



## **Junta de Desarrollo Industrial**

**47º período de sesiones**

Viena, 1 a 3 de julio de 2019

Tema 16 del programa provisional

**La ONUDI, la igualdad entre los géneros  
y el empoderamiento de la mujer**

### **La ONUDI, la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer**

#### **Informe del Director General**

En su 17º período de sesiones, la Conferencia General solicitó, entre otras cosas, que se intensificara la incorporación de la perspectiva de género en las tres esferas temáticas prioritarias de la ONUDI; promoviera el empoderamiento económico, la capacidad empresarial y el liderazgo de las mujeres; y redoblara los esfuerzos para lograr la paridad de género y un entorno propicio en la Organización (GC.17/Res.3). El presente informe ofrece información sobre los avances logrados en la ejecución de los programas, los proyectos y las medidas institucionales en favor de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, y en él se propone un enfoque sistemático para que la Secretaría informe a los Estados Miembros de los resultados en materia de género.

## **I. Avances en la aplicación de medidas programáticas**

1. De conformidad con su Estrategia sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, 2016-2019 (GC.16/8) (Estrategia de género), la ONUDI promueve la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en sus proyectos y programas utilizando medidas específicas y la incorporación de la perspectiva de género, garantizando que las mujeres puedan participar plenamente en las iniciativas centradas en agilizar el desarrollo industrial inclusivo y sostenible y se beneficien de ellas. Un examen participativo de mitad de período de la aplicación de la Estrategia de género indicó que una de las esferas en las que más se había mejorado era la calidad de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de los proyectos y los programas. Esto obedeció a los continuos esfuerzos dedicados a dar a conocer los vínculos existentes entre el género y la industrialización, así como al aumento de los conocimientos sobre la integración de las consideraciones de género durante la elaboración y ejecución de los proyectos.



2. A fin de medir su contribución a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, así como para seguir y vigilar la asignación de recursos financieros a proyectos que incluyan actividades relacionadas con el género, la ONUDI emplea el instrumento indicador de género. Recientemente se llevó a cabo en la Dirección de Desarrollo de Programas y Cooperación Técnica una serie de actividades de capacitación sobre la forma de utilizar con precisión el indicador de género y realizar análisis de género para diseñar proyectos o actividades programáticas que tuvieran en cuenta las cuestiones de género.

3. Entre los proyectos y programas que ilustran la mayor integración de la perspectiva de género en las esferas temáticas prioritarias de la ONUDI cabe mencionar los ejemplos siguientes: i) mejora del acceso a los mercados de las mujeres productoras agrícolas y de sus condiciones socioeconómicas mediante la impartición de capacitación a más de 900 mujeres en normas y prácticas de mercado, la creación de oportunidades de mercado gracias al desarrollo de 41 nuevos productos con valor agregado y el fortalecimiento de un consorcio de exportación formado por 12 cooperativas de mujeres (proyecto ID 120625); ii) aumento del número de mujeres en la academia de capacitación para la industria pesada automotriz, dominada por hombres, que alcanzó una proporción del 18 % del total de alumnos, incluidas instructoras e instructoras principales de la instalación (proyecto ID 120212); y iii) aumento de la participación de mujeres emprendedoras en un concurso para acelerar la innovación en el sector de la tecnología limpia, que movilizó a más de 1.000 mujeres, incrementó en gran medida las candidaturas de mujeres y batió el récord de participación femenina en el programa (proyecto ID 130063).

4. Los Estados Miembros de la ONUDI también han incrementado su apoyo a un gran conjunto de actividades relacionadas con las cuestiones de género, entre ellas, dos proyectos emblemáticos: i) la segunda fase del proyecto destinado a promover el empoderamiento de las mujeres para lograr el desarrollo industrial inclusivo y sostenible en la región del Oriente Medio y Norte de África (proyecto ID 170136), que, en colaboración con ONU Mujeres y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, aumentará en siete países la inclusión económica de las mujeres prestando asistencia técnica a asociaciones empresariales nacionales dirigidas por ellas o por conducto de esas entidades, promoviendo inversiones a cargo de mujeres y facilitando el acceso de las mujeres a la financiación; y ii) el programa mundial sobre el empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde (proyecto ID 170065), que, en colaboración con ONU Mujeres, prestará asesoramiento a los encargados de formular políticas y los profesionales para establecer y ejecutar un marco de políticas que permita integrar las cuestiones de género y las políticas industriales ecológicas.

5. Al objeto de ayudar a los Estados Miembros a incorporar la perspectiva de género en la formulación y aplicación de políticas, la ONUDI, en colaboración con ONU Mujeres y la Comisión Económica para África, ha elaborado y puesto en práctica un programa regional de capacitación en África Oriental destinado a fortalecer la capacidad de los estadísticos nacionales para recopilar, analizar y utilizar de forma sistemática estadísticas y datos industriales relativos al género y desglosados por sexo.

6. Con el propósito de contextualizar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres como uno de los objetivos principales de la labor de la ONUDI, se elaboró un documento de trabajo y se celebraron un conjunto de actos en los que se ilustraron los vínculos existentes entre la igualdad de género y el desarrollo industrial. En la sede de la ONUDI, en el 22º Foro Económico Internacional de San Petersburgo y en el Foro de Mujeres de Eurasia, se presentaron las iniciativas de la Organización en Europa y Asia Central para promover la actividad empresarial y el empoderamiento económico de las mujeres. También se celebraron dos eventos de alto nivel paralelamente al 63º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en los que se examinaron las posibilidades de la tecnología digital como promotora de la igualdad entre los géneros en la región del Oriente Medio y Norte de África, así como la dimensión de género de la energía y la infraestructura. Además, en un evento celebrado con motivo del Día Internacional de la Niña se presentó la labor que realiza la ONUDI en el ámbito del desarrollo de aptitudes y la educación empresarial para las adolescentes y jóvenes.

## II. Avances en la aplicación de medidas institucionales

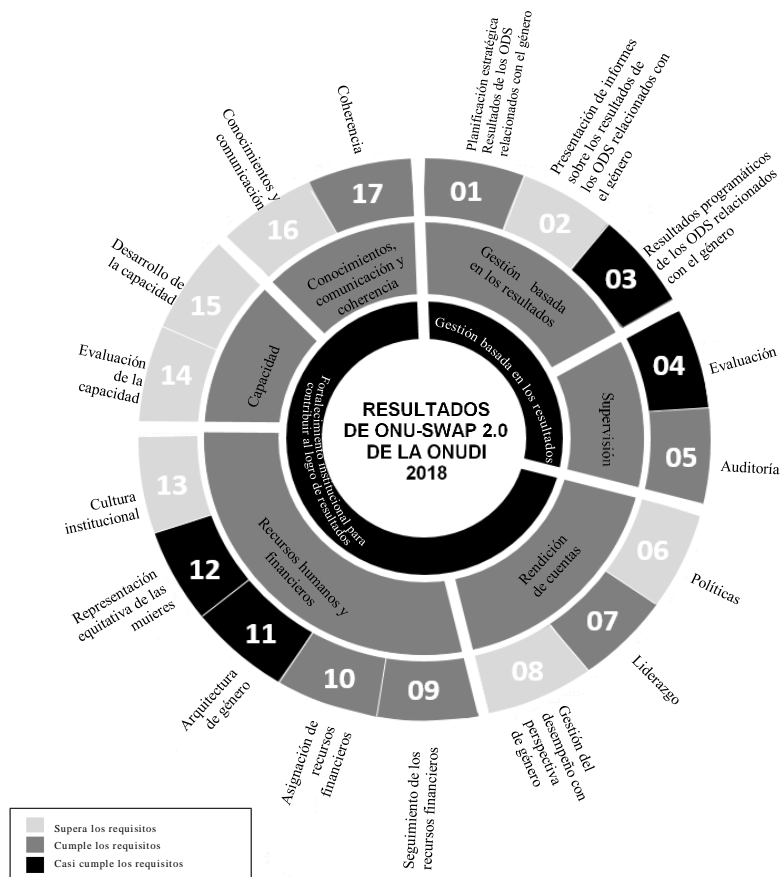
7. Con el objeto de lograr el cambio sostenible es necesario transformar la cultura institucional a fin de fomentar un entorno seguro y de respeto que ofrezca igualdad de oportunidades y de acceso. En las directrices para crear un entorno propicio en el Sistema de las Naciones Unidas (Enabling Environment Guidelines for the United Nations System), publicadas recientemente y elaboradas con el propósito de apoyar la aplicación de la estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género, se incluyeron orientaciones complementarias en las que se presentaban las medidas de la ONUDI como mejores prácticas para crear un entorno de trabajo propicio. Entre estas medidas figuran la ampliación de la licencia parental a los consultores locales, la impartición de talleres de concienciación sobre el acoso a todos los empleados y la concesión del Premio a la Movilización por la Igualdad de Género, con el que se promueven entre los empleados iniciativas excepcionales que conceden prioridad a la igualdad de género y comportamientos que tienen en cuenta las cuestiones de género.

8. Como muestra del compromiso de los directivos superiores con la importante labor de promover la igualdad entre los géneros y de su relevancia para la labor de la ONUDI, el Director General, en su calidad de Paladín Internacional de la Igualdad de Género, cumplió los compromisos contraídos en el marco de esa iniciativa de adoptar un plan de acción para la paridad de género y creó un premio en reconocimiento de los esfuerzos excepcionales de los funcionarios por promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres. El Director General ha prometido, para 2019, elaborar una nueva Estrategia de la ONUDI sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer y garantizar la incorporación de la perspectiva de género en todas las reuniones generales con los funcionarios.

9. En relación con los esfuerzos desplegados por lograr el equilibrio de género en la dotación de personal, la proporción de mujeres funcionarias del Cuadro Orgánico, incluidas las de nombramiento de duración limitada, experimentó en 2018 un aumento medio superior al 2 %. En los puestos de la categoría superior (P-5 y D-1), la proporción de mujeres se incrementó casi un 4 %. Entre los avances conseguidos en la aplicación del plan de acción de la ONUDI sobre paridad de género 2018-2023, cabe destacar las siguientes actividades: actualización del Marco de Gestión de los Recursos Humanos a fin de incorporar las medidas relativas a la contratación; la revisión de la descripción de los puestos y los anuncios de vacantes para eliminar los prejuicios y el lenguaje sexista; inclusión de preguntas de competencias relacionadas con cuestiones de género en todas las entrevistas para puestos con responsabilidad de supervisión; participación de las funcionarias de la ONUDI en el Curso de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas sobre Mujeres y Liderazgo con el objetivo de promover el liderazgo, la mentoría y el desarrollo profesional. En lo que respecta a la prevención y la eliminación del acoso, la ONUDI impartió capacitación a 789 funcionarios, consultores y pasantes mediante una serie de talleres y participó en un estudio sobre la incidencia del acoso sexual dentro del sistema de las Naciones Unidas. A partir de los resultados del estudio se determinaron problemas y lagunas de conocimientos y se elaboró una guía dirigida a los directores para mejorar los protocolos de respuesta y notificación ante casos de acoso.

## III. Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) 2.0.: Desempeño e información sobre los resultados relacionados con el género

10. En el siguiente gráfico se muestra el desempeño de la ONUDI en 2018 conforme a las normas de desempeño actualizadas de ONU-SWAP 2.0, a las que se ajusta la Estrategia de género. Se han incorporado medidas en los planes de trabajo a nivel de departamento con el fin de mejorar el desempeño de la Organización en los casos en que se aproxima o alcanza los indicadores de desempeño correspondientes.



11. El marco actualizado contempla requisitos más estrictos para determinar los resultados de las políticas de igualdad de género y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con el género y presentar informes al respecto. Entre estos requisitos figura un llamamiento a las entidades para que informen a sus órganos rectores cada dos años de la implantación de su política o plan sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La presentación de informes debería regirse por el plan de acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas y los indicadores que figuran en la política o el plan de la entidad. A la luz de estos requisitos, y con el objeto de garantizar que la presentación de informes a los órganos rectores de la ONUDI sobre las cuestiones relacionadas con el género se realice de forma estructurada y periódica, se recomienda que en cada Conferencia General se incorpore un tema permanente sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. De este modo la Secretaría podrá informar a los Estados Miembros de los avances logrados en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en toda la estructura orgánica y programáticas de la Organización y cumplir al mismo tiempo las obligaciones en materia de presentación de informes conforme a los requisitos de ONU-SWAP 2.0

#### IV. Medidas que se solicitan a la Junta

12. La Junta tal vez desee tomar nota de la información que figura en el presente documento, así como alentar a la Secretaría a proseguir sus iniciativas en esta esfera y cumplir los requisitos de ONU-SWAP 2.0 informando periódicamente a la Conferencia General de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.