



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

Distr. general
6 de abril de 2020
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2020

Nueva York, 1 a 5 de junio de 2020

Tema 7 del programa provisional

Igualdad de género en el PNUD

**Informe anual del Administrador sobre la aplicación
de la estrategia de igualdad de género del PNUD
en 2019**

Resumen

En el presente informe se presenta el desempeño del PNUD en 2019 respecto de la aplicación de la estrategia de igualdad de género para el período 2018-2021. En el capítulo II del informe se presentan los progresos relacionados con cada uno de los resultados del Plan Estratégico; en el capítulo III se exponen los resultados institucionales obtenidos para reforzar la incorporación de la perspectiva de género; y en el capítulo IV se resumen las enseñanzas extraídas y se indica el camino a seguir.



Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
I. Introducción.	3
II. Resultados en materia de igualdad de género, por resultado del Plan Estratégico	6
III. Resultados institucionales.	18
IV. Enseñanzas extraídas y camino a seguir	24

I. Introducción

1. La labor del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se guía por la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y por los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En el presente informe anual se muestran los grandes avances logrados en conjunto en la aplicación de la estrategia de igualdad de género del PNUD. Se demuestra que, en su calidad de principal organización de las Naciones Unidas sobre el terreno, el PNUD desempeña una función esencial para los derechos de la mujer y la igualdad de género en los planos mundial y nacional, función para la que recibe el apoyo de los países donde se ejecutan programas.

2. El informe muestra que el PNUD ha seguido pasando progresivamente de contar el número de beneficiarios de cada sexo a promover la capacidad de acción de las mujeres y la transformación estructural. La esfera con mayor capacidad de transformación resultó ser la de la gobernanza, al contribuir a la construcción de una sociedad más igualitaria por medio de nuestra labor relacionada con la participación de las mujeres en los procesos políticos y de adopción de decisiones. Se han registrado resultados sólidos en lo que respecta al liderazgo de la mujer en la gestión de los recursos naturales y las iniciativas de acción climática y en relación con la violencia por razón de género en todas las regiones. En contextos frágiles y afectados por crisis, el PNUD continuó mejorando la resiliencia de las mujeres y su participación en la recuperación económica y fomentando la cohesión social.

3. En el informe también se hace patente que el PNUD está manteniendo sus esfuerzos en el plano institucional en materia de igualdad de género. En 2019, el PNUD fue calificada como una de las organizaciones con mejor desempeño en el sistema de las Naciones Unidas, ya que cumplió o superó los requisitos en el 88 % de los indicadores pertinentes incluidos en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. El PNUD fue una de las entidades que alcanzaron las puntuaciones más altas en el Índice de Género y Salud del informe de Global Health 50/50 de 2020. En 2019 se mejoró la capacidad del personal del PNUD de aplicar la estrategia de igualdad de género, entre otras maneras, por medio del programa del PNUD relativo al sello de igualdad de género y la comunidad mundial de intercambio de prácticas sobre el género de la Red Global de Políticas.

4. Como muestra el *Informe sobre desarrollo humano 2019*, los avances en pos de la igualdad de género tienden a ser más rápidos en el caso de las capacidades básicas, como el autoempleo, y más complicados en el de las capacidades aumentadas, como el liderazgo de la mujer en las esferas de los negocios y la política¹. Los hombres y las mujeres votan en porcentajes similares, pero solo diez mujeres son Jefas de Estado². Los avances hacia la igualdad de género se están ralentizando: si se mantienen las tendencias actuales, se tardará 202 años en cerrar la brecha solamente en el terreno de las oportunidades económicas³. En los países en desarrollo, el 92 % de las trabajadoras están empleadas en el sector informal⁴ y tienen una protección social limitada. La violencia política contra las mujeres se encuentra en su nivel máximo histórico. El cambio climático está agravando la violencia por razón de género. Ese desempoderamiento se perpetúa por medio de las normas sociales. La confianza del público en los Gobiernos disminuye, el descontento por las

¹ PNUD. 2019. *Informe sobre desarrollo humano 2019. Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI*. Nueva York.

² ONU-Mujeres y UIP. 2019. *Mujeres en la política: 2019*. Nueva York.

³ Foro Económico Mundial. 2018. *Global Gender Gap Report 2018*. Ginebra.

⁴ Bonnet, F. et al. 2019. *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico*. WIEGO.

desigualdades se ha intensificado y en 2019 los movimientos de mujeres registraron una actividad sin precedentes.

5. En los próximos dos años, el reto principal para el PNUD será actuar con más rapidez para ayudar a los Gobiernos a transformar las instituciones y estructuras patriarcales, las normas sociales discriminatorias y los comportamientos colectivos en todos nuestros programas. Como vimos en la evaluación de 2018 de la contribución del PNUD a la reducción de la pobreza en los países menos adelantados, el PNUD debería poner en práctica una oferta de servicios de nueva generación en materia de pobreza y crecimiento inclusivo que haga hincapié en la protección social con perspectiva de género. Haremos frente a formas nuevas de desigualdad, como las consecuencias diferenciadas en función del género de la transformación digital, y dedicaremos capacidades a mejorar e integrar de manera sistemática la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los contextos de crisis y posteriores a las crisis. Para obtener mejores resultados se necesitarán mayores inversiones financieras y una arquitectura más sólida.

Recuadro 1.

Participación del PNUD en Beijing+25 y en el 20° aniversario de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas

En 2020, el mundo celebra el 25° aniversario de la aprobación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (Beijing+25). El PNUD se suma a la celebración centrándose en tres esferas decisivas: el Objetivo de Desarrollo Sostenible 16; el Informe sobre desarrollo humano 2019, con especial hincapié en las normas sociales; y la intersección entre la igualdad de género y la acción climática. Nuestro objetivo es promover el cumplimiento urgente de los compromisos políticos mundiales y nacionales y la asignación de fondos para lograr la igualdad de género antes de que concluya 2030. Además, para conmemorar el 20° aniversario de la emblemática resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad, relativa a las mujeres, la paz y la seguridad, el PNUD pone de relieve la importancia de que las mujeres participen en la adopción de decisiones.

Observaciones derivadas del desempeño en 2019

6. **El desempeño en relación con la estrategia de igualdad de género para el período 2018-2021 y el Plan Estratégico es sólido.** En 2019, se cumplieron o superaron los hitos previstos en relación con 11 de los 15 indicadores de productos con perspectiva de género. En ese año, el PNUD fue calificado como una de las organizaciones con mejor desempeño en el sistema de las Naciones Unidas, al haber cumplido o superado los requisitos en el 88 % (14 de 16) de los indicadores pertinentes incluidos en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas. Las actividades del PNUD encaminadas a aumentar la capacidad y crear una cultura de igualdad son prioritarias. En conjunto, el PNUD es una organización equitativa en cuanto al género. Seguiremos mejorando las asignaciones de recursos y nos centraremos en mejorar el desempeño en relación con los indicadores en que no se alcanzaron los hitos previstos.

7. **El PNUD está pasando progresivamente de contar el número de beneficiarios de cada sexo a promover la capacidad de acción de las mujeres y la transformación estructural.** En un período de retroceso democrático, la gobernanza resultó ser la esfera de trabajo con mayor capacidad de transformación para contribuir a la construcción de una sociedad más igualitaria. El 48 % de los votantes inscritos

por conducto de los programas de asistencia electoral del PNUD eran mujeres. Las otras dos esferas en las que se logró un avance notable en cuanto a la eliminación de los obstáculos estructurales fueron el liderazgo de la mujer en la gestión de los recursos naturales y las iniciativas de acción climática. En 2019, 74 países integraron el género en sus políticas, planes y marcos ambientales y relacionados con el clima, y 97 países fortalecieron el liderazgo y la adopción de decisiones de las mujeres en la gestión de los recursos naturales.

8. **El PNUD contribuyó de manera eficaz a prevenir la violencia por razón de género abordándola como uno de los elementos de un problema complejo de desarrollo.** En 2019, el PNUD ensayó enfoques nuevos en siete países para abordar los vínculos que existen entre la violencia por razón de género y el cambio climático, mejorar los medios de subsistencia y construir sociedades pacíficas, lo que ayudará al PNUD a hacer frente a ese fenómeno con más eficacia en el período 2020-2021.

9. **El PNUD logró nuevos avances en el empoderamiento económico de las mujeres.** Con el apoyo del PNUD, 23,4 millones de mujeres habían obtenido acceso a servicios básicos, servicios financieros y activos no financieros hasta 2019. Nuestra labor ayudó a 1,4 millones de hogares encabezados por mujeres en 16 países a acceder a energía no contaminante. Buena parte de esa labor se hizo mediante alianzas, en particular con ONU-Mujeres, entidad con la que el PNUD colabora en 102 países. En el período 2020-2021, el PNUD realizará una investigación y un análisis de carácter cualitativo para hacer un seguimiento de la manera en que ese acceso a servicios básicos puede mejorar la capacidad de las mujeres de tomar decisiones.

10. **Aumentó el reconocimiento del PNUD como asociado preferente en la promoción de la igualdad de género a nivel mundial.** En 2019, el PNUD colaboró con Suecia, Túnez y ONU-Mujeres para organizar el Foro de Túnez sobre Igualdad de Género. En el período 2020-2021, el PNUD profundizará sus alianzas con la sociedad civil y colaborará con las Coaliciones de Acción en la campaña Generación Igualdad. En 2019 establecimos 74 alianzas con Gobiernos y otros asociados para hacer frente a las normas sociales y de género discriminatorias, mientras que en 2018 habíamos establecido 58.

11. **El PNUD está trabajando para combatir las normas, los sesgos y las percepciones de carácter discriminatorio.** Con el nuevo Índice de Normas Sociales de Género, creado por la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano, y con una campaña en los medios de comunicación a nivel internacional llamada #CheckYourBias, el PNUD influyó en el debate mundial en torno a Beijing+25 poniendo de relieve la necesidad de contar con una generación nueva de políticas en materia de sesgos, normas y estructuras de poder. En 2020, el PNUD difundirá un conjunto de recomendaciones concretas dirigidas a las oficinas en los países, asociados y otras entidades sobre la manera de combatir esos sesgos.

12. **El PNUD capacitó a su personal para que aplicase la estrategia de igualdad de género.** En 2019, al menos 36 oficinas en los países se beneficiaron de un programa de aprendizaje más sólido sobre el sello de igualdad de género del PNUD, mediante el cual se impartieron más de 15 cursos prácticos virtuales, en los que participaron más de 600 funcionarios, sobre temas como la integración del género en el ciclo de programación y la incorporación de la perspectiva de género en la labor relativa a las crisis y a la resiliencia. Se introdujeron reuniones paralelas que se complementaron con un apoyo adaptado a las necesidades de cada oficina en el país.

13. **En promedio, el PNUD invierte más en igualdad de género que otros agentes del desarrollo, y los datos del indicador de género muestran un incremento constante de las asignaciones de recursos a la igualdad de género.** Entre 2017 y 2019 se duplicó la inversión en programas en los que la igualdad de género figuraba

como uno de los objetivos principales, pasando del 4 % al 8 %. Los recursos ordinarios son decisivos para que avance la labor del PNUD relativa al género, puesto que el 44 % de la solución emblemática 6 se financia con cargo a los recursos ordinarios. No obstante, las Naciones Unidas reconocen que la igualdad de género sigue recibiendo fondos insuficientes. Para garantizar una financiación adecuada para la igualdad de género, el PNUD aplicará las recomendaciones del equipo de tareas de alto nivel sobre financiación para la igualdad de género, establecido por el Secretario General. Durante el período 2020-2021, el PNUD examinará sus flujos financieros a fin de fijar objetivos financieros, incluidos los relativos a los proyectos GEN2 y GEN3, que se puedan incrementar con el tiempo.

14. Nuestra labor en la esfera de la igualdad de género ayudó a que el PNUD fuese tema de conversación en foros importantes a nivel mundial, regional y nacional desde las perspectivas del cambio climático, la desigualdad y la migración, los tres temas principales del plan de comunicación externa del PNUD correspondiente a 2019. Por ejemplo, en 7.237 artículos se mencionó nuestra labor relativa al género en los medios de comunicación; la comunicación por conducto de los medios sociales y los canales digitales; y la participación de los Embajadores de Buena Voluntad del PNUD.

15. En adelante, el PNUD debe intensificar sus esfuerzos para hacer frente a los distintos retos. Entre estos figura potenciar el liderazgo de la mujer en los mecanismos de prevención y recuperación. El primer paso consiste en el nuevo manual sobre género y recuperación (*Gender and Recovery Toolkit*). El PNUD adoptará medidas para aumentar el número de países a los que estamos prestando apoyo para combatir la violencia por razón de género mediante la programación integrada. En el período 2020-2021, el PNUD empezará a aplicar una metodología de examen de carteras para ayudar a las oficinas en los países a determinar el “potencial desaprovechado” de sus iniciativas en materia de pobreza y crecimiento inclusivo, con el fin de vincular las carteras con las fases iniciales de la labor normativa y sortear los obstáculos que existen para lograr el empoderamiento económico de las mujeres.

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

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

16. Teniendo en cuenta las deficiencias advertidas en la evaluación de la contribución del PNUD a la reducción de la pobreza en los países menos adelantados que se efectuó en 2018, el PNUD se fijó en otros aspectos, además del empleo y la generación de ingresos. El PNUD ha elaborado una oferta de servicios de nueva generación en materia de pobreza que comporta reforzar la igualdad de género en la planificación nacional y hacer frente a los obstáculos estructurales que impiden el empoderamiento económico de las mujeres, entre ellos factores determinantes como la carga desproporcionada que supone el trabajo no remunerado.

Incorporación de la perspectiva de género en la planificación nacional

17. En 2019, el PNUD ayudó a varios Gobiernos a elaborar estrategias y planes de lucha contra la pobreza con perspectiva de género, por ejemplo, en Bangladesh, Sierra Leona y Tanzania. En Tanzania, el PNUD ayudó al Ministerio de Finanzas y Planificación a elaborar estrategias concretas para integrar las cuestiones de género en sus planes de lucha contra la pobreza, con especial hincapié en el sector de la agricultura.

Protección social con perspectiva de género

18. **En 2019, 20 oficinas en los países informaron de que apoyaban a los Gobiernos en la implantación de una protección social con perspectiva de género.** Eso incluye la creación de instituciones y políticas nacionales de protección social y la ampliación de los servicios existentes que comprenden la igualdad de género. Por ejemplo, en América Latina y el Caribe se emprendió una iniciativa regional sobre protección social y género por medio de la cual Bolivia, Honduras, México y la República Dominicana evaluaron las políticas vigentes y efectuaron un análisis de costos de los servicios para la primera infancia y de sistemas de protección social más amplios.

19. **El PNUD ayudó a Gobiernos y a la sociedad civil a ejecutar intervenciones coherentes que promovieran la igualdad de género en el marco de programas de salud,** sirviéndose de sus conocimientos especializados sobre desarrollo de capacidades y de su experiencia de colaboración con comunidades. En Zimbabwe, en asociación con el Fondo Mundial de Lucha contra el Sida, la Tuberculosis y la Malaria, el PNUD apoyó un programa multifacético dirigido a las adolescentes y las mujeres jóvenes que incluía grupos de mentoría dirigidos por pares, subsidios educativos, activismo comunitario contra normas sociales dañinas y centros de atención integral que ofrecían apoyo médico y jurídico a supervivientes de la violencia por razón de género.

Respuestas integradas contra la pobreza

20. **La pobreza tiene múltiples dimensiones y precisa soluciones integradas.** El PNUD estableció alianzas con diversos ministerios gubernamentales para velar por que en la planificación, implementación y presentación de informes en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible se tuviera en cuenta el género. Esto incluyó el apoyo a la reunión y el análisis de datos desglosados por sexo y a la integración del análisis de género en los exámenes nacionales voluntarios. El PNUD elabora los presupuestos con perspectiva de género para garantizar una distribución más equitativa de los recursos asociados a los planes nacionales o subnacionales. Por ejemplo, el PNUD prestó apoyo en materia de elaboración de presupuestos con perspectiva de género a 20 ministerios del Afganistán. En Georgia, centros comunitarios de mujeres apoyados por el PNUD promovieron determinadas prioridades en la infraestructura local que fueron aceptadas por municipios locales.

21. **Durante el período 2018-2019, el PNUD avanzó gradualmente hacia las plataformas de múltiples interesados.** En Asia y el Pacífico, la iniciativa Transformar el Futuro del Trabajo en Favor de la Igualdad de Género es una plataforma vinculada a la inclusión financiera que colabora con responsables de la formulación de políticas, dirigentes de empresas, autoridades reguladoras y entidades de la sociedad civil. Gracias a sus actividades en las islas del Pacífico, casi un millón de vendedoras ambulantes y microempresarias de zonas rurales dispondrán de un mejor acceso a servicios financieros y a la agricultura digital.

Acceso a servicios básicos, finanzas y activos no financieros

22. **Sigue siendo fundamental invertir en las necesidades básicas asociadas a las privaciones más extremas.** En el período 2018-2019, el PNUD hizo posible que 23,4 millones de mujeres accedieran a servicios básicos como la sanidad, la educación, la nutrición y el suministro de agua; a servicios financieros, por ejemplo cuentas bancarias y créditos; y a activos no financieros, por ejemplo tierra. Esto supuso un incremento notable con respecto a 2018, cuando 5,3 millones de mujeres consiguieron acceder a esos servicios y activos, lo que se debió primordialmente a la mejora del acceso a servicios básicos en países grandes como Bangladesh. En el período 2020-

2021, el PNUD analizará e investigará en qué medida ese acceso a los servicios básicos contribuye a mejorar la capacidad de las mujeres de tomar decisiones, dado que el progreso en las capacidades básicas no basta para satisfacer las aspiraciones personales.

Recuadro 2.

Tener en cuenta la interseccionalidad al tiempo que se atiende a los más rezagados

En 2019, teniendo en cuenta el carácter interseccional de las desigualdades de género, el PNUD colaboró junto con asociados de las Naciones Unidas en una iniciativa impulsada a nivel nacional en el Paraguay para modificar una ley del empleo doméstico. Ahora esa ley da derecho a los trabajadores domésticos, que en muchos casos son mujeres migrantes jóvenes, a percibir un salario mínimo al tiempo que conservan el acceso a cobertura de salud. En Viet Nam, el PNUD proporcionó apoyo a cooperativas de mujeres de minorías étnicas, que suelen tener más poder de negociación y contar con redes más sólidas, conectándolas a grandes proveedores de servicios digitales. Como consecuencia de esto mejoró su productividad, de modo que un tercio de las cooperativas vieron incrementado su volumen de facturación hasta en un 50 %. En Rwanda, el PNUD mejoró la capacidad y los medios de subsistencia de emprendedoras refugiadas por medio de los campamentos de formación del programa YouthConnekt.

23. El PNUD intensificará sus esfuerzos encaminados a alcanzar el hito previsto en relación con la inclusión financiera de las mujeres, que no alcanzó en 2019. Las oficinas en los países informaron de dificultades en aspectos como los recursos, los datos y el seguimiento para la formulación de políticas con base empírica, así como problemas contextuales más amplios como la inestabilidad política, la existencia de leyes y políticas discriminatorias y las normas sociales.

Acceso a energía

24. El PNUD amplió el acceso a energía no contaminante, en especial para los hogares encabezados por mujeres. En 2019 obtuvieron acceso a energía no contaminante 1,4 millones de hogares encabezados por mujeres en 16 países. Por ejemplo, ahora, gracias al apoyo del PNUD, las mujeres de casi 2.000 hogares pobres de Sierra Leona utilizan cocinas de buena eficiencia energética. Esto contribuyó a reducir el tiempo invertido en cocinar, a proteger el medio ambiente como consecuencia del menor consumo de leña y a reducir los riesgos para la salud que comporta el uso de leña. Mediante su labor en las esferas del clima, el medio ambiente y la energía, el PNUD se centrará en lograr un efecto que transforme la situación de la igualdad de género y en ampliar ese efecto.

Violencia por razón de género

25. Las medidas integradas adoptadas por el PNUD para erradicar la violencia por razón de género junto con otras iniciativas de desarrollo demuestran que esta no es una “cuestión de las mujeres” y que es fundamental para erradicar la pobreza en sus múltiples formas. En 2019, el PNUD siguió ayudando a países a establecer marcos para prevenir la violencia sexual y por razón de género y darles respuesta. En el Sudán, por ejemplo, el PNUD adoptó un enfoque multidimensional en el marco de una iniciativa más amplia de justicia mediante la que mejoraron las capacidades del Colegio de Abogados y de la sociedad civil y se establecieron nuevos Centros de Justicia y Confianza para los desplazados internos y los grupos

vulnerables. En Uganda, el PNUD estableció alianzas con ministerios para integrar la prevención de la violencia por razón de género en las esferas de la rehabilitación de humedales y los medios de subsistencia alternativos. Se han establecido nuevas actividades de aprendizaje, investigaciones y alianzas para que el PNUD pueda hacer frente a esta cuestión con mayor eficacia en el período 2020-2021. Las enseñanzas extraídas se aplicarán en la Iniciativa Spotlight.

26. En 2019, el PNUD siguió concienciando sobre la violencia por razón de género mediante investigaciones y campañas en los medios de comunicación. Según un innovador estudio encargado por el PNUD en el Perú, los costos económicos de la violencia por razón de género en una comunidad local ascendían a 72,9 millones de dólares de los Estados Unidos, es decir, cuatro veces el presupuesto anual total para infraestructura. Esto hizo posible que se entablase un diálogo con las autoridades nacionales para emprender estudios similares en otros municipios, lo que propició mejores respuestas en forma de políticas.

Recuadro 3.

La Iniciativa Spotlight: a la vanguardia de la reforma de las Naciones Unidas

La Iniciativa Spotlight es un elemento esencial en la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y encarna una manera nueva de cumplir la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con un planteamiento integrado. Se trata de una alianza plurianual a nivel mundial entre la Unión Europea y las Naciones Unidas cuyo cometido es eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

En 2019, la Iniciativa Spotlight comenzó a ejecutarse en cinco países de América Latina (la Argentina, El Salvador, Guatemala, Honduras y México) y en ocho países de África (Liberia, Malawi, Malí, Mozambique, el Níger, Nigeria, Uganda y Zimbabwe). Sus actividades iniciales son prometedoras. En Mozambique, el PNUD está implementando el conjunto de servicios esenciales de las Naciones Unidas para colaborar con los tribunales tradicionales en la prevención de la violencia por razón de género y la lucha contra esta. El PNUD encabeza los sólidos componentes de justicia y policía de los programas de Spotlight en El Salvador, Honduras, Liberia, Malawi, Malí y el Níger.

27. Las oficinas del PNUD en los países hicieron frente a diversas dificultades que impidieron avanzar en la erradicación de la violencia por razón de género. Es necesario seguir trabajando para que se ejecuten sentencias en los casos de violencia por razón de género vistos en los sistemas de justicia penales. En 2019, solo se dictó sentencia en el sistema de justicia formal en el 36 % de los casos denunciados ante las autoridades de 13 países. Las oficinas en los países hicieron frente a contextos políticos inestables, una falta de priorización de la violencia por razón de género y limitaciones de los recursos financieros, así como a una comprensión insuficiente de los vínculos que existen entre esa violencia y otras cuestiones relacionadas con el desarrollo.

Resultado 2. Acelerar las transformaciones estructurales para el desarrollo sostenible

28. El PNUD amplificó las voces de las mujeres y redobló el apoyo proporcionado a estas para que reivindicaran y ejercieran sus derechos. El PNUD articuló intervenciones centradas en los objetivos siguientes: a) fomentar la participación política y la toma de decisiones de las mujeres; b) incorporar la

perspectiva de género al abordar los efectos del cambio climático y la gestión de los recursos naturales; y c) realizar reformas jurídicas, institucionales y en materia de políticas para eliminar los obstáculos estructurales al empoderamiento de las mujeres.

Participación política y toma de decisiones de las mujeres

29. **La gobernanza democrática siguió siendo la esfera de trabajo con mayor capacidad de transformación, esfera que ayuda a construir sociedades más pacíficas e igualitarias en materia de género.** El PNUD trabajó en todas las regiones para promover la participación y el liderazgo de la mujer en las instituciones públicas, los parlamentos, el poder judicial y el sector privado. Con nuestro apoyo, en 2019 se aplicaron 180 medidas —sobre temas como las cuotas electorales o las políticas comerciales que tuvieran en cuenta las cuestiones de género—, lo que supuso un aumento en comparación con las 134 aplicadas en 2018.

30. **El PNUD fortaleció los procesos políticos inclusivos y logró que el 48 % de los votantes inscritos en 39 países beneficiarios de la asistencia electoral del PNUD fueran mujeres,** tendencia iniciada en 2018. En Moldova, por ejemplo, el PNUD mantuvo contactos con más de 2.200 mujeres para dotarlas de competencias que les permitieran participar en elecciones y presentarse como candidatas. Las actividades se centraron en las mujeres de grupos pobres y vulnerables, portadoras del VIH/sida y pertenecientes a minorías étnicas como la romaní. Así, en 2019 seis mujeres romaníes resultaron elegidas como ediles. Para lograr una representación equitativa de mujeres y hombres en las listas electorales, el PNUD proporcionó asistencia técnica a países como Kirguistán y Ucrania para introducir leyes de cuotas. Algunos pequeños estados insulares en desarrollo de África, como Cabo Verde y Guinea-Bissau, aprobaron leyes de paridad con el apoyo del PNUD.

31. **El PNUD continuó apoyando a redes, asambleas electorales y comisiones parlamentarias de mujeres.** En las islas del Pacífico, el PNUD ayudó a crear una red formada por diputadas de 17 parlamentos cuya finalidad era permitir intercambios, mentorías y aprendizaje entre homólogas. En Serbia, el PNUD apoyó la labor de la Red Parlamentaria de Mujeres, una asamblea electoral compuesta por miembros de diferentes partidos en cuya conferencia anual de 2019 se celebraron coloquios fundamentales sobre el sexismo, la discriminación y la violencia contra las mujeres. En el Iraq, el PNUD proporcionó apoyo técnico para el establecimiento de una asamblea electoral formada por 39 parlamentarias.

Recuadro 4. La evolución de la representación política en América Latina y el Caribe

“Atenea”, alianza interinstitucional entre el PNUD, ONU-Mujeres y el Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral, es la iniciativa emblemática del PNUD para acelerar el avance de la participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe. Hasta ahora se ha implantado en 11 países de la región y ha dado lugar a medidas nacionales e índices de paridad política a nivel nacional y regional. Las conclusiones extraídas han influido en los mecanismos legales de una reforma política encaminada a que las mujeres puedan ejercer sus derechos políticos.

Incorporación de la perspectiva de género en las esferas del cambio climático y la gestión de los recursos naturales

32. **Dos esferas que presentan un avance notable son el liderazgo de la mujer en la gestión de los recursos naturales y las iniciativas de acción climática.** En las dos se han eliminado obstáculos estructurales y se han fortalecido las capacidades de las mujeres. En 2019, la cartera ambiental, climática y energética del PNUD, que se financia con cargo a fondos verticales y ambientales mundiales, dio lugar a la cifra récord de 74 países que integraron consideraciones relativas al género en sus políticas, planes y marcos en materia de clima y medio ambiente, es decir, 11 países más que en 2018.

33. **Como en 2018, el PNUD continuó ayudando a 17 países a integrar la igualdad de género en sus respectivos procesos relacionados con las contribuciones determinadas a nivel nacional,** en el marco del programa de apoyo a esas contribuciones (NDC Support Programme). En 2020, el PNUD se comprometió a ayudar a 50 países a integrar la igualdad de género en el proceso de revisión de las contribuciones determinadas a nivel nacional en el marco de la Promesa Climática. El PNUD se centró en ayudar a los países a efectuar análisis de género y en alentar la elaboración de presupuestos con perspectiva de género en las esferas de la gobernanza, la planificación y la ejecución de esas contribuciones. Por ejemplo, el Ecuador incorporó la igualdad de género en sus contribuciones determinadas a nivel nacional, en el Reglamento al Código Orgánico del Ambiente y en la Estrategia Nacional de Cambio Climático. Sobre la base de un análisis de género de la energía y la agricultura, Ghana elaboró un manual para incorporar la perspectiva de género en otros sectores afectados por las contribuciones determinadas a nivel nacional.

34. **La falta de acceso a recursos naturales es la causa subyacente de numerosos conflictos por todo el mundo.** Las mujeres son usuarias y gestoras primordiales de los recursos naturales, y el PNUD fomenta la participación de las mujeres en los procesos de adopción de decisiones relativas a la gestión de esos recursos. En 2019, el PNUD apoyó trabajos encaminados a fortalecer el liderazgo de la mujer en la gestión de los recursos naturales en 97 países, lo que supuso un incremento del 31 % con respecto a 2018. En Camboya, por ejemplo, las mujeres representan ahora como mínimo el 40 % de los miembros de los comités de gestión de los recursos hídricos y, gracias a una mejor gestión hídrica, los agricultores doblaron el rendimiento de sus cultivos de arroz y consiguieron adaptarse mejor a las sequías. Consciente de que la organización colectiva de las mujeres constituye un motor potente para mejorar la resiliencia, el PNUD intensificó el apoyo que ofrece para reforzar asociaciones comunitarias dirigidas por mujeres, pasando de 41 países en 2018 a 57 países en 2019.

Recuadro 5.

La intervención de las mujeres en la adaptación al cambio climático en Sri Lanka después del conflicto

Como gestoras de la economía del cuidado del hogar —lo que abarca desde la disponibilidad de agua hasta la seguridad alimentaria—, las mujeres de la cuenca hidrográfica del Mahaweli (Sri Lanka) están sufriendo los efectos adversos del cambio climático. Para que pudieran ejercer el liderazgo, el PNUD creó una plataforma inclusiva que les permitió generar ingresos empleando medios de subsistencia alternativos. En 2019 participaron en las intervenciones del PNUD 3.430 agricultoras, que representaron el 59 % del total de participantes. Ese apoyo hizo posible que las mujeres liberaran su “poder interior” y se convirtieran en líderes comunitarias y miembros productivos de la familia.

Reformas jurídicas, institucionales y en materia de políticas para eliminar los obstáculos estructurales al empoderamiento de las mujeres

35. **En 2019 intensificamos nuestro apoyo ayudando a países a acometer reformas jurídicas, institucionales y en materia de políticas para eliminar obstáculos al empoderamiento de las mujeres.** Esto incluyó combatir la discriminación en el lugar de trabajo, mejorar la protección social por medio de la economía del cuidado y crear cadenas de valor más equitativas desde el punto de vista del género. En el período 2018-2019, el PNUD aumentó de 1,6 millones a 3,7 millones el número de mujeres que tuvieron acceso a la justicia en 34 países. Entre las intervenciones figuraron la asistencia jurídica, los mecanismos de solución de controversias por vías alternativas y servicios judiciales más eficaces.

Resultado 3. Crear resiliencia ante perturbaciones y crisis

36. **En 2019, el PNUD se mantuvo como una de las mayores entidades operacionales en contextos humanitarios.** El PNUD informó de actividades en las esferas de la mejora de los medios de subsistencia y las oportunidades de empleo; la preparación de la respuesta a crisis con perspectiva de género; la prevención del extremismo violento; y el aumento de la resiliencia de las mujeres y de su participación en la recuperación económica. También redoblamos el apoyo proporcionado a la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad.

Mejora de los medios de subsistencia y las oportunidades de empleo

37. **El PNUD trabaja con las comunidades y sociedades afectadas por desastres y conflictos para lograr una recuperación pronta y a largo plazo en materia económica y de los medios de subsistencia.** En 2019, trabajamos en 26 países para lograr que 1,7 millones de mujeres obtuvieran empleos y mejores medios de subsistencia en situaciones de crisis o posteriores a las crisis, en comparación con 1,2 millones en 2018. Por ejemplo, fueron mujeres al menos el 34 % de los beneficiarios directos de los empleos creados y de las transferencias monetarias condicionadas realizadas en el marco del Proyecto de Emergencia de Respuesta a Crisis en el Yemen.

Respuesta a las crisis aplicando la perspectiva de género

38. **El PNUD ayudó a varios Gobiernos a reforzar el componente de género de sus respectivas políticas nacionales de respuesta a los desastres para atender mejor las necesidades diferenciadas por género.** En 2019 ayudamos a países a elaborar planes y sistemas de recuperación que tuvieran en cuenta el género. En Nepal, por ejemplo, el PNUD contribuyó a la revisión del marco nacional de respuesta a desastres y los planes de contingencia sobre salud, vivienda, alimentación, nutrición, suministro hídrico, saneamiento e higiene con el fin de introducir las perspectivas de la igualdad de género y la inclusión social. Es necesario que amplíemos nuestro apoyo a un mayor número de países.

39. **El restablecimiento del estado de derecho en los países afectados por conflictos constituye el núcleo de la labor del PNUD en la promoción de la igualdad de género, la prevención de la recaída en conflictos y el logro de la paz sostenible.** En 2019, por medio de nuestro programa mundial para el fortalecimiento del estado de derecho y los derechos humanos, se proporcionó apoyo en casi 40 contextos afectados por conflictos y crisis, lo que comportó el establecimiento de leyes y políticas no discriminatorias, la promoción del acceso de las mujeres a la justicia y la mejora de su seguridad, y el apoyo a la rendición de cuentas por la violencia sexual y de género relacionada con conflictos.

Prevención del extremismo violento

40. **Prosiguieron los esfuerzos encaminados a incorporar la perspectiva de género en la prevención del extremismo violento.** Por medio de su proyecto Alianza contra el Extremismo Violento, en el Sudán el PNUD promovió la prevención de conflictos, el apoyo institucional, la investigación conductual y las intervenciones mediante comunicaciones estratégicas con una base artística. En 2019 se obtuvieron conocimientos nuevos sobre “lo que funciona” para favorecer la rehabilitación y reintegración de las mujeres que ayudaron a diseñar políticas y programas más eficaces y sensibles al género.

Participación de las mujeres en la recuperación económica

41. **El PNUD siguió velando por una representación equilibrada de hombres y mujeres entre quienes se benefician de su labor de recuperación.** En 2019, las mujeres constituyeron el 50 % de los beneficiarios en 15 países, frente al 54 % en 2018. En 2019, el PNUD comenzó a diseñar la iniciativa “Year 1,000,000 Women in Crisis”, cuya finalidad es empoderar económicamente a un millón de mujeres en 24 países en situaciones de crisis y posteriores a las crisis. En 2020, el PNUD realizará un esfuerzo constante para hacer un seguimiento de las investigaciones sobre el grado en que el acceso a los servicios básicos contribuye a mejorar la capacidad de las mujeres de tomar decisiones.

42. **Sigue siendo un reto avanzar en el liderazgo de la mujer en los contextos humanitarios.** El porcentaje de mujeres que ocupaban puestos de liderazgo en los mecanismos de diálogo social y reconciliación en 15 países aumentó del 25 % en 2018 al 35 % en 2019. Sin embargo, el número de mujeres que ocupaban puestos de liderazgo en los mecanismos de prevención y recuperación fue extremadamente bajo tanto en 2018 como en 2019. En respuesta a esto, el PNUD creó y empezó a aplicar su manual sobre género y recuperación (*Gender and Recovery Toolkit*).

Recuadro 6.

De la presentación a la aplicación del manual sobre género y recuperación

En 2019, el PNUD empezó a aplicar su manual sobre género y recuperación, relativo a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en situaciones de crisis y recuperación (*Gender and Recovery Toolkit: Advancing Gender Equality and Women's Empowerment in Crisis and Recovery Settings*). En el manual se indican puntos de partida concretos y enfoques de eficacia probada para elaborar programas de recuperación y resiliencia que sean transformadores y equitativos desde el punto de vista del género. Desde la presentación del manual, el PNUD ha contribuido a la realización de una serie de actividades de capacitación, seminarios web e interacciones por conducto de las comunidades de intercambio de prácticas a fin de facilitar la difusión entre pares de experiencias relacionadas con el género y la recuperación. En agosto de 2019, el PNUD impartió en Estambul un curso práctico al que asistieron profesionales de más de ocho oficinas en los países con objeto de adquirir competencias prácticas para usar el marco sobre género y recuperación. Mozambique y Somalia validaron ese instrumento, lo que incrementó el apoyo al uso eficaz del manual en el conjunto de la organización.

La agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad

43. **En 2019, el PNUD redobló su apoyo a la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad, entre otras maneras, mediante el contacto con parlamentos.** Por medio del Proyecto Mundial sobre los Parlamentos y la Sociedad Civil como Asociados en Apoyo de la Agenda sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad, uno de nuestros proyectos emblemáticos, se prestó asistencia a parlamentarios de siete países a fin de promover la rendición de cuentas en relación con sus compromisos mediante la elaboración y aplicación de hojas de ruta parlamentarias sobre las mujeres, la paz y la seguridad. Sierra Leona, por ejemplo, aprobó una resolución sobre las mujeres, la paz y la seguridad y, como complemento, elaboró un plan nacional de acción a nivel parlamentario sobre el mismo tema, lo que allanó el camino para la elaboración de leyes, políticas y presupuestos que tuvieran en cuenta las cuestiones de género.

44. **Para impulsar la acción conjunta en relación con esa agenda, el PNUD continúa aplicando en Asia su iniciativa N-Peace, “Implicación por la Igualdad, el Acceso, la Comunidad y el Empoderamiento”.** Mediante esa iniciativa, se amplía la capacidad de promotoras de la paz así como sus redes con el fin de aplicar la resolución [1325 \(2000\)](#) del Consejo de Seguridad. Por medio del componente de subsidios para la sociedad civil que incluye esa iniciativa, en 2019 se apoyó a más de 8.000 mujeres por medio de programas de liderazgo.

45. **Es necesario integrar mejor las perspectivas de género y la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad en la labor del PNUD relativa a la consolidación de la paz y la prevención de conflictos.** Esto incluye aumentar los compromisos institucionales en relación con la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad, fortalecer las capacidades en materia de género en los entornos afectados por crisis y usar mecanismos de seguimiento y evaluación. El PNUD establecerá una línea de trabajo dedicada al género y las crisis para abordar esas cuestiones.

Alianzas

46. **Las alianzas son indispensables para cumplir la estrategia de igualdad de género.** En 2019, el PNUD amplió sus colaboraciones con entidades de toda la sociedad, en particular, organizaciones de las Naciones Unidas, el sector privado, instituciones financieras internacionales, la sociedad civil, organizaciones de mujeres y el mundo académico.

Recuadro 7.

Coorganización del Foro de Túnez sobre Igualdad de Género

En colaboración con el Gobierno de Túnez, Suecia y ONU-Mujeres, el PNUD organizó el Foro de Túnez sobre Igualdad de Género, que tuvo lugar del 24 al 26 de abril de 2019. Este foro atrajo a más de 590 participantes y fue seguido en línea por más de 15 millones de personas. Más del 40 % de los participantes eran menores de 35 años, y más de 6.000 personas participaron en debates virtuales en torno a los temas prioritarios.

El Foro constituyó el primer encuentro mundial previo a la conmemoración de la aprobación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el 20º aniversario de la resolución [1325 \(2000\)](#) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, relativa a las mujeres, la paz y la seguridad. Lo más destacado del Foro fue la creación conjunta, lo que incluyó el diálogo intergeneracional, la inclusividad, la implicación de los jóvenes, la participación intensa de la sociedad civil y el apoyo político de alto nivel

47. **El PNUD oficia como ejecutor conjunto del capítulo común a los planes estratégicos del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y ONU-Mujeres, y es miembro activo de la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género.** En 2019, el PNUD copresidió el subgrupo de trabajo 2 del equipo de tareas de alto nivel sobre financiación para la igualdad de género. Ese mismo año, a nivel nacional, 39 oficinas en los países informaron de que el PNUD había copresidido un grupo temático interinstitucional sobre género. Además, 42 oficinas en los países pusieron en práctica el sistema de calificación sobre la igualdad de género del plan de acción para todo el sistema de los equipos de las Naciones Unidas en los países, frente a 27 oficinas en 2018.

48. **El PNUD sigue siendo el principal asociado de ONU-Mujeres. En virtud de un memorando de entendimiento suscrito en 2019, nuestra colaboración se amplió a 102 oficinas en los países, de 91 en 2018.** De esas oficinas, el 80 % estableció alianzas como mínimo en una iniciativa o proyecto sustantivo conjunto. Nuevamente, las mayores esferas de colaboración fueron el fomento de las reformas jurídicas y de las políticas, la participación política de las mujeres y su empoderamiento económico.

49. **El PNUD está ampliando su trabajo relativo a la justicia de género bajo los auspicios del Punto Focal Mundial para el Estado de Derecho.** Esa plataforma innovadora está codirigida por el PNUD y el Departamento de Operaciones de Paz, en asociación con ONU-Mujeres, la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y la Oficina Ejecutiva del Secretario General, y tiene el propósito de fortalecer la justicia y la seguridad, la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos. En 2019, ONU-Mujeres y el PNUD, junto con otros asociados del Punto Focal Mundial, lideraron una alianza dedicada a cerrar la brecha que existe en la justicia para las mujeres y las niñas por medio de la programación conjunta a nivel mundial, regional y nacional.

50. **Con arreglo al principio de no dejar a nadie atrás, el PNUD, junto con ONU-Mujeres, el UNFPA y la Organización Mundial de la Salud, promovieron los derechos de las personas con discapacidad.** En 2019, con el apoyo del PNUD, el gobierno provincial de Nepal formó el Comité de Coordinación para la Inclusión de las Personas con Discapacidad para aplicar efectivamente políticas, reglamentos y presupuestos inclusivos de las personas con discapacidad.

51. **En el plano regional, el PNUD colaboró con las comisiones regionales.** El PNUD colaboró con ONU-Mujeres, el UNFPA y la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia Occidental con objeto de elaborar un informe sobre la justicia y la igualdad de género ante la ley en la región de los Estados Árabes en el que se analizaron los avances y las dificultades en esas esferas (*Gender Justice and Equality Before the Law in the Arab States Region: A Regional Analysis of Progress and Challenges*) y que incluía un cuadro en el que se ofrecía información consolidada sobre las leyes de igualdad de género vigentes en la región.

52. El apoyo proporcionado por el PNUD a la Dirección de Mujeres, Género y Desarrollo de la Comisión de la Unión Africana dio lugar a la aprobación en 2019 de la estrategia de igualdad de género de la Unión Africana correspondiente al período 2018-2028 por sus Jefes de Estado.

53. **Se ha evolucionado hacia alianzas más estratégicas con el sector privado.** El programa relativo al sello de igualdad de género para el sector privado está en funcionamiento en 16 países, donde apoya a más de 750 empresas y repercute en 1,5

millones de trabajadores. Por ejemplo, el Banco BHD León de la República Dominicana puso en práctica una estrategia comercial que tenía en cuenta las cuestiones de género y que ha dado lugar a un incremento de la contribución financiera de las mujeres de casi el 40 % en un período de tres años.

54. **El PNUD es un miembro destacado de la Alianza de Género del Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM)**, que ha aprovechado las competencias y experiencias de sus miembros para velar por que en los trabajos financiados por el FMAM se tuvieran en cuenta las cuestiones de género.

Recuadro 8.

Jóvenes Ingenieras de Turquía: cuestionamiento de las normas sociales en asociación con el PNUD, el sector privado e instituciones educativas

Por medio del proyecto Jóvenes Ingenieras de Turquía, encabezado por el PNUD y la Fundación Limak, se apoya a las jóvenes para que se embarquen en estudios y profesiones de ingeniería. En colaboración con ministerios, el sector privado, instituciones educativas y las familias, en enero de 2020 el proyecto se había comunicado con más de 2.000 estudiantes de enseñanza secundaria, docentes y padres por medio del programa de enseñanza secundaria, al tiempo que 120 estudiantes universitarias de disciplinas de ingeniería habían recibido becas así como apoyo en forma de mentorías a cargo de 180 ingenieras. Se puso en marcha una campaña contra los sesgos cuyo propósito era modificar comportamientos y estereotipos, reduciendo a la vez la brecha entre los géneros en la ciencia y la tecnología. El proyecto fue adaptado en diferentes países, por ejemplo, el “Proyecto de Jóvenes Ingenieras” en Kuwait, y se realizaron campañas similares en Macedonia del Norte, Moldova y Uzbekistán.

55. **El PNUD incrementó su apoyo al fortalecimiento de las asociaciones comunitarias dirigidas por mujeres, pasando de 41 países en 2018 a 57 países en 2019.** Damos apoyo a diez países más para posibilitar que grupos de mujeres actuasen en la esfera pública. En Etiopía, el PNUD contribuyó a establecer el Foro por la Paz de las Organizaciones de la Sociedad Civil, orientado a organizaciones de servicios comunitarios dirigidas por mujeres bajo la égida de la Unión de Asociaciones Benéficas de Mujeres Etiopes, que cuenta con 80 organizaciones afiliadas. El Foro se centra en la creación de capacidad para mujeres líderes con el fin de que puedan participar en la consolidación de la paz y la solución de conflictos.

Instituciones académicas

56. **Como referente intelectual, el PNUD ha colaborado con asociados de las Naciones Unidas, instituciones académicas y grupos de reflexión de todo el mundo para realizar investigaciones con base empírica y ofrecer orientación de política sobre la igualdad de género.** En consulta con más de 12 Gobiernos de América Latina y el Caribe y la Oxford Poverty and Human Development Initiative, el PNUD ha elaborado un índice de pobreza multidimensional con perspectiva de género que consta de 37 indicadores.

57. En 2019, el PNUD prosiguió su alianza con la Iniciativa sobre las Cuestiones de Género en la Administración Pública, lo que dio lugar a un memorando de entendimiento con la Universidad de Pittsburgh. En el marco de esa colaboración se realizó una investigación pionera que mostró la relación determinante que existe entre la inclusión de mujeres en las conversaciones de paz oficiales y su participación en la administración pública, así como la eficacia de las cuotas y metas en materia de género en los países afectados por conflictos.

58. En Malawi, el PNUD colaboró con el Consejo Nacional de Educación Superior para elaborar una política modelo en materia de género para las instituciones de educación superior y revisar los criterios de examen del desempeño en las universidades con miras a velar por que las cuestiones relativas a la igualdad de género se integrasen en los planes de estudio y en el funcionamiento de la educación terciaria.

Innovación

59. **Para promover la igualdad de género se precisan enfoques innovadores**, desde conversaciones comunitarias hasta campañas en favor de cambios del comportamiento, a fin de romper las cadenas patriarcales tradicionales de suministro de información, recursos y poder. El PNUD se ha estado replanteando su manera de pensar y trabajar, centrándose en crear soluciones innovadoras, desde el establecimiento de coaliciones en relación con la participación política en América Latina hasta la transformación del futuro del trabajo en Asia y el Pacífico o el diseño de enfoques centrados en las supervivientes para combatir la violencia por razón de género en Europa y Asia Central.

60. **A lo largo del presente informe se han ofrecido ejemplos de prácticas innovadoras.** En Kirguistán, gracias a alianzas de base con líderes religiosos, se obtuvo el apoyo de estos para concienciar a la comunidad contra el rapto de novias, lo que supone un ejemplo innovador de promoción y colaboración con la sociedad civil con objeto de ayudar a modificar prácticas y estereotipos discriminatorios.

61. En Azerbaiyán, el PNUD apoyó la creación de la iniciativa sobre Centros de Recursos para Mujeres, mediante la cual se proporciona a emprendedoras y grupos comunitarios de mujeres los medios y recursos necesarios para ejercer su derecho a participar y obtener un mayor acceso a oportunidades de empleo.

62. Con el apoyo del Fondo para la Innovación del PNUD y en asociación con el Consejo Nacional de Justicia del Brasil, este país se valió de la inteligencia artificial para evaluar las políticas de género utilizando un instrumento de análisis de la brecha de género y para aumentar la eficacia de los tribunales, lo que deparó datos mejores sobre la actividad del poder judicial e instrumentos más potentes de seguimiento y planificación.

Liderazgo intelectual para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

63. **El PNUD utilizó sus publicaciones emblemáticas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres** y para demostrar los vínculos que existen entre la igualdad de género y el mejoramiento de los resultados en materia de desarrollo con el fin de influir en el discurso mundial, en particular en el contexto de Beijing+25, la resolución [1325 \(2000\)](#) del Consejo de Seguridad y la Agenda 2030.

64. **En el plano mundial, un aspecto destacado fue el fundamental Informe sobre desarrollo humano 2019: Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI.** En reconocimiento de la resolución [1325 \(2000\)](#), en 2019 el PNUD elaboró un manual sobre la asociación con los parlamentos en apoyo de la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad (*Parliaments as partners supporting the Women, Peace and Security Agenda*).

65. **En el plano regional, el PNUD promovió la igualdad de género** por medio del informe principal sobre la justicia y la igualdad de género ante la ley en la región de los Estados Árabes (*Gender Justice and Equality Before the Law in the Arab States*

Region); en Asia y el Pacífico, el PNUD y el ACNUR publicaron “Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”.

66. **En el plano nacional, las oficinas en los países elaboraron varios productos del conocimiento de gran utilidad de los que se derivan consecuencias prácticas.** En Armenia, el PNUD y ONU-Mujeres elaboraron *Procesos Electorales Incluyentes: Guía para los Órganos de Gestión Electoral sobre la promoción de la igualdad de género y la participación de las mujeres*. En Panamá, el PNUD emitió un diagnóstico exhaustivo de la participación de las mujeres en la sociedad del conocimiento en el marco de las evaluaciones nacionales sobre el género y la ciencia, la tecnología y la innovación.

67. **En 2019, el PNUD contribuyó al debate académico** con la aportación de un capítulo en el que se compararon distintos puntos de vista sobre la incorporación de la perspectiva de género, prestando atención al género, la salud, la seguridad y el bienestar (“Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming: Gender, Health, Safety and Well-Being”), en la serie de libros *Aligning Perspectives on Health, Safety and Wellbeing*, que publica la Universidad de Nottingham. En el capítulo, que se publicará en 2020, se examinan distintas alternativas en cuanto a políticas públicas que muestran el vínculo entre las políticas con perspectiva de género y la mejora del desempeño comercial.

III. Resultados institucionales

68. **El presente capítulo se centra en los avances logrados por el PNUD en lo que se refiere a mejorar su marco institucional para fortalecer los resultados de desarrollo en materia de igualdad de género.** Se incluyen elementos interrelacionados como el liderazgo; las políticas, la planificación y la programación con perspectiva de género; la rendición de cuentas y la supervisión, la capacidad en materia de género y la arquitectura de género; los entornos de trabajo inclusivos y seguros; y la paridad de género.

69. **Desempeño en relación con el Plan de Acción para Todo el Sistema 2.0.** En 2018, el PNUD fue calificado como una de las organizaciones con mejor desempeño en el sistema de las Naciones Unidas, ya que cumplió o superó los requisitos en el 88 % (14 de 16) de los indicadores pertinentes, y en 2019 obtuvo resultados similares. En 2018, el PNUD superó el desempeño medio de los fondos y programas (un 67 %) y del sistema de las Naciones Unidas en conjunto (un 58 %). Los resultados de desarrollo y liderazgo son categorías nuevas introducidas en 2018 en las que el PNUD rindió por encima de los requisitos⁵.

70. **Para aplicar la estrategia de igualdad de género del PNUD se necesita un liderazgo constante.** En 2019, el Administrador volvió a presidir las dos reuniones anuales del Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género. Nuevamente se cumplió la paridad de género en el Grupo Ejecutivo (seis subsecretarías generales y tres subsecretarios generales) y en los nombramientos de representantes residentes (un 52 % de mujeres) y de representantes residentes

“Al asumir la condición de Paladín Internacional de la Igualdad de Género y alentar al personal directivo superior del PNUD a que haga lo propio, considero que el PNUD dará un paso más en la dirección de ‘pasar del dicho al hecho’ en cuanto a la igualdad de género y fortalecerá nuestro compromiso de fomentar la igualdad de género tanto en nuestras prácticas internas como en la asistencia que prestamos a nuestros asociados”. *Achim Steiner, Administrador del PNUD*

⁵ Todavía no se han publicado las comparaciones correspondientes a 2019.

adjuntos (un 48 % de mujeres) del PNUD. En 2019, el compromiso del Administrador de prevenir y combatir el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales quedó patente en todos sus mensajes a los funcionarios. También se refirió a esa cuestión durante tres reuniones generales para todos los funcionarios y en tres períodos de sesiones de la Junta Ejecutiva.

71. De 2018 a 2019, el PNUD integró progresivamente las perspectivas de género y veló por la elaboración de políticas y programas que tuvieran en cuenta las cuestiones de género. En 2019, dos tercios de las oficinas en los países informaron de que contaban con estrategias de igualdad de género y planes de acción con plazos concretos y entregables claros. El número de estrategias aumentó en un 11 % de 2018 a 2019. En los documentos de los programas del PNUD para los países se integró un análisis de género satisfactorio. Pese a los avances logrados, las evaluaciones indican la necesidad de velar por que el análisis de género sea minucioso. Las buenas prácticas seguidas en el programa relativo al sello de igualdad de género indican que la realización de exámenes sistemáticos de la cartera de programas aumenta las probabilidades de lograr resultados transformadores y contribuye a que las puntuaciones del indicador de género sean exactas.

72. Financiación para la igualdad de género. En 2019, la suma de los recursos financieros asignados a proyectos GEN2 y GEN3 representó el 59 % del gasto total, al ascender a 2,2 millones de dólares. Los gastos en la incorporación de la perspectiva de género (GEN2) aumentaron del 48,7 % en 2018 al 50,3 % en 2019. Los gastos en un género específico (GEN3) aumentaron levemente, del 6,7 % en 2018 al 8,4 % en 2019. Sin embargo, el 41 % de los programas del PNUD todavía no contribuyen a reducir las brechas de género. Mientras que la inversión del PNUD en la igualdad de género es superior al promedio de otros agentes del desarrollo, nuestras asignaciones financieras para la igualdad de género reflejan las tendencias mundiales. Para garantizar una financiación adecuada de la igualdad de género, el PNUD aplicará las recomendaciones del equipo de tareas de alto nivel sobre financiación para la igualdad de género, establecido por el Secretario General. Durante el período 2020-2021, el PNUD examinará sus flujos financieros a fin de establecer metas amplias, que abarquen también los proyectos GEN2 y GEN3, que se puedan incrementar y ajustar con el tiempo.

73. El PNUD cuenta con una asignación presupuestaria, la Iniciativa de Incorporación de la Perspectiva de Género, que presta apoyo a iniciativas de incorporación de la perspectiva de género del PNUD para cumplir los compromisos contraídos en el marco del plan de acción para todo el sistema, como el sello de igualdad de género y la participación del PNUD en iniciativas interinstitucionales y mundiales. En 2019 se produjo un aumento presupuestario del 59 % en un solo año, hasta alcanzar una asignación total de 1,67 millones de dólares (frente a 1,05 millones de dólares en 2018).

74. Mayor rendición de cuentas y supervisión de los resultados en materia de igualdad de género. El Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género representa el principal instrumento con el que los directivos superiores de la sede pueden supervisar la aplicación del sello de igualdad de género y adoptar decisiones al respecto. En 2019, el Comité se reunió en dos ocasiones, con la participación de todos los subsecretarios generales adjuntos (directores de direcciones del PNUD). Los miembros del Comité convinieron en lo siguiente: potenciar el liderazgo de los directivos superiores; mejorar las esferas donde las puntuaciones de los indicadores de género eran bajas (como los contextos de crisis); reforzar el apoyo integrado a los países; y aprovechar las contribuciones especialmente destacadas del PNUD al liderazgo intelectual. Respecto a la estrategia de paridad de género, los participantes convinieron en dar prioridad a la labor relativa a la nueva política de movilidad y

rotación y en seguir abriendo vías para que las mujeres alcanzasen puestos directivos más altos.

75. En 2019 se reforzó la gestión del desempeño del personal con perspectiva de género. Ahora, los jefes de oficina, incluidos los directores adjuntos, tienen el objetivo obligatorio de “aplicar efectivamente la estrategia de igualdad de género para 2018-2021 y la estrategia de paridad de género para 2018-2021”.

76. El PNUD tiene uno de los mecanismos institucionales de presentación de informes más sólidos del sistema de las Naciones Unidas, y el informe anual de resultados se ha erigido en un importante elemento promotor de la presentación de informes sobre la igualdad de género. En 2019, las oficinas en los países dieron cuenta de logros y resultados institucionales específicos de cada género. El PNUD utilizó inteligencia artificial para analizar los datos brutos que utilizaría para elaborar el informe. De 2017 a 2019, el marco integrado de resultados y recursos se alejó progresivamente de los indicadores sensibles a las cuestiones de género y se enfocó en mayor medida en los indicadores con perspectiva de género. El PNUD ha incrementado sustancialmente el número de indicadores desglosados por sexo que se solicitan en el marco.

77. Desde 2018, la Oficina de Auditoría e Investigaciones ha redoblado los esfuerzos encaminados a integrar las cuestiones de género en sus planes de auditoría. En 2019, la Oficina distribuyó un nuevo cuestionario para reunir datos que utilizaría durante la auditoría de género en el período 2020-2021. Realizar un análisis minucioso de los resultados y las recomendaciones será fundamental para la siguiente etapa de la estrategia de igualdad de género.

Capacidad en materia de género

78. El Equipo de Género, formado por 19 funcionarios de la unidad central y los centros regionales, sigue siendo el pilar de la arquitectura de género del PNUD.

Cuadro 1.

Puestos del Cuadro Orgánico ocupados por funcionarios a tiempo completo a nivel mundial y regional

<i>Lugar</i>	<i>Número de funcionarios</i>
Nueva York	8
Addis Abeba	3
Ammán	2
Bangkok	1
Estambul	2
Panamá	3
Total	19

79. Los equipos multidisciplinarios de coordinación en materia de género han sido un mecanismo eficaz para avanzar en que todos asuman responsabilidad por la agenda de igualdad de género y para mejorar la coordinación vertical y horizontal. En 2019, el 70 % de las oficinas en los países informaron de que contaban con un equipo multidisciplinario de coordinación en materia de género, encabezado por un directivo superior; el 68 % de las oficinas tenían un equipo de coordinación que contaba con términos de referencia claros; el 65 % de las oficinas tenían un equipo de coordinación que contaba con un plan de acción; y el 37 % de las oficinas disponían de recursos específicos asignados para apoyar al equipo. Entre 2017 y 2019,

aproximadamente el 70 % de las oficinas en los países disponían de equipos de coordinación. La oficina del PNUD en Kirguistán, por ejemplo, estableció un equipo formado por tres personas que se ocupaban, entre otros aspectos, del seguimiento y la evaluación y de las comunicaciones. El equipo proporcionaba apoyo técnico a diversos equipos, tanto de carácter programático como de carácter operacional. Otras organizaciones y entidades de las Naciones Unidas están adoptando nuestro modelo de equipo multidisciplinario de coordinación en materia de género.

80. El sello de igualdad de género como innovación para el cambio institucional en favor de la igualdad de género. El sello de igualdad de género del PNUD es la iniciativa empírica emblemática del Equipo de Género, iniciativa que acumula nueve años de experiencia en la mejora de las normas y la promoción de cambios transformadores. En el ciclo 2018-2019 del sello de igualdad de género, la demanda fue mayor que nunca, ya que 55 oficinas solicitaron su entrada en el programa (de las que fueron admitidas 36) y la tasa de retención fue del 94 %. El sello ha contribuido al aumento de las asignaciones de fondos para la igualdad de género, a la creación de mejores alianzas y a la programación con perspectiva de género. Al término del ciclo 2019-2020 se habrán homologado 79 oficinas en los países, lo que repercute en más de 10.000 empleados

Recuadro 9.

El sello de oro de igualdad de género

En 2019, la oficina del PNUD en Kirguistán pasó a ser una de las diez oficinas del PNUD en países que han recibido el sello de oro de igualdad de género. Entre sus resultados transformadores figuran la aprobación de un plan nacional de acción sobre igualdad de género para el período 2018-2020; la introducción de una cuota de género del 30 % en la composición de los consejos locales; la promoción de una ley por la que se tipifican como delitos el matrimonio infantil y el rapto de novias; y la creación de líneas de asistencia para casos de violencia por razón de género en el teléfono de emergencia 112.

81. El plan de aprendizaje asociado al sello de igualdad de género es la columna vertebral de nuestra labor de creación de capacidad en la esfera de la igualdad de género. En 2019, en el marco del programa relativo al sello se impartieron más de 15 cursos prácticos virtuales sobre temas como la integración del género en el ciclo de programación y la incorporación de la perspectiva de género frente a las crisis y en favor de la resiliencia; diez reuniones paralelas (debates en grupos reducidos por regiones, centrados en temas muy técnicos); y una comunidad activa de intercambio de prácticas en la que se tratan aproximadamente dos consultas o temas de debate por semana. Actualmente, el plan de aprendizaje abarca 36 oficinas en los países y sus sesiones se abrieron a la comunidad mundial de intercambio de prácticas en materia de género.

82. En 2019, el PNUD realizó una inversión considerable en el intercambio de conocimientos y la creación de capacidad al mantener las comunidades mundiales de intercambio de prácticas. La comunidad dedicada al género cuenta con más de 1.000 miembros, y sus facilitadores organizaron siete debates virtuales y ocho charlas virtuales (en las que participaron 620 personas en total) para tratar las prioridades temáticas establecidas en el sello de igualdad de género para el período 2018-2021. En 2020, por medio de la iniciativa Digital Lighthouse, las comunidades de intercambio de prácticas tendrán la ocasión de comunicarse con partes interesadas externas con el propósito de situar al PNUD como la entidad convocante de las

autoridades decisorias de todo el mundo, la comunidad dedicada al desarrollo y los ciudadanos.

Intercambio externo de conocimientos

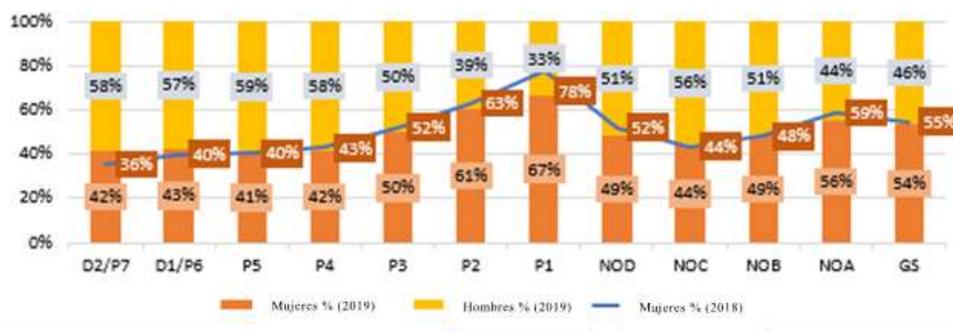
A mediados de enero de 2019, el PNUD tenía 5,29 millones de seguidores en los medios sociales, y nuestros tuits sobre género se mostraron 115,3 millones de veces (en inglés) en la cronología de 30,8 millones de usuarios de Twitter.

En el plano regional, el portal web de la Dirección Regional de América Latina y el Caribe, llamado “América Latina Genera”, dedicado a la igualdad de género en la región, registró más de 1.800.000 visitas en 2019 y cuenta con 53.000 seguidores en Facebook (y 52.500 “me gusta”), 8.700 en LinkedIn y 6.800 en Twitter. En YouTube registró más de 161.000 visitas.

83. **En diciembre de 2019, el 50 % del personal del PNUD eran mujeres y el 50 % eran hombres.** Aunque en muchos niveles existe una paridad total o casi total (incluso en los niveles de las subsecretarías generales, los representantes residentes y los representantes residentes adjuntos), sigue habiendo algunas deficiencias en la categoría P4 y en las categorías superiores. El porcentaje de mujeres en las categorías P4, P5, D1 y D2 fue del 42 %, el 41 %, el 43 % y el 42 %, respectivamente. No obstante, desde 2012 ha habido una progresión constante hacia la paridad en el nivel de las subsecretarías generales y en las categorías D2, D1 y P5.

Figura 1.

Proporción de funcionarias y funcionarios del PNUD en todos los niveles, 2019 y 2018



84. **Con arreglo a la estrategia de paridad de género, cada dirección está aplicando iniciativas específicas para alcanzar metas de paridad de género.** Tras la satisfactoria experiencia de la Dirección Regional de Asia y el Pacífico, la Dirección Regional de los Estados Árabes puso en marcha un programa de mentorías para mujeres de la región que tendrá rango de iniciativa institucional. La Dirección Regional de África inició un programa de becas para formar como líderes a mujeres jóvenes africanas.

85. **Acoso sexual y explotación y abusos sexuales.** En 2019, las actividades del PNUD encaminadas a combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo se centraron en la prevención, las denuncias y la respuesta a estas, el apoyo a los supervivientes y la rendición de cuentas. Entre las actividades en la esfera de la prevención cabe mencionar la continuidad de la comunicación y la divulgación; la ampliación de las cuestiones atendidas en el teléfono de asistencia, con la inclusión del acoso, la discriminación y el abuso de autoridad; y la puesta en marcha del programa de “facilitadores de un lugar de trabajo respetuoso”. Las actividades en la esfera de las

denuncias y la respuesta a estas se centraron en velar por que los casos de acoso sexual y explotación y abusos sexuales se investigasen en un plazo aproximado de seis meses y en aumentar la capacidad del equipo de investigación. En la esfera de la rendición de cuentas, el PNUD finalizó los procedimientos operativos estándar de uso interno para la utilización de la base de datos interinstitucional sobre el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales; se cercioró de que todas las direcciones y oficinas contaban con planes de acción al respecto; y presentó al Administrador las certificaciones anuales relativas a su aplicación en 2019.

IV. Enseñanzas extraídas y camino a seguir

86. En el presente informe se han puesto de relieve los avances logrados en 2019, así como las deficiencias existentes y las nuevas tendencias. Se indican las enseñanzas extraídas y cómo podemos avanzar más rápido para alcanzar la magnitud que necesitamos.

87. Las evaluaciones revelaron que la realización de un análisis de género minucioso y sistemático sigue siendo un factor de éxito crucial para lograr un desempeño sólido, y las buenas prácticas seguidas en relación con el sello de igualdad de género muestran que la realización de exámenes de la cartera de programas contribuye a obtener resultados transformadores e indica el camino a seguir. El PNUD seguirá invirtiendo en métodos e instrumentos para que el análisis de género sea un elemento central de nuestra labor en materia de políticas, promoción y programación.

88. La conmemoración de Beijing+25 y de la resolución [1325 \(2000\)](#) del Consejo de Seguridad ofrece la oportunidad de replantearse la igualdad de género. El PNUD promoverá el cambio de las normas sociales discriminatorias por medio de las políticas y los programas gubernamentales.

89. Una de las prioridades es invertir en ampliar la transformación en carteras clave. El PNUD aplicará una oferta de servicios de nueva generación en materia de pobreza y crecimiento inclusivo, servicios que incluirán la protección social con perspectiva de género, medidas contra las consecuencias diferenciadas en función del género de la cuarta revolución industrial y la digitalización del mercado de trabajo.

90. El PNUD invertirá en mejorar nuestra capacidad para velar por que la igualdad de género se aborde de manera sistemática en los contextos de crisis y posteriores a las crisis y por que se aplique plenamente la resolución [1325 \(2000\)](#) del Consejo de Seguridad.

91. Para lograr la aplicación de la estrategia de igualdad de género es fundamental establecer nuevas alianzas, entre otros, con la sociedad civil y el sector privado. En 2020, el PNUD colaborará con las Coaliciones de Acción en la campaña Generación Igualdad.

92. Para obtener resultados más contundentes, se necesitan inversiones financieras, tiempo y una arquitectura más sólida. El indicador de género muestra un incremento constante de las asignaciones de recursos para la igualdad de género. No obstante, somos conscientes de que la igualdad de género sigue recibiendo fondos insuficientes. El PNUD aplicará las recomendaciones del equipo de tareas de alto nivel sobre financiación para la igualdad de género y fijará objetivos financieros relativos al género.

93. El PNUD coordinará sus actividades con otras entidades de las Naciones Unidas y garantizará que nuestra respuesta programática a la pandemia de la enfermedad por coronavirus de 2019 (COVID-19) integre las consecuencias relativas al género y, en particular, que tenga en cuenta la necesidad de contar con datos desglosados por sexo,

incluya a las mujeres en la adopción de decisiones y haga frente a la elevada prevalencia de la violencia por razón de género, dado que la COVID-19 puede empeorar la situación.
