



**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
11 de abril de 2022

Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2022
Nueva York, 6 a 10 de junio de 2022

Tema 6 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 2021

Resumen

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

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
I. Introducción.....	2
II. Resultados en materia de igualdad de género por resultados del Plan Estratégico para 2018-2021	4
III. Resultados institucionales	13
IV. Enseñanzas extraídas y camino a seguir.....	17



I. Introducción

1. La labor del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se guía por la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y por los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En el presente informe anual se exponen los grandes avances logrados en conjunto en la aplicación de la estrategia de igualdad de género del PNUD para 2018-2021. Se demuestra que, en su calidad de organización principal de las Naciones Unidas sobre el terreno, el PNUD desempeña una función esencial para los derechos de la mujer y la igualdad de género a niveles mundial y nacional, a través de los programas en los países.

2. En 2021, el PNUD aplicó la estrategia de igualdad de género con el telón de fondo de un panorama de desarrollo mundial en rápida evolución. Se promulgaron nuevas leyes y políticas para promover la igualdad de género, se lograron avances significativos en el acceso de las mujeres a los servicios de salud, y el aumento de la acción ciudadana puso en primer plano los derechos de las mujeres. El año también fue testigo del agravamiento de la emergencia climática, de la tensión del contrato social y del incremento de los conflictos mundiales. La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) siguió poniendo de relieve las fallas de la igualdad de género, la discriminación por razón de género y las desigualdades en este ámbito.

3. El PNUD continuó reforzando la protección social con perspectiva de género y dando más valor a los cuidados no remunerados. Se hizo más hincapié en que la igualdad de género estuviera en el centro de los esfuerzos del PNUD para lograr una financiación sostenible. Un punto de inflexión alentador fue la inclusión de las consideraciones de género en los planes climáticos, que dio buenos resultados en los países que reciben apoyo a través de la Promesa Climática del PNUD. El PNUD siguió potenciando el liderazgo de las mujeres en la gestión de los recursos naturales y la acción climática y aumentando su apoyo a las asociaciones comunitarias dirigidas por mujeres. El PNUD también intensificó su labor de respuesta a la violencia de género. Se produjo un notable avance en las alianzas comprometidas con el cambio de las normas sociales que perpetúan la discriminación de género y otras formas de discriminación. La cartera de gobernanza del PNUD siguió transformando las instituciones y las políticas públicas para lograr un cambio social en favor de la igualdad de género.

4. En los próximos años, el PNUD trabajará para hacer frente a los factores que impulsan las desigualdades de género fomentando economías inclusivas, elevando la voz de las mujeres y contribuyendo a cambiar las normas de género perjudiciales. El PNUD se centrará más en los países en crisis y añadirá una mayor perspectiva de género para abordar eficazmente los desafíos, incluidas la emergencia climática y la transición energética.

Recuadro 1. Informe global sobre la igualdad de género en la administración pública

En 2021, el PNUD publicó el informe global sobre *Igualdad de Género en la Administración Pública*, basado en el conjunto de datos sobre la paridad de género en la administración pública de la Universidad de Pittsburgh. Aunque se han producido avances en la representación general de las mujeres en la administración pública, ya que ahora son un promedio del 46 % de los administradores públicos, solo ocupan el 31 % de los cargos más altos de responsabilidad. El informe propició el diálogo con encargados de formular políticas y profesionales de todo el mundo, contribuyó a colmar las lagunas de datos y proporcionó enfoques orientados a fortalecer la capacidad de las instituciones públicas para producir y hacer un seguimiento de los datos, desglosados por sexo, relacionados con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas).

Progresos más destacados en la estrategia de igualdad de género en 2021

5. A pesar de las dificultades planteadas por la crisis de la COVID-19, el desempeño con respecto a la estrategia de igualdad de género para 2018-2021 y el Plan Estratégico siguió siendo bueno. En 2021, se cumplieron o superaron los hitos previstos en relación con 11 de los 15 indicadores de productos con perspectiva de género. El PNUD fue calificado como uno de los organismos del sistema de las Naciones Unidas con mejor desempeño en 2021, al haber cumplido o superado los requisitos del 88 % (14 de 16) de los indicadores pertinentes incluidos en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

6. El PNUD siguió aumentando sus compromisos en materia de protección social en un momento crucial, ayudando a reconocer la fundamental importancia del trabajo de cuidados. En 2021, la labor del PNUD en materia de protección social con perspectiva de género llegó a la cifra récord de 73 países, lo que supone un aumento con respecto a los 20 de 2019. Este apoyo llegó en un momento crítico, ya que las mujeres y las niñas seguían enfrentándose a impactos socioeconómicos desproporcionados de la pandemia. La necesidad de una sólida coordinación, el establecimiento de alianzas con el sector privado y con actores locales como las redes de mujeres, mayor inversión en sistemas digitalizados de registro civil y la reducción de la brecha digital de género son lecciones aprendidas fundamentales para construir sistemas de protección social más inclusivos.

7. En 2021, el PNUD demostró cómo hacer operativa la financiación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para la igualdad de género. La consecución de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la igualdad de género requiere cambios en la forma en que interactúan los actores públicos y privados, así como el alineamiento de las estrategias de financiación. En 2021, en medio de un contexto fiscal mundialmente restringido, el PNUD trabajó en 40 países para movilizar financiación en favor de la igualdad de género, y trabajó estrechamente con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) en los marcos nacionales de financiación integrados de 16 países. El trabajo del PNUD con los ministerios de economía y finanzas ayudará a ampliar esta agenda en los próximos años con el fin de aumentar la financiación en favor de la igualdad de género, especialmente mediante el establecimiento de nuevas alianzas.

8. Hubo un punto de inflexión alentador para la igualdad de género en los planes climáticos, ya que el 96 % de los 117 países que reciben apoyo a través de la Promesa Climática del PNUD incluyeron disposiciones de género en sus contribuciones determinadas a nivel nacional en 2021. El PNUD brindó apoyo en 95 países para fortalecer el liderazgo y la toma de decisiones de las mujeres en la gestión de los recursos naturales y la gobernanza resiliente al clima, y 72 países aumentaron su apoyo a las asociaciones comunitarias dirigidas por mujeres. Lo aprendido a lo largo del año puso de manifiesto cómo el reconocimiento y la participación a todos los niveles de las mujeres como interesadas clave en la programación relacionada con el medio ambiente y la energía pueden ser un elemento especialmente crucial para mejorar los procesos nacionales de adopción de decisiones.

9. El PNUD casi duplicó las medidas de apoyo a la participación y el liderazgo significativos de las mujeres, ya que la pandemia puso de manifiesto que la participación plena e inclusiva de las mujeres en las instituciones públicas es fundamental, pero aún no se da. Con el apoyo del PNUD, en 2021 se aplicaron 384 medidas —sobre temas como las cuotas electorales o las políticas comerciales con perspectiva de género—, casi el doble que en 2020 y muy por encima de las 180 medidas de 2019 y las 134 de 2018. Casi la mitad de estas medidas (el 42 %) se adoptaron en apoyo de la participación política de las mujeres, lo que explica los importantes avances en esta esfera.

10. El PNUD aumentó el número de oficinas en los países dedicadas a abordar y responder a la violencia de género, que se intensificó durante la pandemia. El PNUD prestó apoyo a 96 países para hacer frente a la violencia de género, brindó asesoramiento técnico para reforzar los marcos jurídicos y las políticas multisectoriales e integró la perspectiva de la violencia de género en las intervenciones relacionadas con

la COVID-19. El número de alianzas entabladas para eliminar las normas sociales perjudiciales que perpetúan la discriminación de género creció notablemente. Solo en 2021, el PNUD entabló 241 alianzas con gobiernos y otros asociados, un aumento respecto a las 116 de 2020 y las 58 de 2018.

11. El PNUD capacitó a su personal para aplicar la estrategia de igualdad de género y apoyó el liderazgo para la igualdad de género con su programa denominado Sello de Igualdad de Género. Casi 1.000 personas participaron en la ceremonia de entrega de premios del Sello de Igualdad de Género, en la que se dio reconocimiento a 31 oficinas en los países (con 7 premios de oro, 17 de plata y 7 de bronce) y se celebraron sus logros, su compromiso y su dedicación a la igualdad de género, que han resultado esenciales para situar la igualdad de género en el centro de la agenda del PNUD. La certificación del Sello de Igualdad de Género 2021-2023 arrancó con una cifra récord de 83 oficinas en los países (el 64 %), de las cuales 15 participaron por la vía específica para los contextos de crisis.

Recuadro 2. La vía del Sello de Igualdad de Género para las oficinas en los países afectados por crisis

Esta vía se estableció con el fin de proporcionar apoyo técnico específico para reforzar el impacto y los resultados de las iniciativas de igualdad de género en contextos de crisis. En 2021 se inscribieron voluntariamente 15 oficinas en los países*. Se identificaron varios objetivos, entre ellos la necesidad de contar con especialistas en género altamente cualificados, equipos de coordinación de cuestiones de género y una mayor asignación de recursos para lograr resultados en materia de igualdad de género. En 2022, las oficinas se beneficiarán de servicios de apoyo técnico para la incorporación de la perspectiva de género, así como de la revisión de la cartera de programas, la creación de capacidad y actividades de mentoría.

* Burundi, Chad, Eritrea, Etiopía, Haití, Iraq, Líbano, Libia, Malí, República Árabe Siria, Somalia, Sudán del Sur, Ucrania, Yemen y el Programa de Asistencia al Pueblo Palestino.

II. Resultados en materia de igualdad de género por resultados del Plan Estratégico para 2018-2021

Resultado 1. Erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones

12. No se puede acabar con la pobreza multidimensional, agravada por la pandemia de COVID-19, sin abordar las persistentes desigualdades de género que frenan a la mitad de la población mundial. El PNUD intensificó sus esfuerzos para encarar las repercusiones de la recesión económica con componente de género y empoderar a las mujeres para afrontar las crisis interrelacionadas. Aplicando las conclusiones de la evaluación, el PNUD trabajó para promover soluciones de desarrollo integradas y centradas en el desmantelamiento de las barreras estructurales que impiden el empoderamiento económico de las mujeres, que abarcan desde la atención al problema del trabajo de cuidados no remunerado y el apoyo a las empresas dirigidas por mujeres como motores de las economías equitativas en términos de género, hasta la ampliación del acceso equitativo a la energía y la lucha contra la violencia de género.

Protección social con perspectiva de género

13. Como la pandemia seguía aplastando los sectores laborales en los que prevalecen las mujeres y empujando a más mujeres a la pobreza, el PNUD aumentó significativamente la protección social con perspectiva de género en 2021. El número de países que reciben el apoyo del PNUD se disparó de 20 en 2019 a 41 en 2020 y a 73 en 2021. El PNUD colaboró con los gobiernos en la elaboración de estrategias y planes de acción de protección social con perspectiva de género, y empoderó a las empresas dirigidas por mujeres brindándoles competencias digitales y apoyo financiero, garantizando al mismo tiempo la seguridad social a quienes más la necesitaban.

14. El PNUD impulsó el reconocimiento del papel fundamental que desempeña el trabajo de cuidados no remunerado, apoyando a los gobiernos en la promoción de la economía del cuidado y en la atención de las cada vez mayores necesidades de cuidados. Como ejemplos de esta labor cabe destacar la elaboración de un marco para el sistema nacional de cuidados junto con el Ministerio de la Mujer en el Perú, y el fortalecimiento de la capacidad de los cuidadores en el Plan Operacional de Empleo 2021 de Macedonia del Norte. El PNUD apoyó programas innovadores y campañas para cambiar las normas sociales que sustentan la división del trabajo en función del género en más de 37 países. En la India, por ejemplo, el PNUD llevó a cabo un proyecto piloto de información conductual utilizando herramientas de comunicación y capacitación para animar a los hombres y a los niños a participar en los cuidados no remunerados.

15. Como parte de una estrategia general para erradicar la pobreza, en 2021 el PNUD siguió haciendo hincapié en el nexo entre la igualdad de género y la atención médica de calidad, apoyando a 67 países para que abordaran la violencia de género en el contexto del VIH/Sida. El PNUD colaboró con el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida para capacitar a los proveedores de servicios de salud y apoyar a las mujeres para que lideraran la lucha contra el estigma relacionado con el VIH en los países, especialmente en Djibouti.

Respuestas integradas contra la pobreza

16. Contrarrestar la feminización de la pobreza causada por la COVID-19 fue un elemento central de la agenda de género del PNUD en 2021. El PNUD continuó estableciendo alianzas con diversos ministerios gubernamentales para integrar una perspectiva de género en la planificación, ejecución y presentación de informes relacionadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente en contextos de crisis. Por ejemplo, el PNUD firmó un memorando de entendimiento con el Departamento para el Empoderamiento de la Mujer adscrito a la Secretaría General del Consejo de Ministros del Iraq, para proporcionar apoyo técnico y alinear los compromisos del país en materia de género con los Objetivos.

17. La movilización de nuevas corrientes de financiación para el desarrollo con el fin de acelerar los progresos hacia la consecución de la Agenda 2030 ha resultado un factor clave. El PNUD se aseguró de que la igualdad de género estuviera en el centro de los esfuerzos de financiación sostenible. El PNUD siguió colaborando con ONU-Mujeres en los marcos nacionales de financiación integrados, trabajando en 16 países. Se han producido cambios alentadores en países como Lesotho, donde casi una tercera parte de las recomendaciones de estos marcos incluyeron la igualdad de género en los mecanismos y las decisiones sobre la financiación para el desarrollo.

Incorporación de la perspectiva de género en la planificación nacional

18. Lograr avances en materia de igualdad de género y desarrollo humano requiere la incorporación sistemática de la perspectiva de género en los planes nacionales de desarrollo. En 2021, el PNUD reforzó la incorporación de la perspectiva de género en la planificación nacional en al menos 26 países, frente a los 16 de 2020. Por ejemplo, en Sudáfrica, el PNUD brindó apoyo al Parlamento en la elaboración de la *Women's Charter for Accelerated Development: Setting a 25-Year Vision and Agenda for Women's Equality, Growth and Development* (carta de las mujeres para el desarrollo acelerado: establecimiento de una visión y un programa de 25 años para la igualdad, el crecimiento y el desarrollo de las mujeres), que traza una trayectoria hacia la igualdad de género.

19. El PNUD, en colaboración con ONU-Mujeres, amplió su labor de presupuestación con perspectiva de género a 25 países en 2021, lo que supone un aumento respecto a los 14 de 2020. Por ejemplo, con el apoyo del PNUD, el Gobierno de Armenia incluyó por primera vez la presupuestación con perspectiva de género en la Ley de presupuestos anuales del Estado, y en Georgia, el Gobierno introdujo los principios de presupuestación con perspectiva de género en diez municipios. La recopilación de datos empíricos sobre el impacto de la presupuestación con perspectiva de género en la consecución de la igualdad de género incrementará la motivación de los países para utilizar esta herramienta.

Acceso a servicios básicos, finanzas y activos no financieros

20. El acceso equitativo de ambos géneros a los servicios básicos siguió siendo fundamental para aliviar el estrés económico y social causado por la pandemia. En el período comprendido entre 2018 y 2021, el PNUD hizo posible que 75,7 millones de mujeres accedieran a servicios básicos como la salud y la educación; servicios financieros, por ejemplo, cuentas bancarias y créditos; y activos no financieros.

21. Aunque el PNUD hizo progresos en 2021 en cuanto al aumento de mujeres que acceden a los servicios financieros en más de 2,5 millones de personas en comparación con 2020, se quedó atrás en el objetivo. Las oficinas en los países informaron sobre problemas relacionados con las limitaciones de capacidad en materia de género, los escasos recursos financieros y los problemas actuales de la COVID-19, así como sobre las recesiones económicas, la inestabilidad política, las leyes y políticas discriminatorias y las normas sociales. El PNUD persistió en sus esfuerzos y, en el marco de la Zona de Libre Comercio Continental Africana, por ejemplo, colaboró con el Grupo Africano de Comercio Electrónico para velar por que el desarrollo del singular mercado africano diera acceso a las empresas exportadoras cuyas propietarias son mujeres, impulsando así sus ventas y mercados.

Acceso a energía limpia

22. Aprovechando los beneficios multiplicadores que para la igualdad de género tiene una transición energética limpia, el PNUD, junto con sus asociados, continuó ampliando el acceso a la energía limpia, consiguiendo en 2021 que 4,4 millones de hogares encabezados por mujeres tuvieran acceso a la energía limpia en 27 países, lo que supone un aumento constante en comparación con los 2,6 millones de hogares de 2020, los 1,4 millones de 2019 y los 611.000 de 2018. El nuevo Centro de Energía Sostenible del PNUD, que se basa en la actual cartera energética, se ha comprometido a apoyar a más de 100 países en la transición equitativa a las energías renovables. Siguiendo las recomendaciones de la reciente evaluación del apoyo del PNUD al acceso a la energía y a la transición energética realizada por la Oficina de Evaluación Independiente, en su próxima estrategia de igualdad de género el PNUD promoverá una orientación más enfocada en el género en su programación energética, lo que implica hacer frente al control financiero que impide que las mujeres se beneficien por igual de la mejora de los resultados energéticos.

Violencia de género

23. A medida que la pandemia se profundizaba, se intensificaba la violencia de género, arraigada en las estructuras desiguales y las normas sociales tóxicas preexistentes. El PNUD redobló los esfuerzos para hacer frente al aumento de la violencia de género durante la pandemia. El PNUD amplió su apoyo, de los 80 países de 2020 a 96 en 2021, para responder a los efectos inmediatos de la COVID-19, al tiempo que proporcionó asesoramiento técnico para mejorar los marcos jurídicos y las políticas multisectoriales. En Uganda, el PNUD trabajó con el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social en la elaboración de una estrategia nacional sobre la violencia de género y en la integración de las cuestiones de género en los presupuestos de todos los ministerios, y en Papua Nueva Guinea, el apoyo del PNUD dio como resultado la primera asignación en el presupuesto nacional dedicada específicamente a responder a la violencia de género.

24. En consonancia con su función integradora, el PNUD reforzó los vínculos entre la violencia de género, el cambio climático, la reducción de la pobreza y una toma de decisiones más representativa. Ejemplos de esta labor pueden verse en el Líbano, donde el PNUD incorporó la prevención de la violencia de género en la programación de los medios de vida.

Recuadro 3. Lograr relaciones más equitativas entre los géneros en situaciones de conflicto

En el Iraq, la inclusión de actividades para prevenir y responder a la violencia de género en un programa más amplio de recuperación económica redujo la tasa de abandono de las mujeres participantes a casi la mitad, con el apoyo del PNUD. Las actividades incluyeron sesiones con matrimonios, que participaron en el componente de medios de vida del proyecto. Se invitó a los participantes a asistir a sesiones quincenales

de pareja, en las que se fomentaban las relaciones sanas y equitativas. Este prometedor resultado se consiguió gracias a un proyecto piloto financiado por el Gobierno de la República de Corea, y servirá de base para futuras adaptaciones de la gran cartera de recuperación económica del PNUD.

25. Muchas de las intervenciones de mayor éxito para hacer frente a la violencia de género se llevaron a cabo conjuntamente en el marco de la Iniciativa Spotlight de la Unión Europea y las Naciones Unidas. Esta iniciativa demostró los efectos tangibles de las inversiones a gran escala y de la priorización política para poner fin a la violencia de género. En al menos nueve países, el PNUD contribuyó directamente a la movilización de los parlamentarios para redactar o reforzar 84 leyes sobre la violencia de género. En México, el PNUD apoyó una reforma del Código Penal Federal centrada en el feminicidio. Por conducto de la Iniciativa Spotlight, a finales de 2021 el PNUD había canalizado 26 millones de dólares (del gasto total de 52 millones de dólares para todos los componentes de Spotlight implementados por el PNUD) a organizaciones de la sociedad civil, que continuaron siendo asociadas clave en este ámbito.

26. El PNUD intensificó sus esfuerzos para hacer frente a las causas de la violencia, exacerbadas por las medidas de confinamiento impuestas a raíz de la COVID-19. Con el cambio hacia el trabajo y la vida en línea, el PNUD se situó a la cabeza de los esfuerzos para combatir la violencia en línea y los ciberataques. En la India, por ejemplo, el PNUD brindó apoyo en el análisis de los medios sociales de 255.300 hombres para conocer su participación en el trabajo de cuidados no remunerado. El PNUD mejorará la programación en línea para prevenir la violencia de género y para reforzar el acceso y la alfabetización digital de las mujeres.

Resultado 2. Acelerar las transformaciones estructurales para el desarrollo sostenible

27. El PNUD redobló sus esfuerzos para transformar las instituciones que perpetúan las desigualdades de género, amplificando la voz de las mujeres y reforzando su apoyo para derribar las barreras estructurales y las prácticas discriminatorias por razón de género en todas las esferas de desarrollo. Esto implicó: a) fortalecer la participación política y la toma de decisiones de las mujeres; b) incorporar la perspectiva de género en la mitigación del cambio climático y la adaptación a él y en la gestión de los recursos naturales; y c) ampliar las reformas jurídicas, institucionales y en materia de políticas y eliminar las barreras estructurales al empoderamiento de las mujeres.

Recuadro 4. El Sello de Igualdad de Género para las Instituciones Públicas

En 2021, el PNUD puso en marcha el programa Sello de Igualdad de Género para las Instituciones Públicas en las regiones de América Latina y el Caribe y África, con el fin de apoyar a las instituciones públicas para que cumplan las normas mundiales relativas a la igualdad de género. Se inscribieron en el programa 41 instituciones públicas de Colombia, Costa Rica, Panamá, el Paraguay, el Perú y la República Dominicana, y 196 funcionarios públicos participaron en un curso en línea sobre “Claves para la igualdad de género”. En la República Dominicana, el PNUD y el Ministerio de la Mujer lideraron el proceso, creando una comunidad de práctica y un repositorio para compartir políticas y reglamentos nacionales.

Participación política y toma de decisiones de las mujeres

28. La COVID-19 puso de manifiesto la existencia de brechas endémicas en la toma de decisiones que conciernen a las instituciones y a las leyes, normas y prácticas discriminatorias. Por ejemplo, el Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19, una iniciativa conjunta del PNUD y ONU-Mujeres, reveló que las mujeres estaban muy escasamente representadas en los equipos nacionales de tareas relacionadas con la COVID-19, suponiendo solo el 24 % de sus miembros. El PNUD trabaja para velar por que las mujeres participen en los procesos y hagan oír su voz en las decisiones que afectan a sus vidas y a sus comunidades.

29. A pesar de las turbulencias políticas, la gobernanza democrática continuó siendo una esfera fundamental de la labor del PNUD en 2021. Como uno de los principales actores que apoyan la participación política de las mujeres, el PNUD trabajó en todas las regiones para promover la participación y el liderazgo de las mujeres en las instituciones públicas, los parlamentos, el poder judicial y el sector privado. Con el apoyo del PNUD, en 2021 se aplicaron 384 medidas —sobre temas como las cuotas electorales o las políticas comerciales con perspectiva de género—, lo que supone un incremento estable respecto a las 209 medidas de 2020, las 180 de 2019 y las 134 de 2018. En Lesotho, por ejemplo, el PNUD trabajó con la Autoridad de Reforma Legislativa Nacional para facilitar las consultas bipartitas que dieron lugar a un acuerdo sobre enmiendas constitucionales y 16 proyectos de ley que conciernen directamente a la igualdad de género.

30. En su condición de principal promotor de las elecciones en el mundo, el PNUD reforzó su apoyo a los procesos políticos inclusivos que permiten a las mujeres participar en igualdad de condiciones. En los 42 países asistidos por la labor electoral del PNUD, el porcentaje de todas las mujeres votantes inscritas aumentó del 47 % al 50 % desde 2017. Por ejemplo, en Gambia, el PNUD apoyó los esfuerzos de inscripción electoral para las elecciones presidenciales de 2021, lo que dio lugar a que las mujeres representaran el 57 % de los votantes inscritos y ayudó a establecer la rama femenina del Comité Interpartidario, que aboga por la igualdad de representación en el poder ejecutivo. Para garantizar la igualdad de representación de mujeres y hombres en las listas electorales, el PNUD brindó asistencia técnica a países como Armenia, el Líbano, Rwanda, Somalia y Timor-Leste para introducir medidas especiales de carácter temporal, así como cuotas. El PNUD también prestó apoyo a los grupos y a las comisiones parlamentarias de mujeres a nivel local, nacional y regional.

Recuadro 5. El Grupo de Mujeres Líderes de Asia Central

Con el apoyo del PNUD, el Grupo de Mujeres Líderes de Asia Central llevó la promoción de políticas para el liderazgo de las mujeres a nivel regional, con el objetivo de ampliar la participación de las mujeres en la transformación política y socioeconómica. En 2021, el Grupo elaboró un plan de acción regional sobre desarrollo sostenible y realizó una declaración conjunta orientada a fomentar la capacidad de las mujeres para consolidar la paz y la estabilidad. También creó una plataforma para empresarias que cuenta con más de 500 directivas y emprendedoras, y una red de casi 50 jóvenes emprendedoras de Asia Central.

Incorporación de la perspectiva de género en la mitigación del cambio climático y la adaptación a él y en la gestión de los recursos naturales

31. Una de las mejores oportunidades para cambiar de rumbo fue el período previo a la revisión del Acuerdo de París sobre el cambio climático. La Promesa Climática del PNUD es la principal fuente mundial de apoyo a estos planes de acción climática y trabaja para velar por que respondan a las cuestiones de género. En 2021, el 96 % de los 117 países que reciben apoyo a través de la Promesa Climática del PNUD incluyeron disposiciones de género en sus contribuciones determinadas a nivel nacional, el 78 % de las cuales incluyó a las mujeres o el género en las medidas de adaptación y el 57 % en las de mitigación. Los mayores problemas a que se enfrentan los países en la preparación de las contribuciones determinadas a nivel nacional son la falta de información disponible sobre el género, la escasa participación de las organizaciones de mujeres y de la sociedad civil, y la falta de coordinación entre los organismos gubernamentales que trabajan en los ámbitos del clima o el medio ambiente y el género. A medida que los países se acercan a la fase de aplicación de las contribuciones determinadas a nivel nacional, el PNUD seguirá apoyando la gobernanza efectiva para la incorporación de la perspectiva de género, la planificación inclusiva y los marcos políticos integrados.

32. El PNUD casi duplicó su colaboración con las organizaciones de mujeres, que están en primera línea de la acción climática. En 2021, la cartera de medio ambiente, clima y energía del PNUD, financiada por

fondos mundiales verticales y para el medio ambiente, apoyó a asociaciones comunitarias dirigidas por mujeres en 72 países, lo que supone un gran aumento respecto a los 42 países de 2018. Varios factores han contribuido a este enorme progreso, entre ellos, la mayor atención prestada a la promoción de la igualdad de género en las iniciativas sobre el medio ambiente, el clima y la energía y la intensificación de la labor del PNUD con las comunidades locales, en particular en los países que participan en el Programa de Pequeñas Donaciones del Fondo para el Medio Ambiente Mundial respaldado por el PNUD, que pasó a convertirse en programas completos para los países.

33. El PNUD está informando de más resultados sobre su labor para empoderar a las mujeres como autoridades decisorias en la gestión de los recursos naturales. Apoyó a 95 países para promover el liderazgo de las mujeres en la gestión de los recursos naturales a través de la cartera de medio ambiente, clima y energía, financiada por fondos mundiales verticales y para el medio ambiente. Este aumento con respecto a los 80 países de 2020 se debió principalmente a una mayor capacidad para llevar a cabo actividades en comparación con 2020, cuando las oficinas se vieron muy afectadas por los retrasos y confinamientos relacionados con la COVID-19. Por ejemplo, en Angola, Namibia y Sudáfrica, el PNUD brindó apoyo en la implantación de una política y un plan de acción en materia de género diseñados para garantizar la igualdad de género en las estructuras de gobernanza transfronteriza del gran ecosistema marino de la corriente de Benguela.

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

34. El PNUD intensificó su apoyo a los países para acometer reformas jurídicas, institucionales y en materia de políticas orientadas a eliminar los obstáculos que existen para el empoderamiento de las mujeres. En 2021, con el apoyo del PNUD, 12,7 millones de mujeres accedieron a la justicia en 38 países, lo que supone un incremento con respecto a los 8,1 millones de 2020, los 3,7 millones de 2019 y los 1,6 millones de 2018. El PNUD apoyó intervenciones eficaces e innovadoras, como la asistencia jurídica y los mecanismos de solución de controversias por vías alternativas, que tuvieron un impacto especial durante la pandemia.

Resultado 3. Creación de resiliencia frente a las perturbaciones y las crisis

35. Las crisis y las perturbaciones —desde la COVID-19 y los peligros naturales hasta los conflictos armados y el extremismo violento— aumentaron exponencialmente en 2021, y sus efectos nunca son neutros en cuanto al género. El PNUD continuó trabajando en la mejora de los medios de vida y las oportunidades de empleo para las mujeres; en la preparación de una respuesta a las crisis con perspectiva de género; en la prevención del extremismo violento; y en el aumento de la resiliencia de las mujeres y de su participación en la recuperación económica.

36. En 2021, el nuevo servicio de intervención en cuestiones de género y crisis brindó apoyo en la respuesta temprana del PNUD a las crisis del Afganistán, Haití y Libia, proporcionando orientación técnica sobre el diseño de programas y ayudando a la inclusión de expertos en cuestiones de género en las misiones de la iniciativa SURGE. El servicio colaboró con ONU-Mujeres para realizar dos análisis de conflictos con perspectiva de género en Myanmar y el Sudán. Las conclusiones del análisis de Myanmar, finalizado en 2021, se están incorporando ahora en las directrices sobre programación.

Mejora de los medios de vida y de las oportunidades de generación de ingresos

37. En 2021, el PNUD trabajó en 28 países para lograr que 1,4 millones de mujeres consiguieran empleo y mejores medios de vida en situaciones de crisis o posteriores a una crisis. Si bien ha avanzado desde 2018 (1,2 millones), el PNUD se quedó muy por detrás de su meta de 2,9 millones de mujeres en 2021. Esto pone de relieve el desafío que supone lograr una recuperación económica con perspectiva de género tras la crisis de la COVID-19, en un contexto de recursos financieros insuficientes para apoyar la participación de las mujeres en la economía. A pesar de ello, se emprenden iniciativas adecuadas, como en

Somalia, donde el PNUD colaboró con organizaciones no gubernamentales con el objetivo de crear puestos de trabajo para grupos de apoyo entre pares y promover las habilidades empresariales de las mujeres que aumentaron su resiliencia, y en Azerbaiyán, donde el PNUD avanzó en el empoderamiento económico de las mujeres mediante el establecimiento de tres nuevos centros de recursos para apoyar a las mujeres en las zonas afectadas por conflictos.

38. Cada vez resulta más evidente que la participación y el liderazgo de las mujeres en los procesos de paz incrementan el alcance y el impacto de los esfuerzos de recuperación, revitalizan las economías y construyen una paz más fuerte y duradera. En 2021, el PNUD apoyó las iniciativas lideradas por mujeres para promover la cohesión social, la tolerancia y el diálogo, por ejemplo, creando la plataforma de acción rápida y movilización de las mujeres en Filipinas, una red de mediadoras de la comunidad que reunió a todos los agentes comunitarios y promovió la solución pacífica de los conflictos.

Planes de respuesta a las crisis con perspectiva de género

39. Ante la tendencia al alza de los desastres naturales, el PNUD siguió apoyando a los gobiernos y a los agentes locales en el fortalecimiento de la igualdad de género en las políticas y los planes nacionales de respuesta y recuperación en casos de desastre. En particular, en 2021, 12 países que contaban con planes y sistemas de recuperación utilizaron el análisis de género y datos desglosados por sexo. El PNUD reforzó las capacidades nacionales de aplicación de medidas contra el riesgo de desastres con perspectiva de género, mejorando los conocimientos sobre la incorporación de la perspectiva de género y cambiando la percepción sobre la capacidad de las mujeres, especialmente en Etiopía.

40. El restablecimiento del estado de derecho en 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. El Programa Mundial del PNUD para el fortalecimiento del estado de derecho y los derechos humanos brindó apoyo en más de 48 contextos afectados por conflictos y crisis en 2021. Desarrollada en colaboración con ONU-Mujeres, una nueva plataforma de justicia de género proporcionó apoyo en el acceso a la justicia y los servicios conexos a más de 34.000 personas en 14 países afectados por conflictos, de las cuales casi el 90 % eran mujeres y niñas, incluidas supervivientes de la violencia sexual y de género. Se creó una red con más de 20 asociados que contribuyó a iniciativas más amplias. En 2021, por conducto del Punto Focal Mundial para el Estado de Derecho, el PNUD y ONU-Mujeres aumentaron el número de funcionarias de justicia y asuntos penitenciarios en las misiones de paz.

Prevención del extremismo violento

41. Como principal contribuyente a los esfuerzos de las Naciones Unidas para la prevención del extremismo violento, el PNUD siguió ejecutando programas y promoviendo políticas con base en las dimensiones de género de la prevención del extremismo violento, y estudiando los efectos de la misoginia y el papel de la masculinidad en los discursos extremistas. Por ejemplo, en Maldivas y Sri Lanka, el PNUD colaboró con ONU-Mujeres para poner a prueba un innovador programa de capacitación en materia de comunicación no violenta entre los líderes comunitarios y religiosos locales, que aleja los comportamientos de los participantes del extremismo violento.

42. Reconociendo que las mujeres ocupan un lugar central en la lucha contra el extremismo violento, el cambio climático y los desplazamientos forzados, el PNUD apoyó aún más la aplicación de la resolución 2242 (2015) del Consejo de Seguridad sobre las mujeres y la paz y la seguridad. Por ejemplo, el PNUD adoptó el Pacto para las Mujeres, la Paz y la Seguridad y la Acción Humanitaria, un mecanismo innovador multipartito que reúne a los Estados miembros, los organismos de las Naciones Unidas y la sociedad civil para hacer frente a los desafíos de los contextos afectados por conflictos mediante un enfoque intergeneracional e interseccional. El PNUD también amplió su labor mediante una serie de intercambios de conocimientos Sur-Sur en los parlamentos de 12 países, que se centraron en cómo esta agenda y los principios de seguridad humana conforman los planes de recuperación con perspectiva de género.

Participación de las mujeres en la recuperación económica

43. Ante la enorme recesión económica desencadenada por la pandemia y otras crisis interrelacionadas, el PNUD mantuvo su compromiso de posicionar a las mujeres como impulsoras de la recuperación económica y la resiliencia. El PNUD siguió velando por una representación equilibrada de los géneros entre quienes reciben el apoyo de su labor de recuperación, especialmente en contextos frágiles y de crisis. Las mujeres representaron el 54 % de los beneficiarios, frente al 55 % en 2020, el 50 % en 2019 y el 54 % en 2018.

Promoción del liderazgo de las mujeres y de la agenda para la paz

44. Se están produciendo avances en el liderazgo de las mujeres en situaciones de crisis, pero este sigue siendo un reto estructural, especialmente con la pandemia. En 2021, el porcentaje de mujeres que ocuparon puestos de liderazgo en los mecanismos de diálogo social y conciliación de 17 países alcanzó el 34 %, un ligero aumento con respecto al 33 % de 2020 y al 30 % de 2019. Las mujeres representaron el 41 % de los puestos de liderazgo en los mecanismos de prevención y recuperación, casi alcanzando el objetivo del 51 % para 2021. El PNUD está teniendo en cuenta las recomendaciones de la evaluación del apoyo del PNUD a los países afectados por conflictos, así como las orientaciones proporcionadas en su *Gender and Recovery Toolkit: Advancing Gender Equality and Women's Empowerment in Crisis and Recovery Settings* (manual sobre género y recuperación, relativo a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en situaciones de crisis y recuperación).

Alianzas

45. Las alianzas son indispensables para materializar la estrategia de igualdad de género. En 2021, el PNUD amplió sus colaboraciones con los organismos de las Naciones Unidas, las organizaciones regionales, el sector privado, las instituciones financieras internacionales, la sociedad civil, las organizaciones de mujeres y el mundo académico. En particular, con ONU-Mujeres —que sigue siendo el principal asociado del PNUD en materia de igualdad de género— colaboró en 102 países, superando los 91 países de 2018. De ellos, el 80 % entabló alianzas, como mínimo, en una iniciativa o proyecto conjunto importante. Nuevamente, las mayores esferas de colaboración fueron el apoyo a las reformas jurídicas y en materia de políticas, la participación política de las mujeres y su empoderamiento económico.

46. A nivel mundial, como colíder de la Coalición de Acción Feminista por la Justicia Climática, el PNUD se comprometió con el Plan de Aceleración Mundial para la Igualdad de Género, de cinco años de duración, para impulsar una acción climática con perspectiva de género. Como parte de un compromiso colectivo asumido en el Foro Generación Igualdad celebrado en París en 2021, el PNUD, ONU-Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) acordaron ampliar el Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19 con una perspectiva ecológica.

47. En el marco del Equipo de Tareas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, el PNUD y ONU-Mujeres publicaron la “Nota técnica sobre la incorporación de la perspectiva de género en la respuesta de los equipos de las Naciones Unidas en los países ante la COVID-19”. El objetivo de la nota es orientar a los equipos de las Naciones Unidas en los países sobre cómo incorporar las cuestiones relativas a la igualdad de género en la labor de planificación y programación como parte de sus esfuerzos en curso de respuesta ante la COVID-19 y recuperación posterior. El PNUD también contribuyó a la redacción del documento titulado “Grupo Temático sobre Género: normas y procedimientos”, publicado en enero de 2022. En 2021, 37 oficinas en los países declararon que copresidían un grupo temático interinstitucional sobre género, y 74 oficinas en los países aplicaron el sistema de calificación sobre la igualdad de género del Plan de Acción para Todo el Sistema para los equipos de las Naciones Unidas en los países, frente a las 54 oficinas que lo hicieron en 2020, las 42 de 2019 y las 27 de 2018.

Recuadro 6. Ampliación del Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19

En 2021, el Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19 desarrollado por el PNUD y ONU-Mujeres se amplió para incluir casi 5.000 medidas de política procedentes de 221 países y territorios, y datos sobre la representación de las mujeres en 431 equipos nacionales de tareas relacionadas con la COVID-19. El rastreador reveló que, a nivel mundial, solo el 19,6 % de estas medidas de política brindan apoyo a la seguridad económica de las mujeres y los cuidados no remunerados, y que las mujeres solo lideran el 18 % de los equipos de tareas relacionadas con la COVID-19. Los datos del rastreador sirvieron de base a los responsables de formular políticas, incluido el Consejo Asesor para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del G7, y para apoyar a las oficinas en los países y a los agentes de desarrollo en los ámbitos del análisis de género, la movilización de recursos, la presentación de informes y la promoción. El rastreador fue calificado como una de las tres iniciativas más importantes del mundo en materia de seguimiento de políticas. También se está colaborando con la OCDE para incorporar una perspectiva ecológica, en apoyo de una recuperación ecológica que responda a las cuestiones de género.

48. En el plano regional, el PNUD siguió colaborando con las comisiones regionales. La plataforma digital regional del PNUD en Europa y Asia Central, denominada “STEM4ALL”, amplió su alcance y sus alianzas mediante el establecimiento de una red mundial multisectorial de “STEMinistas” que cuenta con más de 80 miembros en 34 países. La alianza del PNUD con la Oficina Regional del UNICEF para Europa y Asia Central mejoró la plataforma y aprovechó la capacidad y las redes de ambos organismos para promover la igualdad de género. En Asia y el Pacífico, el Centro Regional de Bangkok, en colaboración con el Programa de Apoyo [a las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional], elaboró el *Framework for Enhancing Gender and Poverty Integration in Climate Finance*, que ofrece herramientas y buenas prácticas para integrar las cuestiones del género y la pobreza en la financiación para el clima.

49. A nivel de los países, se ha producido una evolución hacia el establecimiento de alianzas más estratégicas con la sociedad civil. En 2021, el PNUD brindó apoyo a asociaciones comunitarias dirigidas por mujeres en 72 países, lo que supone un aumento respecto a los 42 países de 2018. Por ejemplo, en Rwanda, el PNUD reforzó la incorporación de la perspectiva de género en la labor de 34 organizaciones de la sociedad civil que prestan un apoyo esencial a las mujeres y las niñas.

50. Con arreglo al principio de no dejar a nadie atrás, el PNUD siguió promoviendo los derechos de las personas con discapacidad. Por ejemplo, el PNUD trabajó con la Blind and Deaf Society de Turkmenistán para incrementar las oportunidades de empleo de las mujeres con discapacidad. En Kenya, el PNUD apoyó a 11 organizaciones de personas con discapacidad dirigidas por mujeres para que emprendieran actividades de empoderamiento económico.

Instituciones académicas

51. Como referente intelectual, el PNUD ha trabajado con asociados de las Naciones Unidas, instituciones académicas y centros de estudios de todo el mundo para realizar investigaciones con base empírica y ofrecer orientación sobre políticas de igualdad de género. A través de su alianza con el Frederick S. Pardee Center for International Futures de la Universidad de Denver, en 2021 el PNUD reforzó el análisis de género de los impactos de la COVID-19, revelando implicaciones de gran alcance para las mujeres y formulando audaces recomendaciones sobre políticas. El PNUD y la Oxford Poverty and Human Development Initiative publicaron un informe titulado *Índice de Pobreza Multidimensional global 2021: Desvelar las disparidades de etnia, casta y género*, que ofrece una sinopsis de la pobreza multidimensional en 109 países, con datos interseccionales.

52. El PNUD entabló alianzas con universidades y redes locales para promover la igualdad de género y la capacidad de acción de las mujeres mediante la impartición de cursos universitarios dirigidos a ellas. En la Sri Lanka posterior al conflicto, el PNUD trabajó con la Universidad de Uva Wellassa en la elaboración de un diploma en liderazgo y desarrollo de la comunidad para funcionarias y concejalas electas. El PNUD

también se ha centrado en las mujeres en la economía digital, apoyando la creación de un laboratorio de economía digital en la Universidad Nacional de Gestión de Camboya, que vela por una participación equilibrada en cuanto al género en la preparación de la fuerza de trabajo para la cuarta revolución industrial.

Innovación

53. Para promover la igualdad de género se precisan enfoques innovadores, desde conversaciones comunitarias hasta campañas en favor de cambios del comportamiento, a fin de romper las cadenas patriarcales tradicionales de suministro de información, recursos y poder. Durante la pandemia de COVID-19, el PNUD ha reinventado sus métodos de trabajo, creando soluciones innovadoras en al menos 41 países, desde el desarrollo de las ciencias del comportamiento para apoyar la inclusión financiera de las mujeres emprendedoras hasta la formación digital en planificación financiera.

Recuadro 7. Alentar a las mujeres innovadoras en los Estados árabes

En 2021, el PNUD implantó el Programa de Mujeres Innovadoras en colaboración con la GSMA (la asociación mundial de operadores de telefonía móvil), que proporcionó mentoría individualizada a empresas sociales digitales dirigidas por mujeres en 12 Estados árabes. El Programa aprovechó los conocimientos especializados de la plataforma de startups 4FYN (Four Years From Now) de la GSMA y de la Academia de Crowdfunding del PNUD, empoderando de este modo a las mujeres para desarrollar sus empresas y ampliar sus redes de actividad.

54. A lo largo del presente informe se han ofrecido ejemplos de prácticas innovadoras. Por ejemplo, en El Salvador, el Laboratorio de Aceleración y el Ministerio de Turismo promovieron la digitalización inclusiva de microempresas dirigidas por mujeres. En el Níger, en colaboración con ONU-Mujeres y el Ministerio de Comercio e Industria, el Laboratorio de Aceleración contribuyó a establecer y difundir un método de “desviación positiva basada en datos” en apoyo de las empresarias.

55. La gobernanza electrónica basada en datos se utiliza cada vez más como una nueva modalidad para superar las barreras estructurales de larga data. En Santo Tomé y Príncipe, el PNUD brindó apoyo en la creación del primer centro de datos gubernamental y, en el marco del programa de modernización de la justicia, colaboró con las principales universidades para formar a médicos, enfermeras, fiscales y agentes de la policía judicial en la recopilación y el análisis de pruebas en los casos de violencia sexual.

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

56. El PNUD utilizó sus publicaciones emblemáticas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y para demostrar los vínculos que existen entre la igualdad de género y la mejora de los resultados en materia de desarrollo, con el fin de influir en el discurso mundial. El PNUD aprovecha eficazmente el análisis de datos para articular los debates de políticas sobre la igualdad de género y la justicia social, con especial énfasis en los contextos de crisis.

57. A nivel mundial, el PNUD lanzó una serie de productos del conocimiento nuevos y mejorados en 2021. En vísperas del Día Internacional de la Mujer, el PNUD redactó el documento *Protecting Women's Livelihoods in Times of Pandemic: Temporary Basic Income and the Road to Gender Equality*, que insta al establecimiento de un ingreso básico temporal para ayudar a las mujeres más pobres del mundo a enfrentar los efectos de la pandemia de COVID-19. En apoyo de una recuperación económica que responda a las cuestiones de género, el PNUD, ONU-Mujeres y el Fondo Monetario Internacional publicaron un informe titulado *Gender Equality and COVID-19: Policies and Institutions for Mitigating the Crisis*. El PNUD también publicó el Informe global sobre *Igualdad de Género en la Administración Pública*, junto con la Universidad de Pittsburgh. Para poner de relieve la violencia de género, el liderazgo de las mujeres y los derechos de las mujeres en situaciones de conflicto, se ofrecieron muchos relatos impactantes.

58. A nivel regional, el PNUD alertó sobre la urgencia de ampliar los enfoques innovadores para hacer frente a las desigualdades de género en el mercado de trabajo en un informe conjunto con la Organización Internacional del Trabajo titulado *Informality and Social Protection in African Countries: A Forward-looking Assessment of Contributory Schemes*. En el marco de la iniciativa Youth Co:Lab, codirigida por el PNUD y la Citi Foundation, el PNUD y el UNICEF publicaron un informe conjunto titulado *Addressing Gender Barriers to Entrepreneurship and Leadership Among Girls and Young Women in South-East Asia*, que refuerza los datos para hacer frente a las barreras de género.

59. Las oficinas del PNUD en los países desarrollaron nuevas herramientas y conocimientos analíticos que ofrecen soluciones prácticas a problemas del mundo real. Por ejemplo, en 2021 el PNUD puso en marcha una herramienta sobre la incorporación de la perspectiva de género para una programación integrada de la naturaleza, el clima y la energía, y la puso a prueba en nueve países, lo que mejoró los resultados en los ámbitos de la capacidad en materia de género y la resiliencia.

III. Resultados institucionales

60. Esta sección se centra en los avances logrados por el PNUD en lo que se refiere al fortalecimiento de su marco institucional para mejorar los resultados de desarrollo en materia de igualdad de género. Esto incluye elementos interrelacionados como el liderazgo; las políticas, la planificación y la programación con perspectiva de género; la rendición de cuentas y la supervisión; la capacidad en materia de género y la arquitectura de género; los entornos de trabajo inclusivos y seguros; y la paridad de género.

61. Desempeño del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2.0. El PNUD mantuvo su alta puntuación en el plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas 2.0 y superó o cumplió sus objetivos en 14 de los 16 indicadores pertinentes (un 88 %). El PNUD hizo también notables avances en los indicadores sobre evaluación y auditoría con perspectiva de género. El indicador del desempeño de la evaluación, basado en las 178 evaluaciones completadas en 2021, mostró una mejora constante en comparación con 2020, con un promedio de 9,87 (lo que supone un aumento respecto al 9,51 de 2020).

62. La aplicación de la estrategia de igualdad de género del PNUD requiere un liderazgo constante. El Administrador defendió con éxito la igualdad de género en todas las esferas de trabajo, y continuó articulando una visión en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el nuevo Plan Estratégico del PNUD para 2022-2025 y en la estrategia de igualdad de género para 2022-2025 que lo acompaña. El Administrador presidió las reuniones semestrales del comité directivo y de aplicación sobre cuestiones de género y se aseguró de que el PNUD alcanzara la paridad de género en el personal directivo superior mucho antes del plazo establecido por las Naciones Unidas. En 2021, el 62 % de los discursos y declaraciones públicas del Administrador promovieron explícitamente la igualdad de género.

63. El PNUD mejoró la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y la programación. En 2021 se produjeron importantes avances en este ámbito. El porcentaje de oficinas en los países que cuentan con una estrategia y un plan de acción para la igualdad de género siguió creciendo sustancialmente hasta el 80 %, muy por encima del 69 % de 2020. El 92 % de los 24 documentos aprobados de programas para los países que fueron evaluados para el aseguramiento de la calidad en 2021 incorporaron un análisis de género satisfactorio. Como parte del programa del Sello de Igualdad de Género y como medida fundamental para dar un salto transformador hacia los resultados de desarrollo en materia de igualdad de género, se llevaron a cabo revisiones de las carteras de programas de 12 oficinas en los países.

64. Financiación en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El PNUD invierte en la igualdad de género, por término medio, más que otros agentes de desarrollo. Los datos del marcador de género muestran una tendencia positiva en las asignaciones de recursos para la igualdad de género. Entre 2018 y 2021, las inversiones en programación donde la igualdad de género figuraba como

objetivo principal o significativo aumentaron de forma constante del 55,4 % al 64,9 %. El indicador GEN3 aumentó ligeramente en 2021, representando el 7,5 % frente al 7,4 % de 2020, y el indicador GEN2 mejoró del 56,4 % en 2020 al 57,4 % en 2021.

65. El PNUD promovió una cultura de rendición de cuentas en materia de igualdad de género al más alto nivel. El comité directivo y de aplicación sobre cuestiones de género, presidido por el Administrador, se reunió en dos ocasiones y contó con la participación de todos los directores de las oficinas. En 2021, los directores informaron de sus logros en materia de liderazgo, recursos y programación, así como de su fuerte compromiso con el Sello de Igualdad de Género. El comité acordó asumir en 2022 nuevos compromisos que estén alineados con la nueva estrategia de igualdad de género para 2022-2025.

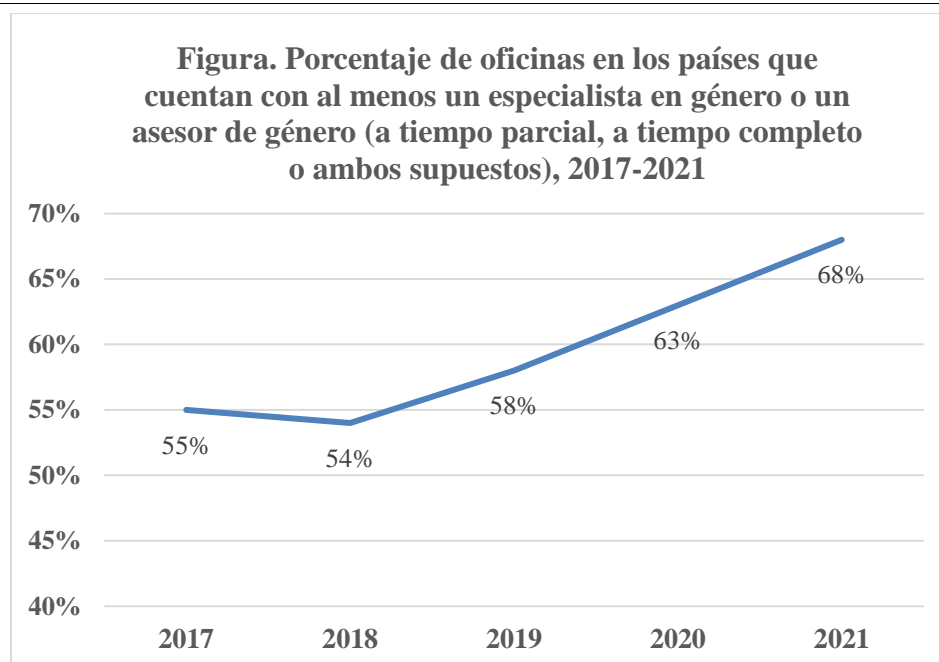
66. El PNUD, que cuenta con uno de los sistemas más sólidos de seguimiento y presentación de informes sobre resultados institucionales del sistema de las Naciones Unidas, sigue centrando su atención en los resultados con perspectiva de género. El PNUD reforzó los indicadores que responden a las cuestiones de género en el nuevo marco integrado de resultados y recursos del Plan Estratégico para 2022-2025, haciendo hincapié en cuestiones más estructurales a la hora de medir los resultados en materia de igualdad de género.

Capacidad en materia de género

67. El Equipo de Género sigue siendo el pilar fundamental de la arquitectura de género del PNUD. Hay 24 funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico a tiempo completo, lo que supone un aumento respecto a los 19 de 2018.

Cuadro. Número y lugar de destino de los funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico que trabajan a tiempo completo en el Equipo de Género de la Red Global de Políticas	Número de funcionarios
Addis Abeba	3
Ammán	2
Bangkok	1
Estambul	2
Nueva York	13
Panamá	3
Total	24

68. Los equipos multidisciplinarios de coordinación de cuestiones de género siguen siendo un mecanismo eficaz para mejorar la coordinación vertical y horizontal. En 2021, el 83 % de las oficinas en los países declararon que contaban con un equipo multidisciplinario de coordinación de cuestiones de género dirigido por un directivo superior, lo que supone un aumento respecto al 70 % de 2020, y 88 oficinas en los países (el 68 %) tenían asesores o especialistas en género. Esto supone un aumento respecto a las 81 oficinas (el 63 %) de 2020.



69. El Sello de Igualdad de Género del PNUD es la iniciativa con base empírica más emblemática del Equipo de Género, iniciativa que acumula más de diez años de experiencia en mejorar las normas e impulsar cambios transformadores. Para reconocer los buenos resultados obtenidos en el período comprendido entre 2018 y 2020, el Equipo de Género organizó una ceremonia en enero de 2021 para premiar por sus logros a 31 oficinas en los países. Casi 1.000 participantes se sumaron al evento virtual, que fue inaugurado por el Presidente de la Junta Ejecutiva y cuyos premios entregó el Administrador. Entre los logros recompensados en 2021 cabe citar un fuerte aumento del 50 % en las normas relativas a la capacidad de género y a una mejor incorporación de la perspectiva de género en el ciclo de programación, así como un aumento del 55 % en los mecanismos de detección del género en el proceso de evaluación del documento del proyecto.

70. En 2021, el PNUD invirtió considerablemente en la colaboración externa. En diciembre, casi 6,7 millones de seguidores de canales mundiales en español, francés e inglés seguían los medios sociales del PNUD, lo que supone un aumento de 624.000 usuarios con respecto a 2020. Los tuits del PNUD sobre género llegaron a 57,6 millones de suscriptores de Twitter y fueron vistos 897 millones de veces en todos los idiomas. En América Latina y el Caribe, 53.523 seguidores de Facebook visitaron la página de la oficina regional denominada “América Latina Genera”, y el sitio web asociado tuvo más de 1 millón de visitas y recibió más de 697.800 comentarios en Twitter.

71. Los Embajadores de Buena Voluntad del PNUD subrayaron el importante papel que desempeñan las mujeres en los esfuerzos de recuperación de la COVID-19 a través de iniciativas como la campaña de equidad vacunal dirigida por mujeres, respaldada por el mensaje de interés público #AShotForAll, en la que participan Embajadoras de Buena Voluntad como Padma Lakshmi, Yemi Alade, Michelle Yeoh y Connie Britton, y que se presentó durante la Asamblea General. Además, los Embajadores de Buena Voluntad del PNUD apoyaron el Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo, participando en 16 días de activismo contra la violencia de género. El PNUD ha perfeccionado su discurso de género en los espacios digitales, velando por una narrativa centrada en el ser humano y por una información contrastada con datos, en historias como “¡Por fin existo!”, sobre el apoyo del PNUD al registro civil, y “En realidad, yo no quería casarme con 14 años”, sobre los derechos y los roles de género de los romaníes.

72. El PNUD aumentó con eficacia su intercambio de conocimientos sobre la igualdad de género y llegó a una comunidad de desarrollo más amplia. Externamente, el PNUD reforzó su uso de SparkBlue, una herramienta de las comunidades de práctica de la Red Global de Políticas que facilita la participación virtual. A nivel interno, la comunidad de intercambio de prácticas en materia de género aumentó de 1.763 funcionarios del PNUD en 2020 a 2.569 en 2021. El PNUD organizó 30 seminarios web que reunieron a 2.300 participantes, lo que supone un aumento de casi 1.000 personas con respecto a 2020, incluidos más de 500 asociados externos. Esto evidencia los esfuerzos de colaboración entre los equipos temáticos para situar la igualdad de género en la primera línea de las iniciativas de creación de conocimientos del PNUD.

Un entorno inclusivo, diverso y seguro para todos

73. El PNUD cuenta con una política amplia para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, al tiempo que hace uso de las enseñanzas extraídas de la pandemia apoyando la flexibilidad en el lugar de trabajo en toda la organización con medidas como el teletrabajo, los horarios comprimidos, la prestación de servicios de telesalud y apoyo psicosocial y una mayor flexibilidad en los días de vacaciones anuales.

74. A fin de fortalecer la capacidad interna para prevenir el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales y responder a ellos, el PNUD se centró en cuatro esferas prioritarias en 2021: prevención, denuncia y respuesta; apoyo a las supervivientes; y rendición de cuentas. Todas las direcciones y oficinas presentaron al Administrador los planes de acción contra el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales, así como las certificaciones anuales relativas a su aplicación en 2021. Aproximadamente 1.200 funcionarios del PNUD participaron en cursos de capacitación sobre el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales, así como en una serie de seminarios web con 14 oficinas en los países y regionales. El PNUD también emitió un podcast sobre la presentación de denuncias y la cultura en el lugar de trabajo y trabajó con cinco organismos de las Naciones Unidas para poner a prueba un nuevo formulario electrónico de denuncia de incidentes para centralizar los datos y la coordinación en todo el sistema de las Naciones Unidas.

75. Lograr la paridad de género en la plantilla es un componente esencial del crecimiento institucional del PNUD y una esfera en la que el PNUD hizo importantes progresos en 2021. En diciembre de 2021, el PNUD había logrado la plena paridad de género en todo el personal, incluso en el Grupo Ejecutivo, integrado por los Subsecretarios Generales, y entre los representantes residentes y los representantes residentes adjuntos. En las categorías superiores P-4, P-5 y D-2, sin embargo, persistieron las dificultades, puesto que los hombres siguieron ocupando la mayoría de los puestos. En 2021, las mujeres ocuparon el 44 % de los puestos de categoría P-4, el 42 % de los puestos de categoría P-5, el 49 % de los puestos de categoría D-1 y el 42 % de los puestos de categoría D-2. Para subsanar estas deficiencias, el PNUD está creando una sólida cantera de candidatas para futuros puestos directivos, entre otros medios, mediante el programa de mentorías para mujeres puesto en marcha en 2021 por la Dirección Regional de Asia y el Pacífico, y la segunda promoción del programa de becas para jóvenes líderes africanas, implementado junto con la Comisión de la Unión Africana.

76. El PNUD adoptó medidas decisivas para institucionalizar las competencias en materia de género en todos los niveles. En 2021, el PNUD implantó un nuevo marco de competencias que incluye competencias técnicas relacionadas con el género, como el género y el desarrollo institucional, y la paridad de género y la diversidad se mencionan explícitamente en el portal de empleo del PNUD. En consonancia con la estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género, el PNUD y ONU-Mujeres crearon un panel para todo el sistema de las Naciones Unidas que permite a todas las partes interesadas seguir los progresos de cada uno de los organismos de las Naciones Unidas hacia la paridad de género.

77. El PNUD reforzó su capacidad interna para crear un entorno de trabajo que tiene en cuenta el género y que es seguro e inclusivo, ofreciendo a los funcionarios y al personal directivo oportunidades de

aprendizaje sobre las cuestiones relativas a la igualdad de género. En 2021, el PNUD actualizó el curso en línea “Gender Journey”, que forma parte de los cursos obligatorios para toda la plantilla.

78. En 2021, el PNUD obtuvo la certificación EDGE Move del proyecto Pruebas y Cifras para la Igualdad de Género (proyecto EDGE), que reconoce los importantes avances que ha realizado el PNUD para garantizar la igualdad de género y su compromiso con un lugar de trabajo inclusivo. El premio EDGE Move supone el segundo nivel más alto de certificación, y el PNUD es la segunda entidad de las Naciones Unidas que lo recibe.

79. Basándose en los avances logrados, el PNUD intensificará sus esfuerzos para mejorar la igualdad de género en el lugar de trabajo y prevenir todas las formas de discriminación, en particular una brecha de género observada en la Encuesta Mundial del Personal que sigue siendo importante para cuestiones como el desarrollo profesional. Aunque la brecha ha empezado a reducirse, cerrarla sigue siendo una prioridad.

IV. Enseñanzas extraídas y camino a seguir

80. El año 2021 fue un tiempo de cambio para el PNUD, que marcó el último año de la estrategia de igualdad de género para 2018-2021 y puso en marcha los preparativos de la nueva estrategia para 2022-2025. En este contexto, el PNUD llevó a cabo un análisis de los principales informes y evaluaciones sobre su labor en materia de igualdad de género. Las enseñanzas extraídas de los últimos cuatro años ponen de relieve la creciente demanda de que el PNUD ayude a los países a ir más allá en el cambio de las relaciones de poder y a cortar las profundas raíces de las desigualdades de género. El PNUD también aprendió cómo las carteras en contextos de crisis y posteriores a las crisis, el medio ambiente y la energía sostenibles y el empoderamiento económico de las mujeres se beneficiarían de una mejor incorporación de los enfoques con perspectiva de género, teniendo en cuenta las normas sociales y las estructuras de desigualdad, así como de la mejora del posicionamiento de las mujeres en los puestos decisorios. Una mayor vinculación de las intervenciones con los procesos previos de formulación de políticas se traducirá también en resultados más sólidos.

81. El PNUD ya ha comenzado a poner en marcha una nueva generación de iniciativas orientadas a pasar del recuento de cifras a un enfoque más transformador para lograr la igualdad de género en muchos frentes, como ilustra este informe a través de una serie de ejemplos. La gobernanza siguió siendo la esfera de trabajo con mayor capacidad de transformación para contribuir a la construcción de una sociedad más igualitaria. Las otras dos esferas en las que se logró un avance notable en cuanto a la eliminación de las barreras estructurales fueron el liderazgo de las mujeres en la gestión de los recursos naturales y las iniciativas de acción climática.

82. En 2021, la pandemia de COVID-19 siguió haciendo que el PNUD adoptara otras formas de pensar, trabajar y reafirmar sus prioridades en materia de igualdad de género. Entre las lecciones que pueden aplicarse para prosperar en futuras crisis cabe citar: a) la necesidad de adoptar decisiones con base empírica, como demuestran los datos de mejor calidad procedentes de iniciativas como el Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19; b) la economía del cuidado ya no puede ser ignorada, como demuestra la labor del PNUD en materia de protección social con perspectiva de género en un número récord de 73 países; y c) cuando la crisis golpea, la violencia contra las mujeres y las niñas empeora, y los servicios que salvan vidas deben ser tratados como esenciales.

83. La Oficina de Evaluación Independiente publicó un documento de reflexión sobre las lecciones extraídas de la labor del PNUD para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y la nueva estrategia de igualdad de género para 2022-2025 se benefició de sus conclusiones. El documento incluye las siguientes lecciones principales:

a) Se requiere más capacidad y sólidos análisis de género para una comprensión más profunda de las formas interseccionales de discriminación. Las evaluaciones muestran que a menudo se coloca a las

mujeres en la misma categoría que otros grupos vulnerables, lo que supone un perjuicio tanto para la igualdad de género como para los demás grupos vulnerables;

b) Las alianzas diversificadas y las plataformas multipartitas aceleran la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. De cara al futuro, el PNUD seguirá cultivando sus relaciones a fin de crear plataformas nacionales, regionales y mundiales para el cambio político y social;

c) La promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres debe ser la piedra angular de la respuesta del PNUD a las crisis. Cuando las normas sociales y culturales lo permiten, las mujeres participan activamente en la prevención, la respuesta y la recuperación de las crisis humanitarias. El PNUD mantiene su compromiso de aumentar los recursos y garantizar que su programación contribuya a mejorar la situación de las mujeres;

d) El Sello de Igualdad de Género del PNUD promueve la incorporación de la perspectiva de género en todos los programas para acelerar los resultados más allá de los logros en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Entre los factores que han demostrado ser exitosos para avanzar en estos resultados se encuentran los activos equipos multidisciplinarios de género, que cuentan con un plan de trabajo para mejorar el ritmo y la calidad de los resultados en materia de género. El Sello de Igualdad de Género ha contribuido a un aumento de las asignaciones de fondos para la igualdad de género, al establecimiento de mejores alianzas y a la ampliación de la programación con perspectiva de género.

84. Para concluir, la estrategia de igualdad de género para 2022-2025 elevará las aspiraciones del PNUD de ayudar a transformar las causas estructurales de la desigualdad de género a través de soluciones emblemáticas. Es preciso reconocer que estos cambios no se producen de la noche a la mañana, ni por el PNUD solo, ya que se trata de una contribución de cuatro años a una visión a más largo plazo. La próxima estrategia expondrá nuevas formas de trabajar como los enfoques integrados, las inversiones en datos y análisis, las soluciones para transformar las normas sociales y el replanteamiento de las alianzas.
