



Conferencia General

18º período de sesiones

Viena, 29 de noviembre a 3 de diciembre de 2021

Tema 17 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 de la Conferencia General relativa a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (GC.18/Res.2.).

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 de 2019 (DGB/2019/16), la Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2020-2023 (GC.18/15) y en respuesta a las resoluciones GC.16/Res.3, GC.17/Res.3 y GC.18/Res.2, la ONUDI promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en sus prácticas, proyectos y programas basándose en medidas específicas y en la incorporación de la perspectiva de género, garantizando que las mujeres puedan dirigir el desarrollo industrial inclusivo y sostenible (DIIS), participar en él y aprovechar sus beneficios en pie de igualdad con los hombres.
2. El programa y los presupuestos para 2020-2021 y 2022-2023, el marco programático de mediano plazo para 2018-2021 y 2022-2025, así como los programas por países y los programas de alianzas en los países, se han diseñado de manera que incluyan específicamente objetivos relacionados con la igualdad de género.
3. Pese a los trastornos ocasionados por la pandemia de COVID-19, la ONUDI avanzó en la aplicación de su estrategia de género para 2020-2023. La Organización 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 ambos objetivos. El personal recibe capacitación constante sobre la manera de asignar el marcador de género y de realizar análisis de género para elaborar proyectos

Por razones de sostenibilidad no se ha imprimido el presente documento. Se ruega a las delegaciones que consulten las versiones electrónicas de todos los documentos.



o programas con perspectiva de género. En 2020, el 34,6 % de los nuevos proyectos y programas aprobados contribuyeron sustancialmente a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres con arreglo al marcador de género asignado (2A y 2B), en comparación con el 19,1 % en 2019. Este avance demuestra que la ONUDI va camino de cumplir su objetivo de llegar el 45 % a más tardar en 2023.

4. El formulario de marcadores y aplicación de la perspectiva de género de la ONUDI se actualizó en enero de 2021 para reflejar con precisión la contribución que a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres hacen los programas por países y los programas de alianzas en los países, así como los proyectos de carácter normativo y de convocatoria. En junio de 2021, la ONUDI lanzó su guía para el análisis de género y la incorporación de la perspectiva de género en el ciclo del proyecto, a fin de seguir reforzando la ampliación continua de los resultados en materia de igualdad de género a todos los proyectos y programas. En ella se proporcionan orientación, puntos de partida y recomendaciones prácticas para facilitar la incorporación de una perspectiva de género en las iniciativas en favor del DIIS.

5. La ONUDI ha elaborado y ejecutado una amplia gama de proyectos y programas para promover el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres, muchos de ellos en alianza con otras entidades de las Naciones Unidas o el sector privado. A nivel mundial, la Red de Asesoramiento para la Financiación Privada (PFAN) de la ONUDI y la Alianza para las Energías Renovables y la Eficiencia Energética (AEREE) aplica una estrategia de género para movilizar inversiones que ayuden a eliminar el déficit de financiación que afecta a las empresarias en el ámbito de la energía limpia, y participa, bajo la dirección de la Oficina de Promoción de Inversiones y Tecnología (ITPO) de la ONUDI en Alemania, en la preparación de una iniciativa de capacitación en línea abierta al público sobre la inversión con perspectiva de género. También se inició la segunda etapa del Programa Mundial de Innovación en Tecnologías Limpias (PIEC) para apoyar a empresarias de diez países a fin de acelerar la aplicación de soluciones de tecnología limpia innovadoras. En el plano nacional, la ONUDI y el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización (FNUDC) colaboran para proporcionar mecanismos de creación de capacidad y de financiación a mujeres agropastorales en Malí a fin de promover actividades generadoras de ingresos ecológicas y sostenibles en zonas de riesgo de conflicto entre comunidades.

6. Con el propósito de hacer frente al impacto de género de la pandemia de COVID-19, la ONUDI presta apoyo a las empresas de propiedad de mujeres para su recuperación posterior a la COVID-19 y su ampliación reforzando sus competencias financieras y digitales y facilitando métodos de producción ambientalmente racionales. En cuanto a la labor de promoción, en un artículo de opinión de la ONUDI publicado en su Plataforma de Análisis Industrial y ampliamente divulgado se hizo un llamamiento a aplicar planes de recuperación que favorecieran el liderazgo de las mujeres en la formulación de políticas y la reinserción de las mujeres y sus empresas en la economía.

7. Como se pide en las resoluciones GC.16/Res.3, GC.17/Res.3 y GC.18/Res.2, la ONUDI ha hecho más hincapié en las actividades de investigación y promoción de políticas mediante publicaciones como “G7 Summit: time to put women front and centre of the global economic recovery” (Cumbre del G7: es hora de poner a las mujeres en el centro de la recuperación económica mundial), “Women in industry – why we need more gender-sensitive statistics” (Las mujeres en la industria: por qué necesitamos más estadísticas con perspectiva de género) y “Women in cleantech are key levers for an inclusive recovery” (Las mujeres en las tecnologías limpias son un motor impulsor clave para una recuperación inclusiva).

8. La ONUDI sigue decidida a apoyar a los Estados Miembros en la reunión, el análisis y la utilización sistemáticos de estadísticas desglosadas por sexo y en la formulación de políticas industriales que respondan a las cuestiones de género. Por ejemplo, la ONUDI colaboró con la Universidad Rutgers para ejecutar un programa de capacitación regional dirigido a interesados del Oriente Medio y el Norte de África, así como de Asia Sudoriental, con el objetivo de desarrollar su capacidad respecto a la incorporación de consideraciones de género en el DIIS.

9. En el período que abarca el informe aumentaron sustancialmente las actividades de promoción, reuniones y conferencias en que se expuso el vínculo entre el DIIS y el género en el contexto de la cuarta revolución industrial y la economía circular. Como ejemplos cabe citar el 65° período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y la Cumbre Mundial de la Fabricación y la Industrialización de 2020, así como las ediciones de 2019 y 2020 del Foro de Debate de Viena, organizado conjuntamente por la ONUDI, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) y los Gobiernos de Finlandia, Noruega y Suecia.

10. La ONUDI ha fortalecido su colaboración interinstitucional con diversas comunidades de intercambio de prácticas, como la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad de Género, la Alianza para las Cuestiones de Género del Fondo para el Medio Ambiente Mundial y las líneas de trabajo sobre el género y la ciencia, la tecnología y la innovación del Mecanismo de Facilitación de la Tecnología. Asimismo, la ONUDI se desempeñó como coordinadora del núcleo de Viena de la iniciativa Paladines Internacionales de la Igualdad de Género desde mayo de 2019 hasta julio de 2020 y continúa formando parte del Grupo Directivo de Viena de dicha iniciativa. El Director General participó en la creación del Grupo de Impacto de Viena sobre Representación con la finalidad de utilizar a título experimental un programa informático, basado en inteligencia artificial, para analizar el porcentaje de tiempo de intervención de hombres y mujeres en eventos de las entidades con sede en Viena y aplicar el Código de Conducta para Prevenir el Acoso, en particular el Acoso Sexual, en los Eventos del Sistema de las Naciones Unidas en Viena.

11. 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 proporcionar conocimientos especializados y fomentar la capacidad con el objeto de aumentar la sensibilidad respecto de las cuestiones de género dentro de la labor programática de la Organización.

II. Avances en la aplicación de medidas institucionales

12. Entre 2018 y 2020, la ONUDI redujo en 2,8 % la disparidad entre los géneros en los puestos de categoría P/L-4. A pesar de ese avance, la cuestión de la representación equitativa sigue siendo un punto débil. En este ámbito, la ONUDI está resuelta a mejorar sustancialmente, en particular en lo que se refiere al equilibrio de género en el nivel superior (P-5 y categorías superiores). A ese fin, la Organización aprobó recientemente la Estrategia de Recursos Humanos de la ONUDI 2020-2022, que complementa el Plan de Acción de la ONUDI sobre Paridad de Género para 2018-2023. Este último incluye medidas para alcanzar la paridad de género en todas las categorías a más tardar en 2028, como la capacitación de los directivos contratantes y los miembros de los paneles de entrevista en lo que se refiere a los prejuicios inconscientes, la inclusión, la diversidad y la creación de una cultura con perspectiva de género en el lugar de trabajo. La ONUDI sigue financiando la participación de personal femenino del Cuadro Orgánico en 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 y el Programa de Liderazgo de la Mujer de Oxford.

13. En mayo de 2020, la ONUDI promulgó la instrucción administrativa AI/2020/3, relativa a la representación equitativa de las mujeres y la política de paridad en los paneles de la ONUDI (“Equal representation of women: UNIDO’s Policy on Panel Parity”), con el propósito de promover la diversidad de género en los eventos organizados por la ONUDI o con su participación. Esa instrucción administrativa va acompañada de una nota orientativa dirigida al personal y una base de datos interna de expertas en desarrollo industrial.

14. Junto con el resto de las organizaciones de las Naciones Unidas con sede en Viena y la iniciativa de Paladines Internacionales de la Igualdad de Género, la ONUDI organizó la Semana del Entorno Propicio de 2020 con el objetivo de celebrar el primer

aniversario de las directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas, en el curso de la cual la ONUDI y la Organización Internacional para las Migraciones celebraron una reunión sobre las modalidades de trabajo flexibles y el futuro del trabajo. A partir de los resultados alcanzados con la Semana del Entorno Propicio de 2020, la ONUDI está participando en la elaboración de una serie de capacitación conjunta, titulada “Dignidad e inclusión en el lugar de trabajo” y dirigida al personal de las organizaciones internacionales con sede en Viena, que incluye módulos sobre, por ejemplo, la prevención del hostigamiento, la inclusión de personas del colectivo LGBTIQ+ y los testigos activos.

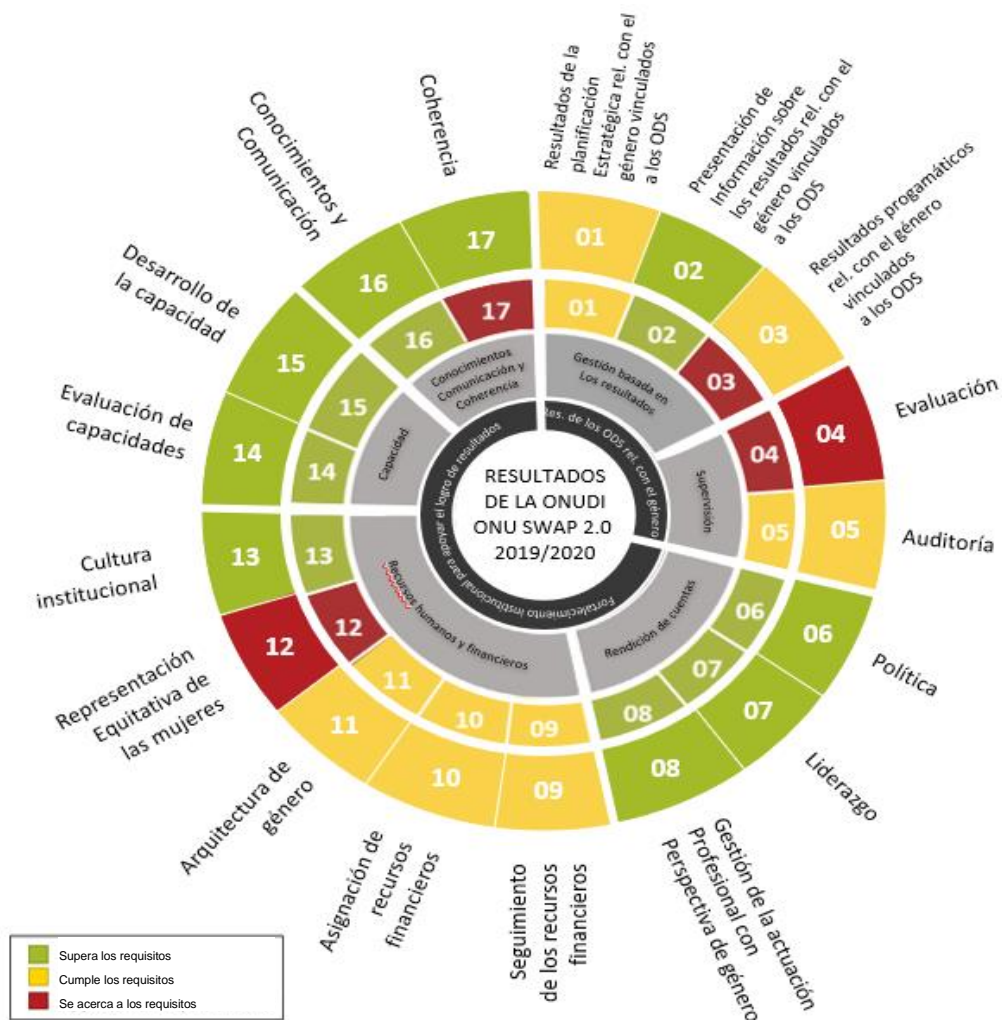
15. El Director General sigue presidiendo la Junta Directiva de la Incorporación de la Perspectiva de Género, que supervisa la aplicación de la Estrategia de la ONUDI sobre la Igualdad de Género. En su calidad de Paladín Internacional de la Igualdad de Género, el Director General cumplió sus compromisos para 2019 y 2020 mediante la elaboración de la Estrategia para la Igualdad de Género, 2020-2023, que incluye la incorporación de la perspectiva de género en las reuniones generales de la ONUDI, la elaboración de la instrucción administrativa AI/2020/3 y la función rectora en el Grupo de Impacto de Viena sobre Representación en el marco de la iniciativa Paladines Internacionales de la Igualdad de Género. El personal directivo superior de la ONUDI ha aumentado aún más las actividades destinadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, por ejemplo 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

16. En 2020, la ONUDI alcanzó seis y superó nueve de los 17 indicadores de desempeño incluidos en el ONU-SWAP 2.0, lo que corresponde al 88 % de cumplimiento o sobrecumplimiento de los indicadores, mientras que la media en el sistema de las Naciones Unidas fue del 68 %. En 2020 se avanzó en particular en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en proyectos y programas, así como a una mayor coherencia interinstitucional en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

17. En el gráfico que figura a continuación se muestra el desempeño de la ONUDI en 2019 y 2020 según las esferas de desempeño de ONU-SWAP 2.0. Los planes de trabajo de los distintos departamentos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres están estructurados según las esferas de desempeño de ONU-SWAP 2.0 a fin de mejorar aún más el desempeño de la ONUDI en cuanto a los indicadores.

18. La ONUDI realizó un examen entre pares de ONU-SWAP junto con la Oficina de las Naciones Unidas en Viena/Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUV/UNODC) en 2020 a fin de reforzar su desempeño y determinar posibles esferas de colaboración dentro en ese marco.



IV. Medidas que se solicitan a la Conferencia

19. 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 hacer que la cuestión de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres siga siendo un tema permanente del programa de cada Conferencia General como se solicita en la resolución GC.18/Res.2.