



# Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial

Distr. general  
27 de agosto de 2019  
Español  
Original: inglés

## Conferencia General

### 18º período de sesiones

Abu Dabi, 3 a 7 de noviembre de 2019

Tema 14 del programa provisional

**La ONUDI, la igualdad de género y  
el empoderamiento de las mujeres**

## La ONUDI, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

### Informe del Director General

En el presente documento se informa sobre la aplicación de la resolución GC.17/Res.3 de la Conferencia General, relativa a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

## I. Avances en la aplicación de medidas programáticas

1. A través de la Política sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (UNIDO/DGM/(M).110/Rev.2), la Estrategia sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2016-2019 (GC.16/8) y las resoluciones GC.16/Res.3 y GC.17/Res.3, la ONUDI promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en sus proyectos y programas apoyándose en medidas específicas y en 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 esas iniciativas.
2. El programa y los presupuestos para 2018-2019, el proyecto de programa y presupuestos para 2020-2021 y el marco programático de mediano plazo para 2018-2021, así como los programas por países y los programas de alianzas en los países, se han diseñado específicamente para incluir objetivos relacionados con la igualdad de género.
3. A partir de un examen participativo de mitad de período de la aplicación de la política y de la estrategia sobre la igualdad de género se llegó a la conclusión de que la ONUDI había logrado grandes mejoras en 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 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.

Por razones de economía, no se ha imprimido el presente documento. Se ruega a los delegados que lleven consigo a las sesiones sus propios ejemplares de los documentos.



4. La ONUDI hace uso del marcador de género para medir su contribución a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como para vigilar la asignación de recursos financieros a proyectos que incluyan actividades relacionadas con el género y hacer un seguimiento de esa asignación. Se impartió capacitación a personal de la Dirección de Desarrollo de Programas y Cooperación Técnica sobre la forma de asignar con precisión el marcador de género y realizar análisis de género para diseñar proyectos o actividades programáticas que tuvieran en cuenta las cuestiones de género.

5. Desde el 17º período de sesiones de la Conferencia General, la ONUDI ha elaborado y ejecutado una amplia gama de proyectos y programas para promover el empoderamiento económico, la iniciativa empresarial y el liderazgo de las mujeres, en particular sobre el acceso a los mercados y las finanzas, la digitalización, la industria verde, el desarrollo del espíritu de empresa y las plataformas de comercio entre empresas. Muchos de estos proyectos se apoyan en alianzas eficaces con otras entidades de las Naciones Unidas o con el sector privado, incluidos dos proyectos emblemáticos en los planos regional y mundial. La segunda fase del proyecto destinado a promover el empoderamiento de las mujeres para lograr el desarrollo industrial inclusivo y sostenible en la región de Oriente Medio y África del Norte, ejecutado en colaboración con ONU-Mujeres y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), favorece una mayor inclusión de las mujeres en el sector económico promoviendo las inversiones dirigidas por mujeres y el acceso de las mujeres a las finanzas. El programa mundial para el empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde, ejecutado en colaboración con ONU-Mujeres, presta asesoramiento a los encargados de formular políticas y los profesionales en relación con el establecimiento y la puesta en práctica de un marco de políticas que permita integrar las cuestiones de género en la industria verde.

6. En el plano nacional, hay varios proyectos y programas que ilustran la mayor integración de las cuestiones de género en la ONUDI, como el orientado a mejorar el empleo mediante el desarrollo de las empresas y la iniciativa empresarial en Túnez a través de la formación práctica en tecnologías de la información impartida en el marco de la Iniciativa de Aprendizaje de HP para Emprendedores de Negocios. Este proyecto ha ayudado a poner en marcha unas 100 nuevas empresas dirigidas por mujeres y creado más de 1.000 puestos de trabajo para mujeres. La ONUDI también aumentó la participación de las mujeres empresarias en un concurso de innovadores en el sector de las tecnologías limpias, que movilizó a más de 1.000 mujeres. En Gambia, la ONUDI ayuda a reducir las desigualdades de género exacerbadas por el cambio climático en el sector pesquero mediante el fortalecimiento de las políticas sectoriales, la capacitación y el establecimiento de una plataforma nacional para el diálogo sobre políticas.

7. Como se pide en las resoluciones GC.16/Res.3 y GC.17/Res.3, la ONUDI ha puesto más atención en las actividades de investigación y en la reunión y el análisis de datos y estadísticas mediante publicaciones como “Inclusive and Sustainable Industrial Development: The Gender Dimension”, “Gender & standards”, “Mainstreaming Gender in Cluster Development”, y “Gender Equality in the Sustainable Energy Transition”. La ONUDI sigue decidida a apoyar a los Estados Miembros en la reunión, el análisis y la utilización sistemáticos de estadísticas industriales desglosadas por sexo en relación con el género. Un ejemplo de ello es la colaboración de la ONUDI con ONU-Mujeres y la Comisión Económica de las Naciones Unidas para África (CEPA) destinada a elaborar un programa regional de capacitación en África Oriental para fomentar la capacidad de las personas que se dedican a la estadística a nivel nacional.

8. En el período que abarca el informe hubo un aumento sustancial de actividades de promoción, reuniones y conferencias en las que se expuso el vínculo entre el desarrollo industrial inclusivo y sostenible y el género en el contexto de la digitalización y de la Cuarta Revolución Industrial. Como ejemplos cabe citar las reuniones 22º y 23º del Foro Económico Internacional de San Petersburgo, el Segundo Foro de Mujeres de Eurasia, los períodos de sesiones 62º y 63º de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y los Días de Desarrollo Europeo 2019, así como los numerosos actos

celebrados en el Centro Internacional de Viena para las entidades de las Naciones Unidas y los interesados directos.

9. La ONUDI ha fortalecido su colaboración interinstitucional intensificando su interacción con diversas comunidades de intercambio de prácticas, como la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad de Género (IANWGE) y la Alianza para las Cuestiones de Género del Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM). En lo que hace al desarrollo 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 (ONU-SWAP 2.0), la ONUDI fue uno de los principales actores en el grupo de trabajo sobre la combinación de los resultados en materia de igualdad de género a nivel de todo el sistema. Además, como miembro del Grupo Directivo de Viena de la iniciativa Paladines Internacionales de la Igualdad de Género, la ONUDI ha contribuido a los esfuerzos para alentar a los dirigentes de la comunidad internacional en Viena a hacer promesas de paridad en los paneles.

10. En lo que respecta a las iniciativas dentro de la ONUDI, la red de coordinadores de cuestiones de género sigue siendo esencial para concienciar al personal de las interrelaciones entre el género y el desarrollo industrial y para fomentar la capacidad con el objeto de aumentar la receptividad a las cuestiones de género dentro de la Organización y su labor programática.

## II. Avances en la aplicación de medidas institucionales

11. Tomando como base la Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género (2017), la ONUDI ha adoptado un Plan de Acción sobre la Paridad de Género 2018-2023, centrado en la contratación y en un entorno propicio para acelerar los adelantos hacia una representación equitativa del personal. En 2018, la ONUDI redujo en un 7,2 % la disparidad entre los géneros en los puestos de categoría superior (P-5 y categorías superiores) y en un 5 % entre todos los funcionarios de contratación internacional. Como parte de la ejecución del Plan de Acción también se ha actualizado el Marco de Gestión de los Recursos Humanos a fin de incorporar medidas específicas relativas a la contratación; se han revisado la descripción de los puestos y los anuncios de vacantes para eliminar los prejuicios y el lenguaje sexista; y se ha prestado apoyo a actividades de desarrollo del liderazgo, como el curso sobre la mujer y el liderazgo en la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. Además, la ONUDI está redactando una Instrucción Administrativa para promover la paridad en los paneles de actividades coordinadas por la Organización.

12. En las Directrices para Crear un Entorno Propicio en el Sistema de las Naciones Unidas, que se acaban de publicar y se elaboraron para prestar apoyo en la aplicación de la Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género (2017), se citan como mejores prácticas algunas medidas adoptadas por la ONUDI, como extender la licencia parental también a los consultores locales, impartir cursos prácticos de sensibilización sobre el hostigamiento para todos los empleados y promover iniciativas excepcionales para dar prioridad a la igualdad de género y a las conductas que tengan en cuenta las cuestiones de género mediante el Premio a la Movilización por la Igualdad de Género.

13. Para ayudar a prevenir y eliminar el hostigamiento, especialmente el hostigamiento sexual, la ONUDI ha capacitado a 789 funcionarios, consultores y pasantes de la sede y de las oficinas sobre el terreno en lo que hace a la concienciación sobre el hostigamiento y ha actualizado la política sobre la prohibición, prevención y resolución del hostigamiento, incluido el hostigamiento sexual, la discriminación y el abuso de autoridad (DGB/2019/12) con una guía para los administradores.

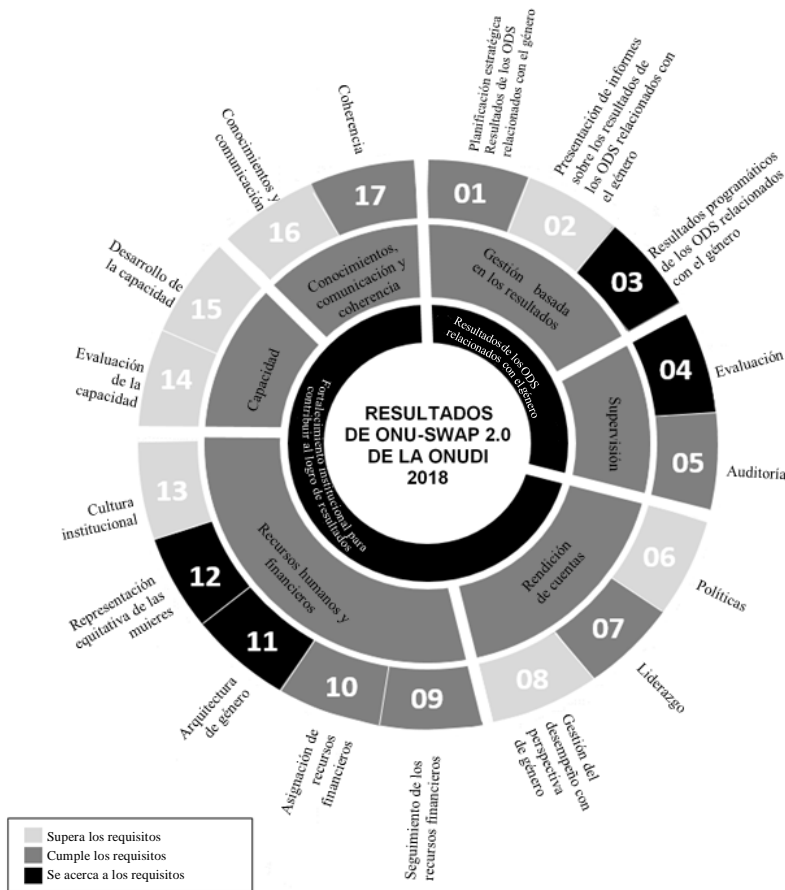
14. El Director General sigue presidiendo la Junta Directiva de la Incorporación de la Perspectiva de Género, que supervisa la aplicación de la estrategia en materia de género y ha cumplido los compromisos que había contraído para 2017 y 2018 como uno de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género diseñando, adoptando y poniendo en práctica una estrategia de paridad de género, haciendo un seguimiento de los

adelantos realizados en el uso del marcador de género y estableciendo el Premio a la Movilización por la Igualdad de Género. Para 2019, se ha comprometido a incluir una perspectiva de género en todas las reuniones generales de la Organización y a desarrollar una nueva estrategia de género, presentada en la Conferencia en curso. El personal directivo superior de la ONUDI ha promovido cada vez más la igualdad de género presidiendo reuniones informativas e interviniendo en actos dedicados al tema.

### III. Desempeño de la ONUDI en el marco de ONU-SWAP e información sobre los resultados relacionados con el género

15. En la primera fase de ONU-SWAP se reconoció a la ONUDI tanto por su óptimo desempeño entre las entidades técnicas en 2017 como por ser la entidad que más ha progresado durante el periodo de presentación de informes 2012-2017. De un total de 15 indicadores de ejecución de ONU-SWAP 1.0, en 2017 la ONUDI cumplió con siete y superó otros siete. Durante ese año se observaron mejoras especialmente en las esferas de la gestión del desempeño con perspectiva de género, la planificación estratégica, el examen de programas, la cultura institucional, la generación de conocimientos y la comunicación y la coherencia.

16. En el gráfico que figura a continuación se muestra el desempeño de la ONUDI en 2018 según las esferas de desempeño actualizadas de ONU-SWAP 2.0. En los planes de trabajo de los distintos departamentos se han incorporado medidas para mejorar el desempeño de la Organización en los casos en que se aproxima o cumple los indicadores de desempeño correspondientes.



---

#### **IV. Política de 2019 sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (2020-2023)**

17. La ONUDI centrará en mayor medida su atención en los resultados en materia de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el contexto de la Agenda 2030 usando como guía la Política de 2019 sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y la Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (2020-2023), que se han presentado en la Conferencia en curso en el documento GC.18/15.

#### **V. Medidas que se solicitan a la Conferencia**

18. La Conferencia tal vez desee tomar nota de la información que figura en el presente documento, alentar a la Secretaría a que prosiga sus actividades en este ámbito mediante la aplicación de la Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (2020-2023) y, como se indicó a la Junta en su 47º período de sesiones, hacer que la cuestión de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres pase a ser un tema permanente de cada Conferencia General.

---