



Conferencia General

17º período de sesiones

Viena, 27 de noviembre a 1 de diciembre de 2017

Tema 14 del programa

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

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

Informe del Director General

En el presente documento se informa sobre la aplicación de la resolución GC.16/Res.3 de la Conferencia General, relativa a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Introducción

1. Los Estados miembros de la ONUDI han reconocido la importancia de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la Declaración de Lima (GC.15/Res.1), la resolución de la Conferencia General relativa a la Estrategia de la ONUDI sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (GC.16/Res. 3), y la política de la ONUDI en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (UNIDO/DGB/(M).110/Rev.2). La Estrategia de la ONUDI sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2016-2019 contiene orientaciones para la aplicación de esa política.

I. Avances en la aplicación de medidas programáticas

2. La ONUDI ha establecido un sistema amplio de selección y examen para garantizar que en las etapas iniciales de la elaboración de proyectos de cooperación técnica se integren las perspectivas de género. El indicador de género, que es un instrumento de la Organización para evaluar la pertinencia de sus resultados a las cuestiones de género, se aplica a todos los proyectos nuevos, lo que permite el seguimiento y la vigilancia de la asignación de recursos financieros a proyectos que comprendan actividades relacionadas con el género. El Director General, en su calidad

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.



de Paladín Internacional de la Igualdad de Género, se ha comprometido a vigilar los avances en la utilización del indicador de género para evaluar la contribución de los programas y proyectos de la Organización a la igualdad de género e informar sobre ella. La ONUDI ha aumentado el número de programas y proyectos que contribuyen de manera importante a la igualdad de género mediante el doble enfoque de incorporar la perspectiva de género y realizar intervenciones relacionadas expresamente con el género.

3. A continuación se señalan tres ejemplos de proyectos o programas que refuerzan la integración de la perspectiva de género en las esferas temáticas prioritarias de la ONUDI: a) El proyecto destinado a aumentar la resiliencia y la diversificación de los medios de vida de las comunidades de mujeres rurales mediante el desarrollo de la cadena de valor de las industrias creativas. Con ese proyecto se fortalecieron las instituciones que prestan servicios sostenibles para satisfacer las necesidades de las mujeres del sector de las industrias creativas, y se empoderó a las mujeres dotándolas de conocimientos técnicos e instrumentos de producción a lo largo de la cadena de valor rural; b) El proyecto destinado a promover el empoderamiento de las mujeres para lograr el desarrollo industrial inclusivo y sostenible en la región del Oriente Medio y Norte de África. Mediante ese proyecto se logró que aumentara en siete países la inclusión económica de las mujeres prestando asistencia técnica a asociaciones empresariales nacionales dirigidas por ellas o por conducto de esas entidades, promoviendo inversiones a cargo de mujeres mediante la capacitación y la selección y facilitación de alianzas empresariales, y aumentando el acceso a la financiación; y c) El proyecto orientado a promover minirredes basadas en fuentes de energía renovable para usos productivos en las zonas rurales de Gambia. En ese proyecto se aprovecharon los conocimientos especializados de las mujeres en materia de gestión de los recursos naturales impartiendo capacitación para diseñar, instalar y mantener sistemas fotovoltaicos, lo que dio lugar a la instalación de fuentes de energía renovable con una capacidad de 8,3 kW, al tiempo que permitió superar los estereotipos tradicionales y generar ingresos.

4. La ONUDI vela por que las mujeres participen plenamente en las iniciativas para acelerar el logro del desarrollo industrial inclusivo y sostenible (DIIS) y se beneficien de ellas, integrando las consideraciones de género en sus programas en los países y en el Programa de Alianzas en el País (PCP). En los 32 programas en los países aprobados por la Junta Ejecutiva en 2016 y 2017 que se están ejecutando se incorporan la perspectiva de género e indicadores principales del rendimiento específicos.

5. En las decisiones adoptadas durante el 45º período de sesiones de la Junta de Desarrollo Industrial sobre el programa y los presupuestos (IDB. 45/Dec.11) y el marco programático de mediano plazo (MPMP) (IDB.45/Dec.12) se recomendó reforzar la incorporación de la perspectiva de género y el equilibrio de género en la dotación de personal y promover consideraciones de género en la preparación del marco, respectivamente. Habida cuenta de que se ha actualizado el MPMP, se está revisando el conjunto de indicadores del Marco Integrado de los Resultados y el Desempeño a fin de incluir el análisis de género adecuado. La ONUDI mejorará aún más la reunión de datos aumentando en 2018 su capacidad para recopilar datos industriales desglosados por sexo a nivel nacional.

6. A fin de ayudar a los interlocutores a incorporar la perspectiva de género en la formulación y aplicación de políticas industriales, la ONUDI viene elaborando un programa de capacitación en Bahrein para funcionarios gubernamentales y encargados de formular políticas, que se iniciará en 2017, junto con un documento de trabajo técnico en el que se definen los nexos entre el género y el desarrollo industrial.

7. Para destacar que la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres es uno de los objetivos principales de su labor, la ONUDI pone de relieve las iniciativas y las mejores prácticas destinadas a promoverlos en el ámbito del DIIS, lo que se refleja en la publicación en línea y la difusión amplia en plataformas externas de varios documentos, productos multimedia y artículos de fondo relativos al género, entre ellos un editorial en línea del Director General. Además, el plan de comunicaciones y las

directrices sobre los medios sociales de la ONUDI se han actualizado para incorporar y promover las consideraciones de género, en tanto que la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres son el tema principal de una página especial del sitio web de la ONUDI.

8. Las siguientes actividades y paneles contribuyeron a comprender mejor el nexo entre el género y la industrialización en sus diversos aspectos: una mesa redonda de alto nivel sobre el empoderamiento de las mujeres, celebrada, con ocasión del 50° aniversario de la ONUDI, durante la Tercera Reunión de Donantes; dos mesas redondas acerca del género y la transición energética mundial durante el Foro de Viena sobre la Energía, celebrado en mayo de 2017, así como otras dos actividades para la creación de contactos entre mujeres expertas y profesionales de ese sector; el 21° Foro Económico Internacional de San Petersburgo, en que se destacó el apoyo de la ONUDI a las empresarias de Europa y los países árabes; y los discursos centrados en la integración de consideraciones de género en determinados sectores que pronunciaron, respectivamente, el Director General de la ONUDI y el Adjunto del Director General en el 12° Foro sobre los Productos Pesqueros del Atlántico Norte y en el Examen Global de la iniciativa de Ayuda para el Comercio de 2017.

9. Reconociendo la importancia de promover alianzas de múltiples interesados para impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, la ONUDI se incorporó a un grupo de tareas piloto con el fin de ayudar a adaptar a la Agenda 2030 el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) 2.0, y también es miembro del grupo de trabajo de ONU-SWAP 2.0 sobre los resultados, a fin de determinar metodologías para agregar los resultados de todo el sistema. Los resultados de ese grupo de tareas se presentaron en la reunión anual de 2016 de ONU-SWAP, celebrada en Viena y coorganizada por la ONUDI. Además, la Organización participó en el proceso del foro político de alto nivel para examinar seis Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre ellos el Objetivo 5, relativo a la igualdad de género. La ONUDI forma parte del equipo de tareas sobre adquisiciones de la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad entre los Géneros y la Alianza para las Cuestiones de Género del Fondo para el Medio Ambiente Mundial, y recientemente se sumó al Equipo de Tareas Interinstitucional sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres Rurales, en el marco de los preparativos del 62° período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Además, estrechó su cooperación con la sociedad civil y otras partes interesadas, como la red civil OPORA.

II. Avances en la aplicación de medidas institucionales

Paridad de género

10. La ONUDI ha avanzado hacia el logro de la paridad de género. En el contexto de la nueva estructura sobre el terreno, 9 de los 13 funcionarios contratados como representantes en los países (oficiales nacionales de categoría D) son mujeres. Además de nombrar a una mujer en un puesto de categoría D2, la Organización está en vías de incorporar a más mujeres a puestos de categoría superior en la Sede. Para seguir mejorando la representación de las mujeres en la ONUDI, el Director General se ha comprometido a elaborar y aplicar una estrategia de paridad de género con metas y acciones concretas, que se terminará de preparar y se aplicará en 2018. A modo de iniciativa propicia para lograr la paridad de género, se celebraron dos sesiones de “mentoría rápida”, organizadas junto con otras organizaciones de las Naciones Unidas con sede en Viena, que sirvieron de foro para que algunos funcionarios superiores experimentados compartieran sus experiencias e impartieron asesoramiento a un público más amplio compuesto de funcionarias, consultoras y pasantes.

Una cultura con perspectiva de género

11. En diciembre de 2016 la ONUDI adoptó una política sobre la prohibición, prevención y solución del hostigamiento, incluido el hostigamiento sexual, la discriminación y el abuso de autoridad (DGB/2016/13), con la que se sentaron las bases de una cultura institucional positiva, solidaria y no discriminatoria. Otras medidas para crear una cultura con perspectiva de género en toda la Organización han sido un curso práctico para sensibilizar sobre los prejuicios inconscientes y sobre los métodos para modificar procesos de pensamiento implícitos, e instrumentos de comunicación interna, como el boletín sobre la igualdad de género y los almuerzos de trabajo. Esas actividades se complementaron con los actos de celebración del Día Internacional de la Mujer, que se centraron en los temas del liderazgo sostenible y las empresarias (en 2016) y la transición de la gestión económica inteligente a los lugares de trabajo inteligentes (en 2017).

Rendición de cuentas

12. La Oficina de Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer (ODG/HRM/GEW), en estrecha consulta con la red de coordinadores para las cuestiones de género, se ocupa de los avances en la aplicación de la estrategia de género, y esos avances se comunican a la Junta Directiva de la Incorporación de la Perspectiva de Género. Esa labor contribuye a que en toda la Organización se asuman como propias las iniciativas necesarias para promover la igualdad de género.

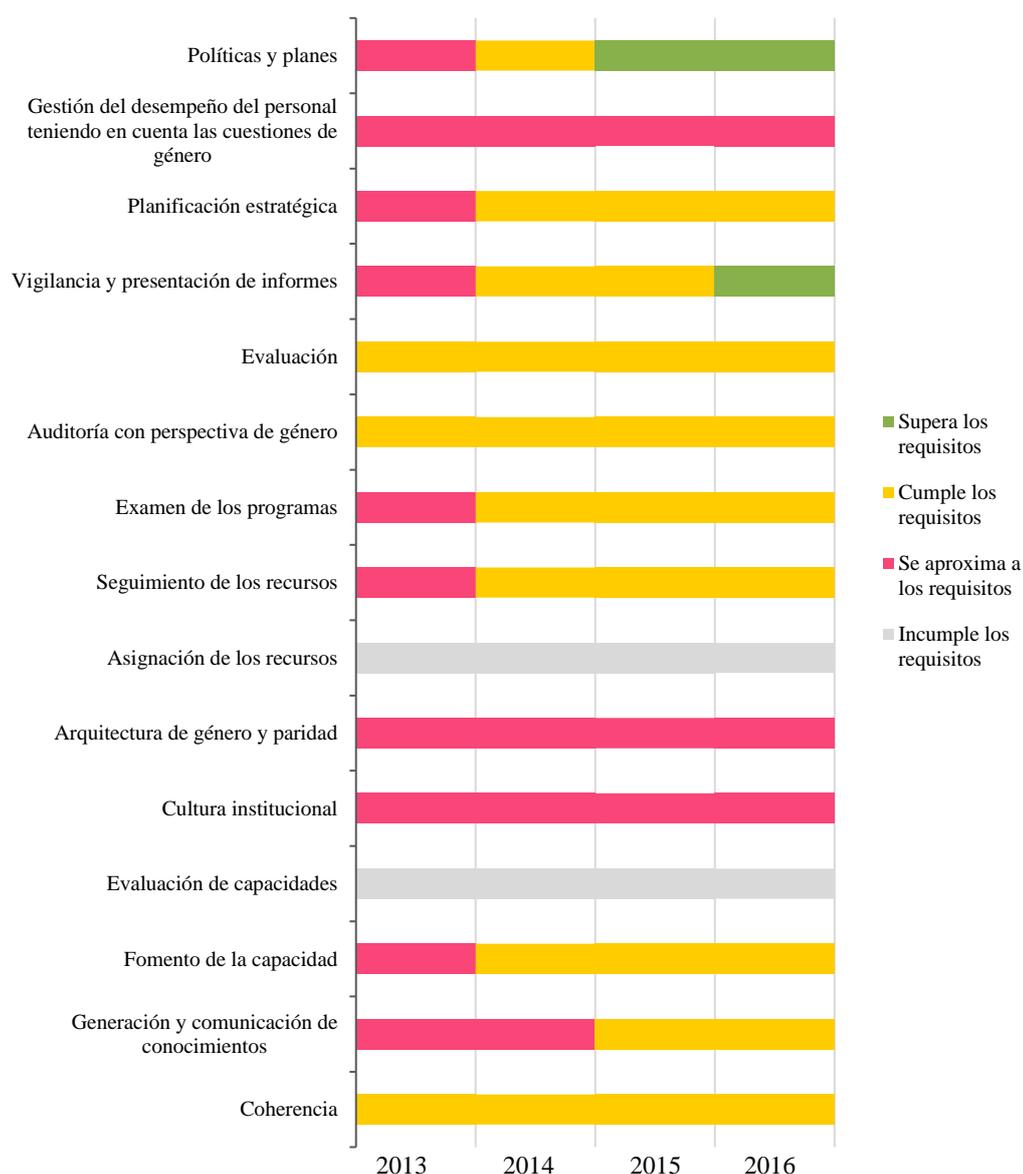
13. Para seguir creando conciencia institucional respecto de las cuestiones de género, la ONUDI colaboró con ONU-Mujeres para publicar un módulo de capacitación en línea sobre el género y el desarrollo industrial inclusivo y sostenible, como parte del curso de aprendizaje electrónico titulado “Yo sé de género”. En el marco del programa de orientación de la ONUDI, se realizó un curso práctico de formación sobre la incorporación de la perspectiva de género, destinado a oficiales nacionales recién contratados como representantes en los países. Además, la ONUDI ha empezado a hacer una evaluación, a nivel de toda la Organización, de las capacidades de todos los funcionarios pertinentes de la Sede y de las oficinas regionales y en los países en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de las mujeres.

14. En junio de 2017 la ONUDI ayudó a establecer el capítulo de Viena de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género. Conforme al compromiso que contrajo como Paladín de la Igualdad de Género, el Director General de la ONUDI también prometió apoyar el compromiso por la paridad en los paneles de los Paladines Internacionales, garantizando el equilibrio de género en esos paneles y entre los oradores de las reuniones sobre el desarrollo inclusivo y sostenible. Se creará un premio a la labor por la igualdad de género, para distinguir a los funcionarios y programas de la ONUDI que contribuyan de modo sobresaliente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

III. Resultados en la aplicación del ONU-SWAP, por indicador, 2013-2016

15. La estrategia de género se ajusta a las normas de desempeño fijadas por el ONU-SWAP. El siguiente gráfico muestra el desempeño de la ONUDI conforme a esos indicadores, y se basa en los informes oficiales del ONU-SWAP. No refleja las mejoras que prevé introducir la ONUDI en 2017 con arreglo a los siguientes indicadores: gestión

del desempeño que tenga en cuenta las cuestiones de género; planificación estratégica; asignación de los recursos; cultura institucional; y evaluación de las capacidades. Esas mejoras se reflejarán en el próximo informe del ONU-SWAP, previsto para enero de 2018.



IV. Perspectivas futuras

16. A medida que la ONUDI avance, seguirá redoblando sus esfuerzos por promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Hará hincapié en la incorporación de la perspectiva de género, así como en las capacidades de vigilancia y presentación de informes, en todos los proyectos de cooperación técnica. Además, seguirá ampliando sus alianzas de múltiples interesados con otras organizaciones, incluso mediante programas conjuntos con ONU-Mujeres sobre el terreno. La movilización de fondos para apoyar esa labor seguirá siendo una de las prioridades principales.

V. Medidas que se solicitan a la Junta

17. La Conferencia tal vez desee tomar nota de la información que figura en el presente documento.