



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

Distr. general
11 de abril de 2023
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2023

Nueva York, 5 a 9 de junio de 2023

Tema 7 del programa provisional

Igualdad de género en el PNUD

**Informe anual del Administrador sobre la aplicación de
la estrategia de igualdad de género del PNUD en 2022**

Resumen

El presente informe pone de relieve el primer año de la estrategia de igualdad de género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para 2022-2025, en el que se produjeron rápidos avances a pesar de tratarse de una etapa de crisis y retroceso. La estrategia está dando forma a una organización preparada para promover resultados en materia de igualdad de género a escala mundial. Los primeros pasos han dado lugar a nuevas formas de trabajar mediante un liderazgo más consciente y comprometido y mediante planes de acción concretos en 85 oficinas en los países. Se está aumentando la interacción con diversos asociados, en concreto con movimientos feministas y de mujeres en 108 oficinas en los países.

En consonancia con el Plan Estratégico del PNUD para 2022-2025, la estrategia ha comenzado a introducir cambios estructurales en materia de desarrollo que son fundamentales para lograr la igualdad de género a gran escala. El PNUD ha situado la igualdad de género en el centro de 100 planes de acción climática y de 15 marcos nacionales de financiación integrados. Está guiando la ampliación de las iniciativas destinadas a colmar las lagunas de los sistemas de protección social y cuidados, entre otras vías, mediante el uso innovador de la tecnología digital. Durante este año, más de 88.000 funcionarios aprendieron a diseñar políticas públicas con perspectiva de género. Además, los programas siguieron respondiendo a las necesidades inmediatas más urgentes, para lo que se prestaron servicios esenciales a casi 72 millones de mujeres y se impulsaron respuestas a la violencia de género para salvar vidas en más de 90 países.

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del informe.



I. Introducción

A. Un año de retroceso, pero también de ambición reparadora

1. Los derechos de las mujeres están perdiendo terreno en todas partes. Actualmente vivimos una etapa caracterizada por los conflictos violentos, los crecientes gastos militares, los golpes de Estado, los desplazamientos masivos y el hambre. La polarización ha provocado un fuerte retroceso en lo relativo a los avances logrados por las mujeres en el pasado. El solapamiento de las crisis, como el cambio climático y el agravamiento de las desigualdades, ha puesto en alerta a todos los sistemas socioeconómicos y planetarios. Esta etapa ha puesto a prueba al PNUD, pero también ha reforzado su determinación de responder a los problemas inmediatos en materia de desarrollo humano y derechos humanos y de dar lugar a cambios estructurales que conduzcan a un desarrollo inclusivo y sostenible, tal como se recoge en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

2. En 2022, el PNUD realizó la transición hacia un nuevo Plan Estratégico y una nueva estrategia de igualdad de género, ambos para el período 2022-2025. En ellos se establece un elevado nivel de ambición en lo relativo a dar respuesta a las crecientes demandas, con el fin de resolver crisis complejas y de recuperar la trayectoria de avance hacia los ODS. La estrategia de igualdad de género se basa en la idea de que la igualdad de género es una de las contribuciones más importantes que puede hacer el PNUD, en tanto que organización, al desarrollo humano y sostenible.

3. La estrategia facilita orientación para cada una de las seis soluciones emblemáticas del PNUD. Su objetivo es lograr cambios estructurales, si bien reconoce que estos no se producen de la noche a la mañana ni únicamente a través de las iniciativas del PNUD. También expone nuevas formas de trabajar, como enfoques integrados, inversiones mejoradas en datos y análisis, soluciones para transformar las normas sociales y el replanteamiento de las alianzas.

4. Incluso aunque durante 2022 se llevó a cabo la transición hacia la nueva estrategia de igualdad de género, el PNUD no esperó para ayudar a los países a empezar a realizar los cambios sistémicos necesarios para lograr la igualdad. Mantuvo su entrega a la protección social con perspectiva de género, pero también dio pasos hacia unas economías más igualitarias en términos de género mediante la provisión de sistemas de cuidados. Además, situó la igualdad de género en el centro de 100 planes nacionales de acción climática y paralelamente se embarcó en una ambiciosa estrategia destinada a promover la igualdad de género dentro de su cartera energética.

5. El PNUD impulsó la prestación de apoyo a la ampliación del espacio para las organizaciones de la sociedad civil de mujeres y amplió acciones encaminadas a crear capacidades entre las instituciones públicas a fin de promover la igualdad de género mediante políticas, leyes y medidas que corrijan las normas sociales negativas. Los avances más notables para hacer uso de la tecnología incluyen utilizar inteligencia artificial para vigilar la desinformación y el discurso de odio y combatir la misoginia en Internet.

B. Aspectos destacados de 2022: comienza la aplicación rápida

6. **El año 2022 fue un año de transición.** Marcó el inicio de la primera estrategia de igualdad de género del PNUD, basada en un proceso ampliamente consultivo y cocreativo en el que participarán 122 oficinas en los países y más de 1.000 personas de dentro y fuera del PNUD. Por consiguiente, la implicación en la estrategia no tiene precedentes y 99 oficinas en los países ya han creado sus propias estrategias o planes

de acción en materia de igualdad de género o los han alineado con la estrategia institucional. Hay nuevos elementos, como el trabajo de cuidados, que ocupan un lugar más destacado en los planes de las oficinas en los países, junto a prioridades más tradicionales como la participación política de las mujeres y la erradicación de la violencia de género.

7. **El PNUD está interactuando de una manera más proactiva con la sociedad civil y con organizaciones de mujeres.** En 2022 se realizó por primera vez un seguimiento de este aspecto y hubo 108 oficinas en los países que informaron de que colaboran con organizaciones de mujeres o feministas, principalmente para defender los derechos de las mujeres y eliminar la violencia de género. Se trata de un paso importante que debe ir seguido de un análisis más profundo de la calidad de las relaciones y los modos de interacción. La Iniciativa Spotlight, una iniciativa conjunta de la Unión Europea y las Naciones Unidas, ha demostrado ser un acelerador destacado de la implicación de la sociedad civil y ofrece importantes enseñanzas, como el valor de integrar a asociados de la sociedad civil en los grupos de referencia y de fijar una cuota de financiación para ellos.

8. **El PNUD dispone de una capacidad única para aprovechar las experiencias de los distintos países para guiar la formulación de políticas con base empírica.** La estrategia de igualdad de género aboga por ampliar esta función. En 2022, el PNUD y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) se prepararon para la publicación de *Promising Practices for Gender Equality: A catalogue of practical solutions learned from the COVID-19 global response* (Prácticas prometedoras para la igualdad de género: catálogo de soluciones prácticas aprendidas de la respuesta mundial a la COVID-19). En dicho documento se ofrece una recopilación útil de opciones en materia de políticas para que los Gobiernos aumenten la receptividad a las cuestiones de género durante las crisis. La mayor integración de análisis de género en las evaluaciones rápidas realizadas durante la pandemia mejoró los conocimientos y las capacidades para responder con rapidez a otras crisis, como la guerra de Ucrania y las devastadoras inundaciones del Pakistán.

9. **El PNUD ha pasado de las respuestas de recuperación ante la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) a una labor más estructural encaminada a lograr la igualdad de género en las economías.** Ha ampliado la inversión en apoyo de una mayor protección social, en especial en lo relativo a los sistemas de cuidados. En América Latina, la transición hacia sistemas de cuidados integrales está ganando impulso a través de una alianza entre el PNUD y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU-Mujeres y otros actores. En Colombia y el Uruguay, se ha utilizado una innovadora herramienta de georreferenciación para detectar déficits asistenciales con miras a orientar las soluciones de política pública. En 2022, en un contexto mundial de restricciones fiscales, el PNUD siguió trabajando en 36 países con el objetivo de movilizar financiación para la igualdad de género y en 15 países para lograr la incorporación de la perspectiva de género en los marcos nacionales de financiación integrados. Esta labor está contribuyendo a hacer del gasto público un motor de cambio para lograr la plena armonización de las estructuras económicas con la igualdad de género.

10. **La Promesa Climática del PNUD alcanzó su objetivo de que 100 países integraran consideraciones de igualdad de género en los planes de acción climática.** Además, dado que el PNUD ha impulsado la prestación de apoyo para las transiciones energéticas justas y ecológicas, con el objetivo de lograr un acceso universal, 2022 ha sido un año clave para la creación de capacidad institucional a fin de integrar la igualdad de género en toda su cartera energética. El Centro de Energía Sostenible promoverá diálogos de política innovadores sobre igualdad de género y

energía, creará capacidad y elaborará orientación sobre políticas energéticas con perspectiva de género.

11. **El PNUD impulsó a escala mundial que se aborde la violencia de género y se responda a este fenómeno.** La intensificación del apoyo permitió llegar a mujeres de más de 90 países, en particular a través de la Iniciativa Spotlight llevada a cabo conjuntamente por la Unión Europea y las Naciones Unidas. El PNUD puso en marcha 271 iniciativas de prevención contra las normas sociales nocivas y contra los roles y las prácticas discriminatorios por razón de género en un total de 28 países.

12. **La inversión en preparar a los altos cargos del PNUD para que sean capaces de impulsar cambios profundos está dando sus frutos.** En 2022, un grupo de representantes residentes obtuvo el certificado del Curso de Liderazgo en materia de Igualdad de Género, durante el que se les expuso a ideas vanguardistas sobre igualdad de género y se fomentó el aprendizaje entre pares. Algunas de las medidas de seguimiento concretas son el aumento de los recursos asignados a la igualdad de género, la ampliación de las alianzas con organizaciones de mujeres y la creación de espacios internos seguros para que el personal cuestione y cambie los valores y las creencias que refuerzan normas discriminatorias.

II. Prioridades del PNUD

13. En 2022, guiándose por la estrategia de igualdad de género, el PNUD incorporó la perspectiva de género en las cinco primeras soluciones emblemáticas de su Plan Estratégico y en intervenciones independientes llevadas a cabo en el marco de la sexta solución emblemática. En este apartado se informa de los avances realizados respecto de cada solución emblemática, haciendo hincapié en los principales elementos aceleradores y en las prioridades clave.

Solución emblemática 1: pobreza y desigualdad

14. En vista de la tendencia mundial existente hacia la acumulación y la concentración de capital, acabar con la pobreza exige reconfigurar las relaciones de poder económico. A través de su estrategia de igualdad de género, el PNUD presta ahora una mayor atención a las reformas estructurales que pueden acelerar el progreso en materia de igualdad de género, en particular mediante políticas fiscales, y en materia de servicios de protección social y de cuidados universales y con perspectiva de género. Además, ha seguido mejorando el acceso de las mujeres a los servicios básicos y a los activos financieros y no financieros.

15. **Servicios de protección social y de cuidados universales y con perspectiva de género.** La crisis del costo de la vida sin precedentes y el agravamiento de la pobreza y la vulnerabilidad experimentados han aumentado la urgencia de invertir en una mayor protección social. El PNUD respaldó proyectos piloto basados en pruebas, exámenes de la legislación, mecanismos de gobernanza y desarrollo de capacidades para funcionarios públicos en 49 países. En Camboya, el PNUD puso a prueba un modelo de protección social basado en la graduación que incluía dinero en efectivo, bienes productivos y formación para la expansión nacional.

16. El PNUD ayudó a 19 países a empezar a diseñar sistemas de cuidados integrales, entre ellos Colombia, Costa Rica, Panamá, el Perú y la República Dominicana. En la República Dominicana, el PNUD, la OIT, ONU-Mujeres y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) apoyaron una política nacional de cuidados que se ha convertido en un modelo para el Caribe. Dado que el Secretario General ha definido la economía del cuidado como una de las máximas prioridades de las Naciones Unidas, el PNUD seguirá ampliando el apoyo que facilita a los Gobiernos para evaluar las capacidades y la infraestructura y para determinar la financiación

necesaria para unos sistemas integrales, en consonancia con una evaluación reciente. Está previsto que en 2023 se presente un índice de pobreza multidimensional para América Latina y el Caribe, que prestará especial atención a las mujeres. Dicho índice respaldará una protección social más específica con miras a llegar a los más vulnerables.

Recuadro 1

Una herramienta de georreferenciación para ajustar la demanda y la oferta de cuidados en América Latina

En 2022, la Dirección Regional de América Latina y el Caribe creó la Herramienta de Georreferenciación de Cuidados y la implementó en Colombia y el Uruguay. Actualmente se está aplicando en la República Dominicana y el Perú. En Colombia, la colaboración entre el PNUD y la CEPAL facilitó apoyo al municipio de Bogotá para la construcción de un sistema de cuidados distrital.

La herramienta combina el tradicional análisis urbano y de género con la minería de datos para generar información en tiempo real sobre la oferta y las necesidades de cuidados en una zona determinada, en particular para los niños, las personas con discapacidad y los ancianos. Dado que el mapeo de los cuidados es un paso fundamental a la hora de diseñar sistemas de cuidados integrales, la CEPAL, la OIT, el PNUD y ONU-Mujeres han colaborado con el fin de desarrollar la capacidad de 120 funcionarios gubernamentales para utilizar la herramienta.

Fuente: PNUD. 2022. Mapeando cuidados: herramientas innovadoras para la georreferenciación de oferta y demanda de cuidados en América Latina y el Caribe, disponible en <https://www.undp.org/es/latin-america/publications/mapeando-cuidados-herramientas-innovadoras-para-la-georreferenciacion-de-oferta-y-demanda-de-cuidados-en-america-latina-y>.

17. **Políticas fiscales que promuevan la igualdad de género.** Resulta imposible lograr la igualdad de género en las economías si los sistemas fiscales y los presupuestos refuerzan los prejuicios sociales, los roles de género y las relaciones de poder dentro de los hogares. En 2022, el PNUD trabajó con 36 países en materia de financiación de la igualdad de género a través de la presupuestación con perspectiva de género, la financiación combinada, los mapas de inversores y los marcos nacionales de financiación integrados. Entre los 15 nuevos marcos de financiación creados en 2022, el 86 % daba prioridad a la igualdad de género a través de una serie de estrategias, como medidas para desbloquear capital privado con perspectiva de género, la presupuestación con perspectiva de género, alianzas e inversiones públicas y privadas, la presupuestación climática, la fiscalidad e instrumentos de deuda. El proceso de elaboración de marcos de financiación con perspectiva de género hizo que se entablaran nuevos debates con los ministerios de finanzas y economía, lo que aumentó la concienciación sobre la necesidad de financiar la igualdad de género.

18. En 2022, el PNUD comenzó a trabajar con los ministerios de finanzas de diez países en materia de igualdad de género y fiscalidad, centrándose en el desarrollo de metodologías, estableciendo alianzas y profundizando en los conocimientos técnicos. En muchos de los 18 países en los que se prestó apoyo para unos presupuestos con perspectiva de género, este se basó en alianzas con ONU-Mujeres. En Mozambique, el PNUD ayudó al Parlamento a mejorar la supervisión legislativa del gasto público y las políticas con perspectiva de género, lo que llevará al Ministerio de Finanzas a elaborar directrices para la presupuestación con perspectiva de género en 2023.

19. **Mayor acceso a los servicios esenciales, a los activos digitales y de otro tipo y a la financiación.** Con el apoyo del PNUD, en 2022 hubo 71,5 millones de mujeres que tuvieron acceso a servicios esenciales, frente a los 69 millones de 2021. Además, 14 millones de mujeres obtuvieron servicios financieros, en comparación con los 9,5 millones de 2021. A través de la iniciativa Rising Djibouti, el PNUD respaldó una estrategia nacional para la inclusión financiera y creó un programa local para que las mujeres accedan a la financiación mientras aprenden a leer y escribir.

Solución emblemática 2: gobernanza

20. En 2022 se produjo un aumento de la desconfianza y de la sensación de injusticia a medida que se erosionaba la calidad de la democracia. El retroceso en términos de igualdad de género se volvió más marcado, sumándose a la discriminación de género jurídica y social ya existente, y se produjo un incremento de los ataques contra defensoras de los derechos humanos. Como parte de su estrategia de igualdad de género, el PNUD intensificó las gestiones encaminadas a lograr una gobernanza más receptiva, inclusiva y responsable en un contexto de riesgos que cambian con rapidez, colaborando estrechamente con instituciones nacionales y locales y con la sociedad civil.

21. **Movilización, voz e influencia colectivas de las mujeres.** El hecho de que en 2022 se realizara por primera vez un seguimiento de su interacción con organizaciones de mujeres y feministas estableció una importante base de referencia para que el PNUD amplíe y profundice estas relaciones. El 83 % de las oficinas en los países estaban colaborando con organizaciones de mujeres o feministas, en su mayor parte para defender los derechos de las mujeres y eliminar la violencia de género. Cuarenta oficinas en los países colaboraron con organizaciones de mujeres para la creación de movimientos y para la ampliación del espacio cívico, principalmente en lo relativo a la participación política y al liderazgo en diálogos sociales y en la solución de conflictos.

22. En Benin, el PNUD ayudó a redes de mujeres líderes y a la sociedad civil a presionar para que se revisara la Constitución nacional con el fin de mejorar la representación de las mujeres en la política. Como resultado, la participación de las mujeres en las listas electorales aumentó hasta el 28 %, desde el 10 % registrado en 2019. En Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Malí y el Níger, el PNUD colaboró con la West Africa Network for Peacebuilding y la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental para respaldar coaliciones intergeneracionales de mujeres líderes comunitarias que se están convirtiendo en poderosas defensoras de la paz y la gobernanza receptiva.

23. **Evolución hacia unos Estados que respondan a las cuestiones de género.** A través del Sello de Igualdad de Género para las Instituciones Públicas, el PNUD desempeña un papel influyente en la promoción de políticas y servicios públicos con perspectiva de género. En 2022, el programa creó una base sólida de 63 instituciones públicas que aplican el Sello, frente a las 27 de 2021, y concedió prioridad estratégica a los ministerios de economía y medio ambiente, ya que suelen estar integrados predominantemente por hombres. El Sello ayuda a los encargados de formular políticas a elaborar una nueva generación de políticas y servicios que tengan la capacidad integrada de disminuir las normas discriminatorias (véase el recuadro 2).

Recuadro 2**Los funcionarios se preparan para facilitar más políticas con perspectiva de género**

En diciembre de 2022, a través del Sello de Igualdad de Género para las Instituciones Públicas, más de 88.000 funcionarios (43.000 mujeres y 45.000 hombres) habían aprendido a diseñar políticas con perspectiva de género y muchos de ellos las habían puesto en práctica. Representaban a 63 instituciones públicas y a 18 países de cuatro regiones.

Después de que el Ministerio de Transporte de Colombia colaborara con organizaciones de mujeres de la sociedad civil para formular su política de transporte, que estableció cuotas para que las mujeres accedan a oportunidades de ingresos, más de 650 mujeres consiguieron puestos de trabajo en el transporte público y en contratos de infraestructura 4G. El Ministerio también ha implantado códigos de conducta para la erradicación del acoso sexual en todos los sistemas de transporte municipales y regionales.

El Banco de Desarrollo de Rwanda ha creado servicios de crédito asequibles para las mujeres. Se prevé que los proyectos financiados creen 7.476 puestos de trabajo permanentes y 11.128 temporales para mujeres.

Fuentes: PNUD, seguimiento interno del Sello de Igualdad de Género para las Instituciones Públicas durante 2022.

24. **Lograr la justicia de género para hacer efectivos los derechos.** En 2022, el PNUD ayudó a casi 32 millones de mujeres de 52 países a acceder a la justicia. En Argelia, Guinea-Bissau y el Senegal, las mujeres lograron una mayor inclusión en el poder judicial. Haciendo de la justicia de género el centro de sus gestiones encaminadas a lograr la paz, el PNUD colaboró con ONU-Mujeres para poner en marcha la Plataforma de Justicia de Género, un instrumento que vincula a 20 asociados, entre ellos la Organización Internacional de Derecho para el Desarrollo, Pioneros para Sociedades Pacíficas, Justas e Inclusivas y el Centro Internacional para la Justicia Transicional. Aunando diversos conocimientos, estos actores publicaron un informe de políticas sobre la participación significativa de las mujeres en la justicia transicional y colaboraron para ayudar a los Gobiernos de Malí, la República Centroafricana y Sudán del Sur a eliminar la discriminación de los marcos jurídicos y a promover una justicia transicional con perspectiva de género.

25. En tanto que codirector del Equipo de Expertos de las Naciones Unidas sobre el Estado de Derecho y la Violencia Sexual en los Conflictos, el PNUD trabajó con sus asociados en Ucrania para coordinarse estrechamente con la Dependencia contra la Violencia Sexual Relacionada con los Conflictos recién creada dentro de la Fiscalía General. Juntos definieron las competencias especializadas y los recursos necesarios para investigar y enjuiciar los delitos sexuales, lo que dio lugar a una creación de capacidad a medida para los investigadores y fiscales.

Solución emblemática 3: resiliencia

26. Las crisis y las perturbaciones nunca son imparciales en materia de género. A través de su nueva estrategia de igualdad de género, el PNUD siguió garantizando que la reducción y la gestión del riesgo de desastres tienen una perspectiva de género. Mejoró las oportunidades de empleo y subsistencia de las mujeres a fin de aumentar

su resiliencia y colaboró con organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres con miras a incrementar el liderazgo y la participación de las mujeres en la paz y la recuperación.

27. **Reducción y gestión del riesgo de desastres con plena perspectiva de género.** El PNUD ayudó a 17 países a utilizar datos desglosados por sexo y análisis de género como base para elaborar planes de recuperación adaptados a las necesidades de las mujeres. Trece países, entre ellos Guyana y Viet Nam, diseñaron sistemas de alerta temprana con perspectiva de género. Como ejemplo de integración de la reducción del riesgo de desastres y la prevención de la violencia de género, el PNUD colaboró con el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja para construir viviendas para mujeres que redujeron el riesgo de violencia tras las devastadoras inundaciones de Kwazulu-Natal (Sudáfrica).

28. **Una recuperación económica resiliente para promover la igualdad de género.** La recuperación y la estabilización ofrecen la posibilidad de reajustar las estructuras que perpetúan la discriminación y de reducir las normas sociales negativas. El mecanismo del PNUD centrado en el género y las crisis está ayudando a ocho países a diseñar programas de recuperación económica basados en los análisis de género y en la transformación de las normas estructurales y sociales. El apoyo directo facilitado a mujeres atrapadas en crisis económicas en el Afganistán, Haití, Myanmar, la República de Moldova, Somalia, Sudán del Sur y Ucrania permitió ampliar empleos y servicios que salvan vidas. En total, gracias al apoyo del PNUD, en 2022 hubo 5,4 millones de mujeres que consiguieron un empleo y mejoraron sus medios de vida en 39 países en situación de crisis o posterior a una crisis, lo que supone un aumento con respecto a los 4,8 millones de mujeres de 2021.

Solución emblemática 4: medio ambiente

29. La estrategia de igualdad de género busca situar la igualdad de género en el centro de la acción medioambiental y climática, ya que la brecha de género existente en estos ámbitos sigue siendo uno de los obstáculos más tenaces para el desarrollo sostenible. En 2022, las consultas nacionales para Estocolmo+50¹ prestaron especial interés a esta cuestión. El PNUD respaldó la celebración de diálogos en 56 países que reunieron a más de 50.000 personas. El proceso impulsó la integración de políticas de género inclusivas en la gobernanza ambiental y la participación significativa de las mujeres en la adopción de decisiones relativas al medio ambiente.

30. **Gestión de los recursos naturales con perspectiva de género.** Con miras a proteger y gestionar mejor los ecosistemas y la biodiversidad, el PNUD apoyó el liderazgo de las mujeres en 96 países, en especial mediante la fijación de cuotas mínimas de mujeres en los comités locales de ordenación de las tierras y gestión de los recursos hídricos. Ayudó a 104 países a cerrar la brecha de género en lo relativo al acceso a los recursos naturales y al control de estos. En Camboya, el Ministerio de Medio Ambiente adoptó un enfoque innovador al crear 223 grupos de ahorro de mujeres que proporcionan capital generador a pequeñas empresas para la gestión de los recursos naturales.

31. La colaboración con organizaciones de mujeres llevada a cabo en 22 países impulsó la concienciación sobre las soluciones basadas en la naturaleza que las mujeres rurales e indígenas valoran y utilizan a diario y su divulgación. Estas soluciones llegaron a la escena mundial cuando se concedió el Premio Ecuatorial anual a la Organización de Mujeres Indígenas Unidas por la Biodiversidad de Panamá. Se trata de una organización indígena dirigida por mujeres que crea

¹ Evento internacional que marca el cincuentenario de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano de 1972, celebrado en Estocolmo los días 2 y 3 de junio de 2022.

capacidad en materia de biodiversidad y de técnicas tradicionales de conservación a fin de proteger a los jaguares y de preservar el territorio y la cultura indígenas.

32. **Integración de compromisos en materia de igualdad de género en los planes de acción climática.** En 2022, la Promesa Climática del PNUD cumplió su objetivo de que 100 países integraran consideraciones de igualdad de género en las contribuciones determinadas a nivel nacional. El 70 % de las contribuciones determinadas a nivel nacional más recientes hacen referencia a las mujeres o al género en apartados sectoriales como la energía y la agricultura, lo que representa un aumento sustancial en comparación con el 15 % de la primera ronda de los planes. Además, en 31 de ellas se menciona la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones. Las contribuciones determinadas a nivel nacional de Albania promueven la igualdad de género en la toma de decisiones sobre la adaptación climática, mientras que los objetivos de Guatemala incluyen que al menos el 30 % de los bosques estén gestionados por mujeres.

Recuadro 3

Las mujeres aumentan la resiliencia de los ecosistemas y se adaptan al cambio climático

En colaboración con el Gobierno y con financiación del Fondo para el Medio Ambiente Mundial, el PNUD está ayudando al Gobierno de Etiopía a aumentar la resiliencia al situar a las mujeres en el centro de las decisiones sobre la gestión de los cultivos y en materia de seguridad alimentaria. Los análisis de género realizados en 12 distritos detectaron brechas de género en la gestión de los recursos naturales. La asistencia complementaria facilitada ayudó a 176 grupos de apoyo, el 76 % de cuyos miembros eran mujeres, a formar cooperativas, crear pequeñas empresas y obtener ayuda financiera.

Fuente: resultados en materia de género de la cartera de naturaleza, clima y medio ambiente de 2022.

33. **Financiación climática para la igualdad de género.** Aunque en 2022 el PNUD ayudó a 140 países a invertir y a alinear la financiación con los objetivos medioambientales y climáticos, potenciar la financiación climática para la igualdad de género sigue siendo un área de trabajo emergente. En Asia y el Pacífico, el PNUD comenzó a desarrollar esta esfera al definir vías para hacer que la financiación climática sea más inclusiva desde el punto de vista social y tenga una mayor perspectiva de género. En Tailandia, el PNUD y la Oficina de Recursos Naturales y Política y Planificación Medioambientales están diseñando mecanismos que permitan integrar sistemáticamente el análisis social y de género en la formulación del presupuesto para el cambio climático, a nivel tanto nacional como local.

Solución emblemática 5: energía

34. El PNUD cuenta con más de dos décadas de experiencia llevando soluciones energéticas sostenibles a comunidades desconectadas de todo el mundo. En el marco de su estrategia de igualdad de género, está desarrollando nuevos conocimientos y capacidades a fin de integrar la perspectiva de género en el trabajo relativo a la infraestructura y las políticas energéticas, en un momento en el que se están realizando nuevas inversiones de gran envergadura para hacer que la energía sea universalmente accesible y ecológica y en el que existe un elevado potencial para lograrlo.

35. **Acceso a la energía para propiciar el empoderamiento económico de las mujeres.** En 2022, el PNUD respaldó el acceso a la energía por parte de 1,6 millones de mujeres en 37 países, frente a 27 países en 2021, lo que dio lugar a opciones de empleo y medios de vida. Se empezó a trabajar en la integración de la igualdad de género en los planes y las políticas energéticas nacionales y el PNUD detectó 13 países que tenían importantes oportunidades para ampliar la electrificación fuera de la red y para ofrecer beneficios inmediatos a las mujeres mediante soluciones limpias para cocinar y mediante usos productivos de la energía para las empresas dirigidas por mujeres.

36. **Inversiones en energía con miras a reducir la pobreza de tiempo.** En 2022, el PNUD ofreció apoyo a los Gobiernos de Benin, Guinea-Bissau, Liberia, Nigeria y Rwanda para que suministraran cocinas energéticamente eficientes con miras a reducir la deforestación, la contaminación y la pobreza de tiempo de las mujeres. Basándose en una evaluación reciente, el PNUD impulsará actividades encaminadas a evaluar cómo influyen las normas de género en la toma de decisiones sobre el uso de las tecnologías energéticas y el acceso a ellas.

37. **Un centro de energía mundial que impulsa nuevos conocimientos.** La puesta en marcha de su Centro de Energía Sostenible en 2022 hizo que el PNUD aumentara sus conocimientos y sus capacidades para eliminar las brechas de género, trabajando en toda su cartera de energía.

Solución emblemática 6: igualdad de género

38. En la estrategia de igualdad de género se detalla la ejecución de la solución emblemática 6. La estrategia se centra en los principales elementos que aceleran la igualdad de género, a saber, la eliminación de la segregación en el mercado, la representación política de las mujeres, la prevención de la violencia de género y la respuesta a este fenómeno, la respuesta al retroceso en materia de igualdad de género y la generación de datos como base para el cambio en materia de políticas. Si bien la solución emblemática 6 insta a que se lleven a cabo intervenciones independientes en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en cada nivel de la organización, se ha concebido con el objetivo de que también pueda aplicarse en las otras cinco soluciones emblemáticas.

39. **Economías inclusivas y empoderamiento económico de las mujeres.** Las pérdidas desiguales en lo relativo al empleo de las mujeres producidas durante la pandemia de COVID-19 aún no se han revertido, y las mejoras observadas han sido sobre todo en el empleo informal. Con miras a generar más oportunidades para las mujeres en los mercados laborales, el PNUD ayudó a 25 países a reducir la discriminación y la segregación por razón de género, por ejemplo, al aplicar medidas destinadas a impulsar el emprendimiento y el empleo en sectores no tradicionales. En Armenia, el PNUD se asoció con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y con el Ministerio de Economía para cofinanciar una plataforma nacional para el empoderamiento económico de las mujeres. En cuatro oficinas en los países, entre ellas la del Afganistán, surgieron algunos problemas a la hora de programar el empoderamiento económico de las mujeres debido a la inestabilidad política y a la reasignación de fondos a las respuestas de emergencia.

40. En 2022, el PNUD ofreció apoyo a 16 países para ampliar el acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra y de otros bienes y el control de las mujeres sobre ellos. En Sri Lanka, esto se tradujo en la aprobación de un proyecto de ley que obliga a la igualdad de género en la herencia de tierras.

41. La estrategia de igualdad de género prioriza por primera vez la eliminación de la brecha digital de género con miras a lograr economías inclusivas. Por ejemplo, en 2022 el PNUD asesoró a mujeres que lideraban empresas sociales digitales a través

de Four Years From Now, la plataforma en apoyo de la puesta en marcha de la asociación mundial de operadores de telefonía móvil GSMA, y en Europa y Asia Central siguió promoviendo el acceso a las competencias tecnológicas y a la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) a través de la plataforma digital STEM4All. El PNUD ayudó a ampliar el acceso a las tecnologías digitales, la financiación digital y las cadenas de valor digitales por parte de las empresarias y las microempresas y pequeñas y medianas empresas propiedad de mujeres en 22 países. El Gobierno de Belice, por ejemplo, puso a prueba centros de conexión digital para llegar a las mujeres jóvenes de las zonas rurales.

42. **Igualdad de poder y representación.** En un contexto de múltiples amenazas para los sistemas de gobernanza, en 2022 el PNUD siguió promoviendo unos procesos políticos inclusivos, para lo cual ayudó a 38 países a aplicar 234 medidas destinadas a aumentar el liderazgo de las mujeres y su participación igualitaria en las instituciones públicas y privadas. Desde 2017, en 40 países la proporción de mujeres entre los votantes inscritos ha aumentado hasta el 50 % gracias a la asistencia electoral del PNUD. Las mujeres que ocupan cargos públicos han adquirido capacidades a través de redes de mujeres, caucus y comisiones parlamentarias. En 2022, las medidas especiales de carácter temporal, entre las que se incluye la fijación de cuotas, favorecieron la igualdad en Armenia, Georgia, Côte d'Ivoire, Lesotho, Mongolia, Somalia y Zimbabwe. En Armenia se aplicó por segunda vez una cuota del 30 %, con lo que las mujeres obtuvieron el 35,5 % de los escaños de la Asamblea Nacional y el 30 % de los escaños de los consejos locales.

43. Reconociendo la creciente amenaza que supone la violencia en línea para la participación política de las mujeres, el PNUD colaboró con una serie de Parlamentos a fin de garantizar que los marcos regulatorios respondan adecuadamente a los discursos de odio, violencia y misoginia. En Kenya, Nepal, el Pakistán, Sri Lanka, Timor-Leste y seis Estados insulares en desarrollo del Pacífico, el PNUD ayudó a entablar diálogos entre los parlamentarios, la sociedad civil y los medios de comunicación con el fin de promover una mayor concienciación y medidas más amplias para contrarrestar el discurso de odio y la desinformación contra las mujeres líderes.

44. **Liderazgo y plena participación de las mujeres en la paz y la recuperación.** Ante el aumento de los ataques contra defensoras de los derechos humanos en contextos de crisis y conflicto observado en 2022, el PNUD respondió al llamamiento realizado por el Secretario General en su informe anual sobre las mujeres, la paz y la seguridad (S/2022/740) de que se proporcionara un apoyo político sistemático, visible y explícito a los activistas como factor clave para evitar los ataques. El PNUD superó su objetivo de fomentar el liderazgo y la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones dentro de los mecanismos de mediación, conciliación y consolidación de la paz, ya que estableció 34 medidas en 22 países, frente a los 16 países de 2021. En la República Unida de Tanzania, junto con la Global Peace Foundation, la Secretaría del Primer Ministro y el Center for Youth Dialogue, una organización juvenil local, el PNUD implicó a más de 1.100 mujeres en la promoción de la cohesión comunitaria mediante actividades locales de consolidación de la paz, grupos de vigilancia vecinal y formación sobre la prevención del extremismo violento. En Burundi, las mujeres dirigieron 37 diálogos y plataformas de mediación para la resolución pacífica de conflictos.

45. En los contextos de crisis, el PNUD ayuda a los países a mantener los logros alcanzados en materia de desarrollo, especialmente en las crisis más graves del mundo. En el Afganistán, el PNUD, a través del programa ABADEI, ha preservado la seguridad económica de 34.000 empresarios, el 80 % de los cuales son mujeres. Si bien todavía queda mucho por hacer, han recibido subvenciones y se les han facilitado competencias para crear y mantener pequeñas empresas esenciales para su

supervivencia. En Ucrania, en medio de una aterradora ola de violencia sexual relacionada con el conflicto, el PNUD actuó rápidamente junto con sus asociados para ayudar al Gobierno a prestar asistencia a las supervivientes y a reforzar la protección jurídica basada en los derechos.

Recuadro 4

Fomento de la tolerancia y el diálogo mediante la ampliación de las redes de mujeres

Gracias al apoyo facilitado por el PNUD en Somalia para la ampliación de las redes religiosas de mujeres, ahora se escuchan las voces de las mujeres en la esfera de la paz y la seguridad y en los diálogos destinados a desacreditar las narrativas religiosas violentas. Existe una red de 198 líderes religiosos, en su mayoría mujeres, con presencia en 16 localidades que promueve un mensaje pacífico del islam, basándose en su función tradicional de consolidadores de la paz de confianza y basados en la fe dentro de sus comunidades. En 2022, la red detectó 145 casos de agravios derivados del extremismo y resolvió con éxito 115 de ellos.

Fuente: Asesor Regional de Género para los Estados Árabes y oficina en Somalia.

46. **Prevenir la violencia de género y responder a este fenómeno.** El PNUD ha intensificado el apoyo que facilita con miras a acabar con la violencia de género en más de 90 países, entre otras vías, a través de la Iniciativa Spotlight. En Uganda, el PNUD y sus asociados de la Iniciativa Spotlight reforzaron las capacidades de 80 organizaciones gubernamentales y de la sociedad civil para prevenir la violencia de género y responder a este fenómeno y ayudaron a aproximadamente 5.000 supervivientes de este tipo de violencia a acceder a la asistencia jurídica y a medios de subsistencia. En la República Centroafricana, como parte esencial de la ampliación de las actividades encaminadas a promover la paz y la conciliación, el PNUD aumentó el número de personas que reciben asistencia jurídica y judicial directa de más de 23.000 en 2021 a casi 26.000 en 2022, el 87 % de las cuales eran mujeres supervivientes de la violencia de género.

47. Un innovador proyecto mundial de cuatro años de duración financiado por el Gobierno de la República de Corea reunió pruebas sobre los efectos positivos que tiene para los medios de subsistencia, el medio ambiente y la gobernanza local el hecho de hacer frente a la violencia de género. A través de siete proyectos piloto llevados a cabo en Bhután, Indonesia, el Iraq, el Líbano, el Perú, la República de Moldova y Uganda, el PNUD y sus asociados demostraron que la integración de actividades específicas centradas en la violencia de género en otros programas mejoraba las tasas de retención de las participantes en un 40 %, contribuía al cambio de las normas sociales, ya que hasta un 90 % de los participantes declararon tener actitudes más equitativas en materia de género, y reforzaba la resiliencia de las comunidades al garantizar que las autoridades locales den prioridad y asignen recursos a la erradicación de la violencia de género. El PNUD utilizará estas pruebas para integrar la violencia de género en otros programas a mayor escala. Comprender y modificar las normas sociales, las relaciones de poder y los comportamientos que alimentan la violencia resulta decisivo para prevenir y reducir la violencia de género. En Samoa, el PNUD se asoció con la Institución Nacional de Derechos Humanos para ayudar a los dirigentes tradicionales y a las mujeres de las aldeas a cambiar su punto de vista y a convertirse en defensores de la erradicación de la violencia de género.

48. Puesto que la desigualdad de género y la violencia sexual y de género aumentan el riesgo de contraer el VIH, el PNUD respalda las soluciones basadas en los derechos destinadas a acabar con la violencia y a mejorar el acceso a los servicios sanitarios para el VIH y de otro tipo. En 2022, la labor de comunicación para cambiar las actitudes en relación con el VIH llegó a 7,2 millones de mujeres, frente a los 4,4 millones de 2021. En Kazajstán, el PNUD respaldó la creación de 30 plataformas para la implicación de las organizaciones de la sociedad civil que prestan servicios a las personas que viven con el VIH e impartió formación para profesionales en materia de prevención del VIH y lucha contra la violencia de género.

49. **Corregir el retroceso en materia de igualdad de género.** Con la actual estrategia de igualdad de género se busca por primera vez comprender el retroceso producido y responder a él a través de la investigación, de nuevas herramientas y de mediciones más precisas. Mediante el uso de inteligencia artificial, el PNUD puso a prueba herramientas de seguimiento de las redes sociales a fin de rastrear el discurso de odio en Colombia, Filipinas, Libia, Sri Lanka, Uganda y el Uruguay y a fin de desarrollar programas de prevención y respuesta en lo relativo al discurso de odio, la violencia de género y la prevención de conflictos. En Montenegro, está previsto que 50.000 funcionarios reciban formación sobre el discurso de odio por razón de género, sexismo y misoginia basada en el creciente acervo de conocimientos del PNUD sobre este tema.

50. **Cambiar las normas sociales negativas.** Dado que las normas sociales influyen en todas las estructuras políticas, sociales y económicas, el PNUD tiene como objetivo adquirir una mejor comprensión de las normas de género y las relaciones de poder que sirva como base para la elaboración de políticas. La Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano preparó la segunda edición del índice de normas sociales de género para su publicación en 2023. En la región de los Estados árabes, el PNUD creó el marco "sistemas, poder y género" a fin de analizar mejor las normas sociales de género y las relaciones de poder. Entre las iniciativas para prevenir la violencia de género mediante la eliminación de las normas sociales nocivas y los roles y las prácticas discriminatorios por razón de género cabe destacar la labor realizada en Tayikistán con el objetivo de reforzar la capacidad de los periodistas para informar sobre la violencia sexual y de género.

51. **Mejora de los datos y los análisis para la elaboración de políticas.** A fin de capitalizar las enseñanzas extraídas del Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19, el PNUD y ONU-Mujeres publicaron *Government responses to COVID-19: Lessons on gender equality for a world in turmoil* (Respuestas de los Gobiernos a la COVID-19: lecciones sobre igualdad de género para un mundo en crisis). Como parte de la iniciativa del Observatorio para la Igualdad de Género, y en alianza con el Gobierno de la República de Corea, está previsto que en 2023 se publique un segundo informe titulado *Promising Practices for Gender Equality: A catalogue of practical solutions learned from the COVID-19 response* (Prácticas prometedoras para la igualdad de género: catálogo de soluciones prácticas aprendidas de la respuesta a la COVID-19). En él se proporciona un conjunto de opciones políticas para que los Gobiernos aumenten la perspectiva de género de las políticas y generen resiliencia ante futuras crisis. En 2022, 38 países trabajaron en la obtención de datos y la realización de investigaciones como base para la elaboración de políticas mediante la realización de evaluaciones socioeconómicas, el refuerzo de los sistemas estadísticos nacionales y el seguimiento de los progresos realizados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El PNUD, en alianza con la Comisión Económica y Social para Asia Occidental, el UNFPA y ONU-Mujeres, trabajó con 17 países de la región de los Estados árabes para evaluar la igualdad de género y la discriminación en la legislación en lo relativo a seis ámbitos y a 74 indicadores derivados del ODS 5.

Recuadro 5**Índice de cuidados de África: mejores datos para corregir la distribución desigual del trabajo de cuidados en África**

En 2022, el PNUD y la African Women's Development and Communication Network, conocida como FEMNET, elaboraron el primer índice de cuidados de África de alcance regional con miras a efectuar un seguimiento de la evolución de los sistemas de cuidados. Basándose en diez parámetros, el índice evalúa el desempeño de los países a la hora de reconocer, apoyar y redistribuir el trabajo de cuidados. Entre estos parámetros figuran las licencias de maternidad y parental, el cuidado de los niños, el cuidado de las personas mayores, el cuidado de las personas con discapacidad, la producción de alimentos y la protección de los trabajadores domésticos.

Una puntuación extremadamente baja en el índice pone de relieve que existe un atraso importante en lo relativo al compromiso político con la economía del cuidado. Solo seis países obtuvieron más de 5 puntos sobre 30: Burkina Faso (7,25); Etiopía (6,3); Zimbabwe (5,95); Sudáfrica (5,7); Kenya (5,65); y Ghana (5,5). Los resultados hacen hincapié en que el reconocimiento social y el apoyo público para el trabajo de cuidados serán fundamentales para corregir su distribución normalizada y desigual.

El PNUD planea crear una herramienta mundial para el seguimiento de los sistemas de cuidados mediante el perfeccionamiento y la ampliación del índice de la economía del cuidado de África. También está estudiando opciones para incorporar los cuidados no remunerados a los sistemas de contabilidad nacionales.

Fuente: PNUD. 2022. The Africa Care Economy Index, disponible en <https://www.undp.org/africa/publications/africa-care-economy-index>.

III. Alianzas

52. En consonancia con la estrategia de igualdad de género, en 2022 el PNUD empezó a buscar nuevas alianzas para la igualdad de género y a profundizar las ya existentes con miras a fomentar la promoción a largo plazo y los objetivos en materia de políticas.

53. **Coordinación con el sistema de las Naciones Unidas.** El PNUD sigue ampliando el uso del sistema de calificación sobre la igualdad de género del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y en 2022 lo implementaron 75 oficinas en los países. Cuarenta y cuatro oficinas del PNUD en los países copresidieron un grupo temático interinstitucional sobre género. ONU-Mujeres sigue siendo un asociado estable del PNUD en 100 países, y el 77 % de estas colaboraciones incluyeron al menos un proyecto conjunto sustantivo. Los mayores ámbitos de colaboración siguen siendo fomentar las reformas jurídicas y de las políticas, la participación política de las mujeres y el empoderamiento económico.

54. A nivel mundial, el PNUD siguió participando activamente en la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género y en la Red sobre Igualdad de Género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Entre otras cosas, prestó apoyo técnico y financiero para la redacción de una nota orientativa para

todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la interseccionalidad y la implantación a nivel mundial de las normas y los procedimientos para los grupos temáticos sobre cuestiones de género.

55. **Mayores vínculos con la sociedad civil.** Las oficinas en los países ya están trabajando con miras a establecer más alianzas estratégicas con la sociedad civil. Esta actitud es acorde con la importancia crucial que concede la estrategia de igualdad de género a llegar a las personas que se han quedado atrás y a interactuar con diversos grupos y movimientos feministas, en particular con los grupos comunitarios que sufren discriminación racial, prestando especial atención a las jóvenes. En Colombia, el PNUD colaboró con el UNFPA y con jóvenes dedicados a la consolidación de la paz para garantizar una participación significativa de mujeres y hombres jóvenes en la toma de decisiones local a fin de crear plataformas territoriales de consolidación de la paz.

56. Las alianzas con organizaciones que trabajan con personas con discapacidad y en materia de discriminación interseccional han adquirido una mayor relevancia. En Egipto, el PNUD colaboró con el Gobierno, ONU-Mujeres y el UNFPA para publicar un estudio sobre la violencia contra las mujeres centrado en las intersecciones entre género, discapacidad y pobreza. Dicho estudio, que parte de una encuesta comunitaria, ofrece estrategias basadas en pruebas para guiar la labor de los encargados de formular políticas y de las organizaciones de la sociedad civil. En Côte d'Ivoire, las gestiones emprendidas por el PNUD para aumentar la participación de las mujeres y las personas con discapacidad dieron como resultado una mayor inclusión de estos grupos en las listas electorales revisadas de 2022.

57. **Un abanico de asociados más amplio.** El PNUD ha comenzado a diversificar su trabajo a través de asociados que pueden ayudar a cambiar las normas para respaldar la igualdad de género, haciendo especial hincapié en las organizaciones confesionales y en las redes de mujeres jóvenes innovadoras e influyentes. En Somalia, el PNUD facilitó apoyo a redes de mujeres líderes religiosas para la lucha contra el extremismo violento (véase el recuadro 4). En Lesotho, el PNUD colaboró con el Grupo Nacional de Mujeres Parlamentarias, con organizaciones dirigidas por mujeres y con personas influyentes en materia de políticas con el fin de aumentar la representación política de las mujeres mediante la eliminación de los obstáculos y a través del desarrollo de competencias. En las elecciones de 2022, el porcentaje de mujeres elegidas por sufragio directo aumentó del 22 % al 25 %.

58. El PNUD ha estrechado su relación con los principales asociados donantes a nivel mundial, entre los que figuran los Gobiernos de Luxemburgo y la República de Corea. Ambos han desempeñado un papel decisivo a la hora de respaldar las ventanillas de financiación para la igualdad de género y de fomentar enfoques flexibles y estratégicos. Entre los proyectos innovadores respaldados en 2022 se incluyen la ampliación del Sello de Igualdad de Género para las Instituciones Públicas y la creación del "termómetro del clima público" para el discurso de odio (véase el recuadro 6). El PNUD también ha tenido una relación fructífera con los Gobiernos de Alemania, los Países Bajos y Qatar, entre otros.

Recuadro 6
Corregir el retroceso en materia de igualdad de género:
herramienta para el seguimiento de cuestiones de género en los
medios sociales

Como parte del Observatorio para la Igualdad de Género, y con el apoyo de la República de Corea para la ventanilla de financiación, el PNUD ha creado una herramienta para el seguimiento de cuestiones de género en los medios sociales que utiliza inteligencia artificial para detectar el discurso de odio. Esta herramienta, que se ha puesto a prueba en Colombia, Filipinas y Uganda, proporciona datos a los encargados de formular políticas, a la sociedad civil y a los profesionales para hacer frente a la oleada de violencia de género que se está produciendo a través de las nuevas tecnologías, especialmente al discurso de odio en línea, entre otras cosas, mediante el fomento de cambios en las normas sociales.

Por ejemplo, la herramienta puede generar alertas para responder rápidamente a las campañas misóginas y para evitarlas. También sirve como guía para examinar acciones jurídicas y digitales a fin de prevenir el discurso de odio en línea. El PNUD la está utilizando en el Uruguay para hacer un seguimiento de los tuits de odio dirigidos a políticas y periodistas y el Ministerio de la Mujer está empleando los resultados para definir las vías jurídicas más apropiadas para combatir el discurso de odio.

Fuente: PNUD. 2022. <https://data.undp.org/gender-social-media-monitoring/>.

59. El PNUD colaboró con el mundo académico y con centros de estudios para abogar por trabajos de investigación sobre la igualdad de género con base empírica. Junto con la Universidad de Pittsburgh, publicó un informe temático titulado "Gender Equality in Public Administration: Where Are the Women in Environmental and Climate Change Ministries?" (Igualdad de género en la administración pública, ¿dónde están las mujeres en los ministerios de medio ambiente y cambio climático?). En alianza con el Grupo Arup y la Universidad de Liverpool, el PNUD produjo el informe "Cities Alive: Designing Cities That Work for Women" (Ciudades vivas: diseñar ciudades al servicio de las mujeres). Se ha establecido una nueva alianza entre Gender at Work y la Facultad de Estudios Orientales y Africanos de la Universidad de Londres. Veintitrés oficinas en los países se asociaron con universidades y centros de estudios para trabajar en materia de igualdad de género, como por ejemplo en el Uruguay, donde el PNUD diseñó una herramienta para la detección de la violencia de género mediante inteligencia artificial junto con la Universidad de Chile.

60. **El sector privado.** A través del Sello de Igualdad de Género, el PNUD amplió su colaboración con el sector privado a fin de promover el liderazgo y la participación de las mujeres, crear lugares de trabajo inclusivos y garantizar un igual salario por trabajo igual. En 2022 se concedió el Sello a 143 empresas del sector privado, entre ellas empresas de los sectores de la energía, las telecomunicaciones y las finanzas. Esto benefició a más de 240.000 trabajadores, el 49 % de los cuales eran mujeres. Uno de los numerosos efectos indirectos positivos generados por las empresas participantes es un bono de igualdad de género de 50 millones de dólares emitido por Banistmo en Panamá para financiar empresas propiedad de mujeres.

IV. Transformación institucional

61. El PNUD ha avanzado en el fortalecimiento de su marco institucional como elemento esencial para ejecutar su estrategia de igualdad de género. Hay siete pilares interconectados que ayudan a incrementar el impacto y a lograr resultados transformadores: liderazgo, integración, aprendizaje e innovación, cultura, financiación, rendición de cuentas y comunicación.

62. El PNUD actuó con rapidez para poner en marcha la estrategia, para lo que aplicó su Sello de Igualdad de Género y trabajó con 85 oficinas en los países a fin de traducir la política mundial en estrategias y planes concretos de alcance nacional. Las direcciones regionales también han elaborado planes de acción. Como muestra de que se está produciendo un cambio cultural y de mentalidad generalizado, ahora las direcciones regionales y las oficinas en los países hacen visiblemente un mayor hincapié en los temas prioritarios de la estrategia mundial, como la protección social con perspectiva de género, el trabajo de cuidados, el medio ambiente y la interacción con la sociedad civil. La asistencia específica facilitada a una cohorte de países en crisis mediante exámenes de las carteras de programas, asesoramiento individualizado y sesiones de aprendizaje entre países los llevó a aumentar del 5,05 % en 2020 al 8,73 % en 2022 la proporción del gasto programático que contribuye directamente a la igualdad de género como objetivo principal.

63. Las direcciones regionales del PNUD aumentaron la capacidad de su personal para facilitar apoyo a las oficinas en los países, para lo que destinaron a ocho especialistas en género adicionales a oficinas regionales. A lo largo del año, más de 1.700 colegas recibieron recomendaciones y planes de aprendizaje personalizados. El repositorio de conocimiento del Sello de Igualdad de Género, consultado más de 55.000 veces, facilita apoyo adicional para el personal del PNUD.

Recuadro 7

La Dirección de Asuntos Internacionales y Cooperación para el Desarrollo de Islandia recibe el Sello de Igualdad de Género de Oro

En 2022, el PNUD concedió a la Dirección de Asuntos Internacionales y Cooperación para el Desarrollo del Gobierno de Islandia el Sello de Igualdad de Género de Oro, la primera certificación de este tipo para una entidad donante. La Dirección ha demostrado una entrega extraordinaria a promover la igualdad de género tanto dentro de su propia organización como en las políticas públicas de cooperación para el desarrollo. Ha logrado un liderazgo sólido, una arquitectura de género competente y una integración efectiva de la perspectiva de género en las políticas y los programas de desarrollo, en concreto una asignación presupuestaria del 70 % para la igualdad de género. Algunos ejemplos de prácticas laborales innovadoras son la Certificación de Igualdad Salarial, la política de mejores horarios laborales y programas como la iniciativa Hombres que Involucran a Hombres y Niños.

64. **Desempeño en virtud de la segunda generación del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.** El PNUD aumentó su ya elevada calificación al superar o alcanzar los objetivos para 15 de los 16 indicadores pertinentes, lo que supone un aumento con respecto a los 14 de 16 indicadores de 2021.

65. **Liderazgo.** En 2022, el PNUD ofreció un curso de certificación sobre liderazgo en materia de igualdad de género de primera categoría para 30 representantes

residentes. La Facultad de Estudios Africanos y Orientales de la Universidad de Londres y Gender at Work se encargaron de impartir el curso, encaminado a crear espacios en los que los líderes reflexionen sobre los profundos cambios que deben llevarse a cabo para lograr la igualdad de género. En línea con el compromiso del Secretario General de promover la igualdad de género, en 2022 el 65 % de los discursos y las declaraciones públicas del Administrador del PNUD se refirieron explícitamente a la desigualdad de género, a la promoción de la igualdad de género, al empoderamiento de las mujeres o a temas relacionados.

66. **Integración y especialización.** El PNUD está construyendo una arquitectura de género que ayude a poner fin a la adopción de enfoques mecánicos para la igualdad de género. En 2022, el PNUD colaboró con la International Association for Feminist Economics a fin de realizar los preparativos necesarios y en 2023 reunirá a economistas de las oficinas del PNUD en los países y a destacados académicos mundiales para que reflexionen conjuntamente sobre los retos económicos nacionales existentes para lograr la igualdad de género y sobre las posibles soluciones. Con miras a conectar diversas intervenciones y a concebir la igualdad de género desde una perspectiva sistémica, más de 20 oficinas en los países y sus asociados llevaron a cabo exámenes participativos de las carteras dirigidos por el programa del Sello de Igualdad de Género, un ejercicio que ayudó a definir objetivos a largo plazo y a acabar con la fragmentación.

67. El Equipo de Género global sigue siendo el eje de la arquitectura de género de la institución y supervisa la estrategia de igualdad de género. Al igual que en 2021, cuenta con 24 funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico a tiempo completo.

Número y lugar de destino del personal internacional del Cuadro Orgánico a tiempo completo que forma parte del Equipo de Género de la Red Global de Políticas

Addis Abeba	3
Ammán	2
Bangkok	1
Estambul	2
Nueva York	13
Panamá	3
Total	24

Fuente: Atlas del PNUD, 2022.

68. Los equipos multidisciplinarios para la coordinación de cuestiones de género siguen siendo un mecanismo eficaz para mejorar la coordinación vertical y horizontal. En 2022, el 60 % de las oficinas en los países asignaron recursos específicos en apoyo de estos equipos.

69. **Aprendizaje continuo e innovación.** Con el fin de mejorar las aptitudes del personal para hacer realidad la transformación estructural, en 2022 el PNUD diseñó los pilares de dos laboratorios mundiales de aprendizaje que ofrecerán conocimientos de vanguardia en materia de economías inclusivas y energía. Estos laboratorios pondrán en común las experiencias de los países y pondrán en contacto al PNUD y a sus asociados con los mejores expertos externos de cada campo. La Academia de Financiación para los ODS del PNUD mejoró las capacidades relacionadas con el género, ya que proporcionó apoyo a más de 100 oficinas en los países de cinco regiones con recursos y respaldó 11 estudios de caso mundiales y formaciones en profundidad sobre el capital privado con perspectiva de género.

70. **Una cultura igualitaria e inclusiva.** Como guía para la nueva estrategia de igualdad de género, el PNUD creó un grupo representativo de personal de género masculino con el objetivo de fomentar una "cultura de género" más inclusiva y afirmativa dentro del PNUD. Aunque ya se ha aumentado la concienciación del personal de género masculino en torno a la importancia que reviste la igualdad de género para las labores de programación y la cultura del lugar de trabajo, todavía se puede hacer más para reflexionar sobre las prácticas cotidianas y la cultura informal. Por ejemplo, como parte de la certificación del Sello de Igualdad de Género, en la oficina de Costa Rica se ha reunido quincenalmente un grupo informal integrado exclusivamente por hombres. Dicho grupo debate sobre el papel del personal de género masculino a la hora de promover la igualdad de género y sobre las formas en que se materializan las masculinidades en lo relativo a los objetivos de igualdad de género.

71. Con miras a reforzar la capacidad interna para prevenir el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales y responder a estos fenómenos, el PNUD siguió centrándose en cuatro esferas prioritarias: prevención, denuncia y respuesta, apoyo a los supervivientes y rendición de cuentas. Todas las direcciones y oficinas presentaron planes de acción contra el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales al Administrador, así como certificaciones anuales relativas a su aplicación. Además, la Organización Internacional para las Migraciones, el PNUD, el UNFPA, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, ONU-Mujeres, el Programa Mundial de Alimentos y la Organización Mundial de la Salud impartieron conjuntamente una formación en línea para los centros de coordinación sobre cómo prevenir la explotación y los abusos sexuales. En junio de 2022 se celebró otro seminario virtual de formación para los centros de coordinación sobre el mismo tema, en el que participaron 75 centros de coordinación del PNUD.

72. La paridad de género sigue siendo una de las máximas prioridades del PNUD, en consonancia con la estrategia sobre la paridad de género para todo el sistema de las Naciones Unidas. En diciembre de 2022, el PNUD había logrado la plena paridad de género en todo su personal, lo que incluye los Subsecretarios Generales, los representantes residentes y los representantes residentes adjuntos. Sigue habiendo retos en los niveles P4, P5 y D2, ya que las mujeres ocupan el 45 % de los puestos P4, el 41 % de los puestos P5 y el 36 % de los puestos D2. Para subsanar estas deficiencias, el PNUD está creando una cantera de candidatas sólidas para futuros puestos de liderazgo. Esta labor se basa en medidas como el Programa de Mentoría para Mujeres de la Dirección Regional de Asia y el Pacífico y la segunda promoción del Programa de Becas para Jóvenes Líderes Africanas, llevado a cabo junto con la Comisión de la Unión Africana. En 2022, el Grupo Ejecutivo aprobó la nueva estrategia de paridad de género del PNUD para 2022-2025. A través de ella se orientará al PNUD para que se convierta en un lugar de trabajo totalmente equilibrado en términos de género, especialmente en contextos de crisis, así como en una organización más flexible y favorable a la familia. El PNUD elaboró una nueva estrategia de diversidad, equidad e inclusión que incluye de forma más sistemática a personas con discapacidad, entre otros, en todos los aspectos de su trabajo.

73. **Armonizar las aspiraciones con los recursos financieros.** Puesto que la financiación para el desarrollo se encuentra al límite de su capacidad, y dado que se ha producido un aumento del gasto humanitario acompañado de una menor inversión en desarrollo a largo plazo, el PNUD sigue protegiendo y aumentando la inversión en igualdad de género. Está determinado a alcanzar progresivamente un punto en el que el 70 % de las asignaciones se destinen a promover la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres. En 2022, las inversiones en programación en las que la igualdad de género figuraba como objetivo principal o significativo aumentaron hasta el 66 %, en comparación con el 60 % en 2021 (en 2022, GEN3: 7,6 % y

GEN2: 58,2 %). En 2022, el PNUD aplicó el marcador de género a nivel de actividad, lo que mostró que los gastos en GEN 3 aumentaron del 7,6 % al 13,5 %. En 2023, el PNUD perfeccionará esta metodología siguiendo los pasos de otras entidades de las Naciones Unidas, como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia o el UNFPA.

74. **Rendición de cuentas.** En 2022, el Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género, presidido por el Administrador, se reunió en dos ocasiones. En estos encuentros se habló del retroceso en materia de igualdad de género y de los retos comunes de las oficinas en los países. Esto sirvió como base para redactar una hoja de ruta con miras a responder a este retroceso. Además, ahora los criterios de evaluación del rendimiento de todos los directivos superiores e intermedios incluyen la aplicación de la nueva estrategia de género y en el marco de competencias técnicas del PNUD se han integrado competencias técnicas relacionadas con el género.

75. **Comunicación divulgativa.** En 2022, el PNUD puso en marcha con éxito su estrategia de igualdad de género para el período 2022-2025. Definió los mensajes clave y la imagen y publicó un comunicado de prensa y un paquete para los medios sociales. Para el PNUD, la comunicación es una herramienta de divulgación de gran valor (véase el recuadro 6). A nivel interno, la comunidad mundial de práctica sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres aumentó su gran comunidad de defensores de la igualdad de género de 2.569 miembros en 2021 a 2.700 en 2022. Estos defensores intercambian continuamente mejores prácticas y conocimientos técnicos. A finales de 2022, el PNUD tenía más de 7,7 millones de seguidores en Twitter, Facebook, LinkedIn e Instagram y 31.600 menciones en Twitter de 9.570 cuentas que mencionaban al PNUD y etiquetas relacionadas con el género. Durante una campaña de divulgación mundial especial de tres semanas de duración, denominada En Primera Línea, el PNUD puso de relieve las contribuciones clave de las mujeres en contextos de crisis.

Recuadro 8. Campaña Las Mujeres Ganan 2022, en favor de la fijación de cuotas de género

Antes de las elecciones parlamentarias del Líbano de 2022, el PNUD se asoció con la organización de defensa de los derechos de las mujeres Fifty-Fifty para poner en marcha una amplia campaña en favor del establecimiento de una cuota de género con miras a aumentar la representación de las mujeres en los cargos electos. La campaña, llamada Las Mujeres Ganan 2022, garantizó un amplio proceso consultivo y presionó a las distintas partes interesadas para que adoptaran las cuotas.

Aunque la ley aún no se ha aprobado, la campaña aumentó el apoyo a las cuotas de género entre los grupos políticos y, en última instancia, contribuyó a que 157 mujeres se presentaran a las elecciones. Representaron el 15 % de un total de 1.043 candidatos, frente al 11 % en el ciclo de 2018. Consiguieron ocho escaños, dos más que en la ronda anterior.

Fuente: Sello de Igualdad de Género del PNUD, base de datos interna.

V. Enseñanzas extraídas y futuros pasos

76. El año 2022 fue un año de transición en el que el PNUD puso en marcha su nueva estrategia de igualdad de género. El PNUD aprendió de logros anteriores y se basó en ellos, especialmente de los avances para cambiar las relaciones de poder, para realizar análisis más avanzados a fin de abordar las complejidades de las

desigualdades de género y para lograr una mejor integración de enfoques con perspectiva de género en el trabajo llevado a cabo en materia de crisis, medio ambiente y energía. A través de los marcos nacionales de financiación integrados, el PNUD ha comenzado a movilizar recursos más amplios para aumentar sus repercusiones. La intensificación de las alianzas con organizaciones populares está mejorando la capacidad de respuesta de la organización y permite llegar a más personas a las que se ha dejado atrás.

77. Varias evaluaciones recientes sirvieron de guía para el primer año de la estrategia de igualdad de género. Una evaluación de la cartera energética del PNUD hizo hincapié en la necesidad de dejar de lado la idea de que las mujeres se beneficiarán automáticamente de la inclusión en iniciativas energéticas. Se requiere una programación más avanzada para abordar las normas sociales y para reducir las barreras discriminatorias por razón de género que limitan el acceso y el uso, incluso cuando existen sistemas energéticos. El PNUD está promoviendo una mayor integración de consideraciones de género a través de los conocimientos especializados y la orientación de su Centro de Energía Sostenible.

78. La evaluación de la integración por parte del PNUD del principio de no dejar a nadie atrás recomendó centrarse específicamente en la interseccionalidad a la hora de trabajar con los grupos que se han quedado atrás, así como una mayor integración de la igualdad de género como elemento catalizador para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. De cara al futuro, el PNUD utilizará mejor sus sistemas institucionales para medir la interseccionalidad y los cambios en las vidas de las personas a las que se ha dejado atrás. Extraerá enseñanzas de los avances realizados hacia la integración de la perspectiva de género, por ejemplo, a través del Sello de Igualdad de Género como elemento catalizador del progreso en las oficinas en los países.

79. Una lección clave de los grupos de pares del PNUD formados exclusivamente por hombres es que se debe hacer más para movilizar a los hombres en lo relativo a la igualdad de género y para reconocer a los hombres que son aliados y defensores de la igualdad. La estrategia de igualdad de género busca permitir que los grupos de pares formados exclusivamente por hombres reflexionen sobre las prácticas cotidianas y la cultura informal con vistas a definir una acción colectiva para el cambio organizativo.

80. De manera general, la nueva estrategia de igualdad de género para 2022-2025 ha elevado las ambiciones del PNUD de ayudar a superar las causas estructurales de las desigualdades de género a través de nuevas formas de trabajar. Su objetivo es cambiar las normas sociales y la dinámica de poder y movilizar a un abanico más amplio de asociados y organizaciones de la sociedad civil con miras a promover la igualdad de género.