



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

Distr. general  
3 de abril de 2024  
Español  
Original: inglés

**Período de sesiones anual de 2024**

Nueva York, 3 a 7 de junio de 2024

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 2023**

*Resumen*

En este informe se presentan los aspectos destacados del examen de mitad de período y del segundo año de aplicación de la Estrategia de Igualdad de Género del PNUD para 2022-2025. Se está avanzando adecuadamente a pesar de las crisis coyunturales y de las reacciones de rechazo de la igualdad de género. En los dos primeros años de aplicación de la estrategia, el PNUD ha cumplido objetivos, ha ampliado nuevas esferas de trabajo y ha mostrado que se puede conseguir una transformación estructural con medidas de promoción, innovación y desarrollo integrado.

El PNUD ha emprendido una iniciativa de larga duración para fomentar las reformas tributarias y la gobernanza fiscal que respondan a las cuestiones de género. Su incorporación de la igualdad de género en la protección social tiene en cuenta los cuidados no remunerados y la economía informal. El PNUD está apoyando en mayor medida el acceso de las mujeres a la justicia, especialmente en casos de violencia de género y situaciones de crisis. Tras dos años de aplicación de la estrategia, el PNUD está mejor preparado para abordar normas de género lesivas e influir en ellas y es consciente de la necesidad de seguir esforzándose y de reforzar la capacidad analítica. El Sello de Igualdad de Género, plenamente implantado en el 90 % de los países, es el principal motor de la transformación institucional que hace falta para cumplir los objetivos de igualdad de género. El PNUD está aprovechando muchas de las posibilidades que tiene a su alcance de consolidar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, pero no todas: para ello necesitaría un firme apoyo de los asociados bilaterales que le permitiera seguir mostrando que puede avanzarse hacia la igualdad de género con medidas de integración y transformación estructural.



## Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción .....	3
A. Muestras de transformación incluso en tiempos convulsos .....	3
B. Desempeño del PNUD: principales conclusiones y observaciones .....	3
II. Prioridades del PNUD .....	5
Pobreza y desigualdad .....	5
Gobernanza .....	7
Resiliencia .....	8
Medio ambiente .....	9
Energía .....	10
Igualdad de género .....	11
III. Alianzas .....	15
IV. La transformación institucional: el Sello de Igualdad de Género a fondo .....	17
Liderazgo .....	17
Integración y especialización .....	18
Aprendizaje continuo e innovación .....	19
Una cultura de igualdad e inclusión .....	19
Adecuar las aspiraciones a los recursos financieros .....	20
Rendición de cuentas .....	20
Comunicar para promover .....	20
V. Perspectivas de futuro .....	21

## I. Introducción

### A. Muestras de transformación incluso en tiempos convulsos

1. La Estrategia de Igualdad de Género para 2022-2025 se presentó tras la crisis de COVID-19, un período de intensos cuestionamientos sobre los motivos de que los avances en igualdad de género siguieran siendo lentos y dispersos y de que incluso hubiera retrocesos. Empezó a reclamarse que se replantearan los sistemas políticos, económicos y ambientales, lo que llevó a los gobiernos a considerar cambios en sistemas y estructuras de poder básicos que seguían generando disparidades de género y desempoderamiento de las mujeres.

2. Ahora bien, el mundo de 2024 es más peligroso e injusto para muchas mujeres y otros grupos que sufren discriminación por factores como la edad, la clase social, la discapacidad, la raza, la procedencia étnica, la orientación sexual y la identidad de género o la situación migratoria. Más de 380 millones de mujeres y niñas viven en la pobreza extrema. Los riesgos y la vulnerabilidad siguen aumentando con el cambio climático y con una crisis de deuda que lastra las economías y socava los servicios públicos. La brecha digital de género priva a millones de personas, especialmente mujeres y niñas pobres, de los frutos prometidos de la transformación digital. Prácticamente todos los conflictos y problemas humanitarios y de desarrollo ponen en peligro los avances en igualdad de género.

3. A pesar de los obstáculos, en los dos últimos años el PNUD ha encontrado formas de llevar adelante su Estrategia de Igualdad de Género mediante su red de oficinas en los países y asociados nacionales, locales y de las Naciones Unidas, y está hoy más preparado para cumplir el gran objetivo de la Estrategia vinculando la obtención de mejoras inmediatas en la vida de las mujeres y la eliminación de obstáculos que llevan mucho tiempo entorpeciendo el desarrollo sostenible y la igualdad de género. El Programa está ayudando a los Gobiernos a preservar los avances en desarrollo y a progresar de manera constante al situar la igualdad de género en el centro de las agendas políticas, económicas y ambientales.

### B. Desempeño del PNUD: principales conclusiones y observaciones

4. **Globalmente, el PNUD avanza adecuadamente en la aplicación de la Estrategia de Igualdad de Género para 2022-2025.** Está alcanzando metas, extendiendo su labor a nuevos ámbitos y mostrando cómo proceder a una transformación estructural paulatina con medidas de promoción, innovación y desarrollo integrado. Mantuvo un alto nivel de desempeño según los parámetros de la segunda fase del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ya que cumplió o superó las metas de 15 de los 16 indicadores pertinentes, mientras que en 2021 cumplió 14.

5. **En la actual coyuntura de crisis de deuda pública y contracción de los recursos, el apoyo incipiente a unas políticas fiscales que favorezcan la igualdad de género es uno de los nuevos ámbitos de trabajo más prometedores.** Hacen falta 360.000 millones de dólares más al año para alcanzar las metas de igualdad de género de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El PNUD ha emprendido una iniciativa de larga duración para fomentar reformas fiscales y tributarias y una gobernanza fiscal que respondan a las cuestiones de género en más de 20 países. Hacer reformas integrales lleva su tiempo, por lo que hará falta una inversión financiera sostenida.

6. **Innovaciones institucionales como el laboratorio mundial de aprendizaje Equanomics están resultando eficaces para mejorar la capacidad del PNUD de impulsar cambios estructurales.** El laboratorio, que se puso en marcha en 2023,

conecta al PNUD con economistas feministas de primera fila. Aunque no se preveía que despertara tanto interés, recibió 252 solicitudes de participación de más de 100 oficinas en los países. Se seleccionó a 60 economistas del PNUD para que trabajaran con asociados nacionales en la aplicación de prácticas innovadoras de ahorro basadas en la igualdad de género. El laboratorio tiene un gran potencial de utilización entre Gobiernos y organizaciones de desarrollo.

7. **El PNUD ha superado la perspectiva básica de participación paritaria de la mujer en el mercado de trabajo.** Su incorporación de la igualdad de género en la protección social comprende aspectos como los cuidados no remunerados y la economía informal. No obstante, el respaldo del PNUD a las prácticas transformadoras que necesitan los países para ofrecer una protección social adecuada a todas las mujeres sigue siendo limitado. Hay que esforzarse más para conseguir recursos estables y mantener la colaboración con los asociados nacionales.

8. **El PNUD está apoyando en mayor medida el acceso de las mujeres a la justicia, especialmente en casos de violencia sexual y de género y situaciones de crisis.** En 2023, el PNUD mejoró el acceso a la justicia de 33 millones de mujeres en 55 países, lo que supone un aumento con respecto a los 32 millones de 2022. El siguiente paso es extender esa labor a los asuntos de justicia civil, sobre todo los relativos a los derechos de las mujeres a poseer tierras, utilizar recursos naturales y recibir herencias, que son cruciales para muchas cuestiones de empoderamiento y desarrollo sostenible. El PNUD comenzó a poner de relieve la función crucial que desempeñan las mujeres en la gestión de la tierra con la campaña “Mujeres: sus tierras, sus derechos”. Mientras no haya más recursos, con una estrategia general integrada sobre los derechos a la tierra y a la propiedad habría importantes posibilidades de generar beneficios económicos, sociales y medioambientales.

9. **Concebir y ejecutar medidas para transformar normas, valores y estructuras de poder sigue siendo todo un reto.** Aunque el PNUD está mejor equipado para abordar actitudes y creencias negativas e incidir en ellas, su Índice de Normas Sociales de Género pone de manifiesto que las percepciones y los prejuicios discriminatorios están muy extendidos y que el cambio de unas y otros avanza a un paso desesperadamente lento. El número de personas con prejuicios negativos sobre las mujeres apenas ha disminuido en los últimos años, lo que hace pensar que sería mejor moderar las expectativas de progreso rápido. Las evaluaciones confirmaron que, en vista de lo complicado que resultaba transformar las normas sociales, era importante que la igualdad de género tuviera apoyo de las más altas instancias. También pusieron de relieve que se necesitaba un trabajo constante y unas capacidades de análisis aún mayores.

10. **En los últimos dos años, el PNUD trabajó de manera más proactiva con la sociedad civil y con organizaciones de mujeres.** Más de 100 oficinas en los países colaboraron en 2022 y 2023 con organizaciones feministas o de mujeres en defensa de los derechos de las mujeres y contra la violencia de género. Casi todo el apoyo del PNUD se dirige a fortalecer las capacidades de las organizaciones de la sociedad civil y, en menor medida, a forjar coaliciones y trabajar contra las reacciones negativas. En vista de la violencia de que eran objeto los defensores de los derechos humanos, el PNUD dio mayor apoyo a mujeres defensoras de la justicia climática y continuó sus labores de seguimiento de los discursos de odio y las reacciones negativas, también durante procesos electorales, pero queda mucho por hacer ante un clima creciente de animadversión por la igualdad de género.

11. **El Sello de Igualdad de Género resultó la iniciativa mundial que contribuyó más adecuadamente a poner en práctica la Estrategia de Igualdad de Género para 2022-2023.** El Sello está totalmente implantado en el 90 % de las oficinas del PNUD en los países. En 2023, 66 oficinas de país cumplieron los requisitos mínimos

de certificación con sello de bronce, plata u oro. Pero el Sello es mucho más que una certificación, ya que ofrece a los participantes de las oficinas en los países una experiencia única en la que convergen los valores fundamentales del PNUD, el aprendizaje, una empresa común y una metodología rigurosa para mejorar los resultados en materia de igualdad de género. Se ha convertido en el principal motor de la transformación institucional necesaria para cumplir los objetivos de igualdad de género.

12. **El análisis de los factores de desempeño mostró que el PNUD había obtenido mejores resultados en materia de desarrollo gracias al aumento de las inversiones específicamente destinadas a la igualdad de género.** Una mayor inversión nacional en proyectos que tienen la igualdad de género por principal objetivo (GEN3) generó mayor rendimiento *global*. Por cada 10 puntos porcentuales que aumentó el gasto en proyectos GEN3, un indicador indirecto de integración de la perspectiva de género, se obtuvieron 5 puntos porcentuales de mejora en los resultados de los programas de países. Esta obtención de múltiples beneficios para el desarrollo es una poderosa razón para aumentar la inversión.

13. **El potencial que tiene el PNUD de consolidar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se está aprovechando, aunque no plenamente.** La Estrategia de Igualdad de Género necesita que los asociados bilaterales se comprometan en firme a aportar financiación inicial para que el PNUD pueda seguir mostrando cómo funcionan la integración y la transformación estructural al tiempo que amplía los programas prioritarios. Los problemas cuantitativos y cualitativos de financiación siguen imponiendo graves limitaciones.

## II. Prioridades del PNUD

14. Para avanzar en igualdad de género hacen falta una acción y una inversión sostenidas. Las seis soluciones emblemáticas del PNUD se dirigen a acabar con las desigualdades estructurales y contribuir a que las mujeres se empoderen, cobren autonomía y decidan por sí mismas.

### Pobreza y desigualdad

15. El servicio de la deuda está acaparando el margen de maniobra fiscal de los países de ingreso bajo y desplazando las inversiones públicas en servicios sociales, lo que afecta negativamente a las mujeres que asumen la carga de subvencionar la economía mediante el trabajo de cuidados. El PNUD primó las reformas estructurales realizadas con políticas fiscales y sistemas tributarios que tuvieran en cuenta las cuestiones de género y contribuyó al mismo tiempo a desarrollar servicios inclusivos de protección social y cuidados. También atendió necesidades acuciantes en materia de servicios esenciales, financiación, activos digitales y medios de vida.

16. **Servicios universales de protección social y cuidados que respondan a las cuestiones de género.** En 2023, la crisis ligada al costo de la vida hizo todavía más urgente invertir en una protección social más amplia. Al mismo tiempo, los recortes en los servicios sociales, las suspensiones de financiación y los conflictos hicieron difícil mantener o ampliar la dotación de recursos de los sistemas nacionales de protección social. El PNUD realizó intervenciones en el ámbito de la protección social y los cuidados en 43 países, frente a 49 en 2022, y amplió la cobertura de servicios de protección social de mayor número de mujeres y poblaciones excluidas mediante procesos de digitalización, mejora de los registros sociales, divulgación y revisión de la legislación y de las estrategias nacionales de financiación.

17. Con apoyo del PNUD, la República Dominicana aplicó un enfoque de pobreza multidimensional para reformar sus sistemas de protección social, elaborar un plan decenal de salud, ampliar la cobertura de los servicios de atención a la primera infancia y concebir una política nacional de cuidados que propiciara la igualdad de género. Honduras extendió el uso de sistemas de identificación biométrica para atender a refugiados y personas en situación de pobreza que no constaban en los registros, en su mayoría mujeres. El PNUD ayudó a Montenegro a crear un registro social digital que integra varios servicios y mejora la protección al interconectar diferentes registros sobre violencia de género y seguridad social.

18. Aunque el trabajo no remunerado de cuidados sigue estando infravalorado en los planteamientos económicos dominantes, los Estados Miembros de las Naciones Unidas declararon el 28 de octubre Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo, lo que dio un nuevo impulso a una esfera programática que continúa desarrollándose en el PNUD. En 2023, respaldó la creación y el desarrollo de sistemas integrales de cuidados en 13 países, entre ellos el Perú, que implantó un sistema nacional de cuidados utilizando una innovadora herramienta de georreferenciación que permite localizar la oferta, la demanda y las deficiencias de servicios de atención de la salud.

19. **Políticas fiscales que contribuyen a la igualdad de género.** En 2023, el PNUD apoyó más ampliamente la financiación en favor de la igualdad de género en más de 44 países, frente a 36 en 2022. Ese apoyo se distribuyó en los siguientes grandes ámbitos: reformas de la política fiscal (23), presupuestación que responda a las cuestiones de género (14) y aprovechamiento y armonización de la financiación privada (23). Para 46 de los 85 países que elaboraron marcos nacionales de financiación integrados, la igualdad de género era una prioridad. Marruecos introdujo reformas para armonizar la presupuestación que responde a las cuestiones de género y el ciclo presupuestario a las recomendaciones del marco.

20. El PNUD puso en marcha el programa emblemático Equanomics a fin de promover políticas fiscales que contribuyeran a la igualdad de género y movilizar apoyo para hacer reformas de política fiscal en función de los ingresos y los gastos públicos. Ayudó a 23 países a acometer reformas de las políticas fiscales de ámbito nacional y federal, y apoyó también la planificación y la presupuestación en los planos local y estatal. Se prestaron a los Gobiernos servicios de detección de sesgos de género y diagnóstico de los efectos de los impuestos y los gastos en la brecha de pobreza en función del género, de capacitación de los funcionarios públicos, de diálogo sobre políticas nacionales, de generación de datos y de reforma legislativa, entre otros. Asimismo, Equanomics ayudó a varios ministerios de hacienda y autoridades fiscales a emprender reformas y preservar los cambios en cuestión.

21. El PNUD se asoció con la Administración Tributaria de Mongolia y el Comité Nacional de Igualdad de Género para estudiar la capacidad de respuesta a las cuestiones de género de las políticas fiscales, centrándose especialmente en el impuesto sobre la renta. Equanomics impartió formación a 40 funcionarios de la Autoridad Tributaria General, el Ministerio de Hacienda y el Comité Nacional de Igualdad de Género para reforzar sus capacidades de detección y corrección de sesgos implícitos en los impuestos básicos. El Ministerio de Hacienda ya está aprovechando esas competencias y conocimientos adquiridos recientemente para impulsar reformas que pongan la igualdad de género en el centro de las finanzas públicas.

22. **Mayor acceso a los servicios esenciales, a activos digitales y de otro tipo y a la financiación.** Con el apoyo del PNUD, en 2023 hubo 91,9 millones de mujeres que tuvieron acceso a servicios esenciales, frente a los 71,5 millones de 2022. Casi 28 millones de mujeres recibieron servicios financieros (14 millones en 2021). Aunque estas intervenciones tienen menor potencial de transformación estructural, los datos muestran que, por lo general, más allá de sus efectos en el empoderamiento

económico, suelen incidir positivamente en las relaciones de pareja y la toma de decisiones en el hogar, con lo que las familias están menos expuestas al hambre y la pobreza.

### **Gobernanza**

23. La desinformación y la desconfianza, conjugadas con un sentimiento de injusticia e inseguridad, han polarizado a sociedades de todo el mundo y ocasionado retrocesos en las leyes y las políticas. El PNUD continuó trabajando con la sociedad civil y los Gobiernos para anticipar y tratar los riesgos y preservar los avances en igualdad de género.

24. **Movilización, voz e influencia colectivas de las mujeres.** Es más importante que nunca respaldar la formación de movimientos de mujeres en los entornos más difíciles. El PNUD hace un estrecho seguimiento de sus relaciones de colaboración con organizaciones de mujeres y feministas para ampliarlas y ahondarlas. En 2023, 106 de sus oficinas en los países colaboraron con organizaciones de mujeres o feministas en la defensa de los derechos de la mujer (86), la lucha contra la violencia de género (75) y el apoyo a la formación de movimientos y a la ampliación del espacio cívico para las organizaciones feministas (33). En El Iraq, el Programa ayudó al Gobierno a crear la Alianza de Mujeres para el Desarrollo y la Justicia Climática al fusionar tres redes nacionales encabezadas por mujeres en una sola con 68 organizaciones no gubernamentales (ONG) que, colectivamente, aboga por los derechos de las mujeres en el marco de la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad y los incorpora a medidas de justicia climática.

25. **Por unos Estados que respondan a las cuestiones de género.** Gracias al Sello de Igualdad de Género, el PNUD siguió teniendo una función de peso en la promoción de instituciones públicas que respondieran a las cuestiones de género. En 2023, el Sello se extendió a 30 países y 91 entidades públicas (en 2022 habían sido 22 países y 63 instituciones). El Sello aportó a más de 224.000 funcionarios competencias y herramientas con las que eliminar normas discriminatorias e incrementar la implicación ciudadana. Las instituciones participantes consensuaron una política de tolerancia cero con la violencia de género y el acoso sexual en el lugar de trabajo: el 65 % de ellas aprobaron protocolos de lucha contra la discriminación; el 70 % se aseguró de que los datos estuvieran sistemáticamente desglosados por sexos y el 74 % aplicó al menos una iniciativa en colaboración con asociados de la sociedad civil, por ejemplo investigadores en estudios sobre la mujer y organizaciones dirigidas por mujeres. El 39 % registró importantes resultados en materia de igualdad de género en dos grandes programas institucionales, como mínimo.

26. El Sello permitió a la Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de Panamá capitanear la aprobación de la Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación y el Plan de Acción correspondiente al fijar cuotas para incrementar la contribución de las mujeres, en particular las indígenas, a la generación de conocimiento científico y desarrollo tecnológico. La administración de justicia de la República Dominicana (que en 2023 se certificó con el sello de oro) reforzó la capacidad de respuesta a las cuestiones de género de los jueces y aumentó el número de sentencias con perspectiva de género.

27. **Justicia de género para unos derechos efectivos.** En las evaluaciones se constató que el PNUD había abordado satisfactoriamente el acceso de las mujeres a la justicia, prestando especial atención a la violencia sexual y de género. En 2023, en colaboración con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), la Plataforma de Justicia de Género trabajó con 19 países. En Argelia, el PNUD está aplicando planteamientos conductuales para mejorar la reinserción social de las reclusas. En el marco de la

nueva iniciativa sobre liderazgo de las mujeres en la administración de justicia, se está trabajando con instituciones judiciales de Argelia, Guinea-Bissau, Mozambique y el Senegal en la realización de auditorías de género, la revisión de los marcos jurídicos y la formación de abogadas, auxiliares de justicia y juezas. En Kirguistán, el PNUD prestó apoyo al Ministerio de Justicia para que pudiera prestar servicios de asistencia letrada gratuita con un enfoque inclusivo en cuanto al género que benefició a más de 10.000 personas. La duplicación de los honorarios en el sistema público de asistencia jurídica atrajo a más abogados cualificados.

## **Resiliencia**

28. El PNUD siguió prestando apoyo vital en situaciones de crisis o períodos inmediatamente posteriores, garantizando así que las mujeres tuvieran medios de subsistencia y oportunidades laborales para soportar y superar los efectos de esas crisis. Debe ponerse más empeño en mejorar la financiación de las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y la colaboración con ellas para que puedan dirigir iniciativas de paz y recuperación y participar en ellas. Abordar específicamente la igualdad de género en situaciones de conflicto sigue siendo un gran reto en el que hay que seguir trabajando, ya que la igualdad de género determina la resiliencia de las personas y las sociedades.

29. **Unos procesos de reducción y gestión del riesgo de desastres que respondan plenamente a las cuestiones de género.** El PNUD amplió la utilización de datos desglosados por sexo y análisis de género en los planes de recuperación. En 2023, el número de países que desarrollaron sistemas de alerta temprana con perspectiva de género ascendió a 28 (en 2022 habían sido 17), entre ellos Angola, Etiopía, la República Democrática Popular Lao y Sierra Leona. Tras el devastador terremoto que Türkiye sufrió en 2023, las alianzas con el Banco Mundial y la Unión Europea ayudaron al Gobierno de este país a hacer evaluaciones de la recuperación y la reconstrucción que llevaron a tomar disposiciones específicas para unos modelos comunitarios sostenibles que fomentaran la resiliencia de las mujeres.

30. **Una recuperación económica resiliente para promover la igualdad de género.** Muchas estrategias sirvieron para mejorar el acceso de las mujeres al conocimiento, la tierra, el crédito, la tecnología, la protección social y los cuidados. Casi cinco millones de mujeres de 42 países con crisis en curso o recién superadas encontraron empleo y mejoraron sus medios de vida en 2023, una cifra algo inferior a la de 2022 (5,4 millones) que coincide con las registradas en el Pakistán y Zimbabue. Aumentaron los programas dirigidos a supervivientes de la violencia de género, personas con discapacidad y poblaciones desplazadas, que integraban actividades económicas y servicios de salud mental y apoyo psicológico. En Burundi, más de 200.000 personas obtuvieron microcréditos, formación financiera práctica y títulos de propiedad. Con la inclusión de nombres de mujeres en los títulos de propiedad de tierras y el reconocimiento del derecho de propiedad de las mujeres se avanzó hacia la eliminación de barreras culturales arraigadas. El mecanismo del PNUD para la igualdad de género en situaciones de crisis está ayudando a ocho países a elaborar programas de recuperación económica basados en análisis de género y en la transformación de las normas estructurales y sociales.

31. La tasa de empleo de las mujeres afganas, un mísero 6 %, se ha reducido a la mitad en dos años. Apoyar a las empresarias y a los sistemas y mercados en los que operan es la forma más eficaz de generar oportunidades para las mujeres. Según cálculos del PNUD, las prohibiciones impuestas a las mujeres cuestan a la economía 1.000 millones de dólares de los Estados Unidos al año. El PNUD apoyó la creación de más de 60 comedores comunitarios gestionados por pequeñas y medianas empresas encabezadas por mujeres y la constitución de más de 200 grupos de ahorro centrados

en la mujer, que suman 2.975 miembros y recibieron subsidios en efectivo para actividades que pudieran generar ganancias. Pese al arraigo de su discriminación y a las nuevas limitaciones, las empresarias del Afganistán están mostrando gran resiliencia. El PNUD seguirá trabajando a su lado y adaptando programas para apoyarlas a pesar de las restricciones crecientes.

**32. Liderazgo y plena participación de las mujeres en la paz y la recuperación** (véase la solución emblemática 6).

### **Medio ambiente**

33. Al trabajar con asociados de diverso ámbito, desde el plano local hasta el mundial, el PNUD ha llegado a una comprensión más amplia y profunda de los vínculos entre igualdad de género, medio ambiente y cambio climático. Esa nueva comprensión inspiró una serie de medidas integradas que podrían generar un gran cambio en lo que se refiere tanto al medio ambiente como a la igualdad de género.

**34. Una gestión de los recursos naturales que responda a las cuestiones de género.** Para proteger y gestionar mejor los ecosistemas y la diversidad biológica, en 2023 el PNUD apoyó poner en manos de mujeres la dirección y las decisiones relativas a la gestión de los recursos naturales en 89 países. En 93 países, una batería de proyectos del PNUD y el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM) contribuyó a eliminar disparidades de género en la utilización y el control de los recursos.

35. El **Compromiso por la Naturaleza** es una nueva gran iniciativa que tiene por objeto ayudar a más de 140 países a proteger y restaurar la diversidad biológica al tiempo que reducen desigualdades de género y de otra índole. Una de sus metas es que 100 países promuevan el liderazgo de las mujeres en la gestión de los recursos naturales. El Marco Mundial de Biodiversidad de Kunming-Montreal, que establece dos objetivos pioneros de igualdad de género, y el Plan de Acción sobre Género renovado brindan una oportunidad histórica. Será crucial colaborar con municipios, organizaciones locales de mujeres y grupos productivos y el PNUD ya está en condiciones de avanzar rápidamente. En Costa Rica, el Programa apoyó la creación de una red de mujeres en la región del río Sixaola que utilizan tecnologías geoespaciales para mejorar la gestión de residuos y preservar los recursos naturales.

36. Los países en los que se ejecutaban iniciativas de colaboración ambiental con organizaciones de mujeres pasaron de 22 en 2022 a 27 en 2023. Esas colaboraciones impulsaron la defensa de soluciones basadas en la naturaleza, como las que utilizan a diario las mujeres rurales e indígenas. En 61 países, el PNUD apoyó las cooperativas de mujeres y el empeño colectivo por dar respuesta a los problemas ambientales. El 43 % de los proyectos ejecutados en el marco del programa de pequeños subsidios financiado por el FMAM estaban dirigidos por mujeres o por cooperativas o grupos de mujeres.

37. El PNUD elaboró, en colaboración con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y el Gobierno de Panamá, el primer Plan de Acción sobre Defensoras y Defensores de los Derechos Humanos en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe, que tiene varias disposiciones sobre el ejercicio del derecho fundamental a la justicia ambiental.

38. El PNUD patrocinó un análisis de los compromisos en materia de género y clima que atañían a los países africanos en el que se precisaran las condiciones que debían darse para considerarlos cumplidos, por ejemplo, que las medidas de adaptación y mitigación de diversos sectores respondieran a las cuestiones de género. En el informe correspondiente se examinan las capacidades del Grupo de negociadores de los países africanos y se ofrecen ejemplos de medidas climáticas adoptadas por países africanos

que responden a las cuestiones de género y contribuyen a cumplir los objetivos y compromisos pertinentes. También se formulan recomendaciones sobre cómo corregir disparidades de género persistentes en la acción climática.

**39. Integrar los compromisos de igualdad de género en los planes de acción climática.** En el marco de la iniciativa de múltiples asociados “Promesa Climática”, por conducto del PNUD se proporcionó a más de 77 países recursos de apoyo al cumplimiento de compromisos climáticos y de género. En 44 países, los esfuerzos se centraron en fortalecer las capacidades institucionales de los ministerios de Medio Ambiente, Energía, Hacienda y Asuntos de Género. Malí impartió al personal de los ministerios nacionales formación sobre presupuestación que responda a las cuestiones de género. La iniciativa empresarial y el empleo de las mujeres es otra de las prioridades. Gracias al apoyo de Promesa Climática, el 30 % de las ayudas directas a pueblos indígenas y comunidades locales de Camboya, Colombia, el Ecuador y Kenya se destinaron a proyectos dirigidos por mujeres, a las que se ayudó a capitanear iniciativas de silvicultura, gestión de terrenos y protección ambiental.

40. En el marco del Programa de Colaboración de las Naciones Unidas para Reducir las Emisiones debidas a la Deforestación y la Degradación Forestal en los Países en Desarrollo (ONU-REDD), el PNUD ayudó a 19 países a integrar los principios para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las estrategias y planes de acción REDD+. Gracias a ello, en Indonesia aumentaron las tasas de participación de las mujeres en el sistema nacional de vigilancia forestal, que se sitúan entre el 30 % y el 53 %.

41. Uno de los retos que sigue teniendo la acción climática es la rigidez de unos plazos que no se adaptan a realidades complejas, como las dinámicas políticas, y pueden dar lugar a intervenciones precipitadas de los interesados e inhibir la participación efectiva de grupos infrarrepresentados.

42. En México, el PNUD ayudó a redes de sororidad verde formadas por mujeres indígenas y rurales de Chiapas, Oaxaca y Yucatán a ganarse la vida cuidando del medio ambiente y a adquirir competencias para ello. Esas redes potencian prácticas de producción sostenible, fomentan la resiliencia financiera para la transición a una economía verde y ofrecen a las mujeres indígenas posibilidades de luchar contra la degradación del medio ambiente.

## **Energía**

43. El Centro de Energía Sostenible del PNUD trabaja con la ambición de que 500 millones de personas, de las que la mitad deberían ser mujeres, tengan acceso a una energía limpia. Las innovaciones energéticas sostenibles y accesibles impulsan resultados de desarrollo inclusivos y ecológicos.

**44. Mayor acceso a la energía para propiciar el empoderamiento económico de las mujeres.** En 2023, el PNUD apoyó el acceso a la energía de 14 millones de mujeres de 37 países. El Gobierno del Níger conectó a 170.000 mujeres a dispositivos de energía limpia y asequible. En Somalia, 13.000 hogares encabezados por mujeres hicieron uso de cocinas de bajo consumo, lámparas solares y alternativas al carbón vegetal.

45. En una evaluación reciente se concluyó que el PNUD podría abordar de forma más sistemática los efectos de las decisiones domésticas y los controles financieros en el uso de la energía, y del liderazgo de las mujeres en la transición ecológica. En consecuencia, el Centro de Energía Sostenible ha ampliado recientemente el apoyo al personal para que trabaje en la intersección entre igualdad de género y energía limpia; se han organizado diálogos en línea y cursos de capacitación en los que ya han participado más de 300 personas. En el marco de una nueva iniciativa de impulso a la

igualdad de género se aportó apoyo financiero y técnico específico a Etiopía, Eswatini, Madagascar y Malawi para mostrar cómo se puede reforzar el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres, hacer una gestión energética que responda en mayor medida a las cuestiones de género y fomentar marcos de política energética que aceleren la igualdad de género. Etiopía ha aprobado recientemente una nueva política nacional para integrar la igualdad de género en los marcos energéticos, entre otras cosas dando mayor peso a las mujeres en las decisiones que tengan que ver con la energía.

46. **Las inversiones en energía reducen la pobreza de tiempo.** La cartera de proyectos de soluciones limpias para cocinar que el PNUD está ejecutando con financiación del FMAM y el Fondo Verde para el Clima se extiende por 75 países y dispone de 350 millones de dólares para subvenciones. Las cocinas de bajo consumo energético reducen la deforestación y la contaminación, así como la pobreza de tiempo de las mujeres, aunque hace falta realizar otras tareas para saber cuánto tiempo exactamente ahorran las mujeres.

### **Igualdad de género**

47. La solución emblemática seis refleja las principales prioridades dimanadas del examen al cabo de 25 años de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995) según se indica a continuación.

48. **Economías inclusivas y empoderamiento económico de las mujeres.** En 2023, el PNUD prestó apoyo a 29 países para que eliminaran trabas que perpetuaran la segregación laboral y la discriminación de género en la economía, por ejemplo mejorando el acceso a la financiación, la tierra, los activos digitales y las oportunidades empresariales. Gracias a la colaboración con gobiernos nacionales, administraciones locales y organizaciones de la sociedad civil se establecieron incubadoras de empresas y servicios de fomento de la innovación, la digitalización y el desarrollo empresarial para mujeres de Bhután, Burundi, el Congo, Guinea, Kosovo, Namibia y Sudán del Sur, entre otros. Armenia tiene una estrategia nacional de empleo con carácter integral y perspectiva de género que tiene varias disposiciones dedicadas a las mujeres refugiadas y desempleadas.

49. Las tecnologías digitales están reconfigurando el trabajo y generando nuevas desigualdades. El PNUD trabajó en 22 países para cerrar la brecha digital de género, algo esencial para lograr economías más inclusivas. Colaboró con el sector privado y el Ministerio de Economía Digital y Emprendimiento de Jordania para dotar a mujeres jóvenes y refugiadas de competencias digitales con las que mejorar su inserción en el mercado laboral. Gracias a la colaboración con el Ministerio de Tecnologías de la Información y la Comunicación de Bangladesh se puso en marcha un programa piloto de integración de la salud mental y el apoyo psicosocial para combatir el ciberacoso que expulsaba a las niñas de los espacios digitales.

50. El PNUD ayudó a varios países a ampliar el acceso de las mujeres a la propiedad y el control de tierras y otros bienes. En 2023 el PNUD organizó, con motivo del Día Mundial de Lucha contra la Desertificación y la Sequía, la presentación de la campaña “Mujeres: sus tierras, sus derechos”, que registró más de 12.000 visitas. En Burundi, el PNUD facilitó acceso a servicios jurídicos de calidad a más de 33.000 mujeres, algunas de ellas desplazadas, para reducir demoras en el tratamiento de conflictos por la tierra.

51. **Igualdad en el ejercicio del poder y la representación.** En 2023, en un clima de amenazas múltiples contra las mujeres que participaban en política u ocupaban puestos de dirección, el PNUD siguió promoviendo procesos políticos inclusivos al apoyar a la inscripción de 133 millones de mujeres en los censos electorales

de 26 países. La labor realizada en 43 países para potenciar el liderazgo de las mujeres y su igualdad de participación en las instituciones públicas y privadas permitió que las mujeres que ocupaban cargos públicos reforzasen sus capacidades valiéndose de redes de mujeres, asambleas de electores y comisiones parlamentarias. En los Estados Árabes, en cuyos parlamentos apenas había variado la escasa participación política de las mujeres, el PNUD ayudó a poner en marcha la Escuela Árabe de Formación de Mujeres Dirigentes y la campaña #HerParticipationOurFuture, ambas de ámbito regional. Ocho países se comprometieron a crear escuelas nacionales de formación de dirigentes en 2024 y dos a poner en marcha campañas de promoción.

52. La aplicación de medidas especiales de carácter temporal, como las cuotas, permitió equilibrar las condiciones de participación política de las mujeres en Gambia, Georgia, el Líbano, Maldivas, Mauritania, la República Unida de Tanzania, Somalia, Sri Lanka y el Yemen. En el Yemen se establecieron cuotas de mujeres en las plataformas locales de colaboración, lo que suscitó una reflexión sobre las necesidades de las mujeres en los planes de gobierno local que llevó a rehabilitar escuelas, maternidades y hospitales infantiles y centros de formación profesional para mujeres. En las nuevas orientaciones generales del PNUD sobre la aplicación de medidas especiales de carácter temporal en las oficinas en los países se proponen intervenciones concretas de probada eficacia para reducir las brechas de género en los procesos electorales.

53. **Liderazgo y plena participación de las mujeres en la paz y la recuperación.** En 2023 siguieron aumentando los ataques contra defensoras de los derechos humanos en situaciones de crisis y conflictos. El PNUD ayudó a contener tendencias regresivas fomentando el liderazgo de las mujeres y su participación igualitaria en los procesos de decisión de los mecanismos de mediación, conciliación y consolidación de la paz de 22 países. En Sierra Leona, ayudó al Ministerio de Género, Infancia y Bienestar Social a redactar un proyecto de ley de acción afirmativa por la consolidación de la paz y a someterlo a aprobación parlamentaria en 2024. Se realizaron actividades de fomento de la confianza dirigidas a más de 700 jóvenes kosovares de ambos sexos que sirvieron para que estos tomaran mayor conciencia del legado del conflicto y para promover mensajes constructivos sobre igualdad de género.

54. A fin de proteger a las mujeres y de abrir vías que les permitan empoderarse y defender sus derechos, en África el PNUD apoyó a 120 defensoras de los derechos humanos en la redacción y revisión de leyes para la protección de grupos que reivindican los derechos de las mujeres, del espacio cívico y de las defensoras de los derechos humanos. En el Sahel, en colaboración con ONU-Mujeres, se ayudó a una red regional dirigida por mujeres a organizar un debate sobre integración de las cuestiones de género y la inclusión social en los planes para casos de desastre y cambio climático, en el que participaron representantes de Burkina Faso, el Chad, Malí, Mauritania, el Níger, Nigeria y el Senegal.

55. **Prevenir y tratar la violencia de género.** En 2023, el PNUD prestó apoyo para actividades de erradicación de la violencia de género en 88 países. Su enfoque holístico, de colaboración con las instituciones gubernamentales, permite crear capacidades de prevención de la violencia de género, acabar con la impunidad de los agresores y mejorar el acceso a la justicia y la protección. El PNUD ayudó a modernizar los planes y programas de formación del Servicio de Policía de Zambia incorporando módulos sobre protección contra la violencia de género de mujeres agentes en formación y en servicio y permitió reforzar las capacidades de prestar servicios integrados de respuesta mediante un centro de atención integral.

56. La primera fase de la Iniciativa Spotlight de la Unión Europea y las Naciones Unidas terminó en 2023. En esos cuatro años, la iniciativa cubrió todo el sistema de

las Naciones Unidas para el desarrollo, llegó a 122 países, ejecutó 34 programas en 25 países y cinco regiones y registró una tasa total de ejecución del 95%. Se aprobaron casi 500 leyes y políticas de erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas y 43 países reforzaron sus planes de acción nacionales para eliminar la violencia de género. Se prestaron servicios de atención en casos de violencia de género a más de dos millones de mujeres y niñas y se impartió formación sobre masculinidad positiva a dos millones de hombres y niños. Las campañas de prevención de la violencia de género llegaron a 260 millones de personas.

57. El PNUD intervino activamente en 25 países beneficiarios de la Iniciativa Spotlight. Bajo su dirección se consiguió duplicar el número de condenas por violencia de género en 12 países. Belice elaboró la primera serie de indicadores nacionales de violencia de género con arreglo a las normas de la Comunidad del Caribe a fin de mejorar la atención de las víctimas en los servicios sanitarios, policiales, sociales y judiciales. Kazajstán reforzó las sanciones por actos de violencia doméstica y afinó las medidas administrativas de prevención. En la segunda fase de la Iniciativa Spotlight se está aprovechando la experiencia adquirida para agilizar los procedimientos, concebir mecanismos de asistencia técnica con mayor capacidad de respuesta, reforzar la implicación de los países y simplificar los métodos de gobernanza.

58. El PNUD presta apoyo para que las mujeres accedan a servicios sanitarios como los de protección contra el VIH, lo que contribuye a reducir el riesgo de que contraigan el virus por actos de violencia sexual y de género. Para reducir la estigmatización asociada al VIH y a la violencia de género, el PNUD apoyó la contratación de mujeres para actividades de divulgación en Egipto, dirigió información a públicos destinatarios específicos y estableció centros de asesoramiento libres de estigma en varias ONG. Por falta de financiación, el número de mujeres a las que llegaron las campañas de comunicación sobre el cambio de actitudes en torno al VIH se redujo de 7,2 millones a dos millones en todo el mundo.

59. **Contrarrestar las reacciones de rechazo a la igualdad de género.** La respuesta del PNUD a las reacciones de rechazo a los derechos de la mujer que se están produciendo en todo el mundo se funda en investigaciones, nuevas herramientas y mediciones más precisas, como las de su prestigioso Índice de Normas Sociales de Género. La oficina del PNUD en Libia adaptó eMonitor+ a fin de dotar a las autoridades electorales de los conocimientos y habilidades necesarios para combatir la violencia de género en Internet. La comisión electoral utilizó nuevos datos y perspectivas para concebir estrategias y campañas de concienciación que permitieran crear en la red unas condiciones favorables a las mujeres que participan en la política. El PNUD incrementó su grado de apoyo a las mujeres que defienden y promueven causas relacionadas con el clima (de 22 países en 2022 a 27 en 2023), entre otras cosas afrontando las reacciones de rechazo y reforzando coaliciones para reclamar justicia.

60. El PNUD sigue colaborando en productos del conocimiento con los que elaborar análisis interseccionales. En el Brasil se colaboró con la Facultad de Derecho de Bahía y Jusbrasil en la elaboración del estudio *Racism and Racial Slurs Perpetrated on Social Media* (Racismo e insultos raciales en las redes sociales), en el que se presentan recomendaciones de varios expertos sobre formas de luchar de manera más eficaz contra el racismo. En el Ecuador, el estudio de la participación política y los datos de un índice de paridad política pusieron al descubierto disparidades entre las mujeres indígenas y las afroecuatorianas.

61. En el plano mundial, el PNUD trabajó con ONU-Mujeres en la carpeta de herramientas para el análisis de género interseccional, que se publicará en 2024. Las partes interesadas en el programa del PNUD para Costa Rica, uno de los que se

elaboraron con una perspectiva interseccional, apoyaron la creación de una red de mujeres indígenas y afrodescendientes que elaboró un programa común y varias herramientas prácticas de prevención y tratamiento de la violencia contra las mujeres. En México, el PNUD ayudó a establecer una oficina dedicada a la defensa de la mujer en el Instituto Nacional Electoral y consultó a más de 300 mujeres afromexicanas para crear, en preparación del proceso electoral de 2024, una plataforma de capacitación sobre violencia política de género que trata en particular de las concepciones de masculinidad que tienen las comunidades indígenas y afromexicanas.

62. En junio de 2023, el PNUD publicó el informe correspondiente al Índice de Normas Sociales de Género de 2023, en el que se desgranaron empíricamente los prejuicios de género persistentes para poder transformar las normas sociales hacia la igualdad de género y facilitar la formulación de políticas públicas que permitan hacer frente a reacciones de reafirmación de esos prejuicios. El informe, publicado en el sitio web del PNUD, registró 127.000 consultas puntuales y más de 25.000 descargas. Para cuantificar los prejuicios contra la mujer, se recogieron opiniones sobre las funciones de las mujeres respecto de cuatro dimensiones fundamentales: la política, la educativa, la económica y la relativa a la integridad física. Este informe, cuyo análisis abarca al 85 % de la población mundial, reveló que se había avanzado con una lentitud desesperante y que en los últimos años apenas había disminuido el número de personas que tenía prejuicios contra la mujer. Nueve de cada 10 hombres y mujeres tenían prejuicios básicos contra la mujer y el 87 % de las mujeres y el 90 % de los hombres tenían al menos un prejuicio de género en relación con la defensa de los derechos de las mujeres y con la posibilidad de que estas pudieran consumir plenamente su potencial. La cuarta parte de la población cree que está justificado que un hombre pegue a su esposa. En los países que más prejuicios de este tipo tienen, el tiempo que las mujeres dedican al trabajo de cuidados no remunerado supera en más de seis veces al dedicado por los hombres.

63. **Cambiar las normas sociales lesivas.** En 2023, el PNUD ejecutó 407 iniciativas de prevención sobre normas sociales nocivas y sobre prácticas y roles discriminatorios por razón de género en 34 países, aunque se ha demostrado que concebir este tipo de intervenciones sigue siendo un reto. En Montenegro se está ejecutando una iniciativa sobre aplicación de normas y cambio de mentalidades que pretende reforzar a las organizaciones de mujeres para que contribuyan a reformar leyes y políticas y a hacer que el Gobierno asuma la responsabilidad de prevenir y tratar la violencia de género. En Sierra Leona, el PNUD impartió a motoristas varones varias sesiones de capacitación sobre masculinidad positiva y sobre lo que podían hacer para servir de agentes de paz y modelos de conducta en la lucha contra la violencia sexual y de género.

64. **Mejorar los datos y análisis con los que se formulan las políticas.** En 2023, 68 países ampliaron sus análisis de datos de género (en 2021 habían sido 38), un aumento que obedeció a la presentación del índice de pobreza multidimensional. Las oficinas también realizaron evaluaciones socioeconómicas y ayudaron a fortalecer los sistemas estadísticos nacionales y el seguimiento de los Objetivos Mundiales. El PNUD propuso elaborar un índice de pobreza multidimensional centrado en las mujeres para canalizar con mayor precisión la protección social. En el Pakistán se publicó un informe sobre mujer y digitalización en el que se analizaba la brecha digital de género y se presentaban soluciones posibles. En Zambia se hizo una evaluación de la violencia de género que sufrían en Internet mujeres y niñas con las políticas y leyes vigentes que debía servir para formular recomendaciones sobre cómo mitigarla.

### III. Alianzas

65. De conformidad con la Estrategia de Igualdad de Género, el PNUD siguió tratando de establecer nuevas alianzas y afianzar las ya existentes para impulsar por largo tiempo la promoción y los objetivos de las políticas de igualdad de género.

66. **Coordinación en el sistema de las Naciones Unidas.** A raíz del examen independiente sobre la capacidad de cumplir objetivos de igualdad de género que tenía el sistema de las Naciones Unidas, el PNUD trabajó de manera proactiva en el equipo de tareas que elaboró el Plan de Aceleración Mundial para la Igualdad de Género junto con otras entidades de las Naciones Unidas que también formaban parte de él. El PNUD sigue empeñado en que el Plan se aplique de manera consistente en todo el sistema de las Naciones Unidas. Sigue utilizando de manera proactiva el sistema de calificación sobre la igualdad de género del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, que en 2023 se aplicó en 89 oficinas en los países, superando el total de 75 registrado en 2022. Cuarenta y seis oficinas del PNUD en los países copresidieron un grupo temático interinstitucional sobre género.

67. ONU-Mujeres mantiene una colaboración estable con el PNUD en 74 países, sobre todo en cuestiones de planificación estratégica y programación sustantiva, ya que en determinadas zonas tiene poco personal y condición de entidad no residente. Para aprovechar el conocimiento obtenido con el Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19, el PNUD y ONU-Mujeres colaboraron con la República de Corea en la publicación *Promising Practices for Gender Equality: A Catalogue of Practical Solutions*, en la que se presenta una serie de políticas inspiradas en las medidas de lucha contra la COVID-19 con las que se puede mejorar la capacidad de responder a las cuestiones de género y crear resiliencia para futuras crisis.

68. El PNUD sigue colaborando con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas en distintos países. En Sudáfrica elaboró, junto con ONU-Mujeres, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un estudio en el que se analizaban distintos regímenes de seguridad social para el sector no estructurado prestando especial atención a las mujeres y los jóvenes. Actualmente, el PNUD está estudiando con otros interesados cómo aprovechar las conclusiones del estudio para concebir y poner a prueba un modelo de cobertura social para trabajadoras del sector informal.

69. **Ampliar las relaciones con la sociedad civil.** Las oficinas del PNUD en los países están trabajando en el establecimiento de nuevas alianzas estratégicas con la sociedad civil que respondan a la gran prioridad de atender a quienes se hayan quedado atrás que marca la Estrategia de Igualdad de Género. Más de 100 oficinas en los países se asociaron en 2022 y 2023 con diversas organizaciones y movimientos de mujeres o feministas para defender los derechos de las mujeres y reclamar medidas contra la violencia de género. También se colaboró con grupos comunitarios que sufrían discriminación racial y se prestó especial atención al trabajo con mujeres jóvenes.

70. El PNUD colabora con la sociedad civil en la lucha contra la discriminación basada en la intersección de múltiples identidades, que afecta especialmente a las personas con discapacidad. En Samoa, junto con Nuanua Ole Alofa, contribuyó a inventariar los estigmas que sufren las mujeres con discapacidad y a documentar desde diversos ángulos las experiencias de estigmatización, discriminación y violencia que vivieron 130 de ellas, con la idea de elaborar políticas y leyes a partir del material reunido. En Georgia, el PNUD concedió a varias organizaciones locales de la sociedad civil dirigidas por mujeres subsidios para promover el diálogo entre

comunidades georgianas y abjasias insistiendo particularmente en que la agenda sobre las mujeres y la paz y la seguridad era esencial para la reconciliación.

71. **Un abanico de asociados más amplio.** El PNUD continúa dando apoyo a redes religiosas y juveniles para que encabezen iniciativas con las que acabar con el extremismo violento y cambiar las normas de género. Tras las elecciones en Benin, el PNUD se sumó a la Coalición Nacional por la Paz en el patrocinio de cursos de capacitación sobre gestión de conflictos, extremismo violento y terrorismo, a los que asistieron mujeres, jóvenes y líderes religiosos de la sociedad civil. Se realizó una campaña de concienciación que permitió dar a conocer el proyecto a más de 2.000 líderes religiosos.

72. El PNUD colabora con instituciones académicas y grupos de reflexión en la realización de nuevas investigaciones y la concepción de iniciativas de defensa de la igualdad de género. Colaborando con la Universidad de Bahrein surgió la idea de organizar un taller sobre economía con perspectiva de género para funcionarios públicos. En 2023, el PNUD, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DAES) y la Universidad de Pittsburgh sumaron esfuerzos en torno a una iniciativa mundial sobre género y administración pública de calidad para hacer exámenes nacionales de las medidas que promueven el liderazgo y la presencia de la mujer en la administración pública de Bhután, Mauricio, la República Democrática Popular Lao y el Senegal.

73. El PNUD estudió nuevas posibilidades de colaboración con instituciones financieras internacionales y bancos multilaterales de desarrollo y, en colaboración con el Banco Asiático de Desarrollo, realizó un análisis socioeconómico general de los sectores de la salud, la educación y la seguridad alimentaria en el Afganistán en el que se presta especial atención a la igualdad de género.

74. **El sector privado.** Las alianzas con bancos e inversores privados ayudaron a reconducir parte de la inversión financiera hacia las labores de promoción de la igualdad de género. En 2023, el PNUD y ONU-Mujeres trabajaron con los centros financieros para la sostenibilidad en torno a un folleto sobre financiación de género que serviría para orientar las medidas de igualdad de género en el sector financiero. Los integrantes de esos centros gestionan el 82 % del mercado mundial de acciones, lo que representa una capitalización de 84 billones de dólares.

75. La utilización del Sello de Igualdad de Género para la certificación de entidades del sector privado sigue siendo una de las iniciativas más importantes que el PNUD destina a promover el liderazgo y la participación de las mujeres, crear entornos de trabajo inclusivos y garantizar igual salario por trabajo igual. En 2023 se concedió el Sello a 189 empresas del sector privado de sectores como la energía, las telecomunicaciones y las finanzas, lo que benefició a más de 450.000 trabajadores, el 48 % de ellos mujeres. El Stanbic Bank de Uganda creó una dependencia bancaria específicamente destinada a las mujeres y tiene previsto asignar 15 millones de dólares a iniciativas de inclusión financiera de las mujeres, entre las que se cuenta la serie de créditos concedidos más de 1.000 mujeres que ya se han abonado.

76. **El PNUD siguió profundizando sus relaciones con importantes donantes a nivel mundial** por conducto de sus ventanillas de financiación, entre otros medios. Los Gobiernos de la República de Corea y Luxemburgo, asociados primordiales en lo que respecta a la ventanilla de financiación que el PNUD dedica a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, proporcionaron una financiación flexible crucial para invertir en nuevos ámbitos de trabajo, como Equanomics. Se mantuvo la fructífera colaboración con los Gobiernos del Reino Unido, Alemania y Francia, entre otros. El PNUD también acogió de buen grado nuevas colaboraciones con entidades filantrópicas asociadas como la Fundación Hewlett.

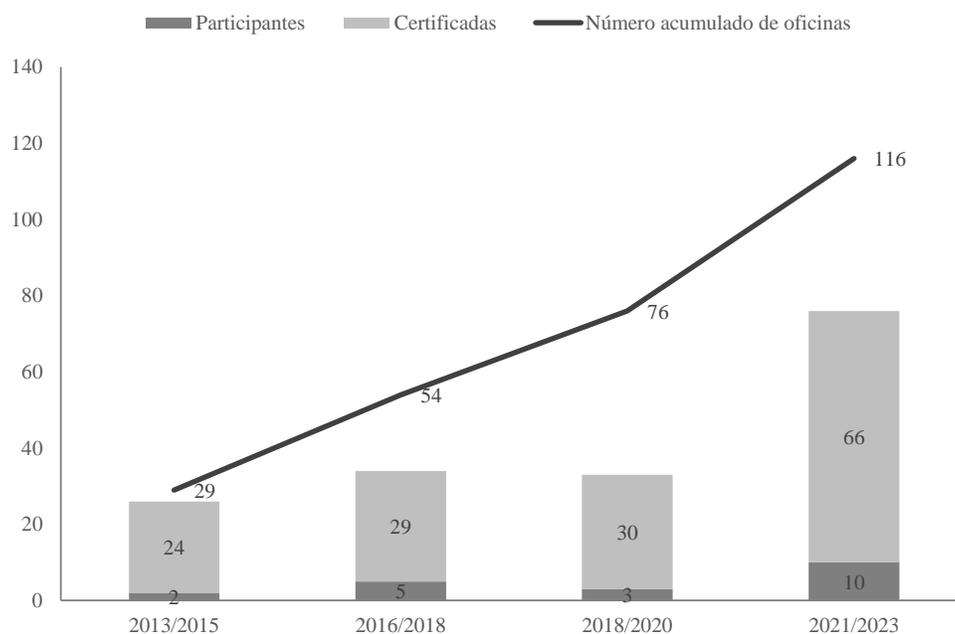
## IV. La transformación institucional: el Sello de Igualdad de Género a fondo

77. En 2023, al utilizar el Sello de Igualdad de Género para impulsar los avances en sus oficinas en los países, el PNUD reforzó los siete pilares interconectados de su marco institucional, a saber: liderazgo, integración, aprendizaje e innovación, cultura, financiación, rendición de cuentas y comunicación.

78. El Sello de Igualdad de Género es una iniciativa emblemática del PNUD para crear capacidades y agilizar la obtención de resultados transformadores en materia de igualdad de género. En el ciclo 2021-2023 del Sello, 76 oficinas en los países llevaron a cabo de manera voluntaria esta iniciativa bienal y 66 de ellas cumplieron los requisitos mínimos para obtener la certificación de bronce, plata u oro. El Sello fue introduciéndose a lo largo de 10 años y, para 2023, ya estaba plenamente implantado en 116 oficinas en los países, esto es, en el 90 % del total.

79. **El Sello es mucho más que una certificación.** Entraña una experiencia única de conexión con los valores básicos del PNUD, y de aprendizaje y aporta una meta colectiva que merece la pena alcanzar y una metodología rigurosa de medición de los efectos. El Sello ha acarreado cambios en el PNUD y ha llevado a otras organizaciones de las Naciones Unidas a integrar la igualdad de género en su cultura institucional y sus resultados. El ACNUDH está trabajando con ocho países en el marco de su Programa de Certificación en materia de Género. El Programa Mundial de Alimentos embarcó en su Programa de Certificación en Igualdad de Género a 33 oficinas y 27 de ellas ya han obtenido la certificación.

Figura I  
Número de oficinas certificadas con el Sello de Igualdad de Género en 2021-2023



Fuente: PNUD, datos de cumplimiento de las condiciones del Sello de Igualdad de Género.

### Liderazgo

80. En términos generales, los altos directivos de las oficinas que habían sido certificadas con el Sello dieron sobradas pruebas de que apoyaban con firmeza el

cambio institucional y eran capaces de gestionarlo. Muchos abogaron públicamente por la igualdad de género y negociaron con sus asociados unos programas sólidos en este ámbito. Los directores de las oficinas con certificación de oro deben dar pruebas complementarias de apoyo abandonando sus zonas de confort, cambiando sus comportamientos personales y dando muestras concretas de practicar el reparto de poder y el pensamiento estratégico. También disponen de una base fiable y rigurosa de datos empíricos con los que fundamentar sus postulados sobre la incidencia de las cuestiones de género. En 2023, obtuvieron la certificación de oro las oficinas del PNUD en Bangladesh, Burundi, Bosnia y Herzegovina, la India, Nepal, el Pacífico (Fiji), el Paraguay y Samoa (oficina multipaís).

**81. Vigilar el cumplimiento de las condiciones del Sello de Igualdad de Género en oficinas que operan en situaciones de crisis arrojó resultados prometedores**

En colaboración con la Dirección de Gestión de Crisis del PNUD, en 2021-2023 se puso en marcha un dispositivo específico de vigilancia del cumplimiento de las condiciones del Sello en 13 oficinas de países en situación de fragilidad o fragilidad extrema. Con un apoyo técnico apropiado, la proporción del gasto programático que contribuye directamente a los principales objetivos de igualdad de género (GEN3) pasó del 5 % en 2020 al 8,7 % en 2023. El Sello ayudó a que en todas las oficinas de países en crisis se contratara a especialistas en género, una mejora considerable con respecto a la base de la que se partió (el 36 %). Y lo que es más importante, las oficinas están logrando resultados concretos al promover la igualdad de género, como la cuota del 30 % de mujeres en las listas de las elecciones a la Cámara Alta de Somalia celebradas recientemente, que se fijó con ayuda del PNUD. Aunque la proporción de mujeres en las listas electorales de Somalia no alcanzó el nivel fijado por cuota, sí se logró una participación del 21 %.

**Integración y especialización**

82. El Sello ha contribuido eficazmente a que las oficinas nacionales dejaran de aplicar procedimientos fragmentarios al exigir que se creen equipos multidisciplinares de coordinación sobre género presididos por miembros de la alta dirección. Cuando la alta dirección y otros miembros del equipo lo utilizan como es debido, este mecanismo establece objetivos comunes que impiden los compartimentos estancos y permiten que las cuestiones de género se integren de manera efectiva en la programación.

83. Uno de los requisitos del Sello es contratar a especialistas en género a jornada completa, lo que entrañó que se modificaran las estructuras orgánicas del PNUD dedicadas a las cuestiones de género. Durante el ciclo 2021-2023 se contrató a otros 14 especialistas en género. Una de las constataciones más interesantes es que todas las oficinas con certificación de oro cuentan a escala nacional con un reconocido asesor superior de género contratado a tiempo completo que tiene línea directa con los responsables de las decisiones y capacidad de influir en las partes interesadas nacionales. La oficina del PNUD en Uzbekistán contrató a un especialista en género y energía a jornada completa para apoyar un proyecto de electromovilidad con bajas emisiones de carbono que consiguió que se abrogara una ley que prohibía a las mujeres conducir camiones y autobuses, lo que pone de manifiesto el valor añadido de tener en plantilla a especialistas en diferentes carteras de programas.

84. Aunque el Equipo de Género de ámbito mundial que tiene el PNUD, que está integrado por 25 profesionales internacionales contratados a jornada completa, sigue siendo el núcleo orgánico del PNUD en este ámbito, el Sello de Igualdad de Género ha dado lugar a que se ampliaran las capacidades regionales y a que se contratara a otros 10 especialistas en género. La Dirección Regional de Asia y el Pacífico contrató a cuatro especialistas en género subregionales y a un coordinador del Sello de

Igualdad de Género. Gracias a esta importante inversión en capacidad, la Oficina Regional señalada logró la mejora global más importante (33 %) y la puntuación más alta (80 %) de todo el ciclo de certificación 2021-2023.

85. La evaluación participativa de las carteras ha sido fundamental para el Sello, pero su complejidad requiere conocimientos especializados. Los resultados obtenidos en todo el mundo son desiguales. La Dirección Regional de América Latina y el Caribe ha conseguido avanzar creando una sólida red de asesores para evaluar las carteras del 75 % de las oficinas de países de la región certificadas con el Sello. La evaluación de la cartera del Paraguay sirvió para actualizar un proyecto de adjudicación de tierras que permitió por fin expedir títulos de propiedad a más de 1.300 mujeres cabeza de familia, lo que tuvo un efecto catalizador en sus derechos legales y su acceso al capital.

### **Aprendizaje continuo e innovación**

86. El Sello de Igualdad de Género es la intervención de mayor envergadura que el PNUD ha llevado a cabo para crear capacidades en igualdad de género. Aunque el 93 % de las oficinas certificadas ofrecieron formación a todo su personal, la enseñanza más efectiva es la que se obtuvo mediante cambios individuales y de comportamiento. El Programa de Asistencia al Pueblo Palestino, que aplicó la metodología de los talleres transformadores en materia de género en todos los emplazamientos sobre el terreno, es un ejemplo elocuente. Las sesiones se impartieron en espacios seguros de autorreflexión sobre las percepciones personales, sociales y religiosas de las normas sociales. La formación intensiva generó un fuerte sentido de autonomía, lo que reforzó la voluntad de integrar la perspectiva de género en la programación.

87. **Plan Global de Aprendizaje del Sello de Igualdad de Género.** El Plan Global de Aprendizaje del Sello de Igualdad de Género para 2022-2023, que se creó para las 76 oficinas de países participantes, consistió en 11 sesiones interactivas sobre protección social, medio ambiente, comunicaciones que respondan a las cuestiones de género e igualdad de género y poder en el lugar de trabajo. En cada sesión participaron más de 1.000 personas, con lo que se creó una animada comunidad de práctica de 300 miembros.

88. La capacitación de los jefes de cartera sigue siendo un problema. Solo el 42 % de las oficinas certificadas (32 de las 76) ofrecieron formación especializada a los jefes de equipo. Se trata de la condición que registró menores niveles de cumplimiento.

### **Una cultura de igualdad e inclusión**

89. Hay una brecha de género en la percepción de la labor que realiza el PNUD para fomentar la igualdad y el respeto en el lugar de trabajo. Una encuesta anónima de 5.000 miembros de las oficinas en los países (con el mismo número de hombres y mujeres) mostró que el 77 % de los hombres encuestados tenían una percepción positiva de la igualdad y el empoderamiento en el lugar de trabajo, frente al 69 % de las mujeres. Conciliar la vida laboral y personal sigue siendo uno de los mayores retos en todas las oficinas, incluso en aquellas cuyo desempeño se considera elevado. En 2024 se presentarán prácticas idóneas para mejorar la cultura institucional y seguir afrontando normas sociales patriarcales en el lugar de trabajo.

90. **Paridad y poder.** Aunque globalmente el PNUD puede presumir de paridad de género en su plantilla, los datos muestran que es necesario seguir trabajando para que haya mujeres en puestos de decisión, sobre todo en países en crisis. Solo el 8 % de las 13 oficinas certificadas con el Sello de Igualdad de Género que operan en

situaciones de crisis cumple los criterios de paridad de género. De cara al futuro, el PNUD está estudiando nuevas formas de atraer a mujeres para cubrir puestos nacionales e internacionales en lugares de destino no aptos para familias.

91. **Hacer que los hombres se movilicen por la igualdad de género.** En 2023 se celebró un diálogo mundial entre 85 miembros de 39 oficinas en los países sobre la aplicación de las recomendaciones de la nota orientativa dedicada a los hombres y la igualdad de género en el lugar de trabajo con miras a una cultura institucional de protección, respeto e inclusión. Los recursos y prácticas en materia de masculinidades se concentraron en una página de la plataforma SparkBlue específicamente creada para ello y se constituyó un grupo de trabajo entre oficinas en los países para promover planteamientos de transformación de las masculinidades dentro de la organización.

#### **Adecuar las aspiraciones a los recursos financieros**

92. El PNUD tiene el propósito de llegar, mediante un proceso gradual, a que el 70 % del gasto programático sirva para financiar actividades dedicadas, principalmente o en buena medida, a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En 2023 se alcanzó el 69 %, tras el 66 % de 2022 y el 60 % de 2021 (en 2023, GEN3: 5,2 % y GEN2: 64,2 %). La oficina del PNUD en Burundi forma parte del programa desde 2017, cuando los gastos en igualdad de género solo eran del 47 %. Esta oficina, que obtuvo en 2023 la certificación de oro, ha llegado al 84 %.

#### **Rendición de cuentas**

93. En 2023, el Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género, presidido por el Administrador del PNUD, hizo balance de la aplicación de la Estrategia de Igualdad de Género para 2022-2025. En el examen de la arquitectura de género realizado por las Naciones Unidas se señaló que el Comité constituía una buena práctica, por lo que se alentó a crear mecanismos similares en todas las organizaciones, incluida la Oficina Ejecutiva del Secretario General.

94. Además del Sello de Igualdad de Género, el PNUD creó en 2023 un Círculo Consultivo integrado por representantes de la sociedad civil y expertos externos para orientar y hacer un seguimiento de la aplicación de la estrategia. Sus miembros proceden de todos los ámbitos: género y energía, las mujeres y la paz y la seguridad, economía feminista y feministas que se organizan en general. El Círculo celebrará sesiones periódicas cada semestre y reuniones extraordinarias según sea necesario.

#### **Comunicar para promover**

95. El Sello establece que debe dedicarse como mínimo el 15 % de las publicaciones en medios sociales a asuntos de igualdad de género o cuestiones conexas. La oficina del PNUD en China realizó una campaña para promover las ciencias entre las niñas del medio rural que llegó a 100 millones de personas. La oficina del PNUD en Bangladesh dirigió una fructífera campaña sobre la seguridad de las mujeres en los espacios públicos y la violencia de género.

96. La comunidad mundial de práctica sobre igualdad de género impartió en 2023 siete sesiones de aprendizaje sobre género de alcance mundial en las que participaron más de 480 miembros de 93 oficinas en los países. El PNUD presentó el índice de normas sociales de género y, en colaboración con ONU-Mujeres, índices gemelos sobre empoderamiento y paridad de las mujeres y las prácticas prometedoras de igualdad de género. Se realizaron campañas de comunicación para promover el Día Internacional de la Mujer, la campaña 16 Días de Activismo contra la Violencia de

Género y otros eventos importantes. A finales de 2023, el PNUD tenía más de 8,3 millones de seguidores en LinkedIn, X, Facebook, Instagram y Threads en español, francés e inglés. En X se registraron 22.796 mensajes de 7.140 cuentas con las menciones “UNDP”, “PNUD” o “PNUDFR” y diversas etiquetas sobre género. Durante el período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el PNUD produjo la historia web *From global emergency to global equality* (De urgencia mundial a igualdad mundial) y los Embajadores de Buena Voluntad Nikolaj Coster-Waldau y Yemi Alade hablaron sobre igualdad de género durante el Fin de Semana de Acción sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

## V. Perspectivas de futuro

97. Durante los primeros dos años de aplicación de la Estrategia de Igualdad de Género, el PNUD encontró inspiración y recuperó fuerzas. Actualmente está intentando influir en las estructuras fiscales, extender las políticas de atención integral, mejorar el acceso a la energía limpia y conseguir que las mujeres lideren la transición ecológica en colaboración con los asociados. El PNUD está asumiendo en positivo el reto de redoblar esfuerzos y fortalecer las capacidades analíticas para transformar las normas, los valores y las estructuras de poder.

98. El PNUD seguirá guiándose por la Estrategia de Igualdad de Género para 2022-2025 y estudiará con humildad las enseñanzas extraídas de sus dos años de aplicación y los profundos cambios que hacen falta en este ámbito para salir de las zonas de confort y generar cambios de mentalidad y comportamiento, creando así condiciones propicias para reivindicar la igualdad de género.

---