



**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 julio de 2018
Español
Original: inglés

Segundo período ordinario de sesiones de 2018

Nueva York, 4 a 7 de septiembre de 2018

Tema 3 del programa provisional

Igualdad de género en el PNUD

Estrategia de igualdad de género del PNUD para 2018-2021

Resumen

En el presente informe se presenta la estrategia de igualdad de género del PNUD para 2018-2021, que es la tercera de la serie. Dicha estrategia expone los principios y prioridades fundamentales del enfoque del PNUD respecto de la igualdad de género y establece puntos de partida para la consecución de las metas de igualdad de género en los tres entornos de desarrollo del Plan Estratégico del PNUD para 2018-2021. También establece las esferas prioritarias para la solución emblemática 6 del Plan Estratégico, “fortalecer la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas”. Su fundamento es la visión recogida en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La estrategia refleja también las recomendaciones de la evaluación independiente de 2015 de la contribución del PNUD a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la respuesta de la administración a dichas recomendaciones. Está en consonancia con los requisitos del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y el capítulo común de los planes estratégicos del PNUD, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas.

En un anexo publicado en el sitio web de la Junta Ejecutiva se examina la experiencia adquirida en la aplicación de la estrategia anterior.

Elementos de una decisión

La Junta Ejecutiva tal vez desee: a) acoger con beneplácito la nueva estrategia de igualdad de género del PNUD para 2018-2021 (DP/2018/21), que define un programa ambicioso para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos de actividad del PNUD; b) felicitar al PNUD por haber emprendido un proceso consultivo y participativo en la preparación de su estrategia de igualdad de género para 2018-2021; c) expresar satisfacción por el hecho de que la nueva estrategia de igualdad de género del PNUD para 2018-2021 esté basada en los



logros de la estrategia anterior; d) acoger con beneplácito la incorporación por el PNUD de la perspectiva de género en todas sus actividades de desarrollo; y e) expresar agradecimiento por el compromiso del PNUD en aplicar medidas institucionales para lograr la incorporación de la perspectiva de género.

Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	4
II. Entorno estratégico	5
III. Trabajo en colaboración	8
IV. Enfoque del PNUD para la incorporación de la perspectiva de género y principios rectores de la estrategia de igualdad de género	10
V. Solución emblemática 6: fortalecer la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas	12
VI. Tres entornos de desarrollo y puntos de partida para la incorporación de la perspectiva de género	14
VII. Transformación institucional para lograr resultados en materia de igualdad de género	19

I. Introducción

1. La presente estrategia de igualdad de género del PNUD para 2018-2021 es la tercera de la serie. Está basada en la experiencia adquirida mediante la aplicación de la anterior estrategia de igualdad de género (2014-2017) y refleja los resultados, las conclusiones y las recomendaciones de la evaluación independiente del Plan Estratégico del PNUD y sus programas mundiales y regionales, 2014-2017 (DP/2017/32), así como las recomendaciones clave de la evaluación de la contribución del PNUD a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la respuesta de la administración a dichas recomendaciones (DP/2016/11, anexo 2). La estrategia esboza el compromiso del PNUD de: a) fortalecer las intervenciones que abordan los cambios estructurales que aceleren la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en vez de participar principalmente en programas centrados en las mujeres como beneficiarias; b) fortalecer la integración de la igualdad de género en la labor del PNUD sobre el medio ambiente, la energía, la respuesta a las crisis y la recuperación; c) armonizar mejor la programación del PNUD con sus mensajes institucionales sobre la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para el logro del desarrollo sostenible; y d) aprovechar los mecanismos institucionales para la incorporación de la perspectiva de género, como el sello de igualdad de género y el marcador de género, que establecen criterios mensurables e incentivos para impulsar el progreso. La presente estrategia, en consonancia con el capítulo común de los planes estratégicos del PNUD, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), refleja también el reconocimiento de la importancia fundamental de la colaboración en todo el sistema de las Naciones Unidas para abordar las causas profundas de las persistentes desigualdades de género, en particular las prácticas y normas sociales discriminatorias, y la inversión en capacidades y conocimientos especializados en materia de género en todo el espectro de la asistencia del PNUD para el desarrollo, en particular en esferas como el cambio climático y la prevención de crisis y la recuperación posterior, que son fundamentales para el logro del desarrollo sostenible, pero con demasiada frecuencia se abordan sin una perspectiva de género. Además, la presente estrategia reconoce la vital importancia del liderazgo del PNUD en materia de igualdad de género, en cuanto defensor a nivel mundial, para promover y apoyar a las mujeres dirigentes y fomentar la implicación y la rendición de cuentas en materia de igualdad de género en el PNUD.

2. La igualdad de género es un derecho humano fundamental y una base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible. Es también un aspecto fundamental del apoyo del PNUD a los países para la implementación y el logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como otros compromisos acordados por los Estados Miembros. La Agenda 2030 aspira a un mundo en el que “sea universal el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas”, en el que “todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad de género y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden su empoderamiento”. La igualdad de género es un aspecto esencial para “no dejar a nadie atrás,” uno de los principios rectores de la Agenda 2030, ya que las mujeres están excesivamente representadas entre los más rezagados. El PNUD cuenta con la mayor plataforma operacional dentro del sistema de las Naciones Unidas, ya que trabaja sobre el terreno en unos 170 países y territorios y dispone de conocimientos especializados en esferas fundamentales para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, por lo que se encuentra en buena posición, en calidad de “integrador”, para ayudar a los países a hacer realidad los Objetivos “atando los cabos sueltos” en cuestiones complejas relativas al desarrollo sostenible.

El PNUD convocará a los ministerios competentes y los asociados para el desarrollo para abordar las dimensiones de género de la erradicación de la pobreza, el sostenimiento de la paz, la aceleración de la transformación estructural para el desarrollo sostenible y el fomento de la resiliencia ante crisis y perturbaciones, y para lograr que las experiencias, necesidades y aportaciones de mujeres y hombres se integren en los esfuerzos para lograr el desarrollo sostenible.

3. La presente estrategia articula por tanto los principios y prioridades fundamentales del PNUD para alcanzar las metas de igualdad de género en los tres entornos de desarrollo del Plan Estratégico del PNUD para 2018-2021. Dicho Plan Estratégico propone seis soluciones emblemáticas intersectoriales, una de las cuales, la solución emblemática 6, es fortalecer la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. La presente estrategia especifica las esferas prioritarias para la solución emblemática 6 y ofrece puntos de partida para la igualdad de género en cada uno de los tres entornos de desarrollo detallados en el Plan Estratégico. Dado que cada indicador de resultados del Plan Estratégico aborda varios Objetivos de Desarrollo Sostenible, la presente estrategia va más allá del Objetivo 5 sobre la igualdad de género e impulsa el progreso hacia los 17 Objetivos.

4. La estrategia de igualdad de género del PNUD se basa en la exigencia de que todas las entidades de las Naciones Unidas aprueben la metodología de incorporación de la perspectiva de género propuesta en la Plataforma de Acción de Beijing de 1995; viene definida por las conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social relativas a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas; está inspirada en los marcos normativos previstos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; y está reforzada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad, relativa a las mujeres, la paz y la seguridad, y las resoluciones conexas, y la resolución 71/243 de la Asamblea General, de 21 de diciembre de 2016, sobre la revisión cuadrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. La estrategia está también armonizada con los requisitos del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, con las recomendaciones de la respuesta de la administración a la evaluación independiente de 2015 sobre la contribución del PNUD a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y con el capítulo común de los planes estratégicos del PNUD, el UNICEF, ONU-Mujeres y el UNFPA.

II. Entorno estratégico

5. En todos los entornos de desarrollo hay desafíos tanto persistentes como nuevos que tienen efectos diferentes en las mujeres y los hombres y están erosionando o pueden erosionar los logros en materia de igualdad de género. Entre esos desafíos cabe citar los efectos del cambio climático y los desastres; el aumento de los conflictos prolongados; el aumento del extremismo violento; las nuevas formas de violencia contra las mujeres, como el ciberacoso; las normas sociales discriminatorias; la urbanización; la migración y los desplazamientos constantes; y los desafíos de la “Cuarta Revolución Industrial”, con nuevas tecnologías que están afectando a todas las economías e industrias. Además, las tendencias demográficas relacionadas con un creciente envejecimiento de la población y una numerosa población de jóvenes en algunas regiones tienen dimensiones de género que es preciso abordar.

6. A pesar de los progresos, persisten importantes desigualdades de género, que privan a las mujeres de sus derechos y oportunidades y obstaculizan el progreso mundial en todos los entornos de desarrollo. La adopción de decisiones políticas y la

gobernanza siguen estando dominadas por los hombres: las mujeres representan menos del 25% de los parlamentarios del mundo y el 18,3% de los ministros gubernamentales¹. A nivel mundial, la prevalencia de la discapacidad es mayor en las mujeres que en los hombres². En casi dos tercios de los países, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de sufrir inseguridad alimentaria³. Las mujeres se ven afectadas por las crisis de manera desproporcionada. En todo el mundo, las mujeres soportan una carga desproporcionada del trabajo asistencial no remunerado, realizando dos veces y media más de trabajo asistencial y doméstico no remunerado que los hombres⁴. La participación laboral de las mujeres es a menudo muy informal, sin protección social. La desigualdad salarial global por razón de género es del 23%⁵. A lo largo de su vida, las mujeres están sujetas a distintas formas de violencia de género y discriminación y se les niega la igualdad de acceso a derechos y a servicios básicos, incluidas la atención de la salud, la educación y la justicia. La desigualdad de género repercute negativamente en la salud de millones de mujeres y niñas de todo el mundo y priva a la sociedad en su conjunto los beneficios de un mundo más igualitario en materia de género.

Figura 1
Brechas de género a escala mundial



Fuente: OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias del empleo femenino*, Ginebra, 2017; ONU-Mujeres, *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Nueva York, 2018.

¹ Unión Interparlamentaria.

² Informe del Secretario General relativo a la situación de las mujeres y las niñas con discapacidad y la situación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, julio de 2017, [A/72/227](#), párr. 12.

³ ONU-Mujeres, *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Nueva York, 2018.

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.*

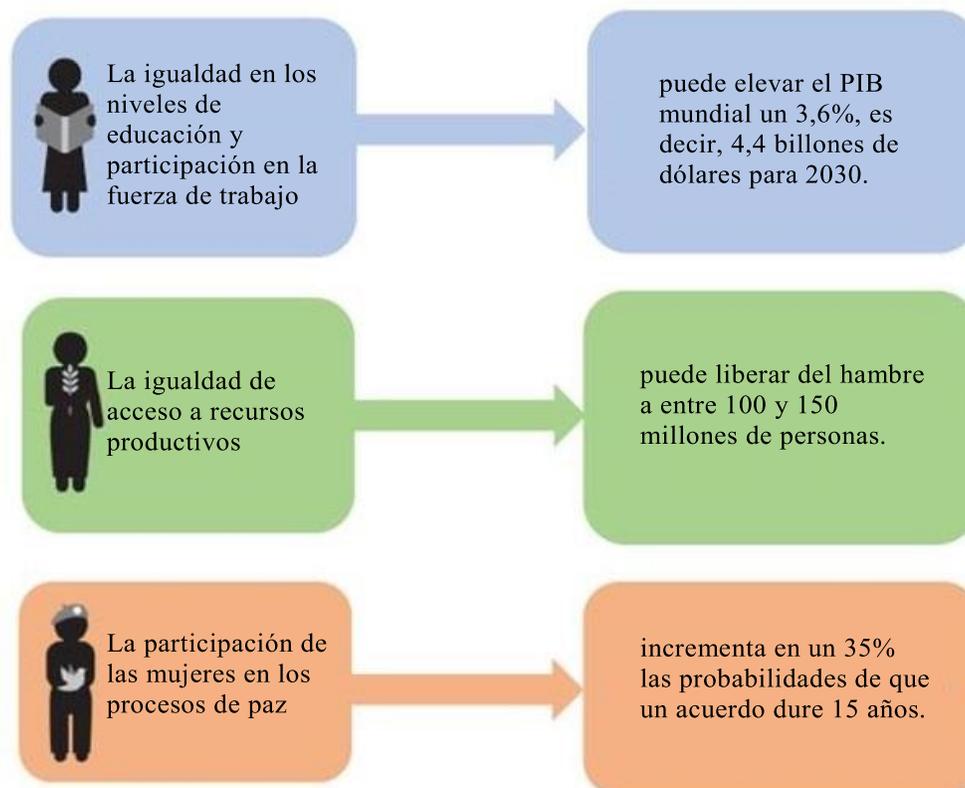
7. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible ponen de relieve que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son esenciales para el logro del desarrollo sostenible. Además de las nueve metas del Objetivo 5 sobre la igualdad de género, esta igualdad se refleja en 36 metas y 54 indicadores en todos los demás Objetivos. Dichas metas se centran en la reducción de la pobreza, el trabajo, la productividad agrícola, el hambre, la salud y la nutrición, el agua y el saneamiento, la planificación relacionada con el cambio climático, la participación en la vida pública, y las ciudades y comunidades sostenibles. La reducción de las brechas de género mediante el logro de esas metas tendrá efectos multiplicadores en todos los Objetivos y acelerará su consecución. Por ejemplo, si las mujeres dispusieran del mismo acceso a los recursos productivos que los hombres, podrían aumentar el rendimiento de sus explotaciones entre el 20% y el 30%, lo que podría aumentar la producción agrícola total en los países en desarrollo entre un 2,5% y un 4% anual, y reducir entre el 12% y el 17% el número de personas hambrientas en el mundo⁶. Según un análisis de 182 acuerdos de paz, cuando las mujeres participan como testigos, signatarias, mediadoras o negociadoras, los acuerdos resultantes tienen un 35% más de probabilidades de durar al menos 15 años⁷. Según las estimaciones del PNUD, el logro de la igualdad de género en el rendimiento escolar y en la participación en la fuerza laboral para 2030 puede lograr un aumento de 4,4 billones de dólares, es decir, un 3,6%, del producto interno bruto mundial y reducir 0,5 puntos porcentuales la proporción de la población mundial que vive en la pobreza extrema (1,90 dólares al día)⁸.

⁶ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), *El estado mundial de la agricultura y la alimentación 2010-2011: cerrar la brecha de género en aras del desarrollo*, Roma, 2011.

⁷ Stone, L., “Quantitative Analysis of Women’s Participation in Peace Processes”, en M. O’Reilly y otros, *Reimagining Peacemaking: Women’s Roles in Peace Processes*, International Peace Institute, 2015.

⁸ Para más información sobre el análisis, véase Dugarova, E., *Gender Equality as an Accelerator for Achieving the Sustainable Development Goals*, PNUD y ONU-Mujeres, Nueva York, de próxima publicación en 2018.

Figura 2
Efectos de la reducción de las brechas de género



Fuente: Dugarova, E., *Gender Equality as an Accelerator for Achieving the Sustainable Development Goals*, PNUD y ONU-Mujeres, Nueva York, de próxima publicación en 2018; FAO, *El estado mundial de la agricultura y la alimentación 2010-2011: cerrar la brecha de género en aras del desarrollo*, Roma, 2011; Stone, L., "Quantitative Analysis of Women's Participation in Peace Processes", en M. O'Reilly y otros, *Reimagining Peacemaking: Women's Roles in Peace Processes*, International Peace Institute, Nueva York, 2015.

III. Trabajo en colaboración

8. El PNUD se ha comprometido a trabajar en estrecha colaboración con todo el sistema de las Naciones Unidas, en particular con ONU-Mujeres, para ayudar a los países a lograr el desarrollo sostenible. Como se expresa en el capítulo común de los planes estratégicos del PNUD, el UNFPA, el UNICEF y ONU-Mujeres, una mayor colaboración requiere que los equipos de las Naciones Unidas en los países realicen análisis conjuntos de los problemas, sean más eficientes, planifiquen y apliquen programas conjuntos, refuercen las alianzas entre múltiples interesados, incluido el sector privado, y apoyen la financiación innovadora en favor de la igualdad de género. Se realizarán también esfuerzos para mejorar la supervisión y evaluación conjunta con el fin de fortalecer las actividades conjuntas de aprendizaje. Entre las principales esferas de colaboración, como se detalla en el anexo del capítulo común, se encuentran la promoción de la participación y el liderazgo de las mujeres en las instituciones y los procesos políticos y la prevención y eliminación de la violencia de género, entre otros medios combatiendo las prácticas nocivas y modificando las normas sociales, las actitudes y los comportamientos discriminatorios.

9. El PNUD participa activamente en diversos equipos de tareas y mecanismos de coordinación interinstitucionales, como el Comité Permanente entre Organismos sobre Cuestiones de Género y Asistencia Humanitaria y la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad entre los Géneros. El PNUD presta también apoyo técnico a otros organismos de las Naciones Unidas con el fin de adaptar el marcador de género y el sello de igualdad de género para su propio uso.

10. El PNUD colabora estrechamente con ONU-Mujeres en iniciativas para todo el sistema sobre la igualdad de género, en particular en la elaboración del “sistema de puntuación del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas-Equipos de las Naciones Unidas en los Países”. Dicho sistema contiene un conjunto de normas para promover la mejora de los resultados en materia de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en los equipos de las Naciones Unidas en los países. El PNUD seguirá apoyando la aplicación y uso sobre el terreno del sistema de puntuación en coordinación con ONU-Mujeres y otros organismos.

11. El PNUD colaborará con otros organismos y programas de las Naciones Unidas, como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), la Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación de Asuntos Humanitarios y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA) y las organizaciones regionales. El PNUD se asociará también con el Banco Mundial y otras instituciones financieras internacionales. Las esferas de colaboración con los organismos de las Naciones Unidas se señalan a lo largo de la presente estrategia.

12. **El PNUD desarrollará sus actividades a todos los niveles en estrecha colaboración con las organizaciones de la sociedad civil**, las organizaciones de mujeres, los grupos comunitarios, incluidas las organizaciones de personas con discapacidad, y los hombres y niños con el fin de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Asimismo, fomentará la inclusión de promotores de las cuestiones de género y de la voz de las mujeres en todos los niveles para hacer realidad la Agenda 2030 y ayudará a los países a crear espacios y oportunidades para que las organizaciones y redes de mujeres y la sociedad civil en general participen eficazmente en la consecución de la igualdad de género y el desarrollo sostenible.

13. **El PNUD colaborará con los asociados para ampliar la colaboración con el sector privado**, que es un asociado fundamental para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante la mejora de las prácticas en el lugar de trabajo y el trabajo decente. Ello incluye la promoción del liderazgo y la participación de las mujeres, la creación de lugares de trabajo inclusivos libres de acoso y la aplicación de políticas encaminadas a conciliar las responsabilidades de las mujeres en la prestación de cuidados remunerados y no remunerados. El PNUD colaborará estrechamente con ONU-Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para promover el trabajo decente y seguirá dando prioridad a iniciativas como el sello de igualdad de género para el sector privado. El PNUD trabajará en estrecha colaboración con organismos como ONU-Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización con el fin de desbloquear capital privado para proyectos de inversión que tengan en cuenta las cuestiones de género y ampliar el acceso de las mujeres a los servicios financieros.

14. **Como referente intelectual**, el PNUD colaborará con las instituciones académicas, los centros de estudio y los medios de comunicación para promover y apoyar la investigación con base empírica sobre la igualdad de género y su vínculo crucial con el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de fortalecer y difundir los productos del conocimiento del PNUD, impulsar la innovación y supervisar los logros de los países con índices existentes y nuevos y la publicación

emblemática del PNUD, es decir, los informes mundiales y regionales sobre desarrollo humano. Esas asociaciones pueden orientar también la forma en que las nuevas tecnologías pueden promover la igualdad de género.

Recuadro 1

Igualdad de género en el lugar de trabajo

Para colmar las persistentes brechas de igualdad de género en el lugar de trabajo, el PNUD ha promovido el **sello de igualdad de género para las empresas públicas y privadas**.

Este sello ayuda a las empresas a cumplir las normas de igualdad de género en esferas como las siguientes:

- Eliminación de la desigualdad salarial por razón de género
- Mayor intervención de las mujeres en la adopción de decisiones;
- Elaboración y aplicación de políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal;
- Erradicación del acoso sexual en el trabajo;
- Mayor acceso de las mujeres a empleos no tradicionales.

Desde la puesta en marcha de la iniciativa, en 2009, se han certificado más de 400 empresas públicas y privadas de 10 países. Iniciada en América Latina, la iniciativa se está ampliando a otras regiones mediante la cooperación Sur-Sur.

IV. Enfoque del PNUD para la incorporación de la perspectiva de género y principios rectores de la estrategia de igualdad de género

15. Reconociendo que la igualdad de género es un requisito indispensable y un acelerador para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el PNUD se ha comprometido a promover e incorporar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas sus actividades. El enfoque del PNUD para la incorporación de la perspectiva de género es doble: apoyar el empoderamiento de las mujeres y las niñas mediante intervenciones centradas específicamente en la perspectiva de género y abordar también las cuestiones de género en la elaboración, planificación, aplicación y evaluación de todas las políticas y los programas. Para lograrlo, el PNUD se basará en el análisis de las cuestiones de género y datos desglosados por sexo y aplicará enfoques integrados e intersectoriales para abordar los problemas interconectados del desarrollo. La incorporación de la perspectiva de género por el PNUD está basada en los principios fundamentales que se exponen a continuación.

16. **Derechos humanos.** La presente estrategia adopta un enfoque del desarrollo basado en los derechos humanos. El PNUD velará por que el diseño de los programas se base en la investigación y el análisis de las deficiencias en la realización de los derechos humanos de las mujeres y los hombres; los principios y normas de derechos humanos se apliquen en todas las fases del ciclo de programación; y el análisis de la situación, la supervisión del desempeño y la presentación de informes documenten de manera explícita los progresos hacia el logro de la igualdad de género, en consonancia con los principios y normas de la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, otros

tratados de derechos humanos, incluida la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y los compromisos mundiales y regionales.

17. La estrategia está basada en la idea de que los Objetivos de Desarrollo Sostenible solo pueden lograrse cuando todas las personas tienen oportunidades para alcanzar sus aspiraciones y hacer realidad todo su potencial y cuando se valoran y movilizan sus conocimientos y contribuciones. Asimismo, considera a **todas las mujeres y hombres como agentes activos del cambio** y, por lo tanto, se centra en garantizar que las personas marginadas y abandonadas estén debidamente empoderadas y dispongan de los medios para tomar decisiones sobre su vida y participar en el desarrollo de sus sociedades. Por lo tanto, las intervenciones apoyadas por el PNUD **no se limitarán a contar el número de beneficiarios por sexo y se centrarán en el empoderamiento y protagonismo de las mujeres** y los hombres y en reducir las brechas entre los géneros.

18. La estrategia afirma también el compromiso del PNUD de apoyar a los asociados para hacer frente a las **formas múltiples e interseccionales de discriminación**, como las basadas en la pobreza, la ubicación geográfica, la migración, la identidad, el origen étnico, la edad, la raza, la religión, la discapacidad y otras características. Para no dejar a nadie atrás y llegar a las personas más rezagadas, primero es necesario mejorar las capacidades para analizar y seleccionar a las poblaciones afectadas por múltiples formas de discriminación.

19. La estrategia reconoce que la **transformación de las relaciones de género y de poder** es esencial para lograr la igualdad de género y el desarrollo sostenible. El PNUD emprenderá iniciativas para acelerar las transformaciones estructurales en favor de la igualdad de género y eliminar los obstáculos institucionales, sociales, políticos y jurídicos que dificultan su logro. Ello supone colaborar con los asociados, incluidos los líderes de grupos confesionales y dirigentes tradicionales, para abordar las causas fundamentales de las desigualdades de género y cambiar las normas sociales, las actitudes y las prácticas discriminatorias que privan a las mujeres y a las niñas de derechos y oportunidades.

20. Un aspecto importante de la estrategia, en consonancia con la iniciativa “Él por Ella”, movimiento de solidaridad mundial de las Naciones Unidas en favor de la igualdad de género, es la **participación de los hombres y los niños** como aliados para reducir las brechas entre los géneros y empoderar a las mujeres y las niñas, pero también para hacer frente a las actitudes y prácticas discriminatorias y a las formas opresivas de masculinidad que afectan tanto a las mujeres como a los hombres. Ello es particularmente importante para prevenir y combatir todas las formas de violencia de género y hacer frente a la distribución desigual de los papeles y las oportunidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, tanto en el hogar como en la esfera pública. Entre los enfoques cabe citar las campañas de sensibilización pública que pongan de manifiesto aspectos positivos de la masculinidad, como los beneficios de la participación de los hombres en la prestación de cuidados y el aumento de la capacidad de los hombres y los niños para la participación positiva en el hogar, la comunidad y las políticas, en los diferentes sectores y generaciones.

21. El PNUD, consciente de que trabaja en asociación con los Gobiernos y en distintos contextos nacionales, adoptará un enfoque contextualizado y controlado por los países, cuya función primordial es aprovechar sus plataformas nacionales integradas para hacer frente a los desafíos que requieren respuestas multisectoriales, incluidas las normas discriminatorias, y movilizar alianzas en todo el sistema de las Naciones Unidas en apoyo de los esfuerzos de los países para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el contexto de la consecución de la Agenda 2030.

22. La **innovación** es un aspecto absolutamente fundamental de la labor del PNUD en materia de género. La promoción de la igualdad de género requiere enfoques innovadores, desde conversaciones comunitarias sobre temas difíciles a campañas de cambio de comportamiento para impugnar las normas y prácticas sociales discriminatorias que constituyen la esencia de la desigualdad de género. Las innovaciones tecnológicas, desde las aplicaciones de banca móvil a la nueva energía limpia, pueden eliminar las barreras estructurales y sociales que impiden a las mujeres acceder a servicios financieros y de otra índole y romper las cadenas patriarcales tradicionales de suministro de información, recursos y poder. El PNUD también puede aprovechar su propia experiencia para incentivar el desempeño en materia de igualdad de género mediante su sello de igualdad de género para ayudar a los países asociados a desarrollar instrumentos innovadores para promover la igualdad de género en los sectores público y privado.

V. Solución emblemática 6: fortalecer la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas

23. Si bien el PNUD se ha comprometido a promover la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actividades, la solución emblemática 6 centra la atención en los obstáculos estructurales profundamente arraigados que perpetúan la desigualdad entre los géneros y obstaculizan el desarrollo sostenible. La solución emblemática 6 no debe aplicarse de manera aislada, sino más bien como parte integrante de todas las soluciones emblemáticas. Centrando su atención en las principales esferas prioritarias para la solución emblemática 6, el PNUD puede lograr el cambio transformador que servirá para promover la igualdad de género y acelerar el logro del desarrollo sostenible. Las esferas prioritarias son las siguientes: eliminar los obstáculos estructurales al empoderamiento económico de las mujeres, incluida la carga desproporcionada de trabajo asistencial no remunerado; prevenir y combatir la violencia de género; promover la participación y el liderazgo de las mujeres en todas las formas de adopción de decisiones; y fortalecer las estrategias con perspectiva de género en la prevención, la preparación y la recuperación en situaciones de crisis (conflictos y desastres).

24. **Eliminar los obstáculos estructurales para el empoderamiento económico de las mujeres, incluida la carga desproporcionada de trabajo asistencial no remunerado.** Es necesario adoptar medidas activas para abordar de manera integral los obstáculos estructurales y las prácticas discriminatorias por motivo de género que niegan a las mujeres sus derechos socioeconómicos, restringen sus oportunidades económicas, sociales y políticas y socavan su resiliencia ante las crisis de todo tipo. Para ello, es necesario abordar la carga desproporcionada de las mujeres en la prestación de cuidados no remunerados, en particular mediante la participación de los hombres en esa labor⁹, y lograr la igualdad de derechos de las mujeres en materia de propiedad, crédito, tierra y recursos naturales, trabajo decente e igualdad de acceso a los servicios básicos, incluidos los servicios de salud sexual y reproductiva. Es también preciso el fortalecimiento de la capacidad nacional para generar y utilizar datos desglosados por sexo y edad para el análisis de género y la presupuestación con perspectiva de género, que es fundamental para el diseño de políticas macroeconómicas y programas de protección social que incorporen las cuestiones de género. Es necesario además aprovechar el apoyo del PNUD a los procesos de planificación nacional de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular con misiones de transversalización, aceleración y apoyo a las políticas, para determinar

⁹ Atención a las familias, los niños, las personas de edad, los enfermos y los discapacitados y recolección de alimentos, leña, combustible y agua.

los vínculos entre la igualdad de género y el progreso hacia los Objetivos. En conjunto, esas reformas tendrán efectos multiplicadores en el avance hacia los Objetivos, lo que contribuirá a promover las iniciativas relacionadas con el Objetivo 1 sobre la erradicación de la pobreza, el Objetivo 3 sobre la salud y el bienestar, el Objetivo 4 sobre la educación de calidad, el Objetivo 5 sobre la igualdad de género, el Objetivo 8 sobre el trabajo decente, el Objetivo 10 sobre la reducción de las desigualdades, el Objetivo 13 sobre medidas contra el cambio climático, y otros Objetivos. Entre los asociados importantes para promover este programa cabe mencionar ONU-Mujeres, el UNFPA, el UNICEF, el ONUSIDA, la OIT, el Banco Mundial, los bancos regionales de desarrollo, las comisiones económicas y sociales regionales, las organizaciones de la sociedad civil y el sector privado.

25. Prevenir y combatir la violencia de género. La violencia de género, que se produce en todos los continentes y en todos los países y afecta principalmente a las mujeres y las niñas, constituye una grave violación de los más elementales derechos humanos y libertades fundamentales y conlleva una gran carga sanitaria y económica para los supervivientes y sus familias y un costo económico para las comunidades y los países. El PNUD hará hincapié en el vínculo crucial entre la violencia de género y el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como el Objetivo 1 sobre la erradicación de la pobreza, el Objetivo 3 sobre la salud y el bienestar, el Objetivo 10 sobre la reducción de las desigualdades y el Objetivo 16 sobre la promoción de sociedades pacíficas e inclusivas, ofreciendo acceso a la justicia para todos y creando instituciones inclusivas, y ayudará a las autoridades nacionales a planificar iniciativas intersectoriales para combatir y reducir ese tipo de violencia. El PNUD trabajará en estrecha colaboración con los asociados nacionales en los marcos jurídicos y de políticas y con miras a respaldar la capacidad nacional para prevenir la violencia y poner fin a la impunidad de los autores y garantizar el acceso a la justicia y la protección de las mujeres y las niñas, especialmente las que sufren formas múltiples e interseccionales de discriminación, como las que viven con discapacidad. El PNUD colaborará estrechamente con los asociados de las Naciones Unidas, en particular ONU-Mujeres, el UNFPA, el ONUSIDA, el UNICEF y el ACNUDH, así como con la sociedad civil, el sector privado y los hombres y los niños. Entre las iniciativas emblemáticas cabe señalar la Iniciativa Spotlight de las Naciones Unidas y la Unión Europea para poner fin a la violencia contra las mujeres y la campaña del Secretario General ÚNETE para Poner Fin a la Violencia contra las Mujeres.

26. Promover la participación y el liderazgo de las mujeres en todas las formas de adopción de decisiones. Esta prioridad pone de relieve la importancia fundamental de la participación y el liderazgo de las mujeres en todas las formas de adopción de decisiones, en particular en cargos políticos de los órganos constitucionales, la administración pública, el poder judicial, el sector privado y los foros locales, regionales y mundiales sobre medidas contra el cambio climático, la reducción del riesgo de desastres, el desarme, la prevención de conflictos, la consolidación de la paz y la recuperación después de las crisis. Con ese fin, el PNUD apoyará a los asociados nacionales en la aprobación y aplicación de reformas jurídicas y de políticas para garantizar la participación de las mujeres en la adopción de decisiones y pondrá en práctica iniciativas para desarrollar la capacidad de las mujeres para la participación y el liderazgo. Entre las principales iniciativas cabe mencionar la iniciativa de igualdad de género en la administración pública. El PNUD seguirá trabajando en estrecha colaboración con los asociados, en particular ONU-Mujeres, el Departamento de Asuntos Políticos de las Naciones Unidas, la Unión Interparlamentaria y los órganos normativos regionales, con el fin de promover normas mundiales y prácticas nacionales para fomentar el liderazgo de las mujeres en la política y en las instituciones públicas. El PNUD colaborará estrechamente con organizaciones de mujeres para fomentar el liderazgo de las mujeres y apoyará la

igualdad de género y el liderazgo de las mujeres en el lugar de trabajo, en particular mediante la aplicación del sello de igualdad de género.

27. Fortalecer las estrategias con perspectiva de género en la prevención, la preparación y la recuperación en situaciones de crisis (conflictos y desastres). Si bien las crisis, debidas tanto a conflictos como a desastres, afectan a todos, las mujeres y las niñas a menudo se ven afectadas de forma desproporcionada, debido a su situación de relativa desventaja, sus distintas obligaciones y responsabilidades sociales y la alta prevalencia de la violencia de género. Al mismo tiempo, durante las crisis y después de ellas, las mujeres están a menudo en la primera línea, desempeñando un papel clave para asegurar el bienestar y la resiliencia de sus familias y comunidades. “Reconstruir mejor” significa garantizar que la igualdad de género y la participación de las mujeres se integren, desde las primeras etapas, en las actividades de prevención, preparación y recuperación en casos de crisis. El PNUD reforzará las iniciativas de prevención de conflictos y de preparación y recuperación en casos de crisis con el análisis de las cuestiones de género, datos desglosados por sexo y la participación significativa de las mujeres y las organizaciones de mujeres en la adopción de decisiones. Se diseñarán iniciativas de recuperación y estabilización respaldadas por el PNUD para ofrecer a las mujeres oportunidades de contribuir a los medios de vida sostenibles y participar en ellos y mejorar su situación socioeconómica. El PNUD colaborará con otros organismos de las Naciones Unidas, organizaciones regionales y asociados de la sociedad civil para conseguir que la voz y las experiencias de las mujeres se incorporen en iniciativas para prevenir y combatir el extremismo violento. Entre las principales iniciativas cabe mencionar el Fondo para la Mujer, la Paz y la Acción Humanitaria (con ONU-Mujeres y el UNFPA), que presta apoyo a organizaciones comunitarias de mujeres en entornos posteriores a la crisis; la aplicación de la Iniciativa de Promoción de las Cuestiones de Género y de la Juventud del Fondo para la Consolidación de la Paz (con el Fondo para la Consolidación de la Paz del Secretario General); y el centro mundial de coordinación en materia de justicia y seguridad (con el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, ONU-Mujeres y el ACNUDH), que ofrece acceso a la justicia y sustenta el estado de derecho para las supervivientes de la violencia de género durante las situaciones de crisis y después de ellas.

VI. Tres entornos de desarrollo y puntos de partida para la incorporación de la perspectiva de género

28. El Plan Estratégico del PNUD para 2018-2021 da prioridad a las medidas de desarrollo que deben llevarse a cabo en tres contextos de desarrollo diferentes, que constituyen los tres resultados del Plan: a) un contexto en que la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones es un objetivo primordial; b) un contexto en el que tiene prioridad la aceleración de las transformaciones estructurales para el desarrollo sostenible; y c) un contexto en que es necesaria la creación de resiliencia ante las crisis y perturbaciones. En algunos casos, esos contextos coexisten en el mismo país y requieren soluciones adaptadas que puedan abordar de forma adecuada las carencias y obstáculos específicos. A continuación se indican los puntos de partida para abordar en cada uno de ellos la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y el cumplimiento del compromiso de no dejar a nadie atrás.

Resultado 1: Erradicar la pobreza en todas sus formas y dimensiones

29. No es posible erradicar la pobreza en todas sus formas y dimensiones sin abordar las desigualdades de género concretas que mantienen a las mujeres en situación de pobreza. En el plano mundial, hay 122 mujeres de 25 a 34 años que viven en

condiciones de extrema pobreza por cada 100 hombres del mismo grupo de edad¹⁰. Además, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de vivir por debajo del 50% de la mediana de los ingresos¹¹. Los efectos del cambio climático agravan también la pobreza de las mujeres. Para erradicar la pobreza con eficacia es preciso dismantelar los obstáculos estructurales, reducir y redistribuir la responsabilidad de las mujeres en relación con el trabajo asistencial no remunerado y conseguir que las mujeres tengan acceso a trabajo decente y salarios equitativos, energía y agua, tierra y bienes, servicios financieros y crédito, instrumentos y recursos productivos, servicios de asistencia social y protección social. Es también necesario transformar las actitudes y las prácticas discriminatorias, incluida la violencia de género, que impiden a las mujeres y a las niñas participar en condiciones de igualdad en la vida económica, social y política. Para erradicar la pobreza es necesario hacer frente a múltiples formas de discriminación, que pueden cambiar a lo largo de la vida, como las relacionadas con la juventud y el envejecimiento. Entre los puntos de partida estratégicos para la incorporación de la igualdad de género en este resultado del Plan Estratégico se encuentran los siguientes:

a) Ayudar a los países a integrar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la implementación de la Agenda 2030, el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático y otros instrumentos convenidos internacionalmente y en la planificación del desarrollo regional, nacional y local. Para ello es preciso abordar la igualdad de género en las misiones de transversalización, aceleración y apoyo a las políticas y velar por que el apoyo del PNUD a la planificación y aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los niveles tenga en cuenta las cuestiones de género, ponga de relieve los vínculos entre la igualdad de género y la aceleración del logro de todos los Objetivos y apoye los planes y presupuestos nacionales y locales para hacer frente a las causas subyacentes de las desigualdades de género que impiden el progreso hacia la consecución de los Objetivos;

b) Ayudar a los asociados nacionales y locales a ampliar el acceso de las mujeres a los recursos y los servicios básicos y el control de estos, incluidos los activos financieros y no financieros, la vivienda, el empleo, la educación, la tecnología y la energía limpia, la salud, en particular los servicios relacionados con el VIH y la salud sexual y reproductiva, la protección social (incluidos el seguro médico y las pensiones) y los servicios de atención, con particular atención a las personas más marginadas y abandonadas, en especial las mujeres pobres y las mujeres con discapacidad;

c) Ayudar a los asociados a poner fin a la segregación ocupacional y a abordar el problema de la carga desproporcionada de trabajo no remunerado y pobreza de tiempo de las mujeres y las niñas con medidas como la prestación de servicios públicos y privados de atención asequibles y fiables (niños, personas de edad, personas con discapacidad o enfermas), así como los derechos y políticas referentes a la licencia parental sin distinción de género y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Asimismo, la colaboración con los asociados para invertir en infraestructuras esenciales, como el abastecimiento de agua y el saneamiento, la energía limpia y asequible, las carreteras seguras y los espacios y servicios públicos, como mercados y transporte, con perspectiva de género, puede reducir el tiempo que las mujeres dedican a la prestación de cuidados;

d) Apoyar las reformas jurídicas y de políticas para eliminar la desigualdad salarial por razón de género, suprimir los obstáculos formales e informales al acceso de las mujeres a determinados empleos y ámbitos educativos y reforzar la protección

¹⁰ ONU-Mujeres, *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Nueva York, 2018.

¹¹ *Ibid.*

jurídica de las mujeres frente a la discriminación en el lugar de trabajo y las violaciones de los derechos;

e) Apoyar a las instituciones nacionales y locales para analizar los riesgos desde una perspectiva de género y recabar la participación de las mujeres y las organizaciones de mujeres en la formulación y la aplicación de políticas de gestión y reducción de riesgos y recuperación posterior;

f) Ayudar a los asociados a incorporar la perspectiva de género en la gestión sostenible de los recursos naturales, en particular la tierra, el agua y los bosques, y ampliar el acceso de las mujeres a la titularidad y control de la tierra, los bienes y la financiación, así como a asociaciones en nuevas microempresas y pequeñas y medianas empresas establecidas en cadenas de valor ecológicas e inclusivas;

g) Ayudar a los Gobiernos a conseguir que las mujeres tengan igualdad de acceso a energía limpia, asequible y sostenible. Ello incluirá el apoyo a las mujeres como consumidoras, responsables de la adopción de decisiones y empresarias en la transición hacia sistemas de energía limpia;

h) Apoyar las medidas destinadas a fomentar y supervisar el liderazgo de las mujeres en la adopción de decisiones en los sectores público y privado y en la administración pública, en particular en el Gobierno, los ministerios competentes y la gobernanza descentralizada;

i) Apoyar los esfuerzos nacionales para elaborar y aplicar marcos jurídicos y de políticas para prevenir y combatir la violencia de género. Ello incluye la ayuda a los asociados nacionales para prestar apoyo y servicios multisectoriales a los supervivientes, el respaldo a la investigación y la realización de campañas públicas de sensibilización para prevenir y poner coto a la violencia de género y adoptar las políticas más eficaces para llegar a los grupos más marginados, y la colaboración de los hombres y los niños para cambiar el comportamiento en torno a la violencia de género.

Resultado 2: Acelerar las transformaciones estructurales para el desarrollo sostenible

30. Las desigualdades de género son una de las principales desigualdades que deben abordarse para acelerar las transformaciones estructurales necesarias para mantener los avances en materia de desarrollo. Las mujeres ocupan apenas el 23,7% de los escaños parlamentarios, cifra que supone un aumento de 10 puntos porcentuales en comparación con 2000 pero sigue estando muy por debajo de la paridad¹². La desigualdad salarial por razón de género es del 23% y, en el plano mundial, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es del 49%, frente al 76% de los hombres¹³. Cuando las mujeres desempeñan un papel pleno y en condiciones de igualdad en la vida social, económica y política, las economías son más fuertes y las comunidades son más inclusivas y resilientes. Por lo tanto, es necesario adoptar medidas activas para abordar de manera integral los obstáculos estructurales y las prácticas discriminatorias por motivos de género que niegan a las mujeres sus derechos, son perjudiciales para su salud y bienestar, restringen sus oportunidades económicas, sociales y políticas y socavan su resiliencia para hacer frente a los retos cada vez mayores planteados por la degradación del medio ambiente y el cambio climático. Entre ellas se incluyen medidas para promover la participación política de las mujeres en todos los niveles; adoptar reformas jurídicas, institucionales y de políticas para eliminar la discriminación por motivos de género en las leyes y en los mercados de trabajo; y aumentar el acceso de las mujeres a los activos y servicios y

¹² Unión Interparlamentaria.

¹³ OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2017*.

su control sobre estos. Entre los puntos de partida estratégicos para la incorporación de la igualdad de género en este resultado se incluyen los siguientes:

a) Ayudar a los Gobiernos a conseguir que las políticas, planes y presupuestos de desarrollo regional, nacional y local incorporen soluciones con perspectiva de género para la adaptación al cambio climático y la mitigación de sus efectos;

b) Garantizar el acceso de las mujeres a la capacitación, el trabajo decente, la tecnología y las oportunidades de financiación a fin de facilitar su participación en el desarrollo sin emisiones de carbono;

c) Ayudar a los asociados nacionales a adoptar y aplicar políticas laborales con perspectiva de género y a transformar los mercados de trabajo para eliminar las desigualdades salariales y la segregación en el empleo por motivos de género y ampliar las oportunidades de trabajo decente de las mujeres y promover la igualdad de género en los sectores público y privado. El PNUD colaborará con el Banco Mundial, el UNICEF, la OIT y ONU-Mujeres y aprovechará la experiencia adquirida en América Latina para seguir ampliando su programa de certificación del sello de igualdad de género para empresas públicas y privadas;

d) Ayudar a los Gobiernos a utilizar la tecnología digital y los macrodatos para ampliar el acceso de las mujeres a la inscripción en el registro público y a tarjetas de identificación que mejoren las prestaciones recibidas de los servicios públicos, en particular el crédito, la atención de la salud y la información sobre los mercados;

e) Fortalecer las capacidades institucionales para emprender reformas jurídicas y de políticas para acelerar la participación de las mujeres en la adopción de decisiones. Ello incluye la adopción de iniciativas para aumentar la participación de las mujeres como votantes y candidatas; incrementar la participación cívica de las jóvenes; promover la participación de las mujeres en los órganos constitucionales y de transición; y fortalecer la capacidad parlamentaria para la promulgación de leyes con perspectiva de género;

f) Ayudar a los países a adoptar y aplicar reformas jurídicas y reglamentarias e iniciativas de desarrollo de la capacidad de las mujeres a fin de ampliar las posibilidades de las organizaciones de la sociedad civil integradas por mujeres y aumentar su participación y eficacia para contribuir al desarrollo sostenible;

g) Ayudar a las instituciones nacionales e implicar a los dirigentes comunitarios para aplicar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y cumplir las obligaciones en materia de género de otros tratados de derechos humanos; apoyar el acceso de las mujeres a la justicia mediante sistemas formales e informales; y aumentar el liderazgo de las mujeres en los sectores judicial, jurídico y de la seguridad;

h) Velar por la integración de la igualdad de género en los marcos jurídicos y reglamentarios, las políticas y las instituciones que se ocupan de la conservación de la diversidad biológica, la utilización sostenible de los recursos naturales y la distribución equitativa de los beneficios derivados de la utilización de esos recursos o los conocimientos y las prácticas conexos. Ello implica la plena participación de las mujeres en la adopción de decisiones sobre el uso, la gestión y la protección de los ecosistemas.

Resultado 3. Crear resiliencia ante perturbaciones y crisis

31. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son parte integrante de la creación de resiliencia individual, institucional y social. Las desigualdades sistémicas, especialmente entre mujeres y hombres en las esferas económica, social y

política, agravan los efectos de las perturbaciones económicas, ambientales y políticas, lo que impide la recuperación sostenible y la paz duradera. Por ejemplo, el cambio climático repercute de forma desproporcionada en las mujeres y los niños. En tiempos de conflicto, las tasas de homicidios y otros delitos violentos aumentan considerablemente. Si bien hay mayores probabilidades de que los hombres mueran en el campo de batalla, durante los conflictos las mujeres sufren violencia sexual y son secuestradas, torturadas y obligadas a abandonar sus hogares. El fortalecimiento de la resiliencia de las mujeres permite a los países responder mejor a los desastres y las crisis, independientemente de que se deban a factores ambientales, económicos o sociales, e impedir que las crisis, incluidas las emergencias sanitarias, agraven las desigualdades de género, por ejemplo, incrementado la carga de trabajo no remunerado de las mujeres. Cuando los procesos de prevención, preparación y recuperación en casos de crisis, incluido el restablecimiento de las instituciones de gobernanza, satisfacen las necesidades de mujeres y hombres y promueven la igualdad de género, las comunidades pueden reconstruirse mejor y ser más resilientes. Entre los puntos de partida estratégicos para la incorporación de la igualdad de género en este resultado del Plan Estratégico se incluyen los siguientes:

a) Ayudar a los países a prepararse para las perturbaciones y crisis y para la recuperación mediante la regularización de la tenencia de la tierra y la documentación jurídica, incluidos los documentos de identificación, así como localizar y reconocer a las mujeres y los hombres igualdad de acceso a los regímenes de seguro;

b) Garantizar que las evaluaciones de las necesidades después de los desastres para la consolidación de la paz y la planificación de la recuperación tengan en cuenta las cuestiones de género, atiendan las necesidades de hombres y mujeres, especialmente en esferas como la salud, la seguridad, el agua potable y el saneamiento, la vivienda y la educación, y que las mujeres formen parte de los procesos de adopción de decisiones;

c) Ofrecer oportunidades de empleo y medios de subsistencia basadas en el mercado en situaciones de crisis y posteriores a las crisis que no refuercen los estereotipos de género y que beneficien a las mujeres y las niñas proporcionándoles aptitudes y oportunidades de trabajo decente y empleo sostenible e impidiendo la violencia de género;

d) Ayudar a los asociados a promover el papel de las mujeres y las organizaciones de mujeres para consolidar la paz y combatir y prevenir el extremismo violento y lograr que las políticas y planes para prevenir el extremismo violento aborden las dimensiones de género de la ideología extremista y reconozcan las funciones, los puntos fuertes y los conocimientos que las mujeres aportan para su diseño y aplicación;

e) Trabajar en los países en crisis para eliminar los obstáculos, incluidos los obstáculos jurídicos, a la participación de las mujeres en sectores tradicionalmente dominados por los hombres;

f) Ayudar a los asociados a aplicar las resoluciones del Consejo de Seguridad sobre las mujeres, la paz y la seguridad y sobre los jóvenes, la paz y la seguridad, y promover la participación de las mujeres, incluidas las mujeres jóvenes, en los foros de adopción de decisiones en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos, en particular en la mediación de los conflictos, las negociaciones, la consolidación de la paz y los mecanismos para fomentar el consenso y reducir las tensiones sociales. El PNUD establecerá programas para proteger a los activistas defensores de los derechos humanos y reforzar coaliciones de mujeres, incluidas las mujeres jóvenes, con el fin de promover la paz y la seguridad;

- g) Velar por que se elaboren soluciones innovadoras para la recuperación sostenible basada en la naturaleza que cuenten con la participación de las mujeres y reconozcan y atiendan, mediante el análisis de género, las necesidades, preocupaciones y contribuciones de las mujeres;
- h) Garantizar la participación de las mujeres en las decisiones relativas a la búsqueda de soluciones de energía sostenible en las comunidades afectadas por crisis y velar por que las mujeres se beneficien por igual de las oportunidades de empleo y de las mayores posibilidades de acceso resultantes de la ampliación de los servicios;
- i) Velar por que las mujeres y los grupos de mujeres participen desde las primeras fases en la prevención de los conflictos y la reducción del riesgo de desastres y en la planificación e iniciativas de resiliencia a largo plazo, en particular mediante su implicación en el diseño y la puesta en marcha de sistemas de alerta temprana y actividades de preparación que incluyan la perspectiva de género;
- j) Fortalecer la capacidad nacional para asegurar una coordinación de la ayuda y una gestión financiera que tengan en cuenta las cuestiones de género;
- k) Adoptar medidas para prevenir y abordar la violencia de género en situaciones de crisis, en particular atendiendo a las necesidades de los hombres y los niños para hacer frente a las causas profundas de la violencia y apoyando las medidas de reparación de las infracciones y abusos relacionados con conflictos a que se enfrentan las mujeres mediante procesos de transición.

VII. Transformación institucional para lograr resultados en materia de igualdad de género

32. El PNUD se ha comprometido a aplicar plenamente los principios y requisitos del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Asimismo, colaborará con ONU-Mujeres, dada su función de liderazgo dentro sistema de las Naciones Unidas para el Plan de Acción para Todo el Sistema, a fin de lograr el pleno cumplimiento, y presentará a ONU-Mujeres un informe anual sobre los progresos realizados a ese respecto.

Liderazgo para la igualdad de género

33. El liderazgo para la igualdad de género implica visión, pasión y compromiso. Requiere un cambio de las estructuras de poder y las prácticas discriminatorias en materia de género, tanto oficiales como oficiosas, en el seno de la organización y en la labor en materia de programas y políticas. El firme compromiso con la igualdad de género proviene de las instancias más altas. En consonancia con el Plan de Acción para Todo el Sistema y los compromisos del Secretario General y el Administrador del PNUD como paladines internacionales de la igualdad de género, la dirección y el personal directivo superior del PNUD promoverán sistemáticamente la igualdad de género como parte integrante de la labor del PNUD y del logro del desarrollo sostenible. Ello comprende los siguientes componentes:

- a) El personal directivo superior incluirá la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los discursos públicos, declaraciones y actividades de promoción;
- b) El personal directivo superior velará por el equilibrio de género en las delegaciones de las reuniones y en los paneles y eventos organizados por el PNUD;
- c) Teniendo en cuenta el compromiso del Secretario General, los miembros del personal directivo superior del PNUD “velarán por que, cuando sea posible, en todas las visitas a los países se reúnan con organizaciones de mujeres de la sociedad civil o visiten un programa centrado en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”.

Recuadro 2

Lista de verificación en materia de igualdad de género para los administradores de las oficinas en los países:

- ✓ Elaborar y aplicar una estrategia de igualdad de género para la oficina en el país;
- ✓ Establecer una arquitectura de género eficaz y expertos en cuestiones de género;
- ✓ Aplicar adecuadamente un marco de rendición de cuentas en materia de género;
- ✓ Aplicar la estrategia de paridad de género del PNUD;
- ✓ Predicar con el ejemplo, fomentando una cultura institucional inclusiva y respetuosa.

Rendición de cuentas y supervisión

34. El PNUD seguirá integrando la rendición de cuentas sobre los resultados en materia de igualdad de género dentro de su marco general de rendición de cuentas. Esta se complementará con incentivos al personal para que promueva con mayor eficacia la igualdad de género. Los componentes fundamentales de ese marco son los siguientes:

- a) Una **cadena de rendición de cuentas** para la igualdad de género. La aplicación de la estrategia comienza en la Oficina del Administrador y continúa con los directores de oficinas y representantes en los países, que son responsables de conseguir sobre el terreno resultados en materia de igualdad;
- b) El **Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género** del PNUD, presidido por el Administrador, que se reúne una vez al año como mínimo. El Comité vigilará la aplicación de la estrategia de igualdad de género, proporcionará orientación en materia de políticas a la organización y funcionará como grupo de examen entre pares*. Las recomendaciones del Comité serán vinculantes;
- c) La **Junta Ejecutiva del PNUD**, principal mecanismo de supervisión de la aplicación por el PNUD de la estrategia de igualdad de género*. El PNUD seguirá informando anualmente a la Junta Ejecutiva sobre los progresos realizados en la aplicación de la estrategia*;
- d) **Gestión del desempeño del personal que incorpore las cuestiones de género.** El PNUD velará por que la aplicación de la estrategia de igualdad de género y el plan de acción de paridad de género se reconozcan como criterios de buen desempeño en la evaluación del desempeño de todo el personal directivo superior e

* Exigencia del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

intermedio. El personal directivo superior deberá determinar los elementos de la estrategia de igualdad de género que son pertinentes para la labor de su dependencia u oficina, acordar con su personal qué resultados pueden lograrse y hacer un seguimiento del cumplimiento del acuerdo en sus respectivos planes y evaluaciones del desempeño;

e) El **sistema de supervisión institucional del PNUD** (gestión basada en los resultados) y sus instrumentos, que seguirán incorporando la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para que la organización pueda evaluar los progresos hacia los tres resultados de desarrollo establecidos en el Plan Estratégico*;

f) **Auditoría y evaluación.** Todas las evaluaciones del PNUD se diseñarán y ejecutarán de conformidad con las normas y los estándares de evaluación del sistema de las Naciones Unidas, incluidas las normas y estándares referentes al género*¹⁴. La aplicación de la estrategia de igualdad de género del PNUD se evaluará por lo menos una vez. Las cuestiones de género se incluirán en la auditoría de los riesgos llevada a cabo por la organización anualmente;

g) **Seguimiento de los recursos.** El PNUD continuará aplicando y mejorando el marcador de género como instrumento principal para el seguimiento de las asignaciones de recursos para la igualdad de género en la organización*.

Políticas, planificación y programación

35. El PNUD tendrá activamente en cuenta la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las etapas del ciclo de programación. La adopción de **políticas y la planificación con perspectiva de género** en todos los niveles ofrecen al personal claridad y orientación para integrar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las actividades del PNUD y aumentan la rendición de cuentas en relación con los resultados en materia de género.

36. **Los documentos de los programas para países o regiones, los programas y los proyectos** deben estar basados en el análisis de género*. La justificación del programa o proyecto debe abordar las barreras estructurales a la igualdad de género y las esferas prioritarias deberían especificar cambios concretos para promover la igualdad de género en al menos un ámbito de intervención. Los marcos de resultados y recursos correspondientes deben incluir al menos un resultado relacionado concretamente con el género y productos e indicadores indicativos.

37. Se alienta a las oficinas del PNUD en los países y a las dependencias institucionales a elaborar una **estrategia de igualdad de género** y un plan de aplicación que traduzca la estrategia institucional en acciones concretas y asignaciones presupuestarias pertinentes para el programa para el país.

38. El PNUD procurará aumentar progresivamente los programas que abordan específicamente la igualdad de género en el marco de su labor programática. Por lo tanto, mientras dure la aplicación de la presente estrategia, el PNUD procurará lograr que, en último término, el 15% de todos los programas para países y presupuestos de proyectos tenga como objetivo principal promover la igualdad de género o el empoderamiento de las mujeres. (Indicador del marcador de género GEN-3).

El sello de igualdad de género como innovación para el cambio institucional

39. El sello de igualdad de género del PNUD incentiva a las oficinas en los países a integrar la igualdad de género en todos los aspectos de su labor de desarrollo. El sello de igualdad de género, que se puso en marcha en 2011, desempeña las funciones

¹⁴ Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, *Estándares de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas y Normas de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas*, 2005.

de **programa de certificación y plataforma de aprendizaje** para ayudar a las oficinas en los países y las dependencias a abordar las deficiencias, documentar y compartir las innovaciones y los conocimientos y promover el cambio institucional en favor de la igualdad de género. Desde 2011, más de 50 oficinas en los países han recibido un certificado de oro, plata o bronce. Durante el período del Plan Estratégico para 2018-2021, el PNUD ampliará el sello de igualdad de género para aumentar el número de oficinas en los países que se benefician de la creación de capacidad y el cambio institucional en favor de la igualdad de género.

40. El sello de igualdad de género del PNUD está consiguiendo también reconocimiento mundial y el PNUD es ahora un proveedor de servicios para otras entidades y asociados de las Naciones Unidas que están tratando de establecer sus propias normas sobre la certificación del sello y de incentivar mejores resultados en materia de igualdad de género. A fin de aprovechar sus conocimientos especializados en la aplicación del sello de igualdad de género, el PNUD ofrecerá apoyo en forma de asesoramiento a los asociados de dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas para que aprendan de las mejores prácticas del PNUD.

Capacidad en materia de género

41. La arquitectura de género y las capacidades del PNUD estarán en consonancia con las exigencias para todo el sistema de las Naciones Unidas en materia de incorporación de la perspectiva de género, como las previstas en la resolución [71/243](#) de la Asamblea General, de 21 de diciembre de 2016, sobre la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, y en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Entre ellas se incluirán las capacidades a nivel mundial, regional y de los países sobre la igualdad de género necesarias para aplicar la presente estrategia.

42. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se integrarán en los valores básicos y las competencias de todo el personal, en particular los funcionarios de categoría P-4 y categorías superiores*.

43. Además, el PNUD exige que todas las oficinas en los países cuenten con equipos multidisciplinarios de coordinación de cuestiones de género encabezados por personal directivo superior (representante residente adjunto/director para el país). Esos equipos integrarán al personal de operaciones y de programas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la cartera de programas; supervisarán y evaluarán los resultados en materia de igualdad de género; y abordarán cuestiones institucionales como la paridad de género, la creación de un entorno propicio y las comunicaciones que tengan en cuenta las cuestiones de género. Estas capacidades no sustituirán sino que complementarán los conocimientos especializados en materia de género.

44. Se recomienda que las oficinas en los países, además de los equipos de coordinación de cuestiones de género, tengan un especialista en cuestiones de género que pueda proporcionar apoyo técnico a las dependencias de programas y operaciones, así como dirigir la elaboración y ejecución de programas centrados en las cuestiones de género y en las mujeres, la creación de alianzas con los movimientos de mujeres y la configuración de la labor de promoción de las cuestiones de género de la oficina en el país¹⁵. El PNUD colaborará con los organismos de las Naciones Unidas, los asociados multilaterales y bilaterales y las instituciones académicas y las redes de la sociedad civil sobre el terreno para aumentar los conocimientos técnicos y crear grupos de expertos a los que recurrir cuando proceda.

¹⁵ Evaluation of UNDP gender mainstreaming 2005. Strengthen gender expertise in country offices, pág. 48. http://web.undp.org/evaluation/documents/EO_GenderMainstreaming.pdf.

45. El PNUD se esforzará por conseguir que todas las actividades de capacitación, comunidades de práctica y otras oportunidades de aprendizaje incorporen sesiones sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dirigidas por un experto en cuestiones de género.

Entorno inclusivo, diverso y seguro para todos

46. El PNUD está decidido a crear un **entorno de trabajo inclusivo, diverso y armonioso** que respete la dignidad de todas las personas. La promoción de una cultura de igualdad, dignidad y respeto obliga a cambiar los valores y creencias que mantienen las jerarquías y refuerzan las normas excluyentes que generan desigualdad. Una organización inclusiva y segura necesita una fuerza de trabajo diversa y equilibrada desde el punto de vista del género con tolerancia cero para todas las conductas prohibidas.

47. En consonancia con la nueva estrategia de paridad de género de las Naciones Unidas promulgada por el Secretario General, y tal como se indica en la estrategia de paridad de género del PNUD para 2018-2021, el PNUD se propone mantener la plena **paridad de género** en todo el personal y alcanzar la plena paridad en todas las funciones del personal directivo superior a más tardar en 2019 y en cada categoría¹⁶ a más tardar en 2021. El PNUD tiene como objetivo lograr progresos tangibles en la transformación de su cultura y en la calidad de su entorno de trabajo, gracias a los cuales todo el personal tenga las mismas oportunidades de crecer, progresar en su carrera y marcar una diferencia en el clima de respeto, cuidado y flexibilidad, libre de todo prejuicio, discriminación o acoso. El PNUD aprobó recientemente una estrategia de paridad de género en consonancia con el Plan de Acción para Todo el Sistema.

48. El PNUD **no tolerará el acoso ni el abuso de autoridad** en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo en ninguna forma. Tal comportamiento o conducta es contrario a la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y Reglamento del Personal y las Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional. La política del PNUD sobre el acoso en el lugar de trabajo y el abuso de autoridad se remitirán a la Junta Ejecutiva.

49. **La explotación y los abusos sexuales** representan una falta de protección que causa daño a quienes tenemos el mandato de servir. El Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas prohíbe la explotación y los abusos sexuales¹⁷. Puede encontrarse aquí un enlace a la página web del PNUD sobre la lucha contra la explotación y los abusos sexuales, en la que se incluye la política de las Naciones Unidas y otra información útil.

50. El PNUD cuenta con varias medidas vigentes para prevenir y combatir el acoso, la explotación y los abusos sexuales. Entre ellas figuran el establecimiento previsto de un servicio de asistencia telefónica gratuita, confidencial e internacional durante las 24 horas del día para que el personal pueda denunciar los casos de acoso o abuso y recibir asesoramiento; una política reforzada de protección contra las represalias; y cursos obligatorios relacionados con la ética, el acoso, la discriminación y el abuso de autoridad en el lugar de trabajo y la explotación y los abusos sexuales.

¹⁶ El PNUD se esforzará por lograr la paridad plena (50/50), en el entendimiento de que la estrategia de las Naciones Unidas permite un margen del 3% en la representación de las mujeres en las funciones u oficinas en que es especialmente difícil alcanzar la plena paridad.

¹⁷ Por “explotación sexual” se entiende todo abuso o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, una relación de poder desigual o una relación de confianza con fines sexuales, incluidos, entre otros, la obtención de beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona. Por “abuso sexual” se entiende todo atentado o amenaza de atentado físico de naturaleza sexual, cometido mediante el empleo de la fuerza o la coerción o en situación de desigualdad.