



**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
16 de abril de 2021
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2021
Nueva York, 7 a 11 de junio de 2021
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 2020**

Resumen

En el presente informe se presenta el desempeño del PNUD en 2020 respecto de la aplicación de la estrategia de igualdad de género para el período 2018-2021. En el capítulo I del informe se ofrece una sinopsis; en el capítulo II se presentan los progresos relacionados con cada uno de los resultados del Plan Estratégico; en el capítulo III se comparten los resultados institucionales 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.



I. Introducción

A. El año 2020 en detalle: una perspectiva de género en la respuesta del PNUD a la COVID-19

1. Cuando estalló la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) a principios de 2020, el PNUD reorientó inmediatamente su atención para ayudar a los países a responder con rapidez. Como se muestra en el presente informe anual, el PNUD contribuyó de manera eficaz a dar una respuesta a la COVID-19 más equitativa desde el punto de vista del género en el marco de su trabajo para construir un futuro mejor después de la crisis. Simultáneamente, mantuvo los grandes avances logrados en conjunto en la aplicación de la estrategia de igualdad de género en 2020.

2. La crisis de la COVID-19 amenaza con hacer retroceder los logros en materia de igualdad de género conquistados con tanto esfuerzo, al exacerbar las desigualdades de género y los desequilibrios de poder preexistentes. Cuando se cumple un año de la pandemia en el mundo, los efectos desproporcionados en las mujeres y las niñas son cada vez más evidentes. Ellas se enfrentan a una mayor inseguridad económica, puesto que su participación en el mercado laboral es con frecuencia extremadamente informal, sin protección social, y muchas mujeres están lidiando con un aumento de la carga de trabajo de cuidados no remunerado. La pandemia también está empeorando la elevada prevalencia de la violencia de género y amenaza con empujar a 47 millones de mujeres más a la pobreza extrema este año. Todos estos problemas se ven reforzados en entornos afectados por crisis. Pese a su papel central en la respuesta, las mujeres han quedado sistemáticamente excluidas de la toma de decisiones; los hombres superan a las mujeres en una proporción de tres a uno en los equipos de tareas gubernamentales encargados de la COVID-19 en todo el mundo.

3. El PNUD se transformó con rapidez en un nuevo entorno de trabajo digital para responder a estas dificultades y garantizar su apoyo continuo a los Gobiernos. Estableció con prontitud medidas internas, entre ellas el teletrabajo, apoyo psicológico, modalidades de licencia y trabajo flexibles y medidas para apoyar una respuesta adaptada a las familias.

4. En el marco de su apoyo a los países, el PNUD definió rápidamente prioridades fundamentales para abordar las cuestiones de género en el conjunto de su respuesta a la COVID-19. En su calidad de líder técnico de la respuesta socioeconómica de las Naciones Unidas a la COVID-19, realizó esfuerzos enérgicos para velar por que la igualdad de género se integrase en toda la respuesta por medios como codirigir grupos de trabajo de las Naciones Unidas sobre el género y la COVID-19 e incluir las consideraciones de género en las evaluaciones de impacto socioeconómico.

Recuadro 1

El Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19 del PNUD y ONU-Mujeres

Para alentar a los Gobiernos a integrar una perspectiva de género en sus respuestas a la COVID 19, el PNUD creó, junto con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), el Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID 19, que incluye más de 3.100 medidas de 219 países y territorios. El rastreador muestra que la respuesta política mundial a la COVID 19 ha sido en gran medida ciega a la igualdad de género, puesto que solo el 24 % de las medidas analizadas apoyan la seguridad económica de la mujer y el trabajo de cuidados no remunerado, y solo ocho países han creado equipos de tareas encargados de la COVID 19 con paridad de género. El rastreador sirve como

instrumento de promoción y rendición de cuentas mundial que garantiza una formulación de políticas con base empírica y perspectiva de género y cataliza diálogos en materia de políticas para la igualdad de género, con potencial para llegar a 90 millones de personas.

B. Progresos más destacados en la estrategia de igualdad de género en 2020

5. A pesar de las dificultades planteadas por la crisis de la COVID-19, el desempeño con respecto a la estrategia de igualdad de género 2018-2021 y el Plan Estratégico sigue siendo bueno, también en la respuesta del PNUD a la pandemia. En 2020, se cumplieron o superaron los hitos previstos en relación con 11 de los 15 indicadores de productos con perspectiva de género. Ese año, el PNUD siguió siendo 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 sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. También recibió reconocimiento como organización con una puntuación muy elevada en el Índice de Género y Salud del informe de Global Health 50/50 de 2020, situándose en el 5 % más alto de las 201 organizaciones incluidas.

6. El PNUD prestó apoyo a más de 80 países para adaptar servicios específicos e integrar una perspectiva relativa a la violencia de género en las intervenciones contra la COVID-19. Durante la crisis se ha producido un aumento exponencial de la violencia de género debido a las normas sociales tóxicas y las desigualdades de género preexistentes, agravadas por la tensión económica y social causada por la pandemia y las medidas de restricción de la circulación y aislamiento social. El PNUD seguirá trabajando para garantizar que las mujeres vivan sin violencia y que la violencia de género se integre en su respuesta y en sus medidas de recuperación.

7. El PNUD dio un giro a su desempeño en materia de protección social en un momento crucial al reconocer la importancia del trabajo de cuidados. En 2020, 1,8 millones de personas, de las cuales el 69 % eran mujeres, se beneficiaron directamente de programas de transferencias en efectivo del PNUD. Este apoyo esencial no podría haber llegado en mejor momento, puesto que las mujeres y las niñas estuvieron expuestas a riesgos económicos, sanitarios y sociales desproporcionados durante la pandemia, incluida una mayor inseguridad económica, dado que su participación en el mercado de trabajo con frecuencia es informal. El PNUD se ha comprometido a hacer un llamamiento a favor de políticas públicas audaces en la escena mundial para impulsar la protección social, como la renta básica temporal.

8. El liderazgo de las mujeres sigue siendo una prioridad para el PNUD, ya que la gobernanza continuó siendo su labor más transformadora. La pandemia puso de relieve que la participación plena e inclusiva de las mujeres en las instituciones públicas es esencial pero todavía no se da. Con el apoyo del PNUD, en 2020 se aplicaron 209 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 180 medidas aplicadas en 2019 y las 134 aplicadas en 2018. El PNUD seguirá esforzándose para asegurar que las instituciones públicas sean inclusivas y rindan cuentas sobre diversos intereses públicos.

9. El PNUD instituyó un marcador de género obligatorio para financiar con rapidez proyectos que tengan en cuenta las cuestiones de género. El Mecanismo de Financiación Rápida contra la COVID-19 aplicó el marcador de género como criterio

clave para financiar 129 propuestas en 2020. En líneas generales, los datos del marcador de género muestran una tendencia positiva en las asignaciones de recursos a la igualdad de género, que aumentaron de manera constante del 55,4 % al 63,8 % entre 2018 y 2020, pero sigue registrándose un déficit de financiación para la solución emblemática 6 sobre el género.

10. El PNUD sigue siendo un asociado de elección en el fomento de la igualdad de género. En 2020, estableció 116 alianzas con Gobiernos y otros asociados para hacer frente a las normas sociales y de género discriminatorias, lo que supone un aumento con respecto a las 74 establecidas en 2019 y duplica las 58 alianzas establecidas en 2018. Según la encuesta de asociados del PNUD de 2020, el PNUD ocupó el primer puesto por su contribución a la promoción de la igualdad de género, y el 63 % de los más de 3.000 asociados que trabajan con 140 oficinas en los países reconocieron que el PNUD hace muchísimo. Buena parte de la labor del PNUD se lleva a cabo mediante alianzas con ONU-Mujeres, entidad con la que el PNUD colabora en 101 países. El PNUD redoblará los esfuerzos para garantizar que siga siendo un asociado de confianza.

11. El PNUD es un destacado referente intelectual en materia de igualdad de género, con el análisis de datos como base de su trabajo. En 2020, recibió un gran reconocimiento por ayudar a dar forma al discurso público y los debates de política sobre igualdad de género y, de ese modo, marcar el camino en la pandemia. Puso en marcha dos paneles con datos de 189 países desglosados por sexo sobre desigualdad de género, desarrollo humano y COVID-19 y se asoció con ONU-Mujeres para crear conjuntamente el Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19. En 2020, el PNUD recibió más de 10.000 menciones en medios de comunicación en relación con la igualdad de género.

12. El PNUD seguirá centrándose enérgicamente en los próximos años en el fortalecimiento de los factores que propician la igualdad de género: un sistema económico más inclusivo, un contrato social más igualitario y la transformación de las normas de género. Si bien las evaluaciones han señalado que todavía no está a plena capacidad para hacerlo, ciertamente está pasando de las cifras a un enfoque más transformador. También concentrará los esfuerzos en los países en crisis. En 2021, el PNUD iniciará un curso innovador dirigido a representantes residentes para preparar al personal directivo del PNUD para llevar a cabo la siguiente generación de trabajo en materia de igualdad de género.

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

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

13. En el marco del resultado 1, la labor del PNUD a favor de la igualdad de género en 2020 se centró en abordar la feminización de la pobreza provocada por la COVID-19, incluida la aplicación de la oferta de servicios de nueva generación en materia de pobreza centrada en fortalecer la igualdad de género en la planificación nacional, y en derribar las barreras estructurales al empoderamiento económico de la mujer. El PNUD amplió su respuesta para priorizar la protección social con perspectiva de género incluyendo el trabajo de cuidados no remunerado y afrontando el aumento de la violencia de género durante la pandemia. Realizó un examen a fondo de su cartera sobre empoderamiento económico de la mujer en el que destacó puntos de entrada esenciales en los que centrarse y la necesidad de invertir en el cambio institucional interno.

Protección social con perspectiva de género

14. El PNUD priorizó la protección social con perspectiva de género cuando más se necesitaba y prestó apoyo a más de 41 países en 2020, más del doble que en 2019 (20 países). Las actividades se centraron en la elaboración de estrategias y planes nacionales de protección social, transferencias en efectivo orientadas a las mujeres y apoyo a las empresas dirigidas por mujeres. En 2020, 1,8 millones de personas se beneficiaron de programas de transferencias en efectivo del PNUD, de las cuales el 69 % eran mujeres.

15. La pandemia ha demostrado que las sociedades pueden dar por sentado el trabajo gratuito de las mujeres para la reproducción social. Una encuesta sobre el uso del tiempo en Turquía respaldada por el PNUD reveló que las mujeres están realizando cuatro veces más trabajo de cuidados no remunerado que los hombres durante los confinamientos. Para apoyar los cuidados, el PNUD trabajó en 2020 en la transformación de las normas sociales, la participación de base y el asesoramiento sobre políticas. Por ejemplo, implantó junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) una herramienta de cálculo de costos del sistema de cuidados para ayudar a los Gobiernos en todas las regiones a ampliar los sistemas de cuidados. En la Argentina, el PNUD apoyó la creación de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, coordinada por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y compuesta por 14 organismos del poder ejecutivo nacional.

16. El PNUD movilizó esfuerzos para cambiar las normas sociales y concienciar sobre el trabajo de cuidados no remunerado a través de los medios de comunicación y campañas en Internet en más de 15 países. En Jordania y el Líbano, inició la campaña #EqualPartners, aprovechando los medios sociales para fomentar las responsabilidades domésticas y de cuidados igualitarias.

17. En el contexto de la pandemia, el PNUD hizo mayor hincapié en la intersección entre el género y la salud apoyando a 71 países en la promoción de la igualdad de género y mejorando la igualdad de acceso a la atención sanitaria de calidad. Por ejemplo, en la India apoyó el empleo femenino en el sector sanitario con el desarrollo de un sistema inteligente de logística de vacunas móvil y en la nube, y las mujeres, que conforman el 75 % de los 12.000 trabajadores sanitarios gubernamentales, recibieron formación sobre su funcionamiento.

Respuestas integradas contra la pobreza

18. La COVID-19 ha agravado la pobreza, que es multidimensional. El PNUD continuó estableciendo alianzas con diversos ministerios gubernamentales en 2020 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. Entre otras cosas, apoyó la mejora de los medios de vida, la recopilación de datos desglosados por sexo y la integración del análisis de género en los planes socioeconómicos. Por ejemplo, en Malawi, ayudó a mejorar los servicios públicos mediante el uso de datos desglosados y emitió carnés de identidad a 10 millones de ciudadanos de los cuales el 51 % eran mujeres.

Incorporación de la perspectiva de género en la planificación nacional

19. Durante todo 2020, el PNUD continuó apoyando a los Gobiernos en la elaboración de estrategias, políticas y planes con perspectiva de género en al menos 16 países. En la República del Congo, por ejemplo, prestó apoyo técnico para elaborar por primera vez planes de desarrollo locales que incorporan los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluida la igualdad de género.

20. El PNUD utiliza la presupuestación con perspectiva de género para fomentar la distribución equitativa de los recursos en los planes nacionales o subnacionales, como se observa en su trabajo en más de 14 países, que a menudo se lleva a cabo en colaboración con ONU-Mujeres. En el Níger, por ejemplo, prestó apoyo en materia de presupuestación con perspectiva de género a ministerios sectoriales e instituciones técnicas para incorporar la perspectiva de género en la planificación de políticas, planes y programas.

Acceso a servicios básicos, finanzas y activos no financieros

21. Garantizar el acceso equitativo de ambos géneros a los servicios básicos es aún más esencial durante la pandemia. En el período 2018-2020, el PNUD hizo posible que 43,4 millones de mujeres accedieran a servicios básicos como la sanidad y la educación, a servicios financieros, incluidas cuentas bancarias y créditos, y a activos no financieros. En 2020, comenzó a estudiar de qué forma la renta básica temporal podría ser una herramienta para garantizar la seguridad económica de las mujeres en épocas de perturbaciones y aumentar la capacidad de las mujeres para tomar decisiones sobre su vida.

22. El PNUD seguirá intensificando los esfuerzos para cumplir la meta de la inclusión financiera de las mujeres. Si bien en 2020 logró avances en el aumento del número de mujeres que acceden a servicios financieros en más de 1 millón con respecto a 2019, sigue estando por detrás de la meta. Las oficinas en los países informaron de dificultades relacionadas con la COVID-19, como retrasos y cierres de operaciones, poniendo de relieve al mismo tiempo problemas contextuales más amplios como la inestabilidad política, la existencia de leyes y políticas discriminatorias y las normas sociales.

Acceso a energía limpia

23. El desempeño en materia de igualdad de género en la cartera del PNUD relativa al sector de la energía ha mejorado, y los requisitos de los mecanismos de financiación medioambiental garantizan que las iniciativas de financiación vertical incluyan acciones específicas de género en el ciclo de vida de los proyectos. En 2020, el PNUD, junto con sus asociados, continuó ampliando el acceso a energía limpia, con el acceso de 2,6 millones de hogares encabezados por mujeres a energía limpia en 23 países, casi el doble que en 2019 (1,4 millones) y casi el cuádruple que en 2018 (611.000). El PNUD integrará las consideraciones de género de manera más sistemática en los marcos de política energética y fomentará actividades pertinentes, como la participación de las mujeres en el uso productivo de la energía.

Recuadro 2

Reconocimiento del PNUD como uno de los innovadores con bajas emisiones de carbono más ampliables del mundo por su labor relacionada con el emprendimiento femenino en el Yemen, afectado por el conflicto

En 2020, el [Premio Ashden a la Energía Humanitaria](#) reconoció la labor del PNUD al ayudar a impulsar el emprendimiento femenino en el Yemen, lo cual permitió a las comunidades acceder a energía asequible cuando no existían otras soluciones viables. En el marco del programa de refuerzo de la resiliencia rural, el PNUD, junto con la Organización para la Alimentación y la Agricultura, la OIT y el Programa Mundial de Alimentos, prestó apoyo a 700 mujeres en el Yemen para instalar y gestionar microrredes solares, obtener empleo y participar en la toma de decisiones comunitaria. La conectividad a las microrredes dio lugar a una reducción del 65 % de los costos de energía y mejoró el acceso de 10.000 personas a energía limpia. La obtención del premio permitirá al PNUD ampliar soluciones locales de energía renovable.

Violencia de género

24. El PNUD redobló los esfuerzos para hacer frente al aumento de la violencia de género durante la pandemia. Entre otras cosas, proporcionó orientación inmediata a más de 80 países para adaptar su programación actual contra la violencia de género a las restricciones relacionadas con la COVID-19 y garantizar que se integrase una perspectiva de la violencia de género en las intervenciones gubernamentales que abordan las consecuencias socioeconómicas de la pandemia.

25. Muchas de las intervenciones de mayor éxito para hacer frente a la violencia de género en época de COVID-19 se llevaron a cabo conjuntamente dentro de la Iniciativa Spotlight de la Unión Europea y las Naciones Unidas. Spotlight aprovechó la ventaja comparativa del PNUD en la mejora del acceso de las mujeres y las niñas a la justicia y la prevención a nivel comunitario para movilizar a los hombres y los niños como defensores del cambio. En Malawi, el PNUD identificó y aceleró el enjuiciamiento de casos de violencia sexual y de género mediante tribunales móviles en zonas de difícil acceso en el distrito prioritario de Spotlight de Mzimba. En Papua Nueva Guinea, el PNUD celebró junto con los asociados la primera Cumbre Nacional sobre la Violencia de Género, que dio lugar a una resolución para crear una comisión parlamentaria especial sobre este tipo de violencia. El PNUD colaboró con los Centros Sunflower en la República de Corea para promover centros de servicios integrales para supervivientes de la violencia sexual y de género durante la pandemia, una práctica que se ha replicado en Albania e Indonesia.

26. La estrategia del PNUD de entablar alianzas innovadoras para erradicar la violencia de género fue crucial durante los confinamientos motivados por la COVID-19, puesto que mejoró la capacidad de respuesta de los servicios gubernamentales, en particular en el poder judicial. En el Perú, el PNUD, con financiación de la República de Corea, colaboró con 52 empresas en el contexto de la campaña #NoEstásSola para difundir información esencial sobre los servicios contra la violencia de género en supermercados y farmacias. Este enfoque también posibilitó soluciones impulsadas por la comunidad. Por ejemplo, en Sudáfrica, el PNUD, ONU-Mujeres y el Foro Nacional de Radios Comunitarias pusieron en marcha una campaña radiofónica sobre la violencia de género y el feminicidio para alentar a los transeúntes a denunciar los casos.

27. A pesar de estas iniciativas, las oficinas del PNUD en los países se encontraron con dificultades, magnificadas por la pandemia, entre ellas contextos políticos inestables, falta de priorización de la violencia de género y limitación de los recursos financieros. La encuesta de evaluación rápida del PNUD realizada en 2020 reveló que solo la mitad de las 51 oficinas en los países encuestadas tenía previsto trabajar con asociados no gubernamentales para enviar el firme mensaje de que no se tolerará la violencia.

Resultado 2. Acelerar las transformaciones estructurales para el desarrollo sostenible

28. En la pandemia, el PNUD siguió amplificando la voz de las mujeres y reforzando su apoyo para derribar las barreras estructurales y las prácticas discriminatorias por razón de género. Continuó trabajando en: a) el fomento de la participación política y la toma de decisiones de las mujeres; b) la incorporación de la perspectiva de género al abordar los efectos del cambio climático y la gestión de los recursos naturales; y c) las 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. Las mujeres, desde las responsables de tomar decisiones y las médicas a las empresarias y las cuidadoras, han estado al frente de la respuesta a la COVID-19 y ha dado ejemplo de nuevos estilos y modelos de liderazgo. Sin embargo, como reveló el Rastreador de Respuestas de Género del PNUD y ONU-Mujeres, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en gran medida en los equipos de tareas nacionales encargados de la COVID-19, lo que podría exacerbar aún más la desigualdad en la recuperación de la pandemia. El PNUD, reconociendo esto, intensificó su apoyo al liderazgo femenino y la participación de las mujeres en la toma de decisiones en 2020.

30. Pese a la crisis de la COVID-19, la gobernanza democrática siguió siendo la esfera de trabajo en que el PNUD mostró mayor capacidad de transformación en 2020, al ayudar a construir sociedades más resilientes e igualitarias en materia de género. El PNUD, como uno de los mayores actores que apoyan la participación política de las mujeres, trabajó en todas las regiones del mundo para fomentar la participación y el liderazgo femeninos en instituciones públicas, parlamentos, el poder judicial y el sector privado. Con el apoyo del PNUD, en 2020 se aplicaron 209 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 180 medidas aplicadas en 2019 y las 134 aplicadas en 2018.

31. El PNUD continuó potenciando los procesos políticos inclusivos. En consonancia con el informe del Secretario General sobre la participación de las mujeres y la adopción de decisiones por ellas de forma plena y efectiva en la vida pública, así como la eliminación de la violencia, para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas (E/CN.6/2021/3), el PNUD respaldó medidas especiales de carácter temporal, incluidas cuotas, en Armenia, Benin, la República del Congo, Georgia, Guinea-Bissau, Jordania, Liberia, Malí, el Níger, Somalia y Ucrania. Desde 2017, el porcentaje de mujeres votantes registradas ha aumentado del 47 % al 50 % en 42 países gracias al apoyo electoral del PNUD. El PNUD también fortaleció las capacidades de las mujeres que ocupan cargos públicos a través de redes, asambleas y comisiones parlamentarias de mujeres.

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

32. Entre las esferas que registraron un crecimiento notable en 2020 está la acción climática con perspectiva de género a través del apoyo a los países que participan en la Promesa Climática del PNUD y el refuerzo de los medios de vida adaptables de las mujeres frente al cambio climático. Esta labor forma parte de las actividades del PNUD para eliminar las barreras estructurales y fortalecer las capacidades de las mujeres. En 2020, el PNUD prestó apoyo a 81 países para mejorar los medios de vida adaptables al clima y ambientalmente sostenibles de las mujeres mediante financiación del Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM) y el Fondo Verde para el Clima, lo que incluye la participación de las mujeres en actividades generadoras de ingresos como la conservación, rehabilitación y restauración; cadenas de suministro más sostenibles; soluciones de tecnología y energía limpias; y emprendimiento.

Recuadro 3

La Promesa Climática del PNUD: acción climática con perspectiva de género

Con el apoyo técnico del PNUD, 114 países participantes en la Promesa Climática (el 97 % del total) se comprometieron a reforzar las consideraciones de género en sus contribuciones determinadas a nivel nacional. De las 26 contribuciones presentadas en enero de 2021, 24 incluían dimensiones de género. En Kenya, la contribución determinada a nivel nacional actualizada propone medidas para reforzar el acceso de las mujeres a los fondos y los créditos para el clima y fomentar la transferencia de tecnología con perspectiva de género a poblaciones vulnerables. En Chile, las consultas participativas e inclusivas en cuanto al género mantenidas por el Ministerio del Medio Ambiente a través del Grupo de Trabajo sobre Cambio Climático y Género dieron lugar a la elevación de las cuestiones de género en su última comunicación.

33. Consciente de que la organización colectiva de las mujeres constituye un motor potente para mejorar la resiliencia en época de la COVID-19, el PNUD apoyó a asociaciones comunitarias dirigidas por mujeres en 55 países en 2020 a través de su cartera de medio ambiente, clima y energía financiada por fondos medioambientales y verticales mundiales. En Côte d'Ivoire, por ejemplo, el apoyo del PNUD a la plataforma de la sociedad civil para los Objetivos de Desarrollo Sostenible fortaleció la promoción de mejores consideraciones de género en el Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025.

Recuadro 4

Nuevos métodos para mejorar la resiliencia de las mujeres

El Camboya, el PNUD, con financiación del Fondo para los Países Menos Adelantados, trabajó con ActionAid para crear el Índice de Resiliencia de la Mujer, que permite que la elaboración de políticas, la promoción y la programación sean más equitativas en cuanto al género. Durante el brote, las mujeres recibieron formación como “defensoras” de la reducción del riesgo de desastres y pudieron impartir formación en materia de concienciación sobre la COVID-19 que llegó a más de 4.000 hogares.

34. Las mujeres son usuarias y gestoras importantes de los recursos naturales, y el PNUD siguió fomentando la participación y la toma de decisiones de las mujeres en la gestión ambiental. En 2020, 80 países impulsaron el liderazgo femenino en la gestión de los recursos naturales a través de la cartera de medio ambiente, clima y energía del PNUD financiada por fondos medioambientales y verticales mundiales, lo que supuso una disminución frente a 97 países en 2019, en gran medida debido a los retrasos y los confinamientos relacionados con la COVID-19 que afectaron a las actividades de los proyectos.

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

35. En 2020, el PNUD intensificó su apoyo a los países para el acometimiento de reformas jurídicas, institucionales y en materia de políticas con el fin de eliminar los obstáculos al empoderamiento de las mujeres. Ese año, con el apoyo del PNUD, 8,1 millones de mujeres accedieron a la justicia en 35 países, lo que supone un aumento con respecto a 3,7 millones en 2019 y 1,6 millones en 2018.

Las intervenciones incluyeron asistencia letrada, mecanismos de solución de controversias por vías alternativas y servicios de justicia más eficientes, lo que resultó especialmente importante durante la pandemia.

Resultado 3. Crear resiliencia ante perturbaciones y crisis

36. Como se ha observado durante la pandemia de COVID-19, las crisis y las perturbaciones pueden crear nuevas oportunidades para corregir los factores estructurales que propician las desigualdades de género. Consciente de su experiencia única con el nexo entre ayuda humanitaria, desarrollo y paz, el PNUD informó en 2020 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.

37. Sin embargo, 2020 fue un año de reflexión sobre la forma de mejorar los resultados de género de la labor de asistencia en crisis y recuperación del PNUD. Los resultados en materia de liderazgo y participación de las mujeres en la prevención de crisis y la recuperación se tambalearon en 2020, lo que corrobora algunas constataciones de la evaluación del apoyo del PNUD a los países afectados por conflictos. Para entender mejor las carencias, el PNUD realizó un examen interno de su receptividad a las cuestiones de género en situaciones de crisis y una consulta por Internet sobre la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad (véase el recuadro 5). En este contexto, tomó decisiones importantes para solucionar los problemas señalados en la evaluación con el fin de asegurar resultados en materia de género más transformadores. La Dirección de Gestión de Crisis se comprometió a aumentar sustancialmente el porcentaje de recursos ordinarios asignados a las actividades específicas de género y el PNUD anunció la puesta en marcha de un nuevo servicio de intervención en cuestiones de género y crisis. Esta ventanilla única aportará conocimientos y pruebas empíricas, capacidades de apoyo técnico y financiación inicial para la programación transformadora en materia de género. En 2021, el PNUD compartirá los resultados iniciales posibilitados por el servicio.

Mejora de los medios de subsistencia y las oportunidades de empleo

38. El empoderamiento económico es fundamental para lograr resultados transformadores en materia de género. Cada vez más pruebas empíricas demuestran que una recuperación económica inclusiva acelera la recuperación global y previene nuevas crisis y que las oportunidades económicas deben ligarse al liderazgo femenino. Por ejemplo, en la República Kirguisa, Nigeria y Sierra Leona, el PNUD se sumó a mujeres parlamentarias y líderes comunitarias para potenciar los componentes económicos de los planes de acción nacionales y subnacionales sobre las mujeres, la paz y la seguridad, lo que dio lugar a una mayor responsabilidad jurídica por la violencia de género y paquetes de apoyo social y económico para las mujeres más afectadas por la COVID-19.

39. Las líderes locales pueden construir con rapidez “infraestructuras” sociales y económicas esenciales en entornos afectados por crisis. En el Líbano, por ejemplo, el PNUD trabajó con mujeres líderes locales para responder al aumento de casos de violencia de género desde el inicio de la COVID-19 mediante el uso de tecnologías digitales para prestar apoyo psicosocial y desarrollar al mismo tiempo las habilidades para incrementar los ingresos de las mujeres, muchas de ellas refugiadas sirias.

40. En 2020, el PNUD trabajó en 25 países para lograr que 1,3 millones de mujeres obtuvieran empleos y mejores medios de subsistencia en situaciones de crisis o posteriores a las crisis, lo que supuso un descenso frente a 1,7 millones en 2019 y un

ligero aumento frente 1,2 millones en 2018. Las oficinas en los países atribuyeron esta disminución a problemas relacionados con la COVID-19 como el aislamiento obligatorio, los confinamientos nacionales, las restricciones de circulación y la priorización del trabajo sobre otras repercusiones de la COVID-19 por parte de los Gobiernos y las partes interesadas fundamentales.

Planes de respuesta a las crisis con perspectiva de género

41. El PNUD continuó prestando apoyo a los Gobiernos para mejorar las consideraciones de género contempladas en sus planes de respuesta y sus políticas y planes de recuperación nacionales. Por ejemplo, en Burundi ayudó a reforzar la resiliencia de las poblaciones vulnerables a los efectos del cambio climático, prestando atención a las infraestructuras sociales como las escuelas. En el Iraq, el PNUD, en cooperación con la Dirección de Empoderamiento de la Mujer de la Secretaría del Consejo de Ministros, respaldó la creación de la primera cámara de crisis con perspectiva de género para desarrollar soluciones innovadoras para la formulación de políticas con perspectiva de género.

42. El restablecimiento del estado de derecho en los países afectados por conflictos siguió siendo fundamental en la labor del PNUD para promover la igualdad de género y lograr la paz sostenible. En 2020, el Programa Mundial para el Fortalecimiento del Estado de Derecho y los Derechos Humanos siguió prestando apoyo en más de 40 contextos afectados por conflictos y crisis, entre otras cosas mediante fondos de emergencia contra la COVID-19. El PNUD, como entidad codirectora del Equipo de Expertos de las Naciones Unidas sobre el Estado de Derecho y la Violencia Sexual en los Conflictos, apoyó a las autoridades nacionales para garantizar que los autores de actos de violencia sexual relacionada con los conflictos rindan cuentas. En la República Centroafricana, el Equipo prestó apoyo a la unidad conjunta de prevención y respuesta rápida para combatir la violencia sexual contra las mujeres y la infancia con el fin de subsanar los retrasos en la rendición de cuentas por estos delitos. En 2020, el PNUD y ONU-Mujeres, a través del Punto Focal Mundial para el Estado de Derecho, entablaron una alianza sobre justicia de género para subsanar las carencias de la justicia en el caso de las mujeres y las niñas a través de la programación conjunta.

Prevención del extremismo violento

43. Se reforzaron las actividades de incorporación de la perspectiva de género en la prevención del extremismo violento. En 2020, el PNUD apoyó una consulta digital mundial, “Voces y perspectivas de la sociedad civil sobre las dimensiones de género del extremismo violento y las respuestas de lucha contra el terrorismo”, con 140 representantes de 43 países. La consultó sirvió de base al examen en 2021 de la Estrategia Global de las Naciones Unidas contra el Terrorismo y puso de relieve la importancia de pasar de enfoques militarizados a una participación más inclusiva y democrática en el diseño y la aplicación de respuestas para prevenir y combatir el extremismo violento.

44. La resolución 2242 (2015) del Consejo de Seguridad sitúa la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad como componente central de las actividades para hacer frente a desafíos mundiales como el auge del extremismo violento, el cambio climático y el número sin precedentes de desplazados. Apoyándose en este nuevo instrumento, la Organización Internacional para las Migraciones, el PNUD, ONU-Mujeres y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito ayudaron a organizaciones dirigidas por mujeres a encabezar la lucha contra el extremismo violento en países desde Libia y Sri Lanka al Sudán.

Participación de las mujeres en la recuperación económica

45. En un momento en el que las mujeres en entornos de crisis y frágiles fueron las más afectadas por la COVID-19, el PNUD siguió asegurando una representación equilibrada de hombre y mujeres entre quienes se benefician de su labor de recuperación. Las mujeres representaron el 55 % de los beneficiarios, frente al 50 % en 2019 y el 54 % en 2018. El PNUD se ha comprometido a realizar un esfuerzo constante para situar a las mujeres en el centro de las actividades de recuperación en situaciones de crisis y posteriores a una crisis. En 2021 se elaborará y pondrá a prueba una estrategia sectorial sobre el empoderamiento económico de las mujeres siguiendo una recomendación de la evaluación.

Promoción del liderazgo de las mujeres

46. Las mujeres líderes demostraron que pueden hacer frente eficazmente a crisis como la pandemia de COVID-19 con un estilo distinto de liderazgo. Una idea clave de la consulta en línea del PNUD de 2020 sobre las mujeres, la paz y la seguridad es la necesidad de reconocer que las mujeres “instauran la paz de manera diferente”. En Ucrania, por ejemplo, el PNUD y ONU-Mujeres respaldaron la creación de 130 grupos de apoyo locales y 48 plataformas de seguridad comunitarias. Estos grupos, dirigidos por mujeres, ayudan a los ciudadanos a participar en procesos decisivos y prestan apoyo a los más vulnerables frente al conflicto y la pandemia.

Recuadro 5

Promover el liderazgo de las mujeres en situaciones de crisis y posteriores a una crisis

En 2020, el PNUD, junto con ONU-Mujeres, la Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad e International Civil Society Action Network, iniciaron un debate mundial en Internet, “Hacer partícipes a las mujeres en la toma de decisiones políticas y económicas posteriores a un conflicto, incluidas las enseñanzas de la COVID-19”. El debate atrajo a más de 32.000 visitantes de más de 173 países, y sus contribuciones se utilizaron para elaborar nueve ideas clave mediante un ejercicio de clarificación. Una de las ideas era que las mujeres crean una infraestructura y una red descentralizadas de servicios sociales con un potencial sin explotar, y, de ese modo, sientan las bases para reconstruir las sociedades. El PNUD aprovechará estas constataciones y enseñanzas para mejorar su labor.

47. En 2020, el PNUD siguió aprovechando el trabajo en torno a la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad para reconocer el liderazgo de las mujeres, a nivel tanto nacional como local. Por ejemplo, en Kenya, ayudó a que el segundo Plan de Acción Nacional sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad incluyese un plan integral para prevenir el extremismo violento, trabajando a nivel nacional y local y prestando atención a los consolidadores de la paz locales. A nivel local, la iniciativa de la Red N-Peace (“Implicación por la Igualdad, el Acceso, la Comunidad y el Empoderamiento”) en Asia prestó apoyo a más de 43 organizaciones de la sociedad civil dirigidas por mujeres, con 53.000 beneficiarias entre 2019 y 2020.

48. La promoción del liderazgo de las mujeres en las situaciones de crisis sigue siendo un desafío persistente, especialmente en esta época de pandemia. En 2020, el porcentaje de mujeres que ocupaban puestos de dirección en mecanismos de diálogo social y reconciliación en 16 países alcanzó el 33 %, lo que supone un ligero aumento con respecto al 30 % en 2019, mientras que el número de mujeres que ocupan puestos de dirección en mecanismos de prevención y recuperación en 2018-2020 es sistemáticamente bajo.

Alianzas

49. En tiempos de crisis como la pandemia de COVID-19, las alianzas sólidas resultan aún más esenciales para asegurar los avances en la igualdad de género. En 2020, el PNUD amplió sus colaboraciones con organizaciones de las Naciones Unidas, organizaciones regionales, el sector privado, instituciones financieras internacionales, la sociedad civil, organizaciones de mujeres y el mundo académico.

50. A escala mundial, el PNUD codirige la coalición para la acción feminista en pro de la justicia climática, una de las seis coaliciones de acción constituidas en el marco del Foro Generación Igualdad de ONU-Mujeres. A través de ella, el PNUD está trabajando con asociados para ampliar las actividades encaminadas a eliminar las brechas y las desigualdades de género en la labor en materia de clima, energía y medio ambiente. El PNUD codirigió grupos de trabajo de la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género sobre género y COVID-19, y sobre integración de la perspectiva de género en la respuesta del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a la COVID-19 para el Equipo de Tareas sobre la Igualdad de Género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

51. El PNUD es un miembro destacado de la Alianza por el Género del FMAM y vela por que este trabajo responda a las cuestiones de género. Con el fin de apoyar la integración de las consideraciones de género en los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente, el PNUD respaldó en 2020 la elaboración del plan de acción sobre género del Convenio sobre la Diversidad Biológica para el marco mundial de la diversidad biológica posterior a 2020.

52. A nivel regional, el PNUD reforzó la capacidad de la Unión Africana para promover el liderazgo y la participación de las jóvenes en los procesos de gobernanza y consolidación de la paz. El PNUD también facilitó que la Oficina del Enviado Especial de la Unión Africana sobre las Mujeres y la Paz y la Seguridad implantase, supervisase e informase sobre el marco continental de resultados para el seguimiento y la presentación de informes sobre la aplicación de la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad en África (2018-2028) por parte de los Estados miembros.

53. A nivel nacional, el Sello de Igualdad de Género para empresas públicas y privadas ha apoyado a más de 1.000 empresas de 16 países, lo que ha tenido una repercusión en más de 1,7 millones de trabajadores de todos los sectores. En respuesta a la COVID-19, se aumentaron las acciones para prevenir la violencia de género en los entornos de trabajo remoto.

54. Con arreglo al principio de no dejar a nadie atrás, el PNUD sigue promoviendo los derechos de las personas con discapacidad. En 2020, por ejemplo, trabajó con la Unión de Ciegos de Timor Oriental para ejecutar un programa de alfabetización en braille dirigido a personas con deficiencia visual y ofrecer creación de capacidad a mujeres líderes de partidos políticos, consejos de aldea y municipios.

Instituciones académicas

55. El PNUD colaboró 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. Prosiguió su alianza con la Universidad de Pittsburgh en la iniciativa de Igualdad de Género en la Administración Pública, en el marco de la cual desarrolló el Conjunto de Datos de Paridad de Género en la Función Pública relacionados con la participación y la toma de decisiones de las mujeres en la administración pública, con datos procedentes de 171 países entre 1951 y 2020. Este trabajo ayuda a rastrear datos desglosados por sexo para los indicadores del Objetivo de Desarrollo Sostenible 16.

56. El PNUD colaboró con el Instituto Internacional para la Salud Mundial de la Universidad de las Naciones Unidas, ONU-Mujeres, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Organización Mundial de la Salud y otros para poner en marcha un centro de género y salud que ayude a las 13 organizaciones mundiales de salud a coordinar sus políticas y programas para promover la igualdad de género a través del Plan de Acción Mundial en favor de una Vida Sana y Bienestar para Todos (plan de acción sobre género del Objetivo de Desarrollo Sostenible 3).

Innovación

57. A fin de mantener los avances materia de igualdad de género durante la pandemia, el PNUD convirtió la crisis en una oportunidad y ofreció soluciones innovadoras con perspectiva de género a los Gobiernos de al menos 35 países. Estos enfoques abarcaron desde intervenciones de ciencia del comportamiento hasta campañas digitales y formas creativas de adaptarse a las nuevas condiciones de trabajo y rompieron así las cadenas de suministro de información, recursos y poder patriarcales tradicionales en la época de pandemia.

Recuadro 6

Dirigirse a los hombres, transformar las masculinidades

En esta innovadora iniciativa se trabaja con los hombres para cuestionar las expresiones de poder patriarcal a nivel individual e institucional. En lugar de definir de antemano un marco corporativo, como hizo el PNUD en anteriores intentos para abordar las masculinidades, aplica un enfoque ascendente trabajando directamente con las oficinas en los países para comprender en primer lugar el trabajo existente con los hombres y las necesidades de mayor apoyo. Siete oficinas del PNUD en los países aplicaron este enfoque a su programación, desde la participación de los jóvenes en Ucrania hasta la mejora de la salud mental en Tailandia. El laboratorio de aceleración del PNUD en Jordania analizó, con el apoyo de Nudge Lebanon, una organización no gubernamental, 2.200 tuits y realizó un análisis de comportamiento para diseñar una campaña en medios sociales sobre la implicación de los hombres en el trabajo de cuidados no remunerado.

58. Las oficinas del PNUD en los países aprovecharon las nuevas tecnologías para ayudar a los países a hacer frente a la pandemia de COVID-19. En Uganda, el PNUD puso en marcha una plataforma de comercio electrónico para sostener cadenas de suministro que priorizasen las empresas propiedad de mujeres, lo que forma parte de un enfoque integral para respaldar el desarrollo del comercio, la seguridad alimentaria, los medios de vida locales y la inclusión digital. En Maldivas, el PNUD proporcionó equipos digitales para un “Portal de Asistencia” público que ofrecía servicios sociales a supervivientes de violencia de género, personas con discapacidad y ancianos.

59. La gobernanza electrónica con perspectiva de género innovadora ha garantizado servicios en el contexto de la pandemia. En Mauricio, la Asamblea Nacional está estableciendo un sistema de información sobre género a través de la Asamblea Parlamentaria del Género y aprendizaje electrónico para la integración de políticas con perspectiva de género en los planes de recuperación socioeconómica. En Viet Nam, la facilitación de la presentación electrónica de informes sobre asistencia social con perspectiva de género ayudó a potenciar las capacidades nacionales de seguimiento y evaluación de la contribución del sistema de protección social a la igualdad de género.

60. En el contexto del aumento de la violencia en línea contra la mujer exacerbada por la COVID-19, el PNUD llevó a cabo en el Pakistán una investigación puntera sobre la hipermasculinidad y el discurso de odio contra las mujeres en los medios sociales y digitales, que sirvió de base a campañas para promover espacios en Internet seguros para las mujeres.

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

61. El PNUD se ha erigido como un destacado referente intelectual en materia de igualdad de género, con el análisis de datos como base de su trabajo. La labor del PNUD goza de reconocimiento por ayudar a dar forma al discurso público y los debates de política sobre igualdad de género y, de ese modo, marca el camino en el contexto de la crisis de la COVID-19.

62. A nivel mundial, un informe sobre desarrollo humano del PNUD, *Tackling Social Norms: a game changer for gender inequality*, que incluye el Índice de Normas Sociales de Género, reveló la necesidad urgente de transformar las normas sociales nocivas. El PNUD presentó asimismo dos paneles sobre igualdad de género, desarrollo humano y COVID-19, con datos de 189 países. Otras publicaciones mundiales relacionadas con la COVID-19 son *Gender-based violence and COVID-19; Women Peace and Human Security: A Guidance Note on Parliamentary Engagement During and Post-Covid-19*; y *Guide: How to Integrate Gender into Socio-Economic Assessments*. El PNUD también colaboró con ONU-Mujeres, el Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente para elaborar *Gender, Climate and Security: Sustaining inclusive peace on the frontlines of climate change*.

63. A escala regional, el PNUD trató de desentrañar la dinámica de género en el extremismo violento en un informe conjunto con ONU-Mujeres, *Conflicting Identities: The Nexus between Masculinities, Femininities and Violent Extremism in Asia*, que contiene recomendaciones que se están traduciendo en la programación a nivel nacional. El PNUD en América Latina y el Caribe produjo una nota técnica, *Los impactos económicos del COVID-19 y las desigualdades de género: Recomendaciones y lineamientos de políticas públicas*. Con la Universidad de Pittsburgh, el PNUD llevó a cabo una actualización de los datos presentada en *Gender Equality in Public Administration: Snapshot of Eastern Europe and Central Asia*. La nueva plataforma Futuro Igualitario proporcionó datos empíricos sobre la participación de las mujeres en los parlamentos de Europa y Asia Central.

64. Las oficinas en los países elaboraron numerosos productos del conocimiento valiosos con nuevos datos e implicaciones prácticas. PNUD Turquía publicó una investigación sobre las brechas de género en la economía del cuidado durante la pandemia, basada en los resultados de una encuesta sobre el uso del tiempo.

III. Resultados institucionales

65. El presente capítulo se centra en los avances logrados por el PNUD en lo que se refiere al fortalecimiento de su marco institucional para mejorar los resultados de desarrollo en materia de igualdad de género. Incluye 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.

66. El PNUD siguió siendo calificado como uno de los organismos de las Naciones Unidas con mejores resultados en relación con el Plan de Acción para Todo el Sistema

de las Naciones Unidas 2.0, ya que cumplió o superó los requisitos en el 88 % (14 de 16) de los indicadores pertinentes. Se han registrado avances notables en los indicadores sobre evaluación y auditoría con perspectiva de género.

67. Desde que asumió la dirección del PNUD en 2017, el Administrador ha defendido enérgicamente y con éxito la igualdad de género, entre otras cosas presidiendo reuniones bianuales del comité directivo y de aplicación sobre cuestiones de género y velando por que el PNUD alcance la paridad de género entre el personal directivo superior antes del plazo requerido en las Naciones Unidas. El Grupo Ejecutivo, compuesto por Subsecretarios Generales, cuenta con más de un 50 % de mujeres, y entre los Representantes Residentes y los Representantes Residentes Adjuntos existe paridad de género. El Administrador actuó con firmeza para que la igualdad de género ocupase un lugar central en la respuesta a la COVID-19, entre otras cosas mediante el servicio de respuesta rápida a la COVID-19 y las evaluaciones socioeconómicas. En 2020, el 60 % de las declaraciones y los discursos públicos pronunciados por el Administrador abogaban por la igualdad de género.

68. El PNUD continuó integrando la igualdad de género en todas sus políticas, planificación y programación. Por ejemplo, la proporción de oficinas en los países que cuentan con una estrategia y un plan de acción de igualdad de género ha crecido sustancialmente y ha pasado del 58 % en 2018 y el 66 % en 2019 al 69 % en 2020. De los 19 documentos de los programas para los países aprobados que se sometieron a procesos de aseguramiento de la calidad en 2020, el 95 % había integrado un análisis de género satisfactorio. A pesar de estos avances, las evaluaciones indicaron la necesidad de velar por que el análisis de género sea exhaustivo, y el PNUD realizó exámenes de las carteras para abordar este desafío.

Recuadro 7

Mejora del análisis de género mediante exámenes de las carteras de programas

Los exámenes de las carteras de programas son una excelente herramienta consolidada para perfeccionar estrategias, corregir brechas de género, documentar innovaciones y demostrar los efectos de las intervenciones para la igualdad de género. Desde 2017, la región de América Latina y el Caribe ha examinado con éxito carteras en 12 países que abarcan más de 200 proyectos. Las oficinas indicaron que los exámenes de las carteras de programas eran una de las acciones fundamentales para dar un salto transformador en los resultados de desarrollo en materia de igualdad de género. Esta metodología se ha expandido y aplicado en otras regiones.

69. En cuanto a la financiación en favor de la igualdad de género, el PNUD invierte en promedio más en igualdad de género que otros agentes del desarrollo, y los datos del indicador de género muestran una tendencia positiva en las asignaciones de recursos a la igualdad de género. Entre 2018 y 2020, las inversiones en programación en la que la igualdad de género figuraba como un objetivo principal o importante aumentaron constantemente, del 55,4 % al 63,8 %. Si bien GEN3 no aumentó en 2020 y se mantuvo en el 7,4 %, GEN2 mejoró, del 50 % en 2019 al 56,4 % en 2020. El PNUD aprovechó el marcador de género como criterio principal para evaluar las asignaciones de financiación de fondos mancomunados fiduciarios de asociados múltiples. Sin embargo, la programación de la igualdad de género sigue sufriendo una grave escasez de recursos, puesto que el déficit de financiación de la solución emblemática 6 sigue siendo el más alto entre las soluciones emblemáticas. En 2020, el PNUD realizó un examen de los flujos financieros canalizados a la igualdad de género para mejorar el marcador de género con vistas a un seguimiento y movilización de recursos más precisos en 2021.

70. El PNUD cultivó una cultura de rendición de cuentas en materia de igualdad de género al más alto nivel. El Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género presidido por el Administrador continuó reuniéndose dos veces al año para debatir el desempeño en materia de igualdad de género y paridad de género. Por primera vez, tras la evaluación del apoyo del PNUD a los países afectados por conflictos, el Comité dedicó una sesión completa a la labor sobre igualdad de género en los países en crisis en 2020. Acordó utilizar un marco común de acciones para dialogar con los representantes residentes; elaborar un modelo sobre inversiones estratégicas proactivas para 2021; revitalizar el memorando de entendimiento con ONU-Mujeres; y aumentar los recursos y las capacidades en los contextos de crisis.

71. El PNUD, que cuenta con uno de los sistemas más sólidos de seguimiento y presentación de informes sobre resultados institucionales en el sistema de las Naciones Unidas, sigue centrando su atención en los resultados con perspectiva de género. En 2020 introdujo el marco integrado de resultados y recursos específico para la COVID-19, en el que 10 de 14 indicadores incorporaban consideraciones de género. Este refuerza los 15 indicadores de productos con perspectiva de género en el marco de resultados principal del Plan Estratégico para 2018-2021 y complementa al mismo tiempo la presentación anual de informes cualitativa orientada a resultados con una sección específica sobre igualdad de género.

72. La Oficina de Auditoría e Investigaciones evaluó el desempeño del PNUD en materia de género en 2020, calificándolo como satisfactorio en vista de sus sólidos arreglos de gobernanza, prácticas de gestión de riesgos y mecanismos que permiten al PNUD cumplir su mandato e integrar eficazmente el género en la programación. La Oficina de Evaluación Independiente incorporó plenamente el indicador del desempeño de las evaluaciones del Plan de Acción para Todo el Sistema en su sistema en línea de aseguramiento de la calidad en 2020, y la calidad de todas las evaluaciones descentralizadas se evaluará en función de las normas sobre igualdad de género elaboradas por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas.

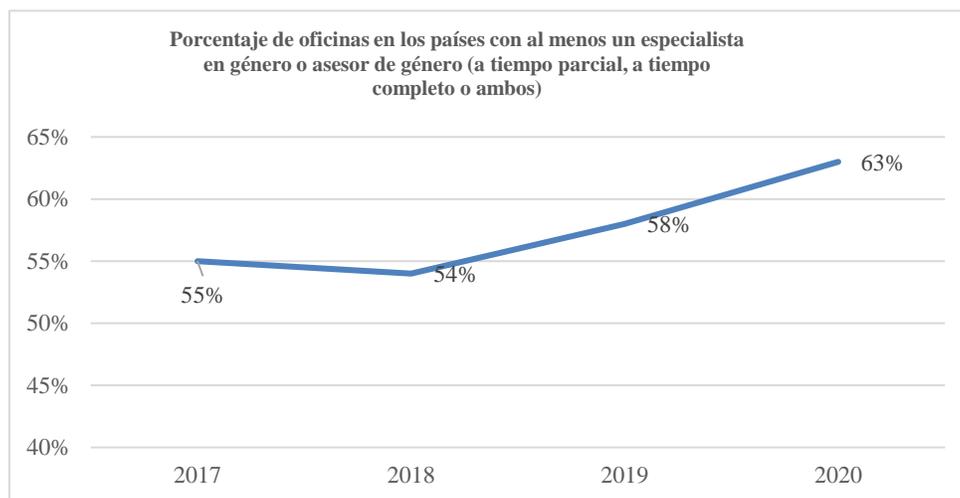
Capacidad en materia de género

73. El Equipo de Género, que forma parte de la Red Global de Políticas, siguió siendo el pilar de la arquitectura de género del PNUD. La composición del equipo se amplió en 2020 con 21 funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico a tiempo completo. Para lograr mejores resultados, la arquitectura de género debe reforzarse con capacidades más específicas en todas las regiones, centrándose en las situaciones de crisis.

Número de funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico a tiempo completo en el Equipo de Género de la Red Global de Políticas

<i>Emplazamiento</i>	<i>Funcionarios</i>
Addis Abeba	3
Ammán	2
Bangkok	1
Estambul	2
Nueva York	9
Panamá	4
Total	21

74. Los equipos de coordinación de cuestiones de género siguen siendo un mecanismo eficaz para mejorar la coordinación vertical y horizontal. Se ha demostrado que este enfoque promueve la coapropiación de la agenda sobre igualdad de género. En 2020, el 70 % de las oficinas en los países declararon que contaban con un equipo multidisciplinario de coordinación de cuestiones de género dirigido por un directivo superior, y 81 oficinas en los países (63 %) declararon que contaban con asesores de género o especialistas en género.



75. El Sello de Igualdad de Género insignia crea capacidades y apoya los resultados transformadores en materia de igualdad de género. En 2020, 31 oficinas en los países fueron certificadas con el Sello de Igualdad de Género tras dos años de trabajo intensivo, con 7 galardones de oro, 17 de plata y 7 de bronce, en lo que ha sido la ronda de mayor éxito del Sello hasta ahora. En 2021, el Sello de Igualdad de Género se ampliará para hacer un seguimiento especializado de las oficinas en los países de las regiones de Europa, Asia Central y Asia y el Pacífico y una intervención dirigida a las oficinas en contextos de crisis.

Recuadro 8

El Sello de Igualdad de Género: resultados transformadores en favor de la igualdad de género

Algunos ejemplos de países que cuentan con el sello de oro son el PNUD Panamá por su papel en el acceso de las mujeres a los títulos de propiedad de la tierra a lo largo del Canal de Panamá, que abrió las puertas al crédito y la formación laboral; el PNUD Guinea por su apoyo a la aprobación de una ley sobre paridad y un nuevo Código Civil que establece que las mujeres deben constituir el 50 % de los candidatos que figuran en las listas a cargos electos; y el PNUD Indonesia por su trabajo para llevar la igualdad de género a ámbitos no tradicionales, como la promoción de las mujeres como agentes de cambio en la labor de prevención del extremismo violento, la elaboración de políticas con perspectiva de género para el sector de la pesca y la atribución de nuevas funciones a las mujeres como guardas forestales.

76. La colaboración externa y el intercambio de conocimientos crecieron en 2020. En diciembre de 2020, el PNUD tenía una audiencia total en medios sociales de 5,99 millones de seguidores de canales mundiales en inglés, español y francés, lo que supone un aumento de 700.000 usuarios con respecto a 2019. Los tuits del PNUD

sobre género fueron vistos potencialmente 958 millones de veces en todos los idiomas en los servicios de noticias de 73,4 millones de usuarios de Twitter. El sitio web “América Latina Genera” de la Dirección Regional de América Latina y el Caribe, dedicado a la igualdad de género en la región, tuvo 2,5 millones de visitas, frente a 1,8 millones de visitas en 2019.

77. En un momento en el que la colaboración y la reflexión eran más necesarias que nunca, a medida que los países y entidades respondían a la COVID-19, el PNUD siguió invirtiendo en el fortalecimiento del intercambio de conocimientos sobre igualdad de género dentro de la comunidad de desarrollo en general. Las comunidades de intercambio de prácticas de la Red Global de Políticas introdujeron SparkBlue para la participación pública en consultas electrónicas. A nivel interno, la comunidad de intercambio de prácticas en materia de género ha experimentado un crecimiento desde 2019 hasta 1.763 miembros del personal del PNUD (frente a aproximadamente 1.000 en 2019) y aumentó el intercambio de conocimientos mediante la organización de once webinarios, cuatro consultas y ocho misiones virtuales, que reunieron a 1.333 participantes en línea (el doble que en 2019).

Un entorno inclusivo, diverso y seguro para todos

78. Para apoyar la transición a un nuevo entorno de trabajo seguro en el contexto de la COVID-19, el PNUD estableció medidas especiales en 2020 relacionadas con el teletrabajo, la prestación de servicios de telesalud y apoyo psicosocial y una mayor flexibilidad en los días de vacaciones anuales. Para aprovechar las enseñanzas extraídas de la pandemia, el PNUD examinará su política sobre modalidades de trabajo flexibles y seguirá apoyando la flexibilidad en el lugar de trabajo en toda la organización.

79. Se realizó un esfuerzo adicional para hacer frente al acoso sexual, la explotación y los abusos sexuales y la violencia doméstica, que aumentaron durante el confinamiento, como destacó el Administrador en una reunión general con todo el personal, y que se abordaron mediante recursos facilitados en el sitio de intranet del PNUD sobre la COVID-19. Entre las medidas principales cabe citar la creación y la aplicación de planes de acción de las direcciones sobre la prevención del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales; un análisis de los servicios de apoyo a las víctimas en determinadas oficinas en los países; la implantación del programa de “facilitadores de un lugar de trabajo respetuoso”; la ultimación de la herramienta de evaluación de riesgos de explotación y abusos sexuales; y el aumento de los servicios de apoyo psicosocial para el personal del PNUD.

80. El PNUD va por buen camino para cumplir sus compromisos de paridad de género. En diciembre de 2020, el 50 % del personal del PNUD eran mujeres y el 50 % eran hombres. Si bien en muchos niveles se ha logrado o está a punto de lograrse la paridad, en las categorías superiores P-4, P-5 y D-2 persisten las dificultades. Las mujeres ocupan el 43 % de los puestos de categoría P-4, el 42 % de los puestos de categoría P-5, el 48 % de los puestos de categoría D-1 y el 39 % de los puestos de categoría D-2, lo que supone un ligero aumento con respecto a 2019, excepto en el nivel D-2 (42 % en 2019). El PNUD sigue creando una sólida cantera de candidatas para futuros puestos directivos, entre otras cosas mediante los programas de mentorías de la Dirección Regional de Asia y el Pacífico y la Dirección Regional de los Estados Árabes; el programa de becas para formar como líderes a mujeres jóvenes africanas, ejecutado conjuntamente por el PNUD (Dirección Regional de África) y la Comisión de la Unión Africana; el programa de desarrollo de las perspectivas de carrera SPARK; e intervenciones de desarrollo del liderazgo.

81. Sobre la base de los avances logrados, el PNUD seguirá esforzándose a nivel interno para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo y prevenir todas

las formas de discriminación, incluida una brecha de género observada en la Encuesta Mundial del Personal que sigue siendo considerable para cuestiones como el desarrollo de las perspectivas de carrera. Aunque la brecha ha empezado a reducirse, sigue siendo prioritaria su eliminación.

Recuadro 9

Certificación EDGE

En 2020, el PNUD puso en marcha la Certificación de Dividendos Económicos para la Igualdad de Género (EDGE). El análisis ha puesto de manifiesto los grandes esfuerzos realizados por el PNUD para construir un lugar de trabajo con igualdad de género, donde muchas políticas y prácticas cumplen las normas EDGE. El PNUD está elaborando un plan de acción para toda la organización basado en los resultados de la evaluación con el fin de potenciar los avances.

IV. Enseñanzas extraídas y camino a seguir

82. La respuesta a crisis y la recuperación posterior no pueden ser neutras en cuanto al género. En 2020, el PNUD aprendió una vez más la importancia de proteger los derechos de la mujer y eliminar deliberadamente las desigualdades de género al hacer frente a crisis, tanto durante la respuesta como, igualmente importante, durante la recuperación. La velocidad y la magnitud de la respuesta a una pandemia pueden aumentar los riesgos de dejar a las mujeres atrás, pero la crisis también trae oportunidades. La pandemia ayudó al PNUD a avanzar hacia distintas formas de pensamiento, trabajo y reafirmación de sus prioridades en materia de igualdad de género.

83. Los datos y los análisis son el primer paso para cerrar la brecha de género. La crisis de la COVID-19 ha demostrado además que la carencia de datos sobre género impide entender la profundidad, la naturaleza y la evolución de las desigualdades de género y la repercusión de la crisis en las mujeres y las niñas. Siguen existiendo muy pocos datos comparables a nivel internacional. El PNUD seguirá impulsando y recopilando mejores datos desglosados por sexo a través de iniciativas como el Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19.

84. La ampliación del trabajo en materia de igualdad de género en la cartera de gobernanza es una prioridad para garantizar leyes, normas, políticas e instituciones con perspectiva de género. El PNUD y ONU-Mujeres han realizado un seguimiento de las respuestas dadas por los Gobiernos en todo el mundo para hacer frente a la pandemia y han destacado aquellas que han integrado una perspectiva de género. Por ejemplo, pese a las enormes contribuciones de las mujeres para atenuar los efectos de la crisis, solo el 12 % de las medidas fiscales y económicas tienen en cuenta el género. Es prioritario invertir en la ampliación de carteras clave como la gobernanza. La oferta de servicios de nueva generación del PNUD en materia de gobernanza invertirá grandes sumas en el fortalecimiento de las instituciones públicas para asegurar políticas públicas que redunden en beneficio de todos.

85. La eliminación de las normas sociales de género discriminatorias en toda la labor de desarrollo del PNUD es un punto de inflexión para la igualdad de género. La repercusión sin precedentes del Índice de Normas Sociales de Género y la campaña mediática mundial conexas #CheckYourBias ayudaron enormemente a entender la importancia de acabar con las normas, los sesgos y las percepciones discriminatorias en todas las carteras del PNUD. Por ejemplo, el índice reveló que el 40 % de los encuestados consideran que los hombres son mejores ejecutivos de empresa y que

tienen más derecho a un puesto de trabajo cuando el empleo escasea. El PNUD impulsará los esfuerzos para apoyar una nueva generación de políticas que aborden los sesgos, las normas y las estructuras de poder.

86. El PNUD seguirá invirtiendo en su arquitectura de género para dar respuestas multidisciplinarias y ágiles. La integración de la perspectiva de género en ámbitos fundamentales como la salud o la protección social se ha vuelto más importante que nunca. El PNUD aprendió en 2020 las ventajas de crear espacios para mantener conversaciones significativas entre equipos, de integrar expertos en género en otros ámbitos y de intercambiar conocimientos especializados. Por ejemplo, la incorporación de expertos académicos en trabajo de cuidados no remunerado y economía del cuidado en la red de economistas del PNUD generó resultados satisfactorios y respuestas integradas.

87. El PNUD tomó decisiones audaces para garantizar que la igualdad de género sea un elemento central de su respuesta en contextos de crisis y fragilidad. En 2020, las evaluaciones revelaron que el PNUD debe invertir en mejorar su 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. El PNUD elaboró una hoja de ruta para acelerar los cambios y, durante los próximos años, asegurará más resultados transformadores en materia de género, incluido el fomento de una comprensión más profunda del género en la crisis y el conflicto y un incremento claro de las asignaciones presupuestarias.

88. La crisis de la COVID-19 ha dejado clara la importancia fundamental de las alianzas. Durante la pandemia se desarrollaron nuevos enfoques innovadores, incluidas soluciones digitales con perspectiva de género, entre los Gobiernos, los organismos de las Naciones Unidas y asociados no gubernamentales como organizaciones sin fines de lucro y el sector privado. El PNUD también aprendió la importancia de las redes y las relaciones preexistentes, así como la ventaja de su amplia capacidad para responder a la COVID-19 a través de la acción local. De cara al futuro, el PNUD seguirá alimentando las relaciones con los Gobiernos y entablando relaciones más profundas con la sociedad civil, incluidas organizaciones de mujeres de base, y con una serie de nuevos grupos de reflexión para crear plataformas nacionales, regionales y mundial en favor del cambio social y de las políticas.