran medida relacionados con la elaboración de estrategias de desarrollo y presupuestos con perspectiva de género, o con enfoques integrales e iniciativas de sensibilización para luchar contra la violencia de género. La labor en la esfera del empoderamiento económico se presenta en relación con el resultado 1, la realizada en la esfera de la participación política de la mujer en relación con el resultado 2 y las iniciativas para combatir la violencia de género específicas de los programas vinculados al estado de derecho en relación con el resultado 3.

27. En lo que respecta a los proyectos relacionados con políticas, planes y presupuestos con perspectiva de género, el PNUD brindó apoyo en la elaboración de índices de pobreza multidimensional desglosados por sexo en la República Dominicana y Túnez, lo que permitió la incorporación de la perspectiva de género en la medición de la pobreza. Con el apoyo del PNUD, 15 ministerios competentes de Zambia han puesto en funcionamiento mecanismos de elaboración de presupuestos con perspectiva de género; 9 de los 15 ministerios ya han aprobado presupuestos con perspectiva de género y casi todos los ministerios competentes y

los organismos que efectúan los gastos han destinado presupuestos a actividades relacionadas con las cuestiones de género.

28. También se presentan en relación con este resultado las iniciativas para combatir de forma integral la violencia de género y las iniciativas para promover la reflexión sobre el modo de prevenir la violencia de género. Con este fin, el PNUD trabajó con el Gobierno de la República de Corea para convocar una reunión de expertos que acogió a más de 50 especialistas destacados de Gobiernos, organismos de las Naciones Unidas, el mundo académico y la sociedad civil, que compartieron las mejores prácticas. Dicha reunión originó un nuevo enfoque para luchar contra la violencia de género, que examina los factores estructurales de la desigualdad de género que conducen a la violencia de género. Además, se pusieron en marcha nuevas iniciativas para comprender mejor los vínculos entre la masculinidad en los contextos frágiles y la violencia de género. En 2016, el PNUD y algunos asociados de la sociedad civil convocaron una consulta de expertos sobre la masculinidad y la violencia en situaciones de crisis, que reunió a asociados de los Estados Miembros, las Naciones Unidas y la sociedad civil y a funcionarios de las oficinas en los países para estudiar cómo aprovechar las alianzas para promover y diseñar programas en materia de género, paz y seguridad. Como resultado de dicha consulta, el PNUD ha publicado un documento de investigación titulado *Masculinities and Violence in Fragile and Crisis Settings. A Framework for Policy and Programming*. Las recomendaciones de la investigación están sirviendo de base para la política de recuperación y para la labor de prevención de la violencia de género del PNUD.

29. En todas las regiones, las campañas de sensibilización forman parte importante de los esfuerzos del PNUD por combatir la violencia contra la mujer, en particular como contribuciones a la campaña ÚNETE para Poner Fin a la Violencia contra las Mujeres. Por ejemplo, en los Balcanes occidentales, el PNUD produjo una novela gráfica titulada *Daria: A Roma Woman's Journey*, que describe el enorme impacto del matrimonio precoz en la vida de las niñas y las mujeres romanas de los Balcanes occidentales, y que fue vista más de 30.000 veces. En la región de Europa y Asia Central, el PNUD produjo un vídeo titulado *Violence Has No Excuse* en inglés, ruso y turco, que tuvo más de 1 millón de visitas en los medios sociales y que además se proyectó en 75 cines de Turquía. En la República Dominicana, el PNUD brindó apoyo en un concurso de artes visuales enfocado a la prevención de la violencia de género, que incluyó 24 horas de emisión en directo y material audiovisual que se distribuyó a los encargados de la formulación de políticas, los estudiantes y al público en general. En Egipto, el PNUD aprovechó el poder de los medios sociales y la televisión para cambiar las actitudes sobre las mujeres, en apoyo de la campaña Taa Marbouta del Gobierno (véase el recuadro 2).

30. En 2016, el PNUD siguió participando en campañas de sensibilización para cambiar las normas sociales y empoderar a las mujeres. Por ejemplo, en Myanmar, el PNUD lanzó una aplicación gratuita para móviles denominada iWomen-Inspiring Women, desarrollada por mujeres de Myanmar especialistas en tecnología para inspirar a las mujeres y alentarlas a convertirse en líderes de sus comunidades. A finales de 2016, nueve meses después de su lanzamiento, la app iWomen tenía 7.000 usuarias (más del 80% de ellas usuarias habituales con accesos repetidos) ubicadas en todos los estados y regiones de Myanmar.

Recuadro 2

El empoderamiento de la mujer en Egipto: cambios de comportamiento a través de los medios sociales

Como parte de sus esfuerzos por promover a nivel mundial la igualdad de género mediante cambios de comportamiento social, el PNUD copatrocinó la campaña Taa Marbouta para el empoderamiento de la mujer en los medios de comunicación de Egipto.

La campaña Taa Marbouta la pusieron en marcha, en 2016, el Consejo Nacional de la Mujer de Egipto, el PNUD, el UNFPA, ONU-Mujeres y la Embajada de Suecia. Compuesta por anuncios emitidos en los medios sociales y la televisión durante el sagrado mes del Ramadán para aprovechar la enorme audiencia de televisión durante ese tiempo, la campaña aborda la violencia contra la mujer, incluido el acoso sexual, y el costo que implica tanto para las mujeres como para la sociedad en general la violación de los derechos de la mujer. Los vídeos de la campaña presentan a mujeres que se enfrentan a diario a los desafíos existentes en Egipto y las muestran valiéndose por sí mismas. Durante los cuatro primeros meses de la campaña, los mensajes en los medios sociales recibieron más de 15 millones de visitas y los anuncios de televisión fueron vistos 8 millones de veces.

Constituyendo el hito de ser la primera de este tipo en Egipto, la campaña aborda los problemas a que se enfrentan las mujeres y está diseñada para cambiar el comportamiento de los hombres y empoderar a las mujeres para adoptar medidas y romper el ciclo de culpabilización de las víctimas. En árabe, la Taa Marbouta es una letra, pero también se utiliza al final de las palabras como signo del género femenino. Caligráficamente, la letra parece el dibujo de dos brazos unidos entre sí. En apoyo a la campaña, muchas mujeres de Egipto llevan distintivos con la letra.

La segunda fase de la campaña dio comienzo en la Casa de la Ópera de El Cairo, con la participación de destacadas ministras de gobierno y mujeres populares que son un modelo de conducta en Egipto, como una medallista de los Juegos Olímpicos de Río, una miembro del Parlamento y periodistas muy conocidas. Luchando contra las actitudes que mantienen a las mujeres en papeles tradicionales y les impiden acceder a las mismas oportunidades que los hombres para desarrollar su potencial, la campaña difunde el mensaje de que “La Taa Marbouta no es tu limitación, es tu fortaleza”.

31. En 2016, el PNUD reforzó la base empírica y las medidas adoptadas para hacer frente a la violencia de género y el VIH, entre otras cosas, mediante una iniciativa regional en América Latina y el Caribe para recopilar datos sobre la discriminación contra las mujeres y las niñas infectadas o afectadas por el VIH en Honduras y Jamaica. En otra iniciativa, el PNUD y la Organización Mundial de la Salud (OMS) brindaron apoyo para integrar y reforzar las políticas nacionales sobre la violencia de género, el consumo nocivo de alcohol y el VIH. Como parte de este programa, se recopilaron y examinaron datos sobre los marcos normativos nacionales relativos a la violencia de género y el VIH en 20 países. En Zimbabwe, este estudio se tradujo en un proyecto de política nacional sobre el alcohol que aborda los efectos multidimensionales del consumo nocivo de alcohol, la transmisión del VIH y la violencia de género.

Resultado 5. Capacidad de los países para reducir la probabilidad de que se produzcan conflictos y el riesgo de desastres naturales, incluidos los derivados del cambio climático

32. En 2016, 60 países comunicaron progresos constantes en materia de igualdad de género en el marco del resultado 5, frente a los 46 países de 2015. Los avances en esta esfera se centran en: asegurar que los marcos normativos y los mecanismos institucionales para la gestión pacífica de los conflictos incorporan las cuestiones de género; crear capacidad y promover la participación de las mujeres en la solución de los conflictos y en los procesos de paz; y ayudar a los asociados a elaborar, teniendo en cuenta las cuestiones de género, políticas y estrategias encaminadas a reducir el riesgo de desastres naturales. En 2016 surgieron también nuevas esferas de actividad, como las iniciativas del PNUD para integrar las cuestiones de género en su labor de prevención y lucha contra el extremismo violento.

33. El PNUD llevó a cabo una importante labor en 2016 para mejorar la integración de las cuestiones de género en su labor de prevención de conflictos. Esta labor incluyó la cooperación con el Departamento de Asuntos Políticos de las Naciones Unidas para aumentar el número de mujeres desplegadas como Asesoras sobre Paz y Desarrollo en apoyo de los Coordinadores Residentes. En 2016 se contabilizaron 9 mujeres entre los 30 asesores (30%), frente a las 7 mujeres (25%) de 2015. Como resultado de esta labor específica, las mujeres representan ahora el 54% de la lista de preselección de Asesores sobre Paz y Desarrollo disponibles de manera inmediata.

34. El PNUD siguió apoyando la participación de las mujeres en la prevención de conflictos. En Nepal, el PNUD ayudó a mujeres y a grupos marginados de seis distritos donde se habían detectado tensiones entre las comunidades a participar en actividades de mejora de los medios de vida, y brindó apoyo para el desarrollo de la capacidad de 25 mujeres dirigentes en materia de género, paz y seguridad, que ahora defienden los derechos humanos de la mujer y la eliminación de la violencia de género.

35. En una nueva esfera de actividad, el PNUD emprendió varias iniciativas para incluir las cuestiones de género en sus esfuerzos por prevenir el extremismo violento, en particular mediante la integración de las cuestiones de género en las políticas y los instrumentos de actuación. El PNUD, en colaboración con International Civil Society Action Network (ICAN), copatrocinó el Quinto Foro Anual de la ICAN, que reunió a 70 mujeres que trabajan por la consolidación de la paz procedentes de 15 países de Asia, África y el Oriente Medio para elaborar estrategias encaminadas a combatir el extremismo mediante la promoción de la paz, los derechos y el pluralismo. El PNUD integró también las cuestiones de género en sus estrategias y programas para prevenir el extremismo violento. El PNUD contribuyó a la creación, por primera vez en la historia, de una red de mujeres para prevenir el extremismo violento, la Women's Alliance for Security Leadership, que apoya la colaboración estratégica entre los profesionales de la paz y los derechos de la mujer, las organizaciones y las redes dedicadas a prevenir activamente el extremismo y a promover la paz, los derechos y el pluralismo. Como ejemplo de la labor de lucha contra el extremismo violento a nivel nacional, el PNUD respaldó la iniciativa de Jordania en apoyo de la lucha contra el terrorismo, la estabilización y la lucha contra la radicalización, que ha adoptado el enfoque específico de capacitar a las mujeres predicadoras para llevar a cabo actividades de divulgación, a nivel de la comunidad, con miras a combatir el extremismo.

36. En 2016, el PNUD siguió prestando asistencia técnica para la integración de la perspectiva de género en los planes, políticas y programas para la reducción del riesgo de desastres, así como a las comisiones nacionales, los órganos competentes

y los grupos comunitarios. En Haití, por ejemplo, el PNUD ayudó a integrar la perspectiva de género en los planes de contingencia para casos de ciclones y seísmos, en los ejercicios de simulación para casos de desastre, en la capacitación de los profesionales de la construcción y en las iniciativas de educación pública para la reducción de los riesgos en la comunidad. El PNUD brindó también apoyo a la participación de las mujeres en la gestión del riesgo de desastres. En Nepal, el PNUD proporcionó apoyo y capacitación en las iniciativas de gestión comunitaria del riesgo de desastres y emprendió actividades con 53 organizaciones, incluidos 11 comités de gestión del riesgo de desastres a nivel de las aldeas y 35 comités de gestión del riesgo de desastres a nivel comunitario, de los que el 37% de los miembros son mujeres y una tercera parte de los puestos clave (presidente, secretario, tesorero) están ocupados por mujeres, que ahora están consideradas como un modelo de conducta en sus comunidades.

Resultado 6. Recuperación temprana y regreso rápido a vías de desarrollo sostenible en situaciones posteriores a conflictos y desastres

37. En 2016, 28 países comunicaron progresos en materia de igualdad de género en el marco del resultado 6, frente a los 26 países de 2015. La mayoría de estos avances se produjeron en las esferas del empleo y los medios de subsistencia para las mujeres en situaciones de emergencia y en la labor para garantizar una recuperación temprana con perspectiva de género.

38. En 2016, el PNUD contribuyó a la creación de 93.036 nuevos empleos de emergencia para las mujeres, superando los 53.681 de 2015. El PNUD ayudó además a otras 2.295.111 mujeres a recibir otros tipos ayuda para la subsistencia. Esta cifra incluye a 52.364 mujeres más, solo en el Afganistán, en 2016. En la República Árabe Siria, el PNUD se aseguró de que al menos el 30% de los beneficiarios fueran mujeres, y de que los grupos más vulnerables, incluidos los hogares encabezados por mujeres, recibieran dicha ayuda. El PNUD brindó apoyo para conseguir oportunidades de empleo a 4.930 mujeres, formación profesional a 1.507 mujeres y abastecimientos iniciales sostenibles a 723 mujeres, y también impartió capacitación en materia de recuperación, resiliencia, gestión de programas y cohesión social a organizaciones dirigidas por mujeres. En la República Democrática del Congo, el PNUD brindó apoyo a la reintegración socioeconómica de 2.955 hogares vulnerables, el 40% de los cuales están encabezados por mujeres, consiguiendo crear 2.955 empleos temporales mediante la facilitación del acceso a microcréditos.

39. En 2016, el PNUD siguió fortaleciendo su labor en materia de género y respuesta y recuperación frente a las crisis añadiendo un perfil de género en las listas de reserva de los equipos de respuesta inicial (los desplegados inmediatamente después de las crisis y los desastres naturales) y poniendo a prueba las directrices dadas a dichos equipos de respuesta inicial en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Los nuevos procedimientos operativos estándar de las juntas encargadas de tratar las crisis, implantados en 2016, exigen que en todas las juntas se examinen las cuestiones de género, y que en los informes sobre la situación se incluyan datos actualizados sobre la igualdad de género. Estos avances conllevaron el despliegue de Asesores de Género en la República Centroafricana y Sudán del Sur (véase el recuadro 3). El PNUD también apoyó al Camerún, Nigeria y Uganda en sus respuestas al llamamiento de la Capacidad de Reserva en Cuestiones de Género (GenCap) para desplegar Asesores de Género. En 2016, el PNUD estableció una nueva relación con la Agencia Sueca de Protección Civil en apoyo del despliegue de Asesores de Género en países que viven situaciones de crisis y

posteriores a una crisis, aunque la financiación para el despliegue de dichos asesores sigue siendo un desafío.

Recuadro 3

Asesores de Género desplegados en la República Centroafricana y Sudán del Sur

En 2016, el PNUD financió y desplegó Asesores de Género en los contextos de crisis de la República Centroafricana y Sudán del Sur, y ha venido documentando sus progresos. En la República Centroafricana, el asesor, desplegado durante seis semanas, desempeñó un papel fundamental asesorando al Gobierno sobre el proyecto de ley de paridad entre los géneros, que se aprobó posteriormente y que exige que todas las instituciones públicas cuenten con una representación mínima de un 35% de mujeres. El asesor veló también por la integración de las cuestiones de género en la evaluación de la labor de recuperación y consolidación de la paz, que se presentó en la conferencia de donantes celebrada en Bruselas. En Sudán del Sur, el experto desplegado está trabajando con las autoridades nacionales para velar por la aplicación sistemática del plan de acción nacional de Sudán del Sur sobre la resolución 1325 del Consejo de Seguridad, así como en el diseño y puesta en marcha de una iniciativa para desplegar equipos móviles de respuesta rápida e integral para combatir y prevenir la violencia sexual y por razón de género en comunidades concretas de todo el país. El experto en cuestiones de género está también trabajando con la dirección de las oficinas en los países para establecer una junta consultiva de la sociedad civil y para poner a prueba el nuevo paquete de directrices en materia de género y recuperación.

40. En 2016, el PNUD siguió apoyando la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre la recuperación después de los conflictos y los desastres. En el Iraq, el PNUD brindó apoyo a grupos de mujeres que representaban a distintas minorías de seis provincias en su defensa de la inclusión de los derechos de la mujer en el programa del Gobierno y en sus propuestas de leyes que tienen en cuenta las cuestiones de género. En Colombia, el PNUD respaldó la II Cumbre Nacional Mujeres y Paz, que reunió a 500 mujeres dirigentes para acordar una “agenda sobre la mujer” tras la aplicación del acuerdo de paz, y apoyó también una mesa redonda nacional que condujo a la creación del primer mecanismo del país para proteger a las defensoras de los derechos humanos. En Eritrea, donde las mujeres y los hogares encabezados por mujeres suponen 21.330, o el 54%, de los beneficiarios del apoyo a las comunidades afectadas por la sequía, el PNUD veló por que las mujeres se beneficiaran de forma equitativa de las intervenciones de desarrollo como el suministro de semillas para cultivos mejorados, el ganado, el acceso al agua potable y las actividades de conservación del suelo y el agua. Además, en 2016 el PNUD comenzó a elaborar un nuevo paquete de directrices en materia de género y recuperación, que regirá la programación en los contextos de crisis y posteriores a las crisis. El paquete de directrices consta de siete notas orientativas sobre las siguientes esferas prioritarias: la violencia de género; el acceso a la justicia; la participación de la sociedad civil; el empoderamiento económico; la participación política de las mujeres; la reducción del riesgo de desastres; y la respuesta de las instituciones. Estará terminado y se implantará en 2017.

Resultado 7. Debates y medidas sobre el desarrollo en todos los niveles con prioridad de la pobreza, la desigualdad y la exclusión, de manera consecuente con nuestros principios de participación

41. En 2016, el PNUD invirtió esfuerzos en poner de manifiesto la relación que existe entre la igualdad de género y la mejora de los resultados en materia de

desarrollo, en particular mediante el diálogo sobre políticas e instrumentos para avanzar en materia de género y consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en la programación de las actividades relacionadas con el cambio climático y el medio ambiente y en el empoderamiento económico de las mujeres, contando con la participación del sector privado.

42. Además de publicar el documento titulado *UNDP Support to the Integration of Gender Equality Across the [Sustainable Development Goals] Including Goal 5*, el PNUD, junto con ONU-Mujeres y otros asociados, mantuvo diversas consultas con los interesados regionales y nacionales centradas en la igualdad de género y en la consecución de los ODS, como la conferencia regional para la promoción de la igualdad de género en los Balcanes occidentales y Turquía, que se celebró en Montenegro² o el acto paralelo sobre financiación para la igualdad de género y posicionamiento de la mujer en el centro de los ODS en África, celebrado en Etiopía,³ una serie de consultas en línea con más de 500 expertos y miembros de la sociedad civil en América Latina y el Caribe; y una reunión de expertos sobre los Estados inclusivos, los ODS y la incorporación de la perspectiva de género, celebrada en el Uruguay.⁴ En 2016, el PNUD comenzó a trabajar para poner de relieve la importancia fundamental de las cuestiones relacionadas con el envejecimiento y el género en la consecución de los ODS. En el marco de esta labor, organizó, conjuntamente con los Gobiernos de la Argentina, el Japón y los Estados Unidos, un acto paralelo sobre la incorporación de la perspectiva de género y el envejecimiento en los ODS sin dejar a nadie atrás durante el Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible de 2016, y elaboró un documento de posición titulado *Ageing and the Sustainable Development Goals*.

43. Tras el Acuerdo de París, el PNUD invirtió en instrumentos y conocimientos para mejorar la labor mundial en materia de género en la programación de actividades relacionadas con el cambio climático y el medio ambiente. El PNUD presentó una publicación titulada *Gender Equality in National Climate Action: Planning for Gender-responsive Nationally Determined Contributions*, que analiza la medida en que las contribuciones previstas determinadas a nivel nacional presentadas en abril de 2016 reconocían y/o integraban la igualdad de género, y que ofrece un marco para integrar la igualdad de género en la planificación y aplicación de las contribuciones determinadas a nivel nacional. También en 2016, el PNUD y el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM) publicaron una guía denominada *Guide to Gender Mainstreaming in UNDP-Supported GEF-Financed Projects*, y por conducto del Fondo de Adaptación al Cambio Climático PNUD-Canadá, elaboraron una publicación de referencia sobre enfoques de la adaptación al cambio climático desde una perspectiva de género, que analiza los nuevos conocimientos y experiencias sobre el modo de integrar las cuestiones de género en las prácticas de adaptación, tanto a nivel comunitario como a nivel institucional.

44. El PNUD organizó en 2016, junto a otras entidades, dos conferencias mundiales en las que se presentaron los estudios más recientes sobre las cuestiones relacionadas con la promoción de la igualdad de género en el sector privado. El Tercer Foro Global de Empresas por la Igualdad de Género, auspiciado por el PNUD y el Gobierno de Panamá y celebrado en este país, reunió a más de 250 representantes de Gobiernos y empresas de 24 países como Cementos Argos, CODELCO y McKinsey al objeto de compartir las mejores prácticas y estrategias

² También en colaboración con la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, la delegación de la Unión Europea en Montenegro, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, el Ministerio para los Derechos Humanos y las Minorías de Montenegro y redes de la sociedad civil.

³ También en colaboración con el Gobierno de Etiopía y la Comisión Económica de las Naciones Unidas para África.

⁴ También en colaboración con la OIT, el UNFPA y el Gobierno del Uruguay.

para promover el avance de la igualdad de género en el lugar de trabajo, abordando cuestiones como la desigualdad salarial por razón de género, la mujer en la toma de decisiones y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. En el Foro de Empresas Responsables por el Desarrollo Sostenible celebrado en Singapur, Michelle Yeoh, Embajadora de Buena Voluntad del PNUD, presentó el programa de certificación del sello de igualdad de género para instituciones públicas y privadas del PNUD y subrayó el importante papel que puede desempeñar el sector privado en la promoción de la igualdad de género.

45. El PNUD presentó varias publicaciones para promover el liderazgo de opinión y los estudios sobre la igualdad de género en 2016. En el Informe sobre desarrollo humano en África de 2016, *Accelerating Gender Equality and Women's Empowerment in Africa*, se concluyó que la desigualdad de género está costando al África Subsahariana un promedio de 95.000 millones de dólares al año, y se propusieron políticas y medidas concretas para cerrar la brecha entre los géneros. A la presentación del informe le siguió un taller en el que se explicó la forma en que las inversiones en materia de género impulsan el progreso en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible y donde se estudió el modo en que el PNUD y los asociados de la región pueden utilizar el informe en apoyo de las actividades de promoción, formulación de políticas y programación. El Informe regional sobre desarrollo humano para Europa y Asia Central del PNUD (2016) incluyó un capítulo sobre la desigualdad de género en el trabajo y el desempleo, y un documento, *Gender Inequalities in Labour Markets in Central Asia*, que analizaba el contexto y las causas de las desigualdades en el acceso a las oportunidades de empleo. El PNUD elaboró también un Informe regional sobre desarrollo humano para América Latina y el Caribe, *Multidimensional Progress: Well-being Beyond Income*, que considera la desigualdad de género como históricamente clave en la región y recomienda la formulación de políticas de atención y políticas integradas para cerrar las brechas de género en la reducción de la pobreza. El Informe árabe sobre el desarrollo humano de 2016, *Youth and the Prospects for Human Development in a Changing Reality*, incluyó un capítulo sobre la inclusión y el empoderamiento de las mujeres jóvenes.

III. Resultados de gestión: eficacia institucional para la incorporación de la perspectiva de género

46. En la presente sección se describe la forma en que el PNUD ha fortalecido su marco institucional para lograr resultados en materia de igualdad de género. Esos resultados incluyen el cumplimiento del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP), la mejora de la planificación y las políticas, el aumento de la rendición de cuentas, la financiación para la igualdad de género, la supervisión y el seguimiento de las inversiones, el logro de la paridad entre los géneros y la intensificación de la colaboración interinstitucional.

47. En 2016, el PNUD siguió registrando el mejor desempeño de los fondos y programas de las Naciones Unidas respecto del ONU-SWAP, alcanzando o superando el 80% de los parámetros de referencia del desempeño frente a un promedio del 73% de los demás fondos y programas. La financiación de las inversiones para la igualdad y la paridad de género y las evaluaciones siguen siendo las principales esferas que requieren mejoras.

48. En colaboración con ONU-Mujeres, el PNUD puso a prueba la nueva generación de indicadores del desempeño del ONU-SWAP, que se ajustan más a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y colaboró en la facilitación de una consulta

interinstitucional que permitió ultimar los indicadores del desempeño que se implantarán en 2018.

Mejora de la planificación y las políticas sobre la igualdad de género

49. En 2016, el PNUD publicó dos notas orientativas para mejorar el análisis de género, una para los documentos de programas por países y otra para los documentos de proyectos. Disponibles en cinco idiomas, estas notas ayudarán también a cumplir los requisitos de las normas institucionales de calidad para la programación.

50. De los 34 documentos de programas por países aprobados en 2016, 12 presentan resultados con perspectiva de género, 25 contienen medidas específicas para luchar contra la desigualdad de género y 33 incluyen indicadores desglosados por género (y por sexo). Aunque estas cifras suponen una mejora, es necesario esforzarse más.

Mayor rendición de cuentas y supervisión de los resultados en materia de igualdad de género

51. El comité directivo y de aplicación sobre cuestiones de género sigue siendo el principal mecanismo institucional de rendición de cuentas encargado de velar por que el PNUD promueva la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en todas sus actividades. El comité se reunió en mayo de 2016 para examinar los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia de igualdad de género entre enero y diciembre de 2015. El comité examinó los informes sobre los progresos realizados presentados por 14 dependencias y formuló recomendaciones generales y para oficinas concretas con el fin de mejorar la labor del PNUD en materia de género.

52. En 2016, el PNUD adoptó varias medidas en respuesta a las decisiones del comité directivo y de aplicación sobre cuestiones de género. En primer lugar, para luchar contra los estereotipos de género que sustentan la desigualdad estructural entre los géneros, el PNUD emprendió una investigación sobre la masculinidad (véase el resultado 4). En segundo lugar, para reforzar la programación en materia de género y crisis, el PNUD elaboró un conjunto de directrices sobre el género y la recuperación (véase el resultado 6). En tercer lugar, para reforzar los programas de género en la labor sobre el cambio climático, el PNUD intensificó la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de adaptación al cambio climático, mitigación de sus efectos y desarrollo sostenible (véase el resultado 1). En cuarto lugar, para mejorar la capacidad en materia de género de las oficinas en los países con presupuestos suficientes, el PNUD incrementó su apoyo para el despliegue de Asesores de Género en los países en crisis. Y por último, para impulsar el aumento de las inversiones en igualdad de género y realizar un mejor seguimiento de esas inversiones, el PNUD comenzó a rendir informes trimestrales sobre el indicador de género para el personal directivo superior a fin de facilitar su supervisión y el seguimiento de los progresos, y elaboró también un sistema de auditorías aleatorias para asegurarse de la exactitud de las clasificaciones con arreglo al indicador de género.

Financiación para la igualdad de género

53. El PNUD tiene una asignación presupuestaria específica para la incorporación de la perspectiva de género en apoyo de la labor del Equipo de Género. En 2016, esta asignación ascendió a 1,6 millones de dólares, equivalente a la de años anteriores. Además, muchas oficinas en los países y oficinas regionales cuentan con programas y proyectos específicos sobre cuestiones de género y dedican recursos a

la incorporación de la perspectiva de género. El indicador que refleja más detalladamente la medida en que los gastos del PNUD contribuyen a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer es el indicador de género, que clasifica los proyectos con arreglo a una escala de cuatro puntos que indica el grado en que los proyectos han contribuido al logro de la igualdad de género. Como muestra el cuadro 1, el 37% de los gastos del PNUD realizaron una contribución importante a la igualdad de género o tenían la igualdad de género como objetivo principal. Esto supone un ligero aumento con respecto a 2015, año en que esta proporción fue del 35%. No obstante, sigue habiendo persistentes dificultades para aumentar los gastos que tienen la igualdad de género como objetivo principal, que actualmente suponen el 4%, frente al objetivo del 15%.

Cuadro 1

Clasificaciones con arreglo al indicador de género de los gastos mundiales del PNUD, 2015-2016*

<i>Clasificación</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
GEN0: No hay una contribución perceptible a la igualdad de género	13%	18%
GEN1: Algunas contribuciones a la igualdad de género	52%	45%
GEN2: Contribuciones importantes a la igualdad de género	31%	33%
GEN3: La igualdad de género es un objetivo principal	4%	4%
GEN0 + GEN1	65%	63%
GEN2 + GEN3	35%	37%

* No se incluyen los gastos que no han sido clasificados.

54. Como se indica en el cuadro 2, aparte del resultado 4, el resultado 6 sobre “recuperación temprana en situaciones posteriores a conflictos y desastres” muestra el mayor porcentaje de gastos (55%) que tienen la igualdad de género como objetivo “importante” o “principal”. El resultado 1 sobre “crecimiento inclusivo y sostenible” muestra el segundo mayor porcentaje de gasto (52%) en esta categoría. El resultado 7 requiere un análisis exhaustivo y constituye una de las principales esferas en que deben realizarse mejoras.

Cuadro 2

Clasificaciones con arreglo al indicador de género de los gastos por resultados del Plan Estratégico, 2015*

	<i>GEN 0</i>	<i>GEN 1</i>	<i>GEN 2</i>	<i>GEN 3</i>	<i>GEN 0 + GEN 1</i>	<i>GEN 2 + GEN 3</i>
RESULTADO 1 Crecimiento inclusivo y sostenible	12%	36%	46%	6%	48%	52%
RESULTADO 2 Sistemas más sólidos de gobernanza democrática	8%	50%	39%	2%	58%	41%
RESULTADO 3 Acceso a los servicios básicos	9%	62%	27%	2%	71%	29%
RESULTADO 4 Igualdad de género y empoderamiento de la mujer	0%	3%	9%	89%	3%	98%
RESULTADO 5 Reducir la probabilidad de que se produzcan conflictos y el riesgo de desastres naturales	8%	57%	33%	2%	65%	35%

	GEN 0	GEN 1	GEN 2	GEN 3	GEN 0 + GEN 1	GEN 2 + GEN 3
RESULTADO 6 Recuperación temprana y regreso al desarrollo sostenible	2%	43%	52%	3%	45%	55%
RESULTADO 7 Debates y medidas sobre el desarrollo con prioridad de la pobreza y la desigualdad	19%	55%	22%	4%	74%	26%

* No se incluyen los gastos que no han sido clasificados.

Iniciativa del PNUD relativa a la certificación del sello de igualdad de género

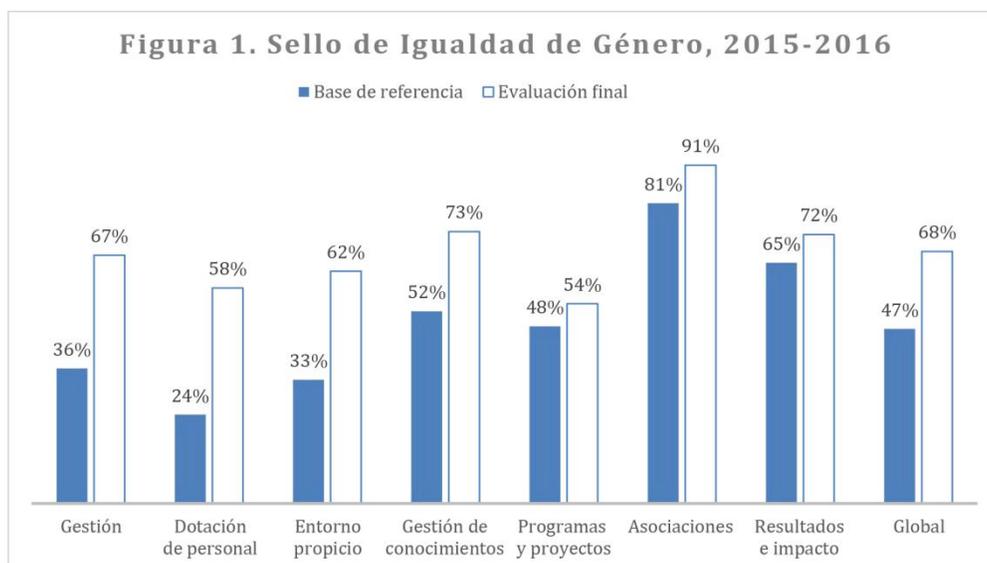
55. En 2016, 36 oficinas del PNUD en los países participaron en la iniciativa sobre el sello de igualdad de género, un programa de certificación institucional diseñado para reforzar la capacidad y la rendición de cuentas en lo que respecta a la incorporación de la perspectiva de género. Entre ellas figuraban 25 nuevas oficinas en los países que iniciaron el proceso en 2016 y 11 oficinas en los países que solicitaron la renovación de su certificación (véase el cuadro 3).

Cuadro 3

Oficinas en los países que participaron en el proceso de certificación del sello de igualdad de género en 2015-2016

Región	Nuevos solicitantes	Solicitantes de renovación
África	Benin	Guinea
	Burkina Faso	Lesotho
	Cabo Verde	Madagascar
	Côte d'Ivoire	Níger
	Senegal	Rwanda
	Sierra Leona	
	Sudán del Sur	
	Swazilandia	
	Uganda	
	República Unida de Tanzania	
	Zimbabwe	
Asia y el Pacífico	Indonesia	Afganistán
	Malasia	
	Mongolia	
	Viet Nam	
Estados Árabes	Jordania	Marruecos
	Túnez	
	Emiratos Árabes Unidos	
Europa y Asia Central	Albania	Belarús
	Armenia	Kosovo
	Turquía	República de Moldova
América Latina y el Caribe	Colombia	Jamaica
	República Dominicana	
	Panamá	
	Suriname	
Total	25 países	11 países

56. Un examen del sello de igualdad de género del PNUD en 2016 concluyó que la iniciativa es un catalizador para el cambio que ha producido mejoras concretas en las oficinas del PNUD en los países. El gráfico 1 muestra la mejora apreciable del desempeño de las oficinas en los países en las siete esferas principales del sello de igualdad de género.



57. El PNUD brindó asistencia a otros organismos de las Naciones Unidas para adoptar a nivel interno un sello de igualdad de género, complementando el apoyo al Programa Mundial de Alimentos y comenzando a dar apoyo a la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza.

Arquitectura de género

58. El Equipo de Género, que opera dentro de la Dirección de Políticas y de Apoyo de Programas, sigue siendo la columna vertebral de la arquitectura de género del PNUD. Como se muestra seguidamente en el cuadro 4, el Equipo de Género está integrado por 8 asesores del Cuadro Orgánico a tiempo completo en la sede y 14 en los centros regionales de servicios. Esta dotación se refuerza con 7 funcionarios adicionales de otros equipos de la Dirección de Políticas y de Apoyo de Programas, incluidos especialistas en políticas sobre los derechos humanos y el género, la pobreza y el género y la consolidación de la paz y las cuestiones de género, lo que eleva a 28 el número total de Asesores de Género en la Dirección. Sin embargo, en 2016 no se cubrieron todas las plazas. A estas cifras se suman 40 Asesores de Género nacionales e internacionales (de categoría P-4 y superiores) en las oficinas en los países. Para compensar las deficiencias de dotación a nivel nacional, el PNUD ha venido promoviendo la creación de equipos de coordinación multidisciplinarios, encabezados por el personal directivo superior de las oficinas en los países y dedicados a promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. En 2016, el 66% de las oficinas en los países (88) tenían equipos de coordinación multidisciplinarios en cuestiones de género, encabezados por el personal directivo superior.

Cuadro 4

Dotación de personal especializado en cuestiones de género para la Dirección de Políticas y de Apoyo de Programas (por lugar de destino)

<i>Lugar de destino</i>	<i>Equipo de Género</i>	<i>Otros</i>	<i>Total</i>
Sede	8		8
Addis Abeba	5	1	6
Bangkok	1	5	6
Ammán	2		2
Estambul	2	1	3
Panamá	3		3
Total	21	7	28

Liderazgo y creación de capacidad

59. En 2016, el PNUD presentó la iniciativa sobre el liderazgo de la mujer por la igualdad de género para mujeres profesionales que trabajan en esta esfera, a fin de fortalecer su liderazgo, mejorar su capacidad para promover la igualdad de género en la labor del PNUD y promover la incorporación de la perspectiva de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El primer taller se impartió en la Región de los Estados Árabes, y contó con una plantilla de 30 funcionarios de las oficinas en los países. En 2017, se impartirán los talleres en las cuatro regiones restantes.

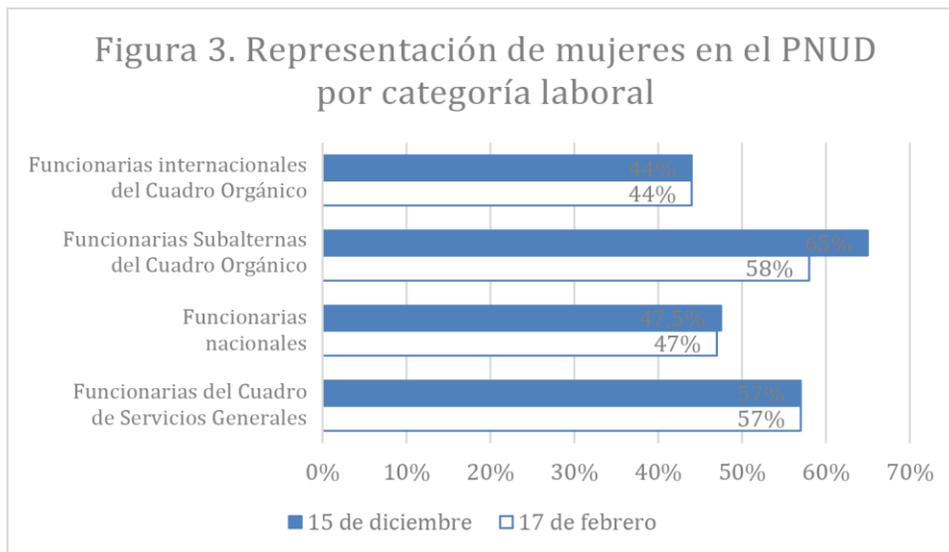
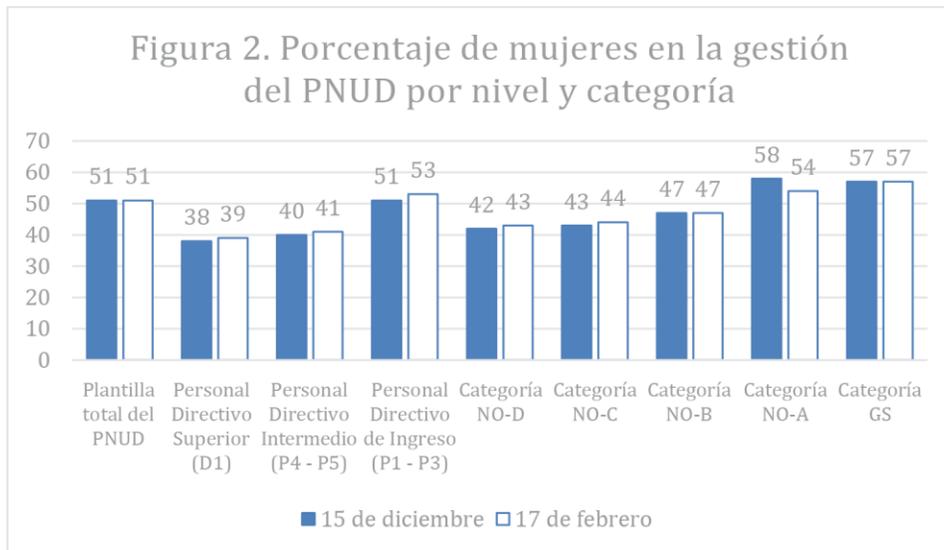
Paridad de género en el PNUD

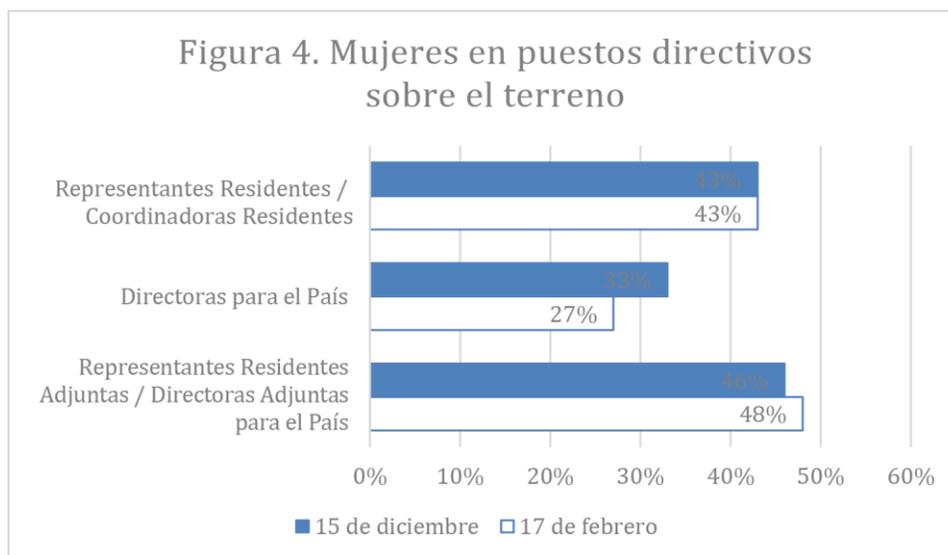
60. En los últimos años, el PNUD ha logrado alcanzar y mantener la paridad de género entre su personal. A febrero de 2017, el 51% de todo el personal del PNUD son mujeres y el 49% son hombres. Se logra o está cerca de lograrse la paridad de género en los niveles de acceso de funcionarios nacionales e internacionales del Cuadro Orgánico y entre los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales (SG)(categorías P-1 a P-3, NO-A a NO-B y del SG). El porcentaje de mujeres supera al de hombres entre los Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico (58%) y el personal del Cuadro de Servicios Generales (57%). A pesar de los progresos realizados en más categorías de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico, sigue habiendo desafíos en relación con el número de mujeres que ocupan cargos de categoría superior (P-5 y categorías superiores y NO-C/NO-D).

61. En 2016, las mujeres representaban el 43% de los Representantes Residentes y Coordinadores Residentes; el 61,5% de las actuales Coordinadoras Residentes proceden del PNUD y el 38,5% de otras entidades del sistema de las Naciones Unidas. De 2015 a 2016, el porcentaje de mujeres Representantes Residentes Adjuntas y Directoras Adjuntas para el País aumentó del 46% al 48%. El porcentaje de mujeres Directoras para el País, sin embargo, disminuyó en el mismo período del 33% al 27%.

62. Para seguir avanzando en la paridad de género a todos los niveles, el PNUD continúa aplicando una Estrategia integral para la paridad entre los géneros. Se están haciendo importantes esfuerzos para atraer mujeres cualificadas a la lista de reserva de Coordinadores Residentes, Directores para el País, Representantes Residentes Adjuntos y Directores Adjuntos para el País. El PNUD sigue también aplicando diversas políticas encaminadas a apoyar la paridad de género entre su personal, como las políticas sobre modalidades de trabajo flexible, licencia parental y medidas especiales de apoyo a la promoción

de mujeres cualificadas. El PNUD ha venido utilizando su sistema de gestión basada en los resultados y su Encuesta Mundial del Personal para supervisar los progresos en este ámbito.





Asociaciones interinstitucionales

63. A lo largo de 2016, el PNUD participó en una amplia gama de asociaciones interinstitucionales que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. El PNUD, en su calidad de presidente del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUMD) y administrador del sistema de coordinadores residentes, veló por la integración de las consideraciones relativas a la igualdad de género en la coordinación de las actividades de asistencia para el desarrollo del sistema de las Naciones Unidas. En 2016, el PNUD presidió o copresidió grupos interinstitucionales sobre la igualdad de género en 29 países, y 94 oficinas en los países (el 70%) comunicaron su asociación y colaboración con ONU-Mujeres en al menos una iniciativa o proyecto sustancial conjunto. Las colaboraciones se centran principalmente en actividades conjuntas de promoción y programación y en la presentación de informes sobre la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

64. Como ejemplos de estas asociaciones cabe destacar las siguientes:

- a) El apoyo a los esfuerzos de Egipto por luchar contra la mutilación genital femenina, junto con el UNFPA, el UNICEF y ONU-Mujeres;
- b) La campaña Taa Marbouta en los medios sociales de Egipto, junto con el Consejo Nacional de la Mujer de Egipto, el UNFPA, ONU-Mujeres y la Embajada de Suecia;
- c) El apoyo a la Red Internacional de Información sobre Mujeres y Política junto con ONU-Mujeres, la Unión Interparlamentaria (UIP) y el Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral;
- d) La colaboración con la OIT y el Banco Interamericano de Desarrollo en una nueva iniciativa para elaborar una serie de estudios para los Gobiernos, el sector privado y la sociedad civil con miras a promover y perfeccionar los sistemas nacionales de atención y el trabajo decente para las mujeres;
- e) En África, la colaboración con la Comisión Económica para África y ONU-Mujeres para ayudar a los ministros africanos responsables de los asuntos de género y de la mujer a compartir prácticas sobre las nuevas cuestiones de género planteadas en el continente;

f) La colaboración con ONU-Mujeres y el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización (FNUDC) en la puesta en marcha de la iniciativa sobre desarrollo local e inclusivo para ayudar a los gobiernos locales y el sector privado a diseñar, aplicar y mantener las inversiones públicas y privadas en favor de las mujeres y los hombres pobres;

g) Como miembro de la Alianza Mundial sobre el Género y el Clima, la colaboración con la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), ONU-Mujeres, la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza, la Organización de Mujeres para el Medio Ambiente y el Desarrollo y el Gobierno de Finlandia en la promoción de oportunidades para el reconocimiento de las cuestiones de género en las políticas sobre el cambio climático en el ámbito internacional;

h) La colaboración con ONU-Mujeres, la Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz y la Unión Interparlamentaria a fin de elaborar un programa mundial de consolidación de la paz a través de los parlamentos, mediante el fortalecimiento de su papel en el cumplimiento de la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad (denominado *Peacebuilding through Parliaments: Strengthening the Role of Parliaments in Implementing the Women, Peace and Security Agenda*).

65. Además, en su calidad de miembro del Grupo de Referencia sobre Género del Comité Directivo entre organismos, el PNUD contribuyó en 2016 a la revisión del Manual sobre cuestiones de género en la acción humanitaria del Comité Directivo entre organismos, que se publicará en 2017. En colaboración con la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios y el Consejo Noruego para los Refugiados, el PNUD dirigió la prueba experimental del nuevo indicador de género y envejecimiento del Comité con el Grupo de coordinación de las actividades de recuperación temprana en Haití y el Pakistán. El PNUD colaboró también con ONU-Mujeres para compartir los marcos internos de rendición de cuentas, los instrumentos, las políticas y las buenas prácticas. Por ejemplo, como copresidente del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género del GNUD, el PNUD ha colaborado con ONU-Mujeres para ajustar la planilla sobre el equilibrio de género del GNUD a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a la agenda orientada a “asegurar que nadie se quede atrás”.
