



**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 2019  
Español  
Original: inglés

**Período de sesiones anual de 2019**

Nueva York, 30 de mayo, 3 y 4 y 6 y 7 de junio de 2019

Tema 3 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  
2018**

*Resumen*

En el presente informe se resumen los avances logrados por el PNUD en 2018 en la aplicación de la estrategia de igualdad de género para el período 2018-2021. La primera parte incluye un resumen de los progresos relacionados con cada uno de los resultados del Plan Estratégico del PNUD para 2018-2021. La segunda parte presenta el desempeño institucional del PNUD para reforzar la incorporación de la perspectiva de género.

**Índice**

*Capítulo*

*Página*

I. Introducción.....	2
II. Resultados en materia de igualdad de género por resultado del Plan Estratégico .....	4
III. Resultados institucionales .....	12



## I. Introducción

1. La igualdad de género es un elemento central en el apoyo del PNUD a los países para implementar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Esta reconoce que la igualdad de género es un derecho humano fundamental y condición imprescindible para lograr el progreso respecto de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, garantizando al mismo tiempo que nadie se quede atrás.
2. La estrategia de igualdad de género del PNUD para 2018-2021, aprobada por la Junta Ejecutiva en el segundo período ordinario de sesiones de 2018, se compromete a promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la labor de desarrollo y el desempeño institucional del PNUD. En el presente informe se resume la labor realizada por el PNUD en esas dos esferas en 2018.
3. La igualdad de género es una de las seis soluciones emblemáticas señaladas en el Plan Estratégico para dar una respuesta integrada a desafíos complejos en relación con tres resultados: a) erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones; b) aceleración de las transformaciones estructurales para el desarrollo sostenible; y c) fortalecimiento de la resiliencia ante las crisis y perturbaciones. En este informe los resultados en materia de desarrollo se presentan en consonancia con el marco integrado de resultados y recursos del Plan Estratégico.

### Observaciones derivadas del desempeño en 2018

4. En 2018 se aprobó la tercera estrategia de igualdad de género del PNUD, acompañada de importantes compromisos de liderazgo para promover la igualdad de género en el seno de la Organización y en su labor. El progreso se hizo patente en los avances hacia la paridad de género, sobre todo del personal directivo superior, en el compromiso del Administrador de ser un paladín internacional de la igualdad de género y en iniciativas como el establecimiento de un equipo de tareas de alto nivel para mejorar las políticas y los procedimientos del PNUD contra el acoso sexual.
5. Se introdujeron mejoras en todas las esferas de resultados y soluciones emblemáticas en apoyo de las mujeres como agentes del cambio. Ello se hizo especialmente patente en los buenos resultados conseguidos en el apoyo a la participación política de las mujeres. Ese mismo año se registró también una mejora de los resultados en favor del empoderamiento de las mujeres como autoridades decisorias en la gestión de los recursos naturales, la energía y la reducción de los riesgos climáticos y la adaptación a estos. Sin embargo, es necesario avanzar más para lograr la participación de la mujer en puestos de liderazgo en los mecanismos de recuperación, el diálogo social y los mecanismos de reconciliación.
6. El PNUD ha realizado una importante labor para mejorar el acceso al empleo, los servicios básicos, los servicios financieros y los activos no financieros y para abordar la cuestión del trabajo de cuidados no remunerado, en particular mediante un mejor acceso a la energía limpia. Sin embargo, es necesario hacer más para eliminar los obstáculos estructurales al empoderamiento económico de la mujer y cerrar las brechas de género.
7. En todos los contextos y regiones, las oficinas en los países están adoptando medidas para prevenir y abordar la violencia de género fortaleciendo los marcos jurídicos y las políticas y garantizando el acceso a la justicia y los servicios multisectoriales. En 2018, el PNUD se unió al Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y a la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) como organismo básico de la Iniciativa Spotlight de la Unión Europea y las Naciones Unidas para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas.

8. En 2018, el PNUD estableció 58 nuevas alianzas para hacer frente a las normas sociales y de género discriminatorias. ONU-Mujeres sigue siendo un asociado clave del PNUD en apoyo de la transformación estructural; 91 oficinas en los países colaboraron con ONU-Mujeres, y la mayoría de esas asociaciones centró su atención en las reformas jurídicas y de políticas para promover la igualdad de género, el liderazgo político de las mujeres y su empoderamiento económico. El PNUD amplió también su colaboración con las instituciones financieras internacionales y el sector privado para transformar las prácticas institucionales y ayudar a orientar las inversiones de capital con el fin de promover la igualdad de género.

9. El PNUD elaboró soluciones innovadoras para promover la igualdad de género, como las plataformas de financiación colectiva para financiar centros de acogida para las víctimas de la violencia doméstica; los programas de incubación para encontrar intervenciones comerciables que permitan abordar la seguridad, el empleo y la participación política de la mujer; y la aplicación de las ciencias de la conducta para fundamentar la adopción de decisiones.

#### **Recuadro 1. Aspectos destacados de 2018**

- **El PNUD siguió fomentando el empoderamiento económico de la mujer.** Más de 4,1 millones de mujeres obtuvieron acceso a servicios básicos, servicios financieros y activos no financieros en 2018, con apoyo del PNUD.
- **El PNUD sigue siendo un agente fundamental en el apoyo a la participación política de las mujeres.** El 48 % de todos los votantes inscritos con apoyo del PNUD en 39 países eran mujeres, y en todas las regiones se aplicaron medidas especiales para lograr un entorno propicio a la participación política de las mujeres.
- **El PNUD sigue prestando apoyo a las mujeres en los contextos de crisis y posteriores a las crisis.** El 59 % de todos los beneficiarios de los programas de recuperación eran mujeres.
- **El PNUD demostró un sólido desempeño en relación con el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2.0,** y alcanzó o superó el 87,5 % de los indicadores del desempeño. Entre los principales logros cabe mencionar los siguientes: políticas y planificación estratégica; conocimientos y comunicaciones; coordinación interinstitucional; y evaluación, cuyos requisitos fueron superados por el PNUD por primera vez.
- **El PNUD logró la paridad de género en la categoría de personal directivo superior.** El equipo del Subsecretario General está integrado por un 50 % de mujeres y un 50 % de hombres y en los nombramientos de representantes residentes hay un 51 % de mujeres y un 49 % de hombres.

#### *Panorama del desarrollo con perspectiva de género: preparar el terreno*

10. El panorama del desarrollo mundial en 2018 estuvo marcado por tendencias ya existentes o emergentes, como la persistencia de las desigualdades y la pobreza multidimensional<sup>1</sup>, el creciente calentamiento global<sup>2</sup>, los conflictos prolongados y los altos niveles de violencia<sup>3</sup> y la naturaleza cambiante del trabajo. Todas esas

<sup>1</sup> Oxford Poverty and Human Development Initiative (2018). *Global Multidimensional Poverty Index 2018: The Most Detailed Picture To Date of the World's Poorest People*, Universidad de Oxford (Reino Unido).

<sup>2</sup> Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático, 2018. *Global Warming of 1.5 °C*.

<sup>3</sup> Naciones Unidas; Banco Mundial. 2018. *Pathways for Peace: Inclusive Approaches to Preventing Violent Conflict*, Washington D.C.: Banco Mundial. 2018.

tendencias tienen distintos efectos en las mujeres y los hombres debido a sus diferentes funciones, derechos y oportunidades en la sociedad, que se ven potenciados o limitados por las formas interrelacionadas de discriminación<sup>4</sup>.

11. Hoy hay más mujeres que participan en el empleo remunerado, en particular en los países desarrollados, donde las mujeres y los hombres tienen casi los mismos niveles de instrucción<sup>5</sup>. Sin embargo, las mujeres siguen estando desfavorecidas desde el punto de vista económico, como demuestran su menor disponibilidad de activos, las brechas de género en la participación en la fuerza de trabajo y su concentración en la economía informal, que les deja sin protección social. Si bien la representación de las mujeres en las estructuras de gobernanza ha crecido, las mujeres representan en promedio solo el 24 % de los parlamentarios de todo el mundo. De los países que hacen un seguimiento de la paridad de género en la administración pública, solo el 20 % alcanzaron la paridad de género en los puestos de adopción de decisiones<sup>6</sup>. En el sector privado, las mujeres representaban tan solo el 4,8 % de los directores generales de empresas de la lista Fortune 500 en 2018<sup>7</sup>.

12. La violencia sexual y de género es motivo de preocupación en todas las regiones y contextos, ya que tiene efectos considerables en la salud, los derechos básicos y las oportunidades de la mujer y socava el progreso hacia la igualdad de género y el desarrollo nacional. Si bien se ha prestado más atención a la participación activa de la mujer frente a los efectos del cambio climático, las mujeres continúan estando desproporcionadamente afectadas por los desastres y están insuficientemente representadas en los procesos de adopción de decisiones sobre el cambio climático. No obstante, la persistencia de las desigualdades de género perpetuadas por las prácticas y normas sociales discriminatorias ha generado movimientos mundiales que han irrumpido en las calles, los tribunales y los medios de comunicación para hacer frente a la violencia y el acoso contra la mujer. Nuevos asociados, en particular en el sector privado, han aunado sus fuerzas en todo el mundo para mejorar la igualdad de género y exigir progresos en la reducción de las brechas de género y el reconocimiento de los derechos de la mujer.

## 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. La igualdad de género es un requisito imprescindible para la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones. El aumento de los ingresos de la mujer, la mayor calidad de las actividades de capacitación y desarrollo de aptitudes y la mejora del acceso a los activos y su control tienen efectos positivos en la productividad de la mujer y su participación en el mercado de trabajo, ya que refuerzan su capacidad de negociación y mejoran los niveles de vida.

14. En relación con el resultado 1, la labor del PNUD en materia de igualdad de género en 2018 se centró en las esferas del empoderamiento económico de la mujer mediante intervenciones tales como a) la incorporación de la perspectiva de género en la planificación nacional; b) la mejora del acceso a los servicios básicos, los activos financieros y no financieros y los puestos de trabajo; c) el fortalecimiento del acceso

<sup>4</sup> Dugarova, E., *Gender Equality as an Accelerator for Achieving the Sustainable Development Goals*, Nueva York, PNUD y ONU-Mujeres, 2018.

<sup>5</sup> *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018 – Global snapshot*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2018.

<sup>6</sup> Datos de la iniciativa Igualdad de Género en la Administración Pública, 2019.

<sup>7</sup> Catalyst, *Pyramid: Women in S&P 500 Companies* (16 de enero de 2019).

a la energía; d) la reducción del trabajo de cuidados no remunerado; y e) la eliminación de violencia de género.

*Incorporación de la perspectiva de género en la planificación nacional*

15. A lo largo de 2018, el PNUD veló porque su apoyo a la planificación y ejecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible tuviera en cuenta la perspectiva de género, en particular mediante el marco de la estrategia de transversalización, aceleración y apoyo a las políticas (TAAP). Por ejemplo, el PNUD prestó apoyo a ocho países de América Latina y el Caribe para evaluar y fortalecer sus planes de desarrollo y examinar los sistemas estadísticos y financieros, contribuyendo al mismo tiempo a la elaboración de hojas de ruta y a la localización de aceleradores atentos a las cuestiones de género. En consonancia con el enfoque TAAP, la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer fueron considerados como aceleradores independientes en seis países de Europa y Asia Central.

**Recuadro 2. Incorporación de políticas de desarrollo atentas a las cuestiones de género en América Latina y el Caribe**

Durante la IV Cumbre Iberoamericana de Agendas Locales de Género, celebrada en el Ecuador, más de 100 representantes de gobiernos locales, el sector privado y la sociedad civil de 15 países recibieron capacitación sobre políticas y planes de desarrollo económico local atentos a las cuestiones de género, lo que dio lugar a una mayor conciencia y compromiso de promover un enfoque multidimensional y sensible a las cuestiones de género en el diseño, la ejecución y la supervisión y evaluación de los planes y políticas locales en más de 30 municipios.

*Mejor acceso a los servicios básicos, los activos financieros y no financieros y los puestos de trabajo*

16. El PNUD apoyó activamente el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo, los medios de vida y los servicios básicos. En la India, el apoyo del PNUD benefició a más de 450.000 mujeres que participaron en cursos de capacitación y actividades de desarrollo de microempresas. En la República de Moldova, más de 165.000 mujeres tuvieron acceso a infraestructura de mayor calidad, con servicios sociales mejorados debido a las intervenciones selectivas del PNUD en más de 100 comunidades.

17. A nivel mundial, más de 4,1 millones de mujeres se han beneficiado de la asistencia del PNUD en 2018 para acceder a los servicios básicos (incluidos los servicios de salud), los servicios financieros y los activos no financieros. En Fiji, el PNUD ofreció apoyo a una plataforma integrada de prestación de servicios públicos a las comunidades remotas, que prestó casi 38.000 servicios, en particular de asistencia jurídica, prestaciones por discapacidad y servicios bancarios, a 21.587 mujeres. En Camboya, el PNUD, junto con el Gobierno y la sociedad civil, ayudó a casi 3.000 mujeres con discapacidad a recibir un subsidio por discapacidad. En Europa y Asia Central, el PNUD ayudó a 15.000 mujeres y niñas adolescentes con VIH a tener acceso a los servicios. En Sierra Leona, el PNUD prestó asistencia en la preparación de la política territorial, cuyo objetivo es proteger los derechos de la mujer a la herencia y a la propiedad de la tierra sancionados constitucionalmente y poner fin a la discriminación contra la mujer. En la República Democrática del Congo, el Código de la Familia revisado amplió las oportunidades para el empoderamiento económico de la mujer mediante la eliminación del requisito de autorización marital para que las mujeres firmen contratos de trabajo o con bancos comerciales.

*Fortalecimiento del acceso de las mujeres a la energía limpia*

18. El logro de la igualdad de género en el acceso a energía limpia, asequible y sostenible, incluida la energía renovable, es fundamental para la erradicación de la pobreza. Los resultados de los proyectos del PNUD muestran que la igualdad de género es beneficiosa para el medio ambiente, la salud de la mujer y la reducción del trabajo no remunerado. En 2018, con apoyo del PNUD, cerca de 612.000 hogares encabezados por mujeres se beneficiaron del acceso a la energía limpia. En el Níger, por ejemplo, las mujeres representaban el 51 % de la población con acceso a servicios de energía modernos gracias a la instalación de plataformas multifuncionales. De esa manera disminuyó el tiempo dedicado por la mujer al trabajo doméstico, aumentaron sus ingresos y mejoraron la nutrición y la seguridad alimentaria. En el Brasil, el PNUD prestó apoyo a la construcción de cocinas ecológicas que permitían a las mujeres ahorrar cuatro horas de caminata para transportar 20 kg de leña tres veces a la semana. El tiempo ahorrado permite también a las mujeres hacer mejor uso de la agricultura de subsistencia y mejorar su nutrición.

*Trabajo de cuidados no remunerado*

19. El reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que realizan las mujeres de manera desproporcionada es fundamental para lograr la igualdad de género, con importantes beneficios para el desarrollo económico y los resultados en el mercado laboral, la mejora del bienestar y la reducción de la pobreza. En El Salvador, el PNUD ayudó al Gobierno a elaborar su política nacional de cuidados y a incluir el análisis de género en el sistema de protección social universal. En Sierra Leona, el PNUD apoyó la creación de nuevas instalaciones de agua potable más próximas a las viviendas, lo que permitió un aumento del tiempo de estudio de los niños y la participación de la mujer en el comercio y las pequeñas empresas. En Timor-Leste, el PNUD llevó a cabo una ampliación de nuevas tomas de abastecimiento de agua, lo que redujo el tiempo dedicado por las mujeres a la recogida de agua.

*Fortalecimiento de las actividades encaminadas a eliminar la violencia de género*

20. La eliminación de la violencia de género es fundamental para lograr la igualdad de género y la erradicación de la pobreza en sus múltiples formas entre las mujeres y las niñas y los hombres y los niños. La eliminación de la violencia de género contribuye a una mejor salud y bienestar, mejora los resultados educativos y respalda los derechos de la mujer a un trabajo decente y la seguridad de los ingresos. En 2018, el PNUD intensificó su labor para prevenir la violencia de género contra las mujeres y responder a ella mediante el fortalecimiento de los marcos jurídicos y las políticas; la prestación de servicios amplios multisectoriales; la mejora del acceso a la justicia y la seguridad de los supervivientes; y una mayor sensibilización y movilización social. Tres iniciativas mundiales importantes a ese respecto son las siguientes: a) la Iniciativa Spotlight de la Unión Europea y las Naciones Unidas; b) el nuevo proyecto del PNUD para poner fin a la violencia de género y el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2018-2020), en el que se examina la forma de integrar la prevención y la respuesta en la programación sectorial; y c) el programa mundial para el fortalecimiento del estado de derecho y los derechos humanos para mantener la paz y fomentar el desarrollo (2016-2020), que ha abordado la cuestión de la violencia sexual y de género en casi 40 países prioritarios afectados por la crisis, la fragilidad o los conflictos.

**Recuadro 3. Iniciativa Spotlight de la Unión Europea y las Naciones Unidas para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas**

El PNUD se sumó al UNFPA y a ONU-Mujeres como organismo básico de la Iniciativa Spotlight, dedicando considerables esfuerzos en 2018 a la elaboración de las carteras en África y América Latina. Como resultado de ello, el PNUD cuenta con ocho programas en países de África y cinco de América Latina, junto con dos iniciativas de alcance regional. En África, la Iniciativa Spotlight centrará su atención en la violencia sexual y de género, incluidas las prácticas nocivas y los derechos humanos sexuales y reproductivos, y en América Latina se prestará especial atención al feminicidio. Además, el programa ha respaldado la contribución de las redes de la sociedad civil a combatir la violencia contra la mujer y llevado a cabo campañas de sensibilización para cambiar las normas sociales y las conductas. Se prevé que Spotlight llegue a más de 170 millones de beneficiarios

21. En todas las regiones, el PNUD trabaja con los Gobiernos para aprobar importantes reformas jurídicas y normativas para combatir la violencia contra la mujer y eliminar todas las formas de discriminación. En Albania, el PNUD apoyó la mejora y la armonización de la legislación nacional con el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica, en particular el Código de Procedimiento Penal y el decreto sobre la violencia doméstica. En el Perú, el PNUD apoyó la aplicación del Plan Nacional contra la Violencia de Género y la ley por la que se estableció el sistema nacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los miembros de la familia a nivel local.

22. El PNUD ha prestado apoyo a los Gobiernos para generar pruebas y datos que permitan comprender mejor las causas profundas de la violencia de género, por ejemplo, en la Argentina, Costa Rica, El Salvador, Guyana y Honduras. En colaboración con la Universidad de las Indias Occidentales y las organizaciones de la sociedad civil, el PNUD llevó a cabo estudios en Barbados, El Salvador, Haití y Trinidad y Tabago para examinar la naturaleza de la violencia sufrida por grupos de población clave afectados por el VIH.

**Recuadro 4. Justicia de género en los Estados Árabes**

En la región de los Estados Árabes, el PNUD, en colaboración con ONU-Mujeres, el UNFPA, la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) y los asociados nacionales, elaboró y difundió 18 informes de países sobre la justicia de género y la ley para determinar las deficiencias existentes en la protección contra la violencia y las desigualdades entre los géneros en los códigos penales y en la legislación sobre el estatuto jurídico y el trabajo. Esos informes se utilizan para generar en toda la región un debate con base empírica sobre la necesidad de reformas jurídicas para promover la igualdad de género. Los informes proporcionan también una sólida base de referencia para medir los progresos en materia de igualdad de género en la Agenda 2030.

23. En 11 países, el PNUD prestó apoyo a las mujeres y las niñas para acceder a la justicia en los casos de delitos de violencia sexual y por razón de género; los tribunales dictaron sentencia oficial en el 47 % de los casos de violencia de género denunciados a las autoridades. Un aspecto fundamental de la labor del PNUD para combatir la violencia contra la mujer es el apoyo a la capacidad nacional para ofrecer servicios multisectoriales a las supervivientes. En Burundi, el PNUD apoyó la prestación de esos servicios, junto con medidas de prevención, sensibilización, atención médica y asistencia jurídica. En Nigeria, el PNUD ayudó al Gobierno a ampliar el acceso a la justicia y los servicios para documentar la violencia sexual y por razón de género, prestar servicios de atención después de los actos de violencia,



ofrecer refugio a los supervivientes y promover diálogos comunitarios locales sobre cuestiones de justicia y seguridad. En Sri Lanka, el PNUD colaboró con la sociedad civil para ofrecer refugio, asistencia jurídica, representación ante los tribunales y asesoramiento a más de 26.000 supervivientes de la violencia sexual y por razón de género, el 78 % de los cuales eran mujeres.

24. El PNUD prestó apoyo a las campañas de sensibilización para cambiar las normas sociales y las conductas. A ese respecto cabe señalar #EscúchameTambién, campaña anual de 16 días de activismo para poner fin a la violencia contra la mujer, y la participación en la campaña del Secretario General “Unidos para poner fin a la violencia contra las mujeres”. Por ejemplo, en Asia Central, el PNUD diseñó campañas de promoción para dar voz a los supervivientes y activistas que trabajan para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas.

## **Resultado 2: Acelerar las transformaciones estructurales para el desarrollo sostenible**

25. Las desigualdades de género son uno de los principales obstáculos que deben abordarse para acelerar las transformaciones estructurales para el desarrollo sostenible. Para superar esos obstáculos es necesario impulsar la participación política de las mujeres y la incorporación de la igualdad de género en la respuesta a los efectos del cambio climático y la gestión de los recursos naturales, en particular mediante la adopción de reformas jurídicas, políticas e institucionales.

### *Mayor participación política de las mujeres*

26. El PNUD sigue siendo uno de los principales agentes de apoyo a la participación política de las mujeres. El 48 % de todos los votantes inscritos que recibieron ayuda mediante programas de asistencia electoral del PNUD eran mujeres. En el Pakistán, con apoyo del PNUD, una campaña nacional sobre la tarjeta nacional de identidad y el empadronamiento de votantes contribuyó a salvar la brecha entre hombres y mujeres votantes, y un total 4,3 millones de mujeres obtuvieron tarjetas de identidad para poder votar.

27. En todas las regiones se emprendieron diversas iniciativas en apoyo de los parlamentos, las reformas jurídicas u otras medidas para crear un entorno propicio a la participación política de las mujeres. Esta sigue siendo una de las principales propuestas del PNUD en materia de políticas de igualdad de género. En Guinea-Bissau, el PNUD prestó apoyo a la Comisión Parlamentaria de Asuntos de la Mujer, lo que dio lugar a una cuota del 36 % para las mujeres. En las Islas Salomón, el PNUD apoyó el establecimiento de la red de apoyo a la mujer, que ayuda a las mujeres interesadas a presentarse como candidatas en las elecciones. En Colombia, el PNUD prestó apoyo a la Ley del Congreso sobre Paridad de Género e impartió capacitación a 2.280 mujeres sobre liderazgo comunitario y campañas políticas.

28. El apoyo del PNUD a la participación política de la mujer incluye el fortalecimiento de la capacidad de las mujeres cuando acceden a cargos públicos y la promoción de la igualdad de género en la labor de los parlamentos. En Montenegro, el PNUD apoyó la creación de la Red Política de Mujeres, con participación de diversos partidos, que abogó por reformas de leyes electorales, inició las enmiendas de las leyes relativas a la violencia contra la mujer y promovió un aumento de las asignaciones presupuestarias para apoyar la iniciativa empresarial de las mujeres. En la República Unida de Tanzania, el PNUD prestó apoyo al Grupo Parlamentario de Mujeres, que organizó debates sobre los derechos de la mujer y la igualdad de género. En el Afganistán, el PNUD ayudó a la Comisión para los Asuntos de la Mujer a ofrecer por primera vez la retransmisión televisada de las sesiones de los comités de supervisión sobre la participación de la mujer en el proceso de paz y la situación de



las medidas legislativas contra el acoso. Las retransmisiones brindaron una oportunidad de mostrar el liderazgo de la mujer.

**Recuadro 5. Los parlamentos como asociados en favor de la mujer, la paz y la seguridad**

El PNUD se ha esforzado por fortalecer la participación parlamentaria en la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad. Desde 2018, el proyecto mundial sobre el papel de los parlamentos como asociados en favor de la mujer, la paz y la seguridad se ha puesto a prueba en cuatro países (Jordania, Kirguistán, Sierra Leona y Sri Lanka). El proyecto evalúa los retos y oportunidades que influyen en la participación y representación de las mujeres en la paz y la seguridad, al tiempo que alienta a los parlamentarios de ambos sexos a promover la aplicación de la resolución [1325 \(2000\)](#) del Consejo de Seguridad y los compromisos conexos.

29. El PNUD promueve el liderazgo y la participación de las mujeres en los sectores de la justicia y la seguridad. Asimismo, apoya el desarrollo de la metodología para la medición de la representación de la mujer en la judicatura en apoyo de las oficinas nacionales de estadística. En colaboración con la Asociación Internacional de Mujeres Jueces y la Secretaría del Commonwealth, el PNUD promueve la diversidad de género y el liderazgo de la mujer en la adopción de decisiones judiciales. En el Afganistán, el PNUD capacitó a 242 nuevas agentes de policía y construyó 17 centros para mujeres policías en 8 provincias. En el Pakistán, el PNUD ayudó a elaborar un programa de capacitación de mujeres policías y a crear dormitorios de mujeres.

*Incorporación de la perspectiva de género para abordar los efectos del cambio climático y la gestión de los recursos naturales*

30. El PNUD ha intensificado sus esfuerzos para abordar los efectos del cambio climático, que demuestran que las inversiones en medidas sobre el cambio climático con perspectiva de género repercuten positivamente en múltiples Objetivos de Desarrollo Sostenible. En Eritrea, el PNUD apoyó la gestión con fines de conservación de 26.500 hectáreas de tierras mediante la adopción de prácticas agrícolas resilientes al clima. El programa benefició a 54.720 personas de las comunidades agrícolas rurales, el 48 % de ellas mujeres, a través de intervenciones de efectivo por trabajo y el aumento de la productividad agrícola y pecuaria. En Jamaica, más de 50.000 mujeres obtuvieron beneficios directos de la mejora de los sistemas de riego resilientes al clima y la capacitación sobre la creación de capacidad, que contribuyó a mejorar sus técnicas de adaptación al cambio climático y a aumentar el potencial de obtención de ingresos.

31. El programa de apoyo a la contribución determinada a nivel nacional (CDN) presta asistencia a 15 países para integrar la igualdad de género en sus medidas y estrategias relacionadas con el clima. Vela por que la contribución activa de la mujer al Acuerdo de París sobre el Cambio Climático se tenga en cuenta en los instrumentos de gobernanza, planificación y política sobre el cambio climático del proceso de planificación y ejecución de la CDN. En Filipinas, un memorando de entendimiento firmado entre la Comisión sobre el Cambio Climático y la Comisión de la Mujer de Filipinas garantizará la colaboración sobre la CDN.

32. El PNUD está consiguiendo mejores resultados en su labor para potenciar el papel de la mujer como autoridad decisoria en la gestión de los recursos naturales. En Seychelles, el PNUD apoyó la creación de cinco comités de cuencas hidrográficas con composición equilibrada de hombres y mujeres de acuerdo con el enfoque de la adaptación basada en los ecosistemas, que aumentó la participación de las mujeres en las comunidades y su liderazgo en la gestión eficaz de los recursos hídricos. En Belice, el proceso de transformación de la gestión de la biodiversidad incluyó, por primera

vez, una evaluación de las estrategias y medidas con perspectiva de género que ponen de relieve el papel de la mujer en la conservación y la biodiversidad.

33. En total, 73 países trabajaron para garantizar el liderazgo de la mujer y la adopción de decisiones en la gestión del medio ambiente mediante proyectos financiados por el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM). En 2018, el 34 % de las 3.000 iniciativas impulsadas por la comunidad para hacer frente a las cuestiones mundiales relacionadas con el medio ambiente y el desarrollo sostenible financiadas por Programa de Pequeñas Donaciones del FMAM ejecutado por el PNUD estaban dirigidas por mujeres, frente al 29 % en 2017. Se prevé que cinco proyectos apoyados por el PNUD aprobados por la Junta del Fondo Verde para el Clima beneficien a más de 10 millones de mujeres en los próximos años.

**Recuadro 6. Aumentar la participación de las mujeres en la adopción de decisiones en el sector de la minería**

El PNUD, junto con los Gobiernos, las comisiones de derechos humanos, la sociedad civil y las organizaciones de mujeres, se propone fortalecer la participación de las mujeres en la adopción de decisiones en el ámbito de la minería. En 2018, el PNUD organizó una sesión de capacitación en el período de sesiones anual del Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible acerca de la forma de considerar las consecuencias relativas al género, las lagunas y las respuestas en materia de políticas para apoyar los progresos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recabó también las experiencias y contribuciones de los delegados de los ministerios de minería de más de 40 países para elaborar un diagnóstico de la gobernanza con perspectiva de género y una guía de mejores prácticas. En los países, el PNUD está formando a mujeres dirigentes locales para que se encarguen de la vigilancia comunitaria de la calidad del agua, por ejemplo, en un proyecto piloto en Mozambique, y ha colaborado con ONU-Mujeres para elaborar un compendio de buenas prácticas para las mujeres y la minería.

**Resultado 3: Mayor resiliencia a las perturbaciones y crisis**

34. La igualdad de género es esencial para el fomento de la resiliencia individual, institucional y social. Cuando los procesos de prevención, preparación y recuperación en situaciones de crisis satisfacen las necesidades de las mujeres y los hombres y promueven la igualdad de género, las comunidades reconstruyen mejor y son más resilientes. En relación con el resultado 3, la labor del PNUD en materia de igualdad de género se centró en mejorar los medios de vida en situaciones de crisis y posteriores a las crisis y en aumentar la participación y el liderazgo de las mujeres en los procesos de prevención y recuperación y en los mecanismos de diálogo social y reconciliación.

35. En 2018, el 59 % de los beneficiarios de la labor de recuperación del PNUD fueron mujeres, y casi 1,3 millones de mujeres se beneficiaron de los puestos de trabajo y la mejora de los medios de vida en 25 países en situaciones de crisis y posteriores a las crisis. Uno de los mayores programas de recuperación del PNUD se encuentra en Ucrania, donde la rehabilitación de instalaciones de infraestructura benefició a más de 4 millones de personas (el 54 % mujeres). El programa incluyó la rehabilitación de estaciones de bombeo de agua, hospitales, escuelas y centros de servicios sociales. Más de 7.000 mujeres consiguieron nuevos empleos y oportunidades de subsistencia; más de 100.000 mujeres recibieron servicios administrativos; y más de 60.000 mujeres se acogieron a los servicios de asistencia jurídica gratuita y de calidad. Además, se establecieron siete consejos locales de coordinación de las cuestiones de género para incorporar el género en los programas locales. En el Iraq, más de 3,5 millones de mujeres se beneficiaron del apoyo del PNUD a la programación de la estabilización. Los hogares encabezados por mujeres

también recibieron asistencia directa a través de los programas de efectivo por trabajo y participaron en los procesos de adopción de decisiones para la reconstrucción física.

36. El PNUD presta apoyo a los países en situaciones de crisis y posteriores a las crisis para integrar mejor la igualdad de género en sus políticas y sus presupuestos. En el Afganistán, junto con ONU-Mujeres, el PNUD prestó apoyo a la Oficina del Presidente para contratar y capacitar a 40 mujeres oficiales de presupuesto con perspectiva de género en 12 ministerios competentes. Se prestó asistencia técnica al Comité de Políticas del Ministerio de Asuntos de la Mujer para elaborar la política de sucesión, la política electoral y la política de protección de la mujer en situaciones de guerra y de emergencia.

37. El restablecimiento del estado de derecho en los países afectados por conflictos constituye el núcleo de la labor del PNUD en la promoción de la igualdad de género, la prevención de la recaída en conflictos y el logro de la paz sostenible. A través del programa mundial del PNUD sobre el estado de derecho y los derechos humanos, los países recibieron apoyo para proteger los derechos de las mujeres y las niñas mediante el establecimiento de leyes y políticas no discriminatorias, la promoción de su acceso a la justicia y el mejoramiento de su seguridad, velando por que tomen la iniciativa y participen en las instituciones y procesos del estado de derecho y apoyando la rendición de cuentas por la violencia sexual y de género relacionada con conflictos. En Gambia, el PNUD y otros asociados promovieron la representación de las mujeres en las estructuras de justicia de transición e impartieron capacitación con perspectiva de género a instituciones clave, como la Comisión de la Verdad, la Reconciliación y la Reparación.

38. Se han hecho esfuerzos concertados para incorporar la perspectiva de género en la labor del PNUD a fin de prevenir el extremismo violento. El programa regional de Asia y el Pacífico sobre la prevención del extremismo violento incorporó la perspectiva de género en el fomento de la capacidad nacional mediante planes de acción nacionales, la investigación sobre las causas profundas del extremismo violento y el fortalecimiento de la resiliencia comunitaria. El PNUD elaboró una nueva iniciativa mundial de investigación, “Frontlines”, sobre el papel de los jóvenes en el tratamiento y la prevención del extremismo violento a través de estudios de casos con mujeres y hombres jóvenes.

#### **Recuadro 7. Reintegración y rehabilitación de las mujeres**

Un estudio mundial del PNUD y la International Civil Society Action Network, *Invisible women: Gendered Dimensions of Return, Reintegration and Rehabilitation from Violent Extremism*, responde a la necesidad acuciante de investigación orientada a la acción que permita comprender mejor las funciones de la mujer en los procesos de reintegración y rehabilitación y la labor de las organizaciones dirigidas por mujeres en apoyo a esos procesos. El informe amplía la base de datos empíricos sobre la reintegración de extremistas violentos y formula recomendaciones normativas en apoyo de planes de acción nacionales para la prevención del extremismo violento.

39. El PNUD ha ayudado a los Gobiernos y a las comunidades desplazadas a elaborar intervenciones innovadoras que fomenten la resiliencia a las crisis relacionadas con el clima. En Viet Nam, el primer proyecto del país financiado por el Fondo Verde para el Clima colaboró con la Unión de Mujeres de Viet Nam, de 14 millones de miembros, para integrar las cuestiones de género en los planes de evaluación y gestión comunitaria del riesgo de desastres y lograr la participación de la mujer en un programa de vivienda resiliente. En 2018, las mujeres constituían también el 35 % de los puestos de toma de decisiones en los grupos asesores de gestión comunitaria del riesgo de desastres convocados en siete provincias que

comprenden 100 comunas. En el Caribe, se prestó apoyo técnico para incluir un enfoque con capacidad de transformación en materia de género en los sistemas integrados de alerta temprana para aumentar la eficacia de la reducción del riesgo de desastres (Antigua y Barbuda, Dominica, República Dominicana, San Vicente y las Granadinas y Santa Lucía).

40. A pesar de los excelentes progresos, es necesario desplegar mayores esfuerzos para lograr la participación de la mujer en puestos de liderazgo en situaciones de crisis y posteriores a las crisis. En 2018, las mujeres representaban solo el 12 % de los puestos de liderazgo en los mecanismos de prevención y recuperación y el 30 % de los puestos directivos en los mecanismos de diálogo social y reconciliación.

**Recuadro 8. Conjunto de medidas de orientación del PNUD: *Promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en situaciones de crisis y recuperación***

Para promover la programación de la recuperación con capacidad de transformación y la resiliencia en contextos frágiles y afectados por crisis, el PNUD elaboró un amplio conjunto de orientaciones sobre la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en situaciones de crisis y recuperación (*Advancing Gender Equality and Women's Empowerment in Crisis and Recovery Settings*). Contiene siete notas orientativas que abarcan los siguientes ámbitos:

1. Prevenir la violencia de género y darle respuesta
2. Promover medios de vida con capacidad de transformación y la recuperación económica y la resiliencia para impulsar la igualdad de género
3. Promover la participación y el liderazgo de las mujeres y las organizaciones de mujeres en situaciones de crisis y de recuperación
4. Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y los derechos humanos
5. Aumentar la intervención de las mujeres en los procesos de paz y en las instituciones políticas
6. Garantizar que la igualdad de género sea un elemento esencial de la reducción del riesgo de desastres, la recuperación y el fomento de la resiliencia
7. Transformar los Gobiernos para que traten a todos por igual

**Fortalecimiento de las asociaciones para promover la igualdad de género**

41. Las asociaciones eficaces son fundamentales para aumentar la conciencia sobre las normas sociales y de género discriminatorias. En 2018 se constituyeron 58 nuevas asociaciones para hacer frente a las normas sociales y de género discriminatorias.

42. En consonancia con el capítulo común de los planes estratégicos del PNUD, el UNFPA, el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y ONU-Mujeres, en 2018 el PNUD fortaleció las asociaciones con los organismos de las Naciones Unidas. Pueden verse ejemplos a lo largo de todo este informe. En particular, el PNUD trabajó en estrecha colaboración con los asociados de las Naciones Unidas para promover la igualdad de género colaborando de manera sistemática en los equipos de tareas y grupos de trabajo interinstitucionales mundiales y regionales sobre la igualdad de género. En 2018, el PNUD firmó un memorando de entendimiento con ONU-Mujeres, que pone de relieve las reformas jurídicas y normativas relacionadas con la promoción de la igualdad de género; la violencia de género; la respuesta y la recuperación en situaciones de crisis y posteriores a las crisis; el liderazgo político de las mujeres; la movilización del sector privado para promover la igualdad de género; el empoderamiento económico; y la energía. En calidad de copatrocinador fundador del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, el PNUD ha promovido el liderazgo de las mujeres que viven con el VIH

y su participación en la formulación de políticas y la adopción de decisiones relacionadas con el VIH.

43. A nivel regional, el PNUD colabora estrechamente con las comisiones regionales. Entre las iniciativas emblemáticas se incluyen la colaboración sobre la justicia de género en la región de los Estados Árabes con ONU-Mujeres y la CESPAAO; la colaboración en Asia Central con el UNFPA, el UNICEF y ONU-Mujeres para instar a los encargados de adoptar decisiones a aplicar políticas regionales contra la violencia de género; la colaboración con ONU-Mujeres y la Comisión Económica para África a fin de prestar apoyo a la Unión Africana en la organización de una cumbre ministerial antes del período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer; y, en América Latina, la colaboración con la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos, ONU-Mujeres, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, el Banco Interamericano de Desarrollo, Organización Panamericana de la Salud, ParlAmericas y el Gobierno del Canadá para establecer una fuerza regional que promueva reformas normativas para garantizar la participación de la mujer en la política.

44. El PNUD amplió su colaboración con las instituciones financieras internacionales a lo largo de 2018 con el fin de orientar y movilizar las inversiones bancarias y promover la igualdad de género. La asociación con el Banco de Desarrollo de América Latina dio lugar a la elaboración del mecanismo de prevención y respuesta frente a la violencia de género en la Argentina, el Ecuador y el Perú. El PNUD está colaborando con el Banco Europeo de Inversiones a fin de prepararse para la próxima cumbre sobre las empresas por la igualdad de género.

45. En todas las regiones, el PNUD ha intensificado sus actividades de promoción y colaboración con el sector privado para transformar las prácticas institucionales con el fin de promover la igualdad de género. Junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU-Mujeres, el PNUD organiza el Foro Global de Empresas por la Igualdad de Género, que reúne anualmente a empresas importantes, Gobiernos y expertos para examinar las tendencias, las mejores prácticas y las opciones en materia de políticas para promover la perspectiva de género en la actividad empresarial. El Foro aprovecha la experiencia del PNUD en la aplicación del sello de igualdad de género para las empresas privadas y públicas con el fin de llevar a cabo reformas en las políticas relativas a los recursos humanos, el diseño de la infraestructura, la comunicación y la publicidad.

46. El sello de igualdad de género del PNUD para el sector privado se aplica en 14 países de África, Europa Oriental, Asia y el Pacífico y el Oriente Medio y afecta a 600 empresas con 1,5 millones de trabajadores e influye en las políticas comerciales sensibles a las cuestiones de género. Su aplicación ha tenido repercusiones gracias a las políticas comerciales atentas a las cuestiones de género, la reducción de las brechas de género y el adelanto de la mujer trabajadora.

47. En Asia y el Pacífico, el PNUD ha colaborado con los Gobiernos y el sector privado para introducir políticas que integran la igualdad de género en las operaciones comerciales. En Delhi se organizó una consulta regional sobre la utilización de la perspectiva de género en la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. En Tailandia, el proyecto de plan de acción nacional sobre las empresas y los derechos humanos, elaborado con apoyo del PNUD, contiene prescripciones específicas sobre la obligación de las empresas de elaborar y publicar políticas para prevenir la discriminación por motivos de género.

**Recuadro 9. IV Foro Global de Empresas por la Igualdad de Género**

En 2018, junto con la OIT, ONU-Mujeres y el Gobierno de Chile, el PNUD organizó el IV Foro Global de Empresas por la Igualdad de Género: El Futuro del Trabajo en la Agenda 2030. Acudieron más de 530 dirigentes de empresas, funcionarios públicos, representantes sindicales y pensadores de 36 países para examinar las principales investigaciones y mejores prácticas a fin de promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. El foro dio lugar a la aplicación de diversas políticas y medidas de las empresas participantes para abordar las disparidades de género y promover el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo. Entre esas políticas cabe mencionar la incorporación de la mujer en el sector de la tecnología mediante programas especiales de capacitación para la inclusión, la concesión de licencias de paternidad y creación de salas de lactancia para las madres y la apertura de líneas telefónicas directas y otros mecanismos para hacer frente al acoso sexual en el lugar de trabajo.

**Soluciones innovadoras para eliminar la desigualdad de género**

48. En 2018, la labor del PNUD se centró en la búsqueda de soluciones más eficaces para abordar los complejos problemas de la desigualdad de género. Los nuevos enfoques incluían la reformulación de la prestación de servicios con perspectiva de género, la búsqueda de recursos alternativos de financiación para la igualdad de género o la utilización de percepciones conductuales para poner fin a la violencia contra las mujeres. En Chile, esas percepciones ayudaron a elaborar un prototipo de apoyo psicológico y asesoramiento jurídico eficientes para que los supervivientes de la violencia doméstica no abandonen los procesos jurídicos que iniciaron. En la República de Moldova el financiamiento colectivo está ayudando a financiar el albergue local para supervivientes de la violencia doméstica.

**Recuadro 10. Utilización de las ciencias de la conducta para eliminar la violencia doméstica en Georgia**

En Georgia, el PNUD, junto con el Equipo de Percepciones Conductuales, ONU-Mujeres y sus asociados locales ServiceLab y Forset, pusieron a prueba una iniciativa para comprender qué impide que los supervivientes de violencia soliciten ayuda y que los espectadores presten ayuda. La investigación, que abarca a 6.006 mujeres y 1.601 hombres, y un estudio en línea con 150.000 encuestados, reveló que los sobrevivientes de la violencia no hablaban por temor a perjudicar la reputación familiar y necesitan más información sobre los servicios de apoyo, como centros de crisis, servicios de orientación y albergues locales. Esos resultados permiten al PNUD ayudar a los dispensadores de servicios de apoyo a configurar una comunicación pública dirigida a los espectadores y que aplique al apoyo existente enfoques conductuales de base empírica.

49. El PNUD ayuda también a los jóvenes a elaborar soluciones innovadoras para promover la igualdad de género. El PNUD colaboró con ONU-Mujeres y Accenture para realizar un “Desafío Innovación Abierta” a través de su plataforma en línea “YAS! Youth for Africa and SDGs”. Exhortó a los empresarios africanos, en particular a las mujeres, a apoyar la implementación de la Agenda 2030 en materia de medios de vida sostenibles, gobernanza, liderazgo y prevención de la violencia y otras prácticas nocivas. La mayor parte de los ganadores seleccionados eran mujeres que estarán acompañadas en sus viajes empresariales y recibirán apoyo específico. En Kirguistán, el PNUD puso en marcha un mecanismo de subvenciones de poca cuantía para promover empresas emergentes con especial atención a las mujeres jóvenes o prestar apoyo a las pequeñas empresas haciendo especial hincapié en las mujeres y los hombres más vulnerables. En Bosnia y Herzegovina, el PNUD impartió formación



profesional especializada y en tecnología de la información a niñas y mujeres jóvenes y ayudó a las primeras operadoras informáticas de control numérico a romper el estereotipo de género en un sector automovilístico dominado por los hombres.

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

50. Como referente intelectual, el PNUD colaboró con organismos de las Naciones Unidas, instituciones académicas y grupos de reflexión de todo el mundo para realizar investigaciones de base empírica y ofrecer orientación en materia de políticas sobre la igualdad de género. El PNUD, en colaboración con ONU-Mujeres, elaboró un documento de debate de base empírica, “Gender Equality as an Accelerator for Achieving the Sustainable Development Goals”, y “Workshop Guide for Facilitators on Gender and Disaster Risk Reduction in Europe and Central Asia” para corregir las deficiencias en la aplicación de políticas ofreciendo orientación práctica.

51. En la región de Asia y el Pacífico, el PNUD colaboró con la OIT para colmar las lagunas de datos y reunir estadísticas sobre el trabajo de cuidados no remunerado. En colaboración con la OIT y ONU-Mujeres, el PNUD elaboró documentos e informes de políticas a fin de orientar las inversiones públicas y las medidas de política para abordar el trabajo de cuidados no remunerado en Asia y el Pacífico, y también en América Latina, en colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo. El Informe sobre desarrollo humano nacional en la República Dominicana proporcionó pruebas importantes en apoyo del plan nacional para la prevención del embarazo en la adolescencia.

52. El PNUD, ONU-Mujeres, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) publicaron un manual para los profesionales sobre el acceso de las mujeres a la justicia. El manual ofrece orientación de base empírica para un enfoque de políticas y programación que permita superar los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a la justicia.

53. El PNUD prestó apoyo a una serie de documentos temáticos, como “Women as Environmental Stewards”, sobre el activismo de las mujeres en iniciativas comunitarias en el marco de Programa de Pequeñas Donaciones del FMAM implementado por el PNUD.

## **III. Medidas institucionales**

54. En la presente sección se describen los progresos del PNUD en el fortalecimiento de su marco institucional para lograr resultados en materia de igualdad de género. En ese ámbito se incluyen el cumplimiento del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, la mejora de la planificación y las políticas, el aumento de la rendición de cuentas, la financiación en favor de la igualdad de género, la supervisión y el seguimiento de las inversiones y el logro de la paridad entre los géneros.

55. **Desempeño en relación con el plan de acción para todo el sistema 2.0.** En 2018, el PNUD alcanzó o superó el 87,5 % de las necesidades para los indicadores del desempeño del plan de acción para todo el sistema, convirtiéndose así en una de las organizaciones con mejor desempeño del sistema de las Naciones Unidas. Entre los principales logros cabe mencionar los siguientes: políticas y planificación estratégica; conocimiento y comunicaciones; coordinación interinstitucional; y evaluación, ámbito en el que el PNUD superó los requisitos por primera vez. La



asignación de recursos sigue siendo una esfera con desempeño deficiente en las distintas entidades de las Naciones Unidas y un ámbito importante que requiere mejoras.

**56. Liderazgo para la igualdad de género.** El Administrador puso de manifiesto el compromiso con la igualdad de género adhiriéndose a los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género y garantizando la paridad de género en la categoría de Subsecretario General (50 % mujeres y 50 % hombres) y en los nombramientos de representantes residentes (51 % mujeres y 49 % hombres)<sup>8</sup>. El Administrador asumió la Presidencia del comité directivo y de aplicación sobre cuestiones de género, solicitando que se reuniera dos veces al año, en lugar de una sola vez. En enero de 2018, constituyó el primer equipo de tareas del PNUD sobre el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales.

**57. Rendición de cuentas y supervisión.** La cadena de rendición de cuentas del PNUD comienza en la Oficina del Administrador, con el comité directivo y de aplicación sobre cuestiones de género. El comité se reunió por primera vez en julio de 2018, con participación de todos los directores de oficinas, a fin de examinar y aprobar la versión final de la estrategia de igualdad de género y acordó adoptar medidas para acelerar y supervisar los progresos en la paridad de género. Acordó también reforzar la supervisión del rendimiento para obligar a los administradores a aplicar la estrategia de igualdad de género y mejorar la programación y la asignación de recursos en situaciones de crisis y en los países frágiles para lograr la igualdad de género.

**58. Gestión del desempeño del personal con perspectiva de género.** La aplicación de la estrategia de igualdad de género, incluidos los progresos en la paridad de género, se ha adoptado como medida de desempeño clave en el examen del desempeño de los representantes residentes.

**59. Sistema de supervisión institucional del PNUD.** Los instrumentos de presentación de informes del PNUD (informe anual de resultados y marco integrado de resultados y recursos del Plan Estratégico) han incorporado los compromisos institucionales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, de conformidad con la estrategia de igualdad de género.

**60. Auditoría y evaluación.** En 2018, la Oficina de Auditoría e Investigaciones redobló los esfuerzos para integrar las cuestiones de género en las auditorías, incluida la elaboración de un cuestionario sobre género para su uso en 2019 en las auditorías de las oficinas en los países, y para sensibilizar a los auditores sobre la estrategia de género. En 2018, por primera vez, el PNUD superó los indicadores de evaluación del plan de acción para todo el sistema. Para apoyar la evaluación descentralizada, la Oficina de Evaluación Independiente elaboró nuevas directrices de evaluación que incorporan la orientación sobre las consideraciones de género.

**61. Seguimiento de los recursos.** El PNUD cuenta con una asignación presupuestaria específica, la Iniciativa de Incorporación de la Perspectiva de Género, que presta apoyo a iniciativas de incorporación de la perspectiva de género del PNUD para cumplir los compromisos contraídos en el marco del plan de acción para todo el sistema, como el sello de igualdad de género y la participación del PNUD en iniciativas interinstitucionales y mundiales. En 2018, la asignación total fue 1.054.000 dólares.

**62. Marcador de género.** El indicador que refleja más detalladamente la medida en que los gastos del PNUD contribuyen a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer es el indicador de género, que clasifica los proyectos con arreglo a una

<sup>8</sup> En marzo de 2019.

escala de cuatro puntos que indica el grado en que los proyectos han contribuido al logro de la igualdad de género. Como se muestra en el cuadro 1, el PNUD ha aumentado los gastos en proyectos que contribuyen a esa igualdad. En 2018, el 48,7 % de los fondos del PNUD se asignaron a proyectos con una contribución significativa a la igualdad de género (GEN2), frente al 43,52 % en 2017. En el caso de los proyectos con una importante contribución a la igualdad de género (GEN3), tras una tendencia mantenida a lo largo de cuatro años, en 2018 se está registrando finalmente un aumento, del 4,19 % 2017 al 6,72 % en 2018. La combinación de los recursos financieros asignados para proyectos GEN2 y GEN3 representó el 55,42 % del gasto total en 2018, lo que supera el 50 % por primera vez desde que el indicador de género se puso en marcha en 2010.

**Cuadro 1. Gastos totales del PNUD en 2017 y 2018, por indicador de género\***

Calificación	2017	2018
GEN0: No hay una contribución perceptible a la igualdad de género	7,52 %	5,20 %
GEN1: Algunas contribuciones a la igualdad de género	44,78 %	39,38 %
GEN2: Contribuciones importantes a la igualdad de género	43,52 %	48,70 %
GEN3: La igualdad de género es un objetivo principal	4,19 %	6,72 %
GEN0 + GEN1	52,30 %	44,58 %
GEN2 + GEN3	47,70 %	55,42 %

\* No se incluyen los proyectos no vinculados o no emparejados con el Plan Estratégico para 2018-2021

63. A finales de 2018, el Secretario General estableció un Equipo de Tareas de Alto Nivel sobre la financiación en favor de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer para examinar los presupuestos y gastos de la Naciones Unidas en todo el sistema y formular recomendaciones sobre la manera de aumentar la financiación para la igualdad de género. El PNUD copreside un subgrupo técnico. Durante 2019, el PNUD examinará sus mecanismos, metas e iniciativas generales de supervisión financiera en materia de inversiones para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, de conformidad con las recomendaciones del equipo de tareas.

64. Políticas, planificación y programas. Los instrumentos de garantía de calidad del PNUD para los proyectos y programas por países integran un grupo de preguntas para orientar a las oficinas y asegurar la plena integración de las cuestiones de género durante todo el ciclo de programación. En 2018, de los 28 documentos de programas por países examinados por el Comité de Evaluación de la Actuación Profesional en la Sede, el 82 % fueron satisfactorios y el 4 % insatisfactorios, mientras que el 11 % superaron las expectativas. Los cuatro países que superaron las expectativas son Burundi, Camboya, el Níger y Somalia.

### **El sello de igualdad de género como innovación para el cambio institucional**

65. El sello de igualdad de género es un mecanismo de garantía de calidad institucional que mide y certifica los logros y la competencia de las oficinas en los países en la promoción de la igualdad de género y los derechos de la mujer midiendo el desempeño en relación con 39 puntos de referencia. Entre ellos cabe mencionar los siguientes: cómo se integran las cuestiones de género en la programación por países;

cómo aborda la oficina el entorno de trabajo propicio; cómo se ocupa la oficina de las cuestiones de género en las comunicaciones; y las asociaciones para la igualdad de género. El sello de igualdad de género tiene tres niveles de certificación (oro, plata y bronce) y las oficinas en los países reciben un determinado nivel de certificación en función de sus logros en materia de igualdad de género.

66. En 2018, se puso en marcha la tercera ronda del sello de igualdad de género (2018 2019) con 25 nuevos solicitantes y 11 candidatos ya incluidos anteriormente, con lo que el número total de oficinas en los países con sello de igualdad de género certificado ascendió a 74 para 2020.

67. En 2018, el PNUD ayudó a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos a adaptar el sello de igualdad de género y presta apoyo a los asociados gubernamentales para elaborar un sello de igualdad de género para el sector público.

#### **Recuadro 11. El sello de igualdad de género para el sector público**

A raíz del éxito del sello de igualdad de género interno, el PNUD está ayudando ahora a los asociados gubernamentales a poner a prueba un sello de igualdad de género para las instituciones públicas. La finalización satisfactoria del proceso de certificación permitirá a las instituciones públicas recibir un premio a la igualdad de género que reconozca oficialmente sus logros en esa materia. El sello de igualdad de género en el sector público examina los progresos en esferas como la paridad de género, la erradicación del acoso sexual y de género y la integración del género en la planificación y los programas. Un aspecto interesante del sello de igualdad de género para el sector público es que establece alianzas con muchos ministerios centrales para lograr un cambio transformador en favor de la igualdad de género. Por ejemplo, en la República de Moldova, los asociados son el Ministerio del Interior y seis municipios; en la República Democrática del Congo, entre los asociados se encuentran el Ministerio de Género, Infancia y Familia y el Ministerio de Planificación; en El Salvador, el Ministerio de Asuntos Exteriores y la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa; y en Egipto, el Consejo Nacional de la Mujer y el Organismo de la Pequeña y la Mediana Empresa. Otros países piloto son Benin, el Iraq, Panamá, la República Dominicana y Túnez.

#### **Capacidad en materia de género**

68. Las capacidades y la arquitectura de género del PNUD están en consonancia con los requisitos del plan de acción para todo el sistema.

69. El equipo de género, que opera dentro de la Dirección de Políticas y de Apoyo de Programas, sigue siendo la columna vertebral de la arquitectura de género del PNUD. Como se muestra en el cuadro 2, en 2018 el equipo de género constaba de 5 funcionarios de tiempo completo en la Sede y 10 en los centros regionales de servicios.

**Cuadro 2. Capacidad en materia de género a nivel mundial y regional (diciembre de 2018)**

<b>Lugar</b>	<b>Número de miembros del personal</b>
Nueva York	5
Addis Abeba	3
Ammán	1
Bangkok	1
Estambul	2
Panamá	3
<b>Total</b>	<b>15</b>

70. La estrategia de igualdad de género de 2018-2021 recomienda que las oficinas en los países cuenten con especialistas en cuestiones de género que puedan proporcionar apoyo técnico. En 2018, 72 oficinas en los países informaron de que contaban con un total de 126 asesores de género o especialistas en cuestiones de género. De ellos, 77 estaban dedicados a tiempo completo a la labor en materia de igualdad de género (61 %) y 49 dedicaban parte de su tiempo a su labor de asesoramiento sobre cuestiones de género (39 %). En 2019, el PNUD realizará inversiones para comprender mejor las modalidades contractuales vinculadas a conocimientos especializados de las oficinas en los países, con especial atención a los países en crisis.

71. Además, el PNUD exige que todas las oficinas en los países cuenten con equipos multidisciplinarios de coordinación de cuestiones de género encabezados por personal directivo superior (representante residente adjunto/director para el país). En 2018, 93 de las 127 oficinas en los países (73 %) informaron de que contaban con un equipo multidisciplinario de coordinación en materia de género, encabezado por un directivo superior. De ellas, 89 oficinas tenían un mandato claro, 84 contaban con un plan de acción claro y 49 disponían de recursos específicos asignados para prestar apoyo al equipo de coordinación en materia de género. El PNUD ha registrado progresos constantes; los equipos multidisciplinarios han demostrado ser un mecanismo eficaz para promover la integración, mejorar la coordinación vertical y horizontal y conectar las estructuras institucionales internas con los programas y efectos del PNUD y los resultados sobre el terreno. Otras organizaciones y entidades de las Naciones Unidas están adoptando la arquitectura de género del PNUD.

### **Fomento de la capacidad en materia de género**

72. **Cursos obligatorios en línea.** En 2018 se organizaron cinco cursos obligatorios en línea, uno de los cuales es el curso “Gender Journey”. Este fue objeto de examen en 2018 y forma parte de la formación obligatoria para todos los funcionarios del PNUD y explica la relación entre la igualdad de género y los objetivos del PNUD.

73. **Capacitación.** El PNUD siguió impartiendo capacitación sobre la igualdad de género en situaciones de crisis, como parte de la preparación para la capacitación previa del personal de la lista de personal de refuerzo – lista de despliegue de respuesta rápida cuando se produce un desastre o crisis – así como del personal desplegado como asesores de recuperación temprana.

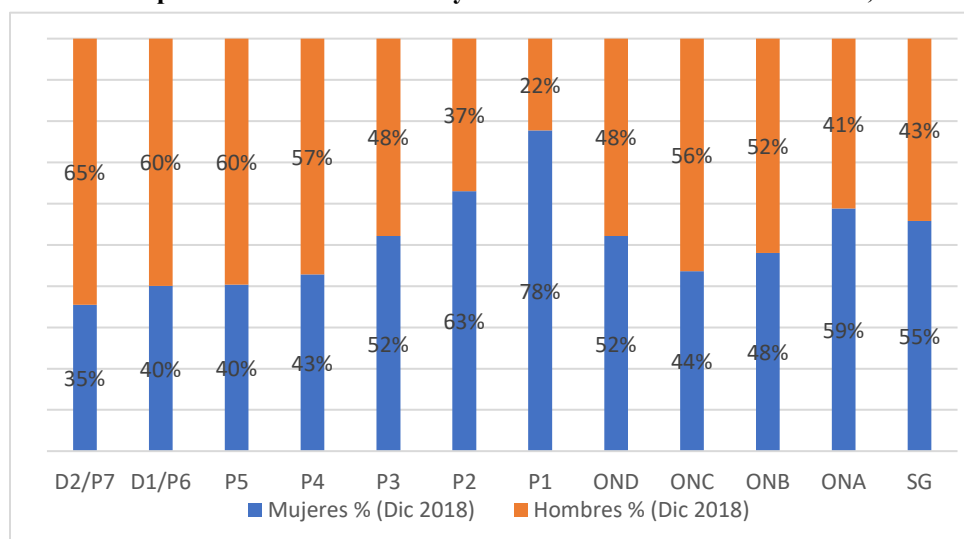
74. **Comunidad de prácticas.** En 2018, el equipo de género siguió promoviendo una comunidad de intercambio de prácticas vibrante y activa, que cuenta ahora con más de 1.000 miembros y 2.300 visitas al sitio web. La comunidad de intercambio de prácticas ofrece servicios tales como consultas con más de 700 expertos en cuestiones de género en todas las esferas temáticas, competencias y emplazamientos del PNUD; más de 15 juntas de debate activo; y acceso a las últimas herramientas y recursos de conocimientos sobre la igualdad de género. También ofrece planes de aprendizaje con ejercicios de fomento de la capacidad y seminarios web sobre liderazgo, violencia de género, prevención del acoso y abuso sexual y cambio climático.

### **Paridad de género**

75. La nueva estrategia de paridad de género del PNUD para 2018-2021 establece un programa ambicioso que tiene por objeto hacer del PNUD una organización inclusiva y equitativa en cuanto al género en la que todos los miembros del personal tengan iguales oportunidades de crecer, progresar en su carrera y marcar la diferencia en un clima de respeto, sin sesgo, discriminación ni acoso. En consonancia con esa visión, los objetivos de paridad de género del PNUD incluyen el logro de la paridad en las cifras de representación y una notable mejora en la calidad del entorno laboral.

76. A finales de 2018, el PNUD mantenía la paridad plena en el personal. La proporción de mujeres entre el total de la fuerza de trabajo, incluidos los titulares de contratos de servicios y los Voluntarios de las Naciones Unidas, es del 45 %. El PNUD ha logrado la paridad plena en su equipo de liderazgo ejecutivo y sus representantes residentes. La Organización va camino de lograr la paridad entre sus representantes residentes adjuntos. Los decididos esfuerzos realizados para que las mujeres debidamente calificadas desempeñen funciones de mayor categoría han permitido al PNUD aumentar notablemente la proporción de mujeres en cargos de dirección. Las mujeres siguen estando insuficientemente representadas en el personal de nivel intermedio a superior de las categorías P4 y P5.

**Gráfico. Proporción de funcionarias y funcionarios en todos los niveles, 2018**



Abreviaciones: ON, Oficial Nacional; SG, Servicios Generales.

77. En relación con el entorno de trabajo, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Mundial del Personal de 2018, muchos funcionarios del PNUD siguen muy comprometidos, encuentran en su labor una fuente de inspiración y están orgullosos de trabajar para el PNUD. Al mismo tiempo, persiste una brecha en las experiencias de hombres y mujeres en el lugar de trabajo del PNUD, que será el tema principal de las medidas adoptadas de cara al futuro.

### **Prevención del acoso y la explotación y los abusos sexuales**

78. El PNUD tiene una política de tolerancia cero de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual en el lugar de trabajo. En 2018, reforzó su compromiso de erradicar la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual en la Organización mediante el fortalecimiento de las políticas y los mecanismos de denuncia, la promoción de una cultura de responsabilidad y concienciación y el establecimiento de un espacio seguro para que el personal presente denuncias y tenga la protección y el apoyo necesarios.

79. En particular, en 2018 el PNUD estableció un equipo de tareas de alto nivel sobre la prevención del acoso sexual, dirigido por la Oficina del Administrador. Como primer resultado de su labor, la política sobre el acoso, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad se revisó en consonancia con la orientación impartida por el Equipo de Tareas de Alto Nivel del Secretario General sobre la Lucha contra el Acoso Sexual. La política revisada fortalece el proceso y los instrumentos para denunciar esas irregularidades con eficacia y vela por que todo el personal del

PNUD sea consciente de sus funciones y responsabilidades en el mantenimiento de un entorno de trabajo libre de cualquier forma de conducta prohibida.

80. En 2018 se presentaron varias iniciativas fundamentales para prevenir y combatir el acoso sexual. Entre ellas cabe citar las siguientes: a) una línea telefónica directa permanente, independiente, gratuita y gestionada externamente en más de 250 idiomas para denunciar el acoso sexual; b) servicios de asesoramiento de un equipo independiente de asesores para el personal del PNUD que experimente acoso sexual; c) eliminación de posibles plazos para la presentación de denuncias de acoso sexual; d) mayor capacidad para investigar los casos y acciones legales: una investigadora especializada en acoso sexual inició sus actividades en agosto de 2018 y se han contratado otros dos abogados. Todos los casos de explotación y abusos sexuales y de acoso sexual se consideran automáticamente prioritarios. El objetivo es completar el proceso en menos de seis meses (actualmente se necesitan unos seis meses en promedio); y e) cobertura más amplia de la política para todo el personal del PNUD.

81. A partir de 2018, todos los directores y jefes de oficina deben presentar al Administrador un certificado que confirme que han cumplido con sus responsabilidades en virtud de la política revisada sobre el acoso, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad, incluida la puesta en marcha de un plan de acción para la prevención del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. Además, la Oficina Ejecutiva introdujo el seguimiento mensual de todos los casos de acoso y explotación sexual a fin de garantizar una mayor supervisión de los progresos en relación con estos casos.

---