

Informe Final

# Evaluación Regional sobre normas y políticas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en América Latina y el Caribe

(2011-2017).

ONU Mujeres (ACRO)

Enero de 2019



**Equipo de evaluación:**

Alejandra Faúndez – Coordinadora

Marisa Weinstein

Giulia Tarducci

Cecilia Delaney

Ivonne Urriola

Marcia Joppert

**Santiago de Chile, 7 de enero de 2018**

*Descargo de responsabilidad:* El texto de este informe no necesariamente refleja las opiniones de ONU Mujeres. El texto no ha sido editado según las normas oficiales de publicación. ONU Mujeres no acepta ninguna responsabilidad por posibles errores.

## Contenido

Acrónimos .....	5
Resumen ejecutivo .....	6
I. Marco conceptual de la evaluación.....	13
II. Propósito, objetivos y alcance de la evaluación.....	16
III. Marco metodológico de la evaluación .....	17
3.1. Técnicas e instrumentos.....	17
3.2. Fuentes de información .....	18
3.3. Análisis de la información .....	19
3.4. Unidades y dimensiones de análisis.....	20
3.5. Alcance y limitaciones de la evaluación .....	22
I. Principales hallazgos y análisis de la información .....	23
1. Pertinencia y relevancia .....	23
2. Eficacia.....	27
3. Eficiencia.....	53
4. Sostenibilidad .....	65
II. Conclusiones.....	68
III. Recomendaciones .....	72
IV. Buenas prácticas.....	75
V. Lecciones aprendidas .....	82
Anexos.....	83
1. Términos de referencia de la evaluación .....	84
2. Matriz de evaluación .....	101
3. Instrumentos aplicados.....	106
4. Bibliografía consultada .....	125
5. Correspondencia entre áreas prioritarias para ONU Mujeres y los art. de la CEDAW	143
6. Estudios de caso .....	174

## Tablas y gráficas

Tabla 1: Sujetos de estudio y técnicas de recolección de información primaria.....	18
Tabla 2: Tipos de técnicas utilizadas en la evaluación y su alcance .....	19
Tabla 3: Planificación Marco Normativo 2014-2017 .....	28
Tabla 4: Resultados esperados por nivel de planificación .....	30
Tabla 5: Principales acciones realizadas por Oficina Regional de ONU Mujeres en promoción de nuevas normas ..	38
Tabla 6: Apoyo de ONU Mujeres para preparación de informes al Comité COCEDAW por país .....	42
Tabla 7: Efectividad de acción de ONU Mujeres. Funcionarios ONU Mujeres .....	44
Tabla 8: Efectividad de acción de ONU Mujeres en distintas dimensiones. ....	45
Tabla 9: Planes de Igualdad en países de América Latina y el Caribe.....	50
Tabla 10: Cuotas y porcentaje de participación de mujeres en Parlamentos en ALC .....	51
Tabla 11: Presupuesto para objetivo 6 en el período de evaluación .....	54
Tabla 12: Algunas experiencias de países en desarrollo de capacidades .....	65
Gráfica 1: ONU-MUJERES ACRO LAC - PRESUPUESTOS POR AREAS - 2014-2018.....	55
Gráfica 2: Opiniones sobre eficiencia en la encuesta dirigida a gobiernos y otros actores .....	56
Gráfica 3: Nivel de conocimiento sobre el trabajo normativo de ONU mujeres para el personal de las oficinas .....	58
Gráfica 4: Nivel de conocimiento sobre el trabajo normativo de ONU mujeres para funcionarios/as de gobiernos y otros actores de la sociedad civil y agencias del SNU.....	58
Gráfica 5: Nivel de conocimiento sobre el trabajo normativo de ONU mujeres para funcionarios/as de gobiernos y otros actores de la sociedad civil y agencias del SNU (sólo el caso de El Caribe Inglés) .....	59
Gráfica 6: Opiniones sobre la eficiencia operacional de ONU Mujeres según el personal.....	60
Gráfica 7: Distribución de presupuestos Objetivo 6 según niveles de implementación (US\$) .....	63

## Acrónimos

ACDI	Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AWP	Annual Work Plan (por sus sigas en inglés)
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CARICOM	Comunidad del Caribe
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIM	Comisión Interamericana de Mujeres
CO	Country Office (por sus sigas en inglés)
COMMCA	Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica
CSW	Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
EPU	Examen Periódico Universal
FIG	Fondo de Igualdad de Género
LAC	América Latina y el Caribe (por sus siglas en inglés)
GBR	Gestión Basada en Resultados
GIG	Grupo Interagencial de Género
GIGR	Grupo Interagencial de Género y Raza
MANUD	Marco de Asistencia de Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDAF en inglés)
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
NNUU	Naciones Unidas
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OEA	Organización de los Estados de las Américas
OIOS	Oficina de Servicios de Supervisión Interna (siglas en inglés)
ONU Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
OSC	Organización de la Sociedad Civil
PARLACEN	Parlamento Centroamericano
PARLATINO	Parlamento Latinoamericano
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRODOC	Documento del Programa
REMAAM	Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR
REMMA	Red intergubernamental de Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres en la Región Andina
SICA	Sistema de Integración Centroamericano
SNU	Sistema de Naciones Unidas
S&E	Seguimiento y Evaluación
SRO	Oficina Sub Regional (por sus siglas en inglés)
TDR	Términos de Referencia
UNASUR	Unión de Naciones Suramericanas
UNCT	Grupo de País del Sistema de Naciones Unidas (por sus siglas en inglés)
UNFPA	Fondo de Población de Naciones Unidas
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNEG	Grupo de Evaluación de Naciones Unidas

## Resumen ejecutivo

El trabajo normativo de Naciones Unidas es “El apoyo para el desarrollo de normas y estándares en convenciones, declaraciones, marcos regulatorios, acuerdos, directrices, códigos de práctica y demás instrumentos para el establecimiento de normas, a nivel nacional regional y mundial. El trabajo normativo incluye también el apoyo para la implementación de esos instrumentos al nivel de las políticas, es decir, su integración en leyes, políticas y planes de desarrollo, así como su puesta en práctica a nivel de programa”<sup>1</sup>, y para ONU Mujeres se trata de obtener resultados en tres niveles de actuación:

- a. Desarrollo de normas y estándares (en convenios, declaraciones, directrices y otros instrumentos normativos) a nivel mundial, regional y nacional;
- b. Implementación de normas y estándares al nivel de las políticas;
- c. Puesta en práctica de normas y estándares a nivel de programa.

En este marco, ONU Mujeres señala como foco de atención para la región algunos aspectos claves en materia del ámbito normativo:

- Apoyar la implementación de la **Agenda 2030 y los ODS sensibles al género** incluyendo consultas temáticas y otros procesos de diálogo.
- Apoyar los procesos regulares de presentación de informes relacionados con el cumplimiento de las normas globales, como la **Convención de la CEDAW**<sup>2</sup>, y la aplicación de las recomendaciones emitidas a los Estados a través de sus oficinas regionales y de país.
- Convocar regularmente **consultas intergubernamentales regionales** antes de la reunión anual de la CSW<sup>3</sup> para promover el consenso regional sobre temas prioritarios con el objetivo de influir en el proceso global.
- Apoyar las **Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe**, el principal mecanismo intergubernamental de la región para la igualdad de género, y la implementación de sus acuerdos regionales<sup>4</sup>.
- Fortalecimiento de los **mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres** y la arquitectura regional / subregional de género para aumentar su capacidad en la formulación, monitoreo y evaluación de políticas públicas.
- Apoyar a la **sociedad civil en su rol de monitoreo y vigilancia** de los procesos normativos intergubernamentales regionales y globales.
- Apoyar el trabajo desarrollado por las **mujeres afrodescendientes e indígenas** en el seguimiento de la aplicación de los compromisos contraídos por los Estados para garantizar sus derechos.
- |Promover la integración de las normas y estándares de Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en los **programas de trabajo de las agencias de las Naciones Unidas**.

## Objetivos de la evaluación:

El objetivo principal de esta evaluación temática regional es contribuir a mejorar el enfoque de ONU Mujeres para avanzar en la adopción e implementación de las Normas, Políticas y Estándares de Igualdad de Género y Derechos de las Mujeres en la Región de América Latina y el Caribe. Los hallazgos se utilizarán para políticas estratégicas y decisiones programáticas, aprendizaje organizativo y rendición de cuentas,

---

<sup>1</sup> Manual del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas para las evaluaciones del trabajo normativo en el Sistema de las Naciones Unidas.

<sup>2</sup> Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer por sus siglas en inglés.

<sup>3</sup> Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer por sus siglas en inglés.

<sup>4</sup> La Estrategia de Montevideo (2016), el Consenso de Santo Domingo (2013), el Consenso de Brasilia (2010) y el Consenso de Quito (2007).

así como para la identificación de buenas prácticas que aborden los impedimentos estructurales para la igualdad de género y el logro de los derechos de las mujeres. También se espera que la evaluación alimente los esfuerzos de ONU Mujeres para promover la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Esta evaluación formativa analizó la pertinencia y la implementación de programas, iniciativas y actividades relacionadas con el trabajo normativo en la región de LAC durante el período 2011 a 2017, que abarcó dos Planes Estratégicos de ONU Mujeres (2011-2013 y 2014-2017).

El alcance de la evaluación fue regional y se centró en el mandato normativo de ONU Mujeres cuyos objetivos específicos fueron:

- a. Evaluar la relevancia del trabajo normativo de ONU Mujeres a nivel regional y nacional durante el período seleccionado, así como el valor agregado de ONU Mujeres en esta área temática en comparación con socios clave (particularmente dentro del sistema de la ONU).
- b. Evaluar la efectividad y la eficiencia en el progreso hacia el logro de los resultados tal como se define en los Planes Estratégicos 2011-2013 y 2014-2017 de ONU Mujeres en el área del trabajo normativo.
- c. Identificar y validar las lecciones aprendidas, las buenas prácticas, las estrategias clave, las metodologías, los mecanismos de financiamiento y los recursos que hacen posible (o no) el trabajo normativo y que pueden reproducirse.
- d. Proporcionar recomendaciones procesables con respecto a las estrategias y los enfoques de ONU Mujeres en la región de LAC sobre el trabajo normativo para el nuevo Plan Estratégico 2018-2021.
- e. Identificar los factores sociales, culturales y políticos que impactan el trabajo normativo (tanto positiva como negativamente).

### Metodología de la evaluación:

Se utilizaron técnicas mixtas, tanto de carácter cualitativo como también cuantitativo, tales como la revisión documental de información secundaria (372 documentos revisados), entrevistas individuales (99 entrevistas realizadas), grupos focales (4 grupos focales), encuesta (se obtuvieron 188 respuestas, con una tasa de respuesta de 21%) y estudios de caso (4 estudios temáticos).

Para efecto de los estudios de caso, se contó con una guía específica que orientó los temas a tratar en cada uno de ellos (CEDAW, CSW, Mecanismos Intergubernamentales y Resolución 1325) y se visitaron 4 países para observar la presencia de diferentes iniciativas e instrumentos: Uruguay, Brasil, Guatemala y Barbados (oficina multipaís)<sup>5</sup>.

En relación al análisis de información, para las fuentes cualitativas, se utilizó fundamentalmente el análisis de contenido, con el objeto de producir la información de relevancia en función de los objetivos del estudio, y las variables a definir según los criterios establecidos en los TDR. Con respecto a las fuentes cuantitativas, se utilizaron técnicas de procesamiento de información estadística bivariada y multivariada.

Esta evaluación estuvo basada en los principios de igualdad de género y derechos humanos, tal como se define en la Política de Evaluación de ONU Mujeres, y se adhiere a las normas, estándares y directrices éticas de las Naciones Unidas definidas a través del grupo UNEG.

---

<sup>5</sup> La oficina multipaís de Barbados apoya a los estados miembros del CARICOM, las Islas Holandesas del Caribe y los Territorios Británicos de Ultramar.

Se enfrentaron algunas limitaciones que influyeron principalmente en una demora del proceso evaluativo para iniciar el análisis de la información, dado que, tanto las diferencias entre países para el acceso a la información como la búsqueda de fuentes secundarias alternativas obligó al equipo a realizar triangulación de información hasta el último momento de la escritura del informe.

## Principales hallazgos:

### *Pertinencia y relevancia*

- El trabajo normativo de ONU Mujeres a nivel regional y nacional ha tomado en consideración la normativa específica de la CEDAW y las Recomendaciones Generales del Comité de Expertas en materia de autonomía en la toma de decisiones, la autonomía económica, y la autonomía física de las mujeres.
- El rol que ha desempeñado ONU Mujeres en relación con el trabajo normativo ha sido pertinente, especialmente cuando este ha sido llevado adelante en articulación con otras agencias del Sistema de Naciones Unidas mediante una complementación de esfuerzos, capacidades y recursos.
- El valor agregado de ONU mujeres en relación con su labor a nivel normativo reside principalmente en la legitimidad de su mandato.
- El nivel de apropiación de la agenda 2030 a nivel país es débil y no existe total claridad respecto del rol de la agencia al interior de NNUU.

### *Eficacia*

- La cadena lógica de resultados presenta inconsistencias entre sus diferentes niveles en gran parte debido a la complejidad de la temática que se aborda
- En los últimos años, se produce un importante avance legislativo en favor de la igualdad de género en la región, en el cual los diferentes actores identifican una importante contribución de ONU Mujeres
- El trabajo normativo enfocado hacia la elaboración y entrega de productos estratégicos que puedan ser aplicados por los países se demuestra particularmente eficaz.
- Desde el punto de vista de los distintos actores consultados, la labor de ONU Mujeres en la promoción e instalación de un marco normativo en favor de los derechos de las mujeres ha sido altamente efectiva
- El análisis de actores involucrados en el trabajo normativo es muy variable en cada país y no se encontró evidencia que éste fuera orientado estratégicamente, ni se actualizara con el cambio de coyunturas. Ello redundaba en una limitación del soporte social y político necesario para impulsar los cambios.
- La consolidación de espacios regionales en favor de los derechos de las mujeres y la estrecha colaboración de ONU Mujeres con las organizaciones de la sociedad civil son los principales factores señalados como facilitadores en la obtención de logros
- Los mayores avances del trabajo normativo de ONU Mujeres se centran en el desarrollo de normas y estándares (en convenios, declaraciones, directrices y otros instrumentos normativos) a nivel mundial, regional y nacional, y en el seguimiento y monitoreo de los compromisos contraídos por los Estados, persistiendo la brecha con su implementación al nivel de las políticas y programas

### *Eficiencia*

- Los instrumentos tanto para planificar como para dar seguimiento y evaluar el trabajo normativo en el SNU son nuevos y no están del todo apropiados por las instituciones.
- El trabajo normativo tiene un bajo peso relativo en términos presupuestarios en la planificación de la Oficina Regional.
- El trabajo normativo se desarrolla bajo un esquema de gobernanza altamente heterogéneo en sus distintos niveles institucionales.

- Las contrapartes en los países no conocen con exactitud en qué consiste el trabajo normativo de ONU Mujeres y en algunos casos el personal de la oficina manifiesta bajo nivel de conocimiento eso resta eficiencia al trabajo.
- Los procesos operacionales de ONU Mujeres son complejos y engorrosos y eso resta eficiencia a las acciones, especialmente cuando se realizan en coordinación o son ejecutadas por otras organizaciones aliadas.
- Los recursos humanos evidencian tensiones para realizar el trabajo normativo incluyendo múltiples actividades de sus áreas específicas de contratación.
- Desde el punto de vista de los recursos, el peso del trabajo normativo está en las oficinas de países más que en el nivel regional.

### **Sostenibilidad**

- Un liderazgo nacional alineado con la agenda de igualdad de género y apoyo explícito del gobierno es un factor facilitador clave para los avances en el campo normativo
- La falta de recursos para contar con un personal específico que apoye el trabajo normativo (estratégico, parte del staff y con competencias y habilidades especializadas) conspira contra la sostenibilidad de las iniciativas desplegadas a nivel de las oficinas de país y a nivel regional.

### **Buenas prácticas**

Se identificaron 48 buenas prácticas en toda la región, principalmente en los siguientes ámbitos del trabajo normativo: Promoción de cambios en las instituciones (2); Desarrollo de capacidades (11); Apoyo a la instalación de mecanismo de monitoreo de cumplimiento de recomendaciones de derechos humanos (4); Desarrollo de alianzas y articulación con actores (7); Coordinación del SNU (3); Incidencia en agenda internacional regional y nacional (14); Coordinación con otros mecanismos de derechos humanos (4); Cooperación sur-sur (3).

### **Principales lecciones aprendidas:**

- El trabajo normativo tiene que extender sus límites hacia la implementación de políticas públicas y de las mismas leyes marco que va generando. Hay una presión muy fuerte de reglamentación, sin embargo, se aprecia un vacío en el campo de la implementación y la inversión de recursos del Estado en cuestiones estratégicas y urgentes.
- El amplio alcance actual de las iniciativas de ONU Mujeres sugiere la necesidad de centrarse más en sus áreas nicho y con poblaciones específicas, como una forma de optimizar los recursos disponibles y generar así un mayor impacto en el largo plazo;
- La coordinación de iniciativas con otras agencias de NNUU se hace imprescindible en el marco de la reforma del SNU. Es muy importante para evitar duplicación de esfuerzos, buscar sinergias programáticas y compartir costos.
- ONU Mujeres es especialmente reconocida y destacada por temas puntuales a nivel regional, con la CSW y a nivel nacional con el impulso de vínculos con la sociedad civil.
- El desarrollo de leyes marcos y su promoción a nivel regional ha sido una estrategia exitosa para posicionar en la agenda pública de los países temas como democracia paritaria y femicidio.
- El liderazgo de ONU Mujeres en la preparación de los informes confidenciales de los UNCT para el Comité CEDAW logra productos valiosos y pertinentes que contribuyen a promover el enfoque de género en otros instrumentos de derechos humanos.

### **Principales conclusiones:**

Es posible apreciar que en la región se han producido avances legislativos relevantes durante el período analizado, particularmente en lo referido a la participación de las mujeres en puestos de representación, las leyes de cuotas y las leyes para enfrentar la violencia basada en género. La mayor parte de los países participa en las iniciativas de actualización de los marcos normativos internacionales, como la elaboración

de los informes a la CEDAW, asiste a las consultas regionales previas a las sesiones de la CSW, así como a los espacios regionales como las Conferencias Regionales de la Mujer.

Pese a que el actual escenario ha cambiado, influenciado por corrientes conservadoras en su forma de comprender la política pública hacia las mujeres, de todas formas, el trabajo normativo de ONU Mujeres es valorado como efectivo por los diferentes actores consultados y con un importante valor agregado, en tanto su mandato de promoción de la igualdad de género y derechos de las mujeres es reconocido y visible. Los actores valoran la asesoría técnica y el acompañamiento adecuado y de calidad en su participación en los espacios normativos regionales y globales. Del mismo modo, es reconocida su relación permanente con la sociedad civil, aunque en algunos casos no sea de la amplitud y efectividad esperada.

Debido a la reducida dotación de personal para el trabajo normativo -tanto a nivel regional como en los países- se han desarrollado diversas estrategias y acciones para desempeñar el rol normativo en la agencia. Algunas de estas iniciativas están asociadas a la contratación de personal altamente especializado, así como también la creación de espacios de cooperación sur-sur para el diseño de leyes marco o de espacios de incidencia de nivel subregional y regional. Las *leyes de cuotas* y *leyes de femicidio* en los países de la región son una muestra de eficiencia de estos instrumentos desde la instalación de la agencia.

Del mismo modo, el tema más crítico sigue siendo el acceso a recursos y para otras necesidades programáticas y técnicas de la agencia. Desde esta perspectiva se expresa permanentemente una tensión entre su capacidad de movilizar recursos con personal limitado en número y expertise en estos temas, y al mismo tiempo, la exigencia de incidir de manera sostenida en aquellas áreas temáticas de mayor impacto para la igualdad de género y derechos de las mujeres. Se aprecia una subutilización de los recursos de otras agencias que actúan en el campo normativo dada una práctica de competencia por las fuentes de financiamiento que ha provocado rivalidades en lugar de sinergias y distancias en lugar de mejoras en la coordinación y articulación del sistema en su conjunto.

Surge la necesidad de fortalecer la calidad de la democracia en toda la región, no como una situación aislada del campo normativo y, por lo mismo, hacer un llamado a los donantes y a quienes toman decisiones para no descuidar los avances de una cultura basada en derechos, donde los temas de género deben ser considerados como una prioridad e implementados desde la concepción original de las políticas públicas. Ello requiere esfuerzo, estado de alerta, y una inversión de recursos que es necesario y urgente conseguir para desarrollar las tareas que se desprenden de tal desafío.

Por otra parte, a través de la evaluación, se puede observar que, en el área de los marcos normativos, ONU Mujeres ha tenido una actuación sistemática, registrada y visibilizada en sus procesos de planificación y presupuestación principalmente en el segundo período de análisis -el primero coincide con la fase de instalación de la propia agencia-. Por ello, sus acciones en todo el período de evaluación han sido costo-eficientes, dado los avances logrados en algunas temáticas y el poco tiempo y recursos para su instalación, no obstante, requieren de una acción continua y mejoras.

Un aspecto que parece particularmente relevante y que es transversal a todos los criterios de evaluación, está relacionado con la debilidad de las comunicaciones, tanto internas como externas.

Desde la perspectiva de la eficacia del trabajo normativo realizado por ONU Mujeres en la región, se puede concluir que no es una tarea fácil, dado que, por una parte, es un proceso transversal que acompaña la acción programática en temáticas específicas y, por otra, constituye un propósito en sí mismo. Por ello, el objeto de evaluación es muy amplio y de diverso carácter diverso (procesos y resultados), a lo que se agrega la dificultad de establecer la contribución de ONU Mujeres en un quehacer multiactor y de largo plazo.

En términos generales, además de la dificultad para la propia evaluación, las dificultades de la planificación influyen en una agenda dispersa, con acciones de tipo normativo en muchos campos y en muchos niveles.

En este contexto, parece necesario revisar la estrategia de identificación de actores y de establecimiento de alianzas. ONU Mujeres ha ido ampliando desde los últimos años sus vínculos con mujeres indígenas y afrodescendientes, aplicando un enfoque interseccional que les permite aportar a que efectivamente “nadie quede atrás” en el cumplimiento de la Agenda 2030. Sin embargo, no se tuvo evidencia de análisis y reflexión que apoye el trabajo de los equipos nacionales para identificar liderazgos y organizaciones que dinamicen el trabajo normativo, yendo más allá de la tradicional asociación con el MAM y con algunas organizaciones de mujeres indígenas y afros de nivel regional o nacional.

Respecto de los instrumentos normativos incluidos en la presente evaluación, existen diferencias respecto de su aporte al respeto de los derechos de las mujeres a nivel nacional. En la percepción de aquellos actores gubernamentales y de la sociedad civil, *los reportes periódicos a la CEDAW* contribuyen a hacer avanzar la agenda de derechos en el país, toda vez que brinda legitimidad y argumentos a las medidas que se espera tomar, las que generalmente son impulsadas por actores con escaso poder relativo, como los MAM. *Las sesiones de la CSW* son más valoradas por los equipos regionales y de la sede de ONU Mujeres, mientras el resto de los actores valora en mayor medida los procesos de fortalecimiento de sus redes y agendas que la incidencia que los resultados del debate puedan tener. En ese sentido, la CSW, en su historia y en su carácter de impulsora del seguimiento de la Plataforma de Beijing es más desconocida. A este propósito cabe precisar que mientras la CEDAW es un instrumento vinculante ratificado por los congresos, que cuenta con un proceso de seguimiento muy riguroso, donde el Comité de expertas recibe información adicional de la sociedad civil y de otras agencias del sistema de Naciones Unidas, la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing no cuentan con un mecanismo de seguimiento similar. *La Resolución 1325*, por su parte, se ha implementado en algunos países de la región -aquellos con mayores problemas de paz y seguridad- con resultados dispares, sin embargo, es un instrumento que ha servido a otras organizaciones (ONG de derechos humanos o de activismo de mujeres que viven violencia) para sus luchas como víctimas de violencia en situaciones de conflicto y como organizaciones de mujeres constructoras de paz. Así, nuevamente aparece la relevancia de factores de contexto y de disposición de las autoridades públicas para que el trabajo normativo sea efectivo desde el punto de vista de la transformación de las condiciones de vida de las mujeres.

## Principales recomendaciones

- Reforzar los mecanismos regulares de relación con las agencias del Sistema de Naciones Unidas mediante un liderazgo integrador que pueda mapear las iniciativas y recursos en los temas normativos y que se trabaje sobre ello en los Grupos interagenciales (en los cuales no se ha hecho este trabajo) articulando mejor las capacidades, recursos e iniciativas ya existentes a diferentes niveles.
- Mejorar la articulación de la cooperación en los países en los temas de igualdad de género mediante el establecimiento de mesas nacionales de cooperantes en los temas de género por ejemplo y vincular esos esfuerzos con el sistema de NNUU y la agenda 2030.
- Establecer un espacio periódico de análisis de coyuntura de la situación política de los diferentes países, especialmente en relación al respaldo o resistencia a la incorporación e implementación de un marco normativo que garantice los derechos de las mujeres, en el que participen los equipos de los países.
- Establecer un protocolo que oriente la reacción de los equipos de ONU Mujeres a nivel país frente a situaciones de ataques y descalificación institucional por parte de grupos antiderechos, que describa los apoyos que pueden recibir desde la oficina regional y la Sede.
- Desarrollar una estrategia comunicacional actualizada y abierta sobre la igualdad de género, con especial atención a las y los jóvenes, que distinga roles y mensajes de los distintos niveles institucionales, así como productos comunicacionales que puedan utilizarse en los países.
- Ampliar el trabajo de apoyo y advocacy hacia los Parlamentos y parlamentarios/as en el sentido del trabajo normativo no solo relacionado con participación política.
- Aplicar criterios derivados de un enfoque interseccional para ampliar los Grupos o Consejos Asesores de la Sociedad Civil, con presencia de nuevos actores (jóvenes, indígenas y afrodescendientes, rurales, por mencionar algunos)

- Se precisa que el personal de las Oficinas esté perfectamente alineado y con conocimiento tanto de la estrategia global, como regional y de las Notas estratégicas de los países en esta área para poder también registrar buenas prácticas (protocolos específicos) e indicaciones específicas (formularios, manuales) acerca de cómo proceder de manera uniformada en el registro, en las cuestiones administrativas y en el monitoreo y la identificación de buenas prácticas.
- Se propone explorar mecanismos regionales o subregionales para la cooperación sur-sur en un marco de mandatos regionales para los países (MERCOSUR, SICA, CARICOM, etc.).
- Se recomienda explorar una estrategia de convenios con las unidades encargadas de la alta gerencia pública en algunos países de la región en diversas instituciones más allá de los MAM para ampliar la convocatoria a audiencias diferentes a las tradicionales del género en los países.

## I. Marco conceptual de la evaluación

Esta evaluación se basa en la definición de la labor normativa establecida por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) y aprobada por todos los miembros del Grupo, incluida ONU Mujeres, en 2012: “El apoyo para el desarrollo de normas y estándares en convenciones, declaraciones, marcos regulatorios, acuerdos, directrices, códigos de práctica y demás instrumentos para el establecimiento de normas, a nivel nacional regional y mundial. El trabajo normativo incluye también el apoyo para la implementación de esos instrumentos al nivel de las políticas, es decir, su integración en leyes, políticas y planes de desarrollo, así como su puesta en práctica a nivel de programa”<sup>6</sup>.

Esta definición coincide, en general, con la propia descripción<sup>7</sup> que ONU Mujeres hace de la labor de apoyo normativo que contribuye a obtener resultados en **tres niveles**:

- d. Desarrollo de normas y estándares (en convenios, declaraciones, directrices y otros instrumentos normativos) a nivel mundial, regional y nacional;
- e. Implementación de normas y estándares al nivel de las políticas;
- f. Puesta en práctica de normas y estándares a nivel de programa.

El ámbito normativo constituye uno de los tres pilares del mandato de ONU Mujeres, a saber:

1. **Trabajo normativo**<sup>8</sup>: para apoyar a organismos intergubernamentales, como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y la Asamblea General, en su formulación de políticas, normas y estándares mundiales;
2. **Trabajo programático**: ayudar a los Estados Miembros a implementar estándares internacionales y forjar asociaciones efectivas con la sociedad civil; y
3. **Trabajo de coordinación**: implica tanto el trabajo para responsabilizar al sistema de las Naciones Unidas por sus propios compromisos en materia de igualdad de género, incluido el monitoreo regular del progreso de todo el sistema, como también el papel más amplio de la entidad en la movilización y la convocatoria de partes interesadas y asociaciones clave.

Por otra parte, los tres ejes definidos a partir de los Planes Estratégicos de ONU Mujeres 2011-2013 y 2014-2017 para el logro de resultados relacionados con el trabajo normativo de ONU Mujeres son:

- a) Fortalecimiento de los marcos normativos y de políticas mundiales y regionales sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres.
- b) La aplicación de las normas y estándares mundiales y regionales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la legislación nacional, los planes de desarrollo y las políticas públicas nacionales.
- c) Fortalecer la capacidad tanto de la sociedad civil y de los Mecanismos Nacionales de Mujeres para participar y dar seguimiento a los procesos sectoriales intergubernamentales que contribuyen a la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

En ese marco ONU Mujeres señala como foco de atención para la región algunos aspectos claves en materia del ámbito normativo:

---

<sup>6</sup> Manual del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas para las evaluaciones del trabajo normativo en el Sistema de las Naciones Unidas.

<sup>7</sup> ONU Mujeres (2011): Plan estratégico de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres 2011-2013. ONU Mujeres (2013): Plan estratégico de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2014-2017.

<sup>8</sup> El mandato de ONU Mujeres está guiado por: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing; La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); Las Resoluciones 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013) y 2242 (2015) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas; las recomendaciones y resoluciones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW); y otros instrumentos, normas y resoluciones aplicables de las Naciones Unidas.

- Apoyar la implementación de la **Agenda 2030 y los ODS sensibles al género** incluyendo consultas temáticas y otros procesos de diálogo.
- Apoyar los procesos regulares de presentación de informes relacionados con el cumplimiento de las normas globales, como la **Convención de la CEDAW**<sup>9</sup>, y la aplicación de las recomendaciones emitidas a los Estados a través de sus oficinas regionales y de país.
- Convocar regularmente **consultas intergubernamentales regionales** antes de la reunión anual de la CSW<sup>10</sup> para promover el consenso regional sobre temas prioritarios con el objetivo de influir en el proceso global.
- Apoyar las **Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe**, el principal mecanismo intergubernamental de la región para la igualdad de género, y la implementación de sus acuerdos regionales<sup>11</sup>.
- Fortalecimiento de los **mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres** y la arquitectura regional / subregional de género para aumentar su capacidad en la formulación, monitoreo y evaluación de políticas públicas.
- Apoyar a la **sociedad civil en su rol de monitoreo y vigilancia** de los procesos normativos intergubernamentales regionales y globales.
- Apoyar el trabajo desarrollado por las **mujeres afrodescendientes e indígenas** en el seguimiento de la aplicación de los compromisos contraídos por los Estados para garantizar sus derechos.
- Promover la integración de las normas y estándares de Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en los **programas de trabajo de las agencias de las Naciones Unidas**.

Por otra parte, es preciso considerar que, tal como está implícito en el marco lógico y con base en el trabajo realizado por ONU Mujeres durante los últimos años, es posible identificar una serie de supuestos básicos subyacentes<sup>12</sup>, a saber:

- Las actitudes y normas culturales relacionadas con los roles y estereotipos tradicionales de género son persistentes y desafían los derechos de las mujeres. Y las desigualdades entre los géneros se cruzan con otras formas de desigualdad y discriminación social en la región.
- El logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres requiere de la transformación de las relaciones de género desiguales. Para que las relaciones de género se transformen, es necesario modificar las estructuras que las sustentan.
- La región ha logrado varias reformas institucionales recientes y avances en marcos normativos y de políticas a nivel regional y nacional que promueven la igualdad de género. Sin embargo, persisten desafíos para su implementación relacionados con la falta de financiamiento adecuado y sostenido, las normas culturales discriminatorias, la falta de voluntad política, e insuficientes marcos nacionales de monitoreo y evaluación para garantizar la rendición de cuentas.
- La implementación de los marcos normativos y acuerdos políticos existentes requiere el fortalecimiento de los mecanismos nacionales de la mujer.

<sup>9</sup> Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer por sus siglas en inglés.

<sup>10</sup> Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer por sus siglas en inglés.

<sup>11</sup> La Estrategia de Montevideo (2016), el Consenso de Santo Domingo (2013), el Consenso de Brasilia (2010) y el Consenso de Quito (2007).

<sup>12</sup> Elaboración propia a partir del análisis de los Planes Estratégicos Globales de ONU Mujeres y de la Nota Estratégica Regional: ONU Mujeres (2011): Plan estratégico de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres 2011-2013. ONU Mujeres (2013): Plan estratégico de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2014-2017. "Hacer del siglo XXI el siglo de las mujeres y la igualdad de género". ONU Mujeres (2013): Strategic Note. Americas and Caribbean Regional Office (2014-2017).

- El fortalecimiento de la sociedad civil como defensores de derechos y sus mecanismos de rendición de cuentas a nivel mundial, regional, subregional y nacional promoverá avances significativos en los marcos normativos y su implementación.
- La implementación de la Agenda 2030 constituye una oportunidad y una ruta para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- El liderazgo y las capacidades de ONU Mujeres incidirán positivamente para avanzar tanto en la efectiva implementación de los marcos legales y de políticas existentes como en la generación de nuevos marcos para la región.

## II. Propósito, objetivos y alcance de la evaluación

El objetivo principal de esta evaluación temática regional es contribuir a mejorar el enfoque de ONU Mujeres para avanzar en la adopción e implementación de las Normas, Políticas y Estándares de Igualdad de Género y Derechos de las Mujeres en la Región de América Latina y el Caribe. Los hallazgos se utilizarán para políticas estratégicas y decisiones programáticas, aprendizaje organizativo y rendición de cuentas, así como para la identificación de buenas prácticas que aborden los impedimentos estructurales para la igualdad de género y el logro de los derechos de las mujeres. También se espera que la evaluación alimente los esfuerzos de ONU Mujeres para promover la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Los usuarios principales de la evaluación son la Junta Ejecutiva de ONU Mujeres, la alta gerencia de ONU Mujeres, las organizaciones feministas y de mujeres de América Latina y el Caribe, así como los equipos de ONU Mujeres y las principales partes interesadas.

Esta evaluación formativa analizó la pertinencia y la implementación de programas, iniciativas y actividades relacionadas con el trabajo normativo en la región de LAC durante el período 2011 a 2017, que abarcó dos Planes Estratégicos de ONU Mujeres (2011-2013 y 2014-2017).

Además, evaluó el progreso hacia el objetivo estratégico de ONU Mujeres para abordar los impedimentos estructurales para la igualdad de género y el logro de los derechos de las mujeres a través de marcos normativos, políticas y estándares globales y regionales transformadores.

El alcance de la evaluación fue regional y se centró en el mandato normativo de ONU Mujeres cuyos objetivos específicos fueron:

- f. Evaluar la relevancia del trabajo normativo de ONU Mujeres a nivel regional y nacional durante el período seleccionado, así como el valor agregado de ONU Mujeres en esta área temática en comparación con socios clave (particularmente dentro del sistema de la ONU).
- g. Evaluar la efectividad y la eficiencia en el progreso hacia el logro de los resultados tal como se define en los Planes Estratégicos 2011-2013 y 2014-2017 de ONU Mujeres en el área del trabajo normativo.
- h. Identificar y validar las lecciones aprendidas, las buenas prácticas, las estrategias clave, las metodologías, los mecanismos de financiamiento y los recursos que hacen posible (o no) el trabajo normativo y que pueden reproducirse.
- i. Proporcionar recomendaciones procesables con respecto a las estrategias y los enfoques de ONU Mujeres en la región de LAC sobre el trabajo normativo para el nuevo Plan Estratégico 2018-2021.
- j. Identificar los factores sociales, culturales y políticos que impactan el trabajo normativo (tanto positiva como negativamente).

### III. Marco metodológico de la evaluación

Atendiendo a los propósitos y objetivos comentados, el equipo elaboró una **matriz de evaluación** que representa la forma de abordar -de una manera sistemática- el análisis de los criterios (Pertinencia, Eficacia, Eficiencia, Sostenibilidad e Igualdad de Género, que fue integrado transversalmente) y las preguntas de evaluación, a través de lo cual se organizaron los instrumentos, los indicadores y las fuentes de información. La matriz de evaluación puede consultarse en el Anexo 2.

El trabajo de campo y recolección de información primaria fue realizado entre julio y septiembre de 2018, e incluyó visitas de campo en cuatro países de la región (Uruguay, Brasil, Barbados y Guatemala) entrevistando a un total de 99 personas (entrevistas presenciales y telefónicas). Al mismo tiempo, se realizaron encuestas on-line a personal de ONU Mujeres así como a otros actores de gobiernos, organizaciones de la Sociedad Civil y otras agencias del Sistema de Naciones Unidas, de las cuales se enviaron 905 cuestionarios y se recibieron 188 respuestas (21% de tasa de respuesta).

La evaluación ha sido un proceso que ha involucrado a las partes interesadas y socios estratégicos de ONU Mujeres en la sede, a nivel corporativo, regional, y nacional, tanto a través de un Grupo de Referencia como de las personas entrevistadas en sus respectivos roles.

El alcance de la evaluación es de carácter regional para América Latina y el Caribe<sup>13</sup> y temporalmente incluye los últimos dos períodos de planificación (2011-2013 y 2014-2018).

#### 3.1. Técnicas e instrumentos

Respecto de las técnicas de producción de información, se utilizaron técnicas mixtas, tanto de carácter cualitativo como también cuantitativo, las que se describen a continuación:

- **Revisión documental:** Se revisó y analizó el conjunto de información proporcionada por la contraparte regional y las contrapartes de países. Para ello se elaboraron matrices de revisión documental que sirvieron para alimentar el análisis global comparativo según los criterios y preguntas de evaluación.
- **Entrevistas individuales** de tipo semiestructurado que contaron con una pauta de preguntas básicas y con la flexibilidad necesaria para la incorporación y consideración de las diferencias que se presentaron respecto de la función, experiencia, territorios y percepciones de los diferentes entrevistados/as. Se contó con una pauta diferenciada según el tipo de actor y se hicieron registros de audio, previo consentimiento de las partes. (Ver en el Anexo 3 las pautas de entrevistas).
- **Grupos focales**, consistentes en reuniones de grupos pequeños o medianos (de tres a diez personas), que se realizaron con organizaciones de la sociedad civil y con las agencias de Naciones Unidas, en las cuales los/as participantes conversaron en torno a ciertas preguntas de la evaluación en un ambiente amigable y distendido, bajo la facilitación de una moderadora. Ello permitió recoger percepciones colectivas sobre diversos ámbitos de interés de la evaluación que fueron trabajados previamente.

---

<sup>13</sup> Oficinas de país en Brasil, Bolivia, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, México y Paraguay. Oficina multipaís en Barbados que cubre Antigua, Bahamas, Belice, Bermuda, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Antillas Holandesas y Aruba, San Cristóbal y Nieves, St. Lucía, San Vicente y las Granadinas, Surinam, Trinidad & Tobago, Islas Vírgenes Británicas, Islas Caimán, Montserrat, Turcos y Caicos, Guyana Francesa, Puerto Rico. Y presencia programática en Chile, Honduras, Nicaragua, Uruguay, Perú y República Dominicana.

- **Encuesta**, instrumento de carácter cuantitativo que permitió la recolección y análisis de información en variables definidas y consideradas clave para el estudio. Esta fue aplicada a: personal directivo y de gestión de programas o proyectos, personal de organismos públicos socios, autoridades y otro tipo de usuarios/as de la evaluación como son ONG, UNCT, Grupos interagenciales (GIG), y su aplicación se realizó a través de un cuestionario *on line*<sup>14</sup> (Ver en Anexo 3 los formatos de la Encuesta dirigida al personal de ONU Mujeres y la Encuesta dirigida a los gobiernos y otros actores involucrados).

**Tabla 1: Sujetos de estudio y técnicas de recolección de información primaria**

	Personal directivo de ONU Mujeres	Autoridades de gobierno (instituciones o programas nacionales)	Especialistas y técnicos de las instituciones socias	Equipos técnicos de programas de ONU Mujeres (nacionales y locales)	Socios, activistas del Movimiento de mujeres, ONG y otras usuarias de la evaluación	Otras agencias del Sistema de Naciones Unidas
Entrevistas individuales	X	X	X	X		X
Grupos focales				X	X	X
Encuestas		X	X	X	X	X

En relación al análisis de información, para las fuentes cualitativas, se utilizó fundamentalmente el análisis de contenido, con el objeto de producir la información de relevancia en función de los objetivos del estudio, y las variables a definir según los criterios establecidos en los TDR. Con respecto a las fuentes cuantitativas, se utilizaron técnicas de procesamiento de información estadística bivariada y multivariada.

Esta evaluación estuvo basada en los principios de igualdad de género y derechos humanos, tal como se define en la Política de Evaluación de ONU Mujeres, y se adhiere a las normas, estándares y directrices éticas de las Naciones Unidas definidas a través del grupo UNEG.

Finalmente, para controlar la validez y confiabilidad de las conclusiones del estudio, se utilizó la triangulación tanto en la fase de recolección de información como en la fase de análisis. La triangulación permite la convergencia de variadas ópticas, que iluminan distintas dimensiones del fenómeno a evaluar. Además, se buscó intencionalmente que se tuvieran ópticas diferentes sobre el fenómeno analizado para luego llevar a cabo una comparación desde diferentes perspectivas.

### 3.2. Fuentes de información

Las fuentes de **información primaria** fueron:

- **Informantes a nivel global.** Se consideró a personal de ONU Mujeres de nivel global: responsable de CSW (HQ), responsable de CEDAW (HQ), responsable de Grupos Asesores de la Sociedad Civil, Expertas del Comité CEDAW, presidente de las sesiones 60 y 61 de la CSW.
- **Informantes a nivel regional y subregional:** directora y subdirectora de la Oficina Regional, la responsable del Rol Normativo en el periodo que comprende la evaluación, responsables de otras áreas de trabajo en la región, la Directora de la Oficina Multipaís del Caribe, funcionarios/as de alto nivel de organismos subregionales.

<sup>14</sup> Se utilizó la plataforma *SurveyMonkey* y el formato de la encuesta fue preparado en español, inglés y portugués.

- **Informantes a nivel de país:** fueron entrevistados entre 15 y 25 informantes claves en esta categoría por cada país visitado, además de representantes de ONU Mujeres y coordinadoras en países con presencia programática; otras agencias vinculadas a la temática; autoridades nacionales relacionadas con los avances normativos de igualdad de género y los derechos de las mujeres; autoridades claves de ministerios, Sociedad civil, ONG (redes que trabajan en el tema); socios del sistema de las Naciones Unidas en el país, donantes y otras agencias de desarrollo. Adicionalmente se recogieron respuestas de un total de 188 personas a través de las Encuestas.

Las fuentes de información secundaria disponibles se organizaron principalmente en las siguientes:

- Acuerdos intergubernamentales globales y regionales
- Declaraciones e informes de las Sesiones de la Comisión del Estatus de la Mujer (CSW) correspondientes al periodo de la evaluación
- Declaraciones políticas, Consensos y Estrategias de las Conferencias Regionales de la Mujer correspondientes al periodo de la evaluación
- Declaraciones y memorias de los Encuentros Feministas de América Latina y el Caribe correspondientes al periodo de la evaluación
- Declaraciones de las Conferencias regionales y globales de pueblos indígenas y personas afrodescendientes correspondientes al periodo de la evaluación
- Marco programático (Planes estratégicos 2011-2013 y 2014-2017)
- Notas Estratégicas y Planes Anuales de Trabajo
- Informes Anuales
- Informes de Evaluación previos
- Productos de Conocimiento y Comunicación generados por las oficinas de ONU Mujeres
- Documentación sobre el marco legal y de políticas públicas a nivel regional/nacional
- Informes públicos anuales de las Oficinas de país de ONU Mujeres
- Materiales de comunicación

**Tabla 2: Tipos de técnicas utilizadas en la evaluación y su alcance**

Técnica	Número
Revisión documental	371 documentos
Entrevistas individuales	99 entrevistas a informantes clave
Entrevistas grupales	4 entrevistas grupales
Encuestas	188 respuestas (tasa de respuesta de 21%)

Para efecto de los estudios de caso, se contó con una guía específica que orientó los temas a tratar en cada uno de ellos y se visitaron 4 países para observar la presencia de diferentes iniciativas e instrumentos: Uruguay, Brasil, Guatemala y Barbados (oficina multipaís)<sup>15</sup>.

### 3.3. Análisis de la información

El análisis comparativo se utilizó para comprender los contextos en los que las iniciativas han sido desarrolladas. El análisis descriptivo fue el primer paso, antes del enfoque interpretativo. El análisis de contenido constituyó el núcleo del análisis cualitativo. Se analizaron los documentos y notas de las

<sup>15</sup> La oficina multipaís de Barbados apoya a los estados miembros del CARICOM, las Islas Holandesas del Caribe y los Territorios Británicos de Ultramar.

entrevistas para identificar las tendencias comunes, temas y patrones de las unidades clave de análisis. El análisis de contenido también permitió conocer puntos de vista divergentes y tendencias opuestas. En una evaluación formativa, las tendencias constituyen la materia prima para la elaboración de observaciones preliminares que fueron posteriormente refinadas para alimentar las conclusiones, recomendaciones y lecciones aprendidas de la evaluación.

El análisis cuantitativo bivariado o multivariado se utilizó para interpretar los datos cuantitativos o para analizar diferentes características de las iniciativas, tanto a nivel regional como nacional. También se utilizó para el análisis de la encuesta, de manera de identificar conceptos y percepciones que son comunes o expresadas por la mayoría de los encuestados/as.

El análisis comparativo se utilizó para examinar los resultados entre los países de la región de acuerdo a las iniciativas desarrolladas, encontrando pautas comunes respecto de procesos de empoderamiento y fortalecimiento de capacidades, entre otros, y además para identificar buenas prácticas. Este tipo de análisis se aplicó durante todo el proceso, para examinar la información secundaria y los datos de las entrevistas.

El proceso de análisis utilizó la triangulación de manera permanente para garantizar la confianza y credibilidad de los resultados a través de la convergencia y la superposición de diferentes métodos.

### 3.4. Unidades y dimensiones de análisis

Se distinguieron las siguientes unidades de análisis de la evaluación: geográfica, según actores, procesos, espacios y mecanismos:

**Geográfica:** se refiere a la información que se circunscribe al nivel global, regional, subregional y de país, con las respectivas instituciones y personal que opera en cada uno de esos niveles vinculados al trabajo normativo.

**Actores:** en este caso, se trata de las entidades y personas que han operado en calidad de gestores y/o destinatarias/os, así como también decisores, donantes, contrapartes nacionales, etc. en los distintos niveles del trabajo normativo:

- Nivel institucional, autoridades, parlamentarias/os y personal técnico de las instituciones (incluido de ONU Mujeres)
- Población destinataria de las iniciativas

**Procesos:** son todas aquellas acciones encadenadas o secuenciales que se ejecutan en un tiempo determinado por actores institucionales y sociales. En lo fundamental, nos referimos al proceso de diseño e implementación de la estrategia orientada al logro de los objetivos:

- Comisión del Estatus de la Mujer CSW y sus reuniones preparatorias
- Conferencias Regionales de la Mujer y Encuentros de la Sociedad Civil
- CEDAW
- Implementación de la Resolución 1325
- Agenda 2030

**Espacios:** son todos los ámbitos, instituciones, con un estándar de gobernanza permanente en que se materializan y establecen las prácticas de la estrategia que permiten la incidencia de las contrapartes de ONU Mujeres, ya sea la ciudadanía y/o sus organizaciones, las autoridades políticas respectivas o las instituciones que forman parte de programas o iniciativas. En este caso identificamos:

- CIM-OEA/SICA-COMMCA / MERCOSUR-REMAAM / REMMA / CARICOM / CAAMI-CAN (Ver Acrónimos)
- Ministerios o Mecanismos de igualdad de género y otros ministerios y entidades de gobierno
- Mesas de coordinación con gobierno y organizaciones de la sociedad civil

**Mecanismos/estrategias:** son todos los medios, herramientas y/o instrumentos que se usan, se establecen, se implementan para el desarrollo y logro de los resultados, entre otros:

- Abogacía e incidencia
- Asistencia técnica
- Apoyo financiero
- Talleres de capacitación
- Talleres de planificación
- Foros y encuentros
- Reuniones de trabajo entre organizaciones
- Campañas de comunicación social y sensibilización
- Intervenciones comunitarias
- Producción de estudios, guías o documentos

### 3.5. Limitaciones de la evaluación

Las principales **limitantes** de la evaluación fueron:

- a) Las fechas en que se realizó el trabajo de campo, dado que a partir de agosto de 2018 se dificultó la respuesta de algunos países en los tiempos previstos y el uso de todos los instrumentos de evaluación de manera intensiva y homogénea. Principalmente por ser período de vacaciones en varios países de la región y en las oficinas de nivel regional y global.
- b) Otra dificultad estuvo relacionada con el estrés de algunas organizaciones para participar de las entrevistas dado el clima restrictivo y tenso en el país para tratar temas de igualdad de género. En estos casos, el equipo hizo los esfuerzos por captar la mayor cantidad y diversidad de opiniones, sin embargo, algunas organizaciones manifestaron su temor y pidieron un total cumplimiento a la confidencialidad de sus datos.
- c) Es importante mencionar que el sistema de reporte, desde el punto de vista financiero no es de fácil acceso para el personal externo a las oficinas y, por lo mismo, no se contó con la información actualizada del gasto asociado al trabajo normativo para cada una de las oficinas de país y presencia programática en todos los años considerados en la evaluación.
- d) Otro tema que implicó esfuerzos adicionales para el equipo fue considerar el tema de los idiomas en que se trabaja en la región. Se tradujeron los instrumentos al inglés y portugués para incluir en las entrevistas y en la encuesta a todos los países de la región.
- e) En cuanto a la aplicación de instrumentos y dificultades operativas encontradas, la principal limitante se relaciona con la tardía respuesta de la encuesta on-line, dado que en cobertura alcanzó niveles adecuados de respuesta: de las 905 invitaciones enviadas a actores de gobiernos, sociedad civil, agencias de Naciones Unidas y personal de ONU Mujeres, un 21% completaron la encuesta. El envío masivo de correos por parte de algunas oficinas de país fue tardío, lo que también implicó dejar la encuesta abierta más tiempo de lo previsto para dar las mismas facilidades a todas las personas interesadas en responder.

Todas estas dificultades influyeron principalmente en una demora del proceso evaluativo para iniciar el análisis de la información, dado que tanto las diferencias entre países para el acceso a la información como la búsqueda de fuentes secundarias alternativas obligó al equipo a realizar triangulación de información hasta el último momento de la escritura del informe.

## IV. Principales hallazgos y análisis de la información

### 1. Pertinencia y relevancia

#### **Hallazgo 1.**

***El trabajo normativo de ONU Mujeres a nivel regional y nacional ha tomado en consideración la normativa específica de la CEDAW y las Recomendaciones Generales del Comité de Expertas en materia de autonomía en la toma de decisiones, la autonomía económica, y la autonomía física de las mujeres.***

La relevancia del trabajo normativo de ONU Mujeres a nivel regional y nacional durante el período seleccionado, y el valor agregado de su rol en esta área temática en comparación con socios clave involucra la reflexión sobre el conjunto de factores sociales, culturales y políticos que configuran el escenario de la región latinoamericana y del Caribe en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el período analizado (2011-2017). La comprensión de este conjunto de factores permite dar cuenta de cómo ONU Mujeres ha procurado diseñar e implementar sus enfoques prioritarios en materia de a) liderazgo y participación política; b) empoderamiento económico; c) el abordaje de la violencia y los derechos sexuales y reproductivos; d) Acción humanitaria y contextos de conflictos armados y violencia generalizada.

Asimismo, el Plan Estratégico vigente (2018-2021) en la actualidad ha contemplado los principales hallazgos del Balance de mitad de término del Plan Estratégico anterior y diversas evaluaciones independientes que fueron consideradas como parte del proceso de aprendizaje organizacional.

Entre los mencionados factores sociales, culturales, económicos y políticos cabe mencionar:

- Un contexto regional caracterizado por la transición de un entorno gubernamental favorable al desarrollo de normas, políticas, planes, programas y generación de evidencia en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, a un entorno regresivo, caracterizado por tendencias conservadoras.
- La diversidad de los MAM en cuanto a su estructura, rol, funciones y autoridad en los países que puede facilitar la articulación y alianzas más robustas para avances sustantivos y no regresivos en normatividad más allá de las personas que los lideren.
- Un marco de alianzas entre la sociedad civil, personas clave en los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres para el avance de sus derechos y otros ministerios con interés en la promoción de la agenda de género.
- El proceso abierto por la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y la oportunidad de trabajar a nivel del ODS N° 5, pero de manera integrada, otros ODS.
- Una mayor concienciación sobre la violencia de género en la necesidad de promover discusiones públicas sobre las estrategias para su abordaje.
- La creciente importancia del sector privado como actor fundamental de los procesos de Desarrollo y la necesidad de reflexionar la participación de las mujeres en estos ámbitos de negocio y emprendedorismo como parte del impulso de su autonomía económica.
- Persistencia de desafíos culturales en cuanto a valores y normas sociales en materia de igualdad de género, especialmente ante la falta de comprensión y la reticencia de algunos gobiernos para asignar los recursos necesarios que promuevan la igualdad de género.
- Debilidades en los mecanismos en la preparación y respuesta ante desastres naturales, lo cual ha visibilizado las brechas existentes en el adecuado abordaje de las necesidades específicas y las estrategias de protección para las mujeres en estos contextos.
- Brechas en la generación y disponibilidad de datos desagregados por sexo y edad (SADD) que permitan desarrollar análisis y desarrollar políticas, planes y proyectos.
- Limitación de recursos para el trabajo en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres

La creciente tendencia regresiva en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres toma la forma de la incidencia, influencia y lobby de grupos conservadores, posicionamientos de las Iglesias en materia de igualdad – y muy especialmente las Iglesias evangélicas y católica-, y problemáticas de vulneración de derechos clave, como la despenalización del aborto en aquellos países donde esta práctica está aún penalizada. Asimismo, en toda la región, las alianzas entre grupos religiosos, junto al apoyo de poderes económicos y políticos, se traduce en su creciente acceso a espacios de toma de decisión como parlamentos, asambleas nacionales, ejecutivos, incluyendo las presidencias de los gobiernos.

Estos movimientos presentan obstáculos importantes al avance de la agenda en materia de la promoción de derechos de las mujeres en la región, y a su vez, abren importantes interrogantes sobre el escenario futuro y la sostenibilidad de resultados alcanzados, por ejemplo, a nivel del apoyo y fortalecimiento de los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres. La falta de voluntad política, además de la tendencia a reformas institucionales negativas y la incoherencia entre mandatos y responsabilidades vis-a-vis recursos económicos y humanos, afectan sus capacidades y posibilidad de incidir en política pública, así como su lugar institucional en la arquitectura del Estado.

## **Hallazgo 2**

***El rol que ha desempeñado ONU Mujeres en relación con el trabajo normativo ha sido pertinente, especialmente cuando este ha sido llevado adelante en articulación con otras agencias del Sistema de Naciones Unidas mediante una complementación de esfuerzos, capacidades y recursos.***

Se trata de comprender el trabajo de la agencia en el marco más amplio del Sistema de Naciones Unidas (UNFPA, PNUD, UNICEF, OPS) y otras agencias bilaterales con presencia en la región, como por ejemplo las Agencias de Cooperación europeas, mediante el ejercicio de un liderazgo colaborativo y la articulación de esfuerzos y recursos de dichas agencias.

- Fortalecimiento de los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres, mediante asistencia técnica, y acompañamiento.
- Promoción de la participación política y representación de las mujeres en los puestos de gobierno, en el marco de los esfuerzos para conformar gabinetes paritarios, y promover fórmulas presidenciales con equidad de género. Las iniciativas de desarrollo de capacidades se han desplegado mediante la conducción de Talleres con Parlamentarios/as, Ministros/as, y líderes comunitarios/as. (2016). Cinco países (Paraguay, Uruguay, Honduras, Argentina, Colombia) han redactado leyes basadas en el concepto de democracia paritaria. La “Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional sobre Género en el marco del Desarrollo Sostenible” adopta el concepto de democracia paritaria como uno de sus pilares para alcanzar la igualdad de género en LAC. Más de 70 líderes políticos han expresado un compromiso público con la democracia paritaria.
- Modificación de marcos normativos nacionales para la prohibición del matrimonio infantil y uniones tempranas, en articulación con UNICEF, UNFPA, Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos y los/las Coordinadores/as Residentes. En Trinidad y Tobago y Guatemala, por ejemplo, la ley de matrimonio infantil y la elevación de la edad mínima para el consentimiento matrimonial (2017) ha sido modificada, en cuyo proceso, ONU Mujeres ha desplegado acciones focalizadas de incidencia.
- Desarrollo de Protocolos del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre femicidio. Un total de 4 eventos de alto nivel tuvieron lugar donde se presentaron las buenas prácticas de América Latina en la implementación del Protocolo latinoamericano para la investigación del feminicidio. Se realizó también una reunión de expertos convocada por el Relator Especial sobre la eliminación de la violencia contra Mujeres, de la que recopiló información clave para su informe de 2016.
- Mejora del acceso de las mujeres a los recursos y el empoderamiento económico, a través de diferentes mecanismos de apoyo. En 2017, la publicación del Informe sobre el progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017 “Transformando las economías en la realización de derechos”, marcó un punto de inflexión en la definición de la Agenda de Empoderamiento

Económico de las Mujeres en la región considerando diferentes escenarios de diversidad de las mujeres (techo de cristal, Escaleras rotas o pisos pegajosos). Lanzado a nivel mundial durante la CSW61 y a nivel nacional durante 2017 en 4 países (Chile, República Dominicana, Ecuador y Uruguay), el informe proporciona datos detallados que analizan el progreso realizado por las mujeres en la región durante un cuarto de siglo y ofrece estrategias clave para superar los obstáculos pendientes. En Colombia el 10 de octubre 2018 se lanzó una versión nacional llamada "El progreso de las mujeres en Colombia 2018: transformar la economía para realizar los derechos", lo cual jugó un rol importante en el avance de la definición de la agenda nacional de empoderamiento económico. Cabe mencionar además, el apoyo a la realización de presupuestos de igualdad, tal es el caso del COMMCA y la asistencia técnica en el marco de la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género (PRIEG) desde el año 2016.

- Preparación y respuesta a emergencias en contextos de desastres naturales. En el caso de Bahamas por ejemplo, se ha prestado asistencia técnica para el diseño de estrategias de protección y establecimiento de sistemas de referencia, en el marco del fortalecimiento del mecanismo nacional para el avance de los derechos de la mujer y la respuesta a la emergencia (2016).

### **Hallazgo 3**

***Los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres aún necesitan fortalecimiento.***

Los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres aún requieren fortalecimiento técnico y una mayor jerarquización de su trabajo, más en un entorno en transición que no favorece al avance de los derechos de las mujeres y la igualdad de género por ausencia de voluntad política, lo cual se traduce en la merma de presupuesto, recursos humanos, y financieros.

A este propósito, los principales desafíos identificados para los MAM se relacionan principalmente con la brecha entre sus mandatos y funciones y las asignaciones financieras con las que cuentan para poder cumplir con su cometido. También avanzar en el fortalecimiento del liderazgo de las Ministras para que puedan ejercer en plenitud e independencia la defensa de los derechos de las mujeres. Algunos organismos siguen teniendo un nivel jerárquico insuficiente para incidir en la formulación e implementación de políticas públicas y su estatus sigue siendo vulnerable a los cambios en los programas de los gobiernos y a las dinámicas políticas internas de los países, dando lugar a estancamientos o, más bien, a retrocesos en su consolidación (Díaz, 2016).

Las estrategias de fortalecimiento de estos mecanismos, sin embargo, deben repensarse en función de no solapar las acciones previstas en los planes de trabajo a nivel Ministerial y/o de los Mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres, con las acciones implementadas de manera directa por ONU Mujeres. Ante esto, cabe repensar el diseño de las estrategias de apoyo a los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres con un enfoque centrado en el desarrollo de sus capacidades y sinergias para la mejora de su posicionamiento en el seno de la arquitectura del Estado. Esto es especialmente sensible cuando la agencia accede a recursos para el desarrollo de proyectos en el país que no son prioridades de la agenda de los MAM en el país y que sin embargo requieren de la articulación de un conjunto de actores más allá de estos mecanismos.

### **Hallazgo 4**

***El valor agregado de ONU mujeres en relación con su labor a nivel normativo reside principalmente en la legitimidad de su mandato.***

El valor agregado de ONU Mujeres reside en la legitimidad de su mandato, el cual la faculta para posicionarse en favor del avance de los derechos de las mujeres en un escenario crecientemente hostil a estos cambios, y del tejido de alianzas estratégicas. Este rol, viene a complementarse con las acciones de lobby, incidencia e influencia política basadas en evidencia, una fundamentación adecuada y con un voz clara, sólida y legitimada ante líderes políticos nacionales y medios de información y comunicación.

El rol de ONU Mujeres en incidencia política, influencia política y lobby es relevante además en cuanto a la creación de espacios de interacción a nivel nacional y con distintos actores involucrados en el diseño e implementación de política pública. A este propósito existen espacios de articulación estructurados en los países, como es el caso del Grupo Interagencial de Género (GIG), la Mesa de Género de la Cooperación Internacional y las iniciativas emblemáticas regionales (FPI). Por otra parte, la provisión de asistencia técnica y financiera es relevante aún en un marco de restricción presupuestaria y con un planteamiento estratégico para la asignación de estos recursos en áreas prioritarias con efectos de multiplicación, por ejemplo, mediante la realización de talleres con actores clave.

En cuanto a la creación y fortalecimiento de capacidades mediante la asistencia técnica especializada, se reconoce la trayectoria de la agencia en materia de igualdad de género. En el caso de la Oficina Multi-País de Barbados por ejemplo, el establecimiento de sinergias y vinculaciones institucionales y personales con los actores institucionales clave en el país constituye un elemento de peso en la definición del rol que ONU Mujeres juega en los diferentes escenarios nacionales, en tanto se ofrece apoyo, asistencia técnica y formación necesita de una presencia visible para la apropiación efectiva de los recursos, las innovaciones en la adaptación de los marcos normativos y el establecimiento de alianzas y apoyos políticos para que esos cambios sean factibles con estrategias de comunicación definidas.

Otras iniciativas de alcance regional en materia de género, incluyen el Clúster de Género liderado por PNUD, a través de un conjunto de líneas de trabajo con respuestas integrales, multidimensionales, multinivel y multisectoriales, denominadas signature solutions, y en diferentes áreas temáticas, entre las cuales, el trabajo de igualdad de género se ha enmarcado en este abanico de intervenciones, y de acuerdo con una Estrategia de Género aprobada por el período 2014-2018, y su nueva fase, para el período 2018-2021.

Entre las principales diferencias entre ambos enfoques de trabajo, se destacan el diseño de la estrategia, las entidades aliadas a nivel de país, y el modo de canalizar los apoyos efectivos. Los Estados, a través de las diferentes entidades ministeriales, asumen aquí mayor compromiso de ejecución presupuestaria, mientras que los esfuerzos se centran en el desarrollo de propuestas altamente sofisticadas que puedan ser adaptadas y trabajadas por los diferentes Ministerios para su implementación. Entre las diferentes iniciativas cabe mencionar los programas de desarrollo económico local, el sello de igualdad para el sector privado, y la economía del cuidado y trabajo decente.

En cuanto a las acciones para el empoderamiento de las mujeres el abordaje se realiza de manera diferenciada. Por ejemplo, en materia de diseño de intervenciones de prevención y protección frente a la violencia de género se trabaja integrando esta temática en los planes de desarrollo local con municipalidades, o el desarrollo de intervenciones estandarizadas para transferir al Estado, en las áreas que tradicionalmente se enmarcan en la órbita de trabajo de PNUD; ONU Mujeres diseña e implementa intervenciones tales como UNETE y Spotlight y en el caso de Guatemala ha ganado dos veces la realización de proyectos multiactor.

El fortalecimiento de capacidades se ha canalizado mediante el diseño e implementación de talleres con parlamentarios/as, ministros/as de gobierno, y líderes comunitarios/as como parte de una estrategia focalizada de asignación de recursos, y trabajo con personas clave a nivel de la toma de decisiones en el diseño e implementación de normas y políticas públicas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en los espacios nacionales. Por otra parte, se ha trabajado a nivel regional con los miembros del poder judicial, y se han organizado sesiones en materia de vinculación entre la agenda normativa y los ODS.

La provisión de asistencia técnica y transferencia de conocimientos y asesoramiento ha sido remarcado como un elemento clave en la retroalimentación del desarrollo de políticas y promoción de marcos normativos alineados con los marcos normativos internacionales; mientras que la generación de datos y estadísticas confiables en materia de igualdad de género procura responder técnicamente a la brecha en la generación de información confiable que sirva como sustento al diseño e implementación de políticas públicas basadas en evidencia y el uso de un lenguaje común que permita un análisis comparativo e

intercambio de experiencias entre diferentes países, tal es el caso del partenariado entre ONU Mujeres y CARICOM.

El valor agregado de ONU Mujeres se visibiliza también en su trabajo de monitoreo y seguimiento a nivel regional y nacional acerca de la implementación de los compromisos de los Estados, especialmente en relación a la Plataforma de Acción de Beijing (Beijing Appraisals), la CEDAW, UPR y Resolución 1325 y posteriores, en colaboración con la sociedad civil. Asimismo, la entidad juega un rol catalizador en la organización de las consultas regionales previas a las CSW promoviendo la elaboración de una declaración regional capaz de incidir en las *conclusiones convenidas* de las sesiones oficiales (ej. Declaración de Panamá 2017 y de Santo Domingo, 2018). A nivel regional se destaca la alianza con CEPAL y su colaboración en la organización y desarrollo de las Conferencias Regionales de la Mujer (2013 y 2016) y en la consolidación de los documentos de consenso (ej. Consenso de Montevideo 2016). A esto se debe añadir el apoyo a los Encuentros feministas (2014 y 2017) y a la elaboración de las herramientas de monitoreo Isoquito e Isomontevideo. Además, ONU Mujeres ha promovido y participado en la Plataforma Política de las Mujeres Afrodescendientes y su Observatorio, apoya la implementación de la Declaración de los Pueblos Indígenas, en colaboración con el Foro Permanente y participa en el Grupo Inter Agencial de Pueblos Indígenas. En este contexto se pueden mencionar el apoyo al VII Encuentro Continental de Mujeres Indígenas (2015) y a la V Reunión de Parlamentarias y Líderesas Afrodescendientes (2016).

#### **Hallazgo 5**

***El nivel de apropiación de la agenda 2030 a nivel país es débil y no existe total claridad respecto del rol de la agencia al interior de NNUU.***

El proceso de instalación de la agenda 2030 es reciente en la mayoría de los países de la región. Los diferentes actores no reconocen orientaciones precisas sobre el rol, el tipo de actuación, los recursos y lo que se espera como aporte de ONU Mujeres en relación a este tema.

Existen esfuerzos aislados y poco visibles todavía que se puedan identificar como estratégicos para avanzar en la agenda 2030 desde ONU Mujeres (como el centro de excelencia estadística de México por ejemplo, o los aportes desarrollados para la elaboración del indicador 5.1.1).

Aparece como una agenda impuesta, o cuyas decisiones sobre indicadores o sobre comités nacionales no se están informando de manera fluida al interior de NNUU. Se reconoce que los temas de género en los ODS son difíciles de abordar a nivel país de manera transversal y que todavía los debates están muy encapsulados y fragmentados y se encuentra resistencia.

La agenda 2030 se ve como una oportunidad desde los países porque se presume que por ahí van a pasar los recursos financieros en los próximos años. No se ve el rol de veeduría que pueden tener la agencia sobre los informes nacionales voluntarios, por ejemplo.

## **2. Eficacia**

#### **Hallazgo 6**

***La cadena lógica de resultados presenta inconsistencias entre sus diferentes niveles en gran parte debido a la complejidad de la temática que se aborda***

La labor normativa de ONU Mujeres en América Latina y el Caribe que constituye el objeto de la presente evaluación tiene una amplia definición: *“Apoyo para el desarrollo de normas y estándares en convenciones, declaraciones, marcos regulatorios, acuerdos, directrices, códigos de práctica y demás instrumentos para el establecimiento de normas, a nivel nacional regional y mundial. El trabajo normativo incluye también el apoyo para la implementación de esos instrumentos al nivel de las políticas, es decir, su integración en leyes, políticas y planes de desarrollo, así como su puesta en práctica a nivel de*

*programa*<sup>16</sup>. Por una parte, incluye un trabajo transversal para alcanzar aquellos objetivos estratégicos temáticos, como son los vinculados a garantizar los derechos de las mujeres a la participación en la toma de decisiones, a su autonomía económica o a una vida sin violencia, así como la participación de las mujeres en los procesos de paz y el resguardo de sus derechos en situaciones de conflicto. Por otra, constituye un objetivo estratégico en sí mismo, en tanto existe un conjunto de instrumentos internacionales cuya implementación y seguimiento implica un importante esfuerzo institucional, como es el caso de la participación en las sesiones anuales de la CSW, sus consultas previas y la puesta en práctica de las conclusiones acordadas, el seguimiento a la implementación de la CEDAW con todo el proceso que implica la elaboración de reportes o la implementación de sus recomendaciones; la aplicación de la resolución 1325 aprobada por el Consejo de Seguridad el año 2000, o las declaraciones que afectan a poblaciones específicas como las mujeres indígenas o afrodescendientes. De este modo, el trabajo normativo es tanto proceso como resultado, lo que dificulta establecer una cadena lógica que dé cuenta de ambos sentidos.

Del mismo modo, concurren en su desarrollo una multiplicidad y variedad de actores relevantes: a nivel de los países, deben involucrarse los tres poderes del Estado (ejecutivo, legislativo y judicial) en sus diferentes niveles (nacional y subnacional), a la vez que son claves los espacios intergubernamentales subregionales, regionales y globales, así como la sociedad civil que es el actor que ha dinamizado históricamente el avance de la agenda normativa.

En este marco, y tal como se señala en los Términos de Referencia que orientan esta evaluación<sup>17</sup>, la planificación y los resultados alcanzados que se están evaluando, sigue lo señalado en el efecto N°6 de los Planes Estratégicos de ONU Mujeres para los dos períodos, ajustado según la realidad de América Latina, que se describe a nivel regional como sigue:

**Tabla 3: Planificación Marco Normativo 2014-2017**

<b>Objetivo 6:</b> Se encuentra en vigencia un conjunto integral de normas, políticas y principios globales sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres que es dinámico, responde a problemáticas, oportunidades y desafíos nuevos y emergentes y ofrece una base sólida para la acción de los gobiernos y demás partes interesadas en todos los niveles.	
<b>Efecto directo</b>	<b>Indicadores</b>
6.1 El marco global normativo y de políticas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres ha sido reafirmado, reforzado e intensificado.	Número de documentos finales, conclusiones acordadas y resoluciones que reflejan recomendaciones hechas por defensores de la igualdad de género de la región de ALC.
<b>Productos</b>	<b>Indicadores</b>
6.1.1 Mayores capacidades de los defensores de la igualdad de género para evaluar el progreso en la Plataforma de Acción de Beijing y otros marcos globales y de políticas sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.	Número de análisis publicados o difundidos públicamente realizados por defensoras y defensores de la igualdad de género, incluidas mujeres de grupos tradicionalmente excluidos, sobre la implementación de compromisos normativos internacionales para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.  Meta: 5 Línea de base: 1 CSW57
6.1.2. Capacidades mejoradas de los defensores de la igualdad de género para influir en la CSW, Post 2015 y	Número de defensores/as de la igualdad de género, incluidas mujeres de grupos tradicionalmente excluidos,

<sup>16</sup> UNEG (2012) Manual del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas para las evaluaciones del trabajo normativo en el Sistema de las Naciones Unidas.

<sup>17</sup> Ver Anexo 1 (Términos de Referencia).

otros marcos de políticas globales y normativos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	que reciben apoyo para participar e influir en foros mundiales Objetivo: 500 Línea de base: 67 personas (CSW 2012)
<b>Efecto directo</b>	<b>Indicadores</b>
6.2. Marcos normativos y políticos regionales para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres fortalecidos.	Indicador 6.2 Número de marcos reforzados
<b>Productos</b>	<b>Indicadores</b>
6.2.1 Capacidades fortalecidas de los/as defensores/as de la igualdad de género para evaluar el progreso en la implementación de los consensos intergubernamentales regionales y otros marcos normativos regionales de políticas sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	Número de evaluaciones publicadas o difundidas públicamente preparadas por defensores de la igualdad de género, incluidas mujeres de grupos tradicionalmente excluidos sobre la implementación de compromisos normativos para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en ALC Objetivo: 20 evaluaciones. Línea de base: TBD a finales de 2013
6.2.2 Capacidades fortalecidas de defensores/as de la igualdad de género para influir en los consensos intergubernamentales regionales y otros marcos normativos regionales de políticas sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	Número de defensores de la igualdad de género, incluidas mujeres de grupos tradicionalmente excluidos, que reciben apoyo para participar e influir en los foros regionales

Para analizar la coherencia de este marco de resultados, es importante considerar la propia definición de niveles que entrega ONU Mujeres:

Tabla 4: Resultados esperados por nivel de planificación

Nivel de resultados	Tipo de cambios esperados	Nivel de aporte de ONU Mujeres
Metas del Plan Estratégico	<p>Cambios en el acceso de las mujeres a los recursos y servicios en relación con el empoderamiento económico, el liderazgo y la representación, las situaciones de conflicto, posconflicto y de emergencia humanitaria, y la eliminación de la violencia contra las mujeres.</p> <p>Cambios en la rendición de cuentas de las instituciones respecto de la igualdad de género, con énfasis en las instituciones que fijan los planes, presupuestos y datos nacionales, así como el sistema de la ONU e instituciones intergubernamentales de la ONU.</p>	Contribución posible
Efectos Directos del Plan Estratégico	Cambios en la presentación, consolidación e implementación de leyes y políticas; en la oferta de servicios y presupuestos; en la incidencia de las defensoras de la igualdad de género para incorporar sus prioridades en las políticas generales y reclamar rendiciones de cuentas; y en la voluntad política y la ampliación del conjunto de adherentes para avanzar en materia de igualdad de género	Contribución importante
Productos del Plan Estratégico	Cambios en la incidencia y el desarrollo de capacidades, en la generación de conocimientos y evidencias, incluyendo datos y estadísticas, y herramientas de comunicación y medios	Plena atribución
Insumos de ONU-Mujeres	Conocimientos técnicos expertos, recursos financieros, incidencia, creación de espacios de diálogo y alianzas, el aporte de la legitimidad del sistema de las Naciones Unidas a los esfuerzos para fomentar la igualdad de género.	Plena atribución

Fuente: ONU Mujeres (2013). Plan Estratégico 2014-2017, Anexo I. Marco de resultados

Tomando en cuenta las definiciones arriba señaladas, al analizar verticalmente la planificación del efecto 6, llama la atención que no se indican insumos y, por tanto, no es posible evaluar si el aporte propio de ONU Mujeres está acorde con los resultados que se espera alcanzar. Al mismo tiempo, resalta también que ambos efectos difieren principalmente en el ámbito geográfico que abarcan (global y regional), y los productos comprometidos están definidos de una manera muy amplia. De hecho, en el **Plan Estratégico 2018-2021**, la transversalidad de la labor normativa se hace aún más evidente y así el trabajo normativo corresponde al Resultado 1<sup>18</sup> el cual, en el marco de resultados de desarrollo, viene gráficamente representado como una línea bajo la cual se definen todos los otros outcomes<sup>19</sup>.

Además, la planificación anual de las oficinas y presencias programáticas en la región no considera necesariamente acciones vinculadas al efecto 6 en evaluación. En efecto, como se puede apreciar en la Tabla 5, 12 de las 15 entidades planificaron algunas acciones vinculadas al efecto 6, concentrándose las planificaciones a partir del año 2015.

<sup>18</sup> Resultado 1: "Se fortalecen y ejecutan un conjunto integral y dinámico de normas, políticas y estándares mundiales sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas". Plan Estratégico 2018-2021, pag. 14.

<sup>19</sup> UN Women Strategic Plan 2018 -2021 Integrated Results and Resources Framework. Annex I, pag. 4.

**Tabla 5: Acciones planificadas en efecto 6 según países**

Efecto	Producto	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Barbados</b>		-	-	-	-	X	-	-
6.1 Las normativas globales y los marcos de políticas responden a las necesidades y prioridades estratégicas de las mujeres y las niñas en ALC.	6.1.1 Fortalecida la capacidad de los estados miembros de CARICOM para informar y monitorear la implementación de la CEDAW.					X		
6.2 Liderazgo caribeño forma parte del desarrollo global y los enfoques de igualdad	6.2.1 Mejor acceso de los líderes caribeños a los debates intergubernamentales globales relacionados con la inclusión social y la igualdad de género					X		
	6.2.2 Fortalecidas las capacidades de los defensores de la igualdad de género para las prioridades del Caribe en el Post 2015, SIDS y Beijing +20.					X		
<b>Bolivia</b>		X	-	-	-	X	X	X
6.1 Los marcos normativos y de políticas globales responden a las necesidades y prioridades estratégicas de las mujeres y las niñas en ALC.	6.1.1 Conocimiento e investigación generados para evaluar el progreso y / o apoyar la implementación de recomendaciones / resultados en CEDAW, la Plataforma de Acción de Beijing y los ODS, con un enfoque especial en los ODS5 y el principio de "no dejar a nadie atrás".	X						
	6.1.1 Revisiones participativas orientadas a la acción sobre los avances de Beijing a nivel nacional y departamental.					X		
	6.1.1 Observaciones finales y recomendaciones de CEDAW 2015 al Estado Plurinacional de Bolivia son difundidas e incorporadas en los planes de acción por todas las partes interesadas relevantes.							X
	6.1.2 Capacidades y conocimientos fortalecidos de las organizaciones y líderes de la sociedad civil, con énfasis en los indígenas, para exigir y monitorear la implementación del marco normativo a favor de sus derechos.	X						
<b>Brasil</b>		-	-	-	-	X	X	-
6.1 Los marcos normativos y de políticas globales responden a las necesidades y prioridades estratégicas de las mujeres y las niñas en ALC.	6.1.1 Fortalecimiento de las capacidades la Secretaría Nacional de Políticas para las Mujeres y de los defensores de la igualdad de género para influir en Cairo + 20, Beijing + 20, Durban + 15, Agenda Post-2015 y Sesiones Anuales de CSW.					X		

Efecto	Producto	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	6.1.1 Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Mujeres, Igualdad Racial y Derechos Humanos y defensores de la igualdad de género para influir en Cairo + 20, Beijing + 20, Durban + 15, Agenda Post-2015 y Sesiones Anuales de CSW.						X	
<b>Chile</b>		-	-	-	-	-	-	-
<b>Colombia</b>		-	-	-	-	X	X	-
6.1 Marco normativo global y de políticas para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en Colombia, fortalecidos e implementados.	6.1.1 Capacidades de los defensores de la igualdad de género fortalecidas para influir en Cairo + 20, Beijing + 20, Agenda Post-2015 y Sesiones Anuales de CSW.					X		
<b>República Dominicana</b>		-	-	-	-	-	X	X
6.1 Políticas sectoriales globales y los marcos normativos reflejan la igualdad de género y las perspectivas de empoderamiento de las mujeres.	6.1.1 Capacidades de diferentes partes interesadas fortalecidas para evaluar el progreso en la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing y otros marcos normativos y políticos globales para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.						X	
<b>Ecuador</b>		-	-	-	-	X	X	X
6.1 Las normas y políticas en el Ecuador están progresivamente alineadas con los estándares internacionales de los derechos de las mujeres.	6.1.1 La Oficina Nacional de Planificación, los Ministerios de Coordinación, el Sistema Judicial y el Consejo de Igualdad de Género tienen los conocimientos, capacidades y herramientas para monitorear el cumplimiento de las normas, políticas y mecanismos para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, priorizando las recomendaciones de la CEDAW.					X		
	6.1.1 Conocimientos, capacidades y herramientas mejoradas para monitorear la implementación de las recomendaciones de la CEDAW							X
	6.1.2 Conocimiento y capacidades de los defensores de la igualdad de género fortalecidos para influir en CSW, Beijing + 20, Agenda Post 2015, informe CEDAW e implementación nacional de recomendaciones.					X		
<b>El Salvador</b>		-	-	-	-	-	X	X
6.1 El gobierno implementa compromisos y evalúa la implementación de CEDAW, Plataforma de Beijing, UPR, Resolución 1325 y ODS.	6.1.1 Capacidades del gobierno nacional y la sociedad civil fortalecidas para monitorear el cumplimiento de los compromisos y recomendaciones internacionales						X	

Efecto	Producto	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	6.1.1 Capacidades fortalecidas del gobierno nacional (ISDEMU; Ministerio de Defensa, Finanzas, Sector de Justicia) y la sociedad civil (UDEMAs, CLADEM, ORMUSAs, LAS DIGNAS, etc.) para monitorear el cumplimiento de los compromisos y recomendaciones internacionales sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.							X
	6.1.2 Fortalecimiento de las capacidades de las entidades de planificación y presupuesto para alinear los presupuestos, planes y políticas con los compromisos internacionales.						X	
	6.1.2 Fortalecimiento de las capacidades de las entidades de planificación y presupuestación para alinear los presupuestos, planes y políticas con los compromisos internacionales, para garantizar las dimensiones de igualdad de género de la agenda 2030.							X
<b>Guatemala</b>		-	-	-	-	X	X	X
6.1 Marco normativo y político mundial para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres implementado por el Estado de Guatemala	6.1.1 Capacidades de los gobiernos y las partes interesadas fortalecidas para hacer un seguimiento sistemático de la agenda de los derechos de las mujeres.					X		
	6.1.2 Fortalecimiento de los vínculos y la sinergia entre los marcos normativos y de políticas mundiales y las políticas y estrategias nacionales para las mujeres.					X		
<b>Haiti</b>		-	-	-	-	X	-	-
6.1 Haití cumple con los compromisos internacionales sobre igualdad de género y derechos de las mujeres y participa en procesos normativos internacionales.	6.1.1 Fortalecimiento de las capacidades del gobierno haitiano y las partes interesadas para implementar las recomendaciones del comité de la CEDAW, cumplir con, e influir en los marcos normativos mundiales y regionales.					X		
	6.1.2 Capacidades del Ministerio para las Condiciones y Derechos de las Mujeres fortalecidas para implementar su plan de acción y realizar su misión.					X		
<b>Honduras</b>		-	-	-	-	-	X	-
6.1 Honduras mejora su capacidad de reportar sobre obligaciones internacionales.	6.1.1 Participación del gobierno hondureño en plataformas / mecanismos internacionales incrementada para informar sobre el progreso en la implementación de los compromisos de igualdad de género y derechos de las mujeres.						X	

Efecto	Producto	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>México</b>		-	-	-	-	-	-	-
<b>Paraguay</b>		-	-	-	-	X	X	X
6.1 El marco jurídico y normativo internacional para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres ha sido reforzado y aplicado.	6.1.1 La Coordinación del Sistema de las Naciones Unidas fortaleció y promovió la inclusión de los estándares internacionales de derechos humanos de las mujeres en las agendas institucionales de diferentes partes interesadas.					X		
	1.2 Los procesos intergubernamentales para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mejorado la visibilidad pública y la calidad de los informes nacionales.					X		
	6.1.2 Los gobiernos, la sociedad civil y otras partes interesadas mejoraron el diálogo y la participación en los procesos intergubernamentales, incluido el uso de la planificación basada en la evidencia y los reportes.							X
6.1 Alineamiento con el marco normativo y político mundial para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres fortalecido en Paraguay.	6.1.1 Gobiernos, sociedad civil y otros socios relevantes acordaron y elaboraron conocimiento para alinear la legislación nacional con el marco normativo de género (Democracia Paritaria y Violencia Basada en Género)							X
	6.1.2 La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se incluye en el marco de implementación nacional de los ODS.							X
<b>Perú</b>		-	-	-	-	-	-	-
<b>Uruguay</b>		-	-	-	-	-	X	-
6.1 Los marcos normativos y de políticas globales responden a las necesidades y prioridades estratégicas de las mujeres y las niñas en ALC.	6.1.1 Mejorar la capacidad de los defensores de la igualdad de género para evaluar los avances y / o apoyar la implementación de las recomendaciones de la CEDAW, la Plataforma de Acción de Beijing, ODS y otros marcos globales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres						X	
	6.1.2 El país tiene presencia en reuniones globales y regionales para influir en las propuestas de agenda relacionadas con los derechos de las mujeres.						X	

Por otra parte, no se indican explícitamente los supuestos que están a la base de la planificación y que son relevantes a la hora de evaluar si la estrategia definida para obtener los efectos esperados es viable y efectiva. De acuerdo a las prioridades señaladas para la planificación de este objetivo, es posible plantear algunos supuestos que sustentan la acción de ONU Mujeres en esta área:

- El marco normativo de derechos acordado y comprometido en instancias globales propias de Naciones Unidas, tiene una influencia transformadora relevante para los países que adhieren a él.
- La región ha logrado varias reformas institucionales recientes que promueven la igualdad de género. Sin embargo, persisten desafíos para su implementación relacionados con la falta de financiamiento, las normas culturales discriminatorias dentro de las instituciones relacionadas, la falta de voluntad política, e insuficientes marcos nacionales de monitoreo y evaluación para garantizar la rendición de cuentas.
- La implementación de los marcos normativos y acuerdos políticos existentes requiere el fortalecimiento, autonomía y legitimidad de los mecanismos nacionales de la mujer puesto que ellos constituyen el principal actor que moviliza la agenda normativa de la igualdad de género.
- El resto de las instituciones del Estado y gobierno están comprometidas con el avance en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres. Si por una parte los mecanismos nacionales de la mujer tienen un papel rector, la responsabilidad es compartida. De hecho, hay países como Bolivia donde a pesar de la debilidad institucional del ente rector (Viceministerio de Igualdad de Oportunidades) se han logrado grandes avances normativos y legales, mientras que hay países como Nicaragua donde a pesar de existir un Ministerio de la Mujer, no tiene influencia.
- El fortalecimiento de la sociedad civil como defensores/as de derechos y sus mecanismos de rendición de cuentas a nivel mundial, regional, subregional y nacional promoverá avances significativos en los marcos normativos y su implementación.
- Las actitudes y normas culturales relacionadas con los roles y estereotipos tradicionales de género son persistentes y desafían los derechos de las mujeres. Y las desigualdades entre los géneros se cruzan con otras formas de desigualdad y discriminación social en la región.
- La implementación de la Agenda 2030 constituye una oportunidad y una ruta para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- El liderazgo y las capacidades de ONU Mujeres incidirán positivamente para avanzar en una nueva generación de marcos legales y políticas para la región y para la implementación de los marcos existentes

Algunos de estos supuestos están siendo desafiados en la coyuntura actual, con la preeminencia y capacidad de influencia que han ido adquiriendo los grupos y sectores antiderechos en los últimos años entre los actores que toman decisiones (gobiernos, parlamentos), de manera que es posible que las autoridades desconozcan y no apliquen los compromisos que el país ha contraído. Incluso es posible en algunos casos que mantener la legislación actual sea un resultado a alcanzar en la medida que el cambio puede constituir un retroceso y no un avance. Del mismo modo, si bien las organizaciones de la sociedad civil siguen siendo un actor clave, en muchos países se ha debilitado su presencia y capacidad de ejercer control social. Entre las principales causas está la fragmentación a lo interno de las organizaciones feministas y de mujeres, a menudo divididas entre las que trabajan con el gobierno de turno y las que no, los riesgos de co-optación por parte del gobierno para rédito político o clientelar y la persecución política y judicial en algunos contextos.

Desde otro punto de vista, hay países que muestran que pueden llevar adelante una amplia agenda de transformación normativa con un mecanismo de la mujer con una presencia institucional débil y con escasa participación de las mujeres en el Parlamento, como es el caso de Uruguay.

De esta forma, en términos generales y de cara a un nuevo período de planificación, es necesario rediscutir explícitamente los supuestos implícitos dado que la agenda normativa vinculada a la igualdad de género ha pasado a tener un espacio central en el debate político, el cual se caracteriza actualmente en la región por estar muy polarizado. En este sentido, la imparcialidad como valor agregado que pueden tener las agencias del SNU y ONU Mujeres en particular puede ponerse en entredicho, si se mal entiende, dado que es evidente que el mandato de Naciones Unidas en general y de ONU Mujeres en particular es a favor de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

### **Hallazgo 7**

***A nivel de productos, existe una agregación de resultados y los indicadores identificados no permiten medir adecuadamente el desempeño del rol normativo en su nivel agregado ni a nivel país***

Tal como se señala en los Términos de Referencia, las áreas de intervención principales que ofrece ONU Mujeres en el ámbito normativo en la región son los siguientes:

- Apoyar la implementación de la **Agenda 2030 y los ODS sensibles al género** incluyendo consultas temáticas y otros procesos de diálogo.
- Apoyar los procesos regulares de presentación de informes relacionados con el cumplimiento de las normas globales, como la **Convención de la CEDAW<sup>20</sup>**, y la aplicación de las recomendaciones emitidas a los Estados a través de sus oficinas regionales y de país.
- Convocar regularmente **consultas intergubernamentales regionales** antes de la reunión anual de la CSW<sup>21</sup> para promover el consenso regional sobre temas prioritarios para influir en el proceso global.
- Apoyar las **Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe**, el principal mecanismo intergubernamental de la región para la igualdad de género, y la implementación de sus acuerdos regionales<sup>22</sup>.
- Fortalecimiento de los **mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres** y la arquitectura regional / subregional de género para aumentar su capacidad en la formulación y monitoreo de políticas públicas.
- Apoyar a la **sociedad civil en su rol de monitoreo y vigilancia** de los procesos normativos intergubernamentales regionales y globales.
- Apoyar el trabajo desarrollado por las **mujeres afrodescendientes e indígenas** en el seguimiento de la aplicación de los compromisos contraídos por los Estados para garantizar sus derechos.
- Promover la integración de las normas y estándares de Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en los **programas de trabajo de las agencias de las Naciones Unidas**.

En este marco, los productos que se derivan de estas áreas de intervención son múltiples y no hay señales de cómo se establecen las prioridades, ni tampoco de las sinergias que se producen entre ellas, particularmente en el trabajo de los equipos nacionales donde varias de estas áreas de intervención consideran a los mismos actores, así como se pueden enriquecer entre sí. Así planteado, existe el riesgo de que algunos equipos puedan dispersarse al no proponerse prioridades que estructuren los procesos de aplicación y seguimiento de los instrumentos normativos internacionales y otros concentrarse solo en algunos en desmedro del resto. En este sentido, se advierten limitaciones en la aplicación de un enfoque de gestión basada en resultados que permita tanto tener coherencia en las acciones como fortalecer la capacidad de rendición de cuentas<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer por sus siglas en inglés.

<sup>21</sup> Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer por sus siglas en inglés.

<sup>22</sup> La Estrategia de Montevideo (2016), el Consenso de Santo Domingo (2013), el Consenso de Brasilia (2010) y el Consenso de Quito (2007).

<sup>23</sup> La gestión basada en los resultados en el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo Análisis de los progresos y eficacia de las políticas, Naciones Unidas, Ginebra 2017.

Del mismo modo, desde una mirada horizontal, los indicadores seleccionados para los productos miden principalmente el número de participantes en diversas instancias o de instrumentos discutidos, mientras el efecto esperado es básicamente cualitativo. En momentos de tanta discusión sobre el sentido de los derechos, sería importante considerar también indicadores de tipo cualitativo que refieran al avance en derechos y no sólo al acceso a participar en instancias de discusión.

### **Hallazgo 8**

***En los últimos años, se produce un importante avance legislativo en favor de la igualdad de género en la región, en el cual los diferentes actores identifican una importante contribución de ONU Mujeres***

En tres de los seis efectos que forman parte del Plan Estratégico 2014-2017<sup>24</sup>, se observa la aprobación de normas y legislación recomendada por diversos instrumentos internacionales en varios países de América Latina y El Caribe. Si bien no es posible atribuir dicho avance legislativo solamente a la acción desarrollada por los distintos equipos ONU Mujeres a nivel regional y nacional, existen aportes que son reconocidos como una contribución relevante de la agencia para avanzar en esta dirección.

De este modo, es posible distinguir las prioridades temáticas planteadas por la Oficina Regional, el desarrollo de ciertos productos y la adopción de nuevas normas por parte de los Estados, tal como se puede apreciar en la siguiente tabla:

---

<sup>24</sup> El análisis de resultados se realizó para el período comprendido entre 2014 y 2017 ya que no se dispuso de fuentes de información completas (AWP, Reportes Anuales) para el período anterior, 2011-2013.

**Tabla 6: Principales acciones realizadas por Oficina Regional de ONU Mujeres para promoción de nuevas normas**

Año	Autonomía en la toma de decisiones	Autonomía Económica	Autonomía Física
2014	<p>Parlatino: desarrollo de Encuentro Parlamentario: Mujeres, Democracia Paritaria, Declaración sobre Democracia paritaria; Guía Regional para el empoderamiento político, elaborada por UN Women. Ley marco sobre Democracia Paritaria por el PARLATINO.</p> <p>PARLACEN: Reunión Regional de Mujeres Políticas; Declaración de Guatemala “Igualdad de Género, un derecho humano”.</p> <p>Proyecto de desarrollo de capacidades realizado por el Bloque de Parlamentarias de PARLACEN</p>	<p>Parlatino: Legislación marco en materia de derechos laborales y empoderamiento económico, ley modelo para aplicación nacional</p>	<p>Protocolo Modelo Latinoamericano para la investigación de asesinatos por razones de género feminicidio / feminicidio</p> <p>Apoyo a encuentro Feminista</p>
2015	<p>PARLATINO: aprobación Ley Marco sobre la Democracia de la Paridad.</p> <p>La ley regional sirve de guía y referencia para reformas políticas e institucionales de los parlamentos nacionales.</p> <p>Cinco países han aprobado leyes de paridad para los procesos electorales (Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador y México).</p> <p>Seapoya la consulta global que tuvo lugar en Perú en 2015 sobre monitoreo para el seguimiento y accountability de la Agenda 2030</p> <p>VII Encuentro Continental de mujeres Indígenas (Guatemala)</p>	<p>Apoyo a procesos nacionales de adopción y aplicación de la Convención sobre Trabajo doméstico. República Dominicana, Panamá y Chile ratificaron la Convención.</p>	<p>Capacitación sobre la implementación de los indicadores MESECVI (Convención de Belem do Para)</p> <p>Apoyo a la Corte de Justicia de América Central para abordar la violencia contra las mujeres y las niñas.</p>
2016	<p>Co-organización de la conferencia internacional sobre democracia paritaria en Bolivia (6-7 de abril de 2016)</p> <p>Cinco países (Paraguay, Uruguay, Honduras, Argentina, Colombia) han redactado leyes basadas en el concepto de democracia paritaria.</p> <p>- La “Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional sobre Género en el marco del</p>	<p>Promoción de la ratificación de la OIT 189 y su aplicación a través de iniciativas legales y de formulación de políticas, Elaboración de nota conceptual y la recaudación de fondos.</p>	<p>Apoyo a la redacción de un protocolo modelo para la investigación de amenazas contra defensores de derechos humanos, la producción de mensajes interinstitucionales para erradicar la VCM y la documentación de buenas prácticas en educación y prevención de la violencia, entre otros.</p>

Año	Autonomía en la toma de decisiones	Autonomía Económica	Autonomía Física
	<p>Desarrollo Sostenible”, apoyada por ONU Mujeres, adopta el concepto de democracia paritaria como uno de sus pilares para alcanzar la igualdad de género en LAC.</p> <p>- Más de 70 líderes políticos han expresado un compromiso público con la democracia paritaria</p> <p>V Encuentro de Parlamentarios, Parlamentarias y Líderes Políticos Afrodescendientes de Las Américas y El Caribe,</p>	<p>13 de los 23 países ratificaron el Convenio 189 de la OIT en América Latina y el Caribe.</p>	<p>Estudio regional de la legislación de los 16 países que penaliza el feminicidio y elaboración de legislación modelo para uso de los países.</p> <p>4 eventos de alto nivel para presentación de buenas prácticas de América Latina en la implementación del Protocolo latinoamericano para la investigación del feminicidio.</p>
<p><b>2017</b></p>	<p>Declaración de Panamá 2017</p> <p>Organización de Eventos Paralelos sobre democracia paritaria en la CSW61.</p> <p>Participación en foros nacionales y locales en México y Honduras para promover la democracia paritaria.</p>	<p>Publicación del Informe sobre el progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformando las economías en la realización de derechos. Lanzado a nivel mundial durante la CSW61 y a nivel nacional durante 2017 en 4 países (Chile, República Dominicana, Ecuador y Uruguay).</p> <p>Hoja de ruta para promover el acceso de las mujeres a la tierra en América Central con FAO como co-líder y con la participación del PNUD, el PMA y la OIM.</p> <p>Análisis regional de las recomendaciones de la CEDAW con respecto a las mujeres rurales en preparación para el CSW62.</p> <p>Apoyo a diálogos sobre políticas y producción de trabajo analítico para reducir el trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres beneficiarias de asistencia pública (por ejemplo, Colombia, Santa Lucía); incidencia política para posicionar el tema de la economía del cuidado en la agenda</p>	<p>Elaboración de legislación modelo, validada por el Comité de Expertos del MESECVI</p> <p>Argentina, Ecuador y Uruguay fortalecieron sus marcos regulatorios para terminar con la violencia contra las mujeres al aprobar leyes y un plan de acción nacional.</p> <p>En Brasil, se adoptaron protocolos completos para investigar los feminicidios en Pernambuco (por un Grupo de Trabajo Interinstitucional) y en Distrito Federal (por la Policía de Investigación).</p> <p>En Honduras, ONU Mujeres apoyó a la Comisión de Género del Congreso Nacional y a las organizaciones feministas y de mujeres en la aprobación de un delito penal de femicidio en el Nuevo Código Penal. El Código Penal aún no está aprobado.</p> <p>En Ecuador, UNWomen apoyó al Parlamento, al Ministerio de Justicia y a la sociedad civil en la generación de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres.</p> <p>Apoyo a encuentro Feminista</p>

Año	Autonomía en la toma de decisiones	Autonomía Económica	Autonomía Física
		nacional y ayudar con la legislación sensible al género (por ejemplo, Colombia, Ecuador, México, Paraguay);	

Fuente: Revisión de informes de países de ONU Mujeres (años respectivos)

### **Hallazgo 9**

#### ***El trabajo normativo enfocado hacia la elaboración y entrega de productos estratégicos que puedan ser aplicados por los países se demuestra particularmente eficaz.***

Tal como se pudo observar en la tabla anterior, la Oficina Regional para las Américas de ONU Mujeres ha llevado diversas iniciativas para promover avances en la igualdad de género para cada uno de los efectos. Entre ellas, la elaboración -a partir de estudios sobre la situación en los países, análisis de buenas prácticas y diálogos con actores estatales y de la sociedad civil involucrados- de leyes modelos que sirven de referencia para las discusiones nacionales, han sido valoradas como una contribución relevante. En efecto, dicho producto permite alimentar el debate a partir del conocimiento acumulado y ayuda a consensuar conceptos y enfoques, como en el caso de los femicidios, o la ley marco de democracia paritaria. La acción de referencia que lleva adelante la Oficina Regional, se complementa con las iniciativas de los equipos nacionales que, a través del apoyo en asesoría técnica (con la contratación de consultorías) u organización de espacios de diálogo y difusión, permiten ajustar dichas leyes modelos a las realidades locales.

Junto con ello, también es efectivo el trabajo asociado con otras agencias del Sistema de las Naciones Unidas para promover la adopción de marcos normativos, como es el caso de la ratificación del Convenio 189 de la OIT que establece una serie de principios y derechos básicos con el objetivo de lograr que el trabajo decente sea una realidad para las y los trabajadores domésticos y donde 13 de los 23 países de América Latina y el Caribe ya lo han ratificado.

De este modo, el involucramiento de ONU Mujeres en otras iniciativas que impulsan acuerdos de agenda y que promueven un marco normativo en favor de la igualdad de género, resulta en un mayor avance aunque el papel protagónico de la institución se diluya. Es el caso del apoyo de los equipos a las Conferencias Regionales de la Mujer que convoca CEPAL y en las cuales se produce un amplio intercambio de conocimientos, prácticas, debates con la sociedad civil y compromisos para llevar adelante una agenda regional que consolide avances y enfrente los desafíos pendientes.

### **Hallazgo 10**

#### ***La aplicación de los instrumentos internacionales no es uniforme entre los países, así como tampoco la valoración de su influencia en el marco normativo.***

La mayor parte de los países de América Latina y el Caribe participan en las consultas regionales que organiza ONU Mujeres como preparación de la sesión anual de la CSW. Estas consultas regionales son muy valoradas en tanto instancias que permiten fortalecer los vínculos entre las ministras y autoridades de los Mecanismos de Adelanto de la Mujer, discutir sobre la situación de las mujeres en diversas dimensiones según la temática de que se trate, debatir con la sociedad civil respecto de avances y asuntos pendientes y tomar acuerdos en forma consensuada respecto de aquellos puntos con que América Latina quiere incidir en la agenda global. Es así como se han identificado algunas experiencias que dan cuenta de la incidencia de la región en los documentos finales, especialmente en las conclusiones convenidas que son fruto de cada sesión: en la consulta previa de la CSW 57 se acordó llevar adelante una estrategia de incidencia que significó que las conclusiones convenidas incorporaran el femicidio como concepto; en la CSW 60, la posición conjunta de la región promovida por ONU Mujeres logró incorporar la reflexión sobre la situación de las mujeres indígenas en la agenda de la CSW; la declaración final de la consulta previa realizada en Santo Domingo en febrero de 2018 incluyó un párrafo que hace alusión a la existencia de los grupos antiderechos y de los movimientos conservadores que son un riesgo para el avance de los derechos de las mujeres, constituyendo la primera vez que un documento oficial hace referencia a esta situación.

De esta manera, el trabajo en torno a la CSW en la región tiene un aporte de fortalecer los vínculos entre los MAM y de ellos con la sociedad civil como un aporte al fortalecimiento de sus capacidades, así como poner una voz progresista en el debate global; Sin embargo, no se recogió evidencia entre los actores públicos y de la sociedad civil que las conclusiones acordadas fueran un instrumento orientador para el trabajo normativo nacional. Del mismo modo, parece ser más relevante para los equipos regionales y globales que para los nacionales.

En relación a la CEDAW, la situación es diferente, en tanto la mayoría de los países realiza esfuerzos significativos y multisectoriales para, al menos, entregar un informe de calidad al Comité. ONU Mujeres ha apoyado a los siguientes países en el proceso de elaboración de informes:

- ✓ Subregión México y América Central y Caribe Hispano: Costa Rica (2017), Cuba (2013), El Salvador (2017), Guatemala (2017), Honduras (2016), México (2018), Nicaragua (2007), Panamá (2010) y República Dominicana (2013). Los países que a la fecha no han entregado su reporte oficial en los tiempos preestablecidos por el Comité son los siguientes: Cuba, República Dominicana, Nicaragua, Panamá.
- ✓ América del Sur: Argentina (2016), Bolivia (2015), Brasil (2012), Colombia (2013)<sup>25</sup>, Chile (2018) Ecuador (2015), Paraguay (2017), Perú (2014), Uruguay (2016), Venezuela (2014). Brasil es el único país que no ha entregado el reporte oficial en los tiempos indicados por el Comité.
- ✓ Caribe francés, inglés y holandés: Antigua y Barbuda (97)<sup>26</sup>, Bahamas (2018), Barbados (2017), Belice (2007), Dominica (2009), Grenada (2012) Guyana (2012)<sup>27</sup>, Haití (2016) Jamaica (2012), Saint Kitts y Nevis (2002), Santa Lucía (2006), San Vicente y las Granadinas (2015), Suriname (2018) y Trinidad y Tobago (2016). Los países que a la fecha no han entregado su reporte oficial en los tiempos indicados son: Belice, Dominica, Grenada, Jamaica, Saint Kitts and Navis, Saint Lucia.

Los apoyos entregados por ONU Mujeres en las diferentes dimensiones de la elaboración de informes por país se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 7: Apoyo de ONU Mujeres para preparación de informes al Comité CO-CEDAW por país**

País	Apoyo de ONU Mujeres para preparación de informes al Comité CO-CEDAW		
	Estado	UNCT	Sociedad civil
Argentina (2016)			X
Bolivia (2015)	X	X	
Colombia (2018)	X	X	X
Brasil (2012)			
Chile (2018)		X	
Costa Rica (2017)		X	
Dominicana República (2013)			
Ecuador (2015)	X	X	X
El Salvador (2017)	X	X	X
Guatemala (2017)	X	X	X
Haiti (2016)	X	X	
Honduras (2016)		X	
México (2018)	X	X	
Panamá (2010)	X	x	x
Perú (2014)	X	X	
Paraguay (2017)	X		
Uruguay (2016)	X	X	X
Venezuela	X		
<b>MCO Caribe Inglés</b>			
Barbados	X		
St. Vincent and the Granadines	X		
Trinidad y Tobago	X		
Antigua and Barbuda	X		
Suriname	X		

<sup>25</sup> Presentó el nuevo informe en 2018 y tendrá diálogo constructivo con el Comité en febrero 2019.

<sup>26</sup> Presentó informe en 2018 y tendrá diálogo constructivo con el Comité en febrero 2019.

<sup>27</sup> Presentó el informe en 2018 y tendrá diálogo constructivo con el Comité en Julio 2019.

El desempeño de ONU Mujeres en su cooperación para el desarrollo de los informes y su presentación frente al Comité, ha sido muy bien valorado por el conjunto de actores. En este aspecto, hay un conjunto de buenas prácticas referidas tanto a apoyos para levantar y consolidar la información, como para entender cómo funciona el proceso y apropiárselo a través del acompañamiento de expertas. En términos generales, la CEDAW es conocida y constituye una referencia para avanzar en políticas públicas de igualdad de género; es común que sea citada como fundamento de Planes de Igualdad de Oportunidades o Estrategias Nacionales.

Asimismo, la relación que se establece en la mayoría de los informes anuales entre los avances normativos y las recomendaciones de la CEDAW al país, da cuenta de que, por lo general, las oficinas de ONU Mujeres tratan de incorporar las recomendaciones en su planificación y trabajan para impulsar su aplicación, en las áreas prioritarias. En Bolivia, por ejemplo, se han realizado acciones de difusión de las recomendaciones del Comité emitidas en 2015 y se han facilitado procesos de elaboración de acciones para su implementación. En Ecuador también se logró, a través de la creación de un mecanismo de seguimiento e implementación de las recomendaciones, avanzar en el monitoreo y aplicación de las mismas, a través del apoyo al Estado para la presentación de un informe intermedio en 2017. En el caso de México, entre otras actividades, se implementó el proyecto "Institucionalización e incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos públicos en México", lo que ha contemplado también el desarrollo de acciones de evaluación del cumplimiento de la CEDAW por parte del Estado. Asimismo, ONU Mujeres México se comprometió con organizaciones de la sociedad civil y brindó apoyo técnico al Instituto Nacional de las Mujeres para integrar las observaciones finales del Comité en el programa nacional de igualdad de género. (Para más ejemplos, véase el Anexo IV al Estudio de caso CEDAW).

En lo que refiere a la Resolución 1325, el trabajo se ha focalizado en algunos de los países donde los conflictos y las amenazas a la seguridad de las mujeres son mayores, aunque por diversas razones: Guatemala, Honduras, El Salvador y Colombia.

En el período analizado, los resultados más significativos alcanzados en la región se produjeron en Colombia. La oficina regional proporcionó soporte técnico para la Oficina de País colombiana en sus alianzas con las organizaciones de mujeres en los procesos de paz. Colombia fue un ejemplo donde las mujeres tuvieron voz en los procesos de negociación y posconflicto y donde ONU Mujeres jugó un rol muy relevante para que ello pudiera suceder. La Oficina Regional también ha apoyado a otros países con la realización del estudio "La seguridad de las mujeres y las niñas en la crisis del triángulo norte" (Honduras, Guatemala y El Salvador), debido a que la situación de las mujeres y las niñas en estos países, es especialmente preocupante y demanda una respuesta por parte de los gobiernos de la región. A partir de este levantamiento de información, se siguió avanzando en el establecimiento de una "estrategia conjunta para proteger a mujeres y niñas inmigrantes de violencia sexual y de género en el Triángulo Norte". Además de ONU Mujeres, esta iniciativa involucró a UNFPA y a la Corte Centroamericana de Justicia.

Vale la pena destacar también el involucramiento activo de ONU Mujeres en Guatemala en el juicio por el caso de esclavitud sexual, perpetrado en la base militar de Sepur Zarco contra 15 mujeres q'eqchi durante el conflicto armado, y que fue el primero en la historia mundial en llegar a los tribunales nacionales. El caso ha marcado un avance histórico para la jurisprudencia internacional de género. Con este ambiente favorable, ONU Mujeres ha realizado importantes contribuciones en Guatemala para el acceso a la justicia (AAJ) de las mujeres víctimas de la violencia, siendo la principal de ellas la creación e implementación de la Mesa Interinstitucional de Mujeres, Paz y Seguridad (MIMPAZ), cuyo objetivo es la coordinación y facilitación de la aplicación de las resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas que componen la agenda Mujeres, Paz y Seguridad.

De esta forma, y aunque los instrumentos son de diversa naturaleza así como el mandato de ONU Mujeres también es diferente en cada caso, su efecto en los marcos normativos de los países y en las vidas de las mujeres es más o menos intenso dependiendo de lo personalizado y exigente que sea. Así, la revisión periódica de la CEDAW, con un examen propio para cada país, tiene una influencia más clara y directa que la CSW, tanto respecto de la participación en la sesión como de la implementación de las recomendaciones y conclusiones convenidas por su carácter vinculante. En el caso de la Resolución 1325 ha sido una herramienta muy eficaz en términos de apoyar la intervención en casos graves de vulneración de derechos y de visibilizar la situación de mujeres y niñas en los conflictos, pero ha sido menos eficaz en la creación de una normativa o de Planes de Acción, que regulen e impulsen el desarrollo de políticas públicas específicas.

### Hallazgo 11

**Desde el punto de vista de los distintos actores consultados, la labor de ONU Mujeres en la promoción e instalación de un marco normativo en favor de los derechos de las mujeres ha sido altamente efectiva**

Tal como se puede observar en los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, la efectividad del trabajo de ONU Mujeres es reconocido tanto entre las personas que laboran en la institución como entre aquellos que se desempeñan en funciones de gobierno.

En el primer caso, entre las 8 áreas consideradas, la mayoría de respuestas MUY EFECTIVA se sitúan en el apoyo a los procesos CEDAW y fortalecimiento de MNM y apoyo a la sociedad civil. En los otros casos la mayoría elige la valoración ALGO EFECTIVA.

Las áreas que contabilizan el mayor número de respuestas “SIN CONOCIMIENTO” son las relativas al apoyo a mujeres indígenas y afrodescendientes e implementación de la declaración 1325, la cual contabiliza también el mayor número de respuestas “NADA EFECTIVO”.

**Tabla 8: Efectividad de acción de ONU Mujeres en distintas dimensiones. Funcionarios ONU Mujeres**

Área de trabajo normativo	Muy efectiva		Algo efectiva		Nada efectiva		Sin conocimiento		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Apoyar la implementación de la Agenda 2030 y los ODS sensibles al género incluyendo consultas temáticas y otros procesos de diálogo.	4	33,3%	7	58,3%	0	0,0%	1	8,3%	12	100%
2. Apoyar los procesos regulares de presentación de informes relacionados con el cumplimiento de las normas globales, como la Convención de la CEDAW, y la aplicación de las recomendaciones emitidas a los Estados a través de sus oficinas regionales y de país.	9	75,0%	2	16,7%	0	0,0%	1	8,3%	12	100%
3. Convocar regularmente consultas intergubernamentales regionales antes de la reunión anual de la CSW para promover el consenso regional sobre temas prioritarios para influir en el proceso global.	2	16,7%	9	75,0%	0	0,0%	1	8,3%	12	100%
4. Apoyar las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, el principal mecanismo intergubernamental de la región para la igualdad de género, y la implementación de sus acuerdos regionales.	3	25,0%	8	66,7%	0	0,0%	1	8,3%	12	100%
5. Fortalecimiento de los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres y aquellas instancias regionales y subregionales de género para aumentar su capacidad en la formulación y monitoreo de políticas públicas.	7	58,3%	5	41,7%	0	0,0%	0	0,0%	12	100%
6. Apoyar a la sociedad civil en su rol de monitoreo y vigilancia de los procesos normativos intergubernamentales regionales y globales.	6	50,0%	5	41,7%	0	0,0%	1	8,3%	12	100%
7. Apoyar el trabajo desarrollado por las mujeres afrodescendientes e indígenas en el seguimiento de la aplicación de los compromisos contraídos por los Estados para garantizar sus derechos.	3	25,0%	4	33,3%	2	16,7%	3	25,0%	12	100%
8. Apoyar la implementación de las recomendaciones a los Estados Miembros de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU, especialmente en relación a mujeres en los conflictos armados.	4	33,3%	4	33,3%	0	0,0%	4	33,3%	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado para la evaluación a funcionarias y funcionarios de ONU Mujeres

Por su parte, la mayoría de las personas que trabajan en el sector público, en ONGs y en otras agencias del Sistema de las Naciones Unidas en la región, considera que las contribuciones de ONU Mujeres a estas áreas son entre muy efectiva y algo efectiva. Llama la atención que en lo relativo a consultas previas a CSW, apoyo a mujeres indígenas y afrodescendientes e implementación de la Resolución 1325, haya un alto porcentaje de respuestas “SIN CONOCIMIENTO”.

Si se consideran solo los datos de la encuesta en inglés (Caribe inglés y Haití), la mayoría de los/las encuestados no tiene suficiente información para contestar: entre un 40% y 50% en todos los casos, más del 67% en el caso de mujeres indígenas y afro y más del 70% en el caso de la resolución 1325.

**Tabla 9: Efectividad de acción de ONU Mujeres en distintas dimensiones. Funcionarios de gobierno, sociedad civil y otras agencias**

Áreas de trabajo normativo	Muy efectiva		Algo efectiva		Nada efectiva		Sin conocimiento		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Apoyar la implementación de la Agenda 2030 y los ODS sensibles al género incluyendo consultas temáticas y otros procesos de diálogo.	40	31,0%	56	43,4%	7	5,4%	26	20,2%	129	100%
2. Apoyar los procesos regulares de presentación de informes relacionados con el cumplimiento de las normas globales, como la Convención de la CEDAW, y la aplicación de las recomendaciones emitidas a los Estados a través de sus oficinas regionales y de país.	42	32,6%	47	36,4%	8	6,2%	32	24,8%	129	100%
3. Convocar regularmente consultas intergubernamentales regionales antes de la reunión anual de la CSW para promover el consenso regional sobre temas prioritarios para influir en el proceso global.	33	25,6%	37	28,7%	13	10,1%	46	35,7%	129	100%
4. Apoyar las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, el principal mecanismo intergubernamental de la región para la igualdad de género, y la implementación de sus acuerdos regionales.	47	36,4%	35	27,1%	8	6,2%	39	30,2%	129	100%
5. Fortalecimiento de los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres y aquellas instancias regionales y subregionales de género para aumentar su capacidad en la formulación y monitoreo de políticas públicas.	44	34,1%	48	37,2%	15	11,6%	22	17,1%	129	100%
6. Apoyar a la sociedad civil en su rol de monitoreo y vigilancia de los procesos normativos intergubernamentales regionales y globales.	38	29,5%	46	35,7%	16	12,4%	29	22,5%	129	100%
7. Apoyar el trabajo desarrollado por las mujeres afrodescendientes e indígenas en el seguimiento de la aplicación de los compromisos contraídos por los Estados para garantizar sus derechos.	23	17,8%	30	23,3%	20	15,5%	56	43,4%	129	100%
8. Apoyar la implementación de las recomendaciones a los Estados Miembros de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU, especialmente en relación a mujeres en los conflictos armados.	30	23,3%	30	23,3%	6	4,7%	63	48,8%	129	100%

Fuente: Cuestionario aplicado para la evaluación a funcionarias y funcionarios de Organismos de gobierno, Sociedad Civil y SNU.

### **Hallazgo 12**

#### ***Los diferentes actores reconocen que ONU Mujeres aporta un valor agregado al trabajo en el ámbito normativo***

La recolección de información primaria da cuenta de un importante reconocimiento del valor agregado de ONU Mujeres y su aporte distintivo a la igualdad de género. Se destaca la variedad de herramientas o técnicas que pone en operación la institución, a pesar de las limitaciones en recursos. Así, frente a diversas situaciones, se menciona la generación y gestión del conocimiento, la preparación de informes y asesorías técnicas de expertas y expertos; su legitimidad y capacidad de convocatoria para organizar sesiones consultivas; su oferta de capacitación en temas estratégicos y la construcción de espacios de articulación e intercambios.

Al mismo tiempo, se señala que ONU Mujeres cuenta con una importante legitimidad entre las contrapartes públicas, que pone a disposición de iniciativas innovadoras y muchas veces disruptivas del orden tradicional que no tendrían viabilidad sin su apoyo. Así también, los diferentes actores valoran la capacidad de establecer espacios de diálogo con participación de la sociedad civil, lo que no es habitual en la gestión pública.

En este marco, las visitas a los países dieron cuenta que las contrapartes de gobierno, particularmente aquellas pertenecientes a los Mecanismos de Adelanto de la Mujer valoran especialmente el apoyo de ONU Mujeres y destacan su valor agregado. Las organizaciones de la sociedad civil son más críticas en este sentido, particularmente en lo que refiere al ejercicio de su rol de evaluación del cumplimiento de los derechos humanos por parte de los gobiernos.

### **Hallazgo 13**

#### ***El análisis de actores involucrados en el trabajo normativo es muy variable en cada país y no se encontró evidencia que éste fuera orientado estratégicamente, ni se actualizara con el cambio de coyunturas. Ello redundaba en una limitación del soporte social y político necesario para impulsar los cambios.***

Tal como lo señala en su presentación institucional, ONU Mujeres apoya a los Estados miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para garantizar que se implementen los estándares con eficacia y que redunden en verdadero beneficio de las mujeres y las niñas en todo el mundo<sup>28</sup>.

No obstante, la complejidad del trabajo normativo en términos de su alcance, de las transformaciones que aspira a lograr y de las resistencias que produce, requiere tener claridad de los actores que intervienen y generar una estrategia de alianza que favorezca la obtención de los resultados deseados. Habitualmente, los equipos de país se vinculan directamente con los MAM y a través de ellos generan los vínculos con otros actores, debido tanto al esfuerzo por contribuir a su fortalecimiento, como a la propia limitación de recursos y capacidades institucionales que redundaba en priorizar los esfuerzos. Sin embargo, las propias prácticas desarrolladas por ONU Mujeres dan cuenta de la importancia y efectividad de vincularse con otros actores para avanzar más decididamente en la adopción de marcos normativos de igualdad. Es el caso del vínculo con los Parlamentos, a través del apoyo a grupos, comisiones o bancadas parlamentarias interesadas en la igualdad de género, como ha sido en Guatemala, Paraguay Colombia y Uruguay, donde el apoyo de ONU Mujeres se traduce en la dinamización del proceso legislativo.

De igual manera, el apoyo de ONU Mujeres al trabajo de elaboración de informes para la CEDAW convocando a diversos sectores tanto del ejecutivo como de los otros poderes (Judicial, legislativo) constituye una contribución para la generación de redes y alianzas que promuevan la igualdad de género más allá incluso de la experiencia de reporte a la CEDAW y que enfrente cuellos de botella que siguen siendo resistentes, como es el acceso a la justicia para las mujeres.

---

<sup>28</sup> <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>

En este contexto, se produce una tensión entre los procedimientos institucionales, que implican un trabajo con los organismos responsables, y lo que está centrado en alcanzar los cambios necesarios que requiere identificar liderazgos y vínculos más amplios, sin pasar a llevar los protagonismos de las propias mujeres. En particular, el contexto ya anotado de surgimiento de movimientos conservadores con capacidad de detener procesos de reconocimiento de derechos, requiere revisar las formas en que se identifican los actores y se establecen alianzas para proteger los avances realizados y para seguir promoviendo las transformaciones necesarias.

#### **Hallazgo 14**

***En los últimos años, ONU Mujeres ha venido aplicando un enfoque interseccional, lo que ha sido bien valorado por los diversos actores involucrados.***

El concepto de interseccionalidad comenzó a cobrar fuerza en el Sistema de Naciones Unidas en el marco de la Conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, que tuvo lugar en Durban en 2001. De forma previa a la conferencia, la División para el Adelanto de las Mujeres de las Naciones Unidas organizó una reunión de expertas y expertos sobre raza y género en Croacia, para generar elementos conceptuales y producir un lenguaje común, claro y preciso que facilitara el accionar del movimiento social de mujeres en dicha conferencia.

En esta conceptualización se entiende que, “además del sistema de opresión patriarcal que caracteriza las sociedades latinoamericanas y que ha discriminado históricamente a las mujeres, se encuentran otros sistemas que promueven la exclusión e impiden el desarrollo de las personas. El racismo y la xenofobia han discriminado históricamente a todos aquellos grupos étnico-raciales diferentes al dominante; el heterocentrismo, la homofobia y la transfobia infringen terrible sufrimiento a la población LGBTTT (Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y transgénero); el adultocentrismo deja en la ignominia las necesidades de niñas y niños, de jóvenes y de la población adulta mayor; la conceptualización de “normalidad fisiológica” realizada por el sistema biomédico invisibiliza el potencial de las personas con necesidades especiales y los Estados a menudo no facilitan suficientemente la accesibilidad de esta población a los recursos y oportunidades. Finalmente, la acumulación de capital y servicios en las ciudades obvia las necesidades de desarrollo de las áreas rurales y los efectos perniciosos de la desorbitante densidad de población urbana sobre las personas. Así, el concepto de interseccionalidad o conexiones cruzadas, se entiende como la discriminación compuesta, doble o múltiple y referida a la interacción entre dos o más formas de discriminación, por ejemplo, la intersección de género, raza y etnia”<sup>29</sup>.

En el período analizado, particularmente a partir de 2015, la Oficina Regional de ONU Mujeres inicia un trabajo con mujeres afrodescendientes y con mujeres indígenas, apoyando iniciativas de fortalecimiento de sus organizaciones y redes, de manera que pudieran levantar sus agendas propias e incidir en políticas públicas nacionales y en las mismas conferencias internacionales. En relación a los países, Brasil es un país que se destaca en tanto es el primero que introduce la perspectiva de raza en toda la programación con especial atención a las mujeres afrodescendientes. Promueve la adopción de un enfoque de género y raza para incorporarla íntegramente en su planificación, así como en la transversalización del mismo enfoque en los ODS.

En relación a las mujeres indígenas, la Oficina Regional apoyó el desarrollo del VII Encuentro Continental de Mujeres Indígenas de las Américas, realizado en Ciudad de Guatemala en el 2015, donde participaron más de 300 mujeres indígenas y más de 100 organizaciones de 23 países. Igualmente desarrolló una estrategia para el trabajo con mujeres indígenas y gestionó la publicación de un Informe sobre las recomendaciones del Comité CEDAW a los Estados en América Latina particularmente con foco en las mujeres indígenas y afrodescendientes. Asimismo, desde la Oficina Regional se respaldó a la Red de Mujeres Afrolatinoamericanas, Afrocaribeñas y de la Diáspora, apoyando, a partir de 2015, tanto su Plataforma Política en los diferentes países de la región, como el Observatorio para el monitoreo y la implementación de los compromisos de los Estados referentes a estos ejes. En 2015 y 2016 la entidad promovió un intercambio con mujeres del Caribe para fortalecer la red en esa sub-región y también para socializar la Plataforma y el Observatorio, los que también se dieron a conocer en la Marcha de las Mujeres Negras de Brasil. Finalmente, se promovieron iniciativas de capacitación a integrantes de la red y a nuevas organizaciones en Santo Domingo y Managua, entre otras. Este proceso se vinculó también con

---

<sup>29</sup> Área Práctica de Género RSLAC-PNUD (2009): Transversalización de la diversidad. Nota preliminar. En: [http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/20100223\\_tranversalizacion\\_de\\_la\\_diversidad.pdf](http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/20100223_tranversalizacion_de_la_diversidad.pdf)

la Cumbre de Parlamentarios, Parlamentarias y Líderes Políticos Afrodescendientes convocada por el centro de mujeres Afrocostarricenses en Costa Rica en 2016.

Al interior de ONU Mujeres se creó un Grupo de Trabajo de y con Mujeres Afrodescendientes desde el cual se elaboró una estrategia para 2016-2018, con el objetivo de asesorar a las oficinas de país sobre la priorización del trabajo con mujeres afrodescendientes. Finalmente, como integrante y luego co-chair del Grupo Inter agencial de Pueblos Indígenas, ONU Mujeres lideró la agenda paralela afro, cuya incorporación fue requerida por UNDG LAC. Como parte de la labor de co-chair del Grupo inter agencial de Pueblos Indígenas, junto con FAO, se promovió la vinculación con el IASC de Pueblos Indígenas a nivel global y con el Foro Permanente de los Pueblos Indígenas (UNFPII), entre otras iniciativas.

### **Hallazgo 15**

***La consolidación de espacios regionales en favor de los derechos de las mujeres y la estrecha colaboración de ONU Mujeres con las organizaciones de la sociedad civil son los principales factores señalados como facilitadores en la obtención de logros***

Tal como lo señala el documento base de la XIII Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe realizada en Montevideo en 2016<sup>30</sup>, la región ha celebrado 12 Conferencias Regionales y es la única región del mundo que tiene un órgano permanente de esas características. En este camino recorrido de forma ininterrumpida desde la Primera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (La Habana, 1977) hasta la actualidad se fue construyendo —con la participación del movimiento de mujeres y feminista, los Gobiernos y los organismos internacionales— una agenda y una concepción de política pública que fue avanzando hacia un enfoque de titularidad de derechos y la autonomía como base para la igualdad y el desarrollo sostenible. Además, ha producido un cúmulo de acuerdos y un lenguaje común que han ido configurándose en una hoja de ruta que le da una identidad a la región y un marco común para el quehacer de los mecanismos de la mujer. Ello ciertamente ha contribuido a que las consultas regionales que se realizan para la CSW constituyan un espacio de acuerdos que busca influir también en las instancias internacionales. Así, en términos generales, América Latina ha cumplido un papel de incidencia relevante para el avance de los marcos normativos globales para la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

Por otra parte, el reconocimiento a ONU Mujeres por su compromiso con la participación de la sociedad civil en los espacios de discusión de los marcos normativos constituye otro factor facilitador. En efecto, históricamente la visibilización de la situación de discriminación de las mujeres y la demanda por el respeto a sus derechos, ha provenido del movimiento de mujeres y feminista y de organizaciones de la sociedad civil. Ese papel transformador sigue presente hasta la actualidad, aunque las organizaciones específicas y sus líderes cambien y se incorporen nuevos colectivos y nuevos liderazgos, como se ha podido observar este último año en varios países de la región con las movilizaciones en contra del abuso y violencia sexual y en favor de la legalización del aborto. En este contexto, el esfuerzo de ONU Mujeres por asegurar la presencia de líderes de organizaciones de la sociedad civil en los espacios de debate en los distintos niveles es un factor facilitador que permite la incidencia en los acuerdos intergubernamentales.

En este contexto, ONU Mujeres (antes UNIFEM) ha ido apoyando, desde su concepción, los mecanismos de monitoreo y abogacía feminista a nivel regional como ISOQUITO e ISOMONTEVIDEO, liderados por la articulación Feminista de Marcosur (AFM), así como los Encuentros Feministas de LAC (EFLACs) en 2014 y 2017. Todos estos procesos han sido financiados con fondos propios de ONU Mujeres, siendo muy difícil movilizar recursos para este tipo de acciones que, además, requieren de un apoyo regular y periódico en el tiempo. Para estas iniciativas emblemáticas en la región un desafío constante es asegurar la asignación de fondos necesarios para llevarlas a cabo, dado que no es posible para la Entidad planificar con certidumbre asignaciones financieras más allá del año. La naturaleza misma del trabajo normativo, para el cual no es fácil movilizar fondos externos, necesita de recursos core, cuya asignación debería ser reforzada y su continuidad garantizada.

---

<sup>30</sup> CEPAL (2016), Autonomía de las Mujeres e Igualdad en la Agenda de Desarrollo Sostenible, documento para ser presentado en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, CEPAL, Santiago de Chile.

## Hallazgo 16

### ***La agresiva presencia de grupos antiderechos y la debilidad institucional de los Mecanismos de Adelanto de la Mujer de los países y las limitaciones ONU Mujeres en términos de recursos financieros y humanos para hacer frente a la complejidad de desafíos de la agenda normativa, son los factores obstaculizadores más mencionados por las personas consultadas***

Al analizar las opiniones de las personas entrevistadas y encuestadas en el marco de la presente evaluación respecto de los factores que identifican como obstáculos para el avance de una normativa que favorezca la igualdad de género, es posible distinguir distintas dimensiones:

#### **1. Factores de contexto:**

- a. **Creciente poder político y de presencia de los grupos políticos y religiosos ultraconservadores** que denuncian los peligros de la llamada "ideología de género", vinculada a incorporar los derechos de las mujeres en el desarrollo de los países. Como lo señalan los propios reportes de ONU Mujeres, en los últimos años, estos grupos se han visto particularmente fuertes en Brasil, Guatemala, Colombia, Ecuador, Panamá y Paraguay y sus mensajes incluyen explícitamente un ataque contra las Naciones Unidas y ONU Mujeres y su mandato. Estos grupos se han organizado a nivel global y han desarrollado estrategias para incidir en la agenda global de derechos humanos y en instrumentos específicos que abogan por la igualdad de género. Es así como los discursos y estrategias de los actores antiderechos han tenido un impacto importante sobre el marco global de derechos humanos y la interpretación progresiva de los estándares de derechos humanos, y especialmente de los derechos relativos al género y la sexualidad. Durante 2015 y 2016, se observa una dilución de acuerdos y compromisos ya existentes; puntos muertos y conservadurismo en las negociaciones; un debilitamiento constante de agencias, organismos de monitoreo de tratados y procedimientos especiales de la ONU; y la instalación de un lenguaje regresivo en documentos internacionales de derechos humanos. En determinados países como Brasil, Guatemala, Honduras y Paraguay, estos grupos organizados han logrado afectar el trabajo de ONU Mujeres y su vinculación con el gobierno, presionando para que no avanzara una agenda normativa de género.
  
- b. **Debilidad política de los Mecanismos Nacionales de la Mujer:** a pesar de que en alrededor de un 60% de los países de América Latina los MNM están ubicados en altos niveles de la jerarquía política<sup>31</sup>, su institucionalidad sigue siendo precaria en términos de sus presupuestos, competencias y legitimidad dentro del Estado y en relación a actores claves externos. Es decir, el rango jerárquico alto no solo no es garantía de eficacia, sino que puede, en ciertos contextos, convertirse en un pretexto para no fortalecer a los MNM en otros ámbitos (personal, presupuestos, mecanismos de coordinación, posibilidad y autoridad real de incidir en política pública).. La debilidad de los MNM es más evidente en El Caribe donde un 84% de ellos siguen en un nivel bajo de institucionalización, es decir, dependen de un ministerio o de una autoridad de menor rango (viceministerios, institutos, consejos y otras figuras). En particular, es importante analizar el peso que tienen los Planes de Igualdad de Oportunidades que han desarrollado la mayor parte de los Estados en el período analizado, como se presenta en la Tabla a continuación en tanto instrumentos dinamizadores de la transversalización de la igualdad de género en el conjunto de las políticas públicas. Tal como lo muestran las últimas evaluaciones realizadas de políticas y planes de Igualdad de Colombia, Costa Rica, República Dominicana que contaron con asistencia técnica de la Oficina Regional de ONU Mujeres y de Perú, la arquitectura institucional de los MAM y los procesos de coordinación son insuficientes para generar transformaciones integrales<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2017), Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo, CEPAL, Santiago de Chile.

<sup>32</sup> Ver, por ejemplo, los resultados de la Evaluación de la Política de Equidad de Género de Colombia, CONPES 161 de 2013, en: <http://sinergiapp.dnp.gov.co/#Evaluaciones/EvalFin/1118>

Tabla 10: Planes de Igualdad en países de América Latina y el Caribe

País	Año	Nombre del plan	Entidad responsable
Belice	2013	Política Nacional Revisada sobre el Género 2013	Comisión Nacional de la Mujer Ministerio de Desarrollo Humano, Transformación Social y Reducción de la Pobreza
Bolivia (Estado Plurinacional de)	2008	Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades “Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia, para Vivir Bien”	Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales (VGAG) Ministerio de Justicia
Brasil	2013-2015	III Plan Nacional de Políticas para las Mujeres 2013-2015	Presidencia de la República Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres <sup>a</sup>
Chile	2011-2020	Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2011-2020	Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)
Colombia	2013-2016	Plan de Acción Indicativo 2013-2016 de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
Costa Rica	2007-2017	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
Ecuador	2014-2017	Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017	Consejo Nacional para la Igualdad de Género <sup>b</sup>
El Salvador	2014	Política Nacional de las Mujeres 2011-2014	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)
Guatemala	2008-2023	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y Plan de Equidad de Oportunidades (PEO), 2008-2023	Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)
Honduras	2010-2022	II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 (II PIEGH)	Instituto Nacional de la Mujer (INAM)
Islas Vírgenes Británicas	2011	Política Nacional para la Equidad y la Igualdad de Género	Oficina de Cuestiones de Género Ministerio de Salud y Desarrollo Social
Jamaica	2011	Política Nacional para la Igualdad de Género	Oficina de Asuntos de Género, Comité Asesor sobre Género
México	2013-2018	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD)	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
País	Año	Nombre del plan	Entidad responsable
Nicaragua	2006-2010	Programa Nacional de Equidad de Género 2006-2010	Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM)
Panamá	2012	Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM)	Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)
Paraguay	2008-2017	III Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2008-2017	Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República
Perú	2012-2017	Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG)	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
República Dominicana	2007-2017	II Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG II) 2007-2017	Ministerio de la Mujer
Suriname	2013	Plan de Trabajo sobre Género 2013	Oficina Nacional de Políticas de Género Ministerio de Asuntos Internos
Trinidad y Tabago	2009	Política Nacional de Género y Desarrollo de la República de Trinidad y Tabago (proyecto de documento)	Ministerio de Desarrollo Comunitario, Cultura y Asuntos de Género
Uruguay	2007-2011	Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2007-2011	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
Venezuela (República Bolivariana de)	2013-2019	Plan para la Igualdad y Equidad de Género “Mama Rosa” 2013-2019	Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género

Fuente: OIG CEPAL (2017), Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo

- c. La **limitada presencia de mujeres** en los Parlamentos es un obstáculo para la instalación de una masa crítica que promocióne y dé prioridad a la incorporación de marcos normativos conforme a los principios, mandatos y agendas de igualdad de género en los países. En efecto, tal como lo señala el

Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, la presencia de las mujeres en los órganos legislativos ha aumentado de manera gradual en los últimos años en América Latina y el Caribe de la mano de la aprobación de leyes de cuotas, no obstante, los puestos siguen siendo ocupados en su mayoría por hombres. Aunque la región continúa manteniéndose a la cabeza a nivel mundial, alcanzando en mayo del 2018 un promedio de 29,8% (UIP, 2018) (aun cuando en el Caribe el promedio alcanza sólo un 19.5%), en 2018 sólo 6 países sobrepasan el 40% de parlamentarias: Cuba, el Estado Plurinacional de Bolivia, Granada, Nicaragua y Costa Rica, mientras que 14 países no alcanzan el 20% de representación de mujeres en el parlamento<sup>33</sup>. El acceso de las mujeres al parlamento no es sólo relevante por un asunto de respeto a sus derechos, sino también porque se vincula con la Representación simbólica, para que la sociedad se sienta representada en la toma de decisiones y especialmente como expresión de la representación sustantiva referida a que las problemáticas que afectan a las mujeres estén en la agenda pública, en particular en lo referido a los cambios normativos que permitan el establecimiento de un ordenamiento más igualitario.

A continuación, se presentan los datos de presencia de mujeres en el Parlamento:

**Tabla 11: Cuotas y porcentaje de participación de mujeres en Parlamentos en América Latina y el Caribe (2016-2018)**

País	Existencia de cuota en el país y porcentaje correspondiente	Porcentaje de mujeres parlamentarias	
	Cuota/Paridad	Cámara Baja	Cámara Alta
Antigua y Barbados	No	11.1%	33%
Argentina	30%	36.6%	38.9%
Belice	No	3.1%	38.5%
Bolivia	50%	25.4%	47.2%
Brasil	30% (solo CB)	8.6%	16.0%
Chile	40% en las candidaturas de mujeres	22.6%	23.3%
Colombia	30%	12.1%	16.0%
Costa Rica	50%	38.6%	NA
Cuba	No	48.9%	NA
Dominica	No	12.9%	NA
Ecuador	50%	38.7%	NA
El Salvador	30%	26.2%	NA
Granada	No	33.3%	15.4%
Guatemala	No	13.3%	NA
Guyana	33%	31.3%	
Haití	33% <sup>34</sup>	4.2%	0%
Honduras	40% (primarias)	19.5%	NA
Jamaica	No	12.7%	28.6%
México	50%	36.8%	32.8%
Nicaragua	50%	40.2%	NA
Panamá	50% (primarias)	8.5%	NA
Paraguay	20% (primarias)	15%	20.0%

<sup>33</sup> <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poder-legislativo-porcentaje-mujeres-organo-legislativo-nacional-camara-baja-o-unica>

<sup>34</sup> No se ha traducido el mandato constitucional al nivel legislativo.

Perú	30%	21.5%	NA
República Dominicana	33%	20.8%	9.4%
San Vicente y las Granadinas	No	13%	NA
Santa Lucía	No	16.7%	18.2%
Surinam	No	11.8%	NA
Trinidad y Tobago	No	28.6%	19.4%
Uruguay <sup>35</sup>	33%	12.1%	12.9%
Venezuela	No	17%	NA

Fuente: Unión Inter-Parlamentaria, <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>  
Nota: NA es equivalente a NO APLICA dado que el parlamento es unicameral.

## 2. Factores institucionales<sup>36</sup>:

- Limitaciones en recursos financieros y humanos en la institución:** como se verá en el capítulo de eficiencia y tal como se señala en la evaluación realizada por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna en 2015<sup>37</sup>, ONU Mujeres no ha logrado contar con los recursos necesarios para cubrir y dar respuesta a la demanda de apoyo, particularmente en el aspecto normativo.
- Dificultades en la coordinación con otras** agencias del Sistema de las Naciones Unidas, lo que disminuye la sinergia y desaprovecha oportunidades de cooperación y también limitaciones en la **coordinación entre los niveles nacionales, regionales y globales de ONU Mujeres.**
- Falta de estrategia comunicacional** con directrices claras para instalar mensajes, reaccionar frente a ataques de grupos antiderechos y promover una cultura de la igualdad, particularmente entre jóvenes. Se menciona también un aprovechamiento limitado de las nuevas tecnologías de la información.

### Hallazgo 17

**Los mayores avances del trabajo normativo de ONU Mujeres se centran en el desarrollo de normas y estándares (en convenios, declaraciones, directrices y otros instrumentos normativos) a nivel mundial, regional y nacional, y en el seguimiento y monitoreo de los compromisos contraídos por los Estados, persistiendo la brecha con su implementación al nivel de las políticas y programas**

Tal como lo señala el Informe regional sobre el examen y la evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del vigesimotercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en los países de América Latina y el Caribe<sup>38</sup>, han habido importantes avances en materia del marco jurídico que garantice la igualdad de derechos entre hombres y mujeres: La casi desaparición de leyes abiertamente discriminatorias es uno de los logros más generalizados y abarca a todos los países independientemente de su nivel de ingresos. En algunos casos, el reconocimiento explícito de la igualdad entre hombres y mujeres es reciente, mientras que en otros se destacan avances impensables hace 20 años, como la adopción del concepto de género en la normativa institucional, el reconocimiento de la diversidad de familias y las reformas al matrimonio que, más allá de su importancia jurídica, demuestran que se han producido cambios culturales significativos. La ley argentina de identidad de género (núm. 26.743, promulgada en 2012), que reconoce el derecho de cada persona a la identidad autopercebida de género, y la ley de matrimonio igualitario, por la cual se equiparan por completo los derechos de los matrimonios conformados por parejas heterosexuales

<sup>35</sup> La Ley de Cuotas de Uruguay ha dispuesto que solo se aplique en las elecciones internas de 2009, las nacionales de 2014 y las municipales de 2015.

<sup>36</sup> Estos factores institucionales serán tratados con mayor profundidad en el capítulo de eficiencia.

<sup>37</sup> OSSI (2015), Evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), Consejo Económico y Social, Naciones Unidas, Nueva York.

<sup>38</sup> CEPAL (2015). En: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37718/S1421043\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37718/S1421043_es.pdf)

y homosexuales son ejemplos de ello. La ley de matrimonio igualitario del Uruguay, que habilita el matrimonio entre dos personas del mismo sexo, y la ley 18.987 de interrupción voluntaria del embarazo, aprobada recientemente en ese país también constituyen otros ejemplos. En el Brasil, se reconoce también la familia homofóbica, que implica el matrimonio de dos personas del mismo sexo.

No obstante, estos indudables avances que permiten contar con derechos exigibles, los análisis de las diferentes dimensiones de la situación de las mujeres dan cuenta de la persistencia de la discriminación y la desigualdad en todas las áreas (salvo educación o salud), especialmente para ciertos grupos de mujeres, como las indígenas, afrodescendientes y rurales. De esta manera, sólo el caso de las llamadas “leyes de cuotas” han demostrado una relación directa entre la aprobación de una nueva normativa y el aumento de la representación política de las mujeres, a pesar que la variabilidad entre los países en este campo es alta. En otras temáticas, como violencia o brecha salarial, la promulgación de legislaciones modernas, más integrales y comprensivas no han logrado incidir en forma importante en su descenso. En el caso de Argentina o México, existen legislaciones sofisticadas hace ya varios años y la situación no ha variado en forma considerable.

Es común reconocer que la adopción de una normativa de derechos no implica por sí misma un cambio en la situación de las mujeres, debido a la complejidad de causas que sostienen la desigualdad y a la falta de aplicación e implementación de la legislación en los países. En ocasiones, se ha atribuido estas dificultades de aplicación a la resistencia cultural de actores que no quieren perder sus posiciones de poder y que se trata de procesos de largo plazo. Sin embargo, habría que agregar a las múltiples dimensiones que se entrecruzan, el momento de debilidad de las democracias en el continente, con la presencia grave de la corrupción que ha debilitado también la gestión pública.

En síntesis, a juicio del equipo evaluador se requiere intensificar la labor de apoyo normativo de ONU Mujeres que la propia institución describe orientada a obtener resultados en tres niveles:

- a. Desarrollo de normas y estándares (en convenios, declaraciones, directrices y otros instrumentos normativos) a nivel mundial, regional y nacional;
- b. Implementación de normas y estándares al nivel de las políticas;
- c. Puesta en práctica de normas y estándares a nivel de programa.

Ello implica, más que sumar nuevas acciones, generar una mirada más integrada que le dé seguimiento al marco normativo desde su desarrollo hasta su implementación efectiva, evaluando los resultados de su aplicación. En este sentido, los vínculos entre la labor de las instancias institucionales globales, regionales y nacionales no están organizados desde la perspectiva de su impacto final en las propias mujeres, sino que funcionan de modo fragmentado.

### 3. Eficiencia

#### **Hallazgo 18**

***Los instrumentos tanto para planificar como para dar seguimiento y evaluar el trabajo normativo en el SNU son nuevos y no están del todo apropiados por las instituciones.***

El primer Manual del Grupo de Evaluación de Naciones Unidas (UNEG) fue consensuado y publicado en el 2013<sup>39</sup> y señala que éstas son tareas que tienen sus efectos -tanto en las leyes como en las políticas públicas en los países- en el mediano y largo plazo. Y en este sentido, la juventud de la propia agencia en temas de tan alta complejidad pone un escenario de interrogantes sobre ¿cuántos ciclos de programación se requieren para ver los impactos del trabajo normativo de ONU Mujeres en las políticas públicas?

Por otra parte, el sistema de reportes anuales de las oficinas de país, también es un instrumento que se ha desarrollado e implementado el 2016, es decir, sólo en el segundo periodo de esta evaluación (2014-2017), e incluso sólo en sus dos últimos años. Por lo mismo, son instrumentos que han estado adecuándose y cuyas

---

<sup>39</sup> <http://www.uneval.org/document/download/2015>

informantes (en los países) han tenido que conocerlo y apropiarse de ellos para sacar provecho a la hora de la toma de decisiones.

El monitoreo y reporting están estrictamente relacionados a actividades y productos puntuales y poco hacia los resultados contrariamente a lo que requiere un sistema de gestión basada en resultados.

Los equipos plantean que es necesario simplificar tanto los sistemas administrativos como los de reporte de las iniciativas desplegadas y que los indicadores no están reflejando los cambios en los procesos políticos en curso, que tienen un grado de complejidad mayor que la medición del cumplimiento de actividades.

### **Hallazgo 19**

#### ***El trabajo normativo de ONU Mujeres se ve reflejado y se formaliza en el segundo período de la evaluación***

El trabajo normativo se explicita formalmente desde el inicio de su mandato -que se corresponde con el primer período de la presente evaluación-, sin embargo, en términos concretos -desde el punto de vista de su planificación y presupuesto- se desarrolla más intensamente hasta entrado el segundo período de evaluación, y más particularmente los últimos dos años.

**Tabla 12: Presupuesto para objetivo 6 en el período de evaluación**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Oficina Regional</b>					-	<b>330.001</b>	<b>192.500</b>
Barbados					112.002	-	-
Bolivia	138.569	-	-	-	27.042	59.569	215.048
Brasil				-	85.292	48.978	-
Chile						-	-
Colombia					75.000	19.000	-
República Dominicana						15.000	-
Ecuador					70.654	386.672	74.339
El Salvador						46.767	390.737
Guatemala					78.500	160.000	60.000
Haití					100.000	-	-
Honduras					-	10.000	-
México						-	-
Paraguay					15.000	42.359	409.648
Perú						-	-
Uruguay						47.002	-
<b>Total, Oficinas países</b>	<b>138.569</b>	-	-	-	<b>563.490</b>	<b>835.347</b>	<b>1.149.772</b>

Fuente: elaboración propia con base en presupuestos AWP (2011-2017)

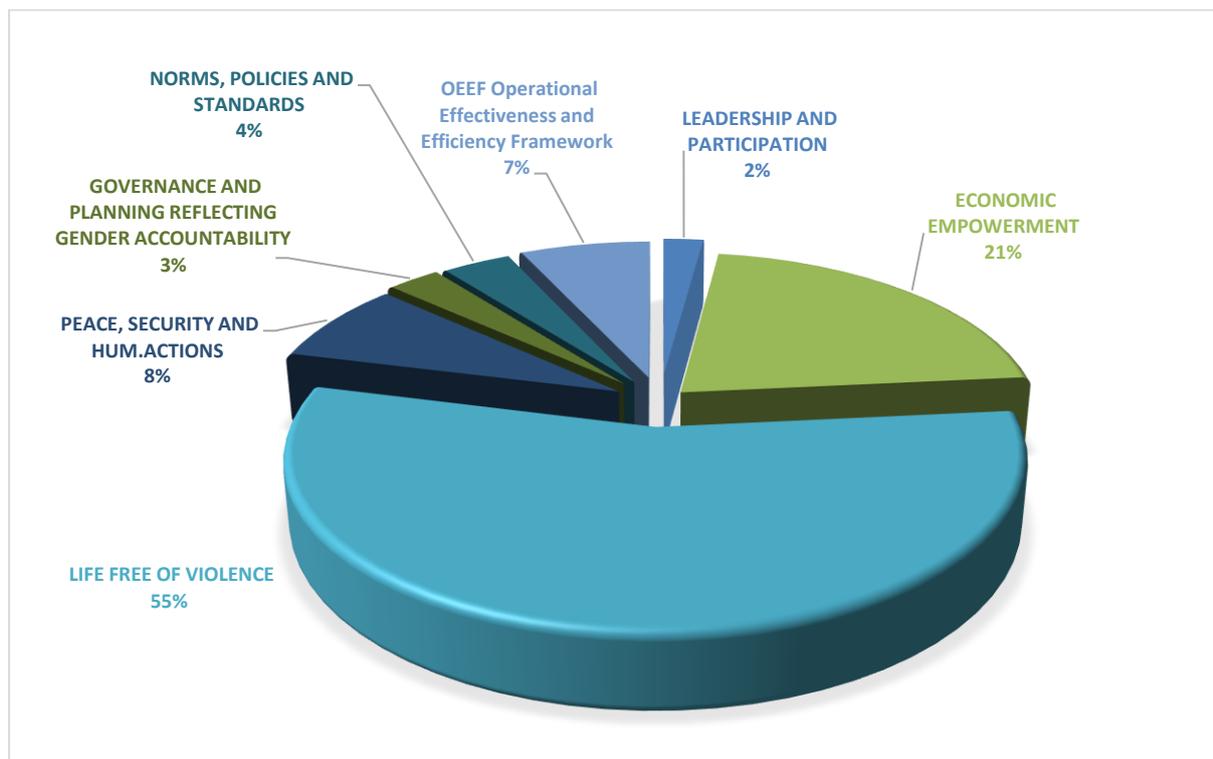
Esto implica que aquellos países que realizaron acciones de trabajo normativo lo hicieron desde el interior de cada una de sus áreas temáticas más estratégicas entre el 2011-2013, todo lo cual según las entrevistas redundó en descoordinación, falta de visión de conjunto, falta de orientaciones técnicas y subutilización de recursos humanos en su nivel agregado en este primer período.

## Hallazgo 20

### El trabajo normativo tiene un bajo peso relativo en términos presupuestarios en la planificación de la Oficina Regional

Por otra parte, el peso presupuestario que tiene en la oficina en área de trabajo normativo es mínimo, incluso más bajo que lo que se destina a cuestiones operacionales (4% y 7% respectivamente) en el total del período, tal como se puede apreciar en la siguiente gráfica.

Gráfica 1: ONU-MUJERES ACRO LAC - PRESUPUESTOS POR AREAS - 2014-2018



Fuente: elaboración propia con base en presupuestos AWP (2011-2017)

La limitada base de recursos financieros y amplio mandato de ONU Mujeres ponen en tensión los esfuerzos en el trabajo normativo. La baja asignación de fondos *core* para este rol de la agencia constituye una limitante para el despliegue en este ámbito con personal suficiente, exclusivo y altamente especializado.

En los últimos años varios países han experimentado el retiro de donantes dado su transición de países objeto de cooperación a países de renta media o media alta -según el estándar del Banco Mundial respectivo. Esto ha implicado que en aquellos países que todavía cuentan con donantes, las áreas temáticas privilegiadas sean aquellas más críticas como es el caso de violencia.

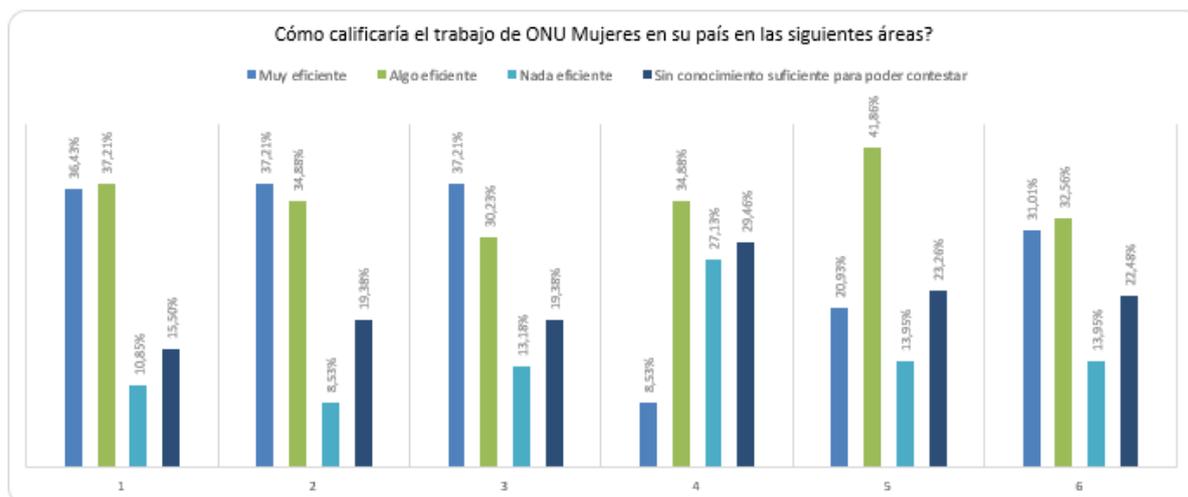
Esta situación ha provocado una gran tensión en las agencias a todo nivel ya que limita el margen de acción de los equipos para propósitos de mucha exigencia y envergadura. Los equipos se encuentran estresados entre estas tareas al interior de las oficinas, especialmente en aquellos países en que la presencia de programas de ONU mujeres es débil y en que deben realizar grandes esfuerzos por concursar por recursos.

**No se aprecia -salvo algunos casos ejemplares como Guatemala -que ha ganado dos años consecutivos recursos por concursos como el Spotligh-, no parece que la organización haya desarrollado una estrategia exitosa de movilización importante de recursos y/o criterios para la priorización de ciertos resultados y productos estratégicos. Esto ha generado distintas respuestas frente a la escasez el contexto de país con resultados todavía incipientes o inciertos.**

Por otro lado, las iniciativas de este ámbito difícilmente están incluidas en el nivel de programas o convenios con donantes lo que dificulta aún más la construcción de vínculos lógicos y sinergias programadas de las distintas actividades puntuales implementadas en ese ámbito y los resultados que se pretenden alcanzar.

En algunos casos, la información de las entrevistas de contrapartes de ONGs y del SNU señalan un escenario competitivo con ONU Mujeres respecto de cuestiones programáticas que implican conseguir recursos de donantes particularmente.

**Gráfica 2: Opiniones sobre eficiencia en la encuesta dirigida a gobiernos y otros actores**



Fuente: Encuesta de Funcionarios/as de gobiernos y otros actores sobre trabajo normativo de la entidad.

Las áreas evaluadas en el gráfico son las siguientes:

1. Capacidad de articular actores de la sociedad civil y de instituciones públicas en el proceso de incidencia para la implementación de estándares y normas sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres
2. Generación de conocimientos (investigaciones, publicaciones, análisis) y fortalecimiento de capacidades en relación al trabajo normativo a favor de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres
3. Capacidades técnicas del personal de ONU Mujeres para asesorar y aportar a los servicios públicos y actores en relación al trabajo normativo por la igualdad de género
4. Recursos financieros
5. Capacidad de recopilar y analizar datos estadísticos sobre la cuestión de género que apoyen las acciones de planificación e incidencia a nivel país
6. Capacidad de informar y apoyar la participación de los países para dar seguimiento a compromisos internacionales

Según la Encuesta, las áreas con menor eficiencia son las de (4) de recursos financieros y la (5) de capacidades de compilar y analizar datos estadísticos, lo que pone un desafío importante a la agencia dada la creación del Centro de excelencia estadística de México como un proyecto que es útil a toda la región.

Igualmente es importante que la misma área (4) de recursos financieros es la que tiene una tasa más alta de respuestas “sin conocimiento suficiente”.

### **Hallazgo 21**

#### ***El trabajo normativo se desarrolla bajo un esquema de gobernanza altamente heterogéneo en sus distintos niveles institucionales***

La presencia de oficinas subregionales, oficinas de país o programas de ONU mujeres en los diferentes países hace una importante diferencia en torno al trabajo normativo de la entidad en cada nivel, no sólo respecto de mayor visibilidad<sup>40</sup>, mayores capacidades de decisión frente a las coyunturas del país, advocacy adaptado a los contextos nacionales, sino también por una mayor descongestión administrativa de las que fueron -en su momento- las oficinas subregionales.

Por otra parte, todo el proceso inicial de instalación de las oficinas de países, desde el tránsito de oficinas subregionales a oficinas de país, como en la definición de funciones y atribuciones de los distintos niveles fue un proceso lento y con múltiples dificultades. Estas dificultades han estado vinculadas fundamentalmente en lo relacionado con las contrataciones del personal a cargo de la coordinación y la puesta en marcha de las actividades para cumplir con lo comprometido. Este mismo planteamiento se recoge como parte de las dificultades en la implementación en los informes respectivos<sup>41</sup>.

En el primer periodo esta situación tuvo varias consecuencias:

- Por una parte, la instalación de las oficinas fue muy heterogénea y asimétrica. No hubo Representantes de manera simultánea en todos los países de la región, por lo tanto, los ritmos diversos de instalación obstaculizaron la implementación de una estrategia común en torno a lo normativo y a todos los otros roles del mandato de ONU Mujeres, así como también las articulaciones y procesos necesarios en sus niveles nacionales.
- Siguiendo en la línea de la definición estratégica y la planificación, se puede apreciar que en el primer período de evaluación, la mayor parte de los países concentró la ejecución de sus actividades a mediados y finales del 2013, lo que tuvo un efecto en la planificación siguiente dado que las transformaciones de tipo normativo es más esperable que ocurran en el mediano y largo plazo, así como cambios culturales y estructurales requieren de tiempos de maduración, por lo tanto, los resultados de esta primera fase de implementación fueron modestos. De acuerdo a la Guía del grupo UNEG sobre evaluaciones del trabajo normativo, se señala que se requieren varios ciclos de programación para ver resultados sustantivos que impacten el nivel de política pública<sup>42</sup>, por lo mismo, la programación debería haber reflejado este supuesto.
- En esta etapa no se desarrollaron suficientes espacios de reflexión y sistematización de esas iniciativas, dado el desgaste que produjo todo el proceso de instalación, las definiciones institucionales de primera línea y el estrés de las oficinas por sintonizar con las dinámicas locales.

El segundo período estuvo marcado por un esfuerzo de focalización en algunas temáticas para llegar a un esquema de ejecución y ubicación del trabajo normativo en la arquitectura institucional que pudiera garantizar el cumplimiento de las iniciativas planteadas en su planificación. No obstante, en este segundo periodo (2014-2017) la arquitectura organizativa continuó heterogénea y sin directrices claras sobre el modo de abordar esta área de trabajo:

- En el nivel regional se aprecia que pese a que existe claridad del rol que juega la oficina en este campo, su responsabilidad recae principalmente en la figura de su directora y que ésta no cuenta -la mayor parte del período- con un apoyo sistemático de alguna profesional que trabaje concentrada en estas labores, en definitiva, no existe una persona de dedicación exclusiva para dar seguimiento a estos

---

<sup>40</sup> En los informes anuales de las oficinas subregionales, la información sobre las actividades realizadas en los países queda prácticamente invisibilizada porque se privilegia la información subregional.

<sup>41</sup> Reportes de países sobre avances en sus AWP.

<sup>42</sup> UNEG (2013). Manual de UNEG para las evaluaciones del trabajo normativo en el Sistema de las Naciones Unidas. Página 33 sobre indicadores de trabajo de abogacía en el trabajo normativo.

procesos. Igualmente hay tareas de este ámbito que han sido delegadas a las especialistas temáticas como ocurre en el caso de violencia, participación política y empoderamiento económico.

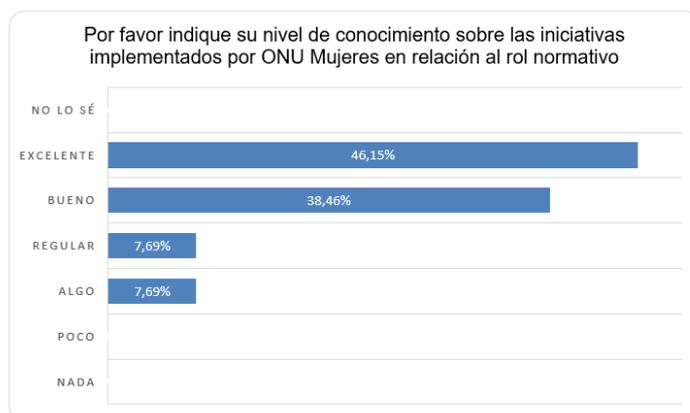
- En algunos países la organización interna de los equipos está asociada a las áreas temáticas estratégicas que ha definido el país y, al interior de ellas- se ubican profesionales responsables del tema normativo, aunque el rol principal lo asume la representante.

### **Hallazgo 22**

**Las contrapartes en los países no conocen con exactitud en qué consiste el trabajo normativo de ONU Mujeres y en algunos casos el personal de la oficina manifiesta bajo nivel de conocimiento eso resta eficiencia al trabajo.**

Según la Encuesta realizada a funcionarios/as de la entidad, un 15% manifiesta un conocimiento regular y algo de conocimiento sobre el trabajo normativo. Esta brecha es preocupante por cuanto -pese a que la gran mayoría declara conocerlo en niveles altos- la falta de recursos humanos especializados, debería predisponer a toda la oficina a estar al tanto y produciendo sinergias para que este trabajo sea más eficiente en cada país.

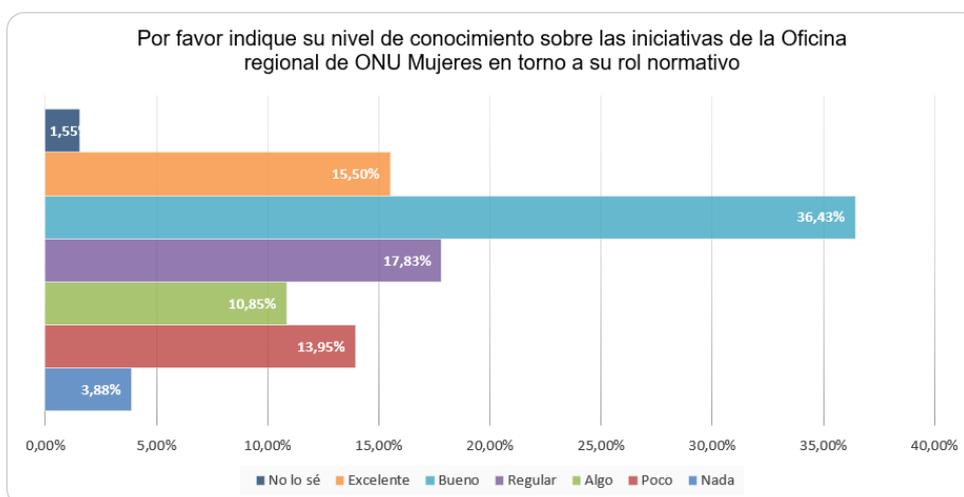
**Gráfica 3: Nivel de conocimiento sobre el trabajo normativo de ONU mujeres para el personal de las oficinas**



Fuente: Encuesta de Funcionarios/as de ONU Mujeres sobre trabajo normativo de la entidad.

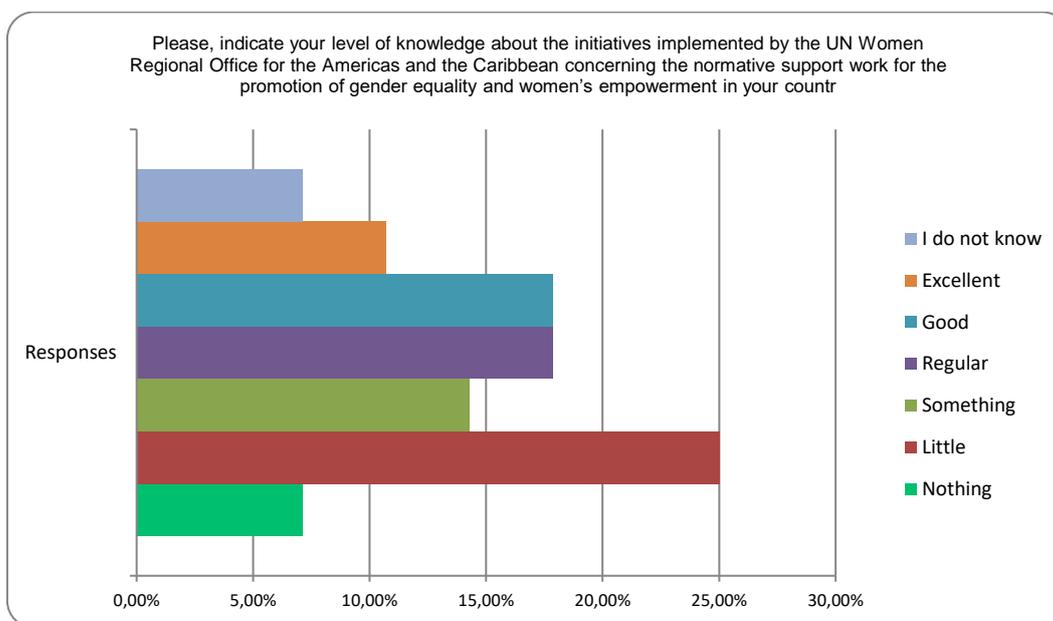
Respecto de los otros actores encuestados, el nivel de conocimiento sobre las iniciativas implementadas por ONU Mujeres en relación al rol normativo en el país es mayoritariamente “BUENO”. Nos parece importante resaltar que al considerar solo los datos de las encuestas del Caribe inglés y Haití, la mayoría de las respuestas se ubicaría en la valoración “POCO” por lo que se requiere un esfuerzo especial de socialización y comunicación en este caso.

**Gráfica 4: Nivel de conocimiento sobre el trabajo normativo de ONU mujeres para funcionarios/as de gobiernos y otros actores de la sociedad civil y agencias del SNU**



Fuente: Encuesta de Funcionarios/as de gobiernos y otros actores sobre trabajo normativo de la entidad.

**Gráfica 5: Nivel de conocimiento sobre el trabajo normativo de ONU mujeres para funcionarios/as de gobiernos y otros actores de la sociedad civil y agencias del SNU (sólo el caso de El Caribe Inglés)**



Fuente: Encuesta de Funcionarios/as de gobiernos y otros actores sobre trabajo normativo de la entidad.

Cabe también resaltar la experiencia de Paraguay, Uruguay, Bolivia y Guatemala, en su esfuerzo por hacer publicaciones, paneles, folletos, etc. sobre la CEDAW, CSW y otros instrumentos dirigidos a la ciudadanía y otros actores de gobierno, más allá de sus aliados naturales.

También al respecto, es preciso señalar que, tenemos los resultados de la encuesta a funcionarios/as de instituciones y eso no incluye información sobre la respuesta del conocimiento de la población en general sobre estas materias. Sin embargo, según lo que se señala en las entrevistas está es una situación deficitaria en general en los países.

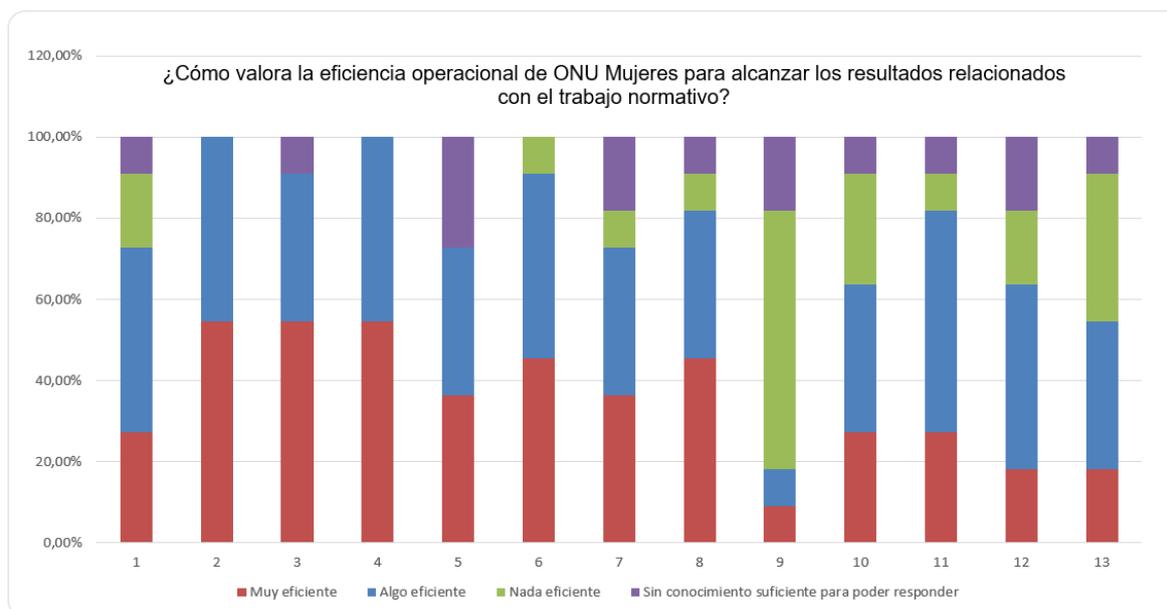
### Hallazgo 23

#### **Los procesos operacionales de ONU Mujeres son complejos y engorrosos y eso resta eficiencia a las acciones, especialmente cuando se realizan en coordinación o son ejecutadas por otras organizaciones aliadas**

Los procesos operacionales y administrativos de la institución son difíciles y engorrosos, y eso dificulta que puedan actuar de forma rápida y flexible cuando se presenta una coyuntura favorable para la aprobación de algún instrumento normativo. Según las personas entrevistadas, esta complicación de los procesos operacionales, también entorpece las relaciones con las organizaciones feministas y de mujeres, especialmente con las organizaciones de base, ya que éstas no siempre tienen capacidades gerenciales instaladas no pueden cumplir con las exigencias de la agencia, y en algunos casos se han provocado quiebres en las relaciones de trabajo o rupturas que son evitables.

También la incertidumbre financiera repercute en la relación con las redes regionales y organizaciones de sociedad civil más representativas, con las que ONU Mujeres trabaja de manera constante. La asignación de recursos para esos actores estratégicos se traduce en apoyos puntuales para proyectos pequeños, los que deben ser sometidos a procedimientos internos de acuerdo y capacity assessment, produciendo desgaste y afectando la relación de colaboración. Esto, según la información recibida, ocurre de manera sistemática con cada iniciativa liderada, por ejemplo, por la Red Indígena (ECMIA), la Afro (RMAAD), la AFM, las redes a cargo de organizar los EFLACs, las organizaciones a cargo de organizar los foros feminista previos a las conferencias regionales (CIPAF en 2013 en Santo Domingo) y (Cotidiano Mujer en Uruguay 2016), el informe de la sociedad civil regional para Beijing+20 (FEIM), entre otros.

**Gráfica 6: Opiniones sobre la eficiencia operacional de ONU Mujeres según el personal.**



1. Mecanismos para aplicar compromisos en materia de igualdad de género en todo el SNU
2. Alineación de los planes nacionales con los compromisos internacionales
3. Alianzas establecidas con las instituciones públicas
4. Alianzas establecidas con la Sociedad Civil
5. Alianzas establecidas con actores regionales y subregionales
6. Generación de conocimientos (investigaciones, publicaciones, análisis) en relación al trabajo normativo a favor de la igualdad de género
7. Capacidades técnicas del personal de ONU Mujeres para lograr resultados en relación al trabajo normativo que desarrolla la oficina regional
8. Capacidades técnicas del personal de ONU Mujeres para lograr resultados en relación al trabajo normativo que desarrollan las oficinas de país
9. Recursos financieros asignados suficientes a las intervenciones de ONU mujeres en esta área.
10. Disponibilidad de datos e indicadores de género
11. Capacidad de implementación, monitoreo y evaluación por parte de los equipos

12. Adecuación del diseño organizacional a los procesos en curso en el país
13. Estrategia Comunicacional

Según las Encuestas, los ámbitos de mayor eficiencia operacional son aquellos referidos a la alineación con los compromisos internacionales, y las alianzas, tanto con las instituciones públicas como con la Sociedad Civil. Las áreas más deficitarias son los recursos financieros, que resultan insuficientes, la disponibilidad de datos e indicadores de género y la estrategia comunicacional.

#### **Hallazgo 24**

##### ***Los recursos humanos evidencian tensiones para realizar el trabajo normativo incluyendo múltiples actividades de sus áreas específicas de contratación.***

El equipo de evaluación considera que los recursos humanos altamente especializados que tiene la institución están sobre ocupados con tareas de gestión y movilización de recursos que les resta de la posibilidad de construir un capital político estratégico necesario para mejorar la eficiencia y eficacia del quehacer normativo. Si las oficinas no tienen personal financiado con recursos propios suficientes, el trabajo se verá debilitado por la multifuncionalidad que se precisa. Se requiere personal especializado en esta área con dedicación exclusiva.

Se aprecian esfuerzos por avanzar en una planificación y uso racional de recursos humanos, aunque en el último período, se identifica una tensión entre tres dimensiones del trabajo de la agencia: la movilización de recursos, la especialización temática de las profesionales que integran los equipos y las habilidades blandas necesarias para la implementación del trabajo normativo como la capacidad de negociación, de advocacy, etc. Esta es una tensión no resuelta, sobre lo cual no existe registro de orientaciones o lecciones aprendidas y en donde cada oficina lo resuelve de manera autónoma y en algunos casos improvisada.

La prevalente utilización de consultorías puntuales que no favorece la retención de las capacidades y del conocimiento en la organización, limitando el fortalecimiento y sistematización de una memoria institucional. La constante contratación de consultores temporales si bien en general garantiza productos de calidad, así como implementación y ejecución según los plazos establecidos, no incentiva el establecimiento y permanencia de capacidades dentro de la organización.

La mayoría de los/as entrevistados/as han considerado como muy limitados los recursos humanos y financieros disponibles, lo que representa uno de los mayores desafíos de ONU Mujeres en un nuevo ciclo de planificación.

Es importante mencionar que en la oficina regional, desde el punto de vista de los recursos humanos, la asignación de personal es muy limitada y esto genera falta de eficiencia y sobrecarga de trabajo en la acción de la agencia a este nivel, al mismo tiempo de una gran dispersión de la gestión, intentando de dar respuesta a múltiples procesos y llevar múltiples portafolios al mismo tiempo y con una multiplicidad de actores (socios de gobierno, sociedad civil, y agencias del SNU, además de CEPAL). Desde el año 2013, se cuenta con una persona parte del staff (nivel P3) responsable de todo este porfolio y que reporta directamente a la Directora Regional y no tiene apoyo de otro personal más que administrativo. Desde 2015, un puesto que existía de asesoría regional para temas sobre mujeres indígenas y afrodescendientes (basado en Guatemala pero con funciones regionales) fue eliminado y la P3 a cargo del área normativa asumió también este portafolio adicional sin apoyo adicional. También destacar que durante periodos de ausencia de otros puestos como el de planificación y coordinación, este mismo P3 ha asumido funciones adicionales de manera interina de otros puestos (e.g. durante 2015 por un periodo de casi 9 meses). En comparación, el resto de áreas (economic empowerment, political participaton, violencia, paz y seguridad) han estado lideradas por personal staff a nivel P5 durante el periodo de análisis.

#### **Hallazgo 25**

##### ***Heterogeneidad en la coordinación y respaldo con otros actores y en el nivel interagencial***

Respecto de las articulaciones y coordinación de ONU Mujeres con otros actores, la mayoría de los encuestados/as considera que el trabajo se ubica entre muy eficiente y algo eficiente. La valoración positiva más importante se ubica en la coordinación con otras Agencias del SNU, mientras que la valoración negativa más importante se ubica en relación a la coordinación entre oficina regional y oficinas país.

Vale la pena señalar que, en algunos casos, cuando la violación de derechos de las mujeres alcanza situaciones de alarma pública, no existe una manera homogénea del SNU de actuar frente a la coyuntura con un pronunciamiento conjunto, por ejemplo. Sucede una situación similar a lo que ocurre con los MAM en los países en torno a los temas normativos. La mayoría de las agencias percibe una cierta exclusividad de ONU Mujeres en torno a los derechos de las mujeres, especialmente de aquellos grupos de mujeres que están por fuera de sus mandatos específicos, esto implica que en el marco del seguimiento de CEDAW y otros instrumentos, en algunos países, se espera por parte de las otras agencias del sistema, que sea ONU mujeres, quien no sólo lidere sino además proporcione evidencia y prepare informes públicos sobre estos asuntos.

En este esfuerzo de consolidar a Naciones Unidas como un actor que se posiciona con un discurso de defensa de los derechos de las mujeres y de igualdad de género, es preciso mencionar el caso de ONU Mujeres de Brasil que lidera el grupo interagencial “Género y Raza” y que ha logrado posicionar el debate y el enfoque sobre aquellos aspectos más relevantes de la interseccionalidad que operan en el país en torno a estas dimensiones. Eso se ha traducido en una apropiación del enfoque y una acción concertada y conjunta por parte de otras agencias del sistema en temas claves para el país con la mirada antirracial y de igualdad de género. En el caso de Bolivia los esfuerzos han estado encaminados a trabajar con los grupos interagenciales en torno a los resultados acordados y planificados en el UNDAF, por lo que existe una alineación de las diferentes agencias del SNU para avanzar en torno a objetivos de país que exigen niveles altos de coordinación y trabajo en conjunto en materias de igualdad.

### **Hallazgo 26**

#### ***Mecanismos de participación sistemática de la Sociedad Civil contribuyen a la priorización y pertinencia de las agendas***

Se aprecian avances importantes en los procesos de institucionalización de los espacios de participación de la Sociedad Civil en relación a ONU Mujeres. La figura de los Consejos Asesores (de nivel global, regional y de países) que fueron impulsados desde el 2015 por Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas (64/289) fueron incluidos en Plan Estratégico de ONU Mujeres (2014-2017) para comenzar a operar en los países desde el 2015.

Pese a que su proceso de instalación fue confuso y en algunos casos de limitada difusión, con el pasar de los años se han logrado avances en torno a su misión, a sus procedimientos de convocatoria y selección y aparece como un mecanismo exitoso desde el punto de vista de la eficiencia para definir agendas con mayor claridad de las necesidades, preocupaciones y demandas de las organizaciones de mujeres de la región. La mayoría de los encuestados/as considera que el trabajo de ONU Mujeres ha sido muy receptivo en todos los casos, excepto que con otras ONG y organizaciones de la sociedad civil, donde la mayoría de las respuestas eligieron la valoración algo receptivo.

Es importante comprender que en este ámbito existen oportunidades de mejora, principalmente respecto de un reclamo por el uso de la lengua materna en los espacios de participación del nivel global y regional. Se plantea que el uso privilegiado del inglés sin mecanismos de traducción simultánea o de documentos en español, es una barrera y un mecanismo discriminatorio y excluyente de la participación de organizaciones y profesionales de la región mayoritariamente de habla hispana, especialmente para las mujeres indígenas. El ejemplo más evidente es la difusión del documento de estrategia global para mujeres indígenas que se encuentra disponible solo en inglés y que es prácticamente desconocido por las organizaciones de mujeres en la región, mientras que los actores encuestados del Caribe inglés para esta evaluación son quienes menos conocen el trabajo normativo de ONU Mujeres y son justamente los países que hablan inglés en la región y que no tienen presencia de población indígena como el resto. Así mismo, pudimos constatar que el documento que explica la estrategia de los Consejos Asesores también está disponible sólo en inglés (CIVIL SOCIETY ADVISORY GROUPS (CSAG) STRATEGY), y el espacio del sitio web de ONU Mujeres dedicado a este tema en español tiene información desactualizada o inexistente (vínculos cortados)<sup>43</sup>.

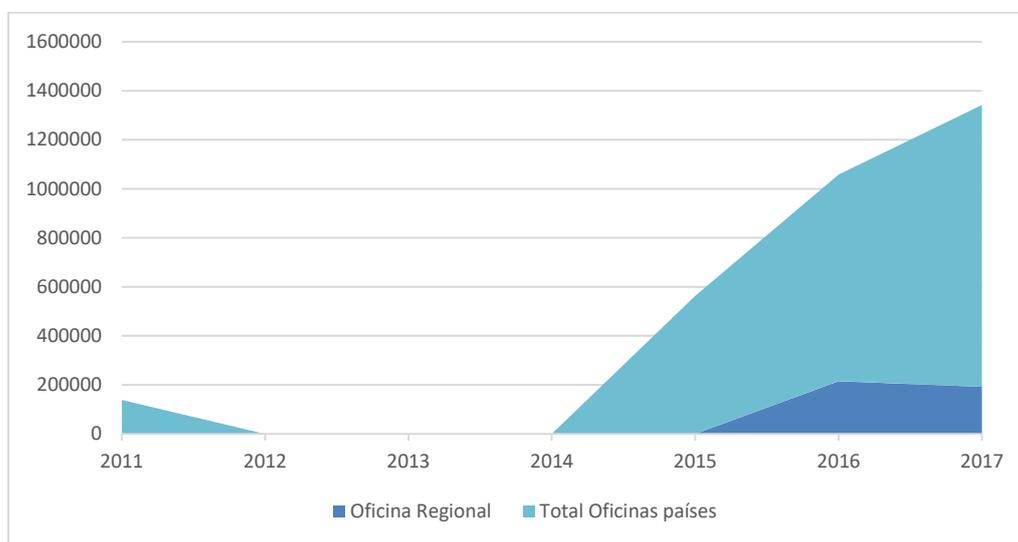
---

<sup>43</sup> Para revisar: <http://www.unwomen.org/es/partnerships/civil-society/civil-society-advisory-groups#>

### **Hallazgo 27**

**Desde el punto de vista de los recursos, el peso del trabajo normativo está en las oficinas de países más que en el nivel regional**

**Gráfica 7: Distribución de presupuestos Objetivo 6 según niveles de implementación (US\$)**



Fuente: elaboración propia con base en presupuestos AWP (2011-2017)

Según la gráfica podemos ver que la mayor parte de los recursos han sido asignados a las oficinas de países para el cumplimiento del objetivo 6, y que éste, a diferencia del nivel regional se ha ido incrementando en los últimos años.

Por otra parte, debido a las limitaciones de staff, en particular de planta, en las oficinas de la región es especialmente complejo combinar la implementación y seguimiento de las actividades nacionales y paralelamente responder a los requerimientos de la coordinación regional. Numerosas entrevistas -sean a nivel regional o de las oficinas de país- han evidenciado la dificultad de cumplir con los requerimientos regionales del trabajo normativo, ya sea por sus escasos recursos financieros, o en términos de provisión de insumos o de participación en reuniones, y al mismo tiempo, cumplir con las funciones de su propia posición a nivel de país. Por lo anterior, es importante constatar que el grueso del trabajo normativo está en este nivel y que es preciso fortalecer las funciones del nivel regional con mejoras.

### **Hallazgo 28**

**Pese a los esfuerzos de integración, existe un limitado intercambio entre el Caribe y el resto de la región**

En primer lugar, la diferencia lingüística constituye una limitante, sea para las dificultades logísticas que implica la realización de reuniones conjuntas, sea para el flujo de información misma entre oficinas de país.

Sería oportuno construir mecanismos de intercambio y reflexión colectiva entre la Oficina Multipaís del Caribe sobre un número limitado de prioridades estratégicas o para el desarrollo de productos de conocimientos/iniciativas puntuales. Estos espacios conjuntos deberán incluir la traducción y podrían planificarse con anticipación.

Esta situación también limita la capacidad de la agencia de proporcionar apoyo oportuno a los procesos nacionales y regionales. Existen buenas prácticas que no dialogan entre sí, porque los flujos de información – desde una perspectiva más reflexiva- son limitados, tanto vertical como horizontalmente. Pese a todo, es destacable que la oficina regional, realiza esfuerzos sistemáticos por facilitar espacios para compartir experiencias y para generar discusión sobre temas estratégicos.

Por otra parte, la propia instalación de la nueva arquitectura de ONU Mujeres a nivel regional y nacional fue muy ambiciosa en su planificación de resultados, en relación al tiempo, recursos (humanos y financieros) y actividades de implementación contempladas.

Actualmente, no hay un buen nivel de coordinación entre el nivel global y regional. Al mismo tiempo, habría que buscar mecanismos—sin saltar el espacio regional—para fortalecer los vínculos entre lo global- y las oficinas de país. Esto ayudaría a compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas de otras regiones

Se constata que el nivel regional y de país no siempre cuenta con apoyo u orientación de la sede sobre temas normativos. Además, si en la sede hay diferentes departamentos con equipos completos que trabajan en el área normativa (e.g. para CEDAW, para CSW, para sociedad civil, para temas indígenas, etc), en la oficina regional solo hay una persona asignada a toda esta cartera de trabajo. A su vez, las oficinas de país cuentan con aún menos recursos y sobre todo carecen de recursos humanos dedicados exclusivamente para el trabajo normativo, por lo que los múltiples pedidos de apoyo y de información que se reciben desde los diferentes departamentos de la sede hace que recaigan en la misma persona y que contribuyan a incrementar significativamente su carga de trabajo. Asimismo, si por un lado el pedido de apoyo es constante, la retroalimentación se considera muy escasa o nula, por lo que la oficina regional no siempre tiene respuesta o información sobre los procesos que ayudó a alimentar, presentándose aquí un desafío costante.

### **Hallazgo 29**

#### ***Se evidencia un proceso -aunque incipiente- de rendición de cuentas a nivel de país***

Las oportunidades de divulgar el trabajo en general de las oficinas de país y del nivel regional, y en particular sobre el rol normativo de la agencia aporta a un objetivo de transparencia y rendición de cuentas que evidencia la eficiencia de la agencia por cuanto con pocos recursos logra avances importantes a nivel de los países.

Es importante considerar que estos procesos están teniendo altos costos para el personal de las oficinas o incluso en la fidelización del personal por el desgaste y la alta responsabilidad que la tarea exige, lo cual puede ser minimizado con un esfuerzo sostenido de divulgación de los avances y de amplificación de sus resultados para que lleguen a toda la sociedad y se pueda ir instalando una noción de logros y sostenibilidad de las acciones en este cambio, así como de ir sumando nuevas adhesiones a las estrategias de igualdad de género (ver como buenas prácticas la experiencia de divulgación de sus informes anuales en el caso de Bolivia y Guatemala).

#### 4. Sostenibilidad

##### Hallazgo 30

**El enfoque de sostenibilidad de ONU Mujeres no está suficientemente explicitado en los documentos de programación en todos los niveles y se ve reducido al desarrollo y apropiación de capacidades de las instituciones socias.**

El Plan Estratégico 2014-2017 señala que el desarrollo de capacidades es la estrategia fundamental para un desarrollo eficaz y sostenible. El principal esfuerzo de sostenibilidad de sus resultados se sugiere a través de la apropiación de éstos por parte de las instituciones públicas y de la sociedad civil de cada país.

En el ámbito nacional, muy pocas oficinas explicitan cómo han garantizado la sostenibilidad de los resultados de sus intervenciones en el ámbito normativo. Una excepción es la oficina de Ecuador que define con mayor claridad su estrategia de sostenibilidad basada en una evaluación de la nota estratégica del periodo anterior y a través del involucramiento de diversos actores en procesos amplios de participación y consulta. Se trata de una estrategia de doble entrada que se basa por un lado en procesos de capacitación y, por otro, en el desarrollo de herramientas técnicas para mejorar las capacidades institucionales. La oficina de Ecuador ha desarrollado modelos de formación sobre liderazgo, derechos económicos, derechos individuales y colectivos de las mujeres indígenas y derechos políticos de las mujeres.

Tabla 5: Algunas experiencias de países en desarrollo de capacidades

Países	Breve descripción de iniciativas de desarrollo de capacidades	Foco o énfasis del país
<b>Bolivia</b>	Procesos sistemáticos de divulgación de las recomendaciones CEDAW 2015 para que distintas instancias prioritarias la conozcan y desarrollen acciones para la implementación de estas recomendaciones. Este proceso se desarrolló como un programa de trabajo que descentralizó las acciones en distintos departamentos (Talleres en Santa Cruz, Sucre, La Paz, Cochabamba, pueblo Guarani de Santa Cruz) y tuvo como resultado la generación de materiales de conocimiento y abogacía para sensibilizar e informar a los Gobiernos, las Asambleas Legislativas, los Consejos Municipales y otras instituciones claves en el conocimiento de la Convención estableciendo un plan conjunto para la implementación de las recomendaciones del Comité el 2015.	Divulgación de las recomendaciones de la CEDAW para la apropiación de los actores claves.
<b>Brasil</b>	Proceso de incidencia hacia los equipos de Naciones Unidas que trabajan en Brasil para que se fortalezcan sus capacidades con enfoque de género y raza, a través de la generación de metodologías de análisis, de capacitación y de incidencia que incluyen la dimensión racial en todo su accionar y que se traduce en la existencia del Grupo Interagencial "Género y raza", así como en un conjunto de iniciativas articuladas en sus enfoques entre varias agencias del Sistema que han ido conformando un acervo conceptual y metodológico sobre estos asuntos.	Fortalecimiento de capacidades de incidencia y de pertinencia del trabajo del SNU con el enfoque de género y raza.
<b>Honduras</b>	En la perspectiva de la formación -en temas de igualdad de género- hacia las legisladoras, y durante las elecciones de 2012 se implementó la Academia de Candidatas (en colaboración con NDI) que permitió que al menos 1 de cada 3 parlamentarias hondureñas pasara por esta experiencia y que tuvo como resultado iniciar una Academia de Parlamentarias que en relación permanente con la Comisión de Género de la Asamblea Legislativa, impulsó avances en la agenda interparlamentaria especialmente en el proyecto de ley de acceso a crédito para mujeres pobres del ámbito rural.	Fortalecimiento del actor "Parlamentarias" para el impulso de agenda de igualdad de género interparlamentaria.
<b>Guatemala</b>	Se ha trabajado fuertemente en alianza con la sociedad civil para la formación de lideresas indígenas en temas de liderazgo y empoderamiento político, reformas a la ley electoral y de partidos políticos; con el objetivo de contar con una masa crítica con conocimientos de los compromisos internacionales en materia de derechos humanos e igualdad de género. Ello ha permitido tender puentes entre las organizaciones de mujeres indígenas y las organizaciones feministas para la definición de temas de agenda comunes en el marco de una crisis institucional y política en el país respecto de derechos de las mujeres y las niñas.	Alianza con Sociedad Civil para trabajo de formación de mujeres lideresas indígenas en igualdad de género y derechos de las mujeres.

Fuente: Elaboración propia con base en informes nacionales y entrevistas.

Se requiere una mayor explicitación de qué se está entendiendo por desarrollo de capacidades y cómo se va a garantizar que los socios nacionales se apropien de los resultados de las iniciativas, así como si algunas de estas estrategias serán priorizadas para ser repetidas por todos los países.

### **Hallazgo 31**

#### ***Un liderazgo nacional alineado con la agenda de igualdad de género y apoyo explícito del gobierno es un factor facilitador clave para los avances en el campo normativo***

La situación de cada país es muy desigual en cuanto a la intensidad, arquitectura institucional del MAM, las capacidades y recursos que se despliegan para el avance en los marcos normativos para la igualdad. Algunos países logran consolidar marcos normativos y cuerpo legales robustos y progresistas desde la perspectiva de las agendas de género en la actualidad, sin embargo, eso no garantiza que la implementación de esos cuerpos legales avanzados sea efectiva y logre resultados visibles que mejoren la situación y posición de las mujeres en el país y sus respectivos indicadores.

Por otra parte, sucede todo lo contrario, la existencia de marcos normativos débiles e incluso instituciones como los MAM totalmente faltos de jerarquía en la lógica institucional del Estado, puede generar consensos y agendas de proyección nacional que sume actores estratégicos claves para el avance de las mujeres y el ejercicio de sus derechos en el país, como ha sucedido en el caso Boliviano, cuyo mecanismo de la mujer es una dirección al interior del Ministerio de Justicia, y sin embargo, es el segundo país en el mundo en cuanto a resultados concretos de la ley de paridad en su Asamblea Nacional.

Ambas situaciones nos muestran que el liderazgo y apoyo decidido desde las más altas esferas de los gobiernos son factores claves para fortalecer la acción de ONU Mujeres en este ámbito, tanto en el apoyo en la implementación de los marcos normativos en la práctica para que no se conviertan en letra muerta, como en el seguimiento del cumplimiento de recomendaciones y mandatos institucionales, tanto como en las alianzas con instituciones estratégicas más allá de las contrapartes naturales, que son los MAM en cada país.

### **Hallazgo 32**

#### ***La falta de recursos para contar con un personal específico que apoye el trabajo normativo (estratégico, parte del staff y con competencias y habilidades especializadas) conspira contra la sostenibilidad de las iniciativas desplegadas a nivel de las oficinas de país y a nivel regional.***

Tanto entre las personas entrevistadas como según los datos de la Encuesta del personal como de otros actores fuera de ONU Mujeres, plantean que el problema de la escasez de recursos atenta contra las posibilidades de disponer de personal estable en las oficinas que esté altamente capacitado para el desarrollo de estrategias en el campo normativo apoyando con gestión del conocimiento, con capacidad de análisis temático, con facilitación de espacios de diálogo y advocacy y otras cuestiones que se han identificado para desarrollar de manera exclusiva un apoyo a la representante o Jefa de Programa en estas tareas.

En un total de 80 respuestas a una pregunta abierta sobre obstáculos al trabajo normativo en la Encuesta de los gobiernos y otros actores en español 45 de ellas refieren a problemas de falta de recursos económicos y debilidades del personal para atender estos asuntos con calidad, dedicación exclusiva y/o especialización<sup>44</sup>.

Existe, por tanto, una tensión -extendida y recurrente- entre la necesidad de expertise técnica/temática en las oficinas de país con las capacidades necesarias para la incidencia (negociación, advocacy, comunicación, etc.) en los equipos y al mismo tiempo la necesidad de una buena gestión y movilización de recursos.

En este sentido, las opiniones sobre la escasez de recursos son permanentes entre las/os entrevistados, y en algunos casos han planteado que esta situación ha ido generando competencias y rivalidades con organizaciones que podrían ser socias (tanto de la sociedad civil como de otras agencias del Sistema de Naciones Unidas) y que,

---

<sup>44</sup> Otros obstáculos que destaca la Encuesta son, en el plano interno: el escaso personal disponible, los escasos recursos económicos, falta maximizar la cooperación interagencial y extra-agencial, la capacidad de articularse con otras instituciones. En el plano externo: compromisos políticos, debilidad de los MAM, débil agenda de género en el país.

sin embargo, ha ido instalando una práctica de trabajo muy formal y con mucha desconfianza acerca de las posibilidades de colaboración en algunas materias que las convoca a todas.

En algunos casos se señala que ONU Mujeres ha hecho apropiación del trabajo de otras organizaciones por la necesidad de aparecer y visibilizar su trabajo, por lo que, en este tema, ONU Mujeres se muestra como una institución estresada y competitiva, que, en algunos casos, no ha sido capaz de articular y liderar los temas de género entre las agencias del sistema a menor costo para su imagen externa.

Por otra parte, junto con la falta de recursos se señalan debilidades en la gestión administrativa de los mismos, que pone en una situación de mayor precariedad su imagen institucional como gestora de proyectos o programas. Las quejas en este ámbito están asociadas principalmente a las demoras en los desembolsos hacia proveedores y consultoras/es externos, sistema burocrático y poco resolutivo, así como personal sin condiciones de estabilidad laboral y de proyección o carrera funcionaria dentro de la propia agencia.

Igualmente, la falta de recursos suficientes ha presionado a la agencia a explorar fuentes no tradicionales de recursos, manifestándose una tensión entre la reconocida “inteligencia de género” en los temas más clásicos de ONU Mujeres asociados a su mandato, en contraposición a la generación de proyectos/programas en áreas no tradicionales como son medio ambiente, energías renovables u otros que no garantizan recursos de manera sostenida ni acumulación de experticia sino un financiamiento más volátil que depende de las temáticas “de moda” para las fuentes de financiamiento más grandes.

### **Hallazgo 33**

#### ***Otro tipo de riesgos del entorno ofrecen un escenario de incertidumbres y limitaciones que amenazan la sostenibilidad del trabajo normativo.***

En el nivel de la Sede y en el regional se identifican ciertos riesgos asociados al proceso de reforma del Sistema de Naciones Unidas que, según se conoce, deja a las agencias pequeñas (en recurso y personal) en una situación de alta vulnerabilidad respecto de su presencia y posicionamiento temático y operativo en los países.

En el nivel nacional, las oficinas identifican además riesgos de carácter político institucional, que pueden afectar la sostenibilidad de sus resultados como, por ejemplo:

- La debilidad política, administrativa y financiera de los mecanismos de la mujer y de otras instituciones del Estado dan lugar en ocasiones a discontinuidades en la ejecución de las iniciativas impulsadas por o en conjunto con ONU Mujeres.
- La rotación frecuente de autoridades y mandos medios de las instituciones públicas, en función de los ciclos electorales, lo que impacta en cambios de interlocutores/as en los cuerpos legislativos y administraciones del poder ejecutivo en la mayoría de los países. Esta situación en ocasiones retrasa la implementación de algunos acuerdos entre ONU Mujeres y las instituciones responsables de la temática y se vuelve lento el trabajo de convencimiento de nuevas autoridades sobre los procesos en curso.
- Estos cambios constantes complejizan además la instalación de capacidades en las instituciones más que a nivel individual, ya que la rotación implica una subutilización de los procesos en que se han formado las autoridades, con su consecuente debilidad en la construcción de una masa crítica para promover la agenda de igualdad de género y derechos de las mujeres. Esta situación se ve agravada cuando los gobiernos electos no son del mismo signo político del gobierno saliente y no se produce una articulación adecuada ni un traspaso de funciones entre las autoridades salientes y entrantes.
- En algunos países, las oficinas perciben una falta de comprensión y poca apropiación por parte de los y las líderes políticos en relación a la igualdad de género y derechos de las mujeres y un conjunto de resistencias a la modificación, revisión, actualización o mejora de marcos normativos.
- Por otra parte, se señala un reconocimiento a que los Procesos legislativos o administrativos para la aprobación de nuevos ordenamientos legales son por, lo general, complejos y lentos y que a las agencias de NNUU les exigen respuestas rápidas y acotadas.
- El contexto político en buena parte de los países de la región con un alto peso de fuerzas conservadoras y baja presencia de sociedad civil organizada, que ha llevado a instalar el concepto equivocado de la “ideología de género” como una amenaza para las sociedades sin tener un contrapeso que pueda contrarrestar ese discurso.

## I. Conclusiones

*“Nunca hay que olvidar que basta una pequeña crisis política, económica o religiosa para que los derechos de las mujeres sean cuestionados. Esos derechos no son permanentes. Ustedes tendrán que mantenerse vigilantes durante toda su vida”  
(Simone de Beauvoir)*

En primer lugar, el equipo de evaluación quiere señalar que no es posible, en esta evaluación, abstraerse del crítico contexto político-institucional que existe en la región en la actualidad. El escenario regional ha cambiado durante estos últimos dos años de manera importante. Lo que conocimos como estándares acordados del derecho internacional que reconocía una serie de condiciones virtuosas en un marco regional de compromisos de los gobiernos en favor de la igualdad de género se ha debilitado o fragilizado enormemente. Pese a que la gran mayoría de los países han firmado y ratificado el principal marco normativo de derechos de las mujeres (CEDAW) y la Convención Interamericana para erradicar la violencia de género (Belem Do Pará); todos los países reportan de manera sistemática tanto al Observatorio de Igualdad de Género (OIG) de la CEPAL como a los mecanismos de seguimiento de la CEDAW y al MESECVI para los asuntos de violencia de género; se han realizado a la fecha 13 reuniones regionales de las más altas autoridades gubernamentales en materia de género y se han establecido compromisos de alto nivel para abordar las principales brechas; prácticamente en toda la región existen Planes Nacionales de Igualdad, Planes Nacionales de erradicación de la Violencia y marcos jurídicos específicos en materias de igualdad de género. Del mismo modo, América Latina cuenta con movimientos de mujeres que estuvieron impactando la política pública de manera sistemática en las últimas décadas, al igual que la academia feminista latinoamericana y las agencias del Sistema de Naciones Unidas han estado produciendo conocimiento sobre la situación y condición de las mujeres de la región, que ha tenido efectos y repercusiones en el diseño de políticas públicas en los diferentes países. Igualmente, a la fecha, la región cuenta con un acervo conceptual y metodológico para abordar la problemática de género de manera interseccional y se pensó que ya estaba instalado en el discurso público la importancia de erradicar la violencia de género, de promover la igualdad sustantiva, la transversalización de la perspectiva de género en el Estado (todo esto con los matices y diferencias que muestra un continente heterogéneo y cambiante).

No obstante, esta visión general de América Latina que, mirada desde el nivel global, pareciera una región comprometida con la igualdad de género, también hay que considerar que se han fortalecido los movimientos conservadores que no sólo se manifiestan en contra de la agenda de derechos sino directamente contra el trabajo de ONU Mujeres y el Sistema de las Naciones Unidas. Estos grupos antiderechos han organizado sus propias redes para incidir en espacios internacionales y en los gobiernos nacionales, apuntando a detener los avances legislativos como se ha señalado en la introducción de estas conclusiones.

Esta nueva coyuntura ha afectado el trabajo de ONU Mujeres en los países donde han alcanzado mayor poder y donde el programa de gobierno de la administración no considera la agenda de género. Ello, junto a la diversidad propia de la historia y conformación de cada país, influye en que coexistan diversas formas de trabajo y diversos resultados. Estos cambios en los contextos no han sido incorporados dentro de la gestión institucional, de manera que existen pocos espacios de análisis, intercambio de buenas prácticas y orientación para tomar las decisiones más adecuadas en las coyunturas adversas.

La situación descrita, lleva a una primera conclusión sobre la **necesidad de fortalecer la calidad de la democracia en toda la región**, no como una situación aislada del campo normativo y, por lo mismo, hacer un llamado a los donantes y a quienes toman decisiones para no descuidar los avances de una cultura basada en derechos, donde los temas de género deben ser considerados como una prioridad e implementados desde la concepción original de las políticas públicas. Ello requiere esfuerzo, estado de alerta, y una inversión de recursos que es necesario y urgente conseguir para desarrollar las tareas que se desprenden de tal desafío.

Adicionalmente, **la agenda política está muy atravesada por la agenda de género**, esto implica que no sólo es crítica respecto de los temas de intereses económicos tradicionales, sino también se han puesto en el tapete los temas culturales y de igualdad de género y diversidad sexual como temas importantes de la nueva agenda. Esta

es una agenda socio-cultural en disputa y en conflicto, y donde emerge la violencia en la política como una opción que desinstala los acuerdos sobre avances logrados a través de espacios de diálogo.

Por otra parte, a través de la evaluación, se puede observar que, en el área de los marcos normativos, ONU Mujeres ha tenido una actuación sistemática, registrada y visibilizada en sus procesos de planificación y presupuestación principalmente en el segundo período de análisis -el primero coincide con la fase de instalación de la propia agencia-. Por ello, ***sus acciones en todo el período de evaluación han sido costo-eficientes***, dado los avances logrados en algunas temáticas y el poco tiempo y recursos para su instalación, no obstante, ***requieren de una acción continua y mejoras***, algunas de las cuales son señaladas en el capítulo de recomendaciones de esta evaluación.

Un aspecto que parece particularmente relevante y que es transversal a todos los criterios de evaluación, está relacionado con la ***debilidad de las comunicaciones***, tanto internas como externas, lo que sugiere un mayor desarrollo de mensajes, para posicionar los temas de igualdad de género y de derechos humanos, y para lograr mayor sinergia y articulación entre las oficinas país, que el espacio regional se ofrezca como un lugar donde compartir experiencias, orientaciones y saberes de manera sistemática y periódica, incluso para compartir formas y mensajes sobre cómo reaccionar frente a estas coyunturas, pero al mismo tiempo, como ir consolidando una práctica con memoria institucional. Existe la necesidad de posicionar a la agencia desde una “inteligencia de género” que haga frente a los discursos conservadores y a la desinformación sobre la actuación de ONU Mujeres en este campo, tanto en los países como a nivel regional.

Desde la perspectiva de la eficacia del trabajo normativo realizado por ONU Mujeres en la región, se puede concluir que no es una tarea fácil, dado que, por una parte, es un proceso transversal que acompaña la acción programática en temáticas específicas y, por otra, constituye un propósito en sí mismo. Por ello, el objeto de evaluación es muy amplio y de diverso carácter diverso (procesos y resultados), a lo que se agrega la dificultad de establecer la contribución de ONU Mujeres en un quehacer multiactor y de largo plazo. Esta situación ha sido reconocida institucionalmente y es así como, a diferencia de los Planes Estratégicos del período evaluado, el correspondiente al 2018-2021 sitúa el trabajo normativo como Resultado 1, del cual dependen los otros resultados temáticos.

En términos generales, además de la dificultad para la propia evaluación, las dificultades de la planificación influyen en una agenda dispersa, con acciones de tipo normativo en muchos campos y en muchos niveles.

Es posible apreciar que ***en la región se han producido avances legislativos relevantes*** durante el período analizado, particularmente en lo referido a la participación de las mujeres en puestos de representación y para enfrentar la violencia basada en género. La mayor parte de los países participa en las iniciativas de actualización de los marcos normativos internacionales, como la elaboración de los informes a la CEDAW, asiste a las consultas regionales previas a las sesiones de la CSW, así como a los espacios regionales como las Conferencias Regionales de la Mujer.

De todas formas, ***existe una diferencia entre América Latina y el Caribe anglófono***, en tanto en esta última subregión los avances legislativos son menores y señalan dificultades para estar al día de las reflexiones y de las agendas del resto de la región. Otro desafío importante que destacar es que, a menudo, los avances en términos de igualdad de género y derechos de las mujeres que se reflejan en el marco regional, ***no se traducen automáticamente en el ámbito nacional***. Esto puede verse claramente en las Conferencias Regionales de la Mujer, en las consultas regionales previas a la CSW, por ejemplo, donde los MNM manifiestan una mayor capacidad para comprometerse con temas progresistas, sin embargo, en el retorno a sus países, se enfrentan a discursos y posturas menos progresistas.

Pese a que el actual escenario ha cambiado, influenciado por corrientes conservadoras en su forma de comprender la política pública hacia las mujeres, de todas formas, ***el trabajo normativo de ONU Mujeres es valorado como efectivo por los diferentes actores consultados y con un importante valor agregado***, en tanto su mandato de promoción de la igualdad de género y derechos de las mujeres es reconocido y visible. Los actores valoran la asesoría técnica y el acompañamiento adecuado y de calidad en su participación en los espacios normativos regionales y globales. Del mismo modo, ***es reconocida su relación permanente con la sociedad civil***, aunque en algunos casos no sea de la amplitud y efectividad esperada.

Respecto de los instrumentos normativos incluidos en la presente evaluación, existen diferencias respecto de su aporte al respeto de los derechos de las mujeres a nivel nacional. En la percepción de aquellos actores gubernamentales y de la sociedad civil, *los reportes periódicos a la CEDAW* contribuyen a hacer avanzar la agenda de derechos en el país, toda vez que brinda legitimidad y argumentos a las medidas que se espera tomar, las que generalmente son impulsadas por actores con escaso poder relativo, como los MAM. *Las sesiones de la CSW* son más valoradas por los equipos regionales y de la sede de ONU Mujeres, mientras el resto de los actores valora en mayor medida los procesos de fortalecimiento de sus redes y agendas que la incidencia que los resultados del debate puedan tener. En ese sentido, la CSW, en su historia y en su carácter de impulsora del seguimiento de la Plataforma de Beijing es más desconocida. A este propósito cabe precisar que mientras la CEDAW es un instrumento vinculante ratificado por los congresos, que cuenta con un proceso de seguimiento muy riguroso, donde el Comité de expertas recibe información adicional de la sociedad civil y de otras agencias del sistema de Naciones Unidas, la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing no cuentan con un mecanismo de seguimiento similar. *La Resolución 1325*, por su parte, se ha implementado en algunos países de la región - aquellos con mayores problemas de paz y seguridad- con resultados dispares, sin embargo, es un instrumento que ha servido a otras organizaciones (ONG de derechos humanos o de activismo de mujeres que viven violencia) para sus luchas como víctimas de violencia en situaciones de conflicto y como organizaciones de mujeres constructoras de paz. Así, nuevamente aparece la relevancia de factores de contexto y de disposición de las autoridades públicas para que el trabajo normativo sea efectivo desde el punto de vista de la transformación de las condiciones de vida de las mujeres.

En este contexto, parece ***necesario revisar la estrategia de identificación de actores y de establecimiento de alianzas***. ONU Mujeres ha ido ampliando desde los últimos años sus vínculos con mujeres indígenas y afrodescendientes, aplicando un enfoque interseccional que les permite aportar a que efectivamente “nadie quede atrás” en el cumplimiento de la Agenda 2030. Sin embargo, no se tuvo evidencia de análisis y reflexión que apoye el trabajo de los equipos nacionales para identificar liderazgos y organizaciones que dinamicen el trabajo normativo, yendo más allá de la tradicional asociación con el MAM y con algunas organizaciones de mujeres indígenas y afros de nivel regional o nacional para facilitar su participación en algunos eventos, no como parte de una alianza estratégica de largo plazo que pueda dar seguimiento a los acuerdos y avances alcanzados. La incertidumbre financiera y la imposibilidad de comprometerse con asignaciones de recursos plurianuales, podrían estar limitando la implementación de estrategias de trabajo a más largo plazo.

Desde la perspectiva de la eficiencia, lo primero que es preciso señalar es que ***el trabajo tuvo los retrasos propios de la instalación de ONU Mujeres*** y, por lo mismo, la definición de la mayoría de sus mecanismos de gestión, tanto de planificación como de presupuestación, de monitoreo y reportes, ha sido tardía y un factor que ha jugado en contra de mayor eficiencia. El propio sistema de Naciones Unidas genera una guía para evaluar los mandatos normativos del conjunto de las agencias recién en el año 2013, es decir al inicio del segundo ciclo de programación estratégica de ONU Mujeres en la región y en el mundo.

Pese a las dificultades propias de la institución, ***se desarrollaron acciones en el campo de mejorar el uso de los recursos principalmente a nivel de los países***, desde la configuración del rol normativo, asociado a profesionales que se desempeñaban al interior de áreas estratégicas en cada país, así como también la creación de espacios de cooperación sur-sur para el diseño de leyes marco o de espacios de incidencia de nivel subregional y regional, todo lo cual fue -en sus inicios- más bien intuitivo y se fue formalizando conforme se fueron consiguiendo los primeros resultados. Esto pese a todas las dificultades de disponibilidad de recursos financieros y con la fidelización de recursos humanos altamente calificados en las oficinas de país, los procesos de implementación de *leyes de cuotas y de leyes de femicidio* en los países de la región son una muestra de eficiencia de estos instrumentos que operaron desde la instalación de la agencia.

Del mismo modo, el tema más crítico sigue siendo el ***acceso a recursos para el trabajo normativo*** y para otras necesidades programáticas y técnicas de la agencia. Desde esta perspectiva se expresa permanentemente una tensión entre su capacidad de movilizar recursos con personal limitado en número y expertise en estos temas, y al mismo tiempo, la exigencia de incidir de manera sostenida en aquellas áreas temáticas de mayor impacto para la igualdad de género y derechos de las mujeres. Se aprecia una subutilización de los recursos de otras agencias que actúan en el campo normativo dada una práctica de ***competencia por las fuentes de financiamiento*** que ha provocado rivalidades en lugar de sinergias y distancias en lugar de mejoras en la coordinación y articulación del sistema en su conjunto.

De esta forma, es posible apreciar que los cambios en el contexto, la aparición de demandas de actores que se encontraban marginalizados de la agenda pública, la irrupción de movimientos de mujeres y hombres jóvenes, el debilitamiento de las democracias y sus procesos de toma de decisiones, apuntan a que el próximo período va a requerir el desarrollo de competencias no sólo técnicas sino también políticas más sofisticadas por parte de la institución. Asimismo, todos estos factores van a requerir también que ***se repiensen los supuestos sobre los cuales se planifica y desarrolla el trabajo de la Entidad***, lo que necesita de un análisis estratégico más profundo.

## II. Recomendaciones

A partir de los hallazgos y las conclusiones de la evaluación se entregan un conjunto de recomendaciones y sugerencias estratégicas de mejora que buscan aportar a futuras iniciativas en este campo. Las recomendaciones están organizadas en torno a los criterios de evaluación<sup>45</sup>:

Dimensión	Area de mejora	Recomendaciones	Actores involucrados	Plazo
Diseño/ Pertinencia	Limitada articulación con otras agencias del Sistema de Naciones Unidas mediante una complementación de esfuerzos, capacidades y recursos.	Reforzar los mecanismos regulares de relación con las agencias del Sistema de Naciones Unidas mediante un liderazgo integrador que pueda mapear las iniciativas y recursos en los temas normativos y que se trabaje sobre ello en los Grupos interagenciales (en los cuales no se ha hecho este trabajo) articulando mejor las capacidades, recursos e iniciativas ya existentes a diferentes niveles.  Mejorar la articulación de la cooperación en los países en los temas de igualdad de género mediante el establecimiento de mesas nacionales de cooperantes en los temas de género por ejemplo y vincular esos esfuerzos con el sistema de NNUU y la agenda 2030.	Oficina Regional Oficinas de países	Mediano
	Los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres aún necesitan fortalecimiento	Mejorar las estrategias de fortalecimiento de los mecanismos de adelanto de la mujer, sin sustituir los roles y competencias específicas en su calidad de agencias públicas de gobierno en el diseño e implementación de acciones específicas de manera coordinada y colaborativa.	Oficina Regional Oficinas de países	Mediano
Eficacia	La cadena lógica de resultados presenta inconsistencias entre sus diferentes niveles y no da cuenta de la teoría de cambio que la inspira	Dado que el nuevo marco estratégico institucional 2018 –2021 cambió la cadena de resultados y desarrolló una priorización temática, explicitando las teorías de cambio detrás de cada outcome, se sugiere dar seguimiento al nuevo sistema de planificación para garantizar que recoja la discusión sobre el nuevo escenario regional y los supuestos para ajustar la teoría de cambio del ámbito normativo.	ONU Mujeres	Mediano
	Los cambios negativos para el avance de los derechos de las mujeres en el contexto de varios países de la región	Establecer un espacio periódico de análisis de coyuntura de la situación política de los diferentes países, especialmente en relación al respaldo o resistencia a la	Oficina Regional	Corto

<sup>45</sup> El criterio de igualdad de género ha sido transversalizado en todo el proceso como se ha señalado en el acápite de metodología.

Dimensión	Area de mejora	Recomendaciones	Actores involucrados	Plazo
	requieren de análisis y apoyos institucionales diferentes a los que se han venido aplicando.	<p>incorporación e implementación de un marco normativo que garantice los derechos de las mujeres, en el que participen los equipos de los países.</p> <p>Establecer un protocolo que oriente la reacción de los equipos de ONU Mujeres a nivel país frente a situaciones de ataques y descalificación institucional por parte de grupos antiderechos, que describa los apoyos que pueden recibir desde la oficina regional y la Sede.</p> <p>Desarrollar una estrategia comunicacional actualizada y abierta sobre la igualdad de género, con especial atención a las y los jóvenes, que distinga roles y mensajes de los distintos niveles institucionales, así como productos comunicacionales que puedan utilizarse en los países.</p>		
	El análisis de actores no es orientado estratégicamente, ni se actualiza con el cambio de coyunturas. Ello redundaría en una limitación del soporte social y político necesario para impulsar los cambios.	<p>Ampliar el trabajo de apoyo y advocacy hacia los Parlamentos y parlamentarios/as en el sentido del trabajo normativo no solo relacionado con participación política.</p> <p>Aplicar criterios derivados de un enfoque interseccional para ampliar los Grupos o Consejos Asesores de la Sociedad Civil, con presencia de nuevos actores (jóvenes, indígenas y afrodescendientes, rurales, por mencionar algunos)</p>	<p>Oficina Regional</p> <p>División Sociedad Civil Sede</p> <p>Equipos de país</p>	Corto
Eficiencia	Entre el personal existen distintos niveles de conocimiento, manejo y apropiación de los instrumentos y las reglas de operación de los sistemas administrativos.	<p>Esta evaluación insta a asegurar el pleno cumplimiento del uso de las herramientas de monitoreo para poder detectar a tiempo problemas en algunos países o en alguno de los temas e instrumentos.</p> <p>Se precisa que el personal de las Oficinas esté perfectamente alineado y con conocimiento tanto de la estrategia global, como regional y de las Notas estratégicas de los países en esta área para poder también registrar buenas prácticas (protocolos específicos) e indicaciones específicas (formularios, manuales) acerca de cómo proceder de manera uniformada en el registro, en las cuestiones administrativas y en el monitoreo y la identificación de buenas prácticas.</p> <p>Además de armonizar las funciones entre los equipos involucrados, es preciso fortalecer sus capacidades sumando algunas funciones específicas como es el seguimiento de los avances normativos en general y en cada país y la definición de una contraparte regional en su relación con la Sociedad Civil.</p>	<p>ONU Mujeres Regional</p> <p>Oficinas de los países</p>	Corto plazo

Dimensión	Area de mejora	Recomendaciones	Actores involucrados	Plazo
Sostenibilidad	El respaldo político de las autoridades nacionales es un factor crítico para llevar a cabo las actividades y sostenerlas en el tiempo como políticas públicas	Se propone explorar mecanismos regionales o subregionales para la cooperación sur-sur en un marco de mandatos regionales para los países (MERCOSUR, SICA, CARICOM, etc.).	Sistema de Naciones Unidas Mecanismos Regionales y subregionales	Mediano plazo
	Puede haber un mejor aprovechamiento de las escalas de intervención para la amplificación de las actividades respecto del fortalecimiento de capacidades.	Se recomienda explorar una estrategia de convenios con las unidades encargadas de la alta gerencia pública en algunos países de la región en diversas instituciones más allá de los MAM para ampliar la convocatoria a audiencias diferentes a las tradicionales del género en los países. En algunos casos ya se ha realizado con el ámbito judicial y electoral, por ejemplo.  Los cursos on-line, se perfilan como una alternativa concreta de disminuir costos de programas sistemáticos de fortalecimiento de capacidades, sin embargo, la competencia con instituciones académicas en la región es muy fuerte bajo esa modalidad de enseñanza-aprendizaje. Habría que distinguir -en detalle- el valor agregado que otorga el Centro Global de Formación de ONU Mujeres (ubicado en República Dominicana), para poder difundirlo ampliamente como incentivo y en acuerdo con instituciones públicas de los países. Es un recurso subutilizado en la actualidad para estos efectos.	ONU Mujeres Regional Oficinas de los países Centro Global de Formación de ONU Mujeres	Corto plazo

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de resultados de la evaluación.

### III. Buenas prácticas

#### 1. Promoción de cambios en las instituciones

- ✓ En El Salvador se valora como buena práctica el apoyo técnico dado al Grupo parlamentario de Mujeres y a la triada legislativa (Grupo Parlamentario de Mujeres, Comisión de la Mujer y la Familia y la unidad técnica de género), que ha hecho posible generar algunos cambios al interior de la Asamblea Legislativa como la aprobación del protocolo de acoso sexual y que permitido impulsar una agenda legislativa de igualdad que se ha concretado en la Ley de Violencia y la Ley de Igualdad. Guatemala brindó asistencia técnica a varias instituciones públicas para el avance en la generación de Políticas de igualdad de género, esto fue logrado en el Supremo Tribunal Electoral y en la Procuraduría de Derechos Humanos. Ese trabajo está en proceso de implementación. Al igual que se apoyó al Parlamento para la generación de institucionalidad especializada en género como es la Dirección de Género y el Foro de Mujeres Parlamentarias. Acompañó técnicamente a la Creación e institucionalización del Foro de Diputadas al Congreso de la República.
- ✓ A nivel regional se ha desarrollado una estrategia de evaluación sostenida en el tiempo que ha permitido apoyar técnicamente a los sistemas nacionales de evaluación de los países para ejecutar evaluaciones de sus políticas de igualdad de género. Esto ha redundado en la oportunidad de que los gobiernos tengan información sobre los resultados de sus políticas y puedan realizar mejoras en las mismas. Este proceso se impulsó con el apoyo de la cooperación y fue realizado en Colombia, Costa Rica y República Dominicana.

#### 2. Desarrollo de capacidades

- ✓ En el Caribe anglófono se ha establecido un Partenariado entre ONU Mujeres y el CARICOM (2017-2018), de manera de traducir el trabajo normativo en un conjunto de indicadores en materia de igualdad de género para ser utilizados por los Estados para informar sobre sus avances en relación con ciertos estándares en relación a varios instrumentos internacionales (SIDs, Agenda Post-2015, CSW, Beijing+20) Este Partenariado se encuentra enmarcado en la firma de un instrumento formal de colaboración y la firma de un Memorando de Entendimiento orientado al fortalecimiento del Programa Regional de Género, y el Programa Regional de Estadísticas. El propósito es contar con mejores datos estadísticos, promover un rol más sólido de la organización a nivel normativo, el fortalecimiento de las capacidades de los Estados miembros para la implementación de sus compromisos regionales e internacionales, y el liderazgo del Secretariado en su dimensión integral. El trabajo en profundidad en el desarrollo de datos estadísticos y su análisis aborda las dimensiones de género de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y de las Modalidades de Acción Acelerada para los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo.
- ✓ Las oficinas de Paraguay, Bolivia y Guatemala han realizado esfuerzos en el sentido de mejorar el conocimiento y apropiación de otros actores acerca de los mandatos internacionales y sus efectos, sean vinculantes o no. Han realizado publicaciones masivas, eventos y exposiciones abiertas al público destinadas a transferir capacidades a las instituciones y la sociedad civil sobre el significado y alcance de las convenciones, declaraciones y conferencias internacionales sobre derechos de las mujeres, así como también difusión de las recomendaciones que se han hecho al respectivo país por parte de los Comités de las Convenciones. En el caso de Bolivia se definió un programa de trabajo sistemático con énfasis en abordaje descentralizado a nivel de los departamentos y que incluyó a un amplio espectro de actores de diferentes territorios, temáticas y sensibilidades.
- ✓ En Bolivia, en el marco del “Programa Conjunto Promoviendo el Cambio en Paz” financiado por el Fondo ODM, ONU Mujeres ha trabajado con la Asociación de Concejalas de Bolivia (ACOBOL) en la implementación de estrategias para abordar el acoso y la violencia contra las mujeres en el contexto de la participación política. El apoyo se concretó en cuatro líneas de acción: 1. Desarrollo de acciones para la atención de casos de acoso y violencia política a nivel

departamental en colaboración con la red de las Asociaciones Departamentales de Concejalas; 2. Incidencia para el diseño, difusión y actualización del proyecto de ley contra el acoso y la violencia política por razón de género, favoreciendo la aprobación y promulgación la Ley 243 contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres; 3; Diseño del Protocolo para la atención de los casos ante el Tribunal Electoral, en colaboración con el Tribunal Supremo Electoral y la ACOBOL; 4. Empoderamiento y asistencia directa a concejalas víctimas de violencia política<sup>46</sup>.

- ✓ En Ecuador la Asamblea Nacional está aplicando el curso auto-administrado de género que realizó el Grupo Interagencial de Género con el liderazgo de ONU Mujeres en el marco del Gender Scorecard. Para la aplicación de este curso ONU Mujeres conjuntamente con la Escuela Legislativa han definido un proceso introductorio y de motivación al curso auto administrado, desarrollando talleres con Asambleístas y sus asesores en nivel central, así como en las oficinas provinciales de la función legislativa. Este proceso de formación colectiva aporta al acercamiento teórico del enfoque de género, sus inicios, su relevancia en la toma de decisiones públicas y políticas y su importancia ineludible para los procesos de desarrollo. La Escuela Legislativa (su personal) ha incorporado el curso como parte del material de formación de la Asamblea Nacional en Ecuador.
- ✓ En Ecuador, ONU Mujeres apoyó el fortalecimiento de los liderazgos de mujeres de los pueblos y nacionalidades indígenas, aportando en el diálogo con otros sectores del movimiento de mujeres para la definición de prioridades ante la función legislativa y judicial del país. De otra parte, este proceso potenció la participación de las mujeres de los pueblos y nacionalidades en la elaboración del informe sombra al informe combinado 8vo y 9no que presentó Ecuador al Comité de la CEDAW (primera vez que la representación del consejo de gobierno indígena participa en este proceso).
- ✓ En Brasil es importante considerar las estrategias de articulación con el movimiento de mujeres negras, que ha logrado no sólo posicionar a un actor prácticamente excluido de la arena política, sino que también comprender y atender la importancia de los temas de la agenda de las mujeres negras para la calidad de la democracia y su participación política en contextos de interseccionalidad y de altos niveles de exclusión y violencia. Apoyó al trabajo de las delegaciones que asisten al diálogo constructivo ante CEDAW:
- ✓ ONU Mujeres apoyó el gobierno uruguayo en todo el proceso de presentación del informe CEDAW. El Estado envió el informe oficial al Comité en 2015 y la sesión de diálogo constructivo tuvo lugar durante julio de 2016. Con el fin de apoyar y contribuir a la preparación de la delegación, ONU Mujeres organizó un taller para la delegación oficial uruguayo viajando para la presentación oral y la delegación uruguayo en Ginebra. Este taller contó con la asistencia técnica de Line Bareiro que contribuyó con su experiencia, como ex miembro del Comité de la CEDAW, para preparar a la delegación. Este proceso fue muy apreciado por el Gobierno uruguayo.
- ✓ ONU Mujeres también brindó asistencia técnica al Ministerio de Mujeres de Paraguay para apoyar la preparación de la Delegación Oficial que participó en la sesión del Comité de la CEDAW, en el marco de su 68º Período de Sesiones. La Oficina de País contrató a la experta Line Bareiro, ex miembro del Comité de la CEDAW que realizó sesiones informativas con miembros de la Delegación Oficial, en octubre de 2017. La Representante de País de UNW también brindó asistencia directa a la Ministra de Mujeres para apoyar su participación en el Sesión del Comité CEDAW.
- ✓ Desde la Oficina Regional, pese a la limitación de recursos humanos disponibles y a la dificultad de trabajar en países sin presencia programática, se lograron apoyar los procesos de elaboración y presentación del informe confidencial del UNCT de Costa Rica, el informe oficial del Estado en Venezuela, el informe oficial, el informe sombra de la sociedad civil y el informe confidencial del UNCT en Panamá, así como el reporte de la sociedad civil en Argentina. Igualmente, desde el

---

<sup>46</sup> ONU Mujeres. Estudio de Caso Bolivia: Violencia política por razón de género. [http://www.unwomen.org/mdgf/C/Bolivia\\_C.html](http://www.unwomen.org/mdgf/C/Bolivia_C.html)

2016 se desarrolla el estudio estudio sobre legislación discriminatoria en todos los ámbitos de trabajo de la agencia.

- ✓ ONU Mujeres Brasil realiza una alianza -de varios años- con una institución de alto prestigio académico, el IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), que les permite la producción de informes y estudios de alta calidad técnica que facilita el ir posicionando ciertas temáticas y situaciones de desigualdad de las mujeres en Brasil y desarrollar capacidades en todos los actores vinculados, entre las cuales se encuentran varias instituciones públicas y de Naciones Unidas. Las publicaciones son conjuntas.
- ✓ En 2016, la Oficina Regional apoyó la organización de varias actividades de capacitación sobre los procesos de la CEDAW para fortalecer los conocimientos internos de la Organización, involucrando una experta CEDAW, las oficinas de país, el equipo de Derechos Humanos en la sede y el Centro de Capacitación de ONU Mujeres de Santo Domingo.

### **3. Apoyo a la instalación de mecanismo de monitoreo de cumplimiento de recomendaciones de derechos humanos:**

- ✓ En Ecuador, ONU Mujeres apoyó el establecimiento de un mecanismo interinstitucional para la implementación y seguimiento de las recomendaciones del comité de la CEDAW. El mecanismo está presidido por el Ministerio de Justicia, a cargo de la Secretaría Técnica.
- ✓ En Guatemala COPREDEH fortaleció la plataforma de monitoreo para el cumplimiento de las recomendaciones en materia de derechos humanos, en particular aquellas realizadas por el Comité CEDAW, CERD y por el EPU. UNW apoyó la inclusión de un clúster de VCM en el sistema electrónico, para mejorar la clasificación de las recomendaciones y supervisar mejor el cumplimiento. Además, promovió un ejercicio en profundidad para vincular las observaciones finales de la CEDAW con los informes país, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de la CSW con el objetivo de fortalecer las capacidades de monitoreo y rendición de cuenta del estado guatemalteco. Este ejercicio también vinculó los estándares internacionales a la Política Nacional para el Adelanto de la Mujer y los compromisos sobre derechos de las mujeres contenidos en los Acuerdos de Paz.
- ✓ La Oficina Regional apoyó el desarrollo de los instrumentos de monitoreo y abogacía feministas Isoquito e Isomontevidoe liderado por AFM. ISOQuito es un ranking realizado con distintos indicadores para medir la desigualdad de género en la región de acuerdo a los consensos de la CEPAL. ISOMontevidoe es una herramienta para el seguimiento del Consenso de Montevideo, aprobado por los gobiernos de 38 países participantes en la I Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe (Agosto, 2013). ISOquito, y luego el ISOMontevidoe, han sido apoyados por ONU Mujeres (antes UNIFEM) desde su concepción, incluido el establecimiento de líneas de base en 2010 y las mediciones en 2013, y siguen recibiendo apoyo.
- ✓ La Oficina Regional sostuvo el desarrollo del Observatorio de la Red de Mujeres Afro: un Sistema de Monitoreo y Evaluación sobre el cumplimiento por parte de los Estados y gobiernos de América Latina y El Caribe, de la Plataforma Política de líderes Afrodescendientes de las Américas, para la implementación de los objetivos e intenciones del Decenio Internacional para las y los Afrodescendientes 2015-2024.

### **4. Desarrollo de alianzas y articulación con actores**

- ✓ La organización de cumbres y foros, para permitir un diálogo más fluido entre sociedad civil y Estado (sea ejecutivo o legislativo). Las actividades en ese ámbito son costo-eficientes, es decir, han logrado resultados significativos en relación a los recursos limitados a disposición. Frente a la reducción generalizada de recursos de la cooperación internacional, es clave continuar fortaleciendo las alianzas con otras entidades de cooperación (también entre agencias), para poder tener mayor incidencia y resultados en esta área de trabajo. Los programas de género del Fondo ODM constituyeron un factor de éxito desde ese punto de vista de dejar instalados

contactos, sinergias y alianzas con socios nacionales una vez terminado el programa, así mismo la organización de procesos de consultas para la CSW u otros mecanismos.

- ✓ En Paraguay y en Colombia, la Mesa de Género de la Cooperación Internacional y, en el caso particular de Colombia, constituyen una buena práctica. Este tipo de mesas garantiza la armonización y coordinación de las actividades de la cooperación, así como la implementación de actividades puntuales conjuntas como campañas y publicaciones específicas.
- ✓ La Oficina Regional apoyó los Encuentro Feminista Regional que tuvieron lugar en Perú en 2014 y en Montevideo (2016). Asimismo, apoyó el Foro Feminista previo a la Conferencia Regional de la Mujer en Santo Domingo (2013) y en Montevideo (2016).
- ✓ Apoyo a la sociedad civil para la realización de informes sombras para el Comité CEDAW (caso de Guatemala) La elaboración del informe confidencial por parte de ONU Mujeres en coordinación con OHCHR y en el marco del Grupo interagencial de Género fue acompañado por un proceso de aprendizaje práctico mediante el cual se mejoraron las capacidades tanto del UNCT como del Grupo interagencial, lo que desencadenó un fuerte proceso participativo, análisis conjunto y un informe confidencial.
- ✓ La Oficina Regional apoyó el informe sombra de la sociedad civil en Panamá para cuya elaboración se realizaron talleres en las diferentes provincias del país y una devolución en la capital donde se invitaron a INAMU y CONAMU. En todo este proceso las organizaciones de sociedad civil lideradas por CLADEM y CEFA obtuvieron el apoyo técnico y financiero de la Oficina Regional.
- ✓ Bolivia logró la paridad en las elecciones del 2014. ONU Mujeres apoyó la creación de alianzas estratégicas y realizó un trabajo de sensibilización para Mujeres líderes y posibles candidatas de instituciones estatales, partidos políticos y organizaciones políticas acerca de la ley electoral de paridad y de la ley 243 contra el acoso y la violencia política. Trabajó con estas mujeres para desarrollar e implementar “vías críticas” para lograr la paridad democrática, así como con los partidos políticos y el Tribunal Supremo Electoral en el momento en que se formaban las listas de candidatas/as para la elección nacional de 2014. (LAC Report 2014)
- ✓ En México se implementó la iniciativa SUMA entre 2010 y 2014, para avanzar en los compromisos de democracia paritaria. Basado en una alianza estratégica entre la ONU. Mujeres, instituciones nacionales y locales para el adelanto de la mujer y un grupo de cinco organizaciones de mujeres, el programa benefició a 5,000 mujeres políticas de todos los partidos políticos en más de 600 municipios y 14 estados. La evaluación del programa encontró que 1,600 mujeres, incluyendo mujeres indígenas mejoraron sus habilidades políticas y de liderazgo a través de la formación profesional y la tutoría. La evidencia cualitativa mostró que los participantes percibieron que su posición en la política había mejorado y que sus posibilidades de acceder a cargos públicos eran mayores. (LAC Report 2014).

## 5. Coordinación del SNU

- ✓ La preparación de Informe Confidencial del UNCT para examen CEDAW de Chile fue liderada por ONU Mujeres y se realizó con dedicación y rigurosidad de manera que gran parte de las observaciones del Comité fueron tomadas de dicho Informe. Al mismo tiempo, permitió incorporar temáticas habitualmente poco detalladas, como la situación de niñas y adolescentes y migrantes. fue replicado para la preparación del informe para Comité Anti Tortura CAT y el informe confidencial del UNCT para el Comité CEDAW fue compartido a otros órganos de DDHH y al ECOSOC.
- ✓ En Uruguay el UNCT preparó su informe confidencial para el comité de expertas de la CEDAW elaborado bajo el liderazgo de ONU Mujeres, con la participación de varias agencias del sistema de las Naciones Unidas (CEPAL, FAO, OIM, OIT, OPS / OMS, RCO, PNUD, UNESCO, UNFPA y UNICEF).

Uno de los resultados más claros es que la mayoría (alrededor del 70%) de las recomendaciones del Comité para Uruguay reflejaron las recomendaciones formuladas en el informe del UNCT.

- ✓ El informe confidencial del UNCT de Panamá también fue liderado por la Oficina Regional de ONU Mujeres, con apoyo de las otras agencias del SNU en el marco del GTG. Flagship Programme llevado en conjunto con otras agencias, en el tema de matrimonio infantil, logra resultados en México y otros. El programa regional conjunto sobre la erradicación del matrimonio infantil y las uniones tempranas (MIUT/CMEU) en LAC desarrollado con UNFPA y UNICEF propone un marco integral para abordar los diversos impulsores de CMEU y se implementó en cinco países (Colombia, República Dominicana, Guatemala, El Salvador y México). Logra resultados importantes en México y Guatemala. elevando la edad del matrimonio para adolescentes.

## **6. Incidencia en agenda internacional regional y nacional**

- ✓ La organización y el acuerdo entre los Estados parte de América Latina en la consulta previa de la CSW 57 permitió llevar adelante una estrategia de incidencia que significó que las conclusiones convenidos incorporaran el femicidio como concepto.
- ✓ En la CSW 60, la posición conjunta de la región promovida por ONU Mujeres logró incorporar el tema de mujeres indígenas en la agenda de la CSW.
- ✓ La inclusión y priorización del tema de mujeres indígenas y afrodescendientes en la Declaración de Panamá en 2017, significó un gran aporte desde LAC a la consulta global, donde el tema de mujeres indígenas estaba siendo examinado como tema emergente (CSW61).
- ✓ La consulta regional previa al desarrollo de la Recomendación General 30 del Comité de expertas CEDAW, ha permitido que se incorporaran las especificidades regionales.
- ✓ En la consulta previa realizada en Santo Domingo en febrero de 2018, la declaración final incluyó un párrafo que hace alusión a la existencia de los grupos antiderechos y los movimientos conservadores que son un riesgo para el avance de los derechos de las mujeres. Constituyó la primera vez que un documento oficial hace referencia a esta situación.
- ✓ ONU Mujeres ha apoyado la última Conferencia Regional de la Mujer en 2016, lo que implicó un proceso de apoyo a diferentes actores e instituciones desde la Oficina Regional de 9 meses, incluyendo incidencia y participación en las tres reuniones preparatorias sub-regionales, apoyo técnico a la nueva presidencia, aportes técnicos y revisiones de borrador de la Estrategia de Montevideo, apoyo a los MAM a través de documentos e insumos técnicos sobre las temáticas a ser discutidas, organización del foro feminista previo, organización de 4 side events y colaboración en otros 5 side events, presentación de Isoquito y talleres de capacitación a organizaciones de sociedad civil.
- ✓ Desde la Oficina Regional, ONU Mujeres realiza un trabajo de abogacía con COMMCA, CARICOM, CIM, REMMA y en menor medida con CAAAMI. También está trabajando cada vez más con SEGIB como es el caso reciente de legislación sobre temas económicos.
- ✓ En Colombia ONU Mujeres contribuyó para la inclusión del enfoque de género a través de la participación de mujeres lideresas en las negociaciones de los acuerdos de paz y en el proceso posconflicto.
- ✓ La Ley Marco sobre la democracia de la paridad aprobada por PARLATINO sirve de guía y referencia para que los parlamentos nacionales promuevan las reformas políticas e institucionales necesarias para garantizar la igualdad y la igualdad sustantivas entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la toma de decisiones. Cinco países han aprobado leyes de paridad para los procesos electorales (Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador y México).

- ✓ Se desarrolla junto a OACNUDH el Protocolo modelo para investigación de femicidio en LAC. Elaborado como parte de la Campaña ÚNETE sobre “No más impunidad y mayor acceso a la justicia”, el Modelo de Protocolo es una herramienta para la investigación interdisciplinaria y persecución de asesinatos de mujeres por razones de género. De acuerdo con las normas internacionales, proporciona lineamientos para el poder judicial, fiscales, policiales e instituciones forenses. Ha sido adoptado por mecanismos regionales, incluida la Organización de los Estados Americanos, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Consejo Centroamericano de ministros de mujeres.
- ✓ En Perú, ONU Mujeres apoyó la aprobación del reglamento de la Ley 29700, que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales. El reglamento establece las directrices, definiciones y términos para la medición de la Cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado. La Cuenta Satélite cuantifica el valor generado por el trabajo no remunerado de mujeres y hombres en el hogar, incluida la producción de servicios domésticos para su propio uso.
- ✓ Paraguay: Ley de Protección Integral para la Mujer contra todas las formas de violencia (Ley No. 5777/16). Esto sucedió después de tres años y cuatro meses de intenso trabajo de promoción y cabildeo, de asistencia técnica a la Comisión de Equidad Social y Género de la Cámara de Diputados y el Ministerio de la Mujer. Además, UNW facilitó el diálogo entre múltiples partes interesadas y la creación de consenso, incluso entre las organizaciones de la sociedad civil, e influyó en la opinión pública a favor del proyecto de ley, a través de campañas de comunicación y difusión.
- ✓ Ley organica para prevenir violencia de género: Uruguay UNW contribuyó a lo largo del proceso con asistencia técnica directa, financiamiento y facilitación de mecanismos de diálogo con los diferentes actores en el proceso. En la Asamblea Nacional, con la Mesa del presidente y el Grupo Parlamentario por los Derechos de las Mujeres. En el Poder Ejecutivo, con el Ministerio de Justicia y el Consejo Nacional para la Igualdad de Género; Con organizaciones de mujeres se sumaron al movimiento "Vivas Nos Queremos".
- ✓ Apoyo técnico y financiero para el desarrollo de los Planes de Acción Nacional en materia de violencia de género (San Vicente y las Granadinas, Jamaica, las Bahamas, Trinidad y Tobago), y el desarrollo de una encuesta modelo regional de prevalencia en articulación con CARICOM, PNUD y ACIDI, y la contribución de los gobiernos y las organizaciones de la sociedad civil.

## **7. Coordinación con otros mecanismos de derechos humanos**

- ✓ El Informe Confidencial del UNCT de Guatemala, liderado por ONU Mujeres fue compartido con el Comité de Derechos Humanos, el Comité de los Derechos del Niño y el Comité de los Derechos de los Migrantes, a solicitud del El Comité de la CEDAW y del grupo UNDG de Derechos Humanos. En 2017 ONU Mujeres lideró el desarrollo de un informe paralelo de la ONU de seis agencias (UNW, OIM, ACNUDH, UNICEF, ACNUR, UNODC) en relación a la lista de preguntas previas sobre el tercer informe periódico de México relativo a la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares. invitó a expertos de los comités de la CEDAW y CMW a un taller ad hoc en coordinación con el ACNUDH y la OIT, que permitió un enlace estratégico entre los comités para incorporar e integrar la visión de género en la migración y destacar el tema de a migración en las revisiones de la CEDAW. Esto le permitió a UNW posicionar el vínculo entre los derechos de las mujeres y la migración en la agenda de las organizaciones de la sociedad civil los gobiernos, los organismos y redes de las Naciones Unidas, así como garantizar una perspectiva de género en el informe de México a la CMW. Por primera vez, las cuestiones y preocupaciones más relevantes en relación con los derechos de las trabajadoras migrantes se incluyeron en la lista de cuestiones previas a la presentación de informes con respecto al tercer informe periódico de México a la CMW.
- ✓ Con motivo de la visita oficial a México de la Relatora Especial sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, Vicky Tauli-Corpuz, ONU Mujeres proporcionó aportes basados en evidencias para dos

áreas de enfoque relacionadas con los derechos de las mujeres y niñas indígenas: la erradicación del matrimonio infantil y Violencia política contra las mujeres. ONU Mujeres también acompañó las reuniones celebradas con mujeres indígenas en la Ciudad de México.

- ✓ En 2016, ONU Mujeres Uruguay participó en el grupo de trabajo interinstitucional de seguimiento de las recomendaciones del EPU e informó sobre el desarrollo de las recomendaciones sobre género y no discriminación. Esto es uno de los procesos EPU apoyados por ONU Mujeres, para los cuales la Entidad se propone promover la inclusión de la perspectiva de género, a través de la presentación de información actualizada y pertinente sobre la derechos de las mujeres durante las sesiones oficiales de los exámenes universales.
- ✓ En agosto de 2017, Ecuador presentó los informes periódicos 23 y 24 al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. ONU Mujeres prestó asistencia técnica para el informe confidencial presentado por el sistema de las Naciones Unidas que aportó información al documento y también llamó la atención sobre temas específicos de mujeres indígenas, afrodescendientes

## **8. Cooperación sur-sur**

- ✓ Junto al Ministerio de Relaciones Exteriores y el Consejo presidencial para la igualdad de las mujeres (CPEM) de Colombia, ha apoyado la preparación del informe 9 a ser presentado ante el Comité en 2017. Se ha realizado un intercambio en el marco de la cooperación sur-sur con el gobierno de México. Una experta del Comité ha participado a una capacitación con todas las entidades encargadas de contribuir en el informe oficial. Después de esta experiencia en el Ministerio ha adoptado estrategias de transversalización del género y ha construido relaciones de colaboración con el Ministerio de México para la preparación del informe, enfatizando la parte relativa a la recolección de información por parte de la sociedad civil y otras instituciones y entidades del Estado.
- ✓ ONU Mujeres proporcionó apoyo técnico para construir una Política Nacional de Cuidado en Paraguay. En este contexto, apoyó la coordinación entre varias organizaciones gubernamentales y contribuyó a movilizar la cooperación sur-sur con los gobiernos de Uruguay y México, permitiendo un intercambio de conocimientos técnicos y lecciones aprendidas en este tema.
- ✓ ONU Mujeres ha trabajado además para posicionar el tema del reconocimiento del trabajo de cuidado (apoyo por parte del Centro de Estadística de México). La Clasificación de las Actividades de Uso del Tiempo en América Latina (CAUTAL), una herramienta para la planificación, procesamiento y presentación de las encuestas de uso del tiempo, fue adoptada durante la Octava Reunión de la Conferencia de Estadística de las Américas, órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

## IV. Lecciones aprendidas

Entenderemos las lecciones aprendidas como aquellas “Generalizaciones basadas en las experiencias de evaluación de proyectos, programas o políticas en circunstancias específicas, que se aplican a situaciones más amplias. Estas pueden destacar puntos fuertes o débiles.

- Es esencial priorizar y focalizar para optimizar los recursos disponibles en aquellos mecanismos y temáticas sobre las cuales se reconozca y valide la expertise técnica de ONU Mujeres. El amplio alcance actual de las iniciativas de ONU Mujeres sugiere la necesidad de centrarse más en sus áreas nicho y con poblaciones específicas, como una forma de optimizar los recursos disponibles y generar así un mayor impacto en el largo plazo. En consecuencia, el aprendizaje institucional se estructuraría en torno a iniciativas priorizadas (o centros de excelencia) para el desarrollo de estrategias comunes, cada una de las cuales puede ser dirigida por una experta/o dentro de la región y basado en su país de origen.
- La coordinación de iniciativas con otras agencias de NNUU se hace imprescindible en el marco de la reforma del SNU, la agenda de género es demasiado amplia y compleja a nivel regional y en los países como para que ONU Mujeres la abarque eficazmente y de manera independiente y aislada. Es muy importante para evitar duplicación de esfuerzos, buscar sinergias programáticas y compartir costos.
- ONU Mujeres es especialmente reconocida y destacada por temas puntuales a nivel regional, con la CSW y a nivel nacional con el impulso de vínculos con la sociedad civil.
- El desarrollo de leyes marcos y su promoción a nivel regional ha sido una estrategia exitosa para posicionar en la agenda pública de los países temas como democracia paritaria y femicidio.
- El liderazgo de ONU Mujeres en la preparación de los informes confidenciales de los UNCT para el Comité CEDAW logra productos valiosos y pertinentes que contribuyen a promover el enfoque de género en otros instrumentos de derechos humanos. Lo mismo puede decirse sobre el apoyo que ONU Mujeres entrega a los Estados para la preparación de sus informes oficiales, para los informes sombra de la sociedad civil, así como para los informes de seguimiento a la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing a nivel regional y, en algunos casos, a nivel de país.
- Las comunicaciones y difusión de la producción de conocimiento es un punto débil de ONU Mujeres, en la actualidad, además es preciso diseñar una estrategia comunicacional clara para hacer frente a los discursos anti derechos de los movimientos conservadores en la región.
- El trabajo normativo tiene que extender sus límites hacia la implementación de políticas públicas y de las mismas leyes marco que va generando. Hay una presión muy fuerte de reglamentación, sin embargo, se aprecia un vacío en el campo de la implementación y la inversión de recursos del Estado en cuestiones estratégicas y urgentes.

## Anexos

## 1. Términos de referencia de la evaluación

### Regional Evaluation on Norms, Policies and Standards for Gender Equality and Women's Empowerment in Latin America and the Caribbean

#### I. BACKGROUND

In July 2010<sup>47</sup>, the United Nations General Assembly established UN Women<sup>48</sup>. The creation of UN Women came about as part of the UN reform agenda, consolidating the Organization's resources and mandates on gender equality for greater impact. The mandate of UN Women brings together four pre-existing entities<sup>49</sup>, calling on UN Women to have universal coverage, strategic presence and ensure closer linkages between the norm setting inter-governmental work and operations at the field level. It entrusts UN Women with a leading role in normative, programmatic and coordination work on gender equality in the UN system, including ending violence against women and girls.

The mandate of UN Women is guided by the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW); the Beijing Declaration and Platform for Action; Agenda 2030 and the Sustainable Development Goals (SDGs); UN Security Council resolutions 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013) and 2242 (2015); the recommendations and resolutions of the Commission on the Status of Women (CSW); and other applicable United Nations instruments, standards and resolutions. UN Women's work is focused on responding to its three core mandates:

1. **Normative work:** to support inter-governmental bodies, such as the Commission on the Status of Women and the General Assembly, in their formulation of policies, global standards and norms;
2. **Programmatic work:** to help Member States to implement international standards and to forge effective partnerships with civil society; and
3. **Coordination work:** entails both work to hold the UN system accountable for its own commitments on gender equality, including regular monitoring of system-wide progress, and also the broader role of the entity in mobilizing and convening key stakeholders and partnerships.

---

<sup>47</sup> UN Women was not operational until January 2011.

<sup>48</sup> United Nations, General Assembly Resolution 64/289: system wide coherence (A/RES/64/289), July 2010.

<sup>49</sup> The Division for the Advancement of Women (DAW); the International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW); the Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI); and the United Nations Development Fund for Women (UNIFEM).

***UN Women’s approach on Norms, Policies and Standards for Gender Equality and Women’s Empowerment (GEWE) for Latin America and the Caribbean (LAC)***

The LAC region has a strong human rights framework, with all countries in the region having ratified the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) (1979) and the Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence against Women ("Convention of Belem do Para") (1994).

The LAC region benefits from a vibrant and articulated civil society and feminist movement, which is recognized for setting the tone in global normative processes and pushing forward a cutting-edge and progressive feminist agenda. The region has seen significant normative progress on several fronts, including parity legislation and quota laws to increase women’s political participation, legislation that typifies and condemns gender-related killings, legislation preventing and condemning political violence against women, improved prosecution of homicide in contexts of domestic violence in the Caribbean, and recognition of the economic contribution of unpaid care and domestic work (a Framework Law on the Economy of Care has been drafted and adopted by the Latin American Parliament with support from UN Women and is being promoted in National Congresses for enactment into law, with Ecuador taking the lead, while 19 countries in LAC have surveys that measure completely or partially unpaid work).

One of UN Women’s core thematic priorities, as reflected in its Strategic Note for 2014-2017, is setting up and implementing Norms, Policies and Standards for advance GEWE both globally and regionally. According to it, UN Women’s goal for this priority is “Addressing the structural impediments to gender equality and the achievement of women’s rights throughout transformative global and regional normative frameworks, policies and standards” (Impact 6). The expected outcomes contributing to the achievement of this goal include (a) global normative and policy frameworks responding to the strategic needs and priorities of women and girls in Latin America and the Caribbean; and (b) strengthening regional normative and policy frameworks for GEWE. As such, UN Women’s work at all levels and in all areas will contribute substantially to the achievement of these results.

In terms of normative priorities, UN Women intends to position itself as a leader in some key themes/processes. The Regional Office for the Americas and the Caribbean (ACRO) has engaged in an early discussion to identify the opportunities and needs surrounding a gender responsive implementation and monitoring of the SDGs. Through a well-established network of policy-makers, public opinion leaders, human rights advocates, feminists and activists of the women’s movement and in coordination with the UN System at a regional and national level, UN Women will exercise its political savvy to advance a new generation of legal frameworks and policies for the region. By means of high-level policy advice relying on solid arguments and empirical base, UN Women will capitalize on its highly effective skill base to advocate for cutting edge gender transformation in Latin America and the Caribbean region. In this regard, some of the areas of intervention foreseen include:

- (i) Thematic consultations and other related processes for the negotiation and adoption of Agenda 2030 and the SDGs;

- (ii) Policy discussions on localizing and implementing gender-responsive SDGs through concrete programmatic initiatives (including policy discussions under Area 5 and other programme focus areas);
- (iii) Promoting the rights of indigenous and Afro-descendent women in LAC;
- (iv) Monitoring CEDAW's ratification, reporting and implementation of the recommendations, and advocating for implementation and ratification of CEDAW optional protocol;
- (v) Strengthening national women's machineries and the regional/sub-regional gender governmental architecture to increase their capacity on public policy making and monitoring.

UN Women supports the regular reporting processes related to **global norms** such as the CEDAW Convention both through its Regional and Country offices. This includes States' reporting, shadow reporting by civil society organizations (CSOs) and confidential reporting by the UNCTs. It has also supported initiatives to strengthen the implementation of the recommendations issued to States by the CEDAW Expert Committee.

UN Women, through its Regional Office for the Americas and the Caribbean, regularly convenes regional inter-governmental consultations prior to CSW to promote regional consensus on priority themes to influence the **global** process. The regional consultations aim at raising awareness about existing and new commitments, sharing strategies that bring about concrete results, identifying key areas and issues where commitments need strengthening and fostering dialogue to accelerate implementation. As part of the consultation, UN Women convenes dialogue sessions between civil society and governmental representatives to identify priorities from the region and to foster consensus.

UN Women supports **regional** inter-governmental key meeting such as the Regional Conferences on Women of Latin America and the Caribbean, which is the region's leading intergovernmental mechanism for gender equality. It is convened by the Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC) every three years, with UN Women support. The last Conferences was held in Montevideo (Uruguay) in October 2016. The purpose of the Regional Conference is to identify women's needs at the regional and sub-regional levels, present recommendations, undertake periodic assessments of the activities carried out in fulfilment of regional and international plans and agreements on the subject under examination, and serve as a forum for debates on relevant issues. The Conferences have led to significant regional agreements to advance GEWE such as, inter alia, the Montevideo Strategy (2016), the Santo Domingo Consensus (2013), the Brasilia Consensus (2010), and the Quito Consensus (2007).

UN Women also supports civil society's **advocacy and monitoring** vis-à-vis regional and global inter-governmental normative processes. One such advocacy and monitoring initiative supported, is the development and diffusion of the feminist advocacy and monitoring tools

ISOQUITO and ISOMONTEVIDEO which serve to follow up the implementation of States' commitments related to GEWE.

As part of this advocacy and monitoring work and the prioritization of **afro-descendent and indigenous women** that UN Women is promoting across its normative, coordination and programmatic work, UN Women supported the Afro Descendent Women Leaders' Political Declaration and Platform and their monitoring instrument to follow up on the implementation of commitments made in the context of the United Nations International Decade for People of African Descent (2015-2024).

UN Women also supported several civil society indigenous initiatives such as the Indigenous Women's Meeting that took place in Peru (2013) and influenced the global World Conference on Indigenous Women (2014), and the Continental Meeting of Indigenous Women (Guatemala, November 2015). These indigenous civil society platforms intend to continue promoting the rights of indigenous women, strengthen the linkages with programmatic initiatives and normative processes and follow up on the commitments made by States at the World Conference on Indigenous People (2014).

A challenge identified in this work is how best UN Women can strengthen the linkages between civil society advocacy and monitoring initiatives and the follow up to the implementation of Agenda 2030 and the SDGs in the region. This is particularly relevant given that corporately, as demonstrated by the recent meta-analysis of the AWP, the LAC region has the highest investment in this area of work, compared with the rest of the regions supported by UN Women.

## II. PURPOSE, SCOPE AND OBJECTIVES OF THE EVALUATION

The **main purpose** of this regional thematic evaluation is to contribute to enhancing UN Women's approach to advance the adoption and implementation of GEWE Norms, Policies and Standards in the Latin America and the Caribbean Region. The findings will be used for strategic policy and programmatic decisions, organizational learning and accountability as well as for the identification of good practices addressing the structural impediments to gender equality and the achievement of women's rights. The evaluation is also expected to feed into UN Women's efforts to promote Agenda 2030 and the Sustainable Development Goals (SDGs). It also intends to identify how best to mainstream UN Women's normative mandate across its other mandates: coordination and programmatic. The targeted users of the evaluation are the UN Women Executive Board, UN Women Senior Management, UN Women in the Americas and the Caribbean region, and key stakeholders.

The evaluation will be **formative**. Formative evaluations are usually conducted during the development of a programme or its ongoing operation. They provide feedback on areas for improvement, are prospective and proactive in their orientation, and serve quality assurance purpose. Finally, formative evaluations often form the basis for the summative evaluations when the programme is matured.

This formative evaluation will analyze the design and implementation of programmes and activities related with normative work in the LAC Region during the **period 2011 to 2017**, covering two UN Women Strategic Plans (SPs 2011-2013 and 2014-2017). It will also assess progress towards UN Women's strategic goal to address the structural impediments to gender equality and the achievement of women's rights throughout transformative global and regional normative frameworks, policies and standards.

It will take into consideration the approach to advance GEWE Norms, Policies and Standards as well as ongoing efforts by UN Women to re-formulate its strategic vision/approach for this area, with the aim of providing strategic input to this process. The scope of the evaluation is regional and will be focused on the normative mandate of UN Women and its linkages with its other mandates (coordination and programmatic).

The specific **objectives** of this formative evaluation are to:

- Assess the relevance of UN Women's normative work at regional and national levels during the selected period, as well as UN Women's added value in this thematic area as compared with key partners (particularly within the UN System);
- Assess effectiveness and efficiency in progressing towards the achievement of results as defined in the 2011-2013 and 2014-2017 UN Women SPs in the area of normative work.
- Identify and validate lessons learned, good practices, key strategies, methodologies, funding mechanisms and resources which make possible (or not) normative work and which can be replicated.
- Provide actionable recommendations with respect to UN Women's strategies and approaches in the LAC region on normative work for the new SP 2018-2021.
- Identify the social, cultural and political factors that impact normative work (both positively and negatively).

**Key evaluation questions<sup>50</sup>:**

**Relevance:**

- To what extent is the organization contributing to the development and implementation of global and regional norms, policies and standards on GEWE?
- To what extent is UN Women strategically positioned to support normative processes and work at the regional and country level?
- To what extent does UN Women's approach complement and add value to that of its key partners?
- In the context of the Agenda 2030 and UN Women's new Strategic Plan 2018-2021, what strategic changes must UN Women consider in refining its normative work, including in the

---

<sup>50</sup> The proposed evaluation questions will be discussed with the evaluation team and refined in the inception report if needed.

area of partnerships, with a view to ensuring that its programmes are complementary, impactful, synergistic and ultimately beneficial to promote GEWE?

**Effectiveness:**

- What are UN Women’s key contributions and comparative advantages to achieving results in the area of normative work in the Latin American and the Caribbean region?
- What has worked and what has failed, or is missing in UN Women’s efforts to support the adoption and implementation of GEWE norms, policies and standards and what key lessons have been learned?
- What are the key innovations, drivers and barriers for change in this area of UN Women’s work?
- How effective are UN Women’s capacity building for its governmental, civil society and other allies and partners to produce sustainable outcomes for GEWE?
- How UN Women’s normative work has contributed to eliminate discriminatory legislation and/or promote legislation that is favorable to GEWE at the national level?

**Efficiency:**

- How can UN Women position its contribution in this particular field (including resources, communication and partnerships) to have a lasting impact in the development or implementation of sustainable structural reforms in the area of normative work?
- What institutional mechanisms are needed to make UN Women’s approach on normative work more efficient and effective?
- Where are the major gaps in human and financial resources to implement UN Women’s normative mandate?
- How do UN Women offices support the institutionalization of training (e.g. Training Centre module on CEDAW, expert consultants, etc.) and accountability of efforts to track performance? What has been the results?

**Sustainability:**

- How has UN Women strengthened the capacities of partners (governmental and civil society representatives) to contribute effectively to normative processes?
- What initiatives can be replicated and taken up to scale to effectively support the adoption and implementation of GEWE norms, policies and standards?
- What partners does UN Women need to engage at global, regional and national level that will contribute in a synergistic manner to its efforts to support the adoption and implementation of GEWE norms, policies and standards?

### Equality and non-discrimination:

- How does UN Women support the harmonization of legal systems at different levels of government (national, subnational, local) and their compliance with international norms, including on the rights of indigenous, afro-descendent, LGBTI and other particular groups?
- What new approaches are needed to respond effectively to the needs of particular groups where UN Women can make difference?

### III. METHODOLOGY

The evaluation will be a transparent and participatory process involving relevant UN Women stakeholders and partners at the headquarters, the corporate, regional, and country levels. The evaluation will be based on gender and human rights principles, as defined in the UN Women Evaluation Policy<sup>51</sup> and adhere to the United Nations norms and standards for evaluation in the UN System<sup>52</sup>. The evaluation methodology will employ mixed methods and will ensure that the views of the diversity of women are represented in the evaluation.

An important component of this evaluation will be the assessment of UN Women's results logic and approach for normative work. For its design, the evaluation will deploy a theory of change approach to analyze how UN Women's support is provided in supporting the adoption and implementation of GEWE norms, policies and standards. The theory of change will take into consideration the UN Women Strategic Plans 2011-2013 and 2014-2017, and other strategic, and policy frameworks and guidelines that inform UN Women's work in this area. The logic model will be used to assess whether this area is on the right track and whether the proposed interventions have the potential to achieve proposed outcomes in suggested time-frame.

The evaluation will have three levels of analysis and validation of information:

- *Level 1* will start with a desk review of information sources on normative work available through corporate UN Women reporting and information systems such as UN Women Annual Reports, donor reports, PRODOCS, relevant UN Women and other stakeholders' evaluations<sup>53</sup>, and global and regional intergovernmental normative agreements, such as CEDAW, Beijing, CSW reports, declarations, etc.<sup>54</sup>
- *Level 2* will involve more in-depth portfolio analysis of all UN Women Offices in Latin America and the Caribbean region. Level 2 analysis will be primarily based on a document review and supplemented with additional online/skype interviews with the key stakeholders in this area.

---

<sup>51</sup> UN Women, *Evaluation policy of the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women* (UNW/2012/12).

<sup>52</sup> United Nations Evaluation Group, Norms and Standards for evaluation in the UN System, access at: [http://www.uneval.org/normsandstandards/index.jsp?doc\\_cat\\_source\\_id=4](http://www.uneval.org/normsandstandards/index.jsp?doc_cat_source_id=4)

<sup>53</sup> Main evaluation references: <http://gate.unwomen.org/> and <http://genderevaluation.unwomen.org/en>

<sup>54</sup> Some of these documents are compiled in Section 6: KEY EVALUATION GUIDANCE DOCUMENTS.

- *Level 3* will involve thematic case studies related to our main areas of interventions (i.e. CEDAW, CSW regional consultations, Regional Conferences on Women of Latin America and the Caribbean, etc.) and will deploy field visits in 3-4 countries.

Finally, a comparative analysis of key UN partner's mandates/activities in the area of normative work will be completed as part of the assessment of UN Women's comparative advantage in this thematic area in the region.

The following data sources will be utilized and data will be triangulated to ensure validity and reliability:

- Review of key documents: UN Women Strategic Plans, Strategic Notes, AWP, Annual Reports, Donor reports, UN policies, global and regional intergovernmental normative agreements, monitoring/reporting information for specific regional and national programmes and initiatives, evaluations; etc.
- Interviews/focus groups with a purposive sample of UN Women staff, UN system partners, national level partners, civil society partners, and regional entities and mechanisms, including regional, sub-regional and national women's machineries, among others.
- Survey of key partners and staff to assess UN Women's comparative advantage in normative work.
- In-depth document review of all UN Women Regional, Multi-country, Country Offices and programme presences in the region, including strategic notes, annual reports, relevant evaluations, and monitoring and reporting information on specific relevant programmes and initiatives in this thematic area.
- Thematic case studies: The criteria for selecting case studies and field missions may include the size of investment, sub-regional representation, potential for scaling-up, feasibility of evaluation mission, and their potential to generate knowledge and learning on effective normative approaches. The thematic case studies and field missions will be selected by the Evaluation Team in consultation with the Evaluation Reference Group.

The evaluation process has five phases:

1) **Preparation:** gathering and analyzing programme data, conceptualizing the evaluation and internal consultations on the approach, preparing the TOR, establishment of the Evaluation Reference Group, and recruitment of the Evaluation Team;

2) **Inception:** consultations between the Evaluation Team and the Regional Office, programme portfolio review, stakeholder mapping, inception meetings with the Evaluation Reference Group, review of the result logic for this thematic area, finalization of selection criteria for case studies, finalization of evaluation methodology and inception report;

- 3) **Data collection and analysis:** desk review, in-depth review of global, country and regional level planning frameworks and programme documents, in-depth review of normative portfolio of LAC Regional Office, Multi-Country Office, Country Offices and programme presences, online interviews, staff and partner survey/s, visits to 3-4 countries in the framework of the thematic case studies, and preparation of case study reports;
- 4) **Analysis and synthesis stage:** analysis of data and interpretation of findings, drafting of an evaluation report and other communication products (evaluation brief); and
- 5) **Dissemination and follow-up:** development of a Management Response, publishing of the evaluation report, uploading the published report on the GATE website<sup>55</sup>, and production of other knowledge products and learning events, such as a webinar.

#### IV. UN WOMEN RESPONSIBILITIES, MONITORING AND SUPERVISION

The UN Women **ACRO** is responsible for the management and quality assurance of this regional evaluation. The Regional Office will hire an **external and independent evaluation firm** to conduct the evaluation. The evaluation firm will have a combination of the requisite experience in evaluation and technical expertise in the thematic area. ACRO will manage the evaluation process, constitute a quality assurance system and provide administrative and substantive support, including joining the evaluation team in selected field missions. The Independent Evaluation Office, through the Regional Evaluation Specialist (RES) for the Americas and the Caribbean, will ensure that the evaluation is conducted in accordance with the UN Women Evaluation Policy, UN Women Evaluation Handbook<sup>56</sup>, United Nations Evaluation Group (UNEG) Norms and Standards, Ethical Guidelines and Code of Conduct for Evaluation in the UN System and other key guidance documents<sup>57</sup>.

The establishment of the **Evaluation Reference Group** will help to ensure that the evaluation approach is robust and relevant to staff and stakeholders, and make certain that factual errors or errors of omission or interpretation are identified in evaluation products. It will be composed of the Regional Evaluation Specialist, the Regional Director and Deputy, two Country Representatives and the Regional Programme Specialist in charge of normative processes. External participants (e.g. a widely recognized member of civil society or academia) may also be invited to be part of the Group. The purpose of the *evaluation reference group* is to facilitate participation and systematic involvement of key stakeholders in the evaluation, provide quality assurance and approve all evaluation products (inception, case studies and final reports).

---

<sup>55</sup> UN Women's Global Accountability and Tracking of Evaluation Use (GATE) website: <http://gate.unwomen.org>

<sup>56</sup> UN Women Evaluation Handbook: How to manage gender-responsive evaluation, accessible at: <http://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook>

<sup>57</sup> United Nations Evaluation Group, UNEG Ethical Guidelines, accessible at: [http://www.uneval.org/papersandpubs/documentdetail.jsp?doc\\_id=102](http://www.uneval.org/papersandpubs/documentdetail.jsp?doc_id=102) and UNEG Code of Conduct for Evaluation in the UN system, accessible at: [http://www.uneval.org/papersandpubs/documentdetail.jsp?doc\\_id=100](http://www.uneval.org/papersandpubs/documentdetail.jsp?doc_id=100)

## V. EXPECTED PRODUCTS AND TIME FRAME

The proposed timeframe and expected products will be discussed with the evaluation team and refined in the inception report. The Regional Office reserves the right to ensure the quality of products submitted by the external evaluation team and will request revisions until the product meets the quality standards as expressed by the UN Women Independent Evaluation Office and as set forth in UN Women Evaluation Handbook’s Tool 14 GERAAS “Evaluation report quality assessment checklist”<sup>58</sup>.

Activities	Product to be delivered <sup>59</sup>	Timeframe
<b>Inception phase of evaluation</b>		April – May
<b>Inception report (including two rounds of revision)</b>	Based on inception phase activities the <b>Inception report</b> will present a refined scope, the theory of change, a detailed outline of the evaluation design and methodology, evaluation questions, and criteria for the selection of case studies. The report will include an evaluation matrix, detailed work plan and the structure of the final report. A first draft report will be shared with the Management Group and based upon the comments received the evaluation team will revise the draft. The revised draft will be shared with the Reference Group for feedback. The evaluation team will maintain an audit trail of the comments received and provide a response on how the comments were addressed in the final inception report.	
<b>Data collection phase of evaluation</b>		June – July
<b>Case study reports (including two rounds of revisions)</b>	The findings from the case studies will be summarized in a report format. The format of the case study report will be defined in the inception report. The case study reports will be shared with the management and reference groups. The evaluation team will maintain an audit trail of the comments received and provide a	

<sup>58</sup> UN Women Evaluation Handbook: How to manage gender-responsive evaluation, accessible at: <http://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook>

<sup>59</sup> All evaluation products will be written in Spanish and translated to English.

	response on how the comments were addressed in the final case study reports.	
<b>Analysis and reporting phase</b>		July – September
<b>Draft Report (including two rounds of revision prior to the final report)</b>	A first draft report will be shared with the management group for initial feedback. The second draft report will be shared with the reference group for identification of factual errors, errors of omission and/or misinterpretation of information. The third draft report will be shared with both groups for final validation. The evaluation team will maintain an audit trail of the comments received and provide a response on how the comments were addressed in the revised drafts.	
<b>Final Report</b>	The final report will include a concise Executive Summary (10 pages, English and Spanish) and annexes detailing the methodological approach and any analytical products developed during the course of the evaluation. The structure of the report will be refined in the inception report.	
<b>Evaluation Brief</b>	A dissemination product (pamphlet) extracting the key findings, conclusions and recommendations of the evaluation report in a user-friendly format (English and Spanish).	
<b>Dissemination &amp; Follow up</b>	<i>ACRO is responsible for presenting the evaluation report, coordinating the management response and dissemination of the evaluation.</i>	October – December
<b>Dissemination Strategy</b>	A dissemination strategy will be prepared by ACRO in order to socialize evaluation results, including publication of the report, dissemination platforms (i.e. webinar), specific events, etc.	

## VI. KEY EVALUATION GUIDANCE DOCUMENTS (click for hyperlink)

- 57th session of the Commission on the Status of Women. Report of the Secretary-General
- 58th session of the Commission on the Status of Women. Report of the Secretary-General

- 59th session of the Commission on the Status of Women. Report of the Secretary-General
- 60th session of the Commission on the Status of Women. Report of the Secretary-General
- Ampliación metodológica ISOQUITO
- Declaración del VII Encuentro Continental de Mujeres Indígenas de las Américas
- Declaración Final del XIII Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe
- Declaración política de Managua. Primera cumbre de lideresas afrodescendientes de las Américas
- Declaration of NGO in Latin America and the Caribbean for the 57th Session of the Commission on the Status of Women (CSW)
- Declaration of NGO in Latin America and the Caribbean for the 58th Session of the Commission on the Status of Women (CSW)
- Declaration of NGO in Latin America and the Caribbean for the 59th Session of the Commission on the Status of Women (CSW)
- Declaration of NGO in Latin America and the Caribbean for the 60th Session of the Commission on the Status of Women (CSW)
- Declaration of National Women's Machineries in Latin America and the Caribbean for the 57th Session of the Commission on the Status of Women (CSW)
- Declaration of National Women's Machineries in Latin America and the Caribbean for the 58th Session of the Commission on the Status of Women (CSW)
- Declaration of National Women's Machineries in Latin America and the Caribbean for the 59th Session of the Commission on the Status of Women (CSW)
- Declaration of National Women's Machineries in Latin America and the Caribbean for the 60th Session of the Commission on the Status of Women (CSW)
- Declaration of the feminist organizations forum at the plenary of the ECLAC XII Regional Conference on Women in Latin American and the Caribbean
- Folleto ISOQUITO 2013
- Lima Declaration of The World Conference of Indigenous Women
- ISOMontevideo: a tool for monitoring Montevideo Consensus (2013)
- ISOQUITO 2016
- Manifiesto político del 13<sup>er</sup> Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe
- Memoria de la Reunión Diálogos Consonantes 2014
- Montevideo Strategy for Implementation of the Regional Gender Agenda within the Sustainable Development Framework by 2030
- Outcome document of the high-level plenary meeting of the General Assembly known as the World Conference on Indigenous Peoples
- Political Declaration adopted by Civil Society Organizations at the XIII Regional Conference on Women in Latin America and the Caribbean, Montevideo 2016
- Resolution 6 (XIII) adopted by the Regional Conference on Women in Latin America and the Caribbean at its thirteenth session
- Santo Domingo Consensus
- Strategy on Prioritizing Women of African Descent in UN Women's work in Latin America and the Caribbean (LAC) 2016-2018
- Regional Study on Discriminatory Legislation: Legal Strategies for Equality (ongoing).
- Evaluation Consultants Agreement Form
- Evaluation Policy of the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UNW/2012/8)

- UN Women Evaluation Handbook: How to manage gender-responsive evaluation
- Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluation – towards UNEG Guidance
- Norms for Evaluation in the UN System
- Standards for Evaluation in the UN System
- UNEG Code of Conduct for Evaluation in the UN System
- UNEG Ethical Guidelines
- UNEG Quality Checklist for Evaluation Reports

## VII. PAYMENT TERMS

The payments will be completed until 15 days upon receipt of invoice as well as receipt and acceptance of the product/s. The schedule of payments is as follow:

<b>Deliverable</b>	<b>Payment condition</b>
Inception report	30% of the total contracted after receipt of invoice as well as receipt and acceptance of the deliverable.
Case study reports	30% of the total contracted after receipt of invoice as well as receipt and acceptance of the deliverable.
Final report	40% of the total contracted after receipt of invoice as well as receipt and acceptance of the deliverable.

## VIII. EVALUATION TEAM

### Organizational Profile

- Proven organizational legal constitution.
- Organizational CV with minimum of 3 previous job/projects/contracts reference and/or accreditations.
- Financial statement for the last 2 current years.
- Firm with extensive experience in evaluation and, preferably, in the thematic area of legal frameworks, normative processes or inter-governmental work related to gender equality.
- Specialized knowledge in normative processes at regional and country levels.
- Previous experience in conducting gender responsive evaluations as well as regional and complex multi-stakeholders' evaluations.
- Experience on evaluation of similar programmes/projects in the region.
- Previous work for other UN Agencies/ major multilateral or bilateral programmes.
- Balance in terms of gender and evaluators with experience in both sub-regions (Latin America and Caribbean).

## Evaluation Team

The core evaluation team will be composed of, at least, 3 members from a firm with extensive experience in evaluation and, preferably, in the thematic area of normative work related to gender equality. The team will include an experienced Team Leader; a senior expert on normative work (preferable with specialized knowledge in GEWE legal frameworks); and a senior gender and evaluation expert. The team should be gender balanced and include evaluators with experience in both sub-regions (Latin America and the Caribbean). All team members must sign the “Evaluation consultant’s agreement form”<sup>60</sup>, based on the UNEG Code of Conduct and Ethical Guidelines for Evaluation in the UN system.

The combined expertise of the team should include:

- Advanced evaluation expertise and experience in a wide range of evaluation approaches including utilization-focused, gender and human rights responsive, and mixed methods.
- Previous experience in conducting thematic evaluations as well as regional and complex multi-stakeholder evaluations, preferably for the UN system.
- Knowledge of the relevant international/regional frameworks pertaining to women’s rights and gender equality, country level programming expertise, gender mainstreaming, and the related UN mandates.
- Experience and knowledge in human rights issues, the human rights-based approach to programming, human rights analysis and related UN mandates.
- Knowledge of women’s rights non-governmental organizations in the region.
- Excellent analytical, facilitation and communications skills; ability to negotiate with a wide range of stakeholders.
- Fluency in Spanish and English is mandatory.
- Balance in terms of gender is desirable.
- Knowledge and/or experience in both sub-regions (Latin America and the Caribbean) is mandatory.

Below is a more detailed description of the tasks and qualification requirements for each team member.

### Team Leader

The team leader, with at least 15 years of evaluation experience, will be responsible for delivering the key evaluation products. He/she will coordinate the work of all other team members during all phases of the evaluation process, ensuring the quality of outputs and application of methodology as well as timely delivery of all products. In close collaboration with the Evaluation Task Manager (RES), he/she will lead the conceptualization and design of the evaluation, the coordination and conduct of the country visits and the shaping of the findings,

---

<sup>60</sup> The form can be downloaded at: <http://gate.unwomen.org/resources/docs/codeofconduct/UNWomen%20-%20CodeofConductforEvaluationForm-Consultants.pdf>

conclusions and recommendations of the final report. More specifically the tasks of the team leader include:

- Developing an inception report outlining the design, methodology and the criteria for the selection of the case studies, required resources and indicative work plan of the evaluation team. Assigning and coordinating team tasks within the framework of the TOR.
- Directing and supervising the research and analysis of secondary evidence, project documents, databases and all relevant documentation.
- Coordinating the conduct of case studies and preparing case study reports.
- Overseeing and assuring quality in the preparation of the case studies and taking a lead in the analysis of evaluation evidence.
- Drafting the evaluation report and leading the preparation of specific inputs from designated team members, based on case study reports prepared by the team members, desk research, focus groups, surveys, etc.
- Preparing for meetings with the Evaluation Task Manager and other stakeholders to review findings, conclusions and recommendations.
- Leading the stakeholder feedback sessions, briefing the Evaluation Task Manager on the evaluation through informal sessions and finalizing the report based on feedback from the Evaluation Task Manager.
- Preparing evaluation brief, PPT presentation and working with the report editor, responding to final edits on the evaluation report.
- Participating in a Webinar to present evaluation results.

Qualifications:

- At least 10 years' practical experience in conducting evaluations of international policies and programmes utilizing a wide range of approaches and methods including utilization focused, gender and human rights responsive, and mixed methods with a background in political science;
- Extensive experience acting as team leader for complex evaluations and proven ability to manage a diverse evaluation team;
- Previous experience in conducting evaluations on public policy and programmes to promote women's rights and gender equality would be considered an asset;
- Excellent knowledge of the UN system, UN reform processes and UN Women programming at the regional and country level;
- Experience and knowledge on gender equality and women's empowerment, gender mainstreaming, gender analysis and the related mandates within the UN system; experience/knowledge of women's rights non-governmental organizations;
- Experience or knowledge on the human rights international framework, parliamentary work, democracy, governance, rule of law, and related mandates within the UN system;

- Excellent analytical, facilitation and communications skills and ability to negotiate amongst a wide range of stakeholders;
- Fluent in Spanish and English.

### **Senior expert on normative work**

The senior expert on normative work will provide substantive advice on issues related to the formulation of global, regional and national legal frameworks to promote women's rights and gender equality and their integration in evaluation. Under the overall supervision of the evaluation team leader, the senior expert will participate in the inception and the conduct phases of the evaluation. He/she will provide inputs to the inception report, participate in the case studies and draft the case study reports, based on a standardized approach and format. In addition, he/she will contribute to the preparation of the final report and evaluation brief as necessary.

#### Qualifications:

- At least 7-10 years' professional experience in global, regional or national legal frameworks related to women's rights and gender equality including the elaboration of public policy and national plans, data collection, and monitoring tools for their implementation.
- Experience/knowledge on gender equality and women's empowerment issues, gender mainstreaming, normative frameworks to promote women's rights and gender equality at regional and global levels; gender analysis and thorough knowledge of the related mandates within the UN system and particularly that of UN Women's;
- Knowledge of human rights issues, the human rights-based approach to programming, human rights analysis and related mandates within the UN system;
- Strong analytical, facilitation and communications skills and ability to negotiate amongst a wide range of stakeholders;
- Fluent in Spanish and/or English.

### **Senior Gender & Evaluation Expert**

The senior evaluation expert will provide substantive advice on the design and implementation of evaluation methodology. Under the overall supervision of the evaluation team leader, the senior evaluation expert will participate in the inception and the conduct phases of the evaluation. He/she will provide inputs to the inception report, participate in the case studies and draft the case study reports, based on a standardized approach and format. In addition, he/she will contribute to the preparation of the final report and evaluation brief as necessary.

#### Qualifications:

- At least 7-10 years' practical experience in conducting evaluation of international policies and programmes utilizing a wide range of approaches and methods including utilization focused, gender and human rights-responsive, and mixed methods and background in social research;

- Strong knowledge of human rights issues, the human rights-based approach to programming, human rights analysis and related mandates within the UN system;
- Knowledge of the UN system, UN reform processes and UN programming at the regional and country level;
- Experience and knowledge in gender equality and women's empowerment, gender mainstreaming, gender analysis and the related mandates within the UN system;
- Experience/knowledge legislation and public policies related to women's rights and gender equality would be considered an asset;
- Excellent analytical, facilitation and communications skills and ability to negotiate amongst a wide range of stakeholders;
- Fluent in Spanish and/or English.

## 2. Matriz de evaluación

Criterios	Preguntas de evaluación	Indicadores	Fuentes de información	Técnicas
<b>Pertinencia</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo ha contribuido ONU Mujeres al desarrollo y la implementación de normas, políticas y estándares globales y regionales en Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres?</li> <li>¿ONU Mujeres está estratégicamente posicionada para apoyar procesos normativos y trabajar a nivel regional y nacional?</li> <li>¿El enfoque de ONU Mujeres se complementa y agrega valor al de sus socios clave?</li> <li>En el contexto de la Agenda 2030 y el nuevo Plan Estratégico de ONU Mujeres 2018-2021, ¿qué cambios estratégicos debe considerar ONU Mujeres para perfeccionar su trabajo normativo, con el objetivo de garantizar que sus programas contribuyan significativamente a la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres?</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adecuada identificación de necesidades e intereses.</li> <li>Existencia de diagnósticos actualizados sobre la problemática de las mujeres en este campo.</li> <li>Alineamiento de resultados entre niveles y entre instrumentos de derecho de las mujeres firmados y ratificados por los gobiernos de la región.</li> <li>Liderazgo de ONU Mujeres en la incorporación de los derechos de las mujeres en la agenda pública.</li> <li>Apropiación de la agenda 2030 a nivel país y regional en el trabajo de ONU Mujeres.</li> <li>Identificación de fortalezas y debilidades del trabajo de ONU Mujeres como actor en los distintos niveles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documentos oficiales de estrategia y planes de trabajo a nivel regional y de país.</li> <li>Opinión de actores relevantes</li> <li>Documentos de política pública en países con casos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión documental</li> <li>Entrevistas</li> <li>Encuesta</li> </ul>

Criterios	Preguntas de evaluación	Indicadores	Fuentes de información	Técnicas
Eficacia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuáles son las principales contribuciones y ventajas comparativas de ONU Mujeres para lograr resultados en el área del trabajo normativo en la región de América Latina y el Caribe?</li> <li>2. ¿Qué ha funcionado y qué es necesario fortalecer en los esfuerzos de ONU Mujeres para apoyar la adopción e implementación de las normas, políticas y estándares de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres y qué lecciones clave se han aprendido?</li> <li>3. ¿Cómo ha contribuido el trabajo normativo de ONU Mujeres a eliminar la legislación discriminatoria y / o promover una legislación favorable para la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres a nivel nacional?</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de la agencia y su valor agregado a nivel regional, nacional y local.</li> <li>• Cadena de resultados coherente al logro de objetivos según su planificación estratégica.</li> <li>• Identificación de resultados estándar y diferenciados según país.</li> <li>• Identificación de buenas prácticas e innovaciones.</li> <li>• Fortalezas y debilidades de las estrategias e instrumentos.</li> <li>• Externalidades positivas y/o negativas identificadas.</li> <li>• Ideas fuerza del programa instalados a nivel de líderes de opinión.</li> <li>• Modelo de gobernanza del programa funcionando.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentos oficiales de estrategia y planes de trabajo</li> <li>• Opinión de actores relevantes</li> <li>• Archivos de prensa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión documental</li> <li>• Entrevistas</li> <li>• Encuesta</li> </ul>

Criterios	Preguntas de evaluación	Indicadores	Fuentes de información	Técnicas
Eficiencia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo puede ONU Mujeres fortalecer su contribución en este campo particular (incluyendo recursos, comunicación y alianzas) para tener un impacto duradero en el desarrollo o implementación de reformas estructurales sostenibles en el área del trabajo normativo?</li> <li>2. ¿Qué mecanismos institucionales se necesitan para hacer que el enfoque de ONU Mujeres sobre el trabajo normativo sea más eficiente y efectivo?</li> <li>3. ¿Dónde están los principales desafíos en recursos humanos y financieros para implementar el mandato normativo de ONU Mujeres?</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecanismos e instrumentos operativos se desarrollan adecuadamente en el periodo.</li> <li>• Existencia de sinergias entre sus distintos niveles de ejecución.</li> <li>• Aprendizajes identificados e incorporados en algún modelo de gestión del nivel regional y en los países.</li> <li>• Planificación y uso racional de recursos humanos y financieros.</li> <li>• Identificación de obstáculos y barreras en el campo de la implementación y eficiencia.</li> <li>• Identificación de formas de participación de socios/beneficiarios del programa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentos oficiales y planes de trabajo</li> <li>• Opinión de actores relevantes</li> <li>• Documentos e informes de gestión y administrativos.</li> <li>• Convenios con otros organismos públicos y privados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión documental</li> <li>• Entrevistas</li> </ul>

Criterios	Preguntas de evaluación	Indicadores	Fuentes de información	Técnicas
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación de capacidades de los RRHH de las oficinas en este campo.</li> </ul>		
<b>Sostenibilidad</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo ha fortalecido ONU Mujeres las capacidades de los socios (representantes gubernamentales y de la sociedad civil) para contribuir de manera efectiva a los procesos normativos?</li> <li>¿De qué manera las oficinas de ONU Mujeres apoyan la institucionalización de las capacidades y cuáles han sido los resultados?</li> <li>¿Qué iniciativas pueden ser replicadas para apoyar efectivamente la adopción e implementación de las normas, políticas y estándares de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres?</li> <li>¿Qué alianza debe fortalecer o articular ONU Mujeres a nivel global, regional y nacional que contribuyan de manera</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel de conocimientos y apropiación de los actores socios nacionales o regionales acerca de los aspectos claves del trabajo normativo.</li> <li>Identificación de buenas prácticas e innovaciones.</li> <li>Análisis de factores internos o externos y de factores contextuales que han incidido en la implementación.</li> <li>Análisis de capacidades y recursos instalados en relación a los desafíos de implementación del programa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documentos oficiales de estrategia y planes de trabajo</li> <li>Opinión de actores relevantes</li> <li>Convenios con otros organismos públicos y privados.</li> <li>Resultados de cuestionario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión documental</li> <li>Entrevistas</li> <li>Encuesta</li> </ul>

<i>Criterios</i>	<i>Preguntas de evaluación</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Fuentes de información</i>	<i>Técnicas</i>
	<p>sinérgica a sus esfuerzos para apoyar la adopción e implementación de las normas, políticas y estándares de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de fortalezas y debilidades de los mecanismos de articulación del trabajo al interior de ONU Mujeres.</li> <li>• Identificación de fortalezas y debilidades en las alianzas que ha establecido ONU Mujeres en torno al trabajo normativo.</li> </ul>		

### 3. Instrumentos aplicados

#### a. Encuesta para funcionarias/os de ONU Mujeres



**Evaluación Regional sobre normas y políticas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en América Latina y el Caribe.**  
**ONU Mujeres**  
**Oficina Regional para las Américas y el Caribe**

La entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) como parte de su estrategia de mejora continua y con la intención de avanzar en torno a sus objetivos y mandatos, realiza evaluaciones periódicas de sus proyectos y programas relativos a sus diferentes áreas de trabajo. En esta ocasión la Consultora externa *Inclusión y Equidad* está desarrollando una evaluación regional sobre normas y políticas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres apoyadas por ONU Mujeres durante el período de 2011 a 2017.

El objetivo de la evaluación es contribuir a mejorar el enfoque de ONU Mujeres para avanzar en la adopción e implementación de las Normas, Políticas y Estándares de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres en América Latina y el Caribe y definir recomendaciones para el logro de los objetivos que se han planteado en el Plan Estratégico 2018-2021.

Usted es considerada una persona clave por su conocimiento y experiencia de trabajo en la Organización.

Completar la encuesta le tomará aproximadamente 15 minutos, sus aportes serán confidenciales y nos ayudarán a identificar áreas importantes de mejora en esta línea de trabajo de ONU Mujeres.

**El plazo límite para llenar el cuestionario es el XXXXX**, a fin de que sus respuestas puedan ser consideradas oportunamente en el análisis de la evaluación.

El equipo de la evaluación le agradece su tiempo y su valiosa colaboración. Haga click en el botón de abajo para empezar la encuesta.

#### Instrucciones para completar la encuesta:

Le solicitamos que responda a las preguntas que se plantean en el cuestionario marcando la casilla correspondiente, de acuerdo a la orientación de su respuesta.

Las preguntas abiertas permiten incluir comentarios para cada uno de los aspectos analizados, así como para cualquier otro que quiera destacar. Utilice todo el espacio que usted considere necesario para responder a dichas preguntas.

Le recordamos que el plazo límite para llenar el cuestionario es el XXXXX, a fin de que sus respuestas puedan ser consideradas oportunamente en el análisis de la evaluación.

**PARTE I: Información sobre la persona que completa el cuestionario**

P1: ¿Dónde está ubicada su oficina?

1 <input type="checkbox"/>	Headquarters
2 <input type="checkbox"/>	Oficina Regional
3 <input type="checkbox"/>	Oficina multipaís
4 <input type="checkbox"/>	Oficina de país
5 <input type="checkbox"/>	Presencia programática

P2 ¿En qué país está ubicada su oficina?

Listado de países

P3 ¿Cuál es su tipo de contrato?

1 <input type="checkbox"/>	D2
2 <input type="checkbox"/>	D1
3 <input type="checkbox"/>	P5
4 <input type="checkbox"/>	P4
5 <input type="checkbox"/>	P3
6 <input type="checkbox"/>	P1-P2
7 <input type="checkbox"/>	Oficial Nacional (NO) [NOA-NOD]
8 <input type="checkbox"/>	Servicios Generales [G7-G5]
9 <input type="checkbox"/>	Otro (favor especificar)

P4: Es usted:

- a) Hombre
- b) Mujer
- c) Otro (Especificar)

**PARTE II: Conocimiento de las iniciativas para mejorar el marco normativo impulsadas por ONU Mujeres en su Oficina país.**

P5: Por favor indique su nivel de conocimiento sobre las iniciativas implementados por ONU Mujeres en relación al rol normativo sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en su país/región

Nada	Poco	Algo	Regular	Bueno	Excelente	No lo sé

P6: En su opinión ¿La oficina país de ONU Mujeres aporta un valor agregado respecto de otras agencias de Naciones Unidas, otros socios regionales, donantes, etc. para trabajar en favor de las normas y políticas de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?

Si

No

Sin conocimiento suficiente para responder

P7: En relación con la pregunta anterior por favor, proporcione ejemplos específicos del valor agregado que aporta la Oficina de país de ONU Mujeres y el nivel regional en esta área de trabajo o ejemplos de por qué considera que no aporta un valor agregado.

**PARTE III: Contribuciones y estrategias de intervención**

P8: Desde su experiencia ¿Cómo valora la eficacia de las contribuciones de la Oficina país de ONU Mujeres en relación al trabajo normativo en su país o en la región desde 2011 hasta 2017?

Contribuciones	Muy efectiva	Algo efectiva	Nada efectiva	Sin conocimiento suficiente para poder responder
1. Apoyar la implementación de la <b>Agenda 2030 y los ODS</b> sensibles al género incluyendo consultas temáticas y otros procesos de diálogo.				

<p>2. Apoyar los procesos regulares de presentación de informes relacionados con el cumplimiento de las normas globales, como la Convención de la <b>CEDAW</b>, y la aplicación de las recomendaciones emitidas a los Estados a través de sus oficinas regionales y de país.</p>				
<p>3. Convocar regularmente consultas intergubernamentales regionales antes de la reunión anual de la <b>CSW</b> para promover el consenso regional sobre temas prioritarios para influir en el proceso global.</p>				
<p>4. Apoyar las <b>Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe</b>, el principal mecanismo intergubernamental de la región para la igualdad de género, y la implementación de sus acuerdos regionales.</p>				
<p>5. Fortalecimiento de los <b>mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres y aquellas instancias regionales y subregionales de género</b> para aumentar su capacidad en la formulación y monitoreo de políticas públicas.</p>				
<p>6. Apoyar a la <b>sociedad civil</b> en su rol de monitoreo y vigilancia de los procesos normativos intergubernamentales regionales y globales.</p>				
<p>7. Apoyar el trabajo desarrollado por las <b>mujeres afrodescendientes e indígenas</b> en el seguimiento de la aplicación de los compromisos contraídos por los Estados para garantizar sus derechos.</p>				
<p>8. Promover la integración de las normas y estándares de Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en los programas de trabajo de las <b>agencias de las Naciones Unidas</b>.</p>				
<p>9. Apoyar la implementación de las recomendaciones a los Estados Miembros de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de ONU, especialmente en respecto a <b>mujeres en los conflictos armados</b></p>				

P9. Por favor, proporcione ejemplos específicos de aquellas contribuciones de la Oficina de ONU Mujeres en esta área de trabajo que usted considere especialmente exitosas en términos de los resultados obtenidos.

P10. ¿Cómo calificaría la efectividad del trabajo de apoyo normativo de la Oficina de ONU Mujeres en el país para contribuir a los siguientes objetivos en los últimos 3 años?

	Muy efectiva	Algo efectiva	Nada efectiva	Sin conocimiento suficiente para poder responder
1: Las mujeres dirigen la adopción de decisiones en todos los niveles y participan en ella				
2: Las mujeres, especialmente las más pobres y más excluidas, se ven económicamente empoderadas por el desarrollo y se benefician de este				
3: Las mujeres y las niñas viven una vida libre de violencia				
4: La paz y la seguridad, así como la acción humanitaria, se basan en el liderazgo y la participación de las mujeres				
5: La gobernanza y la planificación nacionales reflejan plenamente la rendición de cuentas respecto de los compromisos y prioridades de igualdad de género				
6: Un conjunto amplio y dinámico de normas, políticas y parámetros mundiales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, que responde a los nuevos desafíos y oportunidades se aplica a través de medidas adoptadas por los gobiernos y otros interesados en todos los niveles				

P.11. Por favor ¿podría dar algunos ejemplos de resultados y logros del trabajo normativo en relación a esos objetivos?

--

P.12. En su opinión, ¿en qué medida el trabajo normativo de ONU Mujeres ha sido receptivo a las necesidades de los siguientes interesados?

	Muy receptivo	Algo receptivo	Nada receptivo	Sin conocimiento suficiente para poder responder
Estados miembros				
Organizaciones de mujeres y feministas				
Otras ONGS y organizaciones sociales				
Agencias de Naciones Unidas				
Otras, por favor especifique _____				

P.13. Por favor ¿podría dar algunos ejemplos específicos?

--

#### PARTE IV: Eficiencia

P.14. ¿Cómo calificaría eficiencia de la coordinación de ONU Mujeres en relación a los siguientes actores?

	Muy eficiente	Algo eficiente	Nada eficiente	Sin conocimiento suficiente para poder responder
Estados miembros				
Organizaciones y redes de mujeres y feministas				
Entre la Oficina Regional y la Oficina de País apoyando la adopción e implementación de las normas y estándares de la Igualdad de Género y el empoderamiento de las Mujeres				

Entre ONU Mujeres (Oficina de país) y otras Agencias de Naciones Unidas en el avance de la Igualdad de Género y el empoderamiento de las Mujeres				
--	--	--	--	--

P.15. Por favor, ¿podría dar algunos ejemplos específicos de cómo mejorar la coordinación en relación al trabajo normativo?

P.16. Desde su experiencia ¿Cómo valora la eficiencia operacional de ONU Mujeres para alcanzar los resultados relacionados con el trabajo normativo a favor de la igualdad de género que desarrolla la entidad?

Ámbitos	Muy eficiente	Algo eficiente	Nada eficiente	Sin conocimiento suficiente para poder responder
1. Mecanismos para aplicar compromisos en materia de igualdad de género en todo el Sistema de las Naciones Unidas				
2. Alineación de los planes nacionales con los compromisos internacionales				
3. Alianzas establecidas con las instituciones públicas				
4. Alianzas establecidas con la Sociedad Civil				
5. Alianzas establecidas con actores regionales y subregionales				
6. Generación de conocimientos (investigaciones, publicaciones, análisis) en relación al trabajo normativo a favor de la igualdad de género				
7. Capacidades técnicas del personal de ONU Mujeres para lograr resultados en relación al trabajo normativo que desarrolla la oficina regional				
8. Capacidades técnicas del personal de ONU Mujeres para lograr resultados en relación al trabajo normativo que desarrollan las oficinas de país				

Ámbitos	Muy eficiente	Algo eficiente	Nada eficiente	Sin conocimiento suficiente para poder responder
9. Recursos financieros asignados suficientes a las intervenciones de ONU mujeres en esta área.				
10. Disponibilidad de datos e indicadores de género				
11. Capacidad de implementación, monitoreo y evaluación por parte de los equipos				
12. Adecuación del diseño organizacional a los procesos en curso en el país				
13. Estrategia Comunicacional				
14. Otros, por favor especifique				

P.17. Por favor, proporcione ejemplos específicos de buenas prácticas relacionadas con la eficiencia operacional o de aspectos a mejorar en esta área especialmente en relación al trabajo normativo de la entidad.

--

#### PARTE V: Sostenibilidad

P.18. Desde su experiencia, ¿ONU Mujeres ha definido mecanismos para garantizar la sostenibilidad de los resultados de las iniciativas relacionadas con el trabajo normativo?

	Mecanismos de sostenibilidad	Sí	No	No lo sé
	Ha definido estrategias de comunicación e incidencia			
	Ha desarrollado o apoyado la elaboración de productos de conocimiento			
	Ha fortalecido alianzas con las organizaciones de la sociedad civil, medios de comunicación, universidades			
	Ha promovido la participación de actores estratégicos y apropiación de los procesos e iniciativas			
	Ha fortalecido las capacidades de los gobiernos para la adopción de normas y estándares de igualdad de género en las políticas y programas nacionales			

**PARTE VI: Mirando al futuro**

P.19. Por favor indique aquellas áreas de trabajo prioritarias en las que usted considera que las iniciativas de ONU Mujeres para fortalecer el marco normativo en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las Mujeres, deben concentrarse en el futuro :

	Prioridades
1	
2	
3	

P.20. HA LLEGADO A LA ÚLTIMA PREGUNTA. Si usted cree que ONU Mujeres debe expandir o bien focalizar su trabajo para que los resultados de las iniciativas que está desarrollando en relación al trabajo normativo sean más efectivos, por favor señale hasta tres recomendaciones:

	Recomendaciones
1	
2	
3	

**MUCHAS GRACIAS DE NUEVO POR SU COLABORACIÓN: PARA NOSOTROS ES MUY VALIOSA Y CONTRIBUIRÁ A MEJORAR EL TRABAJO ONU MUJERES EN RELACIÓN A LAS NORMAS Y POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LA REGIÓN**

## b. Encuesta para gobiernos y otros actores



**Evaluación Regional sobre normas y políticas para la  
igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres  
en América Latina y el Caribe.  
ONU Mujeres  
Oficina Regional para las Américas y el Caribe**

La entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) como parte de su estrategia de mejora continua y con la intención de avanzar en torno a sus objetivos y mandatos, realiza evaluaciones periódicas de sus proyectos y programas relativos a sus diferentes áreas de trabajo. En esta ocasión la Consultora externa (Inclusión y Equidad) está desarrollando una evaluación regional sobre normas y políticas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres apoyadas por ONU Mujeres durante el período de 2011 a 2017.

El objetivo de la evaluación es contribuir a mejorar el enfoque de ONU Mujeres para avanzar en la adopción e implementación de las Normas, Políticas y Estándares de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres en América Latina y el Caribe y definir recomendaciones para el logro de los objetivos que se han planteado en el Plan Estratégico 2018-2021.

Usted es considerada una persona clave por su conocimiento, experiencia y por la vinculación de su institución/organización con ONU Mujeres en la región.

Completar la encuesta le tomará aproximadamente 15 minutos, sus aportes serán confidenciales y nos ayudará a identificar áreas importantes de mejora en esta línea de trabajo de ONU Mujeres.

El equipo de la evaluación le agradece su tiempo y su valiosa colaboración.

Instrucciones para completar la encuesta:

Le solicitamos que responda a las preguntas que se plantean en el cuestionario marcando la casilla correspondiente, de acuerdo a la orientación de su respuesta. Las preguntas abiertas permiten incluir comentarios para cada uno de los aspectos analizados, así como para cualquier otro que quiera destacar. Utilice todo el espacio que usted considere necesario para responder a dichas preguntas.

El plazo límite para llenar el cuestionario es el XXXXX, a fin de que sus respuestas puedan ser consideradas oportunamente en el análisis de la evaluación.

**PARTE I: Información sobre la persona que completa el cuestionario**

P1: ¿En qué institución trabaja?

<input type="checkbox"/>	1 Mecanismo Nacional de la Mujer
<input type="checkbox"/>	2 Agencia de Cooperación Internacional
<input type="checkbox"/>	3 Ministerio de Relaciones Exteriores
<input type="checkbox"/>	4 Otra oficina pública. ¿Cuál?
<input type="checkbox"/>	5 ONG
<input type="checkbox"/>	6 Organización de Mujeres (Sociedad Civil)
<input type="checkbox"/>	7 Miembro de UNCT
<input type="checkbox"/>	8 Miembro de Grupo Interagencial de Género
<input type="checkbox"/>	9
<input type="checkbox"/>	10

P2: ¿Cuál es su función?

<input type="checkbox"/>	1 Representante
<input type="checkbox"/>	2 Directiva
<input type="checkbox"/>	3 Profesional/Técnico
<input type="checkbox"/>	4 Asesoría externa
<input type="checkbox"/>	5 Otro (favor especificar)

P3: Es usted:

- d) Hombre
- e) Mujer

**PARTE II: Valoración del aporte de ONU Mujeres en relación al marco normativo en favor de la igualdad de género.**

P4: Por favor indique su nivel de conocimiento sobre las iniciativas implementados por la Oficina Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres en relación al rol normativo sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en su país (Marque sólo una alternativa).

Nada	Poco	Algo	Regular	Bueno	Excelente	No lo sé

P5: En su opinión ¿ONU Mujeres aporta un valor agregado respecto de otras agencias de Naciones Unidas, otros socios regionales, donantes, etc. para trabajar en favor las normas y políticas de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en su país?

Sí

No

Sin conocimiento suficiente para poder responder

P6: En relación con la pregunta anterior por favor, proporcione ejemplos específicos donde se haya destacado el valor agregado de ONU Mujeres en esta área de trabajo; o, por el contrario, ejemplos de por qué considera que no aporta un valor agregado al mejoramiento normativo para la igualdad de género en su país.

P7: Desde su experiencia ¿Cómo valora la contribución de ONU Mujeres en relación al trabajo normativo en su país o en la región desde 2011 hasta 2017?

Contribuciones	Muy efectiva	Algo efectiva	Nada efectiva	Sin conocimiento suficiente para poder responder
15. Apoyar la implementación de la <b>Agenda 2030 y los ODS</b> sensibles al género incluyendo consultas temáticas y otros procesos de diálogo.				
16. Apoyar los procesos regulares de presentación de informes relacionados con el cumplimiento de las normas globales, como la Convención de la <b>CEDAW</b> , y la aplicación de las recomendaciones emitidas a los Estados a través de sus oficinas regionales y de país.				
17. Convocar regularmente consultas intergubernamentales regionales antes de la reunión anual de la <b>CSW</b> para promover el consenso regional sobre temas prioritarios para influir en el proceso global.				
18. Apoyar las <b>Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe</b> , el principal mecanismo intergubernamental de la región para la igualdad de género, y la implementación de sus acuerdos regionales.				
19. Fortalecimiento de los <b>mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres y la arquitectura regional / subregional de género</b> para aumentar su capacidad en la formulación y monitoreo de políticas públicas.				
20. Apoyar a la <b>sociedad civil</b> en su rol de monitoreo y vigilancia de los procesos normativos intergubernamentales regionales y globales.				
21. Apoyar el trabajo desarrollado por las <b>mujeres afrodescendientes e indígenas</b> en el seguimiento de la aplicación de los compromisos contraídos por los Estados para garantizar sus derechos.				

22. Apoyar la implementación de las recomendaciones a los Estados Miembros de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de ONU, especialmente en respecto a <b>mujeres en los conflictos armados</b>				
--	--	--	--	--

P8 Por favor, proporcione ejemplos específicos de aquellas contribuciones de ONU Mujeres en esta área de trabajo en el país que usted considere que han obtenidos resultados especialmente exitosos

P9. ¿Cómo calificaría la efectividad del trabajo de apoyo normativo de ONU Mujeres para contribuir a los siguientes objetivos en los últimos 3 años en su país?

	Muy efectiva	Algo efectiva	Nada efectiva	Sin conocimiento suficiente para poder responder
1: Las mujeres dirigen la adopción de decisiones en todos los niveles y participan en ella				
2: Las mujeres, especialmente las más pobres y más excluidas, se ven económicamente empoderadas por el desarrollo y se benefician de éste				
3: Las mujeres y las niñas viven una vida libre de violencia				
4: La paz y la seguridad, así como la acción humanitaria, se basan en el liderazgo y la participación de las mujeres				
5: La gobernanza y la planificación nacionales reflejan plenamente la rendición de cuentas respecto de los compromisos y prioridades de igualdad de género				
6: Un conjunto amplio y dinámico de normas, políticas y parámetros mundiales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, que responde a los nuevos desafíos y oportunidades se aplica a través de medidas adoptadas por los gobiernos y otros interesados en todos los niveles				

P.10. En su opinión, ¿el trabajo normativo de ONU Mujeres ha sido receptivo a las necesidades de su país y su organización para llevar adelante una agenda de igualdad de género en el país?

Sí. Por favor, proporcione un ejemplo:

No. Por qué?

P.11. ¿Cómo calificaría el trabajo de ONU Mujeres en su país en las siguientes áreas?

Ámbitos	Muy eficiente	Algo eficiente	Nada eficiente	Sin conocimiento suficiente para poder responder
1. Capacidad de articular actores de la sociedad civil y de instituciones públicas en el proceso de incidencia para la implementación de estándares y normas sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres				
2. Generación de conocimientos (investigaciones, publicaciones, análisis) y fortalecimiento de capacidades en relación al trabajo normativo a favor de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres				
3. Capacidades técnicas del personal de ONU Mujeres para asesorar y aportar a los servicios públicos y actores en relación al trabajo normativo por la igualdad de género				
4. Recursos financieros				
5 Capacidad de recopilar y analizar datos estadísticos sobre la cuestión de género que apoyen las acciones de planificación e incidencia en nivel de país				
6. Capacidad de informar y apoyar la participación de los países para dar seguimiento a compromisos internacionales				
7 Otros, por favor especifique				

P.12. Por favor, proporcione ejemplos específicos de buenas prácticas relacionadas con el aporte de ONU Mujeres para mejorar el marco normativo del país en favor de la igualdad de género en el país.

--

P.13. Por favor, proporcione una relación de los principales obstáculos (hasta 3) en relación al aporte de ONU Mujeres para mejorar el marco normativo del país en favor de la igualdad de género en el país.

P.14. HA LLEGADO A LA ÚLTIMA PREGUNTA. Por favor señale hasta tres recomendaciones para que ONU Mujeres enriquezca su aporte al desarrollo del marco normativo en favor de la igualdad de género en el país

	Recomendaciones
1	
2	
3	

### c. Pauta básica de entrevistas

#### 1. Antecedentes de la persona entrevistada

Nombre	
Organización	
Cargo que ocupa	
Año que comenzó a ejercer el cargo	
Contacto (teléfono y correo)	

#### 2. PERTINENCIA

2.1. A nivel de país/regional ¿Cuáles son los principales factores (sociales, culturales y políticos) que han impactado el trabajo normativo para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los últimos años?

2.2. En su opinión ¿Cuál es el rol que ONU Mujeres ha desarrollado en el país/región desde 2011 hasta ahora especialmente en relación al trabajo normativo para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?, ¿Cómo valora ese rol?

2.3. ¿Cuál es el valor agregado que aporta ONU Mujeres respecto de otras agencias de Naciones Unidas, otros socios regionales, donantes, etc.?

### **3. EFICACIA**

3.2. En su opinión desde 2011 a la fecha ¿Han existido cambios normativos relevantes en el país relación a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?; ¿Cuáles de esos cambios se deben a la intervención de ONU Mujeres?; ¿Cómo los evalúa?

3.3. ¿Cuál cree usted que es la contribución que está haciendo ONU Mujeres en esta área?, ¿puede mencionar algún resultado específico?, ¿Qué opina al respecto, cómo valora o evalúa esa contribución?

3.4. ¿El trabajo de apoyo normativo desarrollado por ONU Mujeres ha sido relevante para las necesidades de sus principales socios (gubernamentales, organizaciones sociales, etc.) en el país o la región?, ¿Por qué?

### **4. EFICIENCIA**

4.1. ¿La estructura y los procesos internos de ONU Mujeres facilitan la implementación eficiente de su programa de trabajo?, ¿cuáles son sus principales fortalezas y debilidades en este ámbito?

4.2. ¿Cómo valora las capacidades técnicas y los recursos humanos de ONU Mujeres en relación a la implementación de estándares, normas y políticas de igualdad de género a nivel nacional/regional?

4.3. ¿Cómo valora la coordinación de ONU Mujeres con otras agencias de Naciones Unidas, y entre la oficina regional, la sede y sus oficinas de país?

4.4. ¿Cómo valora las alianzas y la colaboración con sus socios: organizaciones sociales, instituciones públicas, etc.?

4.3. ¿Qué mecanismos institucionales se necesitan para hacer que el enfoque de ONU Mujeres sobre el trabajo normativo sea más eficiente y efectivo?

### **5. SOSTENIBILIDAD**

5.1. ¿Qué mecanismos y estrategias ha definido ONU Mujeres para garantizar la sostenibilidad de los resultados relacionados con los procesos y el mandato de apoyo normativo?; ¿cuáles han sido los principales resultados?

5.2. En su opinión ¿ONU Mujeres ha desarrollado capacidades institucionales para la implementación de normas y estándares internacionales en el ámbito nacional a nivel de políticas y programas?; ¿Cuáles?

5.3. ¿Qué alianza debe fortalecer o articular ONU Mujeres a nivel global, regional y nacional que contribuyan de manera sinérgica a sus esfuerzos para apoyar la adopción e implementación de las normas, políticas y estándares de Igualdad de Género?

### **6. APRENDIZAJES Y RECOMENDACIONES**

6.1. ¿Qué ejemplos destacados identifica como parte del proceso de implementación de iniciativas relacionadas con el trabajo normativo realizado con el apoyo de ONU Mujeres?; ¿Qué considera que se ha hecho muy bien?

6.2. Si tuvieran la oportunidad de volver a empezar en iniciativas relacionadas con el trabajo normativo realizado con la colaboración de ONU Mujeres, ¿Qué se debería hacer de otra manera?

6.3. Mirando hacia el futuro, ¿Cuáles cree usted que son las oportunidades o desafíos futuros para trabajar en este campo?, ¿Qué recomendaría a ONU Mujeres en relación al trabajo normativo que apoyará en la región en los próximos años?

6.4. Para finalizar ¿Desea compartir algún comentario más?

#### **d. Pauta de entrevista para personal de la SEDE**

1. ¿Cómo se estructura el trabajo con la Sociedad Civil desde la Sede? ¿Tienen instrumentos específicos, lineamientos, etc.?
2. ¿Cómo se relacionan con las oficinas regionales y nacionales?
3. ¿El trabajo normativo tiene un lineamiento específico en la vinculación con la Sociedad Civil (en cuanto a personal, estructura y funciones, recursos)?
4. Prioridades destacadas e interés particular de ONU Mujeres en los períodos de evaluación en el país.
5. ¿Cuál es su visión de la Sociedad Civil en la actualidad, sus fortalezas y debilidades a nivel global, regional y nacional? ¿Tienen capacidad de incidencia a nivel normativo?
6. ¿Entre las experiencias de colaboración entre ONU Mujeres y organizaciones de la sociedad civil que han contribuido a logros normativos importantes en la Región, cuales destacaría y por qué?
7. ¿En su opinión existen áreas del trabajo normativo donde la colaboración con las organizaciones de la sociedad civil es particularmente relevante?
8. ¿Reconoce Usted un valor agregado del trabajo de ONU Mujeres en la Región respecto de la colaboración con organizaciones de la sociedad civil, en comparación con otras regiones del mundo?
9. ¿Cuál es el principal valor agregado de ONU Mujeres para alcanzar esos resultados?
10. ¿Cuáles son los principales retos para ONU Mujeres en su relación con la sociedad civil?
11. ¿Cuáles son los principales desafíos para ONU Mujeres en este vínculo con la sociedad civil en el marco de la reforma del sistema de NNUU?

#### e. Pauta de entrevista Directora Regional

1. Lugar que tiene el trabajo normativo en la oficina regional (en cuanto a personal, estructura y prioridades)
2. Prioridades destacadas e interés particular de ONU Mujeres en los períodos de evaluación.
3. Principales resultados en el trabajo normativo de ONU Mujeres en la región.
4. ¿Existen diferencias en los países en cuanto a los diferentes instrumentos y sus resultados?
5. De acuerdo a las evaluaciones previas y a cómo ha visto el avance y retrocesos de las mujeres en la región. En su opinión, ¿qué ha sido lo más positivo (buena práctica) y que ha sido lo más crítico? ¿De qué depende?
6. ¿Cuál es el principal valor agregado de ONU Mujeres para alcanzar esos resultados?
7. ¿Cuáles son los principales desafíos de la Coordinación interagencial en el nivel regional y para los países?
8. ¿Cuáles son los principales retos para la región en este ámbito normativo?

#### f. Pauta de entrevista para lideresas indígenas y afrodescendientes

1. ¿Cuáles han sido los principales avances normativos en la región en relación con la problemática indígena y afrodescendiente en América Latina y el Caribe durante el periodo 2011-2017?
2. ¿Qué rol ha jugado ONU Mujeres en este proceso?
3. En su opinión, ¿Cuáles son los principales desafíos identificados sobre los cuales ONU Mujeres debería centrarse?
4. ¿Cómo valora el trabajo de ONU Mujeres en apoyo al trabajo de las organizaciones de mujeres indígenas o afrodescendientes en la región? ¿Podría identificar algunas buenas prácticas al respecto?
5. A su juicio, ¿existen diferencias en la respuesta de los diferentes países al trabajo de las organizaciones de mujeres indígenas y afrodescendientes? ¿de qué depende?
6. Respecto de los instrumentos de incidencia con que cuenta ONU Mujeres para el trabajo normativo ¿Considera que hay diferencias en sus resultados (Seguimiento de la CEDAW, CSW, Conferencias regionales, Agenda 2030, ¿etc.) para el avance de la igualdad de género en los países? ¿Cuáles y por qué contribuirían más efectivamente?
7. ¿Qué alianzas debería fortalecer o articular ONU Mujeres a nivel global, regional y nacional que contribuyan a sus esfuerzos para apoyar una agenda normativa de género?
8. ¿Cuáles son las principales oportunidades que ONU Mujeres debería aprovechar para avanzar en la implementación de una agenda normativa de género en el marco de la Agenda 2030?
9. ¿Qué recomendaciones le haría a ONU Mujeres para fortalecer su trabajo normativo en la región?

## 4. Bibliografía consultada

1. ACNUR (2015). Mujeres a La Huida. Relatos de Primera Mano de Refugiadas que Huyen de El Salvador, Guatemala, Honduras Y México. Ginebra.
2. ACNUR. (2015). Relatos de primera mano de mujeres que huyen de El Salvador, Guatemala, Honduras y México.
3. CAD (2002). Glosario de los principales términos sobre evaluación y gestión basada en resultados. OECD. <http://www.oecd.org/development/peer-reviews/2754804.pdf>
4. CEDAW Plan de trabajo. (2017). SOMBRA -CLADEM-CEFA. INFORME SOMBRA PLAN DE TRABAJO Y CRONOGRAMA.
5. CEDAW, ONU Mujeres. Recomendaciones Generales y Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre mujeres indígenas y/o afrodescendientes realizadas a Estados de América Latina.
6. CEDAW. (2018). Mapping of CEDAW reporting cycle. Latin America.
7. CEDAW\_UN\_women\_INFOGRAPHIC\_CEDAW
8. CEPAL (2007). Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. *Consenso de Quito*. Ecuador. <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/29489/dsc1e.pdf>
9. CEPAL (2010). Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. *Consenso de Brasilia*. Brasil. [http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia\\_ESP.pdf](http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia_ESP.pdf)
10. CEPAL (2013). Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. *Consenso de Santo Domingo*. República Dominicana. [http://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/6/49916/PLE\\_Consenso\\_de\\_Santo\\_Domingo.pdf](http://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/6/49916/PLE_Consenso_de_Santo_Domingo.pdf)
11. CEPAL (2014): Informe regional sobre el examen y la evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General en los países de América Latina y el Caribe. [http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/4/53234/14-20867\\_Informe\\_regional\\_Beijing\\_WEB.pdf](http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/4/53234/14-20867_Informe_regional_Beijing_WEB.pdf)
12. CEPAL (2016). Decimotercera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Estrategia de Montevideo para la implementación de la agenda regional de género en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030. [https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/estrategia\\_de\\_montevideo\\_para\\_la\\_implementacion\\_de\\_la\\_agenda\\_regional\\_de\\_genero\\_en\\_el\\_marco\\_del\\_desarrollo\\_sostenible\\_hacia\\_2030.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/estrategia_de_montevideo_para_la_implementacion_de_la_agenda_regional_de_genero_en_el_marco_del_desarrollo_sostenible_hacia_2030.pdf)
13. CEPAL. (2016). Decimotercera XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. ESTRATEGIA DE MONTEVIDEO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA REGIONAL DE GÉNERO EN EL MARCO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE HACIA 2030.
14. CEPAL. (2017). 40 años de AGENDA REGIONAL de GÉNERO. Chile.
15. CEPAL. (2017). Entre la igualdad legal y la discriminación de hecho. Chile.
16. CLADEM El Salvador y otras. (2008). Los derechos de las mujeres en El Salvador, un informe alternativo de la sociedad civil sobre el cumplimiento del Estado Salvadoreño de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas. [http://www.cladem.org/images/stories/Publicaciones/monitoreo/salvador/elsalvador\\_cedaw08es.pdf](http://www.cladem.org/images/stories/Publicaciones/monitoreo/salvador/elsalvador_cedaw08es.pdf)

17. COMMCA. (2013). Política Regional de Igualdad y Equidad de género del Sistema de Integración Centroamericana.
18. Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2013). Annual Report on Resolution 1820: 2013. New York
19. Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2014). Annual Report on Resolution 1820: 2014. New York
20. Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, 4213a sesión S/RES/1325 (2000). 5766, Nueva York, 31 octubre, 2000. Disponible en <[http://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325\(2000\)-S.pdf](http://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325(2000)-S.pdf)>
21. Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. S/2014/693. Informe del Secretario General sobre las Mujeres y la Paz y la Seguridad. New York.
22. Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. S/2015/716. Informe del Secretario General sobre las Mujeres y la Paz y la Seguridad. New York.
23. Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. S/2016/822. Informe del Secretario General sobre las Mujeres y la Paz y la Seguridad. New York.
24. Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. S/2017/861. Informe del Secretario General sobre las Mujeres y la Paz y la Seguridad. New York.
25. Corporación Humana. Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género. (2014). Herramientas para la Incidencia Política de las Mujeres en La Construcción de Paz. Modulo I – Proceso de Cualificación de Capacidades de las Mujeres para la Construcción de Agendas de Paz. Bogotá.
26. Corporación Humana. Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género. (2017). Vivencias, Aportes y Reconocimiento: las Mujeres en el Proceso de Paz en La Habana. Bogota.
27. CSW. (2017) Consulta Regional para América Latina y el Caribe del 61º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Panamá.
28. DRAFT. (2015). System-wide action plan for ensuring a coherent approach to achieving the ends of the Declaration on the Rights of Indigenous Peoples.
29. ECLAC – Economic Commission for Latin America and the Caribbean of the Department of Economic and Social Affairs (DESA) of the Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Woman (OSAGI). National Implementation of the Security Council Resolution 1325 (2000) in Latin America: Key Areas of Concern and Model Plan for Action. Needs Assessment Report. New York.
30. ECMIA. (2015). 7mo ENCUENTRO CONTINENTAL DE MUJERES INDÍGENAS DE LAS AMÉRICAS A 20 AÑOS: LOGROS Y DESAFÍOS. Guatemala.
31. Fundación Ideas para la Paz. Participación de las organizaciones LGBTI que realizaran aportes em el marco del proceso de paz con las FARC. Recomendaciones para incluir el enfoque de género em la implementación del Acuerdo Final. Bogotá.
32. Grupo de las Naciones Unidas para el desarrollo América Latina y El Caribe. (2017). Compromisos y Ruta hacia un planeta 50-50 al 2030. Panamá
33. Grupo de Las Naciones Unidas para El Desarrollo. América Latina y El Caribe. (2017) Compromisos Y Ruta Hacia un Planeta 50-50 al 2030. Disponible en <<http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2017/04/compromisos-y-ruta-hacia-un-planeta-5050-al-2013>>
34. Impunity Watch (2017). Liderazgo y participación de las mujeres en la justicia de Guatemala. Guatemala.

35. Impunity Watch (2018). Avances y Obstáculos de la Justicia Transicional en Guatemala. Informe de Monitoreo 2014-2015. Guatemala.
36. Instituto Nacional Demócrata (NDI). 2017. Violencia contra las Mujeres en la Política. Investigación em partidos políticos de Honduras. Tegucigalpa.
37. Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer, UNW/2011/9. Plan estratégico de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres 2011-2013. Nueva York.
38. Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres, UNW/2011/9. Plan estratégico de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres 2011-2013. Nueva York.
39. Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres, UNW/2013/6. Plan estratégico de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres 2014-2017. “Hacer del siglo XXI el siglo de las mujeres y la igualdad de género” . Nueva York.
40. LEADERSHIP AND GOVERNANCE SECTION UN WOMEN. (2015). GUIDANCE NOTE Strengthening Engagement with the Universal Periodic Review. Minutes meeting Grupo Afrodescendiente.
41. MONITORING GENDER EQUALITY AND THE EMPOWERMENT OF WOMEN AND GIRLS IN THE 2030 AGENDA FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OPPORTUNITIES AND CHALLENGES.
42. NGO CSW (2014): A 20 años de la Plataforma de Acción de Beijing: para América Latina y el Caribe objetivos estratégicos y esferas de preocupación. Documento Regional de la Sociedad Civil Beijing+20 América Latina y el Caribe. <http://www.feim.org.ar/pdf/BEIJING+20-esp.pdf>
43. ONU (2013). Asamblea General Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. A/67/792-S/2013/149. Violencia Sexual relacionada con los conflictos. Informe del Secretario General. New York.
44. ONU – ECLAC. (2015). Regional review and appraisal of implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and the outcome of the twenty-third special session of the General Assembly (2000) in Latin American and Caribbean countries.
45. ONU (2017). Taller de capacitación para la Comisión Inter-Institucional de derechos humanos de Panamá. Apoyo para proceso de redacción del informe de Estado de Panamá ante la CEDAW. Panamá.
46. ONU Mujeres (2011). Strategic Note: 2011-2013
47. ONU Mujeres (2013). Un objetivo transformativo e independiente para lograr la igualdad de género y los derechos y el empoderamiento de las mujeres: imperativos y componentes claves. En el contexto del marco de desarrollo post-2015 y los objetivos de desarrollo sostenible. <http://www.unwomen.org/es/what-wedo/~media/1BC05D2A7F7A4EF49E88F9FF05BE7002.ashx>
48. ONU Mujeres (2013). Un objetivo transformativo e independiente para lograr la igualdad de género y los derechos y el empoderamiento de las mujeres: imperativos y componentes claves. En el contexto del marco de desarrollo post-2015 y los objetivos de desarrollo sostenible. <http://www.unwomen.org/es/what-wedo/~media/1BC05D2A7F7A4EF49E88F9FF05BE7002.ashx>
49. ONU Mujeres (2014). “La hora de la igualdad sustantiva. La participación política de las mujeres de América Latina y el Caribe hispano”. Preparado por Line Bareiro y Lilian Soto. (En revisión final).
50. ONU Mujeres (2014). Strategic Note: 2014-2017

51. ONU Mujeres Oficina Regional para las Américas y el Caribe Panamá. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW).
52. ONU Mujeres. (2012). UN WOMEN Colombia-midterm review of AWP-2012/2013.
53. ONU Mujeres. (2012). UN WOMEN El Salvador-midterm review of AWP-2012/2013.
54. ONU Mujeres. (2012). UN WOMEN Paraguay-midterm review of AWP-2012/2013.
55. ONU MUJERES. (2013). Informe sobre las funciones de evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres correspondiente a 2012.
56. ONU MUJERES. (2013). Plan estratégico de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2014-2017.
57. ONU Mujeres. (2013). Reporte Anual Paraguay.
58. ONU Mujeres. (2013). Sistematización Cumbre Nacional de Mujeres y Paz.
59. ONU Mujeres. (2014). Insumos para consolidar una estrategia de liderazgo y participación política en Colombia en el marco de la estrategia país ONU Mujeres Colombia 2014-2017. (Borrador interno).
60. ONU Mujeres. (2014). Paraguay 2014 (Documento Interno).
61. ONU Mujeres. (2014). Participación política de las Mujeres en el Salvador (Documento Interno).
62. ONU Mujeres. (2014). Strategic Note Colombia.
63. ONU Mujeres. (2014). Strategic Note El Salvador.
64. ONU Mujeres. (2014). Strategic Note Paraguay.
65. ONU Mujeres. (2015) CEDAW: CÓMO ENFRENTAR LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER EN BOLIVIA OBSERVACIONES AL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA-07/2015. Oficina de ONU Mujeres Bolivia.
66. ONU MUJERES. (2015). Evaluación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres).
67. ONU Mujeres. (2016). Brief Key messages. XIII REGIONAL CONFERENCE ON WOMEN IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN. Uruguay.
68. ONU Mujeres. (2016). Key messages UN Women. XIII REGIONAL CONFERENCE ON WOMEN IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN. Uruguay.
69. ONU Mujeres. (2016). Strategic Advisory note. XIII REGIONAL CONFERENCE ON WOMEN IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN. Uruguay.
70. ONU Mujeres. (2017). La Participación de Las Mujeres y Sus Organizaciones en Los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET). Bogotá.
71. ONU MUJERES. (2017). ONU Mujeres ante los contextos de crisis y emergencias en América Latina y El Caribe. Principales acciones, buenas prácticas y lecciones aprendidas. Juan Pablo Prottro. Panamá.
72. ONU Mujeres. (2018). Estrategia de Reparación Integral a Mujeres Víctimas de Violencia Sexual. Unidad para las Víctimas. Bogotá.
73. ONU mujeres. Acceso a tierra y propiedad de mujeres indígenas y afrodescendientes de Guatemala, Honduras y Panamá.
74. ONU Mujeres. Estudio de Caso de Guatemala: avances y retos de la Justicia Especializada. Evaluación Regional de Acceso a Justicia como mecanismo de prevención para acabar con las violencias contra las mujeres 2011-2015.
75. ONU Mujeres. Hacia la CSW 62: nota de abogacía y orientación para América Latina y el Caribe.

76. ONU MUJERES. Marco actualizado de resultados de desarrollo 2014-2017.
77. ONU Mujeres. Oficina de Colombia (2014). 2014 Annual Report for Colombia. Bogota, DC.
78. ONU Mujeres. Oficina de Colombia (2015). 2015 Annual Report for Colombia. Bogota, DC.
79. ONU Mujeres. Oficina de Colombia (2016). 2016 Annual Report for Colombia. Bogota, DC.
80. ONU Mujeres. Oficina de Guatemala. (2014). 2014 Annual Report for Mexico. Guatemala.
81. ONU Mujeres. Oficina de Guatemala. (2015). 2015 Annual Report for Mexico. Guatemala.
82. ONU Mujeres. Oficina de Guatemala. (2016). 2016 Annual Report for Mexico. Guatemala.
83. ONU Mujeres. Oficina de Guatemala. (2017). 2017 Annual Report for Mexico. Guatemala.
84. ONU Mujeres. Oficina de Honduras. (2016). 2016 Annual Report for Honduras. Tegucigalpa.
85. ONU Mujeres. Oficina de Honduras. (2015). 2015 Annual Report for Honduras. Tegucigalpa.
86. ONU Mujeres. Oficina de Honduras. (2017). 2017 Annual Report for Honduras. Tegucigalpa.
87. ONU Mujeres. Oficina de México. (2014). 2014 Annual Report for Mexico. Ciudad de México.
88. ONU Mujeres. Oficina de México. (2015). 2015 Annual Report for Mexico. Ciudad de México.
89. ONU Mujeres. Oficina de México. (2016). 2016 Annual Report for Mexico. Ciudad de México.
90. ONU Mujeres. Oficina de México. (2017). 2017 Annual Report for Mexico. Ciudad de México.
91. ONU Mujeres (2016). STRATEGY FOR INCLUSION AND VISIBILITY OF INDIGENOUS WOMEN. Leadership and governance section un women. New York.
92. ONU Mujeres. Reunión de expertas indígenas: "Conceptualizando la visión de las mujeres indígenas sobre ruralidad y urbanidad: identidades e intereses diferenciados".
93. ONU Mujeres. Reunión global IASG: panel sobre cooperación regional, experiencias de América Latina y el Caribe. Panamá.
94. ONU. (2010). Resolución aprobada por la Asamblea General.
95. ONU. (2017). Situación actual de la población afrodescendientes y acciones estratégicas del GIRPIA para promover su reconocimiento, justicia y desarrollo a través del trabajo del Sistema de Naciones Unidas en América Latina y el Caribe.
96. PNUD (2011). "Quien promueve la igualdad en los Parlamentos". Centro Regional del PNUD, Panamá.  
[http://192.64.74.193/~genera/newsite/images/informe\\_igualdad\\_genero\\_parlamentos.pdf](http://192.64.74.193/~genera/newsite/images/informe_igualdad_genero_parlamentos.pdf)
97. Secretaria Presidencia de la Mujer, Gobierno de Guatemala. (2009). "Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujeres y Plan de Equidad de las Mujeres: 2008-2023"
98. Swaine, A. (2015). Implementing Resolution 1325: the role of National Action Plans. Open Democracy. Disponible en < <https://www.opendemocracy.net/5050/aisling-swaine/implementing-resolution-1325-role-of-national-action-plans> >
99. TjonSie Fat A., Essed-Fernandes, M. (2014). "Where are the Women? A Study of Women, Politics, Parliaments and Equality in the CARICOM Countries," United Nations Development Program.
100. UN WOMEN (2015). Guidebook on CEDAW General Rec. No. 30 and UNSC Resolutions on Women, Peace and Security. New York.
101. UN WOMEN (2015). Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing Peace. A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325. New York. Disponible en < <http://wps.unwomen.org/> >
102. UN WOMEN AC-RO Country Office (2012). Strategic Note 2012-2013 Report 2012. New York.

103. UN WOMEN AC-RO Country Office (2013). Strategic Note 2012-2013 Annual Report 2013. New York.
104. UN WOMEN AC-RO Country Office (2014). Strategic Note 2012-2013 Annual Report 2014. New York.
105. UN WOMEN AC-RO Country Office (2015). Strategic Note 2012-2013 Annual Report 2015. New York.
106. UN WOMEN AC-RO Country Office (2016). Strategic Note 2012-2013 Annual Report 2016. New York.
107. UN WOMEN AC-RO Country Office (2017). Strategic Note 2012-2013 Annual Report 2017. New York.
108. UN Women Development Results Framework. (Annex of the UN Women Strategic Plan, 2011-2013).
109. UN WOMEN et al (Centro Internacional para la Justicia Transicional – ICTJ; ONU Derechos Humanos; Cumbre Nacional de Mujeres y Paz; Programa de Justicia Transicional del PNUD ONU Mujeres ). Recomendaciones para la Incorporación del Enfoque de Género em La Futura Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y La no repetición. Encuentros Regionales del Ciclo Derechos de las Mujeres, Justicia Transicional y Construcción de Paz – Comisión de la Verdad. Bogota.
110. UN WOMEN Independent Evaluation Office. (2015). Transform. The Magazine for Gender-Responsive Evaluation, Issue 3. New York.
111. UN WOMEN Oficina de Colombia (2017). 2017 Annual Report for Colombia. Bogotá, DC.
112. UN Women, Evaluation policy of the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UNW/2012/12)
113. UN Women. (2013). “Thematic Evaluation of the Contribution of UN-Women to Prevent Violence against Women and Expand Access to Services: Jamaica Case Study”.
114. UN Women. (2015). Working Group on Afro-descendent women. UN Women Americas and the Caribbean. Terms of Reference. Panamá.
115. UN WOMEN. (2017). 100 Medidas que Incorporan la Perspectiva de Género en el Acuerdo de Paz entre el Gobierno de Colombia y las FARC-EP para Terminar el Conflicto y Construir una Paz Estable y Duradera. Bogotá.
116. UN Women’s Global Accountability and Tracking of Evaluation Use (GATE) website: <http://gate.unwomen.org>
117. UNEG (2013). Manual del UNEG para las evaluaciones del trabajo normativo en el Sistema de las Naciones Unidas. New York.
118. UNEG. (2013). Manual del UNEG para las evaluaciones del trabajo normativo en el Sistema de las Naciones Unidas.
119. United Nations Development Group. Informes de Gender Scorecard de países. En: [http://www.undg.org/content/programming\\_reference\\_guide\\_%28undaf%29/un\\_country\\_programming\\_principles/gender\\_equality](http://www.undg.org/content/programming_reference_guide_%28undaf%29/un_country_programming_principles/gender_equality)
120. United Nations Development Program (2014). Human Development Report. [http://www.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/documents/epidemiology/2012/gr2012/2012\\_FS\\_regional\\_la\\_caribbean\\_en.pdf](http://www.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/documents/epidemiology/2012/gr2012/2012_FS_regional_la_caribbean_en.pdf)
121. United Nations Economic and Social Council (2014). Mainstreaming a gender perspective into all policies and programs in the United Nations system. Report of the Secretary-General.
122. United Nations Regional Center for Peace, Disarmament and Development in Latin America and the Caribbean. United Nations International Research and Training Institute for the Advancement

- of Woman. (2010). Woman, Peace, Security. Security Council Resolution 1325 (2000) in Latin America and the Caribbean Region.
123. United Nations, General Assembly Resolution 64/289: system wide coherence (A/RES/64/289), July 2010.
  124. Universidad Externado de Colombia (2015). Consideraciones e insumos técnicos para el fortalecimiento del Mecanismo Nacional para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres em Colombia. Resumen ejecutivo. Bogotá, DC.
  125. UNWoman. Vision. Transformative gender equality normative frameworks are in place in LAC and their effective implementation has a positive impact in the lives of women and girls. Panamá.
  126. UNWOMEN (2017). Plan estratégico 2018- 2021
  127. UNWOMEN. (2011). Programa provisional, anotaciones, documentación, ordinario.
  128. UNWomen. (2011). Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). Plan estratégico 2011-2013. Estados Unidos.
  129. UNWOMEN. (2011). Plan estratégico de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres 2011-2013.
  130. UNWOMEN. (2011). Speech delivered by UN Women Executive Director Michelle Bachelet.
  131. UNWomen. (2013). Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Plan estratégico 2014-2017. “Hacer del siglo XXI el siglo de las mujeres y la igualdad de género”.
  132. UNWomen. (2013). LEADERSHIP AND GOVERNANCE SECTION UN WOMEN.GUIDANCE NOTE STRENGTHENING ENGAGEMENT WITH CEDAW.
  133. UNWomen. (2014). Annex IV of the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women Strategic Plan2014-2017. Organizational effectiveness and efficiency(OEE).
  134. UNWomen. (2014). Strategic Note. Americas and Caribbean Regional Office. Panamá
  135. UNWomen. (2015). Junta Ejecutiva de la entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Evaluación del trabajo de apoyo normativo y su relación con las actividades operacionales de ONU Mujeres.
  136. UNWomen. (2015). Preventing conflict transforming justice securing and peace. United States.
  137. UNWomen. (2015). The Magazine for Gender-Responsive Evaluation. United States.
  138. UNWomen. (2015). UNWomen Americas and the Caribbean. Annual Report 2015. Panamá.
  139. UNWOMEN. (2016). Allocation of resources to development outcomes of the Strategic Plan 2018-2021.
  140. UNWomen. (2016). STRATEGY FOR INCLUSION AND VISIBILITY OF INDIGENOUS WOMEN.
  141. UNWomen. (2016). Webinar on CEDAW processes in Latina America and the Caribbean Concept note & Agenda. Panamá.
  142. UNWOMEN. (2017) Annex I - Lessons learned - Integration of lessons learned into the 2018-2021 Strategic Plan.
  143. UNWomen. (2017) BACKGROUND NOTE Annual Global Meeting of the Inter Agency Support Group on Indigenous Issues. Ecuador.
  144. UNWOMEN. (2017). Annex1 Integrated results and resources framework.
  145. UNWOMEN. (2017). Annex2 Development results theory of change.
  146. UNWOMEN. (2017). Annex3 Interagency common annex.

147. UNWOMEN. (2017). Annex4 Alignment of Strategic Plan with QCP.
148. UNWomen. (2017). Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). Plan estratégico 2018-2021
149. UNWOMEN. (2017). Harnessing the digital revolution compressed
150. UNWOMEN. (2017). Looking back to move forward: Using evaluation to inform the 2018-2021 Strategic Plan.
151. UNWomen. (2017). Special Panel UN Women's engagement with and work on indigenous women. Annual Global Meeting of the Inter Agency Support Group on Indigenous Issues.
152. UNWOMEN. (2017). Theories of Change for UN Women's Thematic Priorities: Achieving Transformative Results for Gender Equality and Women's Empowerment.
153. UNWomen. (2018). Annual Report 2017-2018. United States.
154. UNWOMEN. (2018). Strategy on Prioritizing Women of African Descent in UN Women's work in Latin America and the Caribbean.
155. UNWOMEN. Commission on the Status of Women.
156. UNWomen. Improving Women's Human Rights in Latin America and the Caribbean 2017-2021.
157. UNWOMEN. Intergovernmental support.
158. UNWOMEN. LAC Annual Report 2014
159. UNWOMEN. LAC Annual Report 2015
160. UNWOMEN. Strategic Note AC-RO
161. UNWOMEN. StrategicPlan-2014-2017-Brochure-en
162. UNWOMEN. Strategic-Plan-2014-2017-Narrative
163. UNWOMEN. Sustainable Development Goals indicators – a basis for the new Strategic Plan results framework.
164. US Department of State. (2014) Trafficking in Persons Report. Paraguay.
165. V Encuentro de Magistradas Electorales de Iberoamérica (2014). Declaración de San Salvador. 19, 20 y 21 de Mayo de 2014. San Salvador.
166. VI Reunión Ordinaria de UNASUR. Declaración Cumbre UNASUR. 30 de noviembre de 2012. Lima, Perú.
167. WIIS. (2016). UN Security Council Resolution 1325 In Peacekeeping. Challenges and Opportunities. Clara Fisher, Paige Harland, Kat Ilich, Erin McGown. United States. CEDAW, LAC, UPR. (2017). Documentos evaluación trabajo normativo. Panamá.
168. Wiltshire, R. (2013). "La Igualdad de Género en el Caribe: Una Mirada al Ejercicio de los Derechos Políticos de Hombres y Mujeres" in "El Ciclo Electoral 2007-12 en las Américas". Organization of American States.
169. Zub Centeno, M. (2014) Diagnóstico-La participación política electoral de las mujeres en Paraguay.

## BRASIL

1. Amazon Human Rights Clinics Network. (2016). REPORT: ISSUES REGARDING MINING AND ENVIRONMENTAL LAW IN BRAZIL, ILLEGAL BURNINGS IN THE AMAZON REGION AND CONTEMPORARY FORMS OF SLAVERY IN BRAZIL. Brazil.
2. Articulação Nacional de ONGs de Mulheres Negras e demais entidades nacionais, que compõem o Comitê Mulheres Negras Rumo ao Planeta 50-50 em 2030. (2018). FÓRUM PERMANENTE DE MULHERES NEGRAS AVALIAÇÃO DOS 30 ANOS DO I ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES NEGRAS. Brasil.
3. CCOPAB, REBRAPAZ. Gênero, manutenção e consolidação da paz: oportunidades para o Brasil. Brasil.
4. CEDAW. (2007). SHADOW REPORT OF CIVIL SOCIETY TO THE SIXTH NATIONAL REPORT OF BRAZIL ON THE CONVENTION FOR THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN (CEDAW) 2001 – 2005 PERIOD. Brasil.
5. CEDAW. (2008). Committee on the Elimination of Discrimination against Women Forty-ninth session. Brazil.
6. CEDAW. (2010). Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Brazil.
7. CEDAW. (2012). Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women. Brazil.
8. CEDAW. (2012). Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention. Seventh periodic report of Brazil. Brazil.
9. CEDAW. (2012). List of issues and questions with regard to the consideration of periodic reports: Brazil.
10. CEDAW. (2012). Reports by specialized agencies on the implementation of the Convention in areas falling within the scope of their activities. Report by the International Labour Office. Brazil.
11. CEDAW. (2012). Reports by specialized agencies on the implementation of the Convention in areas falling within the scope of their activities. Report by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Brazil.
12. CEDAW. (2014). Ref. Interim report for the Fifty-Seven (57th) Session of the CEDAW Committee, on the Concluding Observations of the CEDAW Committee to the Brazilian State during its Fifty-First (51st) Session. Switzerland.
13. CEDAW. (2014). Concluding observations on the seventh periodic report of Brazil. Brazil.
14. CEDAW. (2014). Women's Movement Permanent Monitoring Action. Brazil.
15. CIMI, FIAN, Justiça Global, ASSOCIAÇÃO JUÍZES PARA A DEMOCRACIA. (2016). Relatório para o terceiro ciclo de avaliação do BRASIL no âmbito do Mecanismo de Revisão Periódica Universal da ONU: a situação dos direitos humanos dos povos indígenas um enfoque no acesso à justiça, na criminalização e entraves jurídicos para efetivar a demarcação de terras dos povos indígenas do Brasil. Brasil.

16. CRIOLA, GELEDÉS, Instituto da Mulher Negra. A SITUAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES NEGRAS NO BRASIL. VIOLÊNCIAS E VIOLAÇÕES. Brasil.
17. DFID, UNIFEM. (2005) Program Support for Integration Actions in Gender and Race Equality in Brazil. Brazil.
18. DFID, UNIFEM. (2005). CONTRIBUTIONS TO SOCIAL EQUITY IN BRAZIL: Best Practices from a Gender and Race Perspective. Brazil.
19. DOCUMENTOS. (2018). Evaluación Regional sobre Normas, Políticas y Estándares para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (2011-2017). Brasil.
20. ENAP, INFOGOV. (2018). Informe de Pessoal. Brasil.
21. Equality Now. (2011). Addendum 1: Memorandum submitted by Equality Now to Senators Vanessa Grazziotin and Marinor Brito on December 21, 2011.
22. FLACSO. (2015). MAPA DA VIOLÊNCIA 2015. HOMICÍDIO DE MULHERES NO BRASIL. Brasil.
23. Grupo de Trabalho da Sociedade Civil Para Agenda 2030. (2018). RELATÓRIO LUZ DA AGENDA 2030 DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. SÍNTESE II. Brasil.
24. Hutukara Associação Yanomami – HAY. The Permanent Invasion of the Yanomami Territory in the Brazilian Amazon and Genocide. Brazil.
25. IBISS. Report on Development Projects in the Center of South America and Life of Women and Children. Brasil.
26. IGBE. (2018). Estatísticas de Gênero, indicadores sócias das mulheres no Brasil. Brasil.
27. Instituto da Mulher Negra. (2012). Informe AMNB Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher 51º período de sessões. Brasil.
28. IPEA, FBSP. (2018). Atlas da Violência 2018. Brasil.
29. IPEA, ONU MULHERES, SPM. (2004). O Retrato das desigualdades de gênero e raça. Brasil.
30. IPEA. (2013). SUBSÍDIOS PARA A PARTICIPAÇÃO DE POLICIAIS BRASILEIROS EM OPERAÇÕES DE PAZ DAS NAÇÕES UNIDAS: FUNCIONAMENTO, TAREFAS, RECRUTAMENTO E OPORTUNIDADES DE DESTAQUE. Brasil.
31. IPEA. (2015). A institucionalização das políticas públicas de enfrentamento a violência contra as mulheres no Brasil. Brasil.
32. Major Ivana Mara Ferreira Costa. (2018). A PRESENÇA DE MULHERES MILITARES NA MINUSTAH: CONTEXTO, EXPECTATIVAS E REPERCUSSÕES. Brasil.
33. Ministério das Relações Exteriores. (2015). O Brasil e a agenda de Mulheres, Paz e Segurança. Brasil.
34. Ministério das Relações Exteriores. (2017). PLANO NACIONAL DE AÇÃO SOBRE MULHERES, PAZ E SEGURANÇA. Brasil.
35. ONU MUJERES. (2012). Programa Regional. “Incorporación de las Dimensiones de Igualdad de Género, racial y Étnica en los Programas de Lucha contra la Pobreza en cuatro Países de Latinoamérica”. Bolivia, Brasil, Guatemala, Paraguay.
36. ONU MUJERES. IGARAPÉ. (2018). Manual Formação de facilitadores. Gênero e Mulheres, Paz e Segurança. Brasil.

37. ONU MULHERES. (2011). AÇÕES DA ONU MULHERES BRASIL E CONE SUL COM ENFOQUE EM GÊNERO E RAÇA. Brasil.
38. ONU MULHERES. (2017). Mulheres Negras Rumo a Um Planeta 50-50 em 2030 Localização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) na plataforma da Marcha das Mulheres Negras contra o Racismo a Violência e pelo Bem Viver. Brasil.
39. ONU MULHERES. (2017). Proposta de Preparação da Delegação Brasileira para a CSW61. Brasil.
40. ONU MULHERES. Tema global 8M. O tempo é agora! Ativistas rurais e urbanas transformam as vidas das mulheres. Brasil.
41. ONU. (2012). Permanent Mission of Brazil to the United Nations Office in Geneva. Suisse.
42. ONU. (2016). Marco de Parceria das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável. Brasil.
43. ONU. (2016). A ONU no Brasil 2012-2016. Brasil.
44. ONU. (2016). Gender and SDG: the experience of BRAZIL. Brazil.
45. ONU. (2016). Report of the Special Rapporteur on the rights of indigenous peoples on her mission to Brazil. Brazil.
46. ONU. (2017). Compilation on Brazil. Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. Brazil.
47. ONU. (2017). Letter. Switzerland.
48. ONU. (2017). National report submitted in accordance with paragraph 5 of the annex to Human Rights Council resolution 16/21. Brazil.
49. ONU. (2017). Report of the Working Group on the Universal Periodic Review. Brazil.
50. ONU. (2017). Summary of other stakeholders' submissions on Brazil. Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. Brazil.
51. ONU. Scope of international obligations and cooperation with international human rights mechanisms and bodies. Brazil.
52. PNUD. (2015). Acompanhando a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Brazil.
53. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. (2013). Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasil.
54. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. / ONU MULHERES. (2017). Fortalecimento das políticas públicas para as mulheres. Brasil.
55. RCA, DHescaBrasil. (2017). The human rights situation of indigenous peoples in Brazil. Joint submission for the third monitoring cycle of Brazil in the Universal Periodic Review. Mechanism of the UN Human Rights Council. Brazil.
56. Regional Conference for Latin America and the Caribbean. (2008). Report of the Regional Conference for Latin America and the Caribbean Preparatory to the Durban Review Conference.

57. Secretaria de Políticas Para as Mulheres. (2012). Apresentação do VII Relatório Nacional Brasileiro a Convenção sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. Brasil.
58. UNWomen. (2011). Mid-term Evaluation of the Programme Incorporation of the Dimensions of Gender, Race and Ethnic Equality in the Policies against poverty passed in 4 countries of Latinamerica. Brazil, Bolivia, Guatemala and Paraguay.
59. UNWomen. (2015) Annual Report Region: Americas and the Caribbean. Brazil.
60. UNWomen. (2016) Annual Report Region: Americas and the Caribbean. Brazil.
61. UNWomen. (2017) Annual Report Region: Americas and the Caribbean. Brazil.
62. UNWomen. (2018). UN Women Strategic Note 2017-2021, Brazil.
63. UNWomen. (2018). UN Women Strategic Note 2017-2021. The report includes: Development results framework (DRF). Organizational effectiveness and efficiency (OEE). Brazil.
64. UPR of Brazil. Thematic list of recommendations and assessment of implementation. Brazil.

## **GUATEMALA**

1. CEDAW. (2015). Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 18 de la Convención Octavo y noveno informes periódicos que los Estados partes debían presentar en 2015. Guatemala.
2. CEDAW. (2017). Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados de Guatemala. Guatemala.
3. CNAP. Sistema de monitoreo y evaluación del cumplimiento de los compromisos para el avance de las mujeres contenidos en los Acuerdos de Paz. Guatemala.
4. CONRED (2016-2020). Política de Igualdad y Equidad de Género de la Secretaría Ejecutiva de la CONRED. Guatemala.
5. Constitución Política de la República de Guatemala. (Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de Noviembre de 1993)
6. ECAP. (2014). Mujeres indígenas: clamor por la justicia. Violencia sexual, conflicto armado y despojo violento de tierras. Guatemala.
7. FORO NACIONAL DE LA MUJER –FNM. (2018). Manual de procedimientos – Protocolo de Actuación. Guatemala.
8. Gobierno de la República de Guatemala (2015). MATRIZ DE VINCULACIÓN DE LOS COMPROMISOS SOBRE LAS MUJERES CONTENIDOS EN LOS ACUERDOS DE PAZ Y LA POLÍTICA NACIONAL DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL DE LAS MUJERES - PNPDIM- Y SU PLAN DE EQUIDAD -PEO- 2008-2023. Versión final. Guatemala.
9. Gobierno de la República de Guatemala. (2009). MATRIZ DE VINCULACIÓN DE LOS COMPROMISOS SOBRE LAS MUJERES CONTENIDOS EN LOS ACUERDOS DE PAZ Y LA POLÍTICA NACIONAL DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL DE LAS MUJERES - PNPDIM- Y SU PLAN DE EQUIDAD -PEO- 2008-2023. Guatemala.
10. Impunity Watch. (2016). Tool for monitoring indicators of United Nations Resolution 1325 (2000). Guatemala.

11. ImpunityWatch. (2015). Luchamos con dignidad: Participación de las víctimas en la justicia transicional en Guatemala. Guatemala.
12. ImpunityWatch. (2016). Monitoreo de la Resolución 1325 (2000) de Naciones Unidas: Situación de Guatemala. Guatemala.
13. ImpunityWatch. (2017). La repetición del juicio por genocidio. Guatemala.
14. ImpunityWatch. (2017). Liderazgo y participación de las mujeres en la justicia de Guatemala. Guatemala.
15. ImpunityWatch. (2018). Avances y obstáculos de la justicia transicional en Guatemala. Informe de monitoreo 2014-2017. Guatemala.
16. ImpunityWatch. Alianza Rompiendo el Silencio y la Impunidad. (2017). Cambiando el rostro de la justicia. Las claves del litigio estratégico del caso Sepur Zarco. Guatemala.
17. Ingrid Quevedo Julio. (2017). INCORPORACION ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN PAFFEC. (proyecto). Guatemala.
18. K'ATUN (nosotros Guatemala) 2032. (2015). Política Nacional de Desarrollo. Guatemala.
19. La Alianza de Mujeres y Mujeres Indígenas por el Acceso a la Justicia en Guatemala Y La Red Nacional de Organizaciones de Mujeres Indígenas A la Opinión Pública.
20. MIMPAZ. (2017). PLAN DE ACCIÓN NACIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 1325 DEL CONSEJO DE SEGURIDAD DE NACIONES UNIDAS Y RESOLUCIONES CONEXAS SOBRE MUJERES, PAZ Y SEGURIDAD. Guatemala.
21. Ministerio Público. (2014). Política para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Guatemala.
22. MSICG. (2014). ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 831-2000. REGLAMENTO DE LA LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR. Guatemala.
23. ONU Mujeres (2018). LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN GUATEMALA: UNA MIRADA HACIA LA PARIDAD DEMOCRÁTICA. Guatemala.
24. ONU Mujeres, BID, USAID. (2014). Política para la igualdad de género hombres y mujeres en la policía nacional civil. Guatemala.
25. Organismo judicial. (2014). Política Institucional del Organismo Judicial Sobre Igualdad de Género y Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres. Guatemala.}
26. PNUD, IDEA, ONU mujeres. Si somos más de la mitad. ¿Por qué no tenemos paridad? Avances y desafíos en la participación política de las mujeres en Guatemala. Guatemala.
27. Programa Conjunto entre FAO y ONU Mujeres respecto a la actualización e implementación del PAFFEC. Guatemala.
28. Resolución 1325 Guatemala. #1325GuateYa. Guatemala.
29. Tribunal Supremo Electoral (2016). Política de Equidad de Género del Tribunal Supremo Electoral. Guatemala.
30. Unidad Especial de Ejecución de Equidad de Género. (2015). Política Institucional para la Igualdad de Género y Marco Estratégico de Implementación 2014-2023. Guatemala.

## CARIBE

1. CEDAW. (2015) Question & Answer Booklet. Barbados.
2. CEDAW. (2016). Reporting and Implementation for Sustainable Development. Trinidad y Tobago.
3. CEDAW. (2018). UNITED NATIONS SUBREGIONAL TEAM FOR BARBADOS AND THE ORGANIZATION OF EASTERN CARIBBEAN STATES JOINT SUBMISSION.
4. CEDAW. CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN.
5. CIP Indicator Reference and Tracking Sheet.
6. DRAFT. ANNOTATED AGENDA. Consultation on SDGs and Gender Based Violence.
7. Minister of Social Protection. (2015). Changing the World Through Our Participation: Overview of Sustainable Development Goals.
8. Ministry of Planning and Development (2017). Trinidad and Tobago Roadmap for SDG Implementation. Trinidad y Tobago.
9. ONU MUJERES. (2015). Evaluación Regional de Acceso a Justicia como mecanismo de prevención para acabar con las violencias contra las mujeres 2011-2015. Guatemala.
10. ONU. (2016) ANNUAL UNDAF REPORT FOR BARBADOS AND THE OECS. Barbados.
11. ONU. (2016). Parliamentarian Workshop Series on Human Dignity (2016-2020). Trinidad y Tobago.
12. ONU. UNITED NATIONS COUNTRY TEAM FOR TRINIDAD AND TOBAGO JOINT SUBMISSION. Trinidad y Tobago.
13. The Bureau of Women's Affairs, Gender Advisory Committee. (2011). NATIONAL POLICY FOR GENDER EQUALITY. Jamaica.
14. UNCARIBBEAN. (2016). United Nations Multi-Country Sustainable Development Framework in the Caribbean
15. UNCARIBBEAN. (2017). BARBADOS AND THE ORGANIZATION OF EASTERN CARIBBEAN STATES (OECS) SUBREGIONAL IMPLEMENTATION PLAN FOR THE UNITED NATIONS MULTI-COUNTRY SUSTAINABLE DEVELOPMENT FRAMEWORK. Barbados.
16. UN Women. (2015). Discussion Papers. Mid-Term Review 2015.
17. UN Women. (2015). Policies, strategies and Action Plans on Gender Mainstreaming within the United Nations System.
18. UN Women. (2015). Report of the Mid-Term Review of the UN-Women Caribbean Multi-Country Office Strategic Note.

## COLOMBIA

1. Coalición 1325. (2014). IV INFORME DE MONITOREO A LA RESOLUCIÓN 1325 DEL CONSEJO DE SEGURIDAD DE NACIONES UNIDAS. Colombia.
2. Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia. (2013). Documento CONPES SOCIAL. Equidad de género para las mujeres. Colombia.

3. Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia. (2013). Documento CONPES SOCIAL. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS, LA PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO. Colombia.
4. CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. (2013). SALA ESPECIAL DE SEGUIMIENTO SENTENCIA T-025 DE 2004. Colombia.
5. El Congreso de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008. Colombia.
6. LIMPIAL. (2012). Participando...Ando a la sombra de la resolución 1325. Colombia.
7. Mariana Muñoz. (2018). INFORME FINAL DE LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA “CIUDADANÍA DE LAS MUJERES PARA LA PAZ, LA JUSTICIA Y EL DESARROLLO”. Colombia.
8. ONU MUJERES. (2017). “Ciudadanía de las mujeres para la paz, la justicia y el desarrollo”. Colombia.
9. ONU MUJERES. (2017). Análise de Presupuestos. Resolución 1325. Colombia.
10. ONU MUJERES. (2018). INFORME FINAL DE LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA “CIUDADANÍA DE LAS MUJERES PARA LA PAZ, LA JUSTICIA Y EL DESARROLLO”. Colombia.
11. ONU. (2017). Report of the Secretary-General on the United Nations Verification Mission in Colombia.
12. ONU. (2018). Report of the Secretary-General on the United Nations Verification Mission in Colombia.
13. Red Nacional de Mujeres. (2011). INFORME DE MONITOREO DE LA RESOLUCIÓN 1325. Colombia
14. Red Nacional de Mujeres. (2012). INFORME DE MONITOREO DE LA RESOLUCIÓN 1325. Colombia
15. Red Nacional de Mujeres. (2012). INFORME DE MONITOREO DE LA RESOLUCIÓN 1325. Colombia
16. Red Nacional de Mujeres. (2013). INFORME DE MONITOREO DE LA RESOLUCIÓN 1325. Colombia
17. Red Nacional de Mujeres. (2015). INFORME DE MONITOREO DE LA RESOLUCIÓN 1325. Colombia
18. Red Nacional de Mujeres. (2017). 6 Informe de Monitoreo a la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Colombia.
19. USAID. MUJERES Y CONFLICTO ARMADO. Resultado de la ley 1448. Colombia.

## **MÉXICO**

CDI. ONU MUJERES. (2013). De lo local a lo global: políticas públicas para el empoderamiento de las mujeres indígenas. México.

ONU MUJERES. (2017). Respuesta humanitaria integral y con enfoque de igualdad de género: el liderazgo y la participación de las mujeres es clave en la reconstrucción. México.

## EL SALVADOR

1. Chile en el exterior. (2018). El Salvador presenta Plan de Acción de la Resolución 1325.
2. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. En El Salvador se desarrolló el Seminario sobre la implementación de la Resolución 1325 sobre Mujeres, Paz y Seguridad. El Salvador.
3. Internacional. (2018). El Salvador vive una situación como la que lo llevó a la guerra civil. El Salvador.
4. Ministerio de relaciones exteriores. (2017). PLAN DE ACCIÓN NACIONAL “MUJERES, PAZ Y SEGURIDAD” 2017-2022. El Salvador.
5. ONU MUJERES. (2014). A 20 años de la Plataforma de Acción de Beijing: para América Latina y el Caribe. Objetivos estratégicos y esferas de preocupación. El Salvador.
6. ONU MUJERES. (2015). Evaluación del Programa País INFORME FINAL EL SALVADOR 2014-2015. El Salvador.
7. www.elsalvador.com. (2018). Munguía Payés: El Salvador afronta un conflicto armado). Evaluación “baja intensidad”. El Salvador.

## URUGUAY

1. CEDAW. (2015). 8vo y 9no Informe periódico de la República Oriental del Uruguay ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
2. CEDAW. (2016). Anexos Informe Sombra de la Coalición de ONGs de Uruguay para el Comité para Eliminar la Discriminación contra la Mujer. Uruguay.
3. CEDAW. (2016). Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados del Uruguay.
4. CEDAW. Informe Alternativo para el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Uruguay.
5. CEPAL. (2017). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo.
6. CTIOTE. (2014). Normas laborales de igualdad de género. Uruguay.
7. Diario Oficial. (2017). MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL 15 Ley 19.580. Uruguay.
8. Ministerio Desarrollo Local. (2010). "Uruguay, hacia el país de la equidad: formación de agentes de desarrollo social desde un enfoque de género en apoyo a la formulación e implementación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. (PIODNA)". Uruguay.
9. ONU MUJERES. (2017). Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030. Uruguay.
10. ONU. (2015 de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Uruguay.
11. ONU. (2016.). Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Uruguay.
12. ONU. (2018). Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Uruguay.
13. RSCLAC- PNUD (2011) ¿Quién promueve la igualdad en los Parlamentos? Experiencias de bancadas, comisiones, unidades técnicas y grupos mixtos en América Latina y el Caribe.

## Documentos y sitios web consultados:

1. [57th session of the Commission on the Status of Women. Report of the Secretary-General](#)
2. [58th session of the Commission on the Status of Women. Report of the Secretary-General](#)
3. [59th session of the Commission on the Status of Women. Report of the Secretary-General](#)
4. [60th session of the Commission on the Status of Women. Report of the Secretary-General](#)
5. [Ampliación metodológica ISOQUITO](#)
6. [Declaración del VII Encuentro Continental de Mujeres Indígenas de las Américas](#)
7. [Declaración Final del XIII Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe](#)
8. [Declaración política de Managua. Primera cumbre de lideresas afrodescendientes de las Américas](#)
9. [Declaration of NGO in Latin America and the Caribbean for the 57th Session of the Commission on the Status of Women \(CSW\)](#)
10. [Declaration of NGO in Latin America and the Caribbean for the 58th Session of the Commission on the Status of Women \(CSW\)](#)
11. [Declaration of NGO in Latin America and the Caribbean for the 59th Session of the Commission on the Status of Women \(CSW\)](#)
12. [Declaration of NGO in Latin America and the Caribbean for the 60th Session of the Commission on the Status of Women \(CSW\)](#)
13. [Declaration of National Women's Machineries in Latin America and the Caribbean for the 57th Session of the Commission on the Status of Women \(CSW\)](#)
14. [Declaration of National Women's Machineries in Latin America and the Caribbean for the 58th Session of the Commission on the Status of Women \(CSW\)](#)
15. [Declaration of National Women's Machineries in Latin America and the Caribbean for the 59th Session of the Commission on the Status of Women \(CSW\)](#)
16. [Declaration of National Women's Machineries in Latin America and the Caribbean for the 60th Session of the Commission on the Status of Women \(CSW\)](#)
17. [Declaration of the feminist organizations forum at the plenary of the ECLAC XII Regional Conference on Women in Latin American and the Caribbean](#)
18. [Folleto ISOQUITO 2013](#)
19. [Lima Declaration of The World Conference of Indigenous Women](#)
20. [ISOMontevideo: a tool for monitoring Montevideo Consensus \(2013\)](#)
21. [ISOQUITO 2016](#)
22. [Manifiesto político del 13ª Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe](#)
23. [Memoria de la Reunión Diálogos Consonantes 2014](#)

24. [Montevideo Strategy for Implementation of the Regional Gender Agenda within the Sustainable Development Framework by 2030](#)
25. [Outcome document of the high-level plenary meeting of the General Assembly known as the World Conference on Indigenous Peoples](#)
26. [Political Declaration adopted by Civil Society Organizations at the XIII Regional Conference on Women in Latin America and the Caribbean, Montevideo 2016](#)
27. [Resolution 6 \(XIII\) adopted by the Regional Conference on Women in Latin America and the Caribbean at its thirteenth session](#)
28. [Santo Domingo Consensus](#)
29. [Strategy on Prioritizing Women of African Descent in UN Women’s work in Latin America and the Caribbean \(LAC\) 2016-2018](#)
30. [Regional Study on Discriminatory Legislation: Legal Strategies for Equality \(ongoing\).](#)
31. [Evaluation Consultants Agreement Form](#)
32. [Evaluation Policy of the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women \(UNW/2012/8\)](#)
33. [UN Women Evaluation Handbook: How to manage gender-responsive evaluation](#)
34. [Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluation – towards UNEG Guidance](#)
35. [Norms for Evaluation in the UN System](#)
36. [Standards for Evaluation in the UN System](#)
37. [UNEG Code of Conduct for Evaluation in the UN System](#)
38. [UNEG Ethical Guidelines](#)
39. [UNEG Quality Checklist for Evaluation Reports](#)

## 5. Correspondencia entre áreas prioritarias ONU Mujeres y art. de CEDAW

Para este fin, se utiliza la clasificación de los derechos de la Convención propuesta por Bareiro (2017).

Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Artículos de la CEDAW <sup>61</sup> y Recomendaciones Generales (RG) del Comité de Expertas	
<b>Liderazgo y participación política</b>	<b>Autonomía en la toma de decisiones</b>	<b>Artículo que afectan a todas las dimensiones</b>
Impacto 1: Las mujeres dirigen la adopción de decisiones en todos los niveles y participan en ella	Art. 7: igualdad y no discriminación en la vida política y pública RG 23 vida política y pública Art. 8: garantizar a las mujeres oportunidad de representar a su país en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna Art. 3: mecanismo y política pública para la igualdad RG 6: mecanismo gubernamentales efectivos a un nivel gubernamental elevado Art. 4: medidas especiales temporales para acelerar la igualdad de facto RG 25: Medidas especiales de carácter temporal	Art. 1: Definición de discriminación Art. 2: condena de la discriminación contra la mujer y aprobación del principio de igualdad entre los sexos en la Constitución, las leyes y políticas así como en el acceso y administración de justicia RG 28: aclara el alcance y significado del art. 2 RG 33: acceso a la justicia Art.5: obligación a modificar patrones socioculturales vinculado a superioridad o inferioridad de un sexo sobre otro, estereotipos Art.9: igualdad en cuanto a adquisición, mantenimiento, cambio y transmisión de nacionalidad Art. 10: eliminar toda discriminación contra la mujer y asegurar igualdad en la esfera de la educación Art.14: mujeres rurales en tanto mujeres en desventaja que abren el abordaje a diversas situaciones de desventaja para acceder a la igualdad de derechos por parte de distintos colectivos
<b>Empoderamiento Económico</b>	<b>Autonomía económica</b>	
Impacto 2: Las mujeres, especialmente las más pobres y más excluidas, se ven económicamente empoderadas por el desarrollo y se benefician de este	Art. 11: eliminar discriminación en la esfera del empleo, a elegir profesión, a no ser discriminada por matrimonio y maternidad RG 13: igual remuneración por trabajo de igual valor	RG 9: trata sobre datos estadísticos RG 10: trata de la difusión de la Convención CEDAW

<sup>61</sup> Texto de la Convención en español: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Artículos de la CEDAW <sup>61</sup> y Recomendaciones Generales (RG) del Comité de Expertas	
	<p>RG 16: trabajo familiar no remunerado</p> <p>Art. 13: derecho a prestaciones familiares, a obtener préstamos y al esparcimiento</p> <p>Art. 14: mujeres rurales, todos los derechos de todas las mujeres más acceso a la tierra y a participar a las decisiones de desarrollo</p> <p>RG 34: mujeres rurales</p> <p>Art. 16: régimen patrimonial del matrimonio y su disolución</p> <p>RG 29: efectos económicos del matrimonio y su disolución.</p>	
<b>Violencia y derechos sexuales y reproductivos</b>	<b>Autonomía Física:</b>	
Efecto 3: Las mujeres y las niñas viven una vida libre de violencia	<p>Art. 5: igualdad en la pareja, división sexual de roles y responsabilidades. Estereotipos.</p> <p>RG: 19: la violencia contra la mujer</p> <p>Art. 6: trata de mujeres y explotación de la prostitución</p> <p>Art. 12: salud, planificación familiar, derechos sexuales y reproductivos</p> <p>RG 24: la mujer y la salud</p>	
<b>Acción humanitaria y contextos de conflictos armados y violencia generalizada</b>		
Impacto 4: La paz y la seguridad, así como la acción humanitaria, se basan en el liderazgo y la participación de las mujeres	Recomendación General 30	

**LACRO: OFICINA REGIONAL DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE**

	Autonomía en la toma de decisiones	Autonomía Económica	Autonomía Física	
LACRO	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Otras áreas
2014	<p>UNW organiza junto a Parlatino el Encuentro Parlamentario: Mujeres, Democracia Paritaria, donde se aprueba una declaración sobre Democracia paritaria y una serie de recomendaciones en 5 áreas estratégicas. El documento base para la discusión fue <i>la Guía Regional para el empoderamiento político</i>, elaborada por UN Women. La Declaración se utiliza para promover la noción de Democracia Paritaria y para impulsar una ley marco sobre Democracia Paritaria por el PARLATINO.</p> <p>Más de 35 mujeres políticas de los parlamentos de países centroamericanos y dominicanos convocadas por el Comité de Mujeres, Niños, Jóvenes y Familia del Parlamento Centroamericano (PARLACEN) en una Reunión Regional de Mujeres Políticas adoptaron la Declaración de Guatemala "<i>Igualdad de Género, un derecho humano</i>".</p> <p>El Bloque de Parlamentarias de PARLACEN llevó a cabo un Proyecto de desarrollo de capacidades con el apoyo de ONU Mujeres</p>	<p>En materia de derechos laborales y empoderamiento económico, en 2013, se aprobó una legislación marco para el PARLATINO. Los parlamentos miembros pueden utilizar esta ley como modelo para sus propias legislaciones nacionales.</p> <p>El programa Construyendo una agenda laboral para Mujeres trabajando en hogares se implementó en Paraguay, Chile, Uruguay y Argentina con apoyo de la ONU. El programa contribuyó a una serie de avances normativos: en Chile, se promulgó la Ley No. 20.786 que regula las condiciones de empleo de las trabajadoras domésticas.</p> <p>En Argentina, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 26844 de Trabajadoras del Hogar (aprobada en 2013).</p> <p>En Paraguay, como resultado de un proceso de fortalecimiento institucional por parte de los donantes de FGE, Fundación Mujeres del Sur - Fondo Alquimia, tres organizaciones apoyadas por el Programa (Sintradop, Adesp y Sintradi) pudieron preparar y emitir una declaración conjunta sobre el trabajo doméstico y</p>	<p>El Protocolo Modelo Latinoamericano para la investigación de asesinatos por razones de género feminicidio / feminicidio se completó y lanzó en septiembre de 2014.</p>	<p>En impacto 4 se afirma que no existe estrategia regional, que no existe un advisor regional, se invita a revisar el plan de Colombia para los resultados.</p> <p>Se menciona el apoyo realizado a la oficina de Colombia y una investigación sobre la seguridad de mujeres y niñas en el triángulo norte</p> <p>En impacto 6 se menciona la declaración de México resultado de la consulta regional previa a la CSW 58.</p> <p>Conferencia CEPAL en Chile, en 2014, Declaración Ministerial sobre Beijing+20.</p>

	Autonomía en la toma de decisiones	Autonomía Económica	Autonomía Física	
LACRO	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Otras áreas
	diseñado para parlamentarios y todo el personal de Parlacen.	exigieron la adopción inmediata del Proyecto de Ley de Igualdad de Empleo.  En asociación con el Fondo Internacional para Desarrollo Agrícola (FIDA), ONU Mujeres implementa el programa <i>“aumentar oportunidades económicas para mujeres empresarias rurales”</i> en cuatro países: El Salvador, Guatemala, México y Nicaragua.		
2015	<p>PARLATINO aprueba la Ley Marco sobre la Democracia de la Paridad, el 28 de noviembre. El proceso ha sido apoyado por ONU Mujeres. La ley regional sirve de guía y referencia para que los parlamentos nacionales promuevan las reformas políticas e institucionales necesarias para garantizar la igualdad y la igualdad sustantivas entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la toma de decisiones.</p> <p><b>Cinco países han aprobado leyes de paridad para los procesos electorales (Bolivia, Nicaragua, Costa Rica, Ecuador y México).</b></p>	<p>Se resalta la capacidad de ONU Mujeres para apoyar e influir en los procesos nacionales orientados a la adopción y aplicación de la Convención sobre Trabajo doméstico. En 2015 República Dominicana, Panamá y Chile ratificaron la Convención.</p> <p>LACRO ha trabajado para posicionar el tema del reconocimiento del valor social del trabajo de cuidado (apoyo por parte del Centro de Estadística de México). La Clasificación de las Actividades de Uso del Tiempo en América Latina (CAUTAL), una herramienta para la planificación, procesamiento y presentación de las encuestas de uso del tiempo, fue adoptada durante la Octava Reunión de la Conferencia de Estadística de las Américas, órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), celebrada en Quito, Ecuador, 17-</p>	<p>ONU Mujeres apoyó la Declaración sobre la violencia política y el hostigamiento contra la mujer, acordada por Autoridades del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicación de la violencia contra la mujer, Convención de Belém do Pará (MESECVI), bajo los auspicios de la</p> <p>Organización de los Estados Americanos (OEA), durante la Sexta Conferencia de los Estados Parte de la Convención. de Belém do Pará, en la ciudad de Lima, Perú, el 15 de octubre de 2015.</p> <p>La OR apoyó la capacitación sobre la implementación de los indicadores MESECVI en apoyo de la implementación de la Convención de Belem do Para para el</p>	En impacto 4 se menciona que los resultados del estudio han sido usados para movilizar recursos.

	Autonomía en la toma de decisiones	Autonomía Económica	Autonomía Física	
LACRO	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Otras áreas
		<p>19 de noviembre de 2015. CAUTAL es el resultado del extenso trabajo de Grupo de trabajo sobre Estadísticas de Género, dirigido por el Instituto de Estadísticas de México (INEGI) con el apoyo de la CEPAL, ONU Mujeres y Instituto Nacional de Mujeres de México (INMUJERES</p> <p>PARLACEN adoptó resoluciones sobre el empoderamiento económico de las mujeres en una sesión especial dedicada al tema en República Dominicana, organizada con el apoyo de Un Women.</p>	<p>EVAWG. Además, apoyó la Corte de Justicia de América Central para abordar la violencia contra las mujeres y las niñas.</p>	
2016	<p>En 2016, UNW ha seguido trabajando sobre democracia. A nivel regional, UNW: 1) ha brindado conocimientos técnicos, apoyo programático y normativo a las oficinas en los países; 2) ha invertido financieramente en co-organizar la conferencia internacional sobre democracia paritaria en Bolivia (6-7 de abril de 2016) y en la participación en foros políticos clave y 3) ha generado o fortalecido asociaciones estratégicas con CEPAL, MERCOSUR, ParlAmericas, PARLATINO, Foro Andino de Parlamentarios, Foro de Parlamentarios Indígenas, Parlamentarios Afrodescendientes,</p>	<p>En 2016, ACRO priorizó la generación de conocimientos y la creación de asociaciones como estrategias para promover la acción colectiva en torno al trabajo decente para las mujeres.</p> <p>Los derechos de las trabajadoras domésticas han sido una de las prioridades regionales. Las acciones conjuntas con las oficinas en los países aumentaron el conocimiento y los compromisos en la región para promover la ratificación del Convenio 189 de OIT y su aplicación a través de iniciativas legales y de formulación de políticas, con Jamaica ratificando la Convención en octubre.</p>	<p>ACRO ha apoyado la redacción de un protocolo modelo para la investigación de amenazas contra defensores de derechos humanos, la producción de mensajes interinstitucionales para erradicar la VCM y la documentación de buenas prácticas en educación y prevención de la violencia, entre otros.</p> <p>Para abordar los desafíos, y considerando los muy limitados recursos disponibles, ACRO generó nuevos conocimientos para mejorar la implementación de la legislación nacional sobre el femicidio en futuras legislaciones.</p>	<p><u>En impacto 4:</u> ACRO apoyó dos procesos importantes en 2016. Uno, el desarrollo y la difusión de una "Estrategia conjunta para proteger a las mujeres y niñas migrantes de la violencia sexual y de género en el Triángulo del Norte", emitida en 2016 por UNW, UNFPA y la Corte de Justicia Centroamericana. En segundo lugar, ACRO brindó apoyo técnico a la organización, en coordinación con el CO en ELS y los gobiernos de El Salvador y Suecia, para la presentación del estudio global sobre "Prevención de conflictos, transformación de la justicia, garantía de la paz", en relación con la</p>

	Autonomía en la toma de decisiones	Autonomía Económica	Autonomía Física	
LACRO	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Otras áreas
	<p>Academia.</p> <p><b>Cinco países (Paraguay, Uruguay, Honduras, Argentina, Colombia) han redactado leyes basadas en el concepto de democracia paritaria.</b></p> <p>- La “Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional sobre Género en el marco del Desarrollo Sostenible” adopta el concepto de democracia paritaria como uno de sus pilares para alcanzar la igualdad de género en LAC.</p> <p>- Más de 70 líderes políticos han expresado un compromiso público con la democracia paritaria.</p>	<p>Se desarrollaron propuestas para fortalecer el trabajo regional en esta área.</p> <p>Con 13 de los 23 países que ratificaron el Convenio 189 de la OIT en América Latina y el Caribe, UNW tiene una base sólida para continuar con su labor de promoción y asistencia política a los gobiernos, la sociedad civil y el sector privado.</p>	<p>(estudio regional de la legislación de los 16 países que penaliza el feminicidio y la legislación modelo para uso de los países).</p> <p>En Uruguay en enero 2016 se adoptó un nuevo Plan de Acción Nacional para EVAW.</p> <p>Además, en diciembre de 2016 se aprobó en Paraguay una nueva ley integral sobre EVAW (que incluye varias formas de VCM).</p> <p>Un total de 4 eventos de alto nivel tuvieron lugar donde se presentaron las buenas prácticas de América Latina en la implementación del Protocolo latinoamericano para la investigación del feminicidio. Se realizó también una reunión de expertos convocada por el Relator Especial sobre la eliminación de la violencia contra Mujeres, de la que recopiló información clave para su informe de 2016.</p>	<p>Resolución del CSNU 1325 y en el contexto de los altos niveles de violencia en el Triángulo del Norte.</p> <p><u>En impacto 6:</u> La región ha continuado liderando una agenda para GEWE, a pesar del fortalecimiento de las voces conservadoras. (El movimiento de ideología de género) en varios países, incluyendo Colombia, Perú, Panamá y Brasil, además de la postura tradicionalmente conservadora de varios países del Caribe. Un resultado importante fue la Estrategia de Montevideo, de octubre de 2016, como marco normativo regional clave que vincula los instrumentos normativos regionales anteriores de GEWE con la Agenda 2030 recientemente adoptada y los ODS.</p> <p>ONU Mujeres proporcionó apoyo técnico y financiero a los tres procesos intergubernamentales preparatorios, organizando 9 eventos paralelos durante la Conferencia y apoyando la organización del Foro Feminista previo a la Conferencia.</p> <p>Las agreed conclusions de la CSW60 reflejaron compromisos relacionados, entre otros, con el empoderamiento</p>

	Autonomía en la toma de decisiones	Autonomía Económica	Autonomía Física	
LACRO	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Otras áreas
				de mujeres indígenas, que habían sido influenciadas significativamente por la región de LAC.
2017	Sigue promoviendo el tema de Democracia Paritaria: organización de un evento paralelo sobre democracia paritaria en la CSW61 y la participación en foros nacionales y locales en México y Honduras para promover la democracia paritaria.	<p>En 2017, la publicación del Informe sobre el progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017 “Transformando las economías en la realización de derechos”, marcó un punto de inflexión en la definición de la Agenda de Empoderamiento Económico de las Mujeres en la región considerando diferentes escenarios de diversidad de las mujeres (techo de cristal, Escaleras rotas o pisos pegajosos). Lanzado a nivel mundial durante la CSW61 y a nivel nacional durante 2017 en 4 países (Chile, República Dominicana, Ecuador y Uruguay), el informe proporciona datos detallados que analizan el progreso realizado por las mujeres en la región durante un cuarto de siglo y ofrece estrategias clave para superar los obstáculos pendientes.</p> <p>Acceso de mujeres a la tierra: UNW ha empezado una iniciativa emblemática regional con la FAO como co-líder con la participación del PNUD, el PMA y la OIM. En 2017, la asociación con la FAO se consolidó para implementar la hoja de ruta para promover el acceso de las mujeres a</p>	<p>En 2017, una parte importante del trabajo de la OR para poner fin a la violencia contra las mujeres se ha centrado en el marco legislativo y político. En 2016, en asociación con la Organización de los Estados Americanos, ONU Mujeres completó una revisión regional de la legislación de los 16 países que tipifica como delito el feminicidio para proporcionar una legislación modelo para los países de la región. Esta legislación modelo fue validada por el Comité de Expertos del MESECVI en una reunión que se llevó a cabo en la Ciudad de Panamá en octubre de 2017.</p> <p>Como se mencionó anteriormente, <b>Argentina, Ecuador y Uruguay</b> fortalecieron sus marcos regulatorios para terminar con la violencia contra las mujeres al aprobar leyes y un plan de acción nacional.</p> <p>En Brasil, se adoptaron protocolos completos para investigar los feminicidios en Pernambuco (por un Grupo de Trabajo</p>	<p>ONU Mujeres brindó asistencia técnica a 11 países de América Latina y el Caribe que participaron en el Foro Político de Alto Nivel para presentar sus Informes Nacionales Voluntarios como parte de un mecanismo de seguimiento y revisión de la Agenda 2030. La OR proporcionó experiencia estadística y política. Apoyo a los COs y PP UNW.</p> <p>Uno de los logros más importantes de la OR en el área normativa fue la adopción de la Declaración de Panamá, acordada por los Ministros y Altas Autoridades de los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de la Mujer hacia el 61 período de sesiones de la Comisión CSW61, celebrada en Panamá del 6 al 8 de febrero de 2017.</p> <p>El programa regional conjunto sobre la erradicación del <b>matrimonio infantil</b> y las uniones tempranas en LAC desarrollado con UNFPA y UNICEF se implementó en cinco países</p>

	Autonomía en la toma de decisiones	Autonomía Económica	Autonomía Física	
LACRO	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Otras áreas
		<p>la tierra en América Central. Esa hoja de ruta fue la base para ampliar el debate en otros países de la región.</p> <p>Además de la colaboración interinstitucional, UNW ha producido un análisis regional de las recomendaciones de la CEDAW con respecto a las mujeres rurales en preparación para el CSW62. Las consultas con mujeres indígenas están programadas para enero de 2018 para asegurar que sus voces formen parte de la reunión preparatoria regional de la CSW62.</p> <p>Los ejemplos de progreso a los que contribuyó UNW incluyen: apoyo a diálogos sobre políticas y producción de trabajo analítico para reducir el trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres beneficiarias de asistencia pública (por ejemplo, Colombia, Santa Lucía); incidencia política para posicionar el tema de la economía del cuidado en la agenda nacional y ayudar con la legislación sensible al género (por ejemplo, Colombia, Ecuador, México, Paraguay); el fortalecimiento de la capacidad nacional para proporcionar redes de seguridad social (por ejemplo, Antigua y Barbuda); asistencia técnica para el trabajo de</p>	<p>Interinstitucional) y en Distrito Federal (por la Policía de Investigación).</p> <p>En Honduras, ONU Mujeres apoyó la Comisión de Género del Congreso Nacional y las organizaciones feministas y de mujeres en la inclusión de un delito penal de femicidio en el Nuevo Código Penal (en 2017 aún no se había aprobado).</p> <p>En Ecuador, UNWomen apoyó al Parlamento, al Ministerio de Justicia y a la sociedad civil en la generación de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres. Esta ley centra sus acciones en el cambio de las normas sociales, la protección de las víctimas y la prevención del femicidio.</p>	<p><b>(Colombia, República Dominicana, Guatemala, El Salvador y México).</b></p> <p>El 2017 ha visto el creciente poder político y la voz de los grupos políticos y religiosos ultraconservadores que denuncian los peligros de la llamada "ideología de género" en varios países del mundo, incluyendo Brasil, Colombia, Ecuador, Panamá y Paraguay. El mensaje de estos grupos incluye explícitamente la difamación contra las Naciones Unidas y ONU Mujeres y su mandato. El riesgo de revertir las ganancias legales y dismantelar las políticas existentes de GEWE es real. La OR ha venido fortaleciendo las alianzas con la OEA y las organizaciones de la sociedad civil, así como buscando asesoramiento del CSAG regional, para desarrollar respuestas coordinadas a estos ataques.</p> <p>El RO apoyó el encuentro feminista en Montevideo, los procesos de informe CEDAW gubernamentales, del UNCT y / o de la sociedad civil en toda la región, particularmente en Costa Rica y Panamá. También elaboró varios</p>

	Autonomía en la toma de decisiones	Autonomía Económica	Autonomía Física	
LACRO	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Otras áreas
		incidencia regional y nacional sobre trabajo decente para las trabajadoras domésticas; promoción y apoyo técnico para la elaboración de encuestas sobre el uso del tiempo (por ejemplo, México, Paraguay); y acciones programáticas enfocadas a reducir la carga del trabajo de cuidado (por ejemplo, el programa financiado por el FIDA en Bolivia, Guatemala, México, El Salvador).		productos de promoción y conocimiento sobre temas específicos y recomendaciones clave.

MÉXICO, CENTRO AMÉRICA, CARIBE

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
<b>El Salvador 2014-2017</b>	-Advocacy para implementación de la ley de cuota con partidos políticos, organizaciones parlamentarias, sociedad civil  -Apoyo técnico a un decreto sobre paridad en la participación política de hombre y mujeres.	2013 Ley de Partidos Políticos	-Trabaja a nivel programático sobre acceso al crédito, propiedad de tierras, emprendimiento para mujeres rurales;  -Apoya ratificación Convenio 189 OIT (con OIT, UNDP y sindicatos), temas relacionados con trabajo no remunerado y salario mínimo para trabajadoras de maquilas y doméstica en colaboración con Ministerio del trabajo ISDEMU	2015 Decreto N° 143 Reforma al código de trabajo 143 sobre licencia por maternidad;  2013 Decreto N° 93, Ley de Maternidad y Paternidad responsable	-Apoyo a la implementación de la ley por una vida libre de violencia a nivel local (desarrollo de diferentes protocolos de prevención y tratamiento para policías y poder judicial), apoyo al desarrollo del programa Ciudad Mujer;  -Asesoría y apoyo a la instalación de las cortes especializadas en VAW	2011 Decreto 520 de la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las Mujeres;  2014 Decreto nº 824 de la Ley Especial Contra la Trata de Personas	2012 El Salvador Plan Nacional de igualdad, equidad y no discriminación para las mujeres salvadoreñas	Apoya implementación de la ley sobre igualdad y no discriminación del 2011  Ha apoyado el fortalecimiento de políticas de género a nivel municipal  -Regional Flagship Program para eliminar el matrimonio infantil (eliminación en 2017 con reforma del código penal)  -Desarrollo de un plan nacional para implementación de Res. 1325
<b>Guatemala 2014-2017</b>	-Apoya la reforma de la ley de cuota,  -Apoyo técnico y advocacy para diseño de ley sobre igualdad de género		Apoyo a organizaciones de sociedad civil para advocacy ratificación Convenio 189 OIT  Trabajo programático sobre empoderamiento	2011 Reglamento 1.124 (y modificatorias)  De acuerdo a su artículo 1°, El	Apoyo a la implementación de la política nacional para prevención de violencia;	2016 Decreto Número 9-2016, Ley de Búsqueda Inmediata de Mujeres Desaparecidas;	2009 Guatemala Política Nacional de Promoción y Desarrollo	-Apoyo técnico y advocacy sobre eliminación matrimonio infantil se obtiene reforma del código civil que ratifica la Edad del matrimonio a los 18 (con

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
	para el Tribunal electoral;  -Apoyo y asesoría técnica al diseño de ley sobre law on elections and political parties		económico mujeres rurales	presente Reglamento norma la protección del Régimen de Seguridad Social, relativa a invalidez, vejez, fallecimiento, orfandad, viudedad y otros beneficios.	La Oficina del Fiscal General lanzó la Fiscalía de Femicidio para fortalecer el acceso de las mujeres a la justicia con el apoyo de UNW  Apoya reactivación de un mecanismo nacional de coordinación para la prevención de la GBV;  Difusión Protocolo Investigación Femicidios	2012  Acuerdo 12 de la Corte Suprema de Justicia  Acuerda la transformación y creación de órganos jurisdiccionales de Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer.	Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023	excepciones posibles bajo decisión de un juez calificado)  -Impacto 4: link entre SCR on WPS y CEDAW, apoyo a monitoreo implementación 1325 (caso Sepur Zarco), apoyo a aprobación de plan nacional para 1325
<b>Honduras 2015-2017</b>	Inclusión de enfoque de género en agenda pública y presupuesto público;  Fortalecimiento de capacidades de mujeres parlamantarias para aprobación de legislaciones	2012  Decreto 54  Modifica la Ley Electoral elevando al 40% la cuota de mujeres en las nóminas de candidatos a cargos de autoridad y en los órganos de	Actividades programáticas: empoderamiento mujeres indígenas, apoyo a sociedad civil para advocacy en temas de acceso a crédito y tierras y derechos laborales. Apoya la comisión de igualdad de género del parlamento para	2013 -Decreto 231 - Ley de Fomento y Protección de la Lactancia Materna	-Apoyo técnico al Instituto Nacional de la Mujer para publicar el  Plan nacional para acabar con la violencia contra las mujeres.	2014 Honduras  Decreto n°66° 2 2014 - Reforma Ley Contra la Violencia Doméstica  2013 Honduras	2010 Honduras  II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022	

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
	favorables (paridad); Apoya la reforma de la Ley de Elecciones y organizaciones políticas aprobadas en 2012 (cuota 40% para mujeres).	dirección de los partidos, así como en las candidaturas a cargos de elección popular	aprobación de una ley sobre acceso al crédito para mujeres rurales pobres (credimujer).		-Apoya el desarrollo de una nueva ley de violencia integral, -Apoyo a reforma del código penal y abordaje del tema de violencia y femicidio; -Programa Ciudades Seguras; -Promover implementación del protocolo de investigación de femicidios	Decreto Ejecutivo 23 que reforma el Código Penal Se adicionan los art. 118-A que tipifica el femicidio; 2012 Honduras Decreto 59, Ley contra la Trata de personas		
<b>México 2014-2017</b>	-Promueve tema de paridad de género en participación política y democracia paritaria a nivel nacional, federal y municipal: en enero 2015 Constituciones y	2014 Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales	Posicionar en agenda pública los temas de economía del cuidado y reconocimiento social y económico del trabajo no remunerado; Apoya inclusión de enfoque de género en el Programa Especial sobre Migraciones 2014-2018; aboga para ratificación	2017 Constitución Política de los Estados Unidos de México; 2015 Ley del Seguro social	-Apyo al diseño de indicadores para el Programa Integral para Prevenir, tratar, sancionar y erradicar la violencia contra Mujeres (2014-2018).	2018 México Decreto por el que se reforma el artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	2013 México Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018	En México, ONU Mujeres brindó asistencia técnica con el UNICEF y el ACNUDH en la formulación de la Ley Nacional de Infancia y Adolescencia que garantiza la incorporación de la perspectiva de

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
	<p>leyes electorales a nivel federal fueron armonizados para adoptar el principio de paridad constitucional como criterio para las candidaturas</p> <p>para congresos locales y gobiernos municipales, sin excepción, estableciendo sanciones en caso de incumplimiento.</p>		<p>convenio 189 junto a OIT, empoderamiento económico de mujeres indígenas, en 2017 apoya el desarrollo de una estrategia nacional de cuidado</p>		<p>- Asesoría en desarrollo del Plan Nacional de violencia, aboga para erradicación matrimonio infantil que se logra en 2016;</p> <p>-UNITE, Her for She (campañas globales);</p> <p>-Trabajo con poder judicial para acceso a justicia en caso de femicidio (protocolos);</p>	<p>2017 México</p> <p>Reformas a ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia</p> <p>La ley general de 2013 México</p> <p>Reforma al artículo 325 del Código Penal Federal</p> <p>Reforma el artículo 325 del Código Penal Federal que tipifica el delito de femicidio a nivel federal.</p> <p>2012 México</p> <p>Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones del Código Penal Federal, de la Ley</p>	(PROIGUALDA D)	<p>género y el reconocimiento de derechos específicos de niñas y adolescentes y la subsiguiente armonización en los 32 estados durante 2015.</p>

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
						General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y de la Ley Orgánica 2012. Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos (última modificación 2014)		
<b>Haiti 2014-2017</b>	-Advocacy para ley de cuota (30%) en partidos políticos; -En 2015 se promulga la ley electoral para los municipios y las	2012 Loi constitutionnelle portant amendement de la constitution de 1987	-Actividades programáticas para apoyar iniciativas empresariales femeninas en el ámbito de agua y energías renovables		-Apoyo a la revisión de la ley integral de violencia y a la implementación de la ley sobre maternidad y paternidad;	2014 Haití Ley sobre la lucha contra la trata de personas	Apoya aprobación de política nacional de igualdad de género entre hombres y	Impacto 4: inclusión del enfoque de género en la respuesta a desastres naturales y gestión de riesgo

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
	<p>instituciones políticas locales.</p> <p>Para lograr estos resultados, ONU Mujeres estableció alianzas con los partidos políticos, el consejo electoral, el Ministerio de Asuntos de la Mujer, la oficina del jefe del estado y las organizaciones de mujeres.</p> <p>-En 2017 la oficina de país apoyó al comité de género del parlamento en el desarrollo de un plan estratégico específico de género. Este plan pretende garantizar que se tenga en cuenta el género en el trabajo de los parlamentarios y, especialmente, en</p>	<p>The quota principle of at least thirty percent (30%) of women is recognized at all levels of national life including public service (art. 17.1).</p>			<p>-El Plan nacional de lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas 2017-2027 fue desarrollado y publicado por el Ministerio de Asuntos de la Mujer, con la contribución de ONU Mujeres Haití en 2017. Tiene en cuenta las prioridades identificadas en la Plataforma de Acción de Beijing.</p>		<p>mujeres y su plan de acción.</p> <p>ONU Mujeres apoyó técnicamente al Ministerio de la Mujer para finalizar su política nacional de género (2015-2030) y el plan para la igualdad de género 2015-2020. Con el apoyo técnico de ONU mujeres y la Embajada de Canadá, las políticas de género fueron formuladas y adoptadas por el gobierno.</p>	

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
	<p>el contexto de la realización de las próximas elecciones (Plan strategique pour un parlement sensible au genre).</p> <p>-Apoya la institución de plataforma de trabajo coordinado entre sociedad civil, partidos políticos para abordar el tema de la violencia política para las futuras elecciones.</p>							
<b>República Dominicana 2015-2017</b>				2012 Reglamento de Pensiones	-Se ha llevado a cabo una acción de advocacy con el GIG para la eliminación de las excepciones al matrimonio infantil (Regional Flagship Programme). Ha posicionado el tema en la agenda pública.	2014 República Dominicana Artículo 100 del Código Penal de 2014 (Ley 550/14), que tipifica el Femicidio; 2011 República Dominicana	Apoya la implementación del plan nacional para la igualdad de género 2007-2017	Apoyo a Ministerio de la mujer. Transversalización del enfoque de género en la Estrategia Nacional de Desarrollo; inclusión de categorías relacionadas con equidad de género en el presupuesto público para 2016.

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
					-Advocacy para un sistema integral de atención y prevención de violencia.	Ley que facilita el acceso a la Justicia de las mujeres víctimas de violencia		
<b>MCO Barbados 2014-2017</b>	Advocacy para paridad de género en la democracia en Jamaica; Fortalecimiento de capacidades para candidatas mujeres en Dominica		ONU Mujeres proporcionó apoyo técnico directo para la revisión de la legislación y la política de protección social: en Granada, St. Kitts y Santa Lucía, ONU Mujeres, a través de su apoyo a los gobiernos de Antigua y Barbuda, Barbados y Jamaica, ha sensibilizados a los Ministerios de Trabajo sobre el trabajo decente para las trabajadoras domésticas; y también identificó áreas para la reforma en estos tres marcos legales nacionales con el fin de ponerlos en conformidad con el Convenio 189 de la OIT.		-Apoyo técnico y financiero para el desarrollo de Planes de Acción Estratégicos Nacionales multisectoriales sobre la VBG (Sn Vicente y las Granadinas, Jamaica y las Bahamas, Trinidad y Tobago).  -Desarrollo de una encuesta modelo regional de prevalencia en colaboración con CARICOM, PNUD y ACIDI, así como con el aporte del gobierno y las organizaciones de la	2015 San Vicente y las Granadinas Domestic Violence Act, 2015	2013 Belice The Revised National Gender Policy 2013; 2011 Jamaica National Policy for Gender Equality; 2013 Suriname Gender Work Plan 2013 (Genderwerkplan 2013)	

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
					sociedad civil de la región. ONU Mujeres y La Corte de Justicia del Caribe (CCJ) firmaron el primer acuerdo conjunto para mejorar la eficiencia de los tribunales y la rendición de cuentas en materia de violencia y discriminación de género.			

AMERICA DEL SUR

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
<b>Bolivia</b> Oficina país	<p>-Aboga para mayor participación política de las mujeres y para la implementación de la noción de democracia paritaria</p> <p>-Apoya la implementación de la ley 243, la noción de democracia paritaria, la redacción de un proyecto de ley sobre organizaciones políticas y paridad</p>	<p>-Ley N° 243 de 28 de mayo de 2012, -- Ley contra el acoso y violencia política hacia las mujeres</p> <p>Se logra la paridad en los niveles parlamentario, departamental y municipal</p>	<p>En 2014 y 2015 no hay acciones descritas en este ámbito, se reporta que no ha sido implementada ninguna encuesta de uso del tiempo</p> <p>En 2016 apoya transversalización del enfoque de género (conciliación trabajo/familia) en la estructura organizacional y políticas del Ministerio del Desarrollo Productivo y de la Economía Plural</p> <p>Apoya la municipalidad de Cochabamba en considerar una ley sobre economía del cuidado y empoderamiento de las mujeres (que no se aprobará en 2017)</p> <p>Trabaja principalmente en la implementación de proyectos para fortalecer</p>	<p>-Decreto supremo N° 2480 (2015)</p> <p>Instituye el “Subsidio Universal Prenatal por la vida” para las mujeres gestantes que no están registradas en ningún ente gestor del seguro social de corto plazo.</p> <p>-Decreto Supremo N° 1455: Se otorga el beneficio de “licencia especial” a todas las madres, padres, tutores y responsables que trabajen en el</p>	<p>-En 2014,2015 y 2016 trabaja para la implementación de la ley 348</p> <p>-Apoya las campañas internacionales UNITE y Her for She</p> <p>-Ha apoyado el diseño de reformas del código de Familia, Código Civil y Penal, para la igualdad de género, eliminación de VAW, acoso sexual y aborto.</p> <p>-Ha apoyado el desarrollo de un protocolo con enfoque de género para el poder judicial y reforma del sistema judicial</p>	<p>-Ley N° 243 de 28 de mayo de 2012, - Ley contra el acoso y violencia política hacia las mujeres</p> <p>-Ley 348 Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia</p> <p>-Ley N° 263 de 31 de julio de 2012, -- Ley integral contra la trata y tráfico de personas</p>	-Plan Nacional Para la Igualdad de Oportunidades “Mujeres Construyend o la Nueva Bolivia, Para Vivir Bien” 2008-2020	

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
			el empoderamiento económico de mujeres también en áreas rurales (proyectos entre empresas privadas, gobierno y cooperación)	sector público y privado que tengan hijos menores de doce (12) años que requieran atención personal con motivo de un accidente grave o enfermedad grave.				
<b>Brasil</b>	-En 2014 se logra aplicar la ley de cuota (30%); ONU Mujeres apoyó organizaciones de mujeres para incluir la paridad de género en el plebiscito para la reforma política que tuvo lugar en septiembre 2014.		-Participa del Comité de estudios de género y uso del tiempo que en 2014 abordó los temas del trabajo doméstico, seguridad social y participación de las mujeres en el mercado laboral.  Fortalecer capacidades de instituciones públicas y privadas para promover los derechos económicos y empoderamiento de las mujeres, en 2017 se añade un enfoque	-Ley 13.257 de 8 de marzo de 201: Todos los empleados de las empresas parte del Programa tendrán derecho a 15 días de licencia-paternidad, además de los 5 días ya establecidos en ley, sin pérdidas salariales.	-Fortalecimiento de capacidades de grupos parlamentarios de mujeres: apoyo para aprobación de la ley de femicidio.  Fortalecer la implementación de la ley Maria de Peña y en 2015 reforma del código penal, en 2016 se incluye promoción de leyes para enfrentar VAW	-Ley 13.505, de 2017, para disponer sobre el derecho de la mujer en situación de violencia doméstica y familiar de recibir atención policial y pericial especializada, continuada y brindada, preferentemente, por servidores del sexo femenino	-2013 Plano Nacional de Políticas para as Mulheres 2013-2015	Se introduce la perspectiva de raza en toda la programación, una especial atención se entrega a las mujeres afrodescendientes en la programación.  A diferencia de Bolivia se trabaja en impacto 4 con formación para peacekeepers e en 2017 para enfrentar emergencia ZIKA, e impacto 5 para planificación con <u>enfoque de género y raza</u> (trabajo

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
	<p>Implementación de ley de cuota en elecciones municipales de 2016;</p> <p>Apoyo a la secretaria de la mujer y las instituciones de mujeres del Congreso Nacional para abogar para la noción de paridad en una reforma Política más amplia,</p> <p>-Fortalecer capacidades de activistas para los derechos de las mujeres, especialmente jóvenes, indígenas y afrodescendientes (apoyo a una estrategia nacional de mujeres indígenas; apoyo a</p>		<p>especifico en mujeres afrodescendientes</p> <p>-Fomentar el emprendimiento, especialmente de mujeres afrodescendientes;</p> <p>-Fortalecer las capacidades de las trabajadoras domésticas para abogar para sus derechos y promover ratificación Convenio 189.</p>	<p>-Ley 12.812 de 2013, agrega el artículo 391-A a la Consolidación de las Leyes del Trabajo para disponer sobre la estabilidad provisoria de la embarazada, prevista en el inciso b del artículo 10, del Acto de las Disposiciones Constitucionales Transitorias.</p> <p>Ratificación Convenio 189.</p>	<p>incluyendo femicidio y matrimonio infantil</p> <p>-Apoyar las campañas UNITE y Ciudades Seguras</p> <p>-Fortalecer acceso a servicios de salud, educación, justicia seguridad para todas las mujeres y especialmente las más discriminadas, como las indígenas (asistencia técnica a la implementación del programa Mujeres libres de violencia)</p>	<p>previamente capacitados</p> <p>-Ley 13.239 de 2015, sobre el ofrecimiento y realización, en el ámbito del Sistema Único de Salud (SUS), de cirugía plástica reparadora de secuelas de lesiones causadas por actos de violencia contra la mujer</p> <p>-Ley 12.845, de 2013 que dispone sobre el atendimento obligatorio e integral de personas en situación de violencia sexual</p> <p>-Decreto N° 7.901 de 2013 crea la Comisión Tripartita</p>		<p>con SPM, SEPPIR and SNJ) y en 2017 transversalización de ODS</p>

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
	marcha de mujeres afro-descendientes)  -En 2017 UNW se propone apoyar con fuerza el tema de la democracia paritaria (trabajando con agrupaciones de mujeres en el parlamento y partidos políticos)					de Coordinación de Políticas contra la Trata.  -ADPF 54/DF 2012, Respalda el aborto legal de fetos comprobadamente anencefálicos.		
<b>Chile 2016-2017</b>	-2016: Apoyo a reforma constitucional (inclusión de la igualdad de género en la constitución; organización seminario en el marco de la cooperación sur-sur)	-Ley 20.840 de 2015, Sustituye el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional inclusivo y fortalece la representatividad del Congreso Nacional.	-ONU Mujeres ha apoyado el trabajo de SINTRACAP, que es la principal unión de trabajadoras domésticas en el país, y promovió el diálogo con el gobierno en relación con la implementación del Convenio 169 de la OIT;  -Desalorro de un diagnóstico de necesidades relativas al empoderamiento económico de mujeres	Ley n°20.891 de 2016 (permiso parental)  Ley 20.764 de 2014 (Modificación al Código Laboral)  Ley 20.763, de 2014 (incrementos a las asignaciones familiares y maternas)	-Diseminación de la legislación sobre acoso callejero;  -Apoyo a la discusión sobre proyecto de ley sobre el derecho de la mujer a vivir una vida libre de violencia;  -Apoyo al MNM para el desarrollo del Plan Nacional contra la violencia	-Ley 20.607, 2012, modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral  -Ley 20.507 de 2011 Tipifica el delito de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas conforme al estándar del Protocolo de Palermo.	-Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030  -Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2011-2020	Trabajo normativo en empoderamiento económico

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
			indígenas y de un proyecto de fortalecimiento de capacidades para mujeres indígenas	Ley 20.682 de 2013 (vocal de mesa) Ley 20.680 de 2013 (cuidado compartido de los hijos) Ley 20.545 de 2011. (Extiende el postnatal, extensivo a las mujeres temporeras o con trabajos estacionales) Ley 20.535 de 2011 (Extiende el permiso a los padres contemplado en el artículo 199 bis)		Ley 21.030 de 2017 (IVE) 2012 . Programa nacional de salud integral de adolescentes y jóvenes 2012-2020		
<b>Colombia 2014-2017</b>	-Ofreció asistencia para reformar el proyecto de ley de paridad;	Ley 1.475 de 2011 Establece la obligación de que en las listas de candidaturas para	En Colombia, ONU Mujeres trabaja con la Unidad de Restitución de	2017 Ley n° 1.822 (La licencia de maternidad)	-UNW apoya la implementación de la ley 1719 de 2014 que incluye medidas para el acceso a la justicia	-Ley 1.761 de 2015, por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como	-Política Pública Nacional de Equidad de	Una de las áreas de trabajo más fuerte de la oficina es relativa al impacto 4: contribuyendo a la participación de las

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
	<p>-Garantizar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, especialmente en tema de paz y justicia transicional</p> <p>UNW ha influido en 2 disposiciones constitucionales adoptadas en 2015 para promover la participación de las mujeres y la paridad;</p> <p>-Garantizar la producción de datos estadísticos de género sobre participación política de las mujeres (trabajo con Tribunal Electoral y Registro Civil)</p> <p>-Fortalecer las capacidades de las</p>	<p>elecciones a cuerpos colegiados se incluyeran al menos un 30% de mujeres.</p>	<p>Tierras para promover la integración de una perspectiva de género y apoyó a negociadores y organizaciones de víctimas para abogar por una reforma rural sensible al género como componente clave del proceso de paz;</p> <p>-Asesoría y apoyo técnico para la implementación de encuestas de uso del tiempo en el marco de la ley 1413 de 2010</p> <p>-Sensibilización tema economía del cuidado</p> <p>-Apoyo el desarrollo de una política pública para las mujeres rurales;</p>	<p>2017, Ley 1.823, por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral</p> <p>Ley 1.468 de 2011 (licencia de maternidad);</p> <p>Pago de incentivos para trabajadoras domésticas (Ley 1788, 7 de julio de 2016);</p>	<p>para víctimas de violencia sexual, especialmente durante conflictos armados</p> <p>-Apoya plan integral para erradicar violencia contra la mujer</p> <p>- En 2015 Colombia, aprobó la legislación sobre el femicidio (Ley 1761). ONU Mujeres</p> <p>facilitó intercambio con Costa Rica y México para brindar asesoría</p> <p>en la implementación</p> <p>-Apoyo a la implementación de la ley 1257 de 2008 (fortalecimiento de capacidades de oficiales de policías, estudios e</p>	<p>delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Ley Rosa Elvira Cely)</p> <p>-Ley 1.719 de 2014, por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado</p> <p>-Decreto 2.734 de 2012, Decreto 2.733, de 2012 (para efectividad de la ley 1257 de 2008)</p> <p>-Ley 747 de 2012, tipifica delito de trata</p> <p>-Ley 1542 de 2012, suprime el</p>	<p>Género 2013-2016</p>	<p>mujeres en el proceso de paz y posicionando la agenda de género en el proceso de paz, lo que también se transversaliza en todos los otros ámbitos programáticos;</p> <p>-Ha apoyado un diseño de ley para prohibir el matrimonio infantil.</p>

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
	<p>organizaciones de mujeres, para que sus demandas sean incluidas en los acuerdos de paz;</p> <p>-Fortalecer diálogo entre Estado y sociedad civil para facilitar la participación de las mujeres en el diseño e implementación de reformas posteriores a los acuerdos de paz.</p>				<p>investigación sobre tolerancia a la violencia, apoyo a la provisión de servicios de atención de calidad, apoyo a modelos de atención psicosocial con especial atención a mujeres indígenas y afro)</p> <p>-Apoya las Campañas globales junto al SNU</p>	<p>carácter de querellable y desistible a los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria</p> <p>-Decreto 4.799 de 2011, para aplicación de ley 1257</p> <p>-Sentencia T-841 de 2011 Establece que el riesgo para la salud mental de la mujer es razón suficiente para llevar a cabo una interrupción voluntaria del embarazo</p> <p>-Política nacional de sexualidad, derechos sexuales y derechos reproductivos de 2014.</p>		

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
<b>Ecuador 2014-2017</b>	<p>-Advocacy para igualdad de género con candidatos presidenciales;</p> <p>Apoyo implementación de quadro normativo de Parlatino sobre democracia paritaria; se especifica un énfasis en mujeres afrodescendientes</p> <p>-Apoyo a sociedad civil, especialmente organizaciones feminista en su trabajo de abogacía con el Estado</p>		<p>-ONU Mujeres presentó una serie de recomendaciones para el desarrollo de un sistema de cuidado en Ecuador.</p> <p>- Con el Ministerio de Trabajo, ONU Mujeres firmó un acuerdo para reducir las brechas de género en el empleo</p> <p>-Asistencia técnica para producción y uso de datos sobre uso del tiempo y economía del cuidado para la formulación de políticas; en 2016 se incluye desarrollo de una propuesta para organizar el sistema de cuidado de acuerdo a la Convención 156 de OIT</p> <p>-Facilitar diálogo entre actores para políticas de desarrollo con perspectiva de género;</p>	<p>-2016 Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo</p> <p>-2015 Ley Orgánica Para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar</p> <p>-2015 Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que reforma el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público y</p>	<p>- UNW apoyó la ley integral de violencia: entregó asistencia técnica directa, financiamiento y facilitación de mecanismos de diálogo con los diferentes actores en el proceso.</p> <p>-Apoya Reforma del Código Penal para reconocer el femicidio como un delito grave y criminalizar todos los actos de carácter físico, psicológico. y la violencia sexual en el entorno familiar. ONU Mujeres ha entregado asesoría técnica al respecto utilizando el Protocolo Modelo de Femicidio.</p>	<p>-2018 Ley orgánica integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres</p> <p>-2014 Reforma al Código Orgánico Integral Penal</p> <p>El Artículo 141 tipifica el femicidio</p> <p>-2014 Arts. 147 a 150 del Código Orgánico Integral Penal de 2014</p> <p>El artículo 150 del Código Penal establece que el aborto no será punible</p>	2014 Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017	<p>Se contempla trabajo en impacto 5 para desarrollo de instrumentos para planificación y monitoreo de asignación de presupuesto desde una perspectiva de género, así como análisis de impacto de gastos o políticas (impacto del sistema fiscal)</p> <p>A parti de 2017, se apoya la incorporación del enfoque de género en los ODS</p>

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
			- Implementación del programa "Improving Economic Opportunities for rural women entrepreneurs in LAC".	la Ley de Seguridad Social -2012 Ley Orgánica de Discapacidades -2012 Ecuador Modificaciones a la Ley Orgánica de la Defensa de los Derechos Laborales	-Apoya implementación del Plan Nacional contra la Violencia hacia la mujer, apoya el Ministerio de Justicia en el desarrollo de un sistema de M&E.  -Implementación del programa ciudades seguras			
<b>Paraguay</b>	- ONU Mujeres ha promovido y posibilitado la incorporación del objetivo de la democracia paritaria en la agenda institucional del Ministerio de la Mujer. El plan trienal 2016-2018 completado este año, es el		- Ha apoyado desarrollo de encuesta uso del tiempo; -Apoya el desarrollo de un sistema nacional de cuidado; -ONU Mujeres, ha apoyado la aprobación del Decreto del Ministerio de Trabajo que regula la Ley 5704/2015 sobre el trabajo doméstico.	-2015. Ley 5.508 de promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna  En Paraguay, el Senado aprobó la "El marco de Política Pública Para Mujeres Rurales, que	-Apoyo a la elaboración de una ley integral sobre violencia y su implementación (elaboración participativa junto a MNM y sociedad civil) que fue aprobada en 2016  -Campaña global UNITE, Her for She; -Difusión del Protocolo de Femicidio y	-2017 Decreto N° 6973 Por el cual se reglamenta la Ley N°5777/2016 "De protección Integral a las Mujeres, contra toda forma de Violencia"  -2016 Ley n°5.777 De protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia.	III Plan Nacional de Igualdad de Oportunidad es entre mujeres y hombres 2008-2017;  UNW apoyó el desarrollo del plan y su alineación con la	En 2017 se reduce el plan de trabajo, el impacto 1 no aparece  En 2017, el impacto 2 se focaliza principalmente en asesoría técnica sobre gender mainstreaming en planes y políticas del Ministerio de Desarrollo y en indicadores para monitoreo de ODS

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
	instrumento institucional que instaló la democracia paritaria en la política pública del Ministerio de la Mujer. Este resultado. El Plan está vigente y en proceso de implementación hasta 2018.		-En 2016, apoyo para implementación de la ley sobre mujeres rurales 5446/2015 (política pública para mujeres rurales)	tiene como objetivo garantizar los derechos sociales, políticos y culturales de las mujeres rurales.	formación de personal especializado en	-2012 Ley 4.788, Integral Contra la Trata de Personas	Plataforma de Beijing.	
<b>Peru</b>	-Fortalecer participación política de mujeres (campañas de sensibilización sobre derecho de la mujer al voto)  -Implementación de ATENEA Project		En Perú, ONU Mujeres apoyó la aprobación del reglamento de la Ley 29700, que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales.;  Con UNFPA apoyó publicación de Cuenta Satélite Nacional;  Acciones de advocacy para el tema de brecha	-2015 Ley n° 30.367, que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso  -2015 Resolución legislativa que	Apoya nueva ley para prevenir y sancionar violencia contra las mujeres	-2015 Ley 30364 para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar  -2015 Ley N° 30.314 para prevenir y sancionar el acoso	2012 Perú  Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017	No hay acciones en otros impactos

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
			de género en tema de salario junto a OIT.	aprueba el convenio n°183 de la organización internacional del trabajo sobre la protección de la maternidad  -2013, Ley 29.992  Amplía a treinta días adicionales el plazo de descanso post natal para el caso de nacimiento de hijos o hijas con discapacidad.  -2012 Ley 29.896  Establece la obligación de implementar de lactarios en el sector público y privado.		sexual en espacios públicos  -2013 Ley 30.068  Modifica la Ley de feminicidio de 2011 y reforma el Código Penal.  -2011 Ley 29.819 que modifica el artículo 107 del Código Penal		

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
				-2011 Ley 29.700 Incluye una cuenta satélite del trabajo no remunerado en las cuentas nacionales, con especial énfasis en el trabajo doméstico no remunerado mediante la aplicación de encuestas de uso del tiempo.				
<b>Uruguay</b>	-Apoyo a la implementación y evaluación de la aplicación del sistema de cuota; Apoyo al diseño de ley sobre democracia paritaria en el marco del proyecto ATENEA;		Promueve WEE a través del trabajo interagencial, apoyando el sistema nacional de cuidado y políticas relativas al trabajo doméstico  -En 2017 se añade este nuevo impacto, que se focaliza en trabajo con empresas privadas para la promoción de iniciativas vinculadas con WEE.	-2015 Ley nº 19.353 que crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados  -2013 Ley 19.161  La licencia por maternidad aumenta de 12 a 14 semanas. La	-Apoyo a la difusión del nuevo Plan Nacional contra la GBV (2016-2019);  -ONU Mujeres junto a OPS / OMS e INMUJERES abogan para nueva ley integral de violencia y para un proyecto de ley sobre feminicidio (entrega	-2018 Ley 19.580, que dicta normas contra la violencia hacia las mujeres, basada en género  -2017 Ley 19.538, por medio de la cual se modifican los arts. 311 y 312 del Código Penal, relacionados con actos de	2018 Uruguay  Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030	

	Autonomía en la toma de decisiones		Autonomía Económica		Autonomía Física			
	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres Fuente (AWP) 2014-2017	Avances normativos y de políticas (Fuente OIG CEPAL)	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Enfoques prioritarios de ONU Mujeres	Avances normativos y de política	Planes de igualdad	Otras áreas
	A través del GIG liderado por ONU Mujeres y gracias a un documento se apoya discusión parlamentaria sobre ley de cuota y paridad			licencia por paternidad aumentará gradualmente	asistencia técnica a ambos diseño de ley); -Apoya diseño de ley para aumentar edad mínima para matrimonio a los 18 años;	discriminación y femicidio -2012 Reglamentación de la Ley 18.987 de Interrupción Voluntaria del Embarazo -2012 Ley 18.987, de Interrupción Voluntaria del Embarazo		

## 2. Estudios de caso

Los objetivos de los estudios de caso son principalmente: a. Identificar y validar las lecciones aprendidas y las buenas prácticas de ONU Mujeres en su rol normativo en la región, así como; b. Proporcionar recomendaciones viables en lo que respecta a las estrategias, enfoques e instrumentos efectivos y eficientes en el ejercicio de su rol normativo en la región.

Para el levantamiento de la información primaria y secundaria de los estudios de caso, se ha tenido en cuenta permanentemente tres preguntas estratégicas para los períodos de evaluación<sup>62</sup>:

- 1) ¿Cuáles han sido los aprendizajes respecto a la contribución de ONU Mujeres en América Latina y el Caribe para desarrollar su trabajo normativo y que pueden orientar el trabajo presente y futuro?,
- 2) ¿Cuáles han sido las fortalezas y debilidades organizacionales de ONU Mujeres en cuanto a la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de su trabajo normativo?,
- 3) ¿En qué medida ONU Mujeres está estratégicamente posicionada en el contexto regional y nacional para aportar valor añadido en la promoción de su trabajo normativo para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles?

Con base en los criterios acordados con la Oficina Regional de ONU Mujeres, se definieron 4 países para la realización de los estudios de caso: Uruguay, Brasil, Guatemala y El Caribe anglófono.

Los 4 temas de los estudios de caso fueron:

- La Convención CEDAW
- La Comisión de Estatus de la Mujer (CSW)
- Los mecanismos subregionales (CARICOM, SICA, COMMCA, REMMAM, etc)
- La Declaración 1325

El índice de cómo se abordaron los casos fue el siguiente:

1. Descripción del instrumento (CEDAW, Conferencias regionales, etc.)
2. Mandato de ONU mujeres respecto del instrumento
3. Países involucrados
4. Acciones de ONU mujeres y presupuesto implementado
5. Resultados alcanzados
6. Rol y posicionamiento de ONU Mujeres respecto del instrumento (aporte específico y valor agregado)
7. Factores facilitadores para el logro de resultados
8. Factores limitantes para el logro de resultados
9. Lecciones aprendidas
10. Buenas prácticas de ONU mujeres respecto del instrumento

---

<sup>62</sup> Se levantó la información primaria de cada estudio de caso principalmente a través de entrevistas semi-estructuradas en cada país en el mes de septiembre y octubre de 2018.