

REFLEXIONES

LECCIONES EXTRAÍDAS DE LAS EVALUACIONES:

EL APOYO DEL PNUD A LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO ACELERADOR DE LOS ODS

Autora principal: Ana Rosa Monteiro Soares

Investigador asociado: Rakesh Ganguli

INTRODUCCIÓN

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible¹ (ODS) constituyen un compromiso audaz que aspira a poner fin a la pobreza en todas sus formas y dimensiones de aquí a 2030. Como actor central del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ha respondido a su compromiso en el Plan Estratégico 2022-2025 de “ampliar las posibilidades de elección de las personas en favor de un futuro más justo y sostenible, así como para hacer realidad el mundo al que aspira la Agenda 2030, un mundo en el que el planeta y las personas viven en armonía”². La Oficina de Evaluación Independiente (OEI) del PNUD, en respaldo de los esfuerzos de la organización, lleva a cabo una evaluación rápida de evidencias de las lecciones extraídas de las evaluaciones para proporcionar asesoramiento con base empírica a las oficinas del PNUD en los países sobre las esferas de trabajo pertinentes y elabora documentos denominados “Reflexiones”. Este documento de la serie *Reflexiones*, en particular, se centra en las lecciones obtenidas de la labor del PNUD que busca promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas como un acelerador de los ODS. Además, presenta lecciones que podrían orientar las iniciativas de respuesta frente a la COVID-19 adoptadas por el PNUD y las estrategias emergentes para mejorar el alineamiento y podrían afinar aún más el enfoque de género en las actividades relacionadas con los ODS tras la pandemia de COVID-19.

METODOLOGÍA

Este documento es una evaluación rápida de evidencias, diseñada para proporcionar una síntesis breve y equilibrada de la evidencia evaluativa enviada al Centro de Recursos de Evaluación (CRE) del PNUD entre enero de 2018 y septiembre de 2021. Además, el prototipo de inteligencia artificial para el análisis del desarrollo (AIDA, por sus siglas en inglés) de la OEI del PNUD se puso a prueba para identificar los documentos pertinentes

para su inclusión. Las evaluaciones nacionales, corporativas y temáticas llevadas a cabo por la OEI fueron las principales fuentes de datos para este documento, que abarcan 49 evaluaciones independientes del programa en el país (EIPP) y 20 evaluaciones temáticas. Asimismo, al elaborar estas lecciones, también se tuvieron en cuenta las evaluaciones descentralizadas de alta calidad encargadas por las oficinas en los países, junto con siete informes anuales del administrador en pro de una mejor triangulación y otros documentos de debate y referencias externas fiables. Se hizo hincapié en la revisión de los hallazgos, las conclusiones y las recomendaciones para incorporar las lecciones pertinentes sobre lo que funcionó, lo que no funcionó y por qué respecto del trabajo del PNUD en la promoción de la igualdad de género como condición previa para acelerar los resultados de los ODS.

No se trata de una revisión sistemática de la bibliografía del PNUD, sino de una síntesis del aprendizaje clave que aspira a ofrecer ideas prácticas y oportunas que permitan apoyar una toma de decisiones eficaz en el seno del PNUD. Al explorar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas como un acelerador de los ODS, esta revisión se basa en los conocimientos obtenidos de los productos evaluativos que abordan las interconexiones y los efectos que genera la labor en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas en lo relativo a los resultados en favor de los ODS.

CONTEXTO

Tanto en la Agenda 2030³ como en el Plan Estratégico del PNUD⁴ y en su Estrategia de igualdad de género⁵, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas constituye un objetivo independiente (ODS 5), pero también se prevé que sea transversal a los 16 ODS restantes, lo que se refleja en 45 metas y 54 indicadores que miden los logros del PNUD. Se parte de la base de que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas no solo es una condición previa para la materialización de los ODS, sino también un acelerador para su consecución, lo que hace que el ODS 5 sea único. Este supuesto está directamente relacionado con la necesidad de contar con una representación justa, el reconocimiento de las necesidades diferenciales y la distribución equitativa de los beneficios, los recursos, las condiciones y los derechos de los diversos géneros. En última instancia, como acelerador, el objetivo es que se produzcan cambios en las normas, en los valores culturales, en las estructuras de poder y en los motivos de base que dan lugar a las desigualdades, de modo que se aborde la discriminación de las personas vulnerables que viven en condiciones marginales, especialmente en el caso de las niñas y las mujeres y las minorías de género.

Los planes estratégicos pasados y actuales del PNUD han reconocido que el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas requiere una perspectiva holística de los programas en lugar de una visión fragmentada que se centre en un ámbito de intervención o en solo algunos de ellos. El carácter limitado de la integración y las sinergias entre las áreas temáticas y los asociados estratégicos constituye un obstáculo para el logro y la sostenibilidad de los resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas y en todas las áreas.

DE UN VISTAZO: LECCIONES EXTRAÍDAS

1

Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en todas las áreas programáticas acelera el progreso hacia los ODS, incluidos aquellos que no abordan este tema de forma explícita.

2

Una mayor comprensión de la discriminación interseccional y un análisis de género más sólido son la clave del éxito del enfoque de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas basado en el principio de “no dejar a nadie atrás” que tiene por objeto acelerar los ODS.

3

La responsabilidad compartida y las alianzas son fundamentales para integrar los enfoques multidimensionales que permiten promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas y acelerar los ODS, ayudando a transformar a las partes interesadas en “partes ganadoras” en favor de esta meta.

4

Las mujeres son agentes de cambio clave en lo relativo al medio ambiente y la energía, pero las iniciativas deben hacer frente a la discriminación y a las normas sociales y culturales que, a menudo, impiden que las mujeres se beneficien de los resultados más allá de la participación.

5

Las iniciativas de prevención de crisis, respuesta, recuperación, estabilización y consolidación de la paz que contemplan adecuadamente los enfoques con perspectiva de género logran resultados más sostenibles y promueven de forma más duradera el empoderamiento de las mujeres.

6

El sello de igualdad de género del PNUD favorece que se preste atención a la igualdad de género en las áreas programáticas y promueve la integración de enfoques que aceleran los resultados más allá de los logros en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas.

7

Existe una necesidad absoluta de contar con recursos apropiados en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, pero si no hay un compromiso concreto de parte de las oficinas en los países y de los asociados para lograr una acción sostenida, no se pueden garantizar resultados transformadores en materia de género.

LECCIONES EXTRAÍDAS

1

Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en todas las áreas programáticas acelera el progreso hacia los ODS, incluidos aquellos que no abordan este tema de forma explícita.

El enfoque del Plan Estratégico de integrar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las áreas de trabajo ha demostrado ser un acelerador clave de los resultados de las actividades de desarrollo. De manera gradual, el PNUD está dejando de contar a los beneficiarios por sexo para adoptar enfoques más sensibles a las cuestiones de género que aborden las diferentes necesidades de hombres y mujeres⁶. Fortalecer los vínculos entre las intervenciones ascendentes y descendentes, al tiempo que se garantiza la integración entre las áreas temáticas y la creación de sinergias, resulta esencial para aumentar las posibilidades de lograr un cambio transformador en materia de género y, por tanto, acelerar los ODS (Panamá, el Uruguay, Zambia)⁷. Se ha demostrado que también es fundamental identificar las intervenciones y los enfoques que conducen a un cambio estructural y transformador, con el fin de crear un entorno socioeconómico y cultural que brinde a las mujeres y a las niñas la oportunidad de participar eficazmente en la vida pública, política, social, económica y cultural a todos los niveles.

El PNUD tuvo más éxito en el logro y la aceleración de los resultados cuando se enfocó más allá del empleo y la generación de ingresos para fortalecer la igualdad de género en la planificación nacional y abordar las barreras estructurales que impiden el empoderamiento económico de las mujeres, incluidos los factores determinantes críticos como la carga desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado (Bangladesh, Côte d'Ivoire, Sierra Leona, Tanzania y el Uruguay)⁸.

El PNUD también obtuvo más éxito en el logro de resultados integrados cuando se asoció con los ministerios gubernamentales con miras a asegurar que la planificación, la elaboración de informes y la aplicación de los ODS tuvieran en cuenta las cuestiones de género. Esto abarca el apoyo a la recopilación y el análisis de datos desglosados por sexo, la integración del análisis de género en las revisiones nacionales voluntarias y la preparación de presupuestos con perspectiva de género a fin de garantizar una distribución más equitativa de los recursos asociados a los planes nacionales o subnacionales⁹.

Acelerar el ritmo de avance en torno a la igualdad de género en todos los ámbitos programáticos agiliza el progreso hacia la consecución de los ODS. En Turquía, los proyectos de subsidios se han seleccionado en función de criterios de género, y todos los titulares de los subsidios recibieron capacitación sobre la incorporación del enfoque de género¹⁰. En Madagascar, la mayoría de las personas que acceden a los servicios de los centros de asistencia jurídica apoyados por el PNUD son mujeres (el 78% en 2017). Gracias a este punto de acceso, el PNUD respaldó los esfuerzos encaminados a materializar el derecho de las mujeres a participar en los asuntos públicos del país como votantes¹¹. El progreso en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas exige una visión holística de los programas en lugar de una fragmentada que se centre solo en uno o en algunos de ellos.

El Plan Estratégico 2018-2021 del PNUD fue clave para promover la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como un importante acelerador de los resultados de las actividades de desarrollo. El PNUD, en el marco del nuevo Plan Estratégico 2022-2025 y con una nueva estrategia de igualdad

de género en desarrollo, puede articular más claramente cómo los enfoques de integración de género permiten obtener resultados transformadores de género en todas las áreas de desarrollo. Además, el uso de marcos definidos como la escala de eficacia de resultados de género puede ayudar en el diseño, la medición y la aceleración de los programas para lograr los ODS. Como se mencionó en la evaluación del Plan Estratégico, las principales limitaciones siguen siendo la falta de recursos financieros y humanos adecuados¹².

2 Una mayor comprensión de la discriminación interseccional y un análisis de género más sólido son la clave del éxito del enfoque de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas basado en el principio de “no dejar a nadie atrás” que tiene por objeto acelerar los ODS.

El carácter interseccional de la discriminación está ampliamente reconocido como un fenómeno que afecta a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres y las niñas, y a la situación socioeconómica y al acceso a derechos y oportunidades de un individuo. Esto aún no se ha traducido en un marco de resultados desde la perspectiva de “no dejar a nadie atrás” en el PNUD¹³. En el Uruguay, el PNUD ha hecho contribuciones relevantes con el fin de asegurar la existencia del marco legal necesario para la igualdad de género y etnia¹⁴. En el caso del Uruguay, es necesario prestar más atención al sistema de atención temprana y a la atención de las personas mayores y con discapacidad, lo cual representa un impedimento estructural para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Además, reconocer la diversidad de géneros e identidades sexuales, así como la intersección de identidades de hombres, mujeres y personas no binarias, puede suponer un reto para los programas del PNUD. Esto requiere que los programas desarrollen y apliquen cuidadosamente un sólido análisis de género. Parte de este análisis de género consiste en mostrar y comprender cómo el género se entrecruza con otras categorías de discriminación como la raza, la etnia, la orientación sexual, la edad, la identidad, etc. Varias EIPP fundamentan su trabajo no solo en función de su labor en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas, sino más bien en línea con el enfoque de “no dejar a nadie atrás”, precisamente por el potencial que tiene como acelerador de múltiples ODS (Panamá, Uruguay y Zambia)

El PNUD se ha ocupado de la igualdad de género y los derechos humanos, pero a menudo ha perdido oportunidades de participar en un trabajo más transformador con enfoques de “no dejar a nadie atrás” que son necesarios para acelerar los ODS y así lograr cambios en los factores determinantes sociales. También es esencial generar un mayor compromiso con esta labor transformadora a fin de integrar la transformación económica en favor de la reducción de la pobreza, el fomento de la resiliencia y la cohesión social a través de la perspectiva de “no dejar a nadie atrás” (Mozambique)¹⁵. Se precisan más habilidades y capacidades para “no dejar a nadie atrás” en asuntos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas con el fin de captar el punto de intersección de los diferentes tipos de discriminación y la complejidad de las dimensiones implicadas en las desigualdades de género.

La mera focalización en hombres y mujeres dentro de los proyectos puede pasar por alto su situación socioeconómica, edad, orientación sexual, etnia u otros factores. El PNUD puede seguir desarrollando sus capacidades para comprender mejor —además de centrarse en el individuo— cómo el género interactúa con otras variables sociales y cómo esto produce desigualdades dentro de sistemas estructurales más amplios de poder y discriminación.

Un ejemplo significativo del respaldo del PNUD a los países ha sido sus aportaciones técnicas y su asistencia financiera en la preparación de las evaluaciones de “no dejar a nadie atrás” para los informes nacionales sobre los ODS y las revisiones nacionales voluntarias. Las nuevas tecnologías y la macroeconomía son temas específicos ausentes en los planes y estrategias de “no dejar a nadie atrás” y, al mismo tiempo, las dimensiones como la pobreza, el desplazamiento y la orientación e identidad sexuales también quedan fuera del análisis de estos informes y revisiones nacionales. En casi todas las revisiones se tuvieron en cuenta los principales grupos destinatarios (como las personas con discapacidad, las mujeres y los niños, y las personas mayores), pero faltó un análisis adecuado de las dimensiones de género de cada grupo. Menos de la mitad de los informes incluían a los pobres, a las minorías étnicas y a la comunidad LGBTI+¹⁶.

Existen limitaciones en cuanto a la evidencia evaluativa centrada en la interseccionalidad del género y otros indicadores. Una metasíntesis de 2019 correspondiente a las evaluaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) con perspectiva de género examinó en qué medida los documentos habían abordado el principio de “no dejar a nadie atrás”. La metasíntesis —desarrollada con anterioridad a los ODS y al principio de “no dejar a nadie atrás”— reveló que la definición de grupos vulnerables difería según el contexto del país y el MANUD; de las 443 referencias a los derechos humanos o a la igualdad de género, solo 189 aludían a, al menos, un grupo vulnerable o marginado. Tras un examen más detallado, el análisis mostró que la inclusión e integración de los grupos vulnerables estaba compuesta en su mayoría por mujeres (el 35%), como las mujeres pobres o de zonas rurales o las mujeres y niñas víctimas de la violencia doméstica. El 14% de las referencias aludían a los jóvenes y el 29% a otros grupos vulnerables como los desplazados, los refugiados, la comunidad LGBTI+ y los reclusos¹⁷. Con frecuencia, se ubica a las mujeres y a las niñas en la misma categoría que a muchos de los otros grupos vulnerables, y esto es un perjuicio tanto para la igualdad de género como para los demás grupos vulnerables. Hasta que no se comprenda mejor el carácter interseccional de los distintos tipos de discriminación y se realice un análisis de género más sólido de cada grupo vulnerable, es posible que los más excluidos sigan quedando atrás y que los países no logren la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

3 **La responsabilidad compartida y las alianzas son fundamentales para integrar los enfoques multidimensionales que permiten promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas y acelerar los ODS, ayudando a transformar a las partes interesadas en “partes ganadoras” en favor de esta meta.**

El PNUD ha avanzado gradualmente hacia las plataformas multipartitas durante 2018 y 2019¹⁸. En Asia y el Pacífico, la iniciativa Transforming the Future of Work for Gender Equality (Transformar el futuro del trabajo para la igualdad de género) es una plataforma centrada en la inclusión financiera que colabora con responsables de la formulación de políticas, líderes empresariales, reguladores y la sociedad civil. Como resultado de las intervenciones en las islas del Pacífico conectadas a esta plataforma, se espera que casi un millón de mujeres obtengan un mejor acceso a la agricultura digital y a la prestación de servicios financieros entre los proveedores de mercado y las microempresarias rurales¹⁹. En el Uruguay, el PNUD ha podido reforzar las políticas públicas con perspectiva de género a través de sus plataformas catalizadoras, que se centraron en la mejora de los datos y de la información, y la profundización de las alianzas entre los municipios, los planificadores urbanos, el ámbito académico y los responsables de la formulación de políticas. El PNUD llevó a cabo un análisis de género en un conjunto de programas de movilidad urbana y, mediante una alianza con el Banco de Desarrollo

de América Latina, integró un enfoque de género en la primera encuesta de movilidad para Montevideo y su área metropolitana. Esto dio lugar a diversas iniciativas e investigaciones, entre ellas un laboratorio de movilidad urbana²⁰. El PNUD también se consolidó como asociado de preferencia para el desarrollo en Azerbaiyán, y estableció vínculos estrechos con los principales ministerios gubernamentales y con las partes interesadas nacionales e internacionales que promueven el trabajo de las organizaciones de la sociedad civil (OSC), especialmente en cuestiones de género e inclusión social²¹.

En Angola, el PNUD colaboró con el Ministerio de Asuntos de la Mujer para implementar políticas de género a nivel nacional y local, y mejorar la capacidad de recopilación, análisis y elaboración de informes sobre datos en materia de género. El apoyo técnico del PNUD al Gobierno ayudó a fortalecer el desarrollo institucional y a mejorar la formulación de políticas en el Ministerio de Asuntos de la Mujer, lo que llevó a ampliar el debate normativo sobre la creación de presupuestos con perspectiva de género. A nivel legislativo, el PNUD respaldó la redacción de la Política Nacional de Género y de la Ley contra la Violencia Doméstica, y apoyó al Ministerio de Asuntos de la Mujer en sus labores de promoción y seguimiento, así como en el diseño de dicha ley²².

Las alianzas con el sector privado son fundamentales para ampliar la promoción de los ODS en cuestiones de género que aceleran otros ODS, redirigir las inversiones en bienes y concienciar a la población —desde invitar a millones de usuarios de telefonía móvil a que colaboren masivamente con las políticas climáticas hasta cocrear un fondo para que las marcas mundiales y la industria publicitaria apoyen la conservación y la biodiversidad²³—. El PNUD ha respaldado al Pacto Mundial como asociado clave y ha prestado asistencia técnica para que los miembros del Pacto adopten los ODS. En este marco, el PNUD ha defendido la integración de los derechos humanos, la igualdad de género y las cuestiones de sostenibilidad ambiental en las agendas del sector privado. En general, los asociados de este sector perciben al PNUD como un facilitador valorado y fiable para las alianzas público-privadas. También se ha observado un alto nivel de compromiso en materia de igualdad de género con los pequeños productores del sector privado (Argentina)²⁴.

En algunas evaluaciones de programas que se analizaron para este documento de lecciones, se observan alianzas estratégicas exitosas en materia de género con otros organismos de las Naciones Unidas. El PNUD ayudó a establecer un marco para abordar la violencia doméstica en Kosovo a través de los esfuerzos combinados y los conocimientos especializados del PNUD, ONU Mujeres y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Este esfuerzo de colaboración permitió sensibilizar a la población y promover la igualdad de género y la prevención de la violencia de género como parte del Programa Justicia 2020²⁵. En Côte d'Ivoire, en colaboración con el programa de los Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU), el PNUD contribuyó a aumentar la empleabilidad de los jóvenes, tanto hombres como mujeres, mediante un nuevo programa nacional de voluntariado. El PNUD y el programa VNU también respaldaron la creación de un programa nacional de voluntariado con vistas a participar en los esfuerzos de desarrollo a la vez que se mejora la empleabilidad. La iniciativa dio lugar al diseño de herramientas de gestión y seguimiento que resultan útiles para la implementación del programa, así como a un proyecto de ley pendiente de la aprobación del Parlamento (Côte d'Ivoire)²⁶. En Belarús, junto con UNICEF, el PNUD apoyó al Comité Nacional de Estadística en el desarrollo de una plataforma nacional para elaborar informes sobre los indicadores de los ODS. Se está diseñando un portal de género, complementario a la base de datos de los ODS. Las actividades de creación de capacidad estadística para el seguimiento de los ODS se han incluido en la Estrategia para el Desarrollo de las Estadísticas Gubernamentales de la República de Belarús hasta 2022 (Belarús)²⁷.

Un papel clave del PNUD fue promover la participación de múltiples partes interesadas y conseguir que los actores no gubernamentales se involucraran en los debates sobre los ODS. En Azerbaiyán, además de los paneles

sobre la implementación de los ODS organizados con el Consejo Nacional de Coordinación para el Desarrollo Sostenible, que reunió a diferentes grupos —como representantes parlamentarios, OSC, mujeres, jóvenes y académicos—, el PNUD apoya la conformación de una plataforma para el diálogo entre el gobierno y la sociedad civil en materia de los ODS y la creación de capacidades de las OSC para aplicar enfoques con perspectiva de género a la implementación de los ODS²⁸.

Las alianzas diversificadas pueden acelerar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la consecución de los ODS. A través de una alianza innovadora con la Unión Europea y otros organismos de las Naciones Unidas en el marco de la Iniciativa Spotlight para poner fin a la violencia contra las mujeres, el PNUD fue una fuerza clave para la movilización de fondos y la elaboración de un gran programa conjunto de las Naciones Unidas con la Comisión Nacional de la Mujer bajo la Presidencia de Kazajstán. El programa tenía el objetivo de promover los derechos políticos y el empoderamiento económico de las mujeres en Kazajstán y su contribución efectiva a la consecución de la Agenda de los ODS²⁹. A escala mundial, en 2020, con el apoyo de la Iniciativa Spotlight, se celebraron 189 diálogos oficiales en 19 países, con la participación significativa de grupos de defensa de los derechos de las mujeres y organizaciones relevantes de la sociedad civil, que incluyen a representantes de grupos que se enfrentan a formas múltiples e interrelacionadas de discriminación. Como resultado, se formularon 79 recomendaciones acordadas conjuntamente sobre políticas para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas, así como para aumentar la rendición de cuentas de los agresores. Se pusieron en marcha en la Argentina, El Salvador, Honduras, Liberia, Mozambique, Nigeria, Papua Nueva Guinea, Samoa, Tayikistán y Uganda. En total, 341 grupos de defensa de los derechos de las mujeres y organizaciones relevantes de la sociedad civil, con el respaldo de los programas de la Iniciativa Spotlight, aumentaron el uso de las auditorías ciudadanas, la presentación de informes paralelos u otros mecanismos de rendición de cuentas³⁰.

4

Las mujeres son agentes de cambio clave en lo relativo al medio ambiente y la energía, pero las iniciativas deben hacer frente a la discriminación y a las normas sociales y culturales que, a menudo, impiden que las mujeres se beneficien de los resultados más allá de la participación.

Las iniciativas relativas a asuntos energéticos y ambientales se basan, a menudo, en el supuesto de que las mujeres se beneficiarán automáticamente por el simple hecho de participar en los programas. No obstante, si no se tienen en cuenta las normas sociales y culturales y las estructuras de poder, por lo general las mujeres no pueden obtener beneficios plenos de las oportunidades en estos ámbitos. Los resultados obtenidos en las iniciativas energéticas se centraban en garantizar la igualdad de género o mejorar la participación de las mujeres. Sin embargo, la toma de decisiones sobre los beneficios se solía pasar por alto. Las mujeres siguen teniendo dificultades a la hora de poner en práctica el apoyo recibido por el PNUD para cambiar su situación económica, y esto ocurre con frecuencia porque las iniciativas no tuvieron en cuenta ni abordaron las normas sociales relativas a los medios de vida y el control financiero de las mujeres (Argentina, Bangladesh, Panamá, Turquía)³¹. En Cuba y Maldivas, las iniciativas de energía limpia han reducido los riesgos asociados al consumo de leña y al trabajo y la salud de las mujeres, pero no han conseguido introducir cambios estructurales en relación con la desigual división del trabajo en términos de género (Cuba, Maldivas)³². El mayor riesgo es el supuesto predominante de que las mujeres se beneficiarán automáticamente del acceso a la energía y no serán objeto de mayor discriminación en las nuevas tecnologías, los modelos empresariales o las posiciones institucionales que acompañan a las energías renovables.³³

En 2019, 74 países comunicaron que habían integrado el género en las políticas, los planes y los marcos ambientales y climáticos, mientras que 97 países informaron de que habían reforzado el liderazgo y la toma de decisiones de las mujeres en la gestión de los recursos naturales³⁴. El PNUD es uno de los principales miembros de la Alianza de Género del FMAM, una red de expertos que trabajan en el ámbito de la igualdad de género y cuya labor tiene por objetivo que el trabajo tenga en cuenta las cuestiones de género. Para respaldar la integración de las consideraciones de género en los acuerdos ambientales multilaterales, en 2020 el PNUD apoyó la creación del plan de acción de género del Convenio sobre la Diversidad Biológica para el Marco Mundial de la Diversidad Biológica posterior a 2020³⁵. Se pueden observar más contribuciones a la incorporación del enfoque de género en el Programa de Pequeños Subsidios financiado por el FMAM, que trabaja para mantener, al menos, un 47,5% de participación femenina en la planificación y gestión del programa.

En el Afganistán, con el apoyo del Programa de Pequeños Subsidios, Ebtakar Inspiring Entrepreneurs of Afghanistan Organization (EIEAO) puso en marcha un proyecto para promover la energía renovable a través de puestos ambulantes de comida que funcionan con energía solar. El proyecto asistió a 70 mujeres de comunidades desfavorecidas de Kabul y les ofreció oportunidades de empleo durante la pandemia de COVID-19. Las mujeres recibieron capacitación para dirigir su negocio de comida con 35 puestos ambulantes de comida solares creados por el proyecto, y cada mujer ganó unos 11 dólares al día gracias a la iniciativa. En Indonesia, los subsidios han contribuido a cerrar la brecha de género en el acceso y el control de los recursos a través de la agricultura orgánica, la agrosilvicultura y la producción y el uso de cocinas eficientes desde un punto de vista energético³⁶. En general, se comprobó que el 83% de los proyectos del FMAM finalizados tenían en cuenta las perspectivas de género y el 31% de los proyectos estaban dirigidos por mujeres en el marco de la iniciativa³⁷.

El reconocimiento y la participación de las mujeres como partes interesadas clave en la programación relacionada con el medio ambiente y la energía a todos los niveles pueden ser un elemento especialmente vital a la hora de mejorar los procesos nacionales de toma de decisiones. En Camboya, actualmente las mujeres representan, como mínimo, el 40% de los miembros que conforman los comités de gestión del agua y, gracias a la mejora de la gestión del agua, los agricultores duplicaron el rendimiento de sus cosechas de arroz y se adaptaron mejor durante los períodos de sequía³⁸. En Guatemala³⁹, la correcta integración de los aspectos de género en las intervenciones a nivel local e institucional facilitó el seguimiento de la aplicación de la Política Ambiental de Género, así como el desarrollo de un curso de gestión forestal sostenible en el que se incorporaron consideraciones de género. Consciente de que la organización colectiva de las mujeres es una fuerza poderosa para promover la resiliencia, el PNUD aumentó su apoyo destinado a fortalecer las asociaciones comunitarias dirigidas por mujeres; de 41 países en 2018 a 57 países en 2019⁴⁰.

En 2018, las iniciativas de adaptación al cambio climático y de reducción del riesgo de desastres de la oficina del PNUD en Bangladesh promovieron un enfoque basado en los derechos humanos para la adaptación al cambio climático, con especial atención en las mujeres y las niñas y en los pueblos indígenas⁴¹. El Ecuador incorporó la igualdad de género en sus contribuciones determinadas a nivel nacional, en el reglamento de la ley nacional de medio ambiente y en la Estrategia Nacional de Cambio Climático⁴². En Somalia, el PNUD se propuso cerrar la brecha energética mejorando el acceso a la energía y el uso de energías alternativas por parte de comunidades seleccionadas⁴³. Esto permitió que los hogares elegidos realizaran un cambio de energía y redujeran el uso de biomasa y queroseno. La oficina del PNUD en Jordania puso a las mujeres al mando del cambio ambiental con

una gestión innovadora de los residuos sólidos, y creó medios de vida sostenibles para las comunidades locales, con salarios, capacitación empresarial e incentivos económicos para las empleadas⁴⁴.

A pesar de los avances, casi todos los países que participaron en el proyecto del PNUD que había recibido financiación del FMAM consistente en proporcionar apoyo técnico a las partes elegibles para elaborar el Sexto Informe Nacional⁴⁵ del Convenio sobre la Diversidad Biológica⁴⁶ afrontaron dificultades al tratar de incorporar la perspectiva de género en su proceso de presentación de informes nacionales. La mayoría de los países no contaban con la capacidad para producir, recopilar y utilizar datos desglosados por sexo. Muchos países carecían de mecanismos que permitieran garantizar el seguimiento de los datos y de los indicadores cuantitativos y cualitativos desglosados por sexo y que pudieran incorporarse al informe. Por lo general, las estrategias y los planes de acción nacionales en materia de biodiversidad no incluían indicadores con perspectiva de género para que los equipos nacionales captaran la contribución y las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres y, por ende, prepararan un Sexto Informe Nacional con perspectiva de género.

5 Las iniciativas de prevención de crisis, respuesta, recuperación, estabilización y consolidación de la paz que contemplan adecuadamente los enfoques con perspectiva de género logran resultados más sostenibles y promueven de forma más duradera el empoderamiento de las mujeres.

Cuando las normas sociales y culturales lo permiten, las mujeres participan activamente en la prevención, respuesta y recuperación de las crisis humanitarias. Sin embargo, las iniciativas de respuesta humanitaria y de recuperación suelen tratar a las mujeres y a las niñas como receptoras pasivas de ayuda y asistencia, lo que socava su papel y su potencial contribución a los procesos de recuperación y reconstrucción sostenibles. Los datos de la evaluación muestran que la promoción del liderazgo de las mujeres en entornos humanitarios sigue siendo un reto. La proporción de mujeres que ocupan puestos de liderazgo en los mecanismos de diálogo social y conciliación en 15 países aumentó del 25% en 2018 al 35% en 2019. Sin embargo, el número de puestos de liderazgo dentro de los mecanismos de prevención y recuperación ocupados por mujeres tanto en 2018 como en 2019 fue dramáticamente bajo. Para ello, el PNUD elaboró y comenzó a implementar su caja de herramientas de género y recuperación⁴⁷.

Aunque los esfuerzos del PNUD para priorizar e integrar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la respuesta humanitaria son bien intencionados, no se traducen necesariamente en acciones y cambios sostenibles, ya que las barreras socioculturales plantean graves problemas para incorporar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en la respuesta humanitaria. Si bien la participación de las mujeres afectadas y la consulta con ellas en la evaluación de las necesidades aumenta a lo largo de la respuesta a la crisis, esto no siempre ha desembocado en la participación de las mujeres y las niñas en la toma de decisiones sobre las actividades del proyecto o la gestión de la respuesta. Además, la consulta con las mujeres sobre sus necesidades a menudo se limitó a los “problemas de las mujeres” según la percepción de los actores humanitarios (como la higiene o la salud sexual y reproductiva), en lugar de abordar necesidades más amplias o sus propias fortalezas, su resiliencia y sus capacidades⁴⁸.

En el Iraq y Siria, las mujeres supervivientes realizaban trabajos de baja cualificación de retirada de escombros en el marco del programa de efectivo por trabajo. Aunque desde el punto de vista del efectivo por trabajo esto podría parecer la necesidad más inmediata para la supervivencia y, por tanto, un éxito, no ayuda mucho a mejorar

de forma sostenible la situación de las mujeres o la igualdad de género desde una perspectiva de construcción hacia el futuro (Iraq, Siria y Viet Nam)⁴⁹. La programación a corto plazo a expensas de los beneficios a largo plazo suele perjudicar los procesos transformadores de género en la respuesta humanitaria. La promoción de la resiliencia sigue siendo un desafío particular en un escenario donde los programas humanitarios y de desarrollo tienen perspectivas y mandatos divergentes sin un enfoque de género. Si bien la labor humanitaria y los organismos dedicados a esta esfera están en constante evolución, las estrategias de los donantes continúan reforzando la división entre lo humanitario, el desarrollo y la paz, y promueven proyectos a corto plazo en lugar de soluciones sostenibles, lo que a menudo deja de lado las perspectivas de género adecuadas (Turquía)⁵⁰. Es crucial aplicar enfoques de género que tengan en cuenta el contexto y fortalecer la resiliencia de las mujeres frente a los efectos negativos en los ecosistemas para que los programas ambientales obtengan resultados, en especial después de una crisis⁵¹. En un proyecto del PNUD en el Afganistán⁵², no se permitía que las mujeres de zonas remotas se reunieran con el personal del proyecto. El PNUD adaptó su estrategia y capacitó a mujeres para que formaran a otras en las zonas remotas, y descubrió que solían mostrarse más responsables que los hombres en las actividades generadoras de ingresos.

Las emergencias humanitarias, la respuesta y la recuperación en casos de desastre, la solución de conflictos y los contextos de consolidación de la paz ofrecen oportunidades para reestructurar los roles de género tradicionales. Las iniciativas que han tenido éxito han tomado estas oportunidades para situar a las mujeres en puestos de toma de decisiones dentro de los mecanismos de gestión de crisis a fin de aprovechar sus conocimientos locales intrínsecos y su comprensión de los procesos de riesgo y recuperación (Bangladesh, Chad, Colombia, Iraq, Nigeria, Myanmar, Palestina, Pakistán, Somalia y Yemen)⁵³. El desequilibrio demográfico tras las crisis ha supuesto, en algunos casos, una nueva posibilidad para seguir buscando la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel normativo (Siria)⁵⁴. El PNUD, en un proyecto conjunto con los Voluntarios de las Naciones Unidas y las organizaciones locales que aspiraba a mejorar la igualdad de género y la integración de las cuestiones de género en el Afganistán, apoyó las caravanas de jóvenes y mulás voluntarios para difundir mensajes clave sobre los derechos de las mujeres en comunidades y regiones seleccionadas⁵⁵.

La práctica de entrevistar solo a los cabezas de familia en los principales ejercicios de evaluación puede hacer que las mujeres limiten sus intervenciones cuando dichos cabezas de familia son hombres. Aun si se identifican las necesidades de las mujeres, los retrasos en la revisión de la programación agravan este problema y sus efectos. La igualdad de género a menudo no se prioriza en la primera fase de una respuesta, ya que no se considera una “cuestión vital” en la misma medida que otras necesidades humanitarias, con la excepción de la respuesta a los casos de explotación y abusos sexuales o de violencia de género entre las mujeres afectadas⁵⁶. La promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres debe constituir la base de la respuesta del PNUD ante una crisis.⁵⁷ En Somalia⁵⁸, una mayor participación de las mujeres en el plano local dio lugar a un aumento sustancial del número de proyectos que prestan apoyo a las escuelas y a las clínicas de salud, en lugar de a las mejoras y a la construcción de carreteras, principal prioridad para los hombres. En el Iraq⁵⁹, la construcción de centros comunitarios establecidos a modo de lugar seguro para la promoción de la cohesión social ha facilitado el desarrollo de actividades de participación comunitaria (p. ej., desde iniciativas de capacitación profesional hasta la creación de un equipo de fútbol femenino) y la prestación de apoyo psicosocial a las víctimas de la violencia sexual y de género.

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas continúa presentando una infrafinanciación considerable en los programas de respuesta humanitaria y gestión de crisis⁶⁰. El análisis de género de la respuesta

humanitaria revela que el personal de programación humanitaria supone, de forma implícita, que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas pueden abordarse sin recursos, incluida la financiación dedicada a los conocimientos especializados⁶¹. El gasto para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres sigue siendo insuficiente en los programas de respuesta humanitaria, donde esta financiación es aún más exigente⁶². Los llamados asesores superiores del Proyecto de Capacidad de Reserva en Cuestiones de Género (GenCap) representan una fuente de financiación, de duración limitada, destinada a los conocimientos especializados estratégicos en materia de género, y han sido un recurso valioso para colmar estas lagunas de conocimientos especializados. Cuando los asesores superiores del GenCap estuvieron presentes, las respuestas humanitarias mostraron mejoras sustanciales en la programación y coordinación de la igualdad de género. En consecuencia, cuando los asesores superiores se marcharon y no fueron sustituidos por otros expertos en género a largo plazo, la calidad de la programación y de la coordinación en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas disminuyó⁶³.

6

El sello de igualdad de género del PNUD favorece que se preste atención a la igualdad de género y promueve la integración del género en todos los programas para acelerar los resultados más allá de los logros en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas.

El sello de igualdad de género⁶⁴ que se extiende verticalmente a través de las alianzas y las oficinas en los países, con organismos tanto públicos como privados, ha aumentado el potencial para acelerar los resultados en múltiples ODS. Las evaluaciones revelaron que un análisis sistemático de las cuestiones de género sigue siendo un factor vital para lograr un buen desempeño. El PNUD mantuvo la colaboración con todos los ministerios gubernamentales a fin de garantizar que la planificación, la implementación y la elaboración de informes integradas sobre los ODS tuvieran en cuenta las cuestiones de género. Esto incluía el apoyo a la mejora de los medios de vida, la recopilación de datos desglosados por sexo y la integración del análisis de género en los planes socioeconómicos. Las buenas prácticas del sello de igualdad de género⁶⁵ muestran cómo las revisiones de la cartera de programas contribuyen a obtener resultados más receptivos y transformadores y ofrecen mejores formas de avanzar⁶⁶. Los esfuerzos por conseguir un sello de igualdad de género benefician a la oficina con una importante orientación para la correcta incorporación del enfoque de género en otras áreas del programa distintas al género⁶⁷.

En países como Turquía y Panamá, el sello ha servido de incentivo para que las entidades públicas y privadas participantes incorporen la igualdad de género en su cultura institucional y adopten políticas y estrategias con perspectiva de género. Las empresas que se ofrecen como voluntarias para el sello suelen tener como objetivo eliminar las diferencias salariales de género, aumentar el número de mujeres en puestos de toma de decisiones y hacer que el lugar de trabajo sea más inclusivo y seguro (Turquía, Panamá)⁶⁸. En 2016, Uganda se convirtió en el primer país de África en refrendar el sello de igualdad de género para las empresas privadas al conseguir que la Fundación del Sector Privado de Uganda lo aplicara entre sus miembros⁶⁹. En Rwanda, 36 empresas del sector privado y dos empresas públicas se han incorporado al sello de igualdad de género⁷⁰.

El análisis de la escala de eficacia de los resultados en materia de género (GRES, por sus siglas en inglés)⁷¹ de las EIPP y los informes de análisis centrados en resultados llevados a cabo para la evaluación del Plan Estratégico 2018-2021 determinaron que, en general, los países que cuentan con el sello de igualdad de género obtuvieron resultados más sensibles al género centrados en abordar las diferentes necesidades de los hombres, las mujeres

o las poblaciones marginadas y se enfocaron en la distribución equitativa de los beneficios, los recursos y las condiciones. Los países sin sello de igualdad de género obtuvieron más resultados orientados al género que resultados sensibles al género que se centraron en el número de mujeres, hombres o poblaciones marginadas que participaron en las iniciativas. Esta tendencia es clara en los datos presentados en informes de análisis centrados en resultados, pero también se confirma a partir de las EIPP que consisten en datos triangulados independientes recopilados por la OEI.

No es un hecho, pero en algunos países el sello también ha contribuido a aumentar la asignación de fondos para la igualdad de género, a establecer mejores alianzas y a ampliar la programación con perspectiva de género. Los países como Turquía y Panamá fueron capaces de incrementar las asignaciones para la programación con perspectiva de género (Turquía, Panamá)⁷². Kirguistán se convirtió en una de las 10 oficinas del PNUD en los países en recibir la certificación de oro del sello de igualdad de género. Entre los resultados transformadores se encuentran la adopción de un plan de acción nacional sobre igualdad de género para 2018-2020; la introducción de un 30% de cuotas de género en la composición de los consejos locales; la promoción de una ley que penaliza el matrimonio infantil y el rapto de las novias; y la introducción de teléfonos de emergencia (112) para responder a la violencia de género⁷³. En la ronda de 2018-2019 del sello de igualdad de género, la demanda fue más alta que nunca: 55 oficinas solicitaron el programa (36 de las solicitudes fueron aceptadas) y hubo una tasa de retención del 94%⁷⁴.

Si bien es cierto que el incentivo del sello ayuda a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, lo más importante es que pone de manifiesto que la incorporación del enfoque de género puede ser una vía fundamental para obtener resultados en todos los ámbitos. Sin embargo, la aplicación del sello de igualdad de género requiere teorías del cambio estratégicas y esfuerzos sostenidos durante un período de tiempo prolongado, no una simple incorporación del enfoque de género. Algunas de las estrategias útiles fomentadas incluyen una atención más detallada a la justificación de los programas del PNUD, en la que se señalan los obstáculos estructurales contra la igualdad de género en otras áreas de programación, y se garantiza un adecuado análisis de género y la disponibilidad de datos desglosados por género como estrategias clave para promover la igualdad (Camerún, Colombia, Turquía)⁷⁵.

Otros factores que han demostrado ser exitosos para avanzar los resultados y acelerar el progreso incluyen equipos de género bien estructurados y capacitados con actividades definidas en un plan de trabajo para mejorar el ritmo y la calidad de los resultados de género, en lugar de contar con un coordinador de género abrumado y aislado por oficina. Resulta mucho más eficaz crear un equipo de coordinación de género entero con responsabilidades y compromisos compartidos. La oficina de país en Uzbekistán creó el Equipo de Garantía de la Igualdad de Género, compuesto por coordinadores de todos los grupos temáticos de programas y operaciones y por especialistas en proyectos seleccionados con el fin de apoyar el proceso de incorporación del enfoque de género en todos los programas y operaciones y en la programación conjunta de las Naciones Unidas. Las intervenciones del Equipo de Garantía de la Igualdad de Género estaban destinadas a fomentar la integración y ampliar la dimensión de género en sus intervenciones (Uzbekistán)⁷⁶.

Existe una necesidad absoluta de contar con recursos apropiados en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, pero si no hay un compromiso concreto de parte de las oficinas en los países y de los asociados para lograr una acción sostenida, no se pueden garantizar resultados transformadores en materia de género.

Al reconocer que el logro de la igualdad de género requiere la institucionalización de un enfoque de financiación que tenga en cuenta las cuestiones de género y una inversión adecuada en los distintos ámbitos, el PNUD ha incorporado el indicador de género⁷⁷ como una herramienta de supervisión corporativa para hacer un seguimiento de las inversiones financieras asociadas a la incorporación del enfoque de género. El indicador de género se pone en práctica a través de ATLAS ERP, donde cada producto a nivel de proyecto se califica en función de una serie de criterios preestablecidos, desde el GEN 0 (ninguna contribución notable a la igualdad de género) hasta el GEN 1 (algunas contribuciones a la igualdad de género), el GEN 2 (contribuciones significativas a la igualdad de género) y el GEN 3 (la igualdad de género es el objetivo principal).

La financiación para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas ha aumentado desde que se establecieron los indicadores de género, pero no existe una relación de causalidad claramente establecida que vincule más recursos con resultados mejores y más sostenibles en materia de igualdad de género o de otro tipo. Proyectar, destinar y asignar fondos no garantiza resultados equitativos desde la perspectiva del género; no obstante, estas variables suelen estar correlacionadas. Las evaluaciones⁷⁸ indican que las inversiones financieras, el tiempo, una arquitectura sólida con eficacia institucional y los enfoques integrados receptivos son factores clave que contribuyen a lograr resultados sostenidos en torno al género. También es esencial contar con un mecanismo riguroso para supervisar los avances y corregir el rumbo. Si bien el indicador de género ha contribuido a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas con un aumento constante de las asignaciones de recursos, la igualdad de género sigue estando infrafinanciada en general y las clasificaciones, especialmente entre GEN 1 y GEN 2, pueden resultar engañosas⁷⁹.

Se han trasladado más proyectos de un GEN a otro y ha crecido la comunicación de las cifras; sin embargo, que un proyecto más grande se ocupe de las cuestiones de género no siempre implica que la atención al género sea mayor. Además, los análisis del indicador de género en los distintos países demuestran que una parte importante de los gastos de los programas todavía no contribuyen a la igualdad de género (GEN 0) o solo lo hacen de forma limitada (GEN 1) (Angola, Argentina)⁸⁰.

Las calificaciones del indicador de género reflejan una falta de consideración de las perspectivas de género y no profundizan en la dimensión de género, salvo para garantizar que los esfuerzos de seguimiento y evaluación incluyan datos desglosados por género o que las mujeres participen en algunas actividades de los proyectos (Bangladesh, China, Mauricio, Unión de las Comoras)⁸¹.

Una prueba del incentivo limitado o mal utilizado del indicador de género es que el PNUD no ha cumplido hasta ahora con las metas sugeridas de asignar el 15% de los gastos financieros a iniciativas que tengan como objetivo principal y explícito la igualdad de género o el empoderamiento de las mujeres. La excesiva confianza en las calificaciones del indicador de género refleja la falta de consideración de las perspectivas de género y la incapacidad de profundizar en la dimensión de género más allá de garantizar el cumplimiento en la fase de planificación para asignar un número (Angola, Argentina, Bangladesh, China, Mauricio, Unión de las Comoras)⁸².

Las lecciones extraídas de las evaluaciones señalan que el indicador de género como herramienta debe emplearse con más cuidado para planificar las asignaciones de modo que se aceleren los procesos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas, y para alinearse plenamente con un plan de acción y un sistema de seguimiento y evaluación, con flexibilidad para volver a configurar los proyectos a medida que se lleven a cabo. Mientras que algunos países han sido capaces de aprovechar el indicador de género para avanzar en los resultados en términos de igualdad de género (Azerbaiyán, Kosovo, Serbia, Uzbekistán)⁸³, resultó ser muy limitante para otros (Bangladesh, Madagascar, Maldivas, Mauricio)⁸⁴, donde los resultados de los programas GEN 3 y GEN 2 no determinan claramente las vías que se han de seguir para conseguir una mayor integración del género en los ODS. La incongruencia entre el nivel de atención a la igualdad de género sugerido por el indicador de género y el énfasis real propuesto en la documentación del proyecto incide en la evaluación exhaustiva de los esfuerzos del PNUD para integrar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en todos los programas (Bangladesh, China, Maldivas, Mauricio)⁸⁵.

Si bien es importante contar con un sistema de planificación y seguimiento bien diseñado, los resultados en materia de género solo serán transformadores cuando estén respaldados por una adecuada asignación de recursos. Invertir por debajo del compromiso del PNUD del 15% en proyectos GEN 3, entre otras cosas, refleja la falta de compromiso del PNUD con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas⁸⁶. Desde 2018, se han asignado más recursos básicos a los proyectos de género; sin embargo, la gran mayoría de los proyectos y asociados siguen negándose a destinar recursos significativos de sus propias partidas presupuestarias a las iniciativas de género y a una adecuada incorporación del enfoque de género (Bangladesh, Indonesia, Mauricio)⁸⁷.

REFERENCIAS

- ¹ Naciones Unidas, “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, PNUD, 2015 <https://sdgs.un.org/es/2030agenda>
- ² Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “UNDP Strategic Plan 2022-2025”, PNUD, 2021, <https://www.undp.org/publications/undp-strategic-plan-2022-2025>
- ³ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “Gender Equality Strategy 2018-2021”, PNUD, 2018, <https://www.undp.org/publications/undp-gender-equality-strategy-2018-2021>
Esta estrategia corresponde al período comprendido entre 2018 y 2021, pero actualmente se está elaborando una nueva.
- ⁴ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “UNDP Strategic Plan 2022-2025”, PNUD, 2021, <https://www.undp.org/publications/undp-strategic-plan-2022-2025>
- ⁵ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “Gender Equality Strategy: 2018-2021”, PNUD, 2018, <https://www.undp.org/publications/undp-gender-equality-strategy-2018-2018>
Esta estrategia corresponde al período comprendido entre 2018 y 2021, pero actualmente se está elaborando una nueva.
- ⁶ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Evaluation of UNDP Strategic Plan 2018-2021”, PNUD, 2021, <http://web.undp.org/evaluation/evaluations/thematic/spe-2021.shtml>
- ⁷ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Uruguay”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12292>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Panama”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12284>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Zambia”, PNUD, 2020, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12778>
- ⁸ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Bangladesh”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12265>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Sierra Leone”, PNUD, 2018, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9403>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Tanzania”, PNUD, 2020, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12777>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Côte d’Ivoire”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12270>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Uruguay”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12292>
- ⁹ Naciones Unidas, *United Nations Development Programme: 2019 Annual Report, Gender Equality Strategy 2018-2021*, PNUD, 2019 <https://www.undp.org/publications/2019-gender-equality-strategy-annual-report>
- ¹⁰ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Turkey”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12289>
- ¹¹ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Madagascar”, PNUD, 2018 <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9400>
- ¹² Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Evaluation of UNDP Strategic Plan 2018-2021”, PNUD, 2021, <http://web.undp.org/evaluation/evaluations/thematic/spe-2021.shtml>
- ¹³ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Evaluation of UNDP Strategic Plan 2018-2021”, PNUD, 2021, <http://web.undp.org/evaluation/evaluations/thematic/spe-2021.shtml>
- ¹⁴ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Uruguay”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12292>
- ¹⁵ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Mozambique”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12283>
- ¹⁶ Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, “Voluntary National Reviews Reports: What do they (not) reveal?”, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, 2020, <https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/CDP-bp-2020-50.pdf>

-
- ¹⁷ Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, “Meta-synthesis of United Nations Development Assistance Framework (UNDAF) Evaluations with a Gender Lens”, UNEG, 2019
- ¹⁸ Naciones Unidas, *United Nations Development Programme: 2019 Annual Report, Gender Equality Strategy 2018-2021*, PNUD, 2019 <https://www.undp.org/publications/2019-gender-equality-strategy-annual-report>
- ¹⁹ Naciones Unidas, *United Nations Development Programme: 2019 Annual Report, Gender Equality Strategy 2018-2021*, PNUD, 2019 <https://www.undp.org/publications/2019-gender-equality-strategy-annual-report>
- ²⁰ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Uruguay”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12292>
- ²¹ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Azerbaijan”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9896>
- ²² Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Angola”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9390>
- ²³ Naciones Unidas, *United Nations Development Programme: 2019 Annual Report, Gender Equality Strategy 2018-2021*, PNUD, 2019 <https://www.undp.org/publications/2019-gender-equality-strategy-annual-report>
- ²⁴ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Argentina”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9894>
- ²⁵ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Kosovo”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12620>
- ²⁶ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Côte d’Ivoire”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12270>
- ²⁷ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Belarus”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12266>
- ²⁸ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Azerbaijan”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9896>
- ²⁹ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Kazakhstan”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12566>
- ³⁰ Iniciativa Spotlight, “Global Annual Progress Narrative Report 2021”, Iniciativa Spotlight, 2021, pendiente de publicación
- ³¹ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Argentina”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9894>
- Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Bangladesh”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12265>
- Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Panama”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12284>
- Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Turkey”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12289>
- ³² Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Cuba”, PNUD, 2018, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9398>
- Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Maldives”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12281>
- ³³ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Evaluation of UNDP Support to Energy Access and transition”, PNUD, 2022, pendiente de publicación
- ³⁴ Naciones Unidas, *United Nations Development Programme: 2019 Annual Report, Gender Equality Strategy 2018-2021*, PNUD, 2019 <https://www.undp.org/publications/2019-gender-equality-strategy-annual-report>
- ³⁵ Naciones Unidas, *UNDP Gender Equality Strategy – 2020 Annual Report*, PNUD, 2020, <https://www.undp.org/publications/undp-gender-equality-strategy-2020-annual-report>
- ³⁶ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Indonesia”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12275>
- ³⁷ Fondo para el Medio Ambiente Mundial, *The GEF Small Grants Programme: Annual Monitoring Report 2019-20*, PNUD, 2020, <https://www.undp.org/publications/gef-small-grants-programme-annual-monitoring-report-2019-2020>
- ³⁸ Naciones Unidas, *United Nations Development Programme: 2019 Annual Report, Gender Equality Strategy 2018-2021*, PNUD, 2019 <https://www.undp.org/publications/2019-gender-equality-strategy-annual-report>

-
- ³⁹ Oficina del PNUD en Guatemala, “Final Evaluation Project on Sustainable Management of Forests and Multiple Global Environmental Benefits”, PNUD, 2018, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/7684>
- ⁴⁰ Naciones Unidas, *United Nations Development Programme: 2019 Annual Report, Gender Equality Strategy 2018-2021*, PNUD, 2019 <https://www.undp.org/publications/2019-gender-equality-strategy-annual-report>
- ⁴¹ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Bangladesh”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12265>
- ⁴² Naciones Unidas, *United Nations Development Programme: 2019 Annual Report, Gender Equality Strategy 2018-2021*, PNUD, 2019 <https://www.undp.org/publications/2019-gender-equality-strategy-annual-report>
- ⁴³ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Somalia”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12286>
- ⁴⁴ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: Informe anual 2019*, PNUD, 2019, <https://annualreport.undp.org/assets/UNDP-Annual-Report-2019-es.pdf>
- ⁴⁵ (PNUD) El proyecto financiado por el FMAM de apoyo técnico a las partes elegibles para elaborar el Sexto Informe Nacional del CDB proporciona asistencia técnica a las partes elegibles con arreglo al FMAM del Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB) en su labor de redacción de un Sexto Informe Nacional de alta calidad, con perspectiva de género y basado en datos que mejore los procesos nacionales de toma de decisiones para la aplicación de estrategias y planes de acción nacionales en materia de biodiversidad, informe sobre los avances en la consecución de las Metas de Aichi para la Diversidad Biológica, y sirva de base para la quinta *Perspectiva mundial sobre la diversidad biológica* del CDB y el Marco Mundial de la Diversidad Biológica posterior a 2020. El PNUD asiste a 64 países en la elaboración de su Sexto Informe Nacional en el Norte de África, América Latina, el Caribe, América Central, Asia Occidental y Central, Asia Meridional, Asia Sudoriental y el Pacífico. ONU Medio Ambiente está prestando apoyo a otros 73 países a través de un proyecto similar.
- ⁴⁶ El artículo 26 del Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB) exige a las partes que presenten informes nacionales periódicos en los que se evalúen las medidas que están adoptando para aplicar el CDB y la eficacia de estas a la hora de cumplir los objetivos del Convenio. En la 13ª reunión de la Conferencia de las Partes (COP 13) del CDB, las partes adoptaron las directrices y las plantillas del Sexto Informe Nacional (Decisión XIII/27) y acordaron presentar su Informe antes del 31 de diciembre de 2018.
- ⁴⁷ Naciones Unidas, *United Nations Development Programme: 2019 Annual Report, Gender Equality Strategy 2018-2021*, PNUD, 2019 <https://www.undp.org/publications/2019-gender-equality-strategy-annual-report>
- ⁴⁸ Naciones Unidas, Comité Permanente entre Organismos, “The Inter-Agency Humanitarian Evaluation (IAHE) on Gender Equality and The Empowerment of Women and Girls (GEEWG), 2020”, CPO, 2020, <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-humanitarian-evaluations/inter-agency-humanitarian-evaluation-iahe-gender-equality-and-empowerment-women-and-girls-geewg-2020>
- ⁴⁹ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Iraq”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12276>
- Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Syria”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12288>
- Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Viet Nam”, PNUD, 2020, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12781>
- ⁵⁰ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Turkey”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12289>
- Oficina del PNUD en Myanmar, “Final Evaluation of the PBF project ‘Overcoming barriers to strengthen the voices of all women in Rakhine State for social cohesion and peace’”, PNUD, 2020, https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/2020_04_09_rakhine_rol_final_evaluation.pdf
- ⁵¹ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Reflexiones: Apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en materia de Gestión del Medio Ambiente y los Recursos Naturales dirigido a los Países en Crisis”, PNUD, 2020, <http://web.undp.org/evaluation/reflections/pages/s2/environment.shtml>
- ⁵² Oficina del PNUD en el Afganistán, “Terminal Evaluation of the Project ‘Strengthening the resilience of rural livelihood options for Afghan communities’”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/7615>
- ⁵³ Naciones Unidas, Comité Permanente entre Organismos, “The Inter-Agency Humanitarian Evaluation (IAHE) on Gender Equality and The Empowerment of Women and Girls (GEEWG), 2020”, CPO, 2020, <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-humanitarian-evaluations/inter-agency-humanitarian-evaluation-iahe-gender-equality-and-empowerment-women-and-girls-geewg-2020>
- ⁵⁴ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Syria”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12288>

-
- ⁵⁵ Oficina del PNUD en el Afganistán, “Final Evaluation of the Project 'Enhancing Gender Equality and Mainstreaming in Afghanistan'”, PNUD, 2020, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9117>
- ⁵⁶ Naciones Unidas, Comité Permanente entre Organismos, “The Inter-Agency Humanitarian Evaluation (IAHE) on Gender Equality and The Empowerment of Women and Girls (GEEWG), 2020”, CPO, 2020, <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-humanitarian-evaluations/inter-agency-humanitarian-evaluation-iahe-gender-equality-and-empowerment-women-and-girls-geewg-2020>
- ⁵⁷ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Reflections Series: UNDP Governance Support to Countries in Crisis”, PNUD, 2020, <http://web.undp.org/evaluation/documents/reflections/governance.pdf>
- ⁵⁸ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Somalia”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12286>
- ⁵⁹ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Iraq”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12276>
- ⁶⁰ En todas las intervenciones centradas en la resiliencia (solución emblemática: resiliencia), solo el 2% de los gastos se destinaron a proyectos que promueven principalmente la igualdad de género (indicador de género 3) entre 2018 y 2020.
- ⁶¹ Naciones Unidas, Comité Permanente entre Organismos, “The Inter-Agency Humanitarian Evaluation (IAHE) on Gender Equality and The Empowerment of Women and Girls (GEEWG), 2020”, CPO, 2020, <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-humanitarian-evaluations/inter-agency-humanitarian-evaluation-iahe-gender-equality-and-empowerment-women-and-girls-geewg-2020>
- ⁶² Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Evaluation of UNDP Support to the Syrian Refugee Crisis Response and Promoting an Integrated Resilience Approach”, PNUD, 2021, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9898>
- Naciones Unidas, Comité Permanente entre Organismos, “The Inter-Agency Humanitarian Evaluation (IAHE) on Gender Equality and The Empowerment of Women and Girls (GEEWG), 2020”, CPO, 2020, <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-humanitarian-evaluations/inter-agency-humanitarian-evaluation-iahe-gender-equality-and-empowerment-women-and-girls-geewg-2020>
- ⁶³ Naciones Unidas, Comité Permanente entre Organismos, “The Inter-Agency Humanitarian Evaluation (IAHE) on Gender Equality and The Empowerment of Women and Girls (GEEWG), 2020”, CPO, 2020, <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-humanitarian-evaluations/inter-agency-humanitarian-evaluation-iahe-gender-equality-and-empowerment-women-and-girls-geewg-2020>
- ⁶⁴ El sello de igualdad de género del PNUD es una iniciativa con base empírica con normas establecidas, y ha ayudado a centrar la atención en la igualdad de género y a generar un cambio transformador en todas las oficinas en los países que participan. El proceso consiste en un compromiso de dos años que respalda un enfoque holístico en torno a la igualdad de género en todos los niveles de sus operaciones, cultura, programas, financiación, políticas y alianzas. Alrededor del 28% de las oficinas del PNUD en los países se encuentran en países que cuentan con el sello de igualdad de género (48 de 170).
- ⁶⁵ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “UNDP Gender Equality Seal, A Guide for Country Offices/Regional Service Centres/Regional Bureaus”, PNUD, 2018, <http://www.ictfund.org/files/0000/138/UNDP%20Gender%20Equality%20Seal%20Guide%20for%20COs%20RSC%20and%20RBx.pdf>
- ⁶⁶ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Evaluation of UNDP Strategic Plan 2018-2021”, PNUD, 2021, <http://web.undp.org/evaluation/evaluations/thematic/spe-2021.shtml>
- ⁶⁷ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “Statement by Usha Rao-Monari UNDP Associate Administrator - Annual report on the implementation of the UNDP Gender Equality Strategy, 2018-2021”, 2021, <https://www.undp.org/speeches/annual-report-implementation-undp-gender-equality-strategy-2018-2021>
- ⁶⁸ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “Gender Equality Strategy: 2018-2021”, PNUD, 2018, <https://www.undp.org/publications/undp-gender-equality-strategy-2018-2021>
- ⁶⁹ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Uganda”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12291>
- ⁷⁰ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “Gender Equality Strategy: 2018-2021”, PNUD, 2018, <https://www.undp.org/publications/undp-gender-equality-strategy-2018-2021>
- ⁷¹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “Gender Equality Strategy: 2018-2021”, PNUD, 2018, <https://www.undp.org/publications/undp-gender-equality-strategy-2018-2021>
- ⁷² Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Turkey”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12289>

Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Panama”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12284>

⁷³ Oficina del PNUD en Kirguistán, “End of Project Evaluation Report: Women and Girls as Drivers of Peace and the Prevention of Radicalization”, PNUD, 2019, https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/kyrgyzstan_2018_project_evaluation_2_english_0.pdf

⁷⁴ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Informe anual del Administrador sobre la aplicación de la estrategia de igualdad de género del PNUD en 2020*, PNUD, 2020, <https://digitallibrary.un.org/record/3927398?ln=fr>

⁷⁵ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Cameroon”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12268>

Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Turkey”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12289>

Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Colombia”, PNUD, 2018, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9396>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “Statement by Usha Rao-Monari UNDP Associate Administrator - Annual report on the implementation of the UNDP Gender Equality Strategy, 2018-2021”, 2021, <https://www.undp.org/speeches/annual-report-implementation-undp-gender-equality-strategy-2018-2021>

⁷⁶ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Uzbekistan”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12564>

⁷⁷ Una de las formas en las que el PNUD mide la incorporación del enfoque de género es a través del indicador de género, que permite al PNUD hacer un seguimiento y monitorear el grado de sensibilidad al género de cada asignación financiera y gasto en sus programas de desarrollo. El indicador de género exige a los gestores que califiquen los productos del proyecto según una escala de cuatro puntos (GEN 3, GEN 2, GEN 1 y GEN 0), lo que determina su contribución al logro de la igualdad de género. El PNUD se ha comprometido a destinar el 15% de los recursos de la organización a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

⁷⁸ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Evaluation of UNDP Strategic Plan 2018-2021”, PNUD, 2021, <http://web.undp.org/evaluation/evaluations/thematic/spe-2021.shtml>

⁷⁹ Naciones Unidas, *United Nations Development Programme: 2019 Annual Report, Gender Equality Strategy 2018-2021*, PNUD, 2019 <https://www.undp.org/publications/2019-gender-equality-strategy-annual-report>

⁸⁰ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Angola”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9390>

Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Argentina”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9894>

-
- ⁸¹ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: China”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12269>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Bangladesh”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12265>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Mauritius”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12282>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Comoros”, PNUD, 2018, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9397>
- ⁸² Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: China”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12269>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Bangladesh”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12265>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Mauritius”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12282>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Comoros”, PNUD, 2018, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9397>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Angola”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9390>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Argentina”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9894>,
- ⁸³ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Kosovo”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12620>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Serbia”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12619>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Uzbekistan”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12564>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Azerbaijan”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9896>
- ⁸⁴ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Mauritius”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12282>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Madagascar”, PNUD, 2018, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/9400>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Bangladesh”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12265>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Maldives”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12281>
- ⁸⁵ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: China”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12269>,
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Maldives”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12281>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Bangladesh”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12265>,
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Mauritius”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12282>
- ⁸⁶ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Evaluation of UNDP Strategic Plan 2018-2021”, PNUD, 2021, <http://web.undp.org/evaluation/evaluations/thematic/spe-2021.shtml>
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “Gender Equality Strategy: 2018-2021”, PNUD, 2018, <https://www.undp.org/publications/undp-gender-equality-strategy-2018-2021>

⁸⁷ Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Bangladesh”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12265>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Mauritius”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12282>
Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, “Independent Country Programme Evaluation: Indonesia”, PNUD, 2019, <https://erc.undp.org/evaluation/evaluations/detail/12275>