Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial

Distr. general
28 de septiembre de 2023
Español
Original: inglés

Conferencia General
20º período de sesiones
Viena, 27 de noviembre a 1 de diciembre de 2023
Tema 14 del programa provisional
La ONUDI, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Estrategia Operacional de la ONUDI para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2024-2027

Informe del Director General

En el presente documento se transmite a la Conferencia General la Estrategia de la ONUDI para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres para los próximos cuatro años. Se basa en el éxito de la Estrategia para 2020-2023 (GC.18/15), y está en consonancia con el marco programático de mediano plazo para el período 2022-2025 (IDB.51/10).

Índice

		Página
I.	Introducción	3
	Mandato y posicionamiento	4
	El enfoque de la ONUDI	5
	Desafíos futuros	6
II.	Finalidad, objetivos y teoría del cambio	6
	Finalidad general	6
	Objetivos estratégicos	7
	Objetivos de la gestión programática e institucional	7
	Teoría del cambio	7
III.	Lograr resultados de desarrollo transformadores en materia de género	10
IV.	Lograr un desempeño institucional transformador en materia de género	11
	Objetivo de la gestión programática: Obtener mejores resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en los programas y proyectos de la ONUDI	11

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.

V.23-18804 (S) 241023 241023

Se ruega reciclar

Objetivo institucional: Reforzar la eficacia institucional de la ONUDI para obtener resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres 13

V. Mecanismo de ejecución y rendición de cuentas 16

Anexos

I. Contexto mundial: Progresos y dificultades en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres 17

II. Contexto de la ONUDI: logros hasta la fecha y enseñanzas extraídas 20

III. Paridad de género en las categorías de personal de contratación internacional de la ONUDI . 21

I. Introducción

1. La promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no es solamente una cuestión de derechos humanos[1], sino también de eficiencia económica, eficacia y crecimiento sostenible (véase el recuadro 1). La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible da prioridad a la igualdad de género como un objetivo en sí mismo, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, encaminado a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, y también como principio universal que posibilita y acelera la consecución de todos los Objetivos, incluido el Objetivo 9, relativo a construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

2. La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) reconoce que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres ocupan un lugar central en su mandato. La ONUDI aspira a un mundo en el que las mujeres y los hombres puedan dirigir el desarrollo industrial inclusivo y sostenible (DIIS)[2], participar en él y aprovechar sus beneficios en pie de igualdad. Para hacer realidad esa visión, la ONUDI se ha comprometido a combatir las desigualdades de género en el desarrollo industrial y aprovechar todo el potencial de las mujeres como dirigentes y agentes económicas del cambio, con miras a transformar las economías e impulsar el desarrollo industrial inclusivo y sostenible.

Recuadro 1. ¿Por qué la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son buenos para el desarrollo industrial inclusivo y sostenible?

- **Crecimiento del producto interno bruto (PIB).** Si la participación de las mujeres en la economía fuera idéntica a la de los hombres, ellas aportarían hasta 28 billones de dólares (el 26 %) al PIB mundial anual en 2025[3]. En algunos países europeos, se prevé que una mayor igualdad de género dará lugar a un crecimiento medio del PIB de alrededor del 12 % de aquí a 2050[4]. Si se eliminara la disparidad en el empleo por razón de género, el PIB per cápita de los países de renta media de las regiones de Oriente Medio y Norte de África y de Asia Meridional aumentaría entre un 40 % y un 80 %[5].
- **Mejores resultados económicos a nivel industrial.** En los países con mayor igualdad de género, las industrias que cuentan con una mayor participación de las mujeres en su fuerza de trabajo crecen relativamente más rápido: 1,7 puntos porcentuales más rápido en términos de valor agregado y 1,2 puntos porcentuales más rápido en términos de productividad laboral[6]. Esto se debe a que la igualdad de género permite a las empresas hacer un mejor uso de la mano de obra disponible, lo que cataliza su crecimiento.
- **Impulso de la innovación.** Las empresas con mayor diversidad de género se asocian a una mayor intensidad de la investigación y el desarrollo, obtienen más patentes y registran niveles más altos de innovación en general, sobre todo cuando existe una masa crítica de mujeres directivas[7]. Ello es debido a que la diversidad de género en el lugar de trabajo aporta diferentes perspectivas, experiencias y enfoques para la resolución de problemas. Según algunos estudios, los equipos diversos tienden a ser más innovadores y creativos[8].
- **Bueno para los negocios.** El hecho de que las mujeres tengan más oportunidades de empleo y liderazgo resulta sumamente beneficioso para las empresas, ya que ayuda a potenciar su eficacia y crecimiento. Se estima que las

[1] Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de género (núms. 100, 111, 156, 183, 190, etc.).
[2] Marco programático de mediano plazo de la ONUDI, 2022-2025.
[3] McKinsey Global Institute (2015). *The Power of parity: How advancing women's equality can add $12 trillion to global growth.*
[4] Morais Maceira H. (2017). "Economic Benefits of Gender Equality in the EU". *Intereconomics*, vol. 52, 2017, núm. 3.
[5] Pennings S. (2022). "A Gender Employment Gap Index: A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands".
[6] Fondo Monetario Internacional (2020). "Gender Inequality and Economic Growth: Evidence from Industry-Level Data".
[7] J. Yo-Jud Cheng y Boris Groysberg. "Gender Diversity at the Board Level Can Mean Innovation", *MIT Sloan Management Review*, 22 de enero de 2020.
[8] Boston Consulting Group (2018). "How Diverse Leadership Teams Boost Innovation".

empresas con tres o más mujeres entre su personal directivo superior obtienen mejores resultados en todas las dimensiones del desempeño de la entidad[9].

- **Bueno para el desarrollo sostenible.** La igualdad de género y los objetivos ambientales se refuerzan mutuamente. Las investigaciones de la ONUDI sugieren que las mujeres empresarias son más proclives a crear y ampliar sus negocios en las industrias verdes que en las convencionales[10]. De hecho, la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo del sector de las energías renovables es superior a la del sector de los combustibles fósiles, en concreto un 32 % frente a un 22 %[11].

En el diagrama que figura a continuación se ofrece una representación gráfica de los vínculos entre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y el mandato de la ONUDI.

Fuente: ONUDI

Mandato y posicionamiento

3. La ONUDI, guiada por la Política sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de 2019 (DGB/2019/16), ha venido formulando estrategias en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres cada cuatro años. Anivel mundial y de las Naciones Unidas, la Estrategia de Género 2024-2027 está en consonancia con la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como con la política para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y su Plan de Acción (ONU-SWAP 2.0), la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género y otras iniciativas de las Naciones Unidas[12]. A nivel de la Organización, la presente Estrategia se ajusta al marco programático de mediano plazo (MPMP) 2022-2025 (IDB.49/8-PBC.37/8), a la Política sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de 2019 (DGB/2019/16) y al Plan de Acción sobre Paridad de Género 2018-2023 de la ONUDI. Se basa en los logros y la experiencia adquirida en la ejecución de estrategias anteriores (véase el anexo 2) y aborda de forma

[9] ONU-Mujeres (2018). "Hechos y cifras: Empoderamiento económico" (https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures).
[10] ONUDI (2021). Policy Assessment for the Economic Empowerment of Women in Green Industry.
[11] Agencia Internacional de Energías Renovables (IRENA) (2019). *Renewable Energy: A Gender Perspective*.
[12] Por ejemplo, la política para todo el sistema sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, adoptada por la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación (JJE).

directa los desafíos contemporáneos (véanse los párrafos que figuran a continuación y el anexo 1).

El enfoque de la ONUDI

1. Un enfoque transformador en materia de género

4. La aplicación de un enfoque transformador en materia de género conlleva examinar activamente las causas subyacentes de la desigualdad entre los géneros y procurar transformarlas. Ello significa combatir las normas, los roles y las prácticas de género perjudiciales, así como los marcos legislativos y de políticas que dan lugar a la desigualdad de género y la perpetúan, y trabajar, al mismo tiempo, en pro de una redistribución más equitativa del poder, los recursos, las oportunidades y el acceso a los bienes y servicios.

5. Al aplicar un enfoque transformador en materia de género en sus intervenciones, perseguimos los siguientes objetivos:

a) Fomentar la comprensión crítica de las normas, los sistemas y las estructuras de género discriminatorias que sitúan a las mujeres y las niñas en una posición de desventaja frente a los hombres y los niños, en particular en el contexto del DIIS;

b) Reforzar las normas de género positivas y un entorno propicio en los hogares, las empresas, las instituciones y la sociedad para favorecer cambios conductuales y sistémicos que den lugar a la igualdad de género;

c) Facilitar el empoderamiento de las mujeres y las niñas para que reivindiquen sus derechos y actúen como agentes del cambio, y mejorar la capacidad de las instituciones gubernamentales en cuanto que garantes de derechos con el fin de promover y proteger la igualdad de género para todas las personas; y

d) Involucrar explícitamente a los hombres y los niños como beneficiarios de un mundo más igualitario en lo que respecta al género y como asociados para lograrlo.

2. La interseccionalidad, un enfoque basado en los derechos humanos y el principio de no dejar a nadie atrás

6. Las mujeres y las niñas a menudo experimentan formas múltiples e interseccionales de discriminación, lo que significa que sus experiencias, necesidades, prioridades y capacidades no son homogéneas. De hecho, los sistemas de discriminación basados en factores como la situación socioeconómica, la edad, la discapacidad, las identidades de género, la raza, el origen étnico, el idioma, la religión y la educación pueden agravar la discriminación por razón de género. Incorporando ese prisma a los análisis de género de la ONUDI se asegurará el diseño de intervenciones adecuadas para apoyar a todas las mujeres, no solo a quienes son objeto de discriminación.

7. En su MPMP 2022-2025, la ONUDI se compromete a combatir las desigualdades de género en el desarrollo industrial, centrándose en un cambio transformador guiado por un enfoque basado en los derechos humanos y el principio de no dejar a nadie atrás. Abordar las cuestiones de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres desde una perspectiva interseccional ayudará a promover un enfoque basado en los derechos humanos en la elaboración de políticas y la formulación y la ejecución de proyectos, y respaldará los esfuerzos de la ONUDI para garantizar la inclusión igualitaria y equitativa de todas las personas y grupos de la sociedad con vistas a que, en última instancia, nadie se quede atrás.

3. Enfoque doble

8. La ejecución de la Estrategia se guiará por un enfoque doble basado en lo siguiente: a) llevar a cabo intervenciones específicas para abordar esferas concretas de la desigualdad de género, y b) incorporar consideraciones de género en todas las políticas, documentos de orientaciones, programas y proyectos.

4. Una planificación, una programación y un entorno de trabajo transformadores en materia de género

9. En la Estrategia se reconoce que la ONUDI solo puede mejorar sus resultados mundiales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres si combina una planificación estratégica y actividades programáticas transformadoras en materia de género con la promoción de la paridad de género y un entorno de trabajo propicio e inclusivo en el seno de la Organización.

Desafíos futuros

10. En las evaluaciones internas y externas de la ONUDI [13] se han destacado sistemáticamente los tres desafíos clave a que se enfrenta la Organización para lograr avances en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

11. **Incorporar la perspectiva de género a la ejecución de los proyectos y aportar más pruebas que demuestren los resultados en materia de género obtenidos por los proyectos y programas**. A nivel de programas y proyectos, las iniciativas de la ONUDI dirigidas a mejorar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres han dado resultados limitados. El hecho de que se hayan logrado progresos notables en la integración de las cuestiones de género en los programas y proyectos—tanto en la fase inicial de diseño como en la de evaluación, tras su conclusión—, pone de manifiesto la necesidad de que la ONUDI refuerce la incorporación de la perspectiva de género durante la ejecución y aumente la capacidad de su sistema de seguimiento para captar y demostrar sus resultados e impactos en materia de género. Si bien el marco integrado de los resultados y el desempeño (MIRD) de la ONUDI, un instrumento de seguimiento a nivel institucional, se ha actualizado y mejorado en los últimos años, es necesario mejorar la recopilación y la presentación de datos cuantitativos e información cualitativa con perspectiva de género, de modo que la ONUDI pueda demostrar los resultados en materia de género de sus intervenciones sobre el terreno y contar historias al respecto, respaldadas por datos empíricos.

12. **Invertir recursos humanos y financieros adecuados en la arquitectura de género interna**. La ONUDI velará por que, dentro de los límites de los recursos disponibles, se asignen recursos humanos y financieros suficientes y previsibles a su arquitectura de género interna, a fin de ejecutar la Estrategia de Género y cumplir los compromisos establecidos en la Política sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de la ONUDI (DGB/2019/16).

13. **Representación equitativa de las mujeres en la Organización, especialmente en los puestos de categoría superior**. La paridad de género sigue siendo un desafío constante. Existe un riesgo alto de que la ONUDI no cumpla el objetivo de una representación plenamente paritaria (50/50), fijado para 2028 por el Secretario General de las Naciones Unidas en la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género. Se requieren medidas específicas para aumentar la proporción de mujeres, especialmente entre los profesionales que ocupan puestos de categoría superior (P-5 y categorías superiores). En el anexo 3 del presente documento se aportan más detalles al respecto.

II. Finalidad, objetivos y teoría del cambio

Finalidad general

14. La Estrategia de la ONUDI para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2024-2027 persigue la finalidad general de **aumentar el bienestar y el**

[13] Entre las evaluaciones internas y externas más recientes figuran la encuesta a los Estados Miembros de la ONUDI de 2023; el examen de mitad de período de la Estrategia para la Igualdad Género (2020-2023), realizado en 2022; los resultados de la ONUDI en su ejecución del ONU-SWAP 2.0 correspondientes a 2022; la evaluación temática independiente, efectuada en 2021, de la Política (2015) y la Estrategia de la ONUDI para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (2016-2019); y la evaluación del desempeño y los resultados de la ONUDI llevada a cabo por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales en 2019.

empoderamiento económico de las mujeres y promover la igualdad de oportunidades en desarrollo industrial inclusivo y sostenible.

Objetivos estratégicos

15. **Igualdad en el liderazgo del DIIS**: Todas las mujeres y todos los hombres ejercen el liderazgo en igualdad de condiciones, y tienen la misma voz y el mismo poder de decisión en el sector industrial público y privado.

16. **Igualdad en la participación en el DIIS**: Todas las mujeres y todos los hombres gozan de igualdad de derechos y de acceso a los recursos industriales productivos, incluidos el empleo, las finanzas y la tecnología, así como de un control equitativo sobre ellos.

17. **Igualdad en los beneficios del DIIS**: Todas las mujeres y todos los hombres disfrutan por igual de los beneficios económicos, ambientales y sociales del desarrollo industrial inclusivo y sostenible.

Objetivos de la gestión programática e institucional

18. **Objetivo de la gestión programática**: Obtener mejores resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en los programas y proyectos de la ONUDI.

19. **Objetivo de la gestión institucional**: Aumentar la eficacia institucional de la ONUDI en la obtención de resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Teoría del cambio

20. La teoría del cambio de la ONUDI con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (figura 1) muestra cómo los diferentes niveles de metas y objetivos se relacionan entre sí en el marco de la Estrategia, y cómo ello está conectado con el marco programático de mediano plazo de la ONUDI y la Agenda 2030.

21. Partiendo desde la base, la teoría del cambio empieza por la ONUDI, una organización con un mandato específico y que goza de una ventaja comparativa y experiencia demostrada en la obtención de resultados en el ámbito del desarrollo industrial inclusivo y sostenible. El desempeño institucional (nivel 2) sienta los cimientos para que la ONUDI pueda lograr, junto con sus asociados y en beneficio de sus clientes, los resultados de desarrollo previstos (nivel 1).

22. La teoría del cambio se apoya en la hipótesis de que una organización que establezca sistemas, políticas, prácticas y comportamientos transformadores en materia de género (desempeño institucional) podrá llevar a cabo intervenciones transformadoras eficaces (desempeño de la gestión programática) que mejorarán los resultados de desarrollo sobre el terreno relacionados con las cuestiones de género (resultados de desarrollo). Cuanto más sólidos sean los cimientos en la base, mejores y más significativos serán los resultados obtenidos en el nivel superior.

23. El nivel 2 consta de dos escalones, de abajo hacia arriba:

a) **Gestión del desempeño institucional**: Se refiere al modo en que la ONUDI gestiona eficazmente sus sistemas y recursos internos y establece políticas y prácticas que transforman los roles de género, las normas y las relaciones de poder. Se centra en las esferas clave que la Organización debe reforzar y mejorar para cumplir sus compromisos en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, a saber: liderazgo, arquitectura de género, representación equitativa de las mujeres, asignación y seguimiento de recursos financieros, y actividades de comunicación y promoción.

b) **Gestión del desempeño programático**: Esta expresión hace referencia al modo en que la Organización gestiona sus programas y proyectos en la fase de diseño, durante su ejecución y al concluir, para garantizar que sean transformadores en materia de género y logren resultados sobre el terreno en lo referente a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (es decir, efectos e impactos). Este escalón incluye

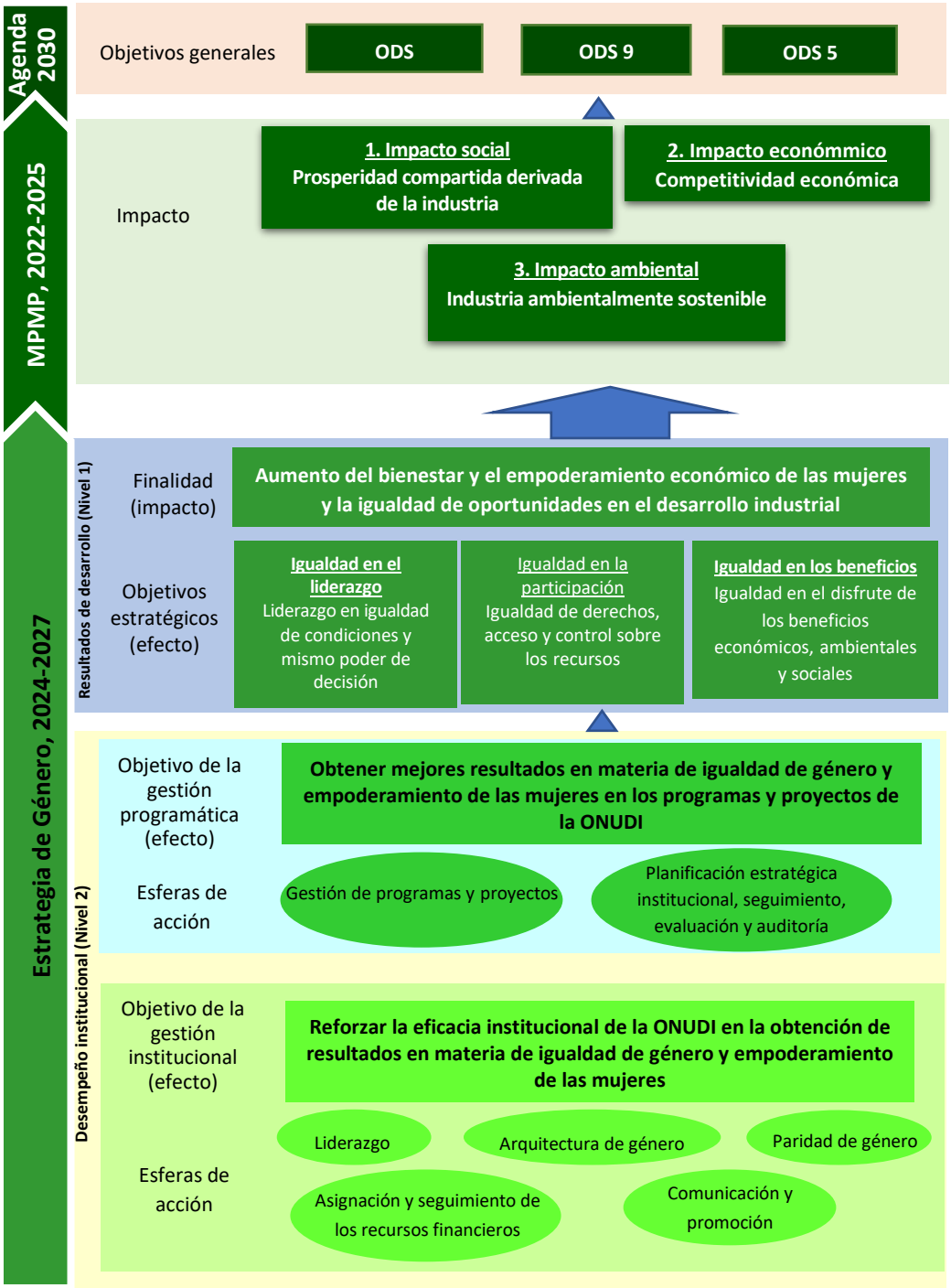
también la manera en que la ONUDI aplica los principios de la gestión basada en los resultados en el ciclo de gestión de sus programas y proyectos para incorporar las enseñanzas extraídas en sus operaciones. Por lo tanto, se centra en la gestión del ciclo de los programas y proyectos, así como en la planificación estratégica institucional y las labores de seguimiento, evaluación y auditoría.

24. Siguiendo en dirección ascendente, los resultados de desarrollo del nivel 1 son un reflejo de los efectos e impactos en materia de género de los proyectos y programas de la ONUDI. Este nivel está sustentado por el desempeño institucional del nivel 2.

25. El cumplimiento de los objetivos de los niveles 1 y 2 ayudará a la ONUDI a hacer realidad las tres dimensiones de impacto establecidas en su MPMP, a saber: 1) impacto social: prosperidad compartida derivada de la industria; 2) impacto económico: competitividad económica; y 3) impacto ambiental: industria ambientalmente sostenible.

26. A nivel mundial, los esfuerzos de la ONUDI por incorporar la perspectiva de género y su labor transformadora en materia de género contribuyen a la Agenda 2030, tanto a través del Objetivo 9 —dado que es la organización encargada de seis indicadores de ese Objetivo relacionados con la industria—, como a través de todos los demás Objetivos, puesto que la igualdad de género y el empoderamiento de todas mujeres y las niñas son fundamentales para lograr avances en la consecución de todos los Objetivos y las metas.

Figura 1
Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2024-2027: teoría del cambio[14]



[14] Se ha simplificado la teoría del cambio para presentar una estructura clara de la cadena de resultados y la causalidad lógica entre ellos, en consonancia con el MPMP de la ONUDI y las esferas de actuación del ONU-SWAP 2.0. Conviene señalar que deberán materializarse numerosos resultados intermedios y que, para poder lograr los resultados del siguiente nivel, primero deben darse las condiciones o los supuestos necesarios para la obtención de resultados en los niveles anteriores.

III. Lograr resultados de desarrollo transformadores en materia de género

Igualdad en el liderazgo del DIIS: Todas las mujeres y todos los hombres ejercen el liderazgo en igualdad de condiciones, y tienen la misma voz y el mismo poder de decisión en el sector industrial público y privado

27. La ONUDI está llamada a desempeñar un papel fundamental a la hora de garantizar que todas las mujeres puedan ejercer el liderazgo en pie de igualdad con sus homólogos varones y tengan la misma voz y el mismo poder de decisión que ellos en la industria, tanto en el sector público como en el privado, en particular en las empresas y los mecanismos de representación, como los sindicatos y las asociaciones empresariales.

28. Esa labor contribuirá específicamente al Objetivo 5 (meta 5.5), al aumentar la proporción de mujeres que ocupan puestos directivos.

Igualdad en la participación en el DIIS: Todas las mujeres y todos los hombres gozan de igualdad de derechos y acceso a los recursos industriales productivos, incluidos el empleo, las finanzas y la tecnología, así como de un control equitativo sobre ellos.

29. Corresponde a la ONUDI una función esencial de apoyo a la igualdad de derechos de las mujeres, su acceso a los recursos productivos y su control sobre ellos en condiciones de igualdad. Entre otras cosas, esto incluye el derecho y el acceso a:

a) puestos de trabajo seguros y decentes en las industrias manufactureras, la producción de alimentos y los sectores de servicios conexos;

b) financiación y créditos asequibles, tecnología, competencias y capacidad empresarial;

c) redes profesionales y sociales;

d) infraestructuras físicas y sociales como la energía, el transporte y los mercados, así como servicios de salud y servicios de cuidado de los hijos;

e) innovación, investigación y desarrollo, y creación de conocimientos; y

f) un equilibrio entre el trabajo remunerado y otras labores que exigen su tiempo, como el trabajo de cuidados no remunerado.

30. Esta labor contribuirá específicamente a los Objetivos 2 (meta 2.3), 8 (metas 8.2, 8.3, 8.5 y 8.6), 9 (metas 9.2 y 9.3) y 13 (meta 13.1) en favor de las mujeres y las niñas.

Igualdad en los beneficios del DIIS: Todas las mujeres y todos los hombres disfrutan por igual de los beneficios económicos, ambientales y sociales del desarrollo industrial

31. La ONUDI tiene un papel fundamental que desempeñar a la hora de asegurar que las mujeres y las niñas, así como los hombres y los niños, se beneficien por igual de las ventajas económicas, ambientales y sociales del desarrollo industrial inclusivo y sostenible. Los beneficios de la igualdad de género pueden traducirse en:

a) una reducción de la brecha de género en el empleo y los salarios, mejores condiciones de trabajo y mayor seguridad en el empleo;

b) un mayor acceso a servicios mejorados, por ejemplo, infraestructuras sociales como servicios educativos, sanitarios y asistenciales; infraestructuras físicas como carreteras, electricidad o transportes; y tecnologías, que son resultado del desarrollo industrial;

c) una mejora de los medios de subsistencia y las fuentes de ingresos, beneficios y plusvalías;

d) un aumento de las oportunidades para el perfeccionamiento de competencias, la formación en el empleo y la movilidad social;

e) mayor acceso a un medio ambiente saludable, agua limpia y recursos naturales; y

f) una reducción de la carga de trabajo no remunerado y mayor libertad de las mujeres para disponer de su tiempo gracias al desarrollo y uso de dispositivos que alivian las tareas, así como a las prácticas de gestión ambiental que pueden reducir la carga de cuidados no remunerados que soportan las mujeres[15].

32. Esta labor contribuirá específicamente a la consecución del Objetivo 7 (meta 7.1), el Objetivo 9 (meta 9.1) y el Objetivo 13 (meta13.1) en favor de las mujeres y las niñas.

33. El MIRD incluye tres indicadores clave del desempeño que permitirán a la ONUDI medir los progresos alcanzados en relación con algunos de los resultados de desarrollo transformadores en materia de género[16], a saber:

Indicador clave del desempeño	Base de referencia (2022)[17]	Meta (2027)
Porcentaje anual de nuevas empresas emergentes dirigidas por mujeres (indicador BUS.3 del MIRD de la ONUDI)	58	70
Porcentaje anual de puestos de trabajo adicionales creados o conservados para mujeres (indicador SOC.1 del MIRD de la ONUDI)	43	60
Porcentaje anual de mujeres que adquieren competencias o capacidad (indicador KASA.2 del MIRD de la ONUDI)	34	55

IV. Lograr un desempeño institucional transformador en materia de género

Objetivo de la gestión programática: Obtener mejores resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en los programas y proyectos de la ONUDI.

Esfera de acción 1: Gestión de programas y proyectos

34. **Aplicar sistemáticamente un enfoque transformador en materia de género a lo largo de todo el ciclo del proyecto.** Desde las fases de diseño, ejecución y seguimiento del proyecto, hasta la presentación de informes y la evaluación, la ONUDI velará por que sus intervenciones sobre el terreno beneficien por igual a todas las mujeres, hombres, niñas y niños, para lo cual habrá de hacer lo siguiente:

a) examinar activamente las causas subyacentes de la desigualdad de género y procurar transformarlas, combatiendo las normas, los roles y las prácticas de género perjudiciales, así como los marcos legislativos y de políticas que dan lugar a la desigualdad de género a lo largo de todo el ciclo de vida del proyecto;

b) incluir intervenciones específicas transformadoras en materia de género en el diseño de los proyectos y abordar e incorporar las cuestiones relacionadas con el género a lo largo de todo el ciclo del proyecto;

c) asignar fondos presupuestarios específicos y suficientes (tanto recursos financieros como humanos) para las intervenciones transformadoras en materia de género y;

[15] ONUDI (2019). *Inclusive and sustainable industrial development: The gender dimension*.

[16] Se reconoce que estos indicadores reflejan solo algunas dimensiones de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. No obstante puesto que forman parte del sistema de seguimiento del MIRD de la ONUDI y se han recopilado y mejorado los datos, representan un buen uso de los recursos. El MIRD, la calidad de los datos y su obtención han sido objeto de mejoras continuas, lo que puede influir en las metas de los indicadores. Por consiguiente, en el examen de mitad de período de esta Estrategia se evaluará y determinará si es necesario ajustar las metas a mitad de período.

[17] Fuente de los datos: MIRD, consulta genérica a julio de 2023. Los datos son anuales, no acumulativos.

d) encomendar las tareas específicamente relacionadas con cuestiones de género a personal con conocimiento de la materia.

35. **Prestar mayor atención a la ejecución de las intervenciones transformadoras en materia de género que se hayan previsto en el diseño los proyectos.** Los directores de proyecto y los equipos garantizarán lo siguiente:

a) Las intervenciones en materia de género previstas se llevan a cabo utilizando el presupuesto asignado a tal fin.

b) Las metas relacionadas con el género, los resultados, los datos desglosados por sexo y la información cualitativa a ese respecto se supervisan, comunican y analizan sistemáticamente con miras a una gestión adaptable que permita mejorar los resultados en materia de género y replicarlos.

c) Durante la ejecución de los proyectos se fomenta una práctica de adquisiciones que responde a las cuestiones de género.

36. **Fortalecer las capacidades del personal de la ONUDI para gestionar el ciclo de los programas de forma transformadora en materia de género**. La ONUDI fortalecerá las capacidades de su personal de proyectos para aplicar un enfoque transformador en materia de género a la gestión del ciclo de los proyectos. Ello incluye la impartición de capacitación obligatoria para todo el personal y actividades de creación de capacidad específicas y adaptadas. La ONUDI seguirá elaborando y actualizando instrumentos prácticos y productos del conocimiento al objeto de facilitar la programación y la ejecución transformadoras en materia de género.

37. **Reforzar las normas, las políticas y la capacidad institucional de las principales partes interesadas de la industria**. La ONUDI velará por que los principios de igualdad de género se reflejen en las estrategias, políticas y normas de la industria, así como en las instituciones a las que presta apoyo.

38. **Prestar más asistencia técnica dirigida específicamente a mujeres en la industria, en particular a las empresarias**. Sobre la base de las enseñanzas extraídas durante los últimos cuatro años, se hará más hincapié en iniciativas que tengan como beneficiarias directas a las mujeres, en particular a las empresarias. Entre otras cosas, se apoyará específicamente a las empresarias en lo relativo al acceso a financiación, redes y competencias. Esa labor se llevará a cabo en cooperación con asociados de la ONUDI de los sectores público y privado.

39. **Reforzar las políticas sectoriales y la creación de capacidad de las principales partes interesadas del sector industrial con el fin de potenciar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, teniendo en cuenta las diferencias regionales**. Esto incluye iniciativas tales como los programas de formación nacionales y regionales sobre la intersección del género y el desarrollo industrial, y el refuerzo de la capacidad de los países para reunir, compilar y analizar datos desglosados por sexo sobre los indicadores 9.2.2, 9.3.1 y 9.3.2 de los ODS[18].

Esfera de acción 2: Planificación estratégica institucional, seguimiento, evaluación y auditoría

40. **Aumentar la inclusión de objetivos transformadores en materia género en los principales documentos de planificación y la presentación de información al respecto**. La Organización seguirá incluyendo metas e indicadores específicos de género y desglosados por sexo en el MPMP y en sus programas y presupuestos, y recopilará, supervisará y analizará datos institucionales desglosados por sexo con respecto a sus compromisos.

41. **Seguir reforzando la integración de enfoques con perspectiva de género y basados en los derechos humanos en la labor de evaluación y auditoría (procesos,**

[18] Indicador 9.2.2: Empleo del sector manufacturero en proporción al empleo total; indicador 9.3.1.: Proporción del valor añadido total del sector industrial correspondiente a las pequeñas industrias; indicador 9.3.2: Proporción de las pequeñas industrias que han obtenido un préstamo o una línea de crédito.

conclusiones, enseñanzas extraídas y recomendaciones), cuando proceda. La ONUDI seguirá reforzando la aplicación de enfoques con perspectiva de género y basados en los derechos humanos en la labor de evaluación y auditoría a nivel institucional, en consonancia con las evaluaciones de las deficiencias en materia de riesgos y pruebas llevadas a cabo por la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna de la ONUDI, y emprenderá y completará una evaluación independiente de la presente Estrategia y su aplicación a más tardar en junio de 2027[19].

42. Mediante los tres indicadores clave del desempeño que figuran a continuación, la ONUDI medirá los progresos en la consecución de este objetivo de la gestión programática, orientado a mejorar los resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en los programas y proyectos de la ONUDI:

Indicador clave del desempeño	Base de referencia (2022)[20]	Meta (2027)
Porcentaje de proyectos nuevos aprobados cada año que contribuyen sustancialmente a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres o los tienen como objetivo principal (marcador de género 2A o 2B)	41	60
Porcentaje anual de proyectos y programas cuya incorporación de la perspectiva de género recibió calificaciones en el rango satisfactorio tras su finalización[21]	70	85
Porcentaje anual de proyectos y programas que comunican por conducto del MIRD indicadores de los resultados desglosados por sexo en todos los niveles (producto, efecto e impacto)[22]	52	80

Objetivo institucional: Reforzar la eficacia institucional de la ONUDI para obtener resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres

Esfera de acción 3: Liderazgo transformador en materia de género

43. **El personal directivo de la ONUDI, incluido el personal directivo superior, promoverá interna y públicamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.** El personal directivo, incluidos el Director General, los Directores Gerentes, los Directores y los Jefes, aprovecharán las oportunidades de colaboración externas e internas para fomentar de manera proactiva la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Asimismo, velarán por el cumplimiento de la instrucción administrativa de 2020 relativa a la representación equitativa de las mujeres en los eventos de la ONUDI y las fotos conexas. El Director General reconocerá los servicios sobresalientes prestados por los miembros del personal y los puntos focales de cuestiones de género mediante el Premio a la Movilización por la Igualdad de Género, que se concede cada dos años.

[19] En el examen de mitad de período de la Estrategia se evaluará la viabilidad de prorrogar la Estrategia actual por dos años para que el ciclo de las estrategias de género de la ONUDI coincida con el del MPMP. En caso de que se prorrogue, la evaluación independiente de la presente Estrategia se llevará a cabo y concluirá en junio de su último año, de modo que las conclusiones de la evaluación y las recomendaciones formuladas puedan utilizarse para elaborar la Estrategia siguiente.

[20] Datos más recientes disponibles en el momento de elaboración de la Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2024-2027.

[21] Las calificaciones fueron asignadas por equipos de evaluación terminal independiente, con una escala de calificación de 1 a 6, siendo 1 = muy insatisfactoria; 6 = muy satisfactoria. Se consideran en el rango satisfactorio las calificaciones de 4 (moderadamente satisfactoria), 5 (satisfactorio) y 6 (muy satisfactoria).

[22] Estos datos, que constituyen el indicador “Exhaustividad de los informes sobre resultados”, corresponden a 2023 y proceden de la División de Calidad, Impacto y Rendición de Cuentas (IET/QUA), que es el punto focal de la ONUDI para vigilar la calidad y coherencia de los resultados de todos los servicios, proyectos y programas de la Organización, en consonancia con los principios establecidos en el MIRD de la ONUDI.

44. **El personal directivo de la ONUDI, incluido el personal directivo superior, promoverá la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en sus equipos y esferas de responsabilidad**. El personal directivo superior, incluidos el Director General, los Directores Gerentes, los Directores y los Jefes, mostrará un firme liderazgo y se asegurará de que todo el personal procure promover la diversidad y la inclusión mediante el fomento de un lugar de trabajo seguro, libre de discriminación y propicio, en el que se brinden las mismas oportunidades a todo el personal para progresar en su carrera profesional y lograr un equilibrio entre sus obligaciones personales y laborales. El personal directivo superior mencionado se fijará como mínimo un objetivo de desempeño dedicado específicamente a la transformación en materia de género y velará por que todo el personal a su cargo haga lo mismo.

45. **La ONUDI seguirá perfeccionando las competencias transformadoras en materia de género de sus dirigentes**. Se impartirá formación en liderazgo transformador en materia de género a fin de ayudar al personal directivo superior a continuar guiando con el ejemplo las iniciativas de la ONUDI encaminadas a reforzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Esfera de acción 4: Una arquitectura de género propicia y eficaz

46. **La ONUDI se asegurará de que exista una arquitectura de género propicia y eficaz que cuente con los recursos adecuados**. El Director General velará porque la Dependencia de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres cuente con recursos suficientes (véase la esfera de acción 6) acordes a las necesidades de la Organización, y de conformidad con los criterios del ONU-SWAP y con la Política de la ONUDI sobre la Igualdad de Género de 2019. La ONUDI seguirá aprovechando las buenas prácticas existentes con su red de puntos focales de cuestiones de género y asegurándose de que dediquen el 20 % de su tiempo de trabajo a funciones de coordinación de cuestiones de género. Todos los miembros del personal deberán contar con al menos un objetivo transformador en materia de género o un objetivo de aprendizaje sobre igualdad de género en el sistema de evaluación de la actuación profesional del personal.

Esfera de acción 5: Representación equitativa de las mujeres en la ONUDI

47. **Acelerar el logro de la representación equitativa de las mujeres en todos los niveles mejorando las políticas y prácticas de recursos humanos relacionadas con la igualdad de género:**

a) **Enfoque proactivo en la aplicación de políticas, procedimientos y prácticas de recursos humanos transformadores en materia de género**: Los Servicios de Recursos Humanos, en colaboración con la Dependencia de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres, examinarán de forma crítica y proactiva las políticas y los procesos de recursos humanos de la ONUDI relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Asimismo, incorporarán buenas prácticas del sistema de las Naciones Unidas y de empresas del sector privado.

b) **Medidas especiales de carácter temporal**: Al objeto de promover la representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico, especialmente en los puestos de categoría superior (P-5 y categorías superiores) y alcanzar el objetivo de la paridad de género de aquí a 2028 en todas las categorías del personal de contratación internacional, como se establece en la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, la ONUDI elaborará y aplicará medidas especiales de carácter temporal con respecto a la contratación, la retención, el adelanto profesional y la gestión de talentos. El personal directivo encargado de nombrar al personal de las oficinas sobre el terreno velará por alcanzar la paridad entre el personal de contratación nacional con nombramientos de plazo fijo.

c) **Seguimiento y presentación de información sobre los progresos**: Los Servicios de Recursos Humanos, con el apoyo de la Dependencia de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres, harán un seguimiento de la situación de la paridad de género en la ONUDI e informarán al respecto a la Junta Directiva con una frecuencia semestral. Los Servicios de Recursos Humanos, además, identificarán y eliminarán los

sesgos inherentes a los procesos y las políticas de contratación y a otros procesos y políticas de recursos humanos.

d) **Rendición de cuentas en pro de la igualdad**: Corresponden al Director General la autoridad y responsabilidad últimas de lograr resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en la ONUDI. El Director General pedirá a los Directores Gerentes que rindan cuentas sobre la mejora de la paridad entre los géneros en sus Direcciones respectivas, por ejemplo, aplicando medidas de apoyo específicas y adoptando medidas correctivas, cuando proceda.

48. **Promover y mantener un entorno institucional propicio**. La ONUDI seguirá velando por que se cumplan las disposiciones jurídicas de las Naciones Unidas relacionadas con la ética, en particular la formación obligatoria del personal sobre el Código de Conducta Ética de la ONUDI, y la aplicación de la política de la Organización sobre la prohibición, prevención y resolución del acoso —incluido el acoso sexual—, la discriminación y el abuso de autoridad. La ONUDI velará por la aplicación continuada y la accesibilidad de las medidas adoptadas para promover un entorno propicio, como las modalidades de trabajo flexibles, las licencias parentales y las políticas de lactancia, y supervisará su aplicación mediante evaluaciones desglosadas por sexo, como las encuestas al personal y las entrevistas de fin de servicio.

Esfera de acción 6: Asignación y seguimiento de los recursos financieros con perspectiva de género

49. **Continuar asignando y haciendo un seguimiento de los recursos financieros destinados a actividades y resultados que favorezcan la igualdad de género**. La ONUDI utilizará un sistema de marcadores de género para garantizar que se incorpore la igualdad de género en las decisiones presupuestarias, y seguirá haciendo un seguimiento de los gastos derivados de las intervenciones y actividades relacionadas con el género. Las mejoras institucionales previstas en la presente Estrategia exigen una combinación de tres modalidades de financiación, a saber: 1) recursos específicos, suficientes y predecibles, con cargo al presupuesto ordinario, para financiar los puestos clave y las funciones esenciales de la Dependencia de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres; 2) recursos para sufragar el costo de las funciones esenciales de los puntos focales de cuestiones de género con cargo a sus entidades respectivas; y 3) recursos extrapresupuestarios adicionales, que se movilizarán para actividades y proyectos específicos con miras a ejecutar la presente Estrategia. Además, el personal directivo superior asignará recursos para la ejecución de la presente Estrategia y el Plan de Acción sobre Paridad de Género de la ONUDI.

Esfera de acción 7: Comunicación, conocimientos y promoción en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres

50. **Seguir fortaleciendo el liderazgo intelectual de la ONUDI** con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la industria elaborando y difundiendo productos del conocimiento acerca de la dimensión de género de temas pertinentes para la industria, como la transformación digital, la industria inocua para el clima y la economía circular.

51. **Velar por la creación y documentación sistemáticas de conocimientos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres**. La ONUDI elaborará materiales de comunicación dedicados específicamente a cuestiones relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, e incorporará consideraciones de igualdad de género en sus comunicaciones sobre otros temas.

52. **Comunicar proactivamente los conocimientos generados y promover su aplicación**. Este compromiso se institucionalizará en las estrategias de comunicación de la Organización y será objeto de seguimiento.

53. Mediante los tres indicadores clave del desempeño que figuran a continuación, la ONUDI medirá los progresos en la consecución de este objetivo, orientado a reforzar

la eficacia institucional de la ONUDI para obtener resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres:

Indicador clave del desempeño	Base de referencia (2022)[23]	Meta (2027)
La ONUDI está en vías de alcanzar el objetivo del ONU-SWAP relativo a la paridad de género en todas las categorías de personal internacional para 2028	No está en vías de alcanzarlo	Sí está en vías de alcanzarlo
Proporción del presupuesto (porcentaje) correspondiente a los proyectos nuevos aprobados cada año que contribuyen sustancialmente a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres o los tienen como objetivo principal (marcador de género 2A o 2B)	47	60

V. Mecanismo de ejecución y rendición de cuentas

54. **Aplicación de la Estrategia**: La presente Estrategia se pondrá en práctica mediante planes de trabajo anuales en los que figurarán las actividades y metas específicas para cada división y cada oficina de la ONUDI.

55. **Alianzas**: La ONUDI procurará concertar nuevas alianzas con los Estados Miembros y una amplia gama de partes interesadas, y consolidará las ya existentes, con miras a promover la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y el desarrollo industrial inclusivo y sostenible. Ello incluye, entre otras cosas, la coordinación y la puesta en marcha de iniciativas y programas conjuntos con otras entidades de las Naciones Unidas, tanto en la Sede como en los países, dentro del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y con los equipos de las Naciones Unidas en los países. También incluye la participación del sector privado, el mundo académico y los laboratorios de ideas, así como de redes y grupos de interés que abogan por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la industria, como las asociaciones de mujeres empresarias. Las alianzas pueden promover la innovación y la adopción de prácticas sostenibles que aborden los desafíos relacionados con las cuestiones de género aportando perspectivas y conocimientos diversos.

56. **Responsabilidades y rendición de cuentas**: En la presente Estrategia se reafirman los compromisos con el marco de rendición de cuentas establecidos en la Política de la ONUDI sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de 2019 (DGB/2019/16) y que se especifican más detalladamente en las esferas de acción (véase la sección 4 del presente documento). Todo el personal de la ONUDI, incluido el personal directivo superior e intermedio, tiene responsabilidades específicas y debe rendir cuentas de la aplicación de esta Estrategia y de su labor en la promoción y el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

57. La Dependencia de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres ejercerá como punto de coordinación institucional para la ejecución de la presente Estrategia, proporcionando orientación estratégica y técnica a todo el personal, en particular a la red de puntos focales de cuestiones de género. Asimismo, hará un seguimiento de los progresos anuales en la ejecución de la Estrategia e informará al respecto a la Junta Directiva de la ONUDI.

58. **Evaluación de los progresos realizados y el camino a seguir**: La Dependencia de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres llevará a cabo un examen de mitad de período de la Estrategia con el fin de medir los progresos en su ejecución. En dicho examen también se evaluará la viabilidad de prorrogar la Estrategia actual por dos años para que el ciclo de las estrategias de género de la ONUDI coincida con el del MPMP. La Dependencia de Evaluación Independiente de la ONUDI llevará a cabo una evaluación exhaustiva e independiente de la ejecución de la Estrategia y de los resultados obtenidos, que se publicará en junio del último año de su período de ejecución.

[23] Datos más recientes disponibles en el momento de elaboración de la Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2024-2027 de la ONUDI. Para más información sobre la proporción de género en la ONUDI a julio de 2023, véase el anexo 3.

Anexo 1

Contexto mundial: Progresos y dificultades en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres

1. Las desigualdades que persisten entre las mujeres y los hombres suponen un gran obstáculo para el desarrollo industrial inclusivo y sostenible. En los últimos años, el bienestar, empoderamiento económico e igualdad de oportunidades de las mujeres se han visto afectados de forma desproporcionada por las crisis sociales, económicas y ambientales a las que se enfrenta actualmente el planeta. Por ejemplo, durante la pandemia y, concretamente, entre finales de 2019 y finales de 2020, la participación media de las mujeres en la población activa en las economías emergentes y en desarrollo cayó un 6,1 %, un descenso un 50 % superior al de los hombres[24].

2. No obstante, es importante señalar los progresos logrados en relación con la igualdad de género y el acceso de las mujeres al desarrollo industrial inclusivo y sostenible, como se muestra el recuadro 1. La ONUDI, sus asociados y las partes interesadas han contribuido de forma notable a la igualdad de género a nivel mundial, regional y nacional. Aun así, como se pone de manifiesto en el recuadro 2, persisten dificultades fundamentales que deberán abordarse para poder alcanzar las metas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres acordadas a nivel internacional.

Recuadro 1: Progresos en materia de igualdad de género y desarrollo industrial inclusivo y sostenible

1. **Las mujeres desempeñan un papel importante y creciente en la economía mundial**. En el informe de la ONUDI sobre el fomento de la igualdad de género mediante el comercio (*Advancing Gender Equality through Trade*) se señala que son mujeres alrededor de 252 millones de los aproximadamente 582 millones de empresarios de todo el mundo; que las mujeres representan el 41 % de la fuerza de trabajo mundial; y que las mujeres son propietarias de cerca de 10 millones de pequeñas y medianas empresas en todo el mundo[25].

2. **La igualdad en el nivel de educación es cada vez mayor** entre niños y niñas, y entre mujeres y hombres jóvenes. El índice de paridad de género en la educación primaria y secundaria a nivel mundial aumentó de aproximadamente 90 niñas matriculadas por cada 100 niños en 1995 a la paridad en 2018[26].

3. **Mejor comprensión** del valor del trabajo reproductivo y el trabajo de cuidados que desempeñan las mujeres, y de las limitaciones que estos conllevan.

4. **Compromiso internacional sostenido en pro de la igualdad de género**. Así lo demuestran los acuerdos internacionales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y el Foro Generación Igualdad, así como los compromisos de "construir un futuro mejor" tras la pandemia y hacer frente al riesgo de retroceso en los avances logrados en los indicadores sociales y de inclusión, como el Objetivo 5.

5. **La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres siguen siendo una prioridad para todo el sistema de las Naciones Unidas**. El ONU-SWAP, Nuestra Agenda Común y la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género garantizan que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres sean objeto de atención y compromiso continuos.

6. **Mejor comprensión de las metodologías que permiten lograr un cambio sostenible en favor de la igualdad de género**. Es consabido que los enfoques centrados en el empoderamiento de las mujeres a título individual no conducirán a los cambios estructurales y normativos a largo plazo que se necesitan para lograr una igualdad de género sostenible. En lugar de ello, cada vez se recurre con mayor frecuencia a una programación transformadora que implique a los hombres, y se reconoce la importancia de poner de relieve las organizaciones locales dirigidas por mujeres como formas de cuestionar y transformar los estereotipos de género. El sector del desarrollo industrial puede aprovechar las buenas prácticas y las experiencias adquiridas en este ámbito.

[24] Datos de la Oficina Internacional del Trabajo citados en "Hacia una industrialización con perspectiva de género en un mundo post-pandémico" (2023). *Plataforma de Análisis Industrial*. Consultado el 11 de julio de 2023, en: https://iap.unido.org/es/articles/hacia-una-industrializacion-con-perspectiva-de-genero-en-un-mundo-post-pandemico.

[25] ONUDI (2022). *Advancing Gender Equality through Trade*.

[26] UNESCO (2020). "Son innegables los progresos hacia la paridad de género en la educación", en *Informe sobre género 2020*.

Recuadro 2: Dificultades en materia de igualdad de género y desarrollo industrial inclusivo y sostenible

1. **Persisten los estereotipos de género, las normas de género nocivas y la discriminación por razón de género**. En consecuencia, las mujeres a menudo carecen de acceso a elementos clave que les permitirían contribuir al DIIS y beneficiarse plenamente de él, como acceso a financiación, redes profesionales, mentorías, oportunidades de adquisición, tecnologías, infraestructuras y formación laboral. Por ejemplo, en los países industrializados de renta alta, las mujeres siguen enfrentándose a prejuicios en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, a menudo debido a los estereotipos de género y un acceso limitado a las redes profesionales[27] .

2. **Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos directivos superiores en todas las industrias**, especialmente en ámbitos como la industria manufacturera (25 % de mujeres); la agricultura (23 %); la cadena de suministro y el transporte (23 %); el petróleo, el gas y la minería (19 %); y las infraestructuras (16 %)[28].

3. **Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas como empresarias y se enfrentan a dificultades específicas de su género para acceder a financiación**. Como promedio, una cuarta parte de quienes poseen y dirigen nuevas empresas son mujeres. Además, las mujeres empresarias se enfrentan a dificultades específicas para acceder a financiación y créditos asequibles, debido a los prejuicios de género de los acreedores e inversores, y al acceso desigual a la tierra y otros recursos productivos que pueden utilizarse como garantía[29]. Las mujeres empresarias que logran acceder a financiación suelen hacerlo en condiciones menos favorables que los hombres[30].

4. **La brecha de género en la fuerza de trabajo se ha estancado**. La brecha de género en la participación en la fuerza de trabajo entre los adultos de 25 a 54 años se ha estancado en los últimos 20 años. En 2022, menos de dos tercios de las mujeres (61 %) formaban parte de la población activa, en comparación el 91 % de los hombres[31].

5. **Sigue existiendo una brecha salarial de género**. La disparidad salarial por razón de género se sitúa, en promedio, en el 23 %, lo que significa que las mujeres ganan 77 céntimos por cada dólar que perciben los hombres por hora trabajada. Si bien hay factores individuales, como la educación, el tiempo de trabajo, la segregación ocupacional, las competencias y la experiencia, que explican parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, esta disparidad se debe en gran parte a la discriminación basada en roles, normas y estereotipos de género[32].

6. **La brecha digital de género**. Las mujeres tienen menos acceso a las tecnologías digitales y las utilizan menos que los hombres. Esta situación es especialmente acusada en los países menos adelantados. Las mujeres también parecen ser especialmente vulnerables a que la digitalización destruya sus ocupaciones, así como a la pérdida del empleo debido a la falta de las competencias pertinentes en materia de tecnología de la información y las comunicaciones[33].

7. **Las mujeres siguen asumiendo una mayor responsabilidad en el trabajo de cuidados no remunerado**, lo que puede excluirlas de la fuerza de trabajo en el sector formal y empujarlas al trabajo informal en un intento de conciliar las necesidades de cuidados con el imperativo de ganar dinero. Los estudios demuestran que, a nivel mundial, las mujeres se encargan del 75 % del trabajo de cuidados no remunerado y dedican a esas tareas 2,5 veces más tiempo que los hombres[34].

---

[27] ONUDI (2019). *Inclusive and sustainable industrial development: The gender dimension*.

[28] Foro Económico Mundial (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf.

[29] www.unsdglearn.org/blog/women-smes-and-sustainable-development-lessons-learnt-for-the-road-ahead/#_ftnref14; Corporación Financiera Internacional (IFC) (2017). *MSME Finance Gap: Assessment of the Shortfalls and Opportunities in Financing Micro, Small and Medium Enterprises in Emerging Markets*; Carranza, Eliana; Dhakal, Chandra; Love, Inessa. (2018). "Female Entrepreneurs: How and Why Are They Different?". World Bank, Jobs Working Paper núm. 20; IFC. (2019) *Moving toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital*.

[30] www.unsdglearn.org/blog/women-smes-and-sustainable-development-lessons-learnt-for-the-road-ahead/#_ftnref14; Corporación Financiera Internacional (IFC) (2017). *MSME Finance Gap: Assessment of the Shortfalls and Opportunities in Financing Micro, Small and Medium Enterprises in Emerging Markets*; Carranza, Eliana; Dhakal, Chandra; Love, Inessa. (2018). "Female Entrepreneurs: How and Why Are They Different?". World Bank, Jobs Working Paper núm. 20; IFC. (2019) *Moving toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital*.

[31] OIT (2023). "New data shine light on gender gaps in the labour market", Spotlight on Work Statistics núm. 12.

[32] OIT (2019). *Understanding the gender pay gap*.

[33] Sorgner, A. (2020). "The impacts of new digital technologies on gender equality in developing countries". Documento de antecedentes para el Informe sobre el Desarrollo Industrial 2020 de la ONUDI.

[34] Naciones Unidas (2017). *Leave No One Behind: Report of the United Nations Secretary-General's High-Level panel on Women's Economic Empowerment*, Nueva York.

8. **Las mujeres se ven afectadas de forma desproporcionada por las crisis**. La inseguridad alimentaria, el aumento de los precios de la energía y los alimentos, las interrupciones de la cadena de suministro y los desastres naturales causados por el cambio climático están teniendo un efecto desproporcionado sobre las mujeres. Las crisis más recientes están agravando los efectos de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) y del actual cambio climático. Las mujeres tienen más probabilidades de verse afectadas por la inseguridad alimentaria y la falta de un suministro de energía fiable que cubra las necesidades de sus hogares[35].

[35] Véanse los informes de la UNCTAD del Grupo de Respuesta Mundial a la Crisis de la Alimentación, la Energía y las Finanzas https://news.un.org/pages/global-crisis-response-group/. Véase también ONUDI (2023). *Gender equality in the sustainable energy transition.*

Anexo 2

Contexto de la ONUDI: logros hasta la fecha y enseñanzas extraídas

1. La Estrategia de Género 2024-2027 de la ONUDI se apoya en los logros alcanzados hasta la fecha por la Organización en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. También aprovecha el aprendizaje institucional, en particular las conclusiones y recomendaciones del examen de mitad de período de la Estrategia de Género 2020-2023, realizado en 2022; los resultados de la ONUDI en el ONU-SWAP 2.0 correspondientes a 2022; la evaluación temática independiente de la Política (2015) y la Estrategia de la ONUDI para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (2016-2019); y la evaluación del desempeño y los resultados de la ONUDI llevada a cabo por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales en 2019.

Recuadro 3: Logros hasta la fecha

1. Mejora continua y significativa de los resultados en materia de género de los proyectos y programas

a) Ha aumentado el número de proyectos nuevos que contribuyen de forma considerable o exclusiva a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres: del 19 % en 2019 al 41 % en 2022.

b) Tras su finalización, más proyectos obtuvieron una calificación en el rango satisfactorio por su incorporación de la perspectiva de género: del 40 % en 2017 al 70 % en 2022.

2. Mejora continua de los resultados de desempeño con respecto a los indicadores del ONU-SWAP

a) En 2022, la ONUDI cumplió o superó todos los indicadores aplicables del ONU-SWAP excepto uno, lo que representa un grado de cumplimiento del 94 %, frente al 76 % en 2019.

b) El desempeño de la ONUDI está por encima de la media del sistema de las Naciones Unidas y es significativamente mejor que el de otras entidades técnicas.

3. Avances importantes en el cumplimiento de los compromisos de la Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2020-2023

a) En el informe del examen de mitad de período, realizado en 2022, se constató que el 83 % de las actividades previstas en la Estrategia se habían completado o estaban bien encaminadas.

Recuadro 4: Enseñanzas extraídas

1. En el plano de gestión de los proyectos y programas

a) Las medidas encaminadas a la incorporación de la perspectiva de género aceleran y amplían la consecución de resultados de los proyectos: se ha constatado que las mujeres son potentes impulsoras del desarrollo inclusivo y sostenible y del crecimiento económico en los proyectos evaluados.

b) La incorporación de la perspectiva de género exige el despliegue de esfuerzos y recursos específicos: los resultados son mejores en aquellos proyectos que cuentan con un presupuesto destinado específicamente a la incorporación de la perspectiva de género y en los que se imparte formación sobre cuestiones de género, y en los que las tareas específicamente relacionadas con cuestiones de género se encomiendan adecuadamente al personal con conocimiento de la materia.

c) Los proyectos en los que las cuestiones de género se abordan e integran a lo largo de todo su ciclo obtienen mejores resultados en materia de igualdad de género al finalizar. Incluir actividades relacionadas con el género únicamente según las necesidades durante la ejecución del proyecto no produce los mismos resultados que cuando estas se planifican intencionadamente en la fase de diseño del proyecto y se incorporan durante su ejecución.

2. En el plano institucional

a) En una entidad como la ONUDI, que opera en ámbitos en los que predominan los hombres, lograr la paridad de género entre el personal del Cuadro Orgánico, especialmente en las categorías de personal directivo, incluido el personal directivo superior, requiere esfuerzos continuos, concertados e intencionales a todos los niveles y de todas las partes interesadas.

Anexo 3

Paridad de género en las categorías de personal de contratación internacional de la ONUDI

1. En la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género se establece el objetivo de que todas las entidades de las Naciones Unidas logren la paridad de género en todas las categorías de personal de contratación internacional para 2026. En el caso de entidades como la ONUDI, cuya pendiente de cambio es más pronunciada debido a que parte de niveles iniciales más bajos, el objetivo es alcanzar la paridad en 2028. De acuerdo con la estrategia para todo el sistema, se considera que hay paridad cuando la relación se sitúa entre el 47 % y el 53 %. Las metas establecidas para la consecución de este objetivo se centran en el personal de contratación internacional con nombramientos de plazo fijo, continuos y permanentes o de duración indefinida.

Cuadro 1
Porcentaje de mujeres entre el personal de contratación internacional de la ONUDI

Categoría	31 de diciembre de 2022 (porcentaje)	4 de julio de 2023 (porcentaje)
DG	0,0	0,0
D-2	25,0	25,0
D-1/L-6	13,6	18,2
P-5/L-5	29,9	27,3
P-4/L-4	40,9	39,3
P-3/L-3	35,3	38,4
P-2/L-2	46,4	57,6
P-1/L-1	66,7	66,7
Total	**35,2**	**36,7**

Fuente: *Informe Anual de la ONUDI 2022* y datos del Servicio de Recursos Humanos de la ONUDI al 4 de julio de 2023.