



**Organización de las Naciones
Unidas para el Desarrollo
Industrial**

Distr. general
14 de septiembre de 2015
Español
Original: inglés

Conferencia General

16° período de sesiones

Viena, 30 de noviembre a 4 de diciembre de 2015

Tema 15 del programa provisional

**Estrategia de la ONUDI sobre la igualdad entre los
géneros y el empoderamiento de la mujer**

Estrategia de la ONUDI sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, 2016-2019

Informe del Director General

En el presente documento se transmite a la Conferencia General la Estrategia cuadrienal de la ONUDI sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La Estrategia se ciñe al marco programático de mediano plazo, 2016-2019¹.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1-5	3
II. Las cuestiones de género y el desarrollo industrial inclusivo y sostenible: Fundamentos de una estrategia de género	6-10	4
III. Objetivo de la estrategia de género y enfoque doble	11-14	6

¹ IDB.43/9-PBC.31/9.

Por razones de economía, solo se ha hecho una tirada reducida del presente documento. Se ruega a los delegados que lleven consigo a las sesiones sus propios ejemplares de los documentos.



IV.	Tres prioridades temáticas	15-25	6
A.	Creación de prosperidad compartida	22	7
B.	Fomento de la competitividad económica.....	23	8
C.	Protección del medio ambiente	24	8
D.	Medidas de gestión de los programas 2016-2019.....	25	9
V.	Ámbitos prioritarios de la Organización en materia de igualdad de género.....	26-30	11
A.	Paridad de género	27	11
B.	Una cultura que tiene en cuenta las cuestiones de género.....	28	12
C.	Gestión responsable	29	12
D.	Medidas institucionales 2016-2019	30	12
VI.	Recursos, vigilancia, presentación de informes y evaluación	31-37	15
VII.	Medida que se solicita a la Conferencia	38	15
Anexos			
I.	Guía para el cumplimiento de las normas del ONU-SWAP		16
II.	Aportaciones al marco integrado de los resultados y el desempeño relacionadas con el género.....		18

I. Introducción

1. Veinte años después de la histórica Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en septiembre de 1995, y tras la aprobación de la nueva agenda para el desarrollo después de 2015, titulada: “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” (A/69/L.85) (Agenda 2030), que comprende un conjunto de 17 objetivos de desarrollo sostenible, la ONUDI celebra el consenso mundial en torno a la necesidad de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en particular en el aspecto económico.

2. Si bien son objetivos importantes por derecho propio, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son esenciales para la meta de la ONUDI de lograr el desarrollo industrial inclusivo y sostenible (DIIS), conforme a lo encomendado por los Estados Miembros en la Declaración de Lima aprobada en diciembre de 2013 (GC.15/Res.1) y como se destaca en el objetivo de desarrollo sostenible 9: “Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación”. El efecto multiplicador de la industrialización en todos los demás ámbitos del desarrollo contribuye al conjunto de la Agenda 2030, y también responde al objetivo de desarrollo sostenible 5: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

Gráfico 1

Indicadores del desempeño del ONU-SWAP comunes para todo el sistema



3. En este contexto la ONUDI actualizó en 2015 su política en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres² (política de género) de conformidad con la política para todo el sistema de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas (JJE) y los requisitos definidos en el

² UNIDO/DGB/(M).110/Rev.1 de 13 de marzo de 2015.

Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres³. En el ONU-SWAP se establecen 15 indicadores del desempeño comunes para todo el sistema⁴, clasificados en seis amplias áreas funcionales (véase la Figura 1). Las entidades de las Naciones Unidas han de cumplir con todos esos indicadores de aquí a 2017, y la ONUDI ha elaborado una guía para orientar a la Organización en cuanto al modo de lograr esos objetivos (véase el anexo I).

4. Lo que es más importante, en 2015 la ONUDI estableció un mecanismo de alto nivel para garantizar la Gestión Responsable por conducto de la Junta Directiva de la Incorporación de la Perspectiva de Género, presidida por el Director General e integrada por Jefes de División, y designó coordinadores para las cuestiones de género en todas las subdivisiones y oficinas extrasede. La Organización creó asimismo una Oficina de Incorporación de la Perspectiva de Género, Ética y Gestión Responsable (ODG/GEA) en la Oficina del Director General.

5. En la estrategia sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres 2016-2019 (estrategia de género) se indica el modo en que la ONUDI cumplirá sus compromisos, sobre la base de consultas internas para el establecimiento de prioridades y la puesta en práctica. La estrategia se ciñe al marco programático de mediano plazo 2016-2019 (IDB.43/9 y Add.1) (MPMP), al programa y presupuestos 2016-2017 (IDB.43/6 y Add.1) y a las principales iniciativas institucionales, comprendidos el Marco de Gestión de Recursos Humanos y la Iniciativa de Transparencia⁵. La estrategia de género también se ha beneficiado de la participación activa de la ONUDI en las iniciativas en pro de la coherencia de todo el sistema en los países en calidad de miembro de los equipos de las Naciones Unidas en los países, y de la estrecha colaboración con entidades pertinentes de las Naciones Unidas, entre ellas ONU-Mujeres⁶.

II. Las cuestiones de género y el desarrollo industrial inclusivo y sostenible: Fundamentos de una estrategia de género

6. A los efectos de la estrategia de género, las cuestiones de género abarcan los distintos papeles, oportunidades y relaciones entre las mujeres y los hombres⁷ que son socialmente contruidos y aprendidos mediante procesos de socialización.

7. Más allá de que reconoce las vulnerabilidades específicas derivadas de las funciones características de cada género, la ONUDI considera que las mujeres son agentes esenciales del cambio que, en calidad de agentes económicos, dirigentes y consumidoras, desempeñan papeles sumamente importantes en la acción de cada

³ Puede consultarse en:

www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap-framework-dec-2012.pdf.

⁴ Puede consultarse en:

www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap-technical-notes.pdf.

⁵ Véase más información en: <https://open.unido.org/index.html>.

⁶ La estrategia de género ha sido examinada por otros expertos de ONU-Mujeres.

⁷ A los fines de esta estrategia, los términos mujeres y hombres también se refieren a las niñas y los niños, cuando procede.

país hacia un mayor nivel de industrialización en sus economías. La igualdad de género es no solo un derecho humano, sino también una estrategia rentable, ya que puede reforzar la eficiencia económica. El informe de 2014 sobre la disparidad entre los sexos⁸ elaborado por el Foro Económico Mundial pone de manifiesto una correlación positiva entre la igualdad de género y el producto interno bruto *per capita*, el nivel de competitividad y los indicadores del desarrollo humano.

8. El crecimiento basado en la desigualdad no es un crecimiento inclusivo. Aunque se han logrado importantes adelantos en los últimos 20 años, perduran numerosos desafíos y la situación de desventaja socioeconómica de las mujeres se refleja en desigualdades de género omnipresentes en cuanto a los ingresos percibidos, el acceso a recursos productivos y servicios, el nivel de educación, la libertad de ejercer una profesión, la posesión de bienes, la posibilidad de obtener créditos y el empleo del tiempo. La ONUDI reconoce que toda persona debe beneficiarse del crecimiento industrial, y que la prosperidad debe ser compartida de forma equitativa entre las mujeres y los hombres de todos los países.

9. Uno de los pilares fundamentales del desarrollo industrial inclusivo y sostenible es que el crecimiento económico y social más amplio se encuadre en un marco ambientalmente sostenible. El deterioro del medio ambiente tiene efectos negativos en la salud, el bienestar y la calidad de vida de la población en general, especialmente las niñas y las mujeres de todas las edades, y excluye a comunidades, especialmente a las mujeres, de las actividades generadoras de ingresos. Las mujeres suelen desempeñar funciones de liderazgo o estar a la vanguardia de la defensa del medio ambiente, la reducción de la utilización de los recursos y la reutilización y el reciclaje de los recursos para reducir al mínimo los desechos y el consumo excesivo. En particular, las mujeres pueden tener una influencia determinante en las decisiones relativas al consumo y la producción sostenibles. El desarrollo industrial sostenible será un objetivo difícil de alcanzar si no se respalda la contribución equitativa de las mujeres y los hombres a la gestión del medio ambiente. En consecuencia, la ONUDI reconoce la necesidad de adoptar medidas para incorporar una perspectiva de género en el diseño y la aplicación de mecanismos de gestión de recursos y técnicas de producción sostenibles y ecológicamente razonables en las zonas rurales y urbanas.

10. A fin de maximizar el impacto en el desarrollo del DIIS habrá que aunar los conocimientos y los recursos singulares de todos los agentes del desarrollo que correspondan. En todos los niveles de ejecución de las políticas de desarrollo industrial inclusivo y sostenible, el éxito dependerá de la medida en que la diversidad sea reconocida y aceptada, y en que sus beneficios se materialicen. Una mano de obra diversa puede suministrar una mayor variedad de soluciones. Empleados y administradores de ambos sexos y de distintos orígenes aportan talentos y experiencias personales para proponer ideas flexibles y adaptables a situaciones y exigencias fluctuantes.

⁸ Puede consultarse en: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>.

III. Objetivo de la estrategia de género y enfoque doble

11. El objetivo de la estrategia de género es promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los programas, las políticas y las prácticas institucionales de la ONUDI, sobre la base de la visión de un “crecimiento económico e industrial fuerte, inclusivo, sostenible y resiliente y una integración eficaz de las dimensiones económica, social y medioambiental del desarrollo sostenible” (GC.15/Res.1).

12. La estrategia de género tiene pues por finalidad fortalecer la igualdad de género tanto en los servicios que presta la ONUDI como dentro de la propia Organización, aplicando un enfoque basado en los derechos humanos de conformidad con los principios del sistema de las Naciones Unidas.

13. Para aplicar con eficacia la estrategia de género la ONUDI necesita un apoyo mundial permanente a la labor relativa a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, financiación suficiente para poner en práctica la política en materia de género mediante las medidas mencionadas más adelante y, lo que es más importante, el compromiso y la responsabilidad de todas las partes interesadas, en particular los niveles superiores de la administración, respecto de las iniciativas que tienen en cuenta las cuestiones de género.

14. La ONUDI recurrirá a un enfoque doble combinando dos estrategias distintas en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y aplicándolas a la programación y a la creación de un ambiente institucional propicio:

a) La incorporación de la perspectiva de género significa que los intereses y las experiencias de las mujeres y de los hombres constituyen una dimensión integral de la evaluación de necesidades, el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de todos los programas, las políticas y las prácticas institucionales de la ONUDI⁹;

b) Las intervenciones o medidas específicas en materia de género son medidas especiales de carácter temporal destinadas a atender insuficiencias o una evidente necesidad de un grupo determinado, incluso entre los funcionarios de la ONUDI, con el objetivo de que participen en pie de igualdad en las iniciativas relativas al desarrollo industrial y se beneficien de ellas, y tengan un acceso equitativo a los programas, proyectos y prácticas institucionales de la ONUDI y su aprovechamiento. Los programas de empoderamiento económico de las mujeres corresponden a esta categoría.

IV. Tres prioridades temáticas

15. La orientación programática de la Organización para 2016-2019 se estructura en torno a tres prioridades temáticas, cada una de las cuales representa aspectos diferentes del desarrollo industrial inclusivo y sostenible: i) creación de prosperidad

⁹ Las guías para la incorporación de la perspectiva de género en distintos ámbitos de la labor de la ONUDI pueden consultarse en: www.unido.org/en/what-we-do/cross-cutting-issues/gender/publications.html.

compartida, ii) fomento de la competitividad económica, y iii) protección del medio ambiente. La estrategia de género proporciona puntos de partida para que la integración de una dimensión de género en las tres esferas temáticas enriquezca la contribución de la ONUDI al desarrollo industrial inclusivo y sostenible.

16. Existen importantes interrelaciones entre las tres esferas temáticas, y los programas y las actividades de la ONUDI combinarán cada vez más los servicios conexos de manera holística, y forjarán alianzas estratégicas para responder a las múltiples dimensiones de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

17. Al incorporar la perspectiva de género en sus principales programas y actividades y complementar esa labor con intervenciones específicas en favor del empoderamiento económico de las mujeres, la ONUDI procura contribuir a cambios estructurales a nivel de las políticas, las instituciones, las empresas y las comunidades, a fin de que las mujeres gocen de una participación plena y efectiva y de igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de la adopción de políticas en la vida política, económica y pública.

18. Se prestará especial atención a la formulación y aplicación de políticas industriales que tengan en cuenta las cuestiones de género a fin de apoyar las políticas que ayudan a corregir las disparidades de género en el sector manufacturero (por ejemplo, diferencias salariales) y una participación desigual en puestos de dirección del desarrollo industrial, y que favorezcan la selección de sectores que brindan posibilidades de empoderar económicamente a las mujeres.

19. Habida cuenta de las disparidades y el ritmo variable del fortalecimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro de las cinco regiones en que opera la ONUDI y entre ellas, la Organización elaborará y llevará a cabo programas y proyectos destinados a ayudar a superar los desequilibrios en los progresos.

20. Además, la ONUDI se propone intensificar su colaboración con las entidades pertinentes de las Naciones Unidas, por ejemplo ONU-Mujeres, a fin de reforzar la contribución de la ONUDI a la promoción y ejecución de las iniciativas Una ONU relativas al género, en especial a nivel de los equipos de las Naciones Unidas en los países.

21. En definitiva, el objetivo es garantizar que las mujeres y los hombres: a) tengan igualdad de acceso a los recursos, b) puedan ejercer sus derechos y c) participen y se expresen en pie de igualdad en la adopción de decisiones económicas.

A. Creación de prosperidad compartida

22. La ONUDI promoverá la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como estrategia fundamental para crear prosperidad compartida y reforzar la función de las mujeres como impulsoras de la reducción de la pobreza y de la cohesión social. La mayor parte de los pobres del mundo viven en zonas rurales y se dedican principalmente a la agricultura de subsistencia y el sector no estructurado de la economía. Las mujeres rurales son particularmente vulnerables debido a sesgos de género en los marcos jurídicos e institucionales, así como en las normas culturales, y su potencial económico está insuficientemente utilizado.

En consecuencia, la ONUDI intensificará sus esfuerzos encaminados a: a) promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres participen en el desarrollo de cadenas de valor basadas en la agricultura; b) responder a los factores de género que restringen la transformación de empresas del sector no estructurado en empresas del sector estructurado orientadas al crecimiento; c) aumentar las competencias técnicas y empresariales de las mujeres, su acceso a las tecnologías, los servicios de apoyo a las empresas, y las redes de promoción y autoayuda; y d) otorgar una creciente atención a la integración de las dimensiones de género en el contexto de las intervenciones posteriores a las crisis y de seguridad humana, como el restablecimiento y la mejora de las capacidades productivas y los medios de subsistencia locales, y el fortalecimiento de la resiliencia económica de los más vulnerables, en particular las mujeres que son cabezas de familia.

B. Fomento de la competitividad económica

23. Reconociendo la importancia de promover la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y la diversidad como factores que facilitan el crecimiento económico, los aumentos de productividad y la innovación, la ONUDI fortalecerá su labor de incorporación de la perspectiva de género y enfoques específicos conexos en sus programas y proyectos básicos centrados en la competitividad económica. La Organización procurará: a) fortalecer la capacidad de los gobiernos nacionales y subnacionales para elaborar y poner en práctica políticas relativas a la industria, el comercio, la calidad, la tecnología y la innovación, y marcos jurídicos que promuevan un entorno propicio para un crecimiento económico que tenga en cuenta las cuestiones de género y edad y, en particular, no discrimine a las mujeres y las niñas; b) promover ejemplos de mujeres inversoras y empresarias, así como redes de conocimientos y mentores en los planos local, nacional, regional e internacional; c) fortalecer la representación de la mujer entre los empleadores y empleados en el sector manufacturero, los servicios industriales, las cadenas de valor y suministro industriales a nivel nacional y mundial y en las agrupaciones, y ampliar su participación en la innovación, la ciencia y la tecnología; y d) aumentar las oportunidades de las niñas y los niños para escoger opciones de vida que no se vean limitadas por estereotipos sobre el género empoderándolos con actitudes, aptitudes y conocimientos empresariales.

C. Protección del medio ambiente

24. Existe un hilo conductor entre la igualdad de género y la protección del medio ambiente, puesto que las mujeres son particularmente vulnerables a los efectos de los cambios ambientales, como el cambio climático, la contaminación y la escasez de recursos, y, al mismo tiempo, son agentes valiosos para la protección del medio ambiente. En consecuencia, la ONUDI se centrará en las siguientes esferas esenciales: a) acceso de las mujeres a un abastecimiento de energía sostenible, prácticas de producción eficientes y menos contaminantes y tecnologías que reducen el consumo de tiempo y los efectos negativos en la salud; b) la función de las mujeres como agentes fundamentales de la protección del medio ambiente, la gestión sostenible de los recursos y el suministro de energía, en calidad de empresarias o empleadas integradas en toda la cadena de valor; c) la participación

de la mujer, su liderazgo y adopción de decisiones en las industrias verdes, mediante campañas de sensibilización, el establecimiento de redes y el apoyo entre pares, con miras a reducir al mínimo los efectos adversos del desarrollo industrial sobre los ecosistemas y la salud humana; d) la representación apropiada de las necesidades y prioridades diferentes de las mujeres y los hombres, entre otras cosas en la aplicación de los acuerdos internacionales, la reglamentación nacional y municipal relativa al medio ambiente, el desarrollo y la transferencia de tecnología y la creación de capacidad.

D. Medidas de gestión de los programas 2016-2019

25. En el cuadro que figura a continuación se definen las medidas de gestión de los programas cuya finalidad es lograr la integración mencionada de las cuestiones de género en las esferas temáticas prioritarias durante el período 2016-2019.

Medidas de gestión de los programas 2016-2019	División/Subdivisión/ Dependencia responsable
<ul style="list-style-type: none"> Reunir y analizar datos desglosados por sexo sobre el empleo en el sector manufacturero, las diferencias salariales y la educación. 	PRF/RSI/STA ¹⁰
<ul style="list-style-type: none"> Realizar al menos un estudio principal por bienio que contribuya a una mejor comprensión del nexo entre la igualdad de género y la industrialización. 	PRF/RSI/RPA ¹¹ PCT ¹²
<ul style="list-style-type: none"> Llevar a cabo programas de creación de capacidad para homólogos sobre la incorporación de la perspectiva de género en la formulación y aplicación de políticas industriales. 	PRF/RSI/CDI ¹³ PCT
<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer la posición de la ONUDI y su contribución a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en estrecha colaboración con las entidades pertinentes de las Naciones Unidas a fin de impulsar el empoderamiento económico de las mujeres. 	ODG/GEA ¹⁴

¹⁰ Dependencia de Estadística, Subdivisión de Investigaciones, Estadística y Política Industrial del Adjunto del Director General, División de Política Industrial, Relaciones Externas y Representación Extrasede.

¹¹ Dependencia de Investigación y Asesoramiento sobre Política Industrial, Subdivisión de Investigaciones, Estadística y Política Industrial del Adjunto del Director General, División de Política Industrial, Relaciones Externas y Representación Extrasede.

¹² División de Desarrollo de Programas y Cooperación Técnica.

¹³ Instituto de Creación de Capacidad de la ONUDI, Subdivisión de Investigaciones, Estadística y Política Industrial del Adjunto del Director General, División de Política Industrial, Relaciones Externas y Representación Extrasede.

¹⁴ Oficina de Incorporación de la Perspectiva de Género, Ética y Gestión Responsable, Oficina del Director General.

<ul style="list-style-type: none"> • Velar por que los programas de la ONUDI en los países comprendan sistemáticamente perspectivas de género, participen activamente por conducto de las oficinas extrasede en iniciativas interinstitucionales relativas a las cuestiones de género y en los procesos de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y de evaluación común para los países, así como en los programas conjuntos sobre igualdad entre los géneros y empoderamiento de las mujeres y las niñas. 	PRF/RPF ¹⁵ PRF/RPF/FLD ¹⁶
<ul style="list-style-type: none"> • Incluir sistemáticamente el análisis de género para tomar en consideración las diferentes necesidades y prioridades de las mujeres y los hombres en todos los programas y proyectos nuevos, y asignar un indicador de políticas de igualdad entre los géneros¹⁷. 	PCT
<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en tres esferas temáticas prioritarias, complementada por intervenciones específicas, aumentando así la proporción de programas y proyectos que contribuyen significativamente a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres¹⁸. 	PCT
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer asociaciones estratégicas con otras organizaciones e instituciones, así como con el sector privado, a fin de aprovechar los recursos y el apoyo a las actividades de promoción para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. 	PCT/PRM ¹⁹ ODG/GEA
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar indicadores de género a nivel de país, programa y proyecto para estimular los resultados en materia de igualdad de género y efectuar su seguimiento, en consulta con los directores de proyectos. 	ODG/SPQ ²⁰ PCT/PRM/RMU ²¹

¹⁵ Subdivisión de Programas Regionales y Representación Extrasede del Adjunto del Director General, División de Política Industrial, Relaciones Externas y Representación Extrasede.

¹⁶ Oficinas Extrasede, Subdivisión de Programas Regionales y Representación Extrasede del Adjunto del Director General, División de Política Industrial, Relaciones Externas y Representación Extrasede.

¹⁷ El indicador de género de la ONUDI es conforme a los requisitos del ONU-SWAP, y comprende 4 categorías: 0 — no se presta atención al género, 1 — atención parcial o limitada a las cuestiones de género, 2a — se presta gran atención a las cuestiones de género, 2b — la igualdad entre los géneros es el principal objetivo.

¹⁸ Programas y proyectos con indicadores de género 2a o 2b.

¹⁹ Subdivisión de Alianzas y Vigilancia de los Resultados, División de Desarrollo de Programas y Cooperación Técnica.

²⁰ Oficina de Planificación Estratégica, Coordinación y Vigilancia de la Calidad, Oficina del Director General.

²¹ Dependencia de Vigilancia de los Resultados, Subdivisión de Alianzas y Vigilancia de los Resultados, División de Desarrollo de Programas y Cooperación Técnica.

<ul style="list-style-type: none"> • Poner de relieve las iniciativas y las mejores prácticas de la Organización destinadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y difundir ampliamente esa información, tanto dentro como fuera de la Organización. 	PRF/PMO ²² ODG/GEA
<ul style="list-style-type: none"> • Promover activamente el concepto de igualdad de género de la ONUDI, trabajar con los donantes e impulsar la programación conjunta. 	PRF/DDG/SDR ²³

V. Ámbitos prioritarios de la Organización en materia de igualdad de género

26. Con el fin de impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las tres esferas temáticas prioritarias antes mencionadas la ONUDI debe emprender un cambio institucional en tres campos esenciales: medidas para promover la paridad de género, medidas para promover una cultura que tenga en cuenta las cuestiones de género y medidas para fortalecer la Gestión Responsable. Para alcanzar los objetivos de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es fundamental el compromiso del personal directivo al más alto nivel.

A. Paridad de género

27. La ONUDI reconoce que la promoción y el empoderamiento de las mujeres constituyen una prioridad de las políticas de la Organización, y la estrategia de igualdad de género reafirma el compromiso de la ONUDI de adoptar las medidas necesarias para mejorar la situación de la mujer dentro de la Organización. La ONUDI dista aún mucho de la paridad cuantitativa de los géneros en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, que es un objetivo común del sistema de las Naciones Unidas. Al 31 de diciembre de 2014 el porcentaje de funcionarias del Cuadro Orgánico era del 32%, y el número de mujeres en puestos directivos es bajo. Son comunes las quejas de los Estados Miembros, de las que se hacen eco los Auditores Externos de la ONUDI (IDB.40/3), acerca de la falta de planificación de la sucesión en los cargos y el desequilibrio entre los géneros y en la distribución geográfica. Es necesario realizar una labor intensiva para elaborar nuevas iniciativas a fin de aumentar la participación y la representación de las mujeres, en particular en las categorías superiores. En el contexto de la actual revisión del Marco de Gestión de los Recursos Humanos se está haciendo hincapié en objetivos claros y específicos, por división, para lograr una representación equilibrada de las mujeres y los hombres. Se harán esfuerzos para eliminar los obstáculos que se oponen a la contratación, retención, promoción y movilidad del personal femenino, y crear un entorno propicio para ellas.

²² Subdivisión de la Secretaría de los Órganos Normativos, Promoción y Comunicaciones del Adjunto del Director General, División de Política Industrial, Relaciones Externas y Representación Extrasede.

²³ Dependencia de Relaciones Estratégicas con los Donantes del Adjunto del Director General, División de Política Industrial, Relaciones Externas y Representación Extrasede.

B. Una cultura que tiene en cuenta las cuestiones de género

28. La ONUDI ya ha tomado medidas para promover una cultura que tenga en cuenta las cuestiones de género, por ejemplo con la elaboración de un código de conducta ética (ONUDI/DGB/(M).115) y su módulo de aprendizaje en línea. La Organización tiene también un acuerdo relativo a horarios de trabajo flexibles. La ONUDI capitalizará estos logros creando un entorno libre de discriminación y hostigamiento, y aplicando políticas de trabajo flexible que permitan al personal tanto masculino como femenino atender sus obligaciones laborales y no laborales. La arquitectura de género establecida mediante la aprobación de la política en materia de igualdad de género es fundamental para promover una cultura institucional que contribuya efectivamente a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los programas, las políticas y las prácticas institucionales de la ONUDI. Por su parte, corresponde al personal directivo de ambos sexos desempeñar un papel clave para enviar una señal clara, a través de sus mensajes y acciones, de su liderazgo y de su defensa pública de la promoción de la igualdad de género y la representación equitativa de las mujeres y los hombres.

C. Gestión responsable

29. Con arreglo a la política en materia de igualdad de género, la responsabilidad de obtener resultados con la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas, los programas y las prácticas institucionales de la ONUDI incumbe a todo el personal de la Organización en todos los niveles. En consecuencia, la arquitectura de la incorporación de la perspectiva de género de la ONUDI se basa en los principios de inclusividad, responsabilidad asumida y obligación de rendir cuentas por lo que respecta a la incorporación de esa perspectiva en las políticas, los programas y las prácticas institucionales de la Organización. La ONUDI ya cuenta entre sus criterios de contratación de personal el de la sensibilidad a las cuestiones de género, y todo el personal será considerado responsable del modo en que haya contribuido al adelanto de la igualdad entre los géneros y al empoderamiento de las mujeres en la evaluación de su desempeño. Una formación básica relativa a las cuestiones de género será obligatoria para todos los funcionarios, de modo que puedan llevar adelante la acción propuesta en la estrategia, y se establecerá un sistema de reconocimiento para recompensar a los defensores de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

D. Medidas institucionales 2016-2019

30. En el cuadro que figura a continuación se definen medidas estratégicas para lograr el cambio institucional mencionado y contribuir al logro del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres durante el período 2016-2019.

Medidas institucionales 2016-2019	División/Subdivisión/ Dependencia responsable
<ul style="list-style-type: none"> Fijar objetivos por división, de modo que por lo menos el 50% de todos los puestos abiertos a la contratación, especialmente los cargos superiores del Cuadro Orgánico, sean atribuidos a candidatas igualmente calificadas a fin de progresar notoriamente hacia el equilibrio de género de aquí a finales de 2019. 	Directores Principales
<ul style="list-style-type: none"> Ampliar la reserva de talentos y mejorar el equilibrio entre los géneros en la contratación mediante la adquisición proactiva de talentos, equipos de entrevistadores compuestos equitativamente por hombres y mujeres sensibilizados a las cuestiones de género, oportunidades de formación en materia de liderazgo y de sistemas de mentores, y otras medidas de acción afirmativa, según proceda. 	DAPA/GRH ²⁴
<ul style="list-style-type: none"> Intercambiar periódicamente, dentro y fuera de la Organización, datos sobre el equilibrio de género a fin de sensibilizar al personal a las disparidades existentes entre los géneros, y utilizar los datos para establecer metas y adoptar medidas afirmativas para superar las desigualdades²⁵. 	DAPA/GRH DAPA/SRS ²⁶
<ul style="list-style-type: none"> Integrar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el contrato y las competencias de todos los empleados, y valorar los logros mediante las evaluaciones del personal. 	DAPA/GRH Directores
<ul style="list-style-type: none"> Integrar los logros relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como criterios para las gratificaciones por mérito. 	DAPA/GRH
<ul style="list-style-type: none"> Elaborar y aplicar modalidades laborales flexibles y disposiciones favorables a la familia y hacer un seguimiento de las mismas, con miras al adelanto de mujeres y hombres en pie de igualdad. 	DAPA/GRH
<ul style="list-style-type: none"> Adoptar de aquí a 2016 una política relativa al hostigamiento, incluido el hostigamiento sexual, la discriminación y el abuso de autoridad, y organizar la correspondiente formación para promover una cultura de tolerancia cero frente al hostigamiento, incluido el hostigamiento sexual, la discriminación y el abuso de autoridad. 	DAPA/GRH

²⁴ Subdivisión de Gestión de los Recursos Humanos, División de Apoyo a los Programas y Administración General.

²⁵ “Personal” se refiere a todas las categorías de personal y consultores.

²⁶ Dependencia de Apoyo a los Procesos Administrativos y los Sistemas, División de Apoyo a los Programas y Administración General.

<ul style="list-style-type: none"> • Incluir una formación básica obligatoria sobre cuestiones de género en todas las actividades de capacitación del personal y efectuar un seguimiento anual de los resultados. 	DAPA/GRH ODG/GEA
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y llevar a cabo una formación temática adaptada a los destinatarios de las subdivisiones técnicas y las oficinas extrasede. 	ODG/GEA DAPA/GRH
<ul style="list-style-type: none"> • Incluir una formación sobre cuestiones de género específicamente destinada al personal directivo superior. 	DAPA/GRH ODG/GEA
<ul style="list-style-type: none"> • Poner de manifiesto el liderazgo del personal directivo y su promoción de la igualdad de género y la representación equitativa de mujeres y hombres, entre otras cosas aludiendo a esos asuntos en los discursos, asistiendo a eventos relacionados con la igualdad de género y estableciendo comités y grupos en que ambos sexos estén representados por igual. 	Directores Principales, Directores
<ul style="list-style-type: none"> • Llevar a cabo una campaña de sensibilización a las cuestiones de género y promover el concepto de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres dentro de la ONUDI, utilizando las herramientas de comunicación internas, incluida la publicación de un boletín periódico sobre la igualdad de género y la organización de una serie de conferencias o debates. 	PRF/PMO ODG/GEA
<ul style="list-style-type: none"> • Cuantificar el desembolso de fondos destinados a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante el seguimiento de los recursos financieros a fin de informar a los servicios de planificación central sobre la asignación del presupuesto, aplicando plenamente el indicador de género a todos los proyectos y programas. 	DAPA/FIN ²⁷ DAPA/NBS
<ul style="list-style-type: none"> • Asignar los recursos humanos y financieros necesarios para las actividades de la arquitectura de género establecida en la política en materia de igualdad de género y las prioridades básicas de la estrategia de género con cargo al presupuesto ordinario. 	DAPA/FIN
<ul style="list-style-type: none"> • Participar en el proceso de examen por otros expertos del ONU-SWAP, junto con las demás organizaciones con sede en Viena. 	ODG/GEA

²⁷ Subdivisión de Servicios Financieros, División de Apoyo a los Programas y Administración General.

VI. Recursos, vigilancia, presentación de informes y evaluación

31. La aplicación de la estrategia de género requiere una combinación de tres modalidades de financiación: 1) las funciones básicas serán financiadas por la Oficina de Incorporación de la Perspectiva de Género, Ética y Gestión Responsable con un presupuesto ordinario específico; 2) las funciones básicas de los coordinadores para las cuestiones de género en sus subdivisiones se financiarán con sus respectivos presupuestos ordinarios de funcionamiento; y 3) las actividades específicas destinadas a progresar en la aplicación satisfactoria de la estrategia durante el período que medie entre 2016 y 2019 requerirán una financiación extrapresupuestaria adicional, que será preciso conseguir.

32. Las divisiones, subdivisiones y oficinas extrasede prepararán sus planes anuales de aplicación de la estrategia de género, que se integrarán en el sistema de gestión de proyectos y programas y el sistema de gestión de la actuación profesional del personal. Los resultados de la ejecución de los planes anuales serán supervisados por la Junta Directiva de la Incorporación de la Perspectiva de Género.

33. El Consejo del Personal vigilará y respaldará la ejecución de las medidas institucionales relacionadas con la paridad de género, la cultura institucional que tiene en cuenta las cuestiones de género y la gestión responsable.

34. Los progresos realizados en la aplicación de la estrategia de género serán examinados por la Oficina de Incorporación de la Perspectiva de Género, Ética y Gestión Responsable, en estrecha consulta con la red de coordinadores para las cuestiones de género, y serán objeto cada seis meses de un informe dirigido a la Junta Directiva de la Incorporación de la Perspectiva de Género. En el marco del examen de mitad de período, en 2017, la Oficina de Incorporación de la Perspectiva de Género, Ética y Gestión Responsable realizará una auditoría participativa de las cuestiones de género, a la que contribuirán todas las dependencias orgánicas de la Sede y las oficinas extrasede, así como otras organizaciones y asociados de las Naciones Unidas.

35. Los progresos realizados se comunicarán a los Estados Miembros mediante el Informe Anual de la ONUDI y en el marco integrado de los resultados y el desempeño (véase el anexo II que contiene indicadores específicos relacionados con la estrategia de género), y la Plataforma de Datos Abiertos.

36. Las enseñanzas extraídas y las recomendaciones se tendrán en cuenta en la preparación del programa y presupuestos 2018-2019, y en el examen de mitad de período del marco programático de mediano plazo 2016-2019.

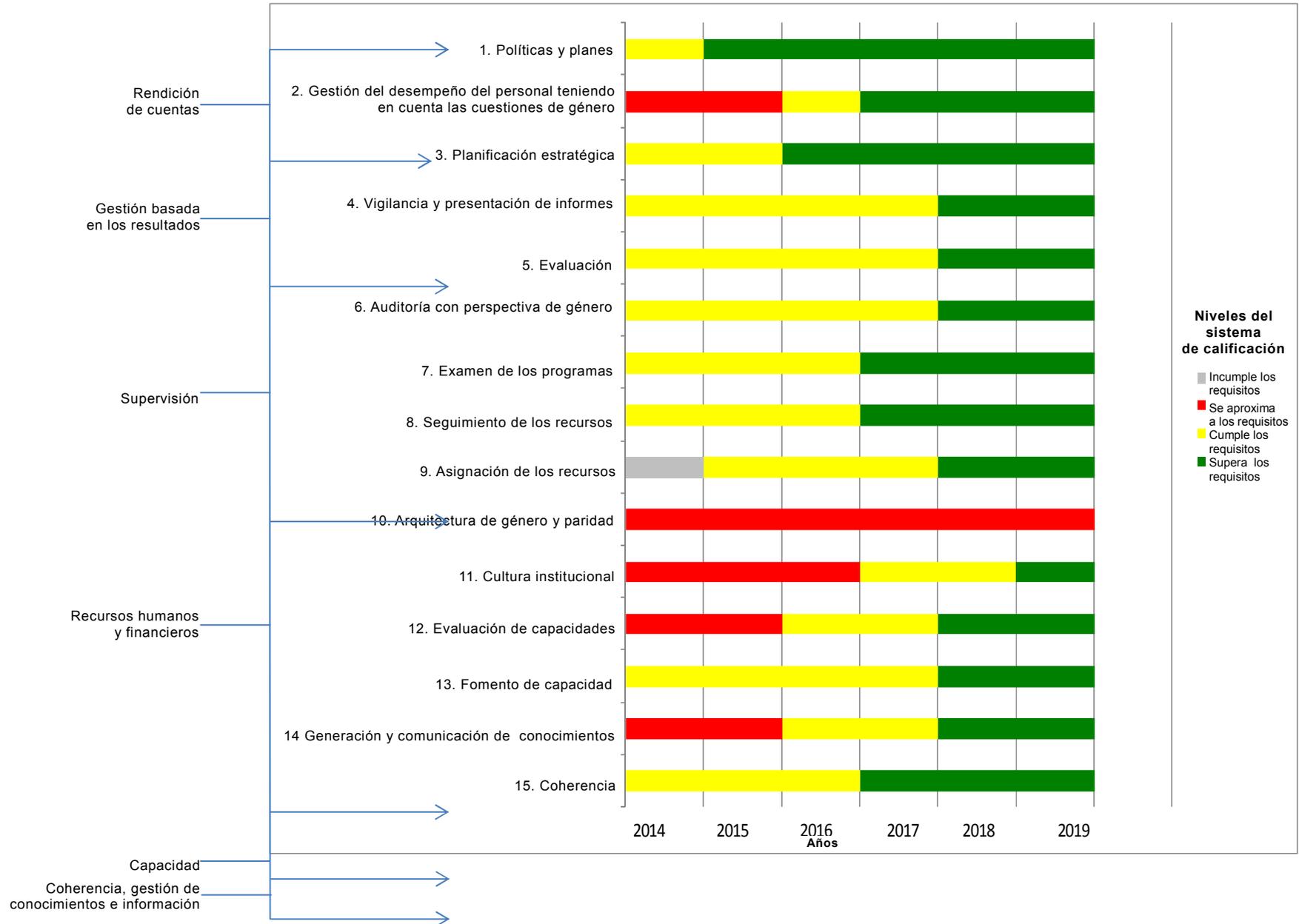
37. La Oficina de Evaluación Independiente de la ONUDI efectuará una evaluación independiente de la estrategia de género en 2019.

VII. Medida que se solicita a la Conferencia

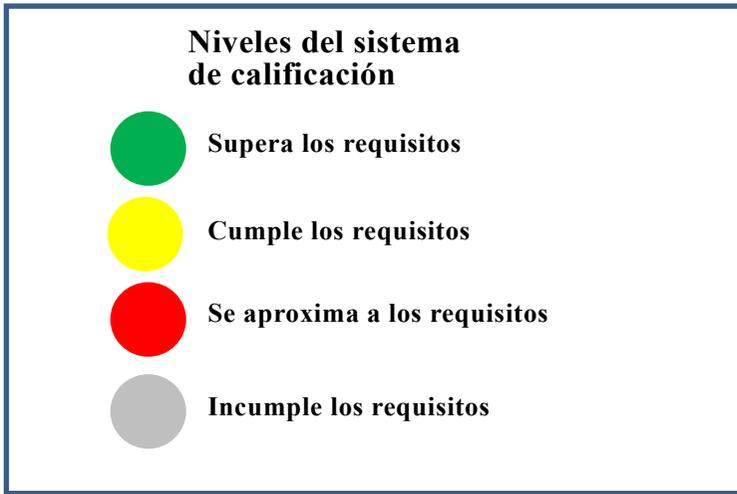
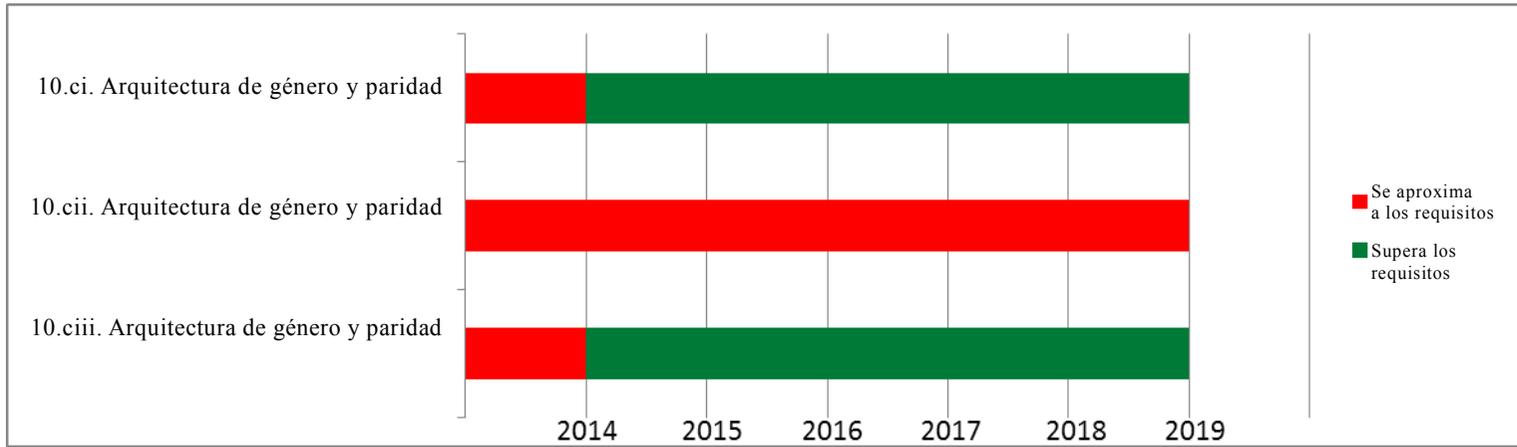
38. La Conferencia podría tomar nota de la estrategia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres de la ONUDI para 2016-2019, que figura en el presente documento.

Anexo I

Guía para el cumplimiento de las normas del ONU-SWAP



Arquitectura de género y paridad, en detalle



Anexo II

Aportaciones al marco integrado de los resultados y el desempeño relacionadas con el género

Indicadores (Escalón 1)	
RESULTADOS DE DESARROLLO A NIVEL MUNDIAL (nivel 1)	
Recursos humanos e igualdad de género en la industria	
<ul style="list-style-type: none"> - Empleo en el sector manufacturero (empleo manufacturero/empleo total) (hombres/mujeres) - Sueldo medio por trabajador (hombres/mujeres) en el sector manufacturero - Horas de trabajo por empresa y por género - Trabajadores locales y extranjeros a tiempo completo, a tiempo parcial, por empresa y por género - Porcentaje del valor añadido de empresas de pequeña escala en total, por propietarios y propietarias - Porcentaje de pequeñas y medianas empresas en términos de líneas de crédito y por género 	<ul style="list-style-type: none"> (%) (dólares E.E.U.U. corrientes) (horas) (Número de personas) (%) (%)
Indicadores (Escalón 1)	
RESULTADOS OBTENIDOS POR LOS PAÍSES CON APOYO DE LA ONUDI (nivel 2) ²⁸	
Países con mayor participación e igualdad de oportunidades para las mujeres en la vida política, económica y pública ²⁹	
(Núm. de países)	
<p>La estrategia de género contribuirá a aumentar el número de países que trabajan con la ONUDI y formulan y aplican políticas y programas que conceden gran atención a la incorporación de la perspectiva de género o escogen como destinatarias a las mujeres y las niñas para:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Crear prosperidad compartida, analizando y tratando las causas ligadas al género de la desigualdad entre las mujeres y los hombres de acceso a las capacidades y oportunidades productivas, centrándose en la adición de valor a la producción agrícola y la transformación de empresas del sector no estructurado en empresas del sector estructurado orientadas al crecimiento, fortaleciendo las aptitudes empresariales y técnicas de las mujeres rurales, su acceso a las tecnologías, los servicios de apoyo a las empresas, las redes de promoción y autoayuda, y fortaleciendo la resiliencia económica y la seguridad humana de los más vulnerables, en particular las familias encabezadas por mujeres en contextos posteriores a crisis. 2) Fomentar la competitividad económica, elaborando y aplicando políticas y marcos jurídicos que propicien un entorno favorable a un crecimiento económico que tenga en cuenta los factores de género y de edad, analizando y afrontando las cuestiones de género que restringen la participación equitativa de las mujeres y los hombres en el comercio nacional y mundial, promoviendo ejemplos de mujeres inversoras y empresarias en el sector manufacturero, impulsando una mayor participación de las mujeres y las niñas en el desarrollo tecnológico, entre otras cosas la educación y formación en ciencia y tecnología, y fomentando una cultura y aptitudes empresariales que alienten a las niñas y los niños a escoger opciones de vida que no estén limitadas por estereotipos sobre el género. 	

²⁸ Criterios 2a o 2b de los indicadores de género. Los indicadores a nivel de programa y de proyecto se desarrollarán para dar cabida a 4 dimensiones: recursos, derechos, capacidad de expresión y gestión de proyectos. Las guías de la ONUDI para la incorporación de la perspectiva de género brindan orientaciones para la elaboración de indicadores pertinentes relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

²⁹ Este indicador está directamente vinculado al objetivo de desarrollo sostenible 5, en particular la meta 5.5: “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública”, y a los siguientes medios:

“5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5b. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

5c. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.”

<p>3) Proteger el medio ambiente, abordando el acceso de las mujeres a servicios y tecnologías inocuos para el medio ambiente, asequibles y seguros en relación con el consumo de recursos como la energía y el agua, un mayor liderazgo de las mujeres en la industria verde y como agentes esenciales de la protección del medio ambiente, la gestión de los recursos y la provisión de energía sostenibles y garantizando la representación apropiada de las necesidades y prioridades diferentes de las mujeres y los hombres en la aplicación de los acuerdos internacionales, la reglamentación nacional y municipal relativa al medio ambiente, el desarrollo y la transferencia de tecnología y la creación de capacidad.</p>	
Indicadores (Escalón 2)	
EFICACIA DE LA GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS (nivel 3)	
Programas/proyectos con sistemas de análisis, acción y seguimiento para responder a los aspectos de género	
<ul style="list-style-type: none"> - Programas/proyectos con calificación 2a del indicador de género (La igualdad de género es el principal objetivo) o 2b (Se presta gran atención a las cuestiones de género). 	(%)
<ul style="list-style-type: none"> - Programas/proyectos considerados satisfactorios en la autoevaluación final (en cuanto a igualdad de género y empoderamiento de la mujer). 	(%)
<ul style="list-style-type: none"> - Programas/proyectos considerados satisfactorios en evaluaciones independientes (en cuanto a igualdad de género y empoderamiento de la mujer). 	(%)
<ul style="list-style-type: none"> - Programas/proyectos de alcance regional y nacional centrados en la igualdad de género y empoderamiento de la mujer, en colaboración con los equipos de las Naciones Unidas en los países. 	(%)
<ul style="list-style-type: none"> - Temas relativos a cuestiones de género y representación equitativa de hombres y mujeres en los grupos de debate, conferencias, comités y publicaciones organizados por la ONUDI. 	(Número organizado)
Indicadores (Escalón 2)	
EFICACIA Y MODERNIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN (nivel 4)	
Paridad e igualdad entre los géneros (en diferentes categorías)	
<ul style="list-style-type: none"> - Personal femenino como porcentaje del personal total de la ONUDI, por categorías y grados en un año presupuestario. 	(%)
<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo profesional, aprendizaje y desempeño del personal en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer. 	(Núm. de funcionarios capacitados) (Total de recursos)
<ul style="list-style-type: none"> - Fondos movilizados, por aprobaciones netas de los resultados con calificación 2a o 2b del indicador de género. 	(Calificación del ONU-SWAP)
<ul style="list-style-type: none"> - Progresos realizados hacia el logro de las normas de desempeño fijadas por el ONU-SWAP³⁰. 	

³⁰ La ONUDI está empeñada en superar los criterios de los 15 indicadores del desempeño definidos por el ONU-SWAP, de aquí a 2019, mediante la gestión de los programas y las medidas institucionales mencionadas en la presente estrategia de género.