



ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS
PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL

ONUDI **GÉNERO**

**Guía de la ONUDI para el análisis
de género y la incorporación de los
aspectos de género en el ciclo de proyectos**

AGRADECIMIENTOS

La presente Guía para el análisis de género y la incorporación de los aspectos de género en el ciclo de proyectos ha sido elaborada por la Oficina de la ONUDI para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (Oficina GEW) bajo la coordinación general de Müge Dolun, Coordinadora Provisional de Cuestiones de Género. El documento ha sido redactado por Carmen Schuber, con aportaciones y contribuciones clave de Dominika Dor y Nicolas Schmidt. Philip Wright ha colaborado en la edición y la maquetación del documento. La Oficina GEW desea agradecer asimismo a Giuseppe De Simone, Jessica Neumann y Freya Grünberg sus útiles aportaciones y propuestas. El diseño de la publicación corrió a cargo de Radhika Nathwani.

La Guía forma parte de una iniciativa que abarca toda la organización y tiene por objeto seguir fomentando la igualdad de género en todos los proyectos y programas de la ONUDI.

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

El presente documento se ha elaborado sin edición oficial de las Naciones Unidas. Las opiniones, designaciones y la presentación de contenido que figuran en el mismo no conllevan la expresión de opinión alguna de la ONUDI sobre la situación jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona, ni de sus autoridades, o sobre la delimitación de sus fronteras.

Salvo que se indique lo contrario, las fotografías están protegidas por derechos de autor de la ONUDI.

La presente Guía se ha traducido al español a partir de su original en inglés.



Guía de la ONUDI para el análisis de género y la incorporación de los aspectos de género en el ciclo de proyectos



Acrónimos	7	6. Incorporación de asuntos de género en la ejecución de los proyectos	32
1. ¿Por qué esta guía?	9	6.1 <u>Plan de acción en materia de género</u>	33
2. Antecedentes y contexto	10	6.2 <u>Comunicación de los resultados relacionados con el género</u>	33
3. Enfoque de la ONUDI para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: marcador sobre igualdad de género	14	6.3 <u>Colaboración con instituciones</u>	33
4. Incorporación de los aspectos de género en el ciclo de proyectos y programas	18	6.4 <u>Capacidad y paridad en materia de género en los equipos de ejecución</u>	34
4.1 <u>¿En qué consiste la incorporación de los aspectos de género?</u>	19	6.5 <u>Principales actividades para incluir las cuestiones de género en la ejecución de un proyecto o programa</u>	34
4.2 <u>Ejemplos sobre incorporación de aspectos de género y medidas iniciales</u>	20	7. Supervisión, presentación de informes y evaluación con respecto a cuestiones de género	36
4.3 <u>Indicadores sobre cuestiones de género y desglose de datos por sexo</u>	22	7.1 <u>Principales actividades para incluir las cuestiones de género en actividades de supervisión, presentación de informes y evaluación de proyectos y programas</u>	38
5. Diseño y formulación de proyectos y programas	24	Glosario	41
5.1 <u>Concepto de análisis de género</u>	25	Anexo 1: Propuesta de estructura de un análisis de género independiente y exhaustivo	43
5.2 <u>¿Cuándo es necesario realizar un análisis de género?</u>	26	Anexo 2: Obtención de datos sobre cuestiones de género para facilitar un desarrollo industrial inclusivo y sostenible (ISID)	44
5.3 <u>¿Qué alcance ha de tener el análisis de género?</u>	26	Anexo 3: Términos de referencia genéricos para un/una experto/a en cuestiones de género	55
5.4 <u>¿Dónde pueden obtenerse datos e información para realizar un análisis de género?</u>	29	Anexo 4: Términos de referencia genéricos para un/una experto/a en cuestiones de género (ejecución del proyecto)	58
5.5 <u>Actividades clave para fomentar la incorporación de asuntos de género en el diseño y la formulación de proyectos y programas</u>	30		



LISTA DE ACRÓNIMOS

CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CP	Programa de país
IA	Instrucción administrativa
IGEM	Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres
ILOSTAT	Base de datos de la Organización Internacional del Trabajo
INDSTAT	Base de datos de la ONUDI sobre estadísticas industriales
ISID	Desarrollo industrial inclusivo y sostenible
ISO	Organización Internacional de Normalización
IWA	Acuerdo Internacional sobre talleres
MIPYME	Microempresas y pequeñas y medianas empresas
MIRD	Marco Integrado de los Resultados y el Desempeño
Núm.	Número
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
PCP	Programa de alianzas en el país
S+E	Seguimiento y evaluación
ToR	Mandato
WEP	Principios de empoderamiento de las mujeres



¿POR QUÉ ESTA GUÍA?

La presente Guía y el correspondiente conjunto de herramientas sobre incorporación de aspectos de género proporciona orientación, información de base y recomendaciones prácticas destinados al personal técnico, Puntos Focales de Género que trabajan en proyectos y programas de la ONUDI, y asociados e interesados encargados de las tareas de ejecución. Su objetivo es facilitar la integración eficaz de los aspectos de género a lo largo de todo el ciclo de proyectos y programas, en particular en relación con las herramientas de análisis de género, a fin de brindar apoyo en las etapas decisivas de diseño de proyectos. Se utiliza en el marco de diversas iniciativas de cooperación para el desarrollo, con inclusión de los proyectos y programas de cooperación técnica, los programas integrados para los países (incluidos los PCP) y los proyectos normativos o convenidos. El apartado "Indicadores particularmente relevantes sobre aspectos de género y datos desglosados por sexo" (p. 22) y el capítulo "Aspectos de género en relación con las actividades de supervisión, presentación de informes y evaluación" (p. 36) revisten especial interés en el marco de proyectos de investigación.

Habida cuenta de que en el presente documento se facilitan orientaciones de índole general, conviene conjugar su lectura con las guías técnicas temáticas específicas relativas a las áreas de interés, en particular con respecto a su aplicación a proyectos y programas de asistencia técnica en las áreas de la energía sostenible, el medio ambiente, la agroindustria, la digitalización, la tecnología y la innovación.



ANTECEDENTES Y CONTEXTO



Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no es sólo una cuestión de derechos humanos, sino también de eficiencia económica, productividad y desarrollo sostenible. Los avances registrados en el empoderamiento de las mujeres, en particular en materia de ingresos,

educación, acceso a empleo decente y representación equitativa en cargos de dirección, han guardado relación de forma sistemática con la mejora de los resultados relativos al desarrollo¹, y tienen un efecto multiplicador en el desarrollo industrial inclusivo y sostenible (ISID).

TEMA DESTACADO: COMPROMISOS INTERNACIONALES CLAVE EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO RESPECTO DEL ISID

- » [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer \(CEDAW\)](#);
- » [Declaración y Plataforma de Acción de Beijing](#);
- » Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de género:
 - [Convenio sobre igualdad de remuneración \(núm. 100\)](#)
 - [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\) \(núm. 111\)](#)
 - [Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares \(núm. 156\)](#)
 - [Convenio sobre la protección de la maternidad \(núm. 183\)](#)
 - [Convenio sobre la violencia y el acoso \(núm. 190\)](#).
- » La Agenda 2030 de las Naciones Unidas da prioridad a la igualdad de género como objetivo específico, a través del [ODS 5, “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”](#), y como actividad transversal que facilita y promueve los demás ODS, incluido el [ODS 9 “Construir infraestructuras resilientes](#), promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación”
- » [Las Conclusiones convenidas 1997/2](#) del Consejo Económico y Social sobre incorporación de los aspectos de género en todas las políticas y los programas del Sistema de las Naciones Unidas.
- » La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas constituye asimismo un principio subyacente de la Declaración de Lima de 2013: [Hacia un desarrollo industrial inclusivo y sostenible, y la Declaración de Abu Dhabi de 2019, aprobada](#) en la 18ª Conferencia General de la ONUDI.

¹ Por ejemplo, Banco Mundial, [Informe sobre el desarrollo mundial 2012: Igualdad de género y desarrollo](#).

Las mujeres y las niñas constituyen aproximadamente la mitad de la población. Sin embargo, ningún país ha logrado hasta ahora la igualdad de género plena. En todas las sociedades existen normas y estructuras sociales específicas sobre cuestiones de género, en virtud de las cuales se atribuyen funciones, deberes y responsabilidades diferenciadas a las mujeres y a los hombres, lo que restringe las expectativas de lo que pueden o deben hacer.

Al igual que en otros sectores de la economía, en muchos empleos en los sectores industrial y productivo suele predominar un solo sexo, lo que da lugar a que, con frecuencia, mujeres y hombres posean conocimientos, competencias y oportunidades dispares para establecer redes de contactos. Por lo general, los empleos que realizan las mujeres están peor remunerados que los que realizan los hombres. Por otro lado, pese a que se han registrado avances, las mujeres siguen estando muy poco representadas en los puestos de dirección y de alta responsabilidad, suelen percibir una remuneración inferior a los hombres por realizar el mismo trabajo² y gozan de menos oportunidades para hacer oír su voz en los procesos de toma de decisiones.

Con objeto de que un proyecto o programa sea eficaz y productivo, y no deje a nadie atrás, **las mujeres y los hombres deben poder acceder al mismo, participar en él y beneficiarse de sus resultados en pie de igualdad.** En consecuencia, las necesidades, las funciones, los retos y las oportunidades de los beneficiarios, y sean mujeres o hombres, deben

determinarse, analizarse y abordarse en todas las fases del ciclo de un proyecto o un programa, en particular, su diseño, formulación, ejecución, supervisión y evaluación.

Habida cuenta de ello, la mayoría de los donantes y mecanismos de financiación consideran que lograr avances en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres es una cuestión prioritaria. Por ejemplo, en el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM) se exige que en los proyectos se adopte un enfoque que tenga en cuenta los aspectos de género como condición para su aprobación.³

Las mujeres y los hombres no son grupos homogéneos que afronten los mismos retos. Muchas mujeres y hombres deben hacer frente a diversas formas de discriminación, mutuamente relacionadas, en particular en materia de religión, condición social, etnia, edad, orientación sexual o discapacidad. Por ejemplo, una mujer en una gerencia de nivel medio en Centroamérica, con un título de postgrado, debe superar problemas diferentes de los de una mujer joven de Asia del sur que trabaja como costurera en el sector textil. Por otro lado, las cuestiones de género abarcan expresiones e identidades de género que van más allá de la división binaria entre mujeres y hombres. En el marco de la presente esta guía, se considera que la división binaria tradicional de mujeres y hombres ha de entenderse con arreglo a un punto de vista interseccional al incorporar los aspectos de género en un proyecto.

LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DEL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES REDUNDA EN BENEFICIOS EMPRESARIALES

- » Se calcula que la promoción de la igualdad de género podría aumentar el PIB mundial en 12 billones de dólares en diez años (2015-2025).^a
- » La mejora del acceso de las mujeres a la financiación podría desbloquear 330.000 millones de dólares de ingresos anuales a escala mundial.^b
- » La iniciativa innovadora es seis veces superior en las culturas que son más igualitarias en el puesto de trabajo en materia de género que en las menos igualitarias.^c
- » Las empresas que mejoraron su diversidad de género en sus consejos de administración de 2013 a 2018 fueron más proclives a reducir sustancialmente el consumo energético y de agua y las emisiones de gases de efecto invernadero (60%, 46% y 39% respectivamente).^d

^a McKinsey Global Institute: (2015) *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*.

^b Bank of New York Mellon y Fundación de las Naciones Unidas: (2018) *Powering Potential - Increasing Women's Access to Financial Products and Services*.

^c Accenture. *Informe Getting to Equal 2019: Creating a culture that drives innovation*; datos basados en una encuesta en línea sobre fuerza de trabajo realizada a más de 18.000 profesionales, tanto hombres como mujeres, de empresas de varios tamaños en 27 países. En las páginas 27-29 del informe se identifican 40 factores que contribuyen a fomentar una cultura de igualdad. Entre esos factores cabe destacar la promoción del permiso de paternidad.

^d FP Analytics: (2019) *Women as Levers of Change. Unleashing the Power of Women to Transform Male-dominated Industries*, p.14.

DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA Y LA ECONOMÍA

Las mujeres están representadas en la base de la cadena de valor del sector manufacturero de forma desproporcionada; si bien las mujeres constituyen el 39% de los trabajadores de dicho sector^a a escala mundial, están sobrerrepresentadas en empleos poco remunerados, semicalificados y a menudo precarios, en particular en sectores de la cadena de valor mundial que precisan una gran intensidad de mano de obra, por ejemplo los sectores textil, de la confección, del cuero y del calzado, así como el de la horticultura. Por otro lado, de los datos disponibles se desprende que esos empleos son los más afectados por los avances tecnológicos, en particular la automatización y la digitalización, derivadas de la Cuarta Revolución Industrial, susceptible de propiciar la sustitución de más puestos de trabajo de mujeres que de hombres.^b

Las microempresas y las pequeñas y medianas empresas propiedad de mujeres deben afrontar dificultades específicas para acceder a programas de financiación y crédito asequible; las MIPYMEs propiedad de mujeres suelen ser más pequeñas que sus homólogas propiedad de hombres y representan alrededor del 28% de las empresas en todo el mundo. Pese a ello, representan una cantidad desproporcionada (32%) del déficit de financiación de las MIPYMEs, ya que las necesidades de crédito del 80% de las MIPYMEs propiedad de mujeres no están atendidas,

o lo están insuficientemente, lo que refleja un déficit de financiación estimado para las MIPYMEs propiedad de mujeres de 1,7 billones de dólares.^c Ello obedece a factores sociales, culturales y jurídicas que dificultan a las mujeres poseer recursos productivos, especialmente terrenos, que a menudo son necesarios como garantía.

Los puestos de dirección y toma de decisiones cuentan con una proporción muy pequeña de mujeres; según un estudio realizado en 56 países en 2019, únicamente uno de cada cinco puestos en consejos de administración (20,6%) está ocupado por mujeres. Esa proporción es aún menor en el sector de la energía (18,5%) y en el de las TIC (17,9%).^d

^a Datos de referencia de ILOSTAT sobre las estimaciones a escala mundial de la distribución sectorial del empleo (CIU, Rev. 4).

^b Notas de debate de los miembros del personal del FMI, núm. 18/07. (2018) *El género, la tecnología y el futuro del trabajo*.

^c IFC. (2017) *MSME Finance Gap: Assessment of the Shortfalls and Opportunities in Financing Micro, Small and Medium Enterprises in Emerging Markets*, p. 36-39.

^d Credit Suisse. (2019) *The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies*. Resultados de una encuesta realizada en más de 3.000 empresas de 56 países y que abarca 30.000 puestos ejecutivos.

² También se denomina brecha salarial de género ajustada, que pone de relieve diferencias salariales de mujeres y hombres que no pueden explicarse por las diferencias del nivel educativo, los años de experiencia profesional, las características del sector industrial o el puesto desempeñado, entre otros factores. La brecha salarial de género no ajustada refleja asimismo la participación dispar de mujeres y hombres en la fuerza de trabajo y se estima que corresponde al 23 % a escala mundial. Para ampliar información, véase, por ejemplo, OIT. (2018) "¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?" en el Informe mundial sobre salarios 2018/19.

³ Véase la política de igualdad de género del FMAM de 2017: https://www.thegef.org/sites/default/files/council-meeting-documents/EN_GEF.C.53.04_Gender_Policy.pdf y la GEF Guidance to Advance Gender Equality in GEF Projects and Programmes: https://www.thegef.org/sites/default/files/council-meeting-documents/EN_GEF.C.54.Inf_05_Guidance_Gender_o.pdf.



3

ENFOQUE DE LA ONUDI PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: MARCADOR SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

Como estipulo en la **Política** de la ONUDI de 2019 y su **Estrategia** 2020-2023 sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, la Organización se compromete a fomentar la igualdad de género y a garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar en pie de igualdad en el establecimiento de las medidas de desarrollo industrial, y beneficiarse de las mismas de forma equitativa.⁴ Por otro lado, la proporción de proyectos o programas cuyo diseño se basa en aspectos de género se determina con arreglo a los indicadores de gestión del **Marco Integrado de los Resultados y Desempeño de la ONUDI**.

El mecanismo de aprobación de proyectos y programas de la ONUDI incluye la necesidad de evaluar en todos ellos

sus objetivos para contribuir a fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como condición previa para la aprobación de su ejecución. Ello se efectúa con arreglo a los criterios del marcador de la ONUDI sobre igualdad de género, como se indica en el documento **"UNIDO Gender Compliance and Marker Form"**. Con respecto a su escala de evaluación de cuatro niveles (véase el cuadro siguiente), los Marcadores 2A y 2B de la ONUDI sobre cuestiones de Género constituyen la práctica idónea prevista en el marco de la Estrategia sobre Igualdad de Género 2020-2023.⁵ Asimismo, en consonancia con los compromisos y las prioridades de la ONUDI, se desaconseja fuertemente diseñar proyectos que se rijan por un Marcador de Género o.

Cuadro 1: Descripción y ejemplos del marcador de la ONUDI sobre igualdad de género.

Marcador sobre igualdad de género	Descripción	Ejemplos			
		Proyectos o programas de cooperación técnica	Programas de país y PCP	Proyectos normativos y convenidos	
0	No se prevé ninguna contribución a la igualdad de género	<i>La iniciativa posee un componente humano o social muy deficiente.</i>	Elaboración o actualización de normas de gestión de la calidad para los sectores químico y de la transformación.	<i>No aplicable</i>	Recopilación de datos estadísticos sobre la utilización de sustancias nocivas para el medio ambiente en un sector.
1	Se espera una contribución limitada a la igualdad de género	<i>Las cuestiones de género se reflejan parcialmente en los objetivos y resultados y se abordan en determinadas actividades.</i>	Un proyecto de apoyo a la creación de un centro de formación sobre gestión de residuos que promueva la paridad de género entre los formadores.	Un programa de país con proyectos que beneficien por igual a mujeres y hombres y que recabe datos de referencia desglosados por sexo en sectores específicos.	<i>Normativos:</i> realización de un estudio sobre empresas de un sector industrial en el que se recaba y analiza información sobre el género de los directivos y los propietarios de las empresas encuestadas. <i>Convenidos:</i> en una conferencia sobre desarrollo industrial se garantiza la paridad de género aproximada de los ponentes y se incluye una mención sobre igualdad de oportunidades.

⁴ Consúltense la nota de políticas y el documento de trabajo de la ONUDI "Inclusive and Sustainable Industrial Development: the Gender Dimension" (Desarrollo industrial inclusivo y sostenible: aspectos de género) para ampliar información sobre el vínculo entre el desarrollo industrial y la igualdad de género.

⁵ En su Estrategia sobre igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres (2020-2023), la ONUDI se comprometió a aumentar al 45% la proporción anual de proyectos de reciente aprobación con un marcador de igualdad de género de nivel 2A o 2B.

Marcador sobre igualdad de género	Descripción	Ejemplos		
		Proyectos o programas de cooperación técnica	Programas de país y PCP	Proyectos normativos y convenidos
PRÁCTICA IDÓNEA	2A Cabe esperar una contribución sustancial a la igualdad de género	<i>Las cuestiones de género no constituyen el objetivo primordial, pero se reflejan de forma significativa (a través de un producto o componente específico) y se incorporan a todas las actividades pertinentes: resultados, actividades y marco de seguimiento o evaluación.</i>	Un proyecto diseñado para facilitar el desarrollo de pequeñas empresas, con arreglo al enfoque específico de brindar más oportunidades técnicas y comerciales a mujeres empresarias.	Un programa de país con un componente dedicado al fortalecimiento del acceso de las mujeres a los mercados y programas de iniciativa empresarial. <i>Proyectos normativos:</i> un informe sobre un tema relacionado con el ISID, que incluye capítulos sobre los efectos específicos en los trabajadores y las trabajadoras, y en los propietarios y gerentes de empresas. <i>Proyectos convenidos:</i> una conferencia destinada a reunir a expertos en desarrollo industrial inclusivo para abordar temas sobre cuestiones de igualdad de género en varias sesiones.
	2B IGEM es el tema principal	<i>La iniciativa aborda específicamente la igualdad de género y/o a la capacitación de las mujeres.</i>	Un proyecto para mejorar las oportunidades de las mujeres en materia de empleos verdes.	Un programa de país cuyo objetivo a corto plazo es aumentar la participación de las mujeres en todos los sectores prioritarios del programa, e incorporar los aspectos de género en todos sus elementos. <i>Normativos:</i> realización de un estudio sobre representación de las mujeres e igualdad de oportunidades y de remuneración por el mismo trabajo en el sector industrial. <i>Convenidos:</i> una conferencia sobre cuestiones de género en el marco de la Cuarta Revolución Industrial.



INCORPORACIÓN DE LOS ASPECTOS DE GÉNERO EN EL CICLO DE PROYECTOS Y PROGRAMAS

4.1 ¿EN QUÉ CONSISTE LA INCORPORACIÓN DE LOS ASPECTOS DE GÉNERO?

DEFINICIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LOS ASPECTOS DE GÉNERO Y DEL PRINCIPIO DE "NO HACER DAÑO"

¿En qué consiste la incorporación de los aspectos de género?

La incorporación de los aspectos de género es el proceso de evaluar la repercusión en las mujeres y los hombres de toda acción planificada, en particular en materia de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y a todos los niveles. Constituye una estrategia para facilitar la inclusión de las inquietudes, las experiencias y los objetivos de mujeres y hombres en las actividades de formulación, implantación, supervisión y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, económicos y sociales, con objeto de que se beneficien en pie de igualdad y se eviten la desigualdad. El objetivo último es fomentar la igualdad de género.^a

^a Conclusiones convenidas del ECOSOC, E/1997/66, 18 de julio de 1997.

Principio de "no hacer daño"

Cada proyecto o programa del ISID tiene lugar en un contexto específico y se diseña con el objetivo último de que redunde en beneficio de las personas, tanto hombres como mujeres, de forma directa e indirecta. Habida cuenta de ello, cabe abordar aspectos de género en todo proyecto o programa. A fin de aplicar el enfoque de "no hacer daño", no hay que acentuar la disparidad de género existente. Para ello, es necesario llevar a cabo en todo proyecto una revisión y evaluación fundamentales de la repercusión de los aspectos de género, a fin de comprender sus posibles efectos en mujeres y hombres, en particular en relación con sus derechos, necesidades, funciones y oportunidades, y las relaciones de género en la industria, la economía y la sociedad.

La situación diversa de mujeres y hombres debe tenerse en cuenta en el diseño de los proyectos y reflejarse en todas las etapas del ciclo de éstos, con objeto de garantizar que los proyectos beneficien por igual a ambos géneros. El principal objetivo de la incorporación de los aspectos de género es

facilitar a mujeres y hombres un acceso en pie de igualdad a los bienes, recursos y servicios de los proyectos, y lograr que se beneficien de los mismos de forma equitativa y participen por igual en las actividades y los procesos de toma de decisiones.

Figura 1: Incorporación de los aspectos de género en las distintas fases del ciclo de proyectos



Datos de entrada:

- » Experiencia en materia de género
- » Recursos financieros
- » Tiempo

4.2 EJEMPLOS SOBRE INCORPORACIÓN DE ASPECTOS DE GÉNERO Y MEDIDAS INICIALES

En el cuadro siguiente se proporcionan varios ejemplos de actividades y medidas iniciales para garantizar a mujeres y hombres un acceso en pie de igualdad a proyectos y programas⁶, incluida su participación en ellos en pie de igualdad.

CUADRO 2: Posibles medidas iniciales para facilitar la incorporación de los aspectos de género en proyectos y programas de desarrollo industrial

Grupo de actividad	Medidas iniciales para incorporar los aspectos de género
Establecer y convocar los órganos decisorios y consultivos y prestar apoyo a los mismos	<ul style="list-style-type: none"> » Composición de comités, órganos y foros de decisión y consulta aproximadamente con paridad de género (40%-60%) » Inclusión de asociaciones y redes de mujeres, así como de las organizaciones de derechos de la mujer, en consultas políticas
Formulación de políticas, estrategias y normas jurídicas y prestación de asesoramiento al respecto	<ul style="list-style-type: none"> » Mejora de la igualdad de género, en el ámbito de interés de que se trate, como uno de los objetivos estratégicos, con respaldo de medidas específicas » Identificación, puesta de relieve y subsanación de diferencias en materia de necesidades, funciones, retos y oportunidades de mujeres y hombres, en particular, trabajadores, empresarios, consumidores y usuarios de servicios públicos.
Capacitación y formación	<ul style="list-style-type: none"> » Inclusión de un componente de género en todos los programas de formación (por ejemplo, al organizar un taller sobre reutilización y reciclaje de agua, puesta de relieve de las funciones, los derechos y las responsabilidades específicas al respecto de mujeres y hombres, incluidas las consecuentes medidas iniciales específicas en cuanto a género) » Realización de actividades específicas sobre el género infrarrepresentado según su necesidad (por ejemplo, actividades de formación, tutoría o desarrollo de redes de contactos). » Fomento de la igualdad de acceso a la formación, habida cuenta de las necesidades prácticas en cuestiones de género, en particular, las necesidades específicas de las mujeres en cuanto a seguridad, ubicación, horario, cuidado de los niños, etc.
Actividades de promoción, difusión de información y aumento de la concienciación con respecto al público	<ul style="list-style-type: none"> » Inclusión en materiales didácticos y de promoción de un apartado sobre cuestiones de género (por ejemplo, información sobre efectos específicos desglosados por género) » Inclusión en fotos y entrevistas de imágenes y voces de mujeres y hombres » Elaboración de productos didácticos y de promoción específicos sobre cuestiones de género en relación con el tema de que se trate
Eventos, reuniones, conferencias y plataformas	<ul style="list-style-type: none"> » Inclusión de aspectos de género sobre temas específicos en el programa principal » Paridad aproximada de oradores masculinos y femeninos (40%- 60%, véase también AI/2020/03 - Representación equitativa de las mujeres: política de la ONUDI sobre paridad en equipos de trabajo)

⁶ En las Guías temáticas de la ONUDI sobre incorporación de aspectos de género se proporcionan directrices, herramientas y ejemplos pormenorizados sobre áreas temáticas específicas de ISID.

GRUPO DE ACTIVIDAD	MEDIDAS INICIALES PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS ASUNTOS DE GÉNERO
Apoyo a empresarios o propietarios de empresas de nueva creación: reconocimiento (por ejemplo, concesión de premios) y apoyo financiero y técnico	<ul style="list-style-type: none"> » Inclusión de aspectos de género se incluyen en el marco de los criterios de evaluación » Actividades de divulgación específica y de aliento destinadas a las mujeres para que soliciten el apoyo de la ONUDI » Estudio de medidas específicas temporales, en particular cuotas para las mujeres » En el diseño de proyectos, selección de cadenas de valor, en particular, en función de su capacidad para fomentar la participación de mujeres empresarias y trabajadoras y mejorar la situación de las mismas » Mayor equilibrio posible en materia de género en los comités de selección, y concienciación de los miembros de los comités sobre sesgo (inconsciente) de género
Análisis y datos estadísticos: investigación, evaluaciones y obtención de información	<ul style="list-style-type: none"> » Desglose de datos por sexo, tanto a nivel personal como de empresa (empresas dirigidas por mujeres o por hombres) » Inclusión de las cuestiones de género, tanto cualitativas como cuantitativas, en propuestas de estudio » Representación equitativa de mujeres y hombres en entrevistas con grupos objeto de estudio
Asesoramiento sobre cuestiones de recursos humanos y entorno de trabajo propicio (también en equipos de proyectos o programas, en su caso)	<ul style="list-style-type: none"> » Acción afirmativa: <ul style="list-style-type: none"> • Concesión de prioridad a las mujeres en caso de que haya candidatos igualmente calificados • Establecimiento de objetivos y cuotas para mujeres en puestos directivos, así como a los efectos de contratación, retención y promoción de mujeres » Amplia difusión de anuncios de empleo, en particular en el marco de redes y asociaciones de mujeres, y fomento del interés de las mujeres para que postulen » Alusión a conocimientos y competencias relacionados con el género en las descripciones de los puestos de trabajo y análisis de esos conocimientos y competencias en entrevistas de trabajo, además de su inclusión en las evaluaciones de rendimiento » Acuerdos de trabajo flexibles y derecho a permisos de maternidad o paternidad » Transparencia salarial » Formulación y aplicación de políticas de tolerancia cero en materia de acoso sexual » Acuerdo con empresas, asociaciones industriales y cámaras de comercio para aplicar los Principios de Empoderamiento de la Mujer del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Nivel operativo: adquisición de bienes y servicios	<ul style="list-style-type: none"> » Descripción en las especificaciones de servicios, bienes y equipos de las necesidades de mujeres y hombres (por ejemplo, en una solicitud de propuestas de servicios de arquitectura para planificar una instalación industrial se requiere una sala de enfermería y baños y vestuarios separados) » Difusión de anuncios de licitación a través de plataformas y redes que utilicen con frecuencia empresas dirigidas por mujeres, en particular, organizaciones empresariales de mujeres, y/o envío de los mismos directamente a empresas pertinentes dirigidas por mujeres » En el mandato o las especificaciones técnicas de anuncios de licitación se solicita información a licitadores sobre sus medidas empresariales encaminadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres con arreglo a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, o marcos análogos » De aplicarse un método de evaluación con arreglo a un método de ponderación o puntuación, posibilidad de conceder puntos suplementarios al licitador por demostrar actividades, políticas y estrategias sobre cuestiones de género

4.3 INDICADORES SOBRE CUESTIONES DE GÉNERO Y DESGLOSE DE DATOS POR SEXO

Los indicadores sobre cuestiones de género pueden referirse tanto a cambios cuantitativos basados en datos estadísticos desglosados por sexo, como a información cualitativa.

Los **indicadores cuantitativos de género** permiten analizar evoluciones numéricas con respecto al tiempo. En los marcos basados en resultados y las actividades de investigación, los datos deben desglosarse tanto a nivel personal como de empresa; ello constituye asimismo un requisito para la elaboración de informes de la ONUDI (véase AI/2020/02 – Gestión de resultados: guía sobre los enfoques y las herramientas del Marco integrado de los resultados y el desempeño de la ONUDI):

» **A nivel personal:** Cantidad o proporción de mujeres y de hombres

» **A nivel de empresa:** Cantidad o proporción de empresas dirigidas por mujeres y por hombres.

Los **indicadores cualitativos de género** permiten analizar la evolución de experiencias, actitudes o percepciones, en particular el nivel de empoderamiento de las mujeres o las actitudes de mujeres y hombres con respecto a la igualdad de género.

DEFINICIÓN DE EMPRESAS PROPIEDAD DE MUJERES O DIRIGIDAS POR MUJERES ^a

Una empresa propiedad de mujeres, o dirigida por mujeres, debe cumplir los criterios enumerados a continuación.

Por empresa propiedad de mujeres se entiende una empresa:

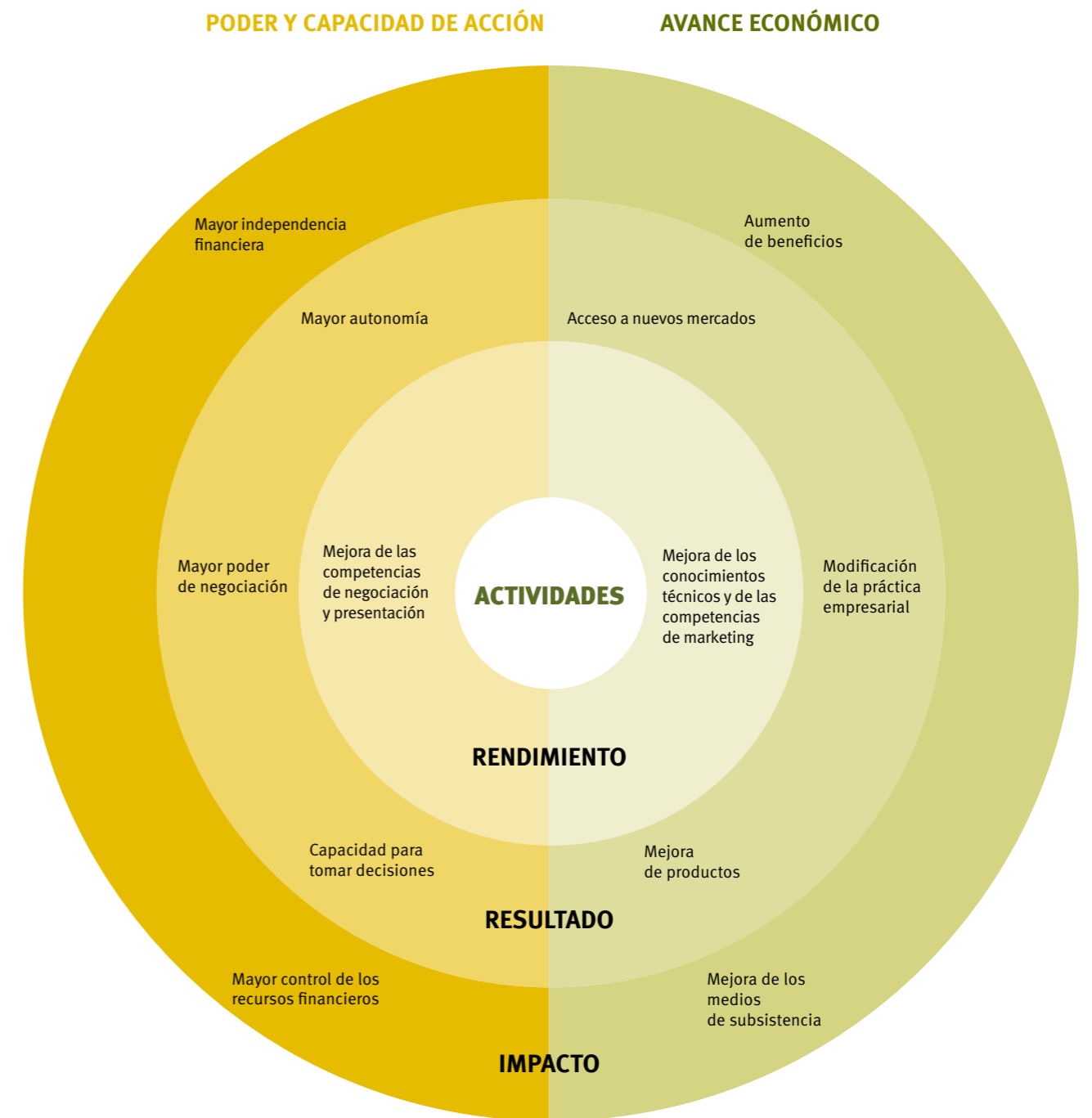
- » que es propiedad, en más de un 50%, de una mujer, o varias;
- » cuya gestión y control recaen en una mujer, o en varias;
- » en la que una mujer tiene capacidad para firmar documentos jurídicos y estados financieros de la empresa; y
- » que funciona de forma independiente con respecto a otras empresas que no son propiedad de mujeres.

Por empresa dirigida por mujeres se entiende una empresa:

- » que es propiedad, al menos en un 25%, de una mujer o varias
- » cuya gestión y control recaen en una mujer, o varias;
- » que cuenta, al menos, con una tercera parte de su consejo de administración integrado por mujeres, de existir dicho consejo;
- » en la que una mujer tiene capacidad para firmar documentos jurídicos y estados financieros de la empresa; y
- » que funciona de forma independiente con respecto a otras empresas que no son propiedad de mujeres o dirigidas por mujeres.

^a Acuerdo de taller internacional núm. 34 de la Organización Internacional de Normalización (ISO/IWA 34) sobre iniciativa empresarial de las mujeres

Figura 2: Ejemplos de avances en materia de empoderamiento económico de las mujeres que deben reflejarse en los indicadores cualitativos





DISEÑO Y FORMULACIÓN DE PROYECTOS Y PROGRAMAS

Como en todas las áreas, es fundamental facilitar una planificación adecuada para lograr una incorporación eficaz de las cuestiones de perspectiva de género, y garantizar que las iniciativas de desarrollo industrial beneficien por igual a

mujeres y hombres. A fin de reflejar los aspectos de género en los documentos de proyectos o programas, en primer lugar hay que identificar y analizar las cuestiones relativas a la igualdad entre sexos. Ese proceso se denomina análisis de género.

5.1 Concepto de análisis de género

ANÁLISIS DE GÉNERO - RESUMEN EJECUTIVO

El análisis de género debe facilitar la inclusión de medidas explícitas en el diseño de proyectos y programa, con objeto de:

- » evitar las desigualdades de género a largo plazo, o agravarlas (enfoque de "no hacer daño");
- » superar obstáculos que dificulten la plena participación de las mujeres en las actividades de los proyectos y programas;
- » garantizar que las mujeres y los hombres se beneficien equitativamente de los resultados de los proyectos y programas;
- » incorporar actividades específicas para abordar las desigualdades y restricciones en materia de género, y satisfacer las necesidades y prioridades específicas de cada género; y
- » utilizar indicadores específicos de cada género, desglosados por sexo, incluidos los indicadores de impacto, con objeto de supervisar y evaluar los avances y los resultados.

En consecuencia, en los análisis de género se deben abordar las cuestiones enumeradas a continuación, habida cuenta de su relación con el sector y la región de implantación pertinentes, así como las partes interesadas y los grupos beneficiarios específicos:

1. ¿Cuáles son las principales dificultades de género en el sector o la región?

Analizar la existencia de diferencias en las funciones y necesidades de mujeres y hombres en el sector o la región de que se trate. Las áreas más importantes en las que cabe identificar esas posibles diferencias de género se encuentran las principales fuentes de medios de subsistencia, el grado de participación en el mercado de trabajo, la disparidad salarial y las tasas de propiedad de las empresas.

2. ¿En qué medida puede afectar el proyecto o el programa a las mujeres y a los hombres de forma diferente?

Evaluar la posibilidad de que el proyecto o el programa tenga efectos diversos en las mujeres y los hombres, ya sean favorables o adversos. Identificar, como medida inicial, las restricciones económicas, educativas, jurídicas, sociales y culturales susceptibles de repercutir en la participación de las mujeres en el proyecto o programa.

El análisis de género constituye el punto de partida para facilitar la incorporación de aspectos de género en un proyecto o un programa. Permite recabar y analizar los datos cuantitativos y la información cualitativa pertinentes en lo que respecta a la disparidad de funciones, valores, grado de poder y comportamiento de mujeres y hombres, que determinan su acceso a los bienes económicos, los recursos productivos y la participación en la toma de decisiones. Sobre esa base, el análisis de género debe describir todo posible efecto diferencial del proyecto o programa en las mujeres y los hombres, y recomendar alternativas para garantizar que los beneficiarios, con independencia de su género, puedan acceder a las actividades previstas, participar en las mismas y beneficiarse de esa participación de forma equitativa.

Sin embargo, un análisis de género es sólo un medio y no un fin en sí mismo. Sus conclusiones, planteamientos y recomendaciones **deben integrarse en la formulación del proyecto o del programa** y aplicarse a lo largo de todo el ciclo del proyecto.

La realización de un análisis de género puede abordarse como un ejercicio de estudio independiente, o conjugado con otros análisis. Desde el punto de vista de eficacia, **el análisis de género, o parte del mismo, puede y debe integrarse en otras evaluaciones** útiles a los efectos de diseño y formulación de proyectos o programas⁷, en particular, habida cuenta de que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres constituyen un factor transversal. Con frecuencia, el enfoque más práctico y eficaz en cuanto a recursos es incluir aspectos relacionadas con el género en los datos estadísticos industriales, el análisis de cadenas de valor, la revisión de sistemas energéticos, el análisis de competitividad comercial, la evaluación de las partes interesadas y otras actividades de obtención de datos, incluidas las encuestas. Sin embargo, es necesaria una capacidad adecuada en materia de género en el equipo que lleve a cabo la labor de análisis, con el fin de garantizar la calidad de los aspectos de género en las evaluaciones.

⁷Un ejemplo de enfoque integrado es la aplicación de las Directrices del PNUMA-DTU (2018) sobre evaluación de las necesidades tecnológicas con respecto a factores de género en proyectos de adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos.

EJEMPLO DE ANÁLISIS DE GÉNERO INDEPENDIENTE Y DE INCORPORACIÓN DE LOS ASPECTOS DE GÉNERO EN OTRAS EVALUACIONES

Realización de un análisis de género independiente:

En el marco de un programa sobre desarrollo sostenible e inclusivo en el sector pesquero de un país específico se planificó un análisis de género independiente, teniendo en cuenta el gran tamaño del programa y el alcance previsto de los aspectos de género. El/la experto/a nacional en cuestiones de género que llevó a cabo el análisis recopiló datos estadísticos pertinentes desglosados por sexo y realizó varias entrevistas a las partes interesadas, y por último, organizó grupos de debate mixtos y sólo de mujeres a escala comunitario.

Los resultados pormenorizados de la distribución del trabajo y la toma de decisiones relativas a mujeres y hombres pusieron de manifiesto que, si bien aproximadamente el 75% del procesamiento de pescado después de su pesca es realizado por mujeres, el poder de representación y decisión de las mismas en los comités de gestión de pesca comunitaria son limitados.

Las medidas iniciales recomendadas y las referencias de indicadores identificadas permitieron al gestor del programa modificar el marco de resultados y el presupuesto para incluir actividades de aumento de la concienciación sobre los beneficios que conlleva la representación de las mujeres en la toma de decisiones, y el apoyo a los comités para el establecimiento de una cuota mínima de representación de mujeres.

Incorporación de un análisis de género en otras evaluaciones:

En la fase inicial de un proyecto regional destinado a mejorar las cadenas de valor agrícolas mediante la tecnología de cadenas de bloques, un equipo de investigación llevó a cabo varias misiones de estudio en diversos países. Dicho equipo estaba integrado por expertos en cadenas de valor del sector agrícola, un experto en cadenas de bloques, un experto en género e inclusión y diversos socios del sector privado. El programa de la misión se elaboró de forma conjunta y a las reuniones, que incluían encuentros con empresas propiedad de mujeres o dirigidas por mujeres, asistió todo el mundo.

Ese enfoque concertado facilitó una utilización más eficaz del tiempo a todos los actores, incluidos los homólogos nacionales. Por otro lado, los intercambios a escala oficial u oficiosa en el equipo permitieron elaborar recomendaciones sobre estrategia de aplicación de forma más armonizada, integrada y eficaz.

5.2 ¿Cuándo es necesario realizar un análisis de género?

Puesto que el análisis de género es un medio que facilita el diseño y la formulación de un proyecto o programa, lo ideal es que se realice en la fase de identificación o diseño, es decir, **antes de finalizar el documento relativo a dicho proyecto o programa**, de forma simultánea con otras actividades de análisis y recopilación de datos. Ello permite tener en cuenta las **conclusiones desde la fase de formulación**, especialmente en todas las partes del documento del proyecto o programa (descripción del contexto y justificación del proyecto, teoría del cambio, marco de resultados del proyecto, evaluación de riesgos, marco de supervisión y evaluación, etc.) y aplicarlas en las fases de ejecución, supervisión y evaluación.

Si no es posible realizar un análisis de género antes de la finalización de un documento de proyecto o programa, dicho documento deberá

- incluir un calendario claro y un presupuesto suficiente** para realizar el análisis de género durante la fase inicial; y
- proporcionar la flexibilidad necesaria para ajustar y concretar todos los componentes** del documento del proyecto o programa sobre la base de los resultados del análisis de género.

5.3 ¿Qué alcance ha de tener el análisis de género?

i. Aspectos generales

En un análisis de género se abordan las funciones de género y los grados de poder en relación con el contexto y el sector específicos de un proyecto o programa determinado (planificado). Por tanto, el alcance de un análisis de género varía en función del tipo de iniciativa de que se trate.

Su contenido y nivel de detalle deben ser adecuados y específicos en relación con:

- » el **efecto directo e indirecto del proyecto en las mujeres y los hombres**. Un proyecto o programa siempre tendrá algún grado de pertinencia a los efectos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, puesto

que sus beneficiarios indirectos, y también a menudo directos, serán un subconjunto de una población o sociedad concreta, tanto mujeres como hombres.

- » la **complejidad del proyecto o programa**, en particular su alcance geográfico, el sector industrial o la cadena de valor específica, y la cantidad y el tipo de asociados participantes. El presupuesto del proyecto o programa podría considerarse un indicador secundario, pero teniendo en cuenta que el coste de las actividades del proyecto varía.
- » los **conocimientos disponibles** en el equipo del proyecto o programa y los asociados de su realización. La utilización de análisis e informes existentes sobre cuestiones de género pertinentes para el contexto específico de que se trate, disponibles en Internet, o a través de asociados, en particular gobiernos,

organismos de las Naciones Unidas, organizaciones de la sociedad civil y otros actores de la cooperación para el desarrollo multilaterales y bilaterales, permite evitar la duplicación de esfuerzos tanto al equipo del proyecto o programa, como a los beneficiarios.

ii. Áreas temáticas de un análisis de género

Un análisis de género adecuado debe ser lo más específico posible con respecto al objetivo del proyecto o programa. Sin embargo, como medida inicial, los datos deben recopilarse asimismo con arreglo a un nivel más general a fin de integrar las conclusiones en un contexto económico, social y cultural más amplio.

En el cuadro siguiente se ofrece una visión general de las cuestiones que debe abarcar un análisis de género en relación con un proyecto o programa de desarrollo industrial.

Cuadro 3: Preguntas orientativas sobre un análisis de género de los proyectos o programas de desarrollo industrial

ÁREA	TEMAS	PREGUNTAS ORIENTATIVAS
CONTEXTO	<p>Educación y capacitación: Competencias, capacidades y objetivos de índole diversa de mujeres y hombres.</p> <p>Normas culturales: Legislaciones, normas sociales y actitudes de una comunidad que definen lo que las mujeres y los hombres pueden o deben hacer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> » ¿Cuál es la situación jurídica de las mujeres en el país objeto de análisis? » ¿Cuáles son las creencias, las percepciones y los estereotipos más habituales en relación con las cuestiones de género en el sector o la cadena de valor? » ¿Qué nivel de formación y educación poseen las mujeres y los hombres en relación con las competencias necesarias en el sector o la cadena de valor de que se trate? » ¿Qué organizaciones o representaciones de mujeres actúan en el sector?
	<p>Características de la población activa: División del trabajo (niveles de participación y segregación sectorial).</p> <p>Responsabilidades con respecto al hogar y a la prestación de cuidados: División del trabajo en el hogar y en la comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> » ¿Cuál es la división del trabajo con respecto a mujeres y hombres? » ¿Qué características posee la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres y los hombres en el marco de a) la economía oficial y b) la economía oficiosa? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Están las mujeres o los hombres representados desproporcionadamente en el sector o la cadena de valor y, en ese caso, para qué trabajos y niveles salariales? • ¿Cuál es la proporción de mujeres en puestos directivos y como propietarias de empresas? » ¿En qué se diferencian los horarios y la carga de trabajo de hombres y mujeres en un hogar habitual? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién gestiona el hogar? • ¿Quién cuida a los niños y a las personas de edad avanzada? ¿Existen programas sociales que complementen o sustituyan esa labor de cuidados no remunerada? • ¿Cuánto tiempo cabe esperar que las mujeres permanezcan en el hogar con niños de corta edad? » ¿Poseen las mujeres un acceso eficaz a programas de baja por maternidad remunerada? ¿Pueden los hombres disfrutar de baja parental y, en ese caso, qué proporción de hombres la utilizan?
ECONOMÍA Y FUNCIONES		

ÁREA	TEMAS	PREGUNTAS ORIENTATIVAS
RECURSOS	Acceso a recursos y control de los mismos: Acceso a terrenos, programas crediticios, capital, servicios financieros, servicios empresariales, medios tecnológicos, competencias, sistemas de educación y programas sociales, entre otros recursos, y control de los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> » ¿Existe alguna diferencia en la remuneración promedio de mujeres y hombres (disparidad salarial por género no ajustada) o en la remuneración promedio de mujeres y hombres con respecto a las competencias y la formación de los trabajadores, en particular, su experiencia laboral, ocupación, nivel de responsabilidad y capacidad de decisión (diferencia salarial por género ajustada)? » ¿Es estable la fuente de ingresos a lo largo del año, o se limita a varios meses? » ¿Tienen las mujeres y los hombres el mismo acceso a la financiación, y al crédito (por ejemplo, préstamos bancarios, microfinanciación y cooperativas de ahorro y crédito), a garantías y a servicios de desarrollo empresarial, tanto en el marco jurídico como en la práctica? » ¿Existen diferencias en la legislación (incluido el derecho consuetudinario) y/o en la práctica entre mujeres y hombres en lo que respecta a la propiedad de la tierra (regímenes de propiedad y leyes de herencia)? » ¿Tienen las mujeres y los hombres el mismo acceso a las tecnologías, la información y los servicios, tanto en el marco jurídico como en la práctica?
TOMA DE DECISIONES	Las mujeres y el liderazgo: Representación política y en los niveles de decisión de las empresas.	<ul style="list-style-type: none"> » ¿En qué medida participan las mujeres en la toma de decisiones económicas? » ¿Cuál es el nivel de representación de las mujeres en el área política (a escalas nacional, subnacional y local)? » ¿Cómo se toman las decisiones en el hogar, por lo general, incluido el gasto doméstico? ¿Son diferentes las posiciones de negociación de mujeres y hombres? » ¿Qué proporción de mujeres existe en puestos de supervisión o dirección, o en calidad de propietarias de empresas, en sindicatos o cooperativas (dato cuantitativo)? » ¿Cómo contribuyen las mujeres al proceso de toma de decisiones (dato cualitativo)? ¿Pueden las mujeres participar fácilmente en las reuniones y, en ese caso, se tiene en cuenta su opinión? ¿Consideran las mujeres que su opinión es valorada o que tienen la capacidad de actuar como líderes y gozan del derecho a ello?
BENEFICIARIOS	Inclusión en el marco de proyectos o programas: Igualdad de acceso y beneficios asociados a todos los aspectos de un proyecto o programa, con independencia del género.	<ul style="list-style-type: none"> » ¿Qué oportunidades y medidas iniciales podría brindar el proyecto o programa para garantizar la igualdad en materia de participación y beneficios? ¿Cómo subsanará el proyecto las desigualdades que se identifiquen? » ¿Se abordan en el proyecto o programa las necesidades y las prioridades de mujeres y hombres? » ¿Estarán disponibles y accesibles los servicios y las tecnologías proporcionadas en el proyecto o programa tanto para las mujeres como para los hombres? ¿Participarán por igual mujeres y hombres en las actividades de formación y capacitación?

Por otro lado, en el marco del análisis de género es necesario: Consultar los marcos internacionales relacionados con el género, las leyes y políticas nacionales, y la Política de la ONUDI para 2019 y su Estrategia para 2020-2023 sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer.⁸

- » Proporcionar una visión general de las partes interesadas que trabajan en aspectos de IGEM en el marco del proyecto o programa (como parte del **análisis de las partes interesadas**), en particular:
 - coordinadores/as de actividades de género de ministerios nacionales pertinentes (por ejemplo, los de agricultura, pesca, industria, trabajo o comercio), asociaciones industriales y otros

mecanismos públicos de género a escalas nacional y subnacional;

- ONG nacionales, subnacionales y locales que trabajan en el ámbito de la igualdad de género y el empoderamiento (económico) de las mujeres;
- representaciones de mujeres, incluidas asociaciones empresariales, sindicatos y cooperativas de mujeres.
- » Recabar los **datos** de referencia, **desglosados por sexo**, necesarios en relación con todos los indicadores del marco de resultados del proyecto o programa que se refieren a personas o empresas.⁹

5.4 ¿Dónde pueden obtenerse datos e información para realizar un análisis de género?

Con objeto de determinar si las mujeres y los hombres se ven afectados de forma diferente en un contexto o sector concreto, así como la manera en que ello se produce y los motivos que lo explican, es necesario recabar y analizar **datos cuantitativos e información cualitativa**.

A fin de obtener una visión general inicial, recursos como las Hojas Informativas por país de ONU Mujeres, y las secciones sobre educación, empleo, prestaciones económicas y sociales, y mujeres del medio rural relativas a las Observaciones Finales del Comité de la CEDAW sobre los informes periódicos de los Estados Parte en lo que respecta al cumplimiento de sus obligaciones en el marco de la Convención de la ONU sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se proporciona información general de la situación de un país específico en materia de igualdad de género y empoderamiento económico de las mujeres.

En relación con las fuentes de datos cuantitativos, cabe consultar:

» Bases de datos internacionales:

En el Anexo 2 figura una guía práctica detallada sobre recopilación de datos desglosados por sexo e indicadores cuantitativos de género para proyectos o programas de ISID a través de plataformas de datos internacionales.

- Portal de la base de datos estadísticos de la ONUDI (INDSTAT) (acceso gratuito para el personal de la ONUDI, previa solicitud): entre otras estadísticas del sector industrial, en dicha base de datos se proporcionan valores porcentuales sobre empleo femenino por sector y subsector industriales¹⁰, por país o región
- Portal de Datos de Género del Banco Mundial, en particular sus indicadores sobre oportunidades económicas. Este portal incluye entre otros:
 - * datos desglosados por sexo, país o región sobre ahorro, préstamos, realización de pagos y gestión de riesgos (Indicadores Global Findex)

* cifras sobre desigualdad de género en la legislación y factores jurídicos que dificultan la participación económica de las mujeres (indicadores sobre mujeres, empresas y legislación)

* datos sobre representación de las mujeres como propietarias de empresas, en la dirección de las mismas, y en la mano de obra (obtenidos a través de encuestas a empresas realizadas por el Banco Mundial)

* datos y estadísticas desglosados por sexo de la base de datos estadísticos de la Organización Internacional del Trabajo (ILOSTAT)

- División de Estadística de las Naciones Unidas - Conjunto mínimo de indicadores de género para facilitar el cumplimiento de los ODS por país o por región
- Para los países de la OCDE: portal de datos de género de la OCDE
- Datos e indicadores desglosados por sexo del *Global Entrepreneurship Monitor*.
- Información suplementaria: base de datos estadísticos de la UNESCO; base de datos sobre inclusión financiera a escala mundial (Global Findex) del Banco Mundial; base de datos sobre género, instituciones y desarrollo de la OCDE; base de datos de la Unión Internacional de Telecomunicaciones; etc.

» Bases de datos nacionales y oficinas nacionales de estadística

» **Ejercicios de recopilación de datos de referencia específicos para el proyecto o programa de que se trate**, por ejemplo, obtención de datos de empresas del sector objeto de estudio sobre:

- la proporción de mujeres, con respecto a la de los hombres, en puestos administrativos, trabajos de producción de primera línea y cargos de dirección o de toma de decisiones; y/o

⁸ La estrategia de cooperación para el desarrollo del donante del proyecto o programa, o su política de género y sus enfoques relativos a las cuestiones de género en la cooperación para el desarrollo, también pueden ser de interés.

⁹ En la página 22 se facilita la definición de empresas propiedad de mujeres y de empresas dirigidas por mujeres.

¹⁰ En la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas - Revisión 4 (CIIU4) se proporciona una clasificación de sectores y subsectores.

- posibles diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a exposición a materiales peligrosos.

En relación con las fuentes de información cualitativa, cabe consultar:

- » **informes, estudios, bibliografía y análisis de género recientes** de varias partes interesadas;
- » **encuestas y entrevistas en profundidad relativas** a partes interesadas y a representantes de índole diversa a escalas nacional, subnacional y/o local, en particular:
 - » grupos, cooperativas y asociaciones empresariales de mujeres,
 - » representantes del sector privado (por ejemplo, asociaciones industriales, sindicatos y cámaras de comercio),
 - » coordinadores de actividades de género de asociados de programas de cooperación para el desarrollo que trabajan en temas relacionados con el ISID,
 - » representantes gubernamentales (por ejemplo, coordinadores de actividades de género de los ministerios de industria, economía, agricultura y pesca, y asuntos de la mujer),
 - » grupos de debate con los beneficiarios o participantes previstos, en particular grupos de debates de un solo género, y sólo entre mujeres,
 - » observaciones del personal del proyecto o programa.

ENTORNOS EN LOS QUE LOS GRUPOS DE DEBATE DE UN SOLO GÉNERO, O SÓLO ENTRE MUJERES, REVISTEN PARTICULAR IMPORTANCIA:

- » situaciones en las que se identifiquen o debatan retos específicos para las mujeres, incluidas las posibles soluciones para afrontarlos (discriminación positiva para facilitar el empoderamiento de las mujeres),
- » entornos en los que la representación pública y la toma de decisiones están dominadas por hombres y las mujeres no están acostumbradas a hablar en público, en particular ante hombres,
- » ámbitos en los que se abordan las relaciones de poder entre los géneros,
- » ámbitos en los que se abordan temas personales o sensibles (violencia de género, acoso, aspectos privados y sanitarios, normas culturales y sociales, etc.).

5.5 Actividades clave para fomentar la incorporación de asuntos de género en el diseño y la formulación de proyectos y programas

En el cuadro siguiente se ofrece una visión general de las actividades clave cuya inclusión se propone en el diseño de proyectos o programas en el marco de un análisis de

género. Estos aspectos deben reflejarse explícitamente en el documento del proyecto o programa de que se trate.

Cuadro 4: Actividades clave para fomentar la incorporación de asuntos de género en el diseño y la formulación de proyectos y programas

TEMA	MEDIDAS INICIALES PARA FOMENTAR LA INCORPORACIÓN DE ASUNTOS DE GÉNERO EN EL DISEÑO Y LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS Y PROGRAMAS
Análisis de la situación	La justificación, los antecedentes o el análisis contextual ponen de relieve diferencias de género sustanciales y posibles efectos adversos que pueden influir en la igualdad de acceso a las actividades del proyecto o programa de que se trate, incluidos los beneficios de la participación en las mismas (en particular, en el caso de grupos que afrontan varias formas de discriminación mutuamente relacionadas).
Medidas de respuesta del proyecto o programa	En la formulación del proyecto o el programa se tienen en cuenta las conclusiones extraídas y las prácticas idóneas de iniciativas previas en materia de igualdad de acceso, participación y beneficios para mujeres y hombres. Las cuestiones de género se reflejan en: <ul style="list-style-type: none"> » la teoría del cambio, » el marco de evaluación de riesgos, en particular, los posibles cambios de política relacionados con la igualdad de género y la evolución económica o social, » la posible repercusión diferencial en mujeres y hombres de los riesgos identificados, y » el marco de supervisión, presentación de informes y evaluación (véase la página 36 para ampliar información al respecto).

Datos, indicadores y estadísticas	El marco de resultados incluye indicadores, datos de referencia y objetivos específicos sobre género a fin de facilitar la supervisión de los productos, resultados y efectos.
Capacidad en materia de género y recursos humanos	Cabe prever conocimientos específicos adecuados en materia de género y paridad de género aproximada (40-60%) para el personal y los comités de los proyectos y programas. En la propuesta de proyecto o programa se señalan las capacidades de género existentes y se identifican las necesidades de desarrollo de las mismas en relación con: <ul style="list-style-type: none"> a) los equipos de aplicación y coordinación, y b) otras partes interesadas (por ejemplo, contrapartes gubernamentales y del sector privado).
Partes interesadas y participación	Durante el diseño y la formulación del proyecto o programa se consulta a especialistas y a grupos de índole diversa, en particular grupos que promueven los derechos de la mujer, asociaciones empresariales de mujeres y coordinadores de actividades de género de los asociados. Se prevén mecanismos para garantizar una paridad de género aproximada (40-60%) de los beneficiarios y en el marco de los procesos de toma de decisiones, por ejemplo, actividades de divulgación específicas destinadas al género menos representado.
Presupuesto	Inclusión de recursos financieros adecuados en el presupuesto, que sean eficaces y permitan afrontar posibles contingencias, con respecto a todas las actividades previstas relacionadas con el género (por ejemplo, un análisis exhaustivo de género basado en la recopilación de datos de referencia, contratación de un experto en cuestiones de género y actividades sustanciales específicas de género).



INCORPORACIÓN DE ASUNTOS DE GÉNERO EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS



6.1 Plan de acción en materia de género

Con objeto de facilitar la ejecución de proyectos en los que se tengan en cuenta aspectos de género de forma específica, debe elaborarse un **plan de acción basado en las conclusiones del análisis de género** que permita establecer las oportunidades y medidas iniciales para la incorporación de los asuntos de género en el proyecto. Este plan de acción de género debe reflejar el marco de resultados del proyecto o programa e incluir los **componentes del proyecto o programa que guarden relación específica con cuestiones de género, los objetivos e indicadores relativos al mismo, los plazos de trabajo, la asignación de responsabilidades y las disposiciones de ejecución.**

El alcance del plan de acción de género debe incluir tanto los aspectos incluidos en el marco de resultados como las actividades horizontales, en particular la gestión del conocimiento y de riesgos, y las actividades de comunicación y promoción. La supervisión sistemática de los resultados relacionados con el género (véase el capítulo 7) durante la ejecución es igualmente importante y, por lo tanto, debe figurar también en el plan de acción de género.

6.2 Comunicación de los resultados relacionados con el género

El intercambio de conocimientos y las actividades de promoción son esenciales para aumentar la concienciación de las partes interesadas y del público en relación con el vínculo existente entre los aspectos de género y el sector industrial. Ello incluye **destacar los resultados de los proyectos o programas relacionados con el género y las prácticas idóneas en materia de IGEM**, así como los esfuerzos de las partes interesadas para promover la igualdad de género.

Los resultados relacionados con el género pueden comunicarse de dos maneras, mutuamente complementarias, a saber:

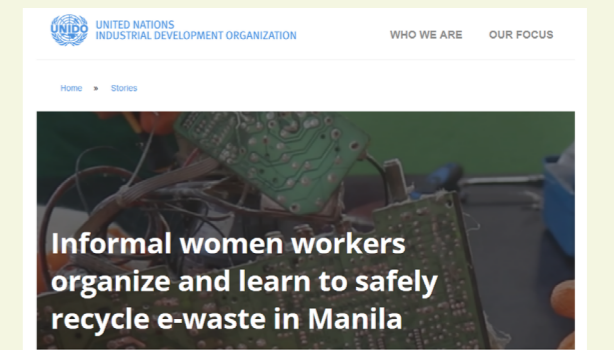
- » mediante la integración de los resultados relacionados con el género en medios de comunicación generales, en particular, boletines informativos, informes de situación, plataformas de medios sociales o sitios web.
- » de forma específica, por medio de la presentación de resultados relacionados con el género a través de noticias sobre estudios de casos y prácticas idóneas, informes centrados en la relación entre los asuntos de género y el sector industrial, etc.

Conviene utilizar en todo momento un **lenguaje inclusivo en materia de género**¹¹ en las comunicaciones oral y escrita. También es recomendable usar imágenes que muestren hombres y mujeres, reflejar la opinión de hombres y la de mujeres en los relatos, y no incluir estereotipos de género en diseños visuales. Por último, cabe adaptar el estilo, el formato y el canal de comunicación al público de que se trate, incluidas las partes interesadas (donantes, responsables políticos, empresarios, personal del proyecto, etc.).

EJEMPLO DE COMUNICACIÓN DE RESULTADOS RELACIONADOS CON ASPECTOS DE GÉNERO

En el marco de un proyecto de la ONUDI para aplicar la **gestión racional** de residuos electrónicos en el plano medioambiental se fomenta la puesta en marcha de una nueva instalación de tratamiento, almacenamiento y eliminación de residuos electrónicos en la zona metropolitana de Manila, capital de Filipinas, así como la organización de programas de formación en seguridad de los trabajadores informales.

En el sitio web de la ONUDI se ha publicado un **artículo** en el que se destaca el éxito de la estrategia de integración de las cuestiones de género en el proyecto; se señala que las personas que se encargan del desguace de residuos electrónicos son mayoritariamente mujeres, lo que se refleja en el hecho de que el 70% de los participantes en la formación son mujeres. También se pone de relieve que se atendió a la opinión de esas mujeres en el marco de las consultas con las partes interesadas y representantes oficiales de las asociaciones de recogida de residuos.



6.3 Colaboración con instituciones

Al trabajar con las partes interesadas y los asociados de un proyecto o programa, incluidas instituciones y empresas a escala nacional, conviene **comunicar claramente deficiencias en materia de desigualdad de género y el compromiso de la ONUDI de abordarlas.**

Asimismo, la **mejora de la capacidad de respuesta de instituciones y empresas en materia de asuntos de género** debe ser parte integrante de las actividades de capacitación y del apoyo a nivel institucional. Ello incluye la formulación y aplicación de una política o estrategia de género respaldada por un plan de trabajo, el debate de medidas de paridad de género y/o el establecimiento o fortalecimiento de una red de coordinadores de actividades de género.

¹¹ Para ampliar detalles, consúltese <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/>.

FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DE UN ENTORNO PROPICIO A NIVEL EMPRESARIAL: LOS WEPS

Los **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (PEM)** constituyen una herramienta de la política de género y de promoción desarrollada específicamente para empresas. Establecidos conjuntamente por el Pacto Mundial de la ONU y ONU Mujeres, sirven de orientación a las empresas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, así como en los planos comercial y comunitario. Son aplicables a empresas de cualquier tamaño, con independencia de sus propietarios y de su sector de actividad, así como a asociaciones industriales y cámaras de comercio.

Cabe destacar los siete principios que se enumeran a continuación. Para cada principio, se proponen cinco medidas específicas, que figuran en: <https://www.weps.org/about>

Principio 1: Establecer un liderazgo empresarial de alto nivel para la igualdad de género

Principio 2: Tratar a todas las mujeres y a todos los hombres de forma justa en el trabajo, respetar y fomentar los derechos humanos y evitar la discriminación

Principio 3: Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de trabajadores y trabajadoras

Principio 4: Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres

Principio 5: Aplicar métodos de desarrollo empresarial, de promoción de las cadenas de suministro y de comercialización que empoderen a las mujeres

Principio 6: Promover la igualdad en el marco de iniciativas comunitarias y actividades de promoción

Principio 7: Evaluar los avances registrados en materia de igualdad de género y elaborar informes públicos al respecto

6.4 Capacidad y paridad en materia de género en los equipos de ejecución

Fomentar los conocimientos sobre cuestiones de género en los equipos de ejecución constituye una medida fundamental para la ejecución de proyectos y programas en los que se tengan en cuenta los aspectos de género. Ello incluye la contratación de un experto en cuestiones de género y el aumento de la concienciación del personal del proyecto o programa de que se trate sobre dichas cuestiones de género, por ejemplo, en el marco de cursos de formación como el módulo introductorio en línea de ONU Mujeres “Yo sé de género 1-2-3”, y el [módulo sobre género y desarrollo industrial sostenible](#) que los miembros del personal de la ONUDI deben seguir en un plazo de dos meses después de asumir el cargo. También se recomienda familiarizarse

con las herramientas y publicaciones disponibles sobre la incorporación de asuntos de género (véase, por ejemplo, el contenido disponible al respecto en las páginas de [Internet](#) e [intranet](#) de la ONUDI).

Por otro lado, ha de fijarse como objetivo lograr una paridad de género aproximada en todos los niveles del equipo del proyecto o programa, así como en los comités del mismo y en otros órganos de toma de decisiones y asesoramiento, en particular los equipos encargados de la realización de entrevistas. No obstante, cabe señalar que una representación adecuada de las mujeres no evitar por sí misma la necesidad de garantizar experiencia en cuestiones de género.

6.5 Principales actividades para incluir las cuestiones de género en la ejecución de un proyecto o programa

Cuadro 5: Principales actividades para incluir las cuestiones de género en la ejecución de un proyecto o programa industrial

TEMA	MEDIDAS INICIALES PARA INCLUIR LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS Y PROGRAMAS
Estrategias y actividades	Formulación y aplicación de un plan de acción sobre cuestiones de género que incluya actividades, responsabilidades y plazos específicos.
	Se han puesto en marcha actividades y estrategias de divulgación específicas destinadas a mujeres beneficiarias o participantes, en función de las necesidades (por ejemplo, soluciones de transporte o unidades móviles de formación para hacer frente a problemas de seguridad o de aislamiento, servicios de cuidados infantiles, actividades adaptadas de tutoría y creación de redes, y redes específicas de mujeres sobre actividades de concienciación y divulgación).
	Garantía de paridad de género aproximada (del 40 al 60%) en las actividades y eventos de los proyectos o programas (véase también AI/2020/03 - Representación equitativa de las mujeres: política de la ONUDI sobre paridad en equipos de trabajo).
	Las actividades normativas y de convocatoria comprenden un resultado (un capítulo, una sección o una sesión) sobre cuestiones de género relativas al tema tratado.

TEMA	MEDIDAS INICIALES PARA INCLUIR LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS Y PROGRAMAS
Datos, indicadores y estadísticas	Obtención de datos desglosados por sexo durante las actividades de ejecución del proyecto sobre beneficiarios y participantes (mujeres y hombres, y empresas que poseen o dirigen mujeres y hombres).
Comunicación	Inclusión de resultados y prácticas idóneas relacionadas con cuestiones de género, en particular la opinión de mujeres y hombres, en los informes de proyectos o programas y material promocional.
Adquisición de bienes y servicios	Descripción en las especificaciones de servicios, bienes y equipos de las necesidades de mujeres y hombres (por ejemplo, requisito de incluir una sala de enfermería y baños y vestuarios separados en una solicitud de propuestas de servicios de arquitectura para planificar una instalación industrial).
	Difusión de anuncios de licitación a través de plataformas y redes que utilizan con frecuencia empresas dirigidas por mujeres, en particular, organizaciones empresariales de mujeres, y/o envío de los mismos directamente a empresas pertinentes dirigidas por mujeres.
	En el mandato o las especificaciones técnicas de anuncios de licitación se solicita información a licitadores sobre sus medidas empresariales encaminadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres con arreglo a los Principios de empoderamiento de las mujeres , o marcos análogos. De aplicarse un método de evaluación basado en un sistema de ponderación o puntuación, cabe atribuir puntos suplementarios al licitador que demuestre actividades, políticas y estrategias sobre cuestiones de género.
Capacidad en materia de género y recursos humanos	Inclusión de un/a experto/a en género en el equipo de ejecución, a no ser que el personal del proyecto o programa cuente con conocimientos en materia de género, e incorporación de tareas relacionadas con el género en la descripción de tareas.
	Participación del personal en los cursos en línea de ONU Mujeres sobre conceptos básicos de IGEM (“Yo sé de género 1-2-3”) y el Módulo 15 de dicho programa “Yo sé de género” sobre cuestiones de género y desarrollo industrial sostenible, y adquisición de conocimientos sobre las herramientas y publicaciones relativas a la incorporación de asuntos de género en el ISID (véanse a tal efecto, por ejemplo, las páginas de Internet e intranet de la ONUDI).
	Asignación al personal de, al menos, un objetivo de trabajo o aprendizaje sobre igualdad de género en su plan anual de desempeño (véase el Plan de Acción de la ONUDI sobre Paridad de Género para 2018-2023).
Partes interesadas y participación	Otener paridad de género aproximada (40-60%) en el personal del proyecto o programa.
	Suministro de información sobre cuestiones de género a representaciones de mujeres pertinentes (en particular, coordinadores de actividades de género en ministerios de industria, grupos de derechos de la mujer o asociaciones de mujeres empresarias) y realización de consultas al respecto.
	Obtener paridad de género aproximada (40-60%) y proporcionar conocimientos especializados sobre cuestiones de género en los comités de proyectos o programas.
	Capacitación de las partes interesadas en cuestiones de género a fin de garantizar que las actividades de ejecución en las que se tienen en cuenta dichas cuestiones de género prosigan una vez finalizado el proyecto o el programa de que se trate.



SUPERVISIÓN, PRESENTACIÓN DE INFORMES Y EVALUACIÓN CON RESPECTO A CUESTIONES DE GÉNERO



Cabe aplicar un enfoque doble de incorporación de las cuestiones de género en el marco de actividades de supervisión, presentación de informes y evaluación, a saber:

- » **Vertical:** análisis explícito de los componentes específicos del proyecto o programa relacionados con cuestiones de género (alcance del análisis, participación de las partes interesadas, miembros del equipo, obligaciones, responsabilidades, resultados, etc.) en el marco de las actividades de supervisión, presentación de informes y evaluación.
- » **Horizontal:** integración de las cuestiones específicas de género en los objetivos de las actividades de supervisión y el mandato de la evaluación. A tal efecto, es necesario definir previamente expectativas claras en cuanto a los resultados de IGEM.

Con objeto de garantizar que los resultados de las actividades de seguimiento y evaluación sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, en particular prácticas idóneas y conclusiones extraídas, se tengan en cuenta en futuras iniciativas de ISID, deben comunicarse en el marco de la Organización y a las partes interesadas pertinentes (por ejemplo, mediante talleres). En las guías temáticas de la ONUDI sobre incorporación de las cuestiones de género se proporcionan herramientas y orientaciones específicas sobre áreas determinadas.

La publicación del Grupo de las Naciones Unidas sobre Evaluación (UNEG) relativa a la [integración de los derechos humanos y la igualdad de género en las evaluaciones](#) (2014), y el Manual de evaluación de ONU Mujeres “Gestión de evaluaciones en las que se tengan en cuenta cuestiones de género (2015)”, entre otras herramientas, proporcionan una visión detallada y ejemplos sobre la manera de realizar evaluaciones en las que se consideren dichas cuestiones de género.

PREGUNTAS DE EVALUACIÓN EN LAS QUE SE TENGAN EN CUENTA CUESTIONES DE GÉNERO

Diseño de proyectos o programas

- » ¿Está el proyecto o programa en consonancia con los documentos estratégicos de la ONUDI, los marcos internacionales y las políticas nacionales sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres?
- » ¿Se asignaron recursos adecuados (fondos, tiempo del personal, metodología y expertos) para abordar cuestiones de género?
- » ¿Figuran desglosados por sexo los indicadores de productos y resultados, y se identificaron claramente los beneficiarios, previa desagregación por sexo (así como por edad, etnia y grupo socioeconómico, entre otros criterios)?

Gestión de las actividades de ejecución

- » ¿La supervisión y autoevaluación del proyecto se basan en datos desglosados por sexo, así como en actividades de análisis, evaluación y presentación de informes sobre los objetivos relacionados con el género, y se adoptaron decisiones y recomendaciones basadas en esos análisis?
- » ¿En qué medida la composición del equipo del proyecto o programa, del comité directivo y de los beneficiarios posee paridad de género?

Resultados del proyecto o programa

- » ¿Ha alcanzado el proyecto o el programa los objetivos relacionados con el género? ¿En qué medida han contribuido los resultados relacionados con el género al cumplimiento de los objetivos generales de dicho proyecto o programa?
- » ¿Se beneficiaron las mujeres y los hombres por igual de las intervenciones del proyecto?
- » ¿Cómo afectan los resultados a las relaciones de género (por ejemplo, la división del trabajo, la autoridad para tomar decisiones)?
- » ¿En qué medida las partes interesadas del proyecto o programa conocían los objetivos o las intervenciones en materia de género en el marco del proyecto o programa?
- » ¿Existe la posibilidad de que los resultados relacionados con la igualdad de género perduren tras la finalización del proyecto o programa?

7.1 Principales actividades para incluir las cuestiones de género en actividades de supervisión, presentación de informes y evaluación de proyectos y programas

Cuadro 4: Principales actividades para incluir las cuestiones de género en actividades de supervisión, presentación de informes y evaluación de proyectos y programas industriales

TEMA	MEDIDAS INICIALES PARA INCLUIR LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN, PRESENTACIÓN DE INFORMES Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS Y PROGRAMAS
Supervisión y presentación de informes	Inclusión de las cuestiones de género en revisiones intermedias, evaluaciones y auditorías, entre otras actividades, como criterio o componente específico.
Evaluación	Inclusión de preguntas y componentes de evaluación que guardan relación específica con cuestiones de género en los mandatos de evaluación.
Aprendizaje y datos	Obtención y análisis de datos desglosados por sexo para hacer un seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género y evaluar su impacto.
	Identificación y notificación de prácticas idóneas y conclusiones extraídas sobre promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la eficacia de los objetivos e indicadores sobre cuestiones de género.
Capacidad en materia de género y recursos humanos	Asignación al personal de, al menos, un objetivo de trabajo o aprendizaje sobre igualdad de género en su plan anual de desempeño (véase el Plan de Acción de la ONUDI sobre Paridad de Género para 2018-2023).
	Existe paridad de género aproximada (40-60%) en los equipos de supervisión, evaluación y análisis. Los equipos de supervisión, presentación de informes, evaluación e investigación cuentan con la capacidad necesaria en materia de cuestiones de género que se incluye en sus descripciones de trabajo y criterios de selección, y/o se contrata a un experto en cuestiones género.
Partes interesadas y participación	Realización de entrevistas y obtención de información de forma equitativa de partes interesadas y beneficiarios, tanto hombres como mujeres.
	Análisis de factores específicos de género que puedan limitar la participación en pie de igualdad en actividades de supervisión y evaluación (por ejemplo, debates de grupos temáticos sólo de mujeres y/o hombres para garantizar que los participantes conversen de forma más libre; requisitos específicos en materia de transporte, idioma y tiempo).
Presupuesto	Supervisión (y en su caso, revisión) y evaluación del presupuesto para actividades de proyectos y programas relacionadas con el género.
	Asignación de un presupuesto suficiente para actividades de supervisión y evaluación de los componentes de proyectos o programas relacionados con el género, y estudios relativos al mismo, incluida la contratación, de ser necesario, de un experto en análisis y evaluación de aspectos de género.

Glosario

Por **discriminación contra la mujer** "... se entiende toda distinción, exclusión o restricción por sexo que tenga por objeto, o por resultado, menoscabar o evitar el reconocimiento de los derechos de la mujer, con independencia de su estado civil y sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, en materia de derechos humanos y libertades fundamentales, en particular en los planos político, económico, social, cultural y civil en las áreas política, económica, social, cultural."¹²

Género se refiere a las características sobre mujeres, hombres, niñas y niños determinadas a nivel social. A diferencia de las características biológicas (sexo), dichas características se asimilan en el marco de procesos de socialización, varían en función del contexto de que se trate, o con respecto al tiempo, y están sujetas a cambios. El género determina lo que cabe esperar, permitir y valorar respecto de una mujer o un hombre en un contexto determinado, y repercute en las relaciones, las oportunidades, las responsabilidades, el acceso a recursos y el control de los mismos, así como en el poder de decisión. Con frecuencia, el género viene dado por otros criterios socioculturales, en particular la situación social, la religión, la etnia, la edad, la orientación sexual y la discapacidad.¹³

El **análisis de género** tiene por objeto evaluar en qué medida las diferencias en materia de funciones, necesidades, oportunidades y limitaciones de género afectan a las mujeres y las niñas, así como a los hombres y los niños, en un contexto específico. Ello se basa en la recopilación y el análisis de datos desglosados por sexo, y mediante un examen pormenorizado de posibles diferencias en cuanto a experiencia, conocimientos, competencias, acceso a recursos y control de los mismos. En la práctica, los informes de análisis de género también incluyen recomendaciones sobre la manera en que las políticas, los programas y los proyectos pueden subsanar las diferencias identificadas, y el modo de utilizar estratégicamente los conocimientos y las competencias de mujeres y hombres.

Las auditorías de **género** son herramientas de análisis y evaluación de género a nivel institucional que permiten examinar el grado de integración de las medidas de igualdad de género en instituciones, políticas o programas. Cabe destacar una gran variedad de herramientas de auditoría de género que abordan aspectos específicos, en particular auditorías financieras, evaluaciones orgánicas generales y análisis de políticas internacionales. El objetivo general de la mayoría de herramientas de auditoría es fomentar la integración de género en la labor de instituciones y gobiernos.

Indiferencia frente a cuestiones de género: enfoque en virtud del cual no se reconoce que el género es un factor determinante de los resultados sociales que repercuten en los proyectos y las políticas. En consecuencia, dicho enfoque-

no se rige por normas, funciones y relaciones de género y no reconoce las necesidades y oportunidades específicas de hombres, mujeres, niñas y niños, o poblaciones marginadas. Ello puede agravar la discriminación por motivos de género. Este tipo de enfoques suele aplicarse y justificarse sobre la base del principio de "equidad", a fin de tratar a todos de la misma manera.¹⁴

Igualdad de género: En lugar de "equidad de género", en el marco de las Naciones Unidas se utiliza, por lo general, el término "igualdad de género", en virtud del cual los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las personas no vienen determinados por el hecho de que sean hombres o mujeres. En consecuencia, la promoción de la igualdad de género no significa que las mujeres y los hombres vayan a ser, o deban ser, iguales. La igualdad conlleva garantizar que las percepciones, los intereses, las necesidades y las prioridades de las mujeres y los hombres (que pueden ser muy diferentes debido a funciones y responsabilidades de índole diversa) revistan la misma importancia a los efectos de planificación y toma de decisiones, al tiempo que se reconoce la diversidad de cada grupo de mujeres y hombres. Por lo tanto, no se trata de una "cuestión de mujeres", ya que concierne y debe afectar plenamente tanto a hombres como a mujeres, y es una condición previa y un indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas.¹⁵

Expresión de género: Manifestación externa de la identidad de género de una persona, expresada a través de un nombre, pronombres, un comportamiento percibido como "masculino" o "femenino", o variable, prendas de vestir, el corte de pelo, la voz o características corporales.¹⁶

Identidad de género: se refiere a la experiencia de género íntima, profunda y personal de cada persona, que puede corresponder o no al sexo que se le asignó al nacer, o al género que se le atribuye a nivel social.¹⁷

Incorporación de cuestiones de género: Proceso de evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de toda acción planificada, en particular en materia de legislación, políticas o programas, en todos los ámbitos y a todos los niveles. Constituye una estrategia para facilitar que las inquietudes y experiencias de mujeres y hombres se tengan en cuenta de forma integral en el diseño, la aplicación, la supervisión y la evaluación de políticas y programas en todas las áreas políticas, económicas y sociales, con objeto de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se evite la desigualdad.

¹² Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), Art. 1.

¹³ Basado en la hoja informativa "2001 Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming" de la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAG).

¹⁴ Adaptación del baremo de eficacia de los resultados en materia de género de la evaluación de 2015 relativa a la contribución del PNUD a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres, y del Manual de la OMS de 2011 sobre integración de aspectos de género para gestores sanitarios con arreglo a un enfoque práctico.

¹⁵ Adaptación de ONU Mujeres.

¹⁶ ONU para Todos: contenido didáctico del módulo LGBTI, en particular "SSOGI Spectrums", previa adaptación de Gender Unicorn por Trans Student Education Resources.

¹⁷ IBID.



El objetivo final es promover la igualdad de género.¹⁸

Neutralidad en materia de género: Véase “Indiferencia frente a cuestiones de género”.

Paridad de género: Representación equitativa de hombres y mujeres en un contexto o una estructura determinados en términos de cantidad o proporción. 19 En virtud de lo establecido en la Estrategia sobre paridad de género del Sistema de las Naciones Unidas, se considera que existe dicha paridad si la proporción de mujeres oscila del 47 al 53%. “Paridad de género” y “equilibrio de género” son términos que a menudo se utilizan indistintamente, aunque en ocasiones de forma errónea; “equilibrio” se usa a menudo para referirse únicamente a la proporción de un sexo u otro en un contexto determinado, al tiempo que “paridad” guarda relación con la igualdad de representación con arreglo a la gama porcentual anteriormente mencionada.

Medidas que se rigen por cuestiones de género o que propician transformaciones de las mismas: y permiten tener en cuenta normas, funciones, relaciones y necesidades específicas de mujeres y hombres en materia de género, incluido el modo en que afectan al acceso a recursos y al control de los mismos. Por otro lado, facilitan el análisis de las causas subyacentes de la desigualdad y la discriminación por motivos de género. Ello comprende métodos para propiciar cambios en las relaciones de poder entre mujeres y hombres, y para transformar normas de género perjudiciales en los planos social y cultural. El principal objetivo es promover la igualdad de género.²⁰

Medidas que tienen en cuenta cuestiones de género: y abarcan normas, funciones y relaciones de género, pero no abordan las desigualdades estructurales subyacentes generadas por normas, funciones o relaciones dispares. Pese a reconocer concienciación en materia de género, no se adopta ninguna medida correctiva.

Medidas específicas en materia de género u orientadas al mismo: Que son las destinadas específicamente a un grupo de mujeres u hombres determinado con objeto de alcanzar ciertos objetivos políticos o de programa, satisfacer ciertas necesidades, o abordar desigualdades estructurales concretas entre géneros (por ejemplo, mediante actividades de concienciación sobre cuestiones de género).

Medidas orientadas al género: Véase “Medidas específicas en materia de género”.

Medidas que propician transformaciones de cuestiones de género: Véase “Medidas que se rigen por cuestiones de género”.

Sexo: características biológicas de las personas, que pueden ser femeninas, masculinas y/o intersexuales; incluyen los cromosomas, los órganos reproductores y atributos externos.²¹

Datos desglosados por sexo: Que se recaban y presentan por separado, relativos a mujeres y hombres, y a empresas que poseen o dirigen mujeres, y empresas que poseen o dirigen hombres.

Orientación sexual: capacidad que tiene una persona a largo plazo para albergar sentimientos o sentir atracción en profundidad en el plano romántico, emocional y/o físico hacia otra persona, o varias, de un sexo o género determinado.²²

Medidas especiales de carácter temporal, o acciones afirmativas: el Comité de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en su recomendación general núm. 25 (2004), señala que “el término “medidas” abarca una gran variedad de instrumentos, políticas y prácticas de orden legislativo, ejecutivo, administrativo y reglamentario, o de otro tipo, en particular, programas de divulgación o apoyo; asignación y/o reasignación de recursos; trato preferencial; contratación y promoción selectivas; objetivos cuantitativos con fijación de plazos; y sistemas de cuota”. En virtud de lo establecido en el Artículo 4.1 de la CEDAW, la “adopción por los Estados o las partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a promover la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, si bien no entrañará en modo alguno el mantenimiento de normas dispares o diferentes; esas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato.”

El empoderamiento económico de las mujeres es fundamental para velar por el cumplimiento de los derechos de la mujer y la igualdad de género. Incluye la capacidad de las mujeres para participar en igualdad de condiciones en mercados establecidos, acceder a recursos productivos y beneficios, y controlar los mismos; acceder a un trabajo decente; gestionar su propio tiempo, su vida y su cuerpo; y promover su opinión, poder y participación de forma eficaz en la toma de decisiones económicas a todos los niveles, en particular en el hogar, empresas e instituciones internacionales.²³

El empoderamiento de las mujeres es el proceso en virtud del cual las mujeres pueden tomar el control de su vida, a fin de adquirir la capacidad de tomar decisiones estratégicas.²⁴ “El empoderamiento de las mujeres consta de cinco componentes, a saber, el sentido de autoestima femenino; su derecho a tener y determinar opciones; su derecho a acceder a oportunidades y recursos; su derecho a poder controlar su propia vida, tanto en el hogar como fuera del mismo; y su capacidad para contribuir a fomentar cambios sociales, con miras a establecer un orden social y económico más justo, a escalas nacional e internacional”²⁵

²² Ibid.

²³ Adaptación de ONU Mujeres: Hechos y cifras: Empoderamiento económico.

²⁴ Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) de la ONU, sesión 46, 2002: Conclusiones convenidas sobre erradicación de la pobreza, en particular mediante el empoderamiento de la mujer a lo largo de su ciclo vital, en una coyuntura internacional de mundialización.

²⁵ Equipo de tareas interinstitucional de la Secretaría de las Naciones Unidas para la ejecución del Programa de acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo: Directrices de 1995 sobre empoderamiento de la mujer.

¹⁸ Conclusiones convenidas por el ECOSOC E/1997/66, 18 de julio de 1997.

¹⁹ Adaptación de la Estrategia sobre paridad de género del Sistema de las Naciones Unidas.

²⁰ Adaptación del baremo de eficacia de los resultados en materia de género de la evaluación de 2015 relativa a la contribución del PNUD a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres, y del Manual de la OMS de 2011 sobre integración de aspectos de género para gestores sanitarios con arreglo a un enfoque práctico.

²¹ ONU para Todos: contenido didáctico del módulo LGBTI, en particular “SSOGI Spectrums”, previa adaptación de Gender Unicorn por Trans Student Education Resources.

ANEXO 1: Propuesta de estructura de un análisis de género independiente y exhaustivo

A continuación se propone un esquema de análisis exhaustivo de género.

Resumen ejecutivo

Propuesta práctica para los gestores de proyectos o programas: si el análisis de género se realiza antes de finalizar la nota conceptual o el documento del proyecto o programa, el resumen ejecutivo puede utilizarse como punto de partida para las secciones sobre aspectos de género en el documento de dicho proyecto o programa, a fin de reflejar la descripción, los antecedentes y la justificación del proyecto o programa.

Introducción

Breve descripción del proyecto o programa (previsto) y del objetivo del análisis de género.

Metodología y proceso del análisis de género

Identificación de las principales partes interesadas

Nota: Cabe considerar si varias de las partes interesadas identificadas pueden incluirse como asociados de ejecución o beneficiarios del proyecto o programa.

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la zona (geográfica y sectorial) objeto de estudio del proyecto o programa

Visión general sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en la zona geográfica y la industria o el sector de que se trate, a fin de contextualizar la iniciativa. Posteriormente debe realizarse un análisis pormenorizado de las diferencias en materia de género pertinentes para la zona objeto de análisis del proyecto o programa. En consecuencia, en esta sección han de abordarse los cuatro primeros grupos de preguntas que se señalan en el Cuadro 3 de la Guía (contexto, economía y funciones, recursos y toma de decisiones). En el proceso de análisis, deben recopilarse y analizarse datos desglosados por sexo, incluidos los datos de referencia pertinentes que falten para los indicadores.

Resumen de las posibles medidas iniciales del proyecto o programa

Proveer una visión general de los efectos, en función del género, de las medidas que serán respaldadas en el marco del proyecto o programa. Por lo tanto, en esta parte debe abordarse el último conjunto de preguntas indicadas en el Cuadro 3 de la Guía y el conjunto de herramientas para la incorporación de las cuestiones de género (beneficiarios).

Recomendaciones para la incorporación de las cuestiones de género en el proyecto o programa

Inclusión de recomendaciones específicas sobre la manera en que el proyecto o programa puede promover la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y abordar las desigualdades existentes. Se propone utilizar un formato que esté en consonancia con el de las respectivas secciones del documento del proyecto o programa, a fin de facilitar la integración de las recomendaciones.

Las recomendaciones deben referirse a todas las secciones que abarca el documento del proyecto o programa, en particular:

» Teoría del cambio

» **Marco de riesgos:** identificación de los riesgos potenciales relacionados con el género y de las correspondientes medidas de mitigación, a fin de incluirlos en el marco de evaluación y gestión de riesgos del proyecto o programa.

» **Marco de resultados:** determinación de posibles actividades, productos, conclusiones y/o resultados.

- Formulación de propuestas relativas a los indicadores que tienen en cuenta cuestiones de género, o que guardan relación específica con éste, en todos los niveles pertinentes del marco de resultados.
- Obtención de datos de referencia desglosados por sexo relativos a los indicadores.

» **Presupuesto:** realización de estimaciones presupuestarias, de ser posible, sobre las actividades del proyecto o programa que guarden relación específica con el género, o las propuestas de actividad susceptibles de modificarse para que se tengan mejor en cuenta las cuestiones de género.

» **Plan de supervisión y evaluación:** recomendaciones para facilitar la integración de los aspectos de igualdad de género en los objetivos, la metodología y los enfoques de supervisión y evaluación.

Nota: El contenido de las recomendaciones debe tener como objetivo garantizar que el proyecto o programa realice una “contribución sustancial esperada a la igualdad de género” (marcador de género 2A). Los correspondientes criterios que deben cumplirse figuran en la página 15 de la Guía de incorporación de las cuestiones de género o el formulario sobre conformidad y marcadores de género de la ONUDI.

Conclusión:

Resumen de la metodología empleada para el análisis de género y sus principales conclusiones.

ANEXO 2: Obtención de datos sobre cuestiones de género para facilitar un desarrollo industrial inclusivo y sostenible (ISID)

ÍNDICE

1.	Objetivo e introducción	44
2.	Participación de las mujeres y los hombres en la economía	44
3.	Participación de las mujeres y los hombres en sectores y subsectores industriales	47
4.	Factores jurídicos y sociales que influyen en la participación de las mujeres en el sector industrial	51

1. OBJETIVO E INTRODUCCIÓN

El presente Anexo constituye una guía detallada para obtener indicadores cuantitativos²⁶ sobre cuestiones de género que figuran en bases de datos internacionales, facilitar la realización de análisis de género y promover el diseño, la supervisión y la evaluación de proyectos y programas de desarrollo industrial en los que se tengan en cuenta esas cuestiones de género. Se apoya en el documento [“Enhancing the Quality of Industrial Policies \(EQulP\) - Tool no. 10” sobre igualdad de género en el sector de la fabricación](#). Las bases de datos internacionales que figuran en el mismo contienen estadísticas y estimaciones procedentes de fuentes públicas nacionales basadas en sistemas, metodologías e indicadores armonizados a escala mundial, de ahí que sus datos puedan compararse entre países.

A fin de facilitar la comprensión de las cuestiones de género en el ámbito del proyecto o programa, es necesario consultar informes más pormenorizados, en particular estadísticas locales y subsectoriales de institutos de estadística nacionales o subnacionales, ministerios y organismos gubernamentales, asociados de cooperación para el desarrollo y actores de la sociedad civil. Por otro lado, los datos cuantitativos deben contextualizarse y respaldarse con información cualitativa detallada recopilada a través de informes, entrevistas con las partes interesadas, debates de grupos de discusión, observaciones, etc.

La terminología de los indicadores que figuran a continuación corresponde a la incluida en las correspondientes bases de datos.

2. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN LA ECONOMÍA

a. Mujeres en la población activa, distribución salarial, toma de decisiones y empleo vulnerable

Las mujeres en edad de trabajar cuentan con menos

representación que los hombres²⁷ en la población activa, habida cuenta de su participación promedio en la misma del 38%. Asimismo, los hombres siguen estando sobrerrepresentados en gran medida en los puestos directivos.

REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LA POBLACIÓN ACTIVA A ESCALA MUNDIAL

Indicador: <i>Población activa femenina (porcentaje de la población activa total)</i>	Fuente de los datos: Datos abiertos del Banco Mundial , código de datos SL.TLF.TOTL.FE.ZS
---	---

Instrucciones e información detallada
El indicador representa la proporción de mujeres mayores de 15 años que integran el mercado de trabajo a escala mundial, como porcentaje de la población activa total. Incluye el empleo remunerado, el empleo por cuenta propia, las personas desempleadas pero que buscan trabajo y las que buscan empleo por primera vez. Por lo general, se omiten los trabajadores informales, los trabajadores no remunerados, los trabajadores familiares y los estudiantes, y con respecto a algunos países, no se tienen en cuenta los miembros de las fuerzas armadas.

²⁶ La terminología relativa a los indicadores presentados en el documento está en consonancia con los términos empleados en las respectivas bases de datos.

²⁷ Datos de la OIT.

DISTRIBUCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO: INDUSTRIAL Y NO INDUSTRIAL Y DESGLOSADA POR SEXO

Indicador: <i>Empleo femenino en el sector industrial (porcentaje del empleo femenino)</i> <i>Empleo masculino en el sector industrial (porcentaje de empleo masculino)</i>	Fuentes de datos: ILOSTAT Explorer y Datos abiertos del Banco Mundial , códigos de datos SL.IND.EMPL.FE.ZS / SL.IND.EMPL.MA.ZS
--	--

Instrucciones e información detallada
Estos datos permiten identificar una posible infrarrepresentación de las mujeres en el sector industrial, con respecto a la representación de la mujer en el conjunto de la población activa (véase el recuadro anterior).
Cabe observar que los datos ocultan los tipos de trabajo, así como los niveles de experiencia y salarial.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO - ECONOMÍA GENERAL

Indicadores: <i>Remuneración horaria en promedio de asalariados, por sexo (divisa local) (indicador 8.5.1 de los ODS)</i> <i>Por empleo: disparidad salarial entre hombres y mujeres, por ocupación (%)</i>	Fuente de los datos: ILOSTAT Explorer y datos estadísticos laborales de ILOSTAT sobre la mujer , códigos de datos SDG_o851_SEX_OCU_NB_A y EAR_GGAP_OCU_RT_A
--	---

Instrucciones e información detallada
La brecha salarial de género corresponde a la diferencia entre los ingresos promedio de los hombres con respecto a los de las mujeres, y se expresa como porcentaje de los ingresos promedio de los hombres. También se dispone de datos ajustados con arreglo a la ocupación (véase el segundo indicador); cabe tener en cuenta que el tipo de ocupación abarca todos los sectores y actividades económicas, no sólo el sector industrial.

PROPORCIÓN DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS

Indicador: <i>Proporción de empleo femenino en puestos de dirección a niveles superior e intermedio (%)</i>	Fuente de los datos: ILOSTAT Explorer y estadísticas laborales de ILOSTAT sobre la mujer , código de datos EMP_XFMG_NOC_RT_A
---	--

Instrucciones e información detallada
Ese indicador proporciona información sobre la proporción de mujeres en puestos de decisión y dirección en el sector gubernamental, así como en grandes empresas e instituciones.
En la actualidad, las bases de datos internacionales no incluyen datos específicos relativos al sector industrial, si bien pueden obtenerse a través de fuentes de datos y informes a escala nacional, y en su caso, mediante encuestas.

Con respecto a la población activa, las mujeres están sobrerrepresentadas en lo que a trabajadores informales²⁸ se refiere, así como en el empleo vulnerable (trabajadores familiares auxiliares y trabajadores por cuenta propia)²⁹, caracterizado por una menor estabilidad laboral, menos calidad del empleo y salarios más bajos, así como por una cobertura deficiente de seguridad social. Esos factores

se ven corroborados por un acceso limitado a programas de adquisición de competencias, así como por entornos de trabajo inseguros. Ello es aplicable asimismo al sector industrial; algunos empleos de baja y media cualificación en los subsectores textil y de la confección, por ejemplo, se subcontratan a microempresas y trabajadores externos, con frecuencia mujeres que trabajan de modo informal en su hogar.

PREVALENCIA Y DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO VULNERABLE E INFORMAL

Indicador:	Fuente de los datos:
<ul style="list-style-type: none"> » Empleo fuera del sector formal, por sexo y actividad económica (miles), empleo no agrícola » Proporción de empleo fuera del sector formal, por sexo y actividad económica (%) » Índice de empleo informal por sexo y actividad económica (%), empleo no agrícola 	<p>ILOSTAT Explorer, estadísticas de la OIT sobre economía informal y datos abiertos del Banco Mundial, códigos de datos EMP_XFMG_NOC_RT_A, SL.FAM.WORK.FE.ZS y SL.FAM.WORK.MA.ZS</p>
Instrucciones e información detallada	<p>El empleo fuera del sector formal incluye a los trabajadores informales, así como el empleo vulnerable (es decir, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares).</p> <p>Actualmente no se dispone de datos desglosados por sector industrial.</p>

b. Distribución del trabajo de atención comunitaria no remunerado por género

La participación desigual de la mujer en la fuerza de trabajo, y el hecho de que soporten una carga de subempleo mucho mayor, obedecen a la distribución dispar del trabajo de atención comunitaria no remunerado y a las funciones y los estereotipos tradicionales de género. La maternidad, más

que el matrimonio, se ha considerado el principal factor de reducción de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. En consecuencia, la brecha de participación en dicha fuerza de trabajo entre mujeres y hombres es también mayor durante la edad más productiva (de 25 a 54 años), con efectos adversos en los ingresos de las mujeres y en la distribución salarial³⁰

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DEL TRABAJO DE ATENCIÓN COMUNITARIA NO REMUNERADO

Indicador:	Fuente de los datos:
<ul style="list-style-type: none"> » Relación hombres-mujeres relativa al tiempo promedio dedicado al trabajo doméstico, de atención comunitaria y de voluntariado no remunerado a lo largo de 24 horas » Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y de atención comunitaria no remunerado (porcentaje de las 24 horas del día, mujeres, hombres) 	<p>Indicadores de desarrollo a escala internacional del Banco Mundial, códigos de datos SG.TIM.UWRK.FE y SG.TIM.UWRK.MA</p> <p>Base de datos de la OCDE sobre género, instituciones y desarrollo, apartado "Responsabilidades domésticas - práctica"</p>

²⁸ Pese a ello, el valor absoluto de hombres sigue siendo superior debido a su mayor índice de participación en la fuerza de trabajo.

²⁹ Por lo general, la proporción de mujeres en el conjunto de trabajadores familiares auxiliares es desproporcionada, al tiempo que en el conjunto de trabajadores por cuenta propia, la proporción de hombres es mayor.

³⁰ OIT. (2020) *La maternidad, más que el matrimonio, disminuye la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo.*

PROPORCIÓN DE MUJERES CON RESPECTO A LA SUBUTILIZACIÓN DE MANO OBRA

Indicador:	Fuente de los datos:
<ul style="list-style-type: none"> » Índice compuesto de subutilización de la mano de obra en la edad más productiva (LU4) por sexo, tipo de hogar y existencia de hijos (%) » Tasa compuesta de subutilización de la mano de obra en la edad más productiva (LU4) por sexo, tipo de hogar y zonas rurales o urbanas (%) 	<p>Estadísticas laborales de ILOSTAT sobre mujeres, códigos de datos GED_XLU4_SEX_HHT_CHL_RT_A y GED_XLU4_SEX_HHT_GEO_RT_A</p>
Instrucciones e información detallada	<p>La mano de obra subutilizada corresponde a la parte de la fuerza de trabajo ampliada de personas en edad más avanzada (de 25 a 54 años) que se encuentran en situación de desempleo o de subempleo por un período de tiempo, o que forman parte de la mano de obra potencial. La comparación de la proporción de mujeres y hombres en hogares con hijos pone de manifiesto la distribución del trabajo de atención comunitaria no remunerado por género.</p>

Cabe destacar asimismo los siguientes indicadores adicionales sobre población activa que tienen en cuenta cuestiones de género:

1. Empleo a tiempo parcial o temporal, por género
2. Valor promedio de horas trabajadas en el sector industrial, por género (seleccione la CIU que corresponda en el indicador de ILOSTAT "Promedio de horas semanales realmente trabajadas por empleado, por sexo y actividad económica", o indicadores conexos)

3. Empleo, por género y ocupación, datos disponibles con respecto al nivel general de calificación
4. Migrantes con trabajo, por sexo y situación laboral
5. Trabajadores en situación de pobreza, por sexo y edad

3. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN SECTORES Y SUBSECTORES INDUSTRIALES³¹

Por lo general, las mujeres están sobrerrepresentadas en las ocupaciones administrativas en empresas del sector industrial. En las actividades productivas de primera línea, la cantidad de mujeres en puestos de baja calificación y actividad rutinaria, con malas condiciones de trabajo y bajos salarios, es desproporcionada.

A los efectos de diseño, supervisión y evaluación de proyectos o programas, la realización de un análisis del (sub)sector de los mismos con arreglo a cuestiones específicas de género es muy pertinente. Debe abarcar un estudio pormenorizado de los tipos de empleo de mujeres y hombres, así como de las principales dificultades que tienen las mujeres para mejorar sus competencias, su salario y la calidad del trabajo. Los programas a escalas nacional y regional también pueden requerir un análisis transversal entre subsectores que abarque la correspondiente proporción de mujeres en la fuerza de trabajo industrial, el salario promedio, los niveles tecnológicos y productivos, el alcance de su mano de obra y las condiciones de trabajo, tanto en el marco de un análisis puntual a corto plazo, como de su evolución con respecto al tiempo.

Nota:

Las bases de datos internacionales no suelen incluir datos, ni siquiera desglosados por sexo, sobre los tipos de ocupación y las condiciones de trabajo de determinados subsectores industriales.

Puesto que esta información es útil para determinar el nivel salarial, la antigüedad laboral, y el tipo y la calidad de empleo y su distribución por sexo en el subsector de que se trate, se recomienda la consulta de datos cuantitativos y de análisis cualitativos suplementarios de fuentes de datos (sub)nacionales³², de acuerdo con el alcance del proyecto o programa.

³¹ En la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIU, Revisión 4) se especifican los subsectores de fabricación.

³² Los ministerios de industria, entre otras entidades públicas pertinentes, pueden proporcionar más información, en particular sobre los tipos de empleo.

a. Representación de la mujer en la fuerza de trabajo industrial

Por lo general, el sector industrial cuenta con una fuerza de trabajo predominantemente masculina, y se caracteriza por una gran disparidad de género en materia salarial y con respecto a las funciones de toma de decisiones. En particular, en los subsectores que requieren un elevado nivel tecnológico y de capital, la proporción de mujeres en puestos directivos es inferior al valor promedio.

PORCENTAJE DE MUJERES EMPLEADAS EN UN (SUB)SECTOR INDUSTRIAL	
Indicador y cálculos: <i>Proporción de mujeres empleadas por (sub)sector;</i> $\frac{\text{Empleadas (por sub-sector secundario)}}{\text{Empleados (por sub-sector secundario)}}$	Fuente de los datos: Portal de datos estadísticos de la ONUDI (INDSTAT)
Instrucciones e información detallada	Estos datos incluyen todos los tipos de ocupaciones, en particular, los trabajos de producción de primera línea, márketing y ventas, y el trabajo administrativo, así como todos los niveles de antigüedad y salariales. Una gran proporción de empleo femenino en la industria no conlleva necesariamente igualdad de género en el (sub)sector. Ello podría poner de manifiesto, por otro lado, una gran demanda de trabajadoras porque su salario es relativamente inferior, lo cual constituye un factor crítico especialmente en las primeras etapas de industrialización de los sectores orientados a la exportación, en particular los sectores textil, de la confección, del cuero y del calzado.

b. Brecha salarial de género en la fuerza de trabajo industrial

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA FUERZA DE TRABAJO INDUSTRIAL	
Indicador y cálculos: <i>Ingresos nominales mensuales promedio de empleados, por sexo y actividad económica (divisa local, mujer, hombre)</i>	Fuente de los datos: ILOSTAT Explorer, código de datos EAR_XEES_SEX_ECO_NB_M
Instrucciones e información detallada	Estos valores no están ajustados con respecto a los niveles de trabajo, años de experiencia y calificación, y subsectores industriales en los que los empleados desarrollan su labor profesional. Las "actividades económicas" en ILOSTAT pueden clasificarse en sectores con arreglo a la CIU, pero no con arreglo a subsectores (industriales); el desglose por subsector sólo figura en INDSTAT. El cálculo de la brecha salarial entre hombres y mujeres en la fuerza de trabajo industrial, de forma que pueda compararse con la disparidad salarial por género en el conjunto de la economía, puede realizarse de la siguiente manera: $\frac{\text{Ingresos nominales mensuales promedio de las empleadas (mujeres, sector industrial)}}{\text{Ingresos nominales mensuales promedio de los empleados (hombres, sector industrial)}} \times 100$

c. Comparación de la prevalencia de las mujeres y el salario promedio en (sub)sectores industriales

La comparación de la composición por sexo de un subsector determinado y de los puntos de nivel salarial permite determinar el tipo de empleo de la mujer en el sector, así como sus condiciones de trabajo. Por lo general, las mujeres están representadas de forma desproporcionada en los (sub)sectores industriales de bajo nivel salarial.

SALARIO PROMEDIO PER CÁPITA POR SUBSECTOR INDUSTRIAL CON RESPECTO A LA PROPORCIÓN DE MUJERES EN EL EMPLEO	
Indicador y cálculos: <i>Salario promedio per cápita por subsector:</i> $\frac{\text{Sueldos y salarios (por subsector secundario)}}{\text{Empleados (por subsector secundario)}}$	Fuente de los datos: Portal de datos estadísticos de la ONUDI (INDSTAT)
Indicador y cálculos suplementarios: <i>Proporción de mujeres empleadas por subsector:</i> $\frac{\text{Empleadas (por subsector secundario)}}{\text{Empleados (por subsector secundario)}}$	
Instrucciones e información detallada	El salario promedio per cápita por subsector se calcula dividiendo los sueldos y salarios del subsector, presentados en INDSTAT como "importe nominal agregado", por el número de empleados. En la actualidad no se dispone de datos desglosados por sexo sobre sueldos y salarios por subsector; sin embargo, cabe comparar el salario per cápita con la proporción de mujeres empleadas en un subsector. Esos datos pueden calcularse para dos o más subsectores, a efectos comparativos, o puede realizarse el cálculo para el "conjunto de la industria" a fin de obtener valores promedio.

d. Variación de la proporción a medida que la utilización de capital y tecnología en los subsectores aumenta

A mayor utilización de tecnología y capital en un (sub)sector determinado, la proporción de empleadas es, por lo general, menor. La comparación de la variación de la proporción de mujeres empleadas con la evolución de los salarios per cápita y el aumento de la productividad permite confirmar esa proporción en dicho (sub)sector. Ello pone de manifiesto si las mujeres se benefician de ese aumento, o si éstas se ven perjudicadas por el proceso de industrialización.

Para evaluar la utilización de tecnología y capital en un (sub)sector pueden utilizarse dos variables sustitutivas:

- » La tasa de aumento de la productividad del subsector representada en INDSTAT mediante el indicador "valor añadido" (variable sustitutiva recomendada que se emplea en los cálculos siguientes); o
- » La clasificación de los sectores industriales con arreglo a la utilización de la tecnología (CIU, Revisión 4).³³

³³ La clasificación debe utilizarse debidamente, habida cuenta de la amplia fragmentación de la producción, que da lugar a sectores industriales cuyo grado de utilización tecnológica es elevado, mediano-elevado o mediano, con una gran cantidad de empleo manual y poco cualificado, por ejemplo, en plantas de montaje.

EVOLUCIÓN DEL SALARIO PER CÁPITA CON RESPECTO A LA PROPORCIÓN DE EMPLEO FEMENINO

Indicador objeto de comparación con respecto al tiempo (por ejemplo, en períodos de 5 a 10 años):

Sueldos y salarios (por subsector secundario)
Empleados (por subsector secundario)

Indicador suplementario objeto de comparación con respecto al tiempo (por ejemplo, en períodos de 5 a 10 años):

Proporción de mujeres empleadas por subsector:
Empleadas (por subsector secundario)
Empleados (por subsector secundario)

Fuente de los datos:

Portal de datos estadísticos de la ONUDI ([INDSTAT](#))

Instrucciones e información detallada

Para ampliar información sobre los indicadores y el método de cálculo, véase el recuadro anterior "Salario promedio per cápita por subsector industrial con respecto a la proporción de mujeres empleadas".

Para analizar la evolución salarial y del empleo femenino en un subsector, pueden compararse los correspondientes conjuntos de datos más recientes con los de hace cinco, diez o más años. Es preciso garantizar que la metodología de obtención de datos no varíe.

VARIACIÓN DE LA CUOTA DE EMPLEO FEMENINO POR SUBSECTOR CON RESPECTO AL AUMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Indicador objeto de comparación con respecto al tiempo (por ejemplo, en períodos de 5 a 10 años):

Empleo en el sector industrial secundario, porcentaje de mujeres:

Empleadas (por subsector secundario)
Empleados (por subsector secundario)

Productividad del subsector (variable sustitutiva):

$\frac{\text{Valor añadido (en el subsector secundario)}}{\text{Empleo total (en el subsector secundario)}} \times 100$

Productividad del conjunto del sector secundario (variable sustitutiva):

$\frac{\text{Valor añadido del conjunto del sector secundario}}{\text{Empleo total para el conjunto del sector secundario}} \times 100$

Fuente de los datos:

Portal de datos estadísticos de la ONUDI ([INDSTAT](#))

Instrucciones e información detallada

Para calcular la evolución de la proporción de mujeres empleadas en un subsector con respecto al aumento de productividad del mismo, es necesario comparar la productividad del subsector con la del "conjunto del sector industrial".

Ello permite alcanzar dos objetivos:

- » determinar la productividad relativa de un subsector con respecto a la productividad industrial total.
- » ajustar los valores a la inflación al comparar su evolución temporal, lo cual reviste importancia, habida cuenta de que los valores disponibles en INDSTAT son nominales.

4. FACTORES JURÍDICOS Y SOCIALES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR INDUSTRIAL

a. Situación jurídica de la mujer

Las mujeres siguen siendo objeto de discriminación con respecto a las normas jurídicas, incluida su aplicación práctica, así como en el marco de las normas y estereotipos sociales y culturales.

SITUACIÓN JURÍDICA DE LA MUJER Y NORMAS SOCIALES Y CULTURALES DISCRIMINATORIAS

Fuente de los datos:

- » [Base de datos de la OCDE sobre género, instituciones y desarrollo](#) (fuente de datos secundaria, a escala internacional)
- » Conjunto de datos más recientes [relativos al Catálogo de datos sobre mujeres, empresas y derecho del Banco Mundial](#) (aborda las diferencias de género a nivel jurídico, pero no su aplicación; datos binarios (sí/no))

Instrucciones e información detallada

Estos conjuntos de datos proporcionan una recopilación de indicadores sobre discriminación de mujeres y hombres en los planos jurídico y social, y en relación con normas y estereotipos de género adversos. Ello incluye la posible discriminación por razón de género en relación con:

- » la puesta en marcha de una empresa,
- » la apertura de una cuenta bancaria,
- » el acceso a terrenos y al crédito,
- » la capacidad de las mujeres para trabajar en los mismos sectores industriales que los hombres,
- » disposiciones sobre permiso parental e igualdad salarial, y
- » disposiciones contra el acoso sexual u otras formas de acoso.

b. Educación, formación e investigación

El nivel de educación y de competencias constituye un factor determinante clave para la calidad del empleo y la seguridad de ingresos. En el sector industrial, el ámbito de las STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), así como la formación profesional, incluida la formación en el puesto de trabajo, revisten particular importancia. Pese a que se han registrado avances, sigue existiendo una brecha de género a escala internacional en materia de educación superior en

STEM; a escala mundial, únicamente el 35% de los alumnos de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en la enseñanza superior son mujeres, y esa proporción es aún menor en estudios de ingeniería, TIC y construcción³⁴. Por otro lado, sólo uno de cada tres investigadores es mujer, aunque una gran parte de las nuevas patentes y de las actividades de investigación y desarrollo tienen lugar en el sector industrial privado.

POBLACIÓN ACTIVA POR NIVEL DE ESTUDIOS, DESGLOSADA POR SEXO

Indicador:

Distribución de la fuerza de trabajo por nivel de educación (mujeres, hombres, mayores de 15 años) (%)

Fuente de los datos:

[Base de datos Global Findex del Banco Mundial](#) y [base de datos de estadísticas del Banco Mundial sobre género](#) (basada en el Instituto de estadística de la UNESCO); códigos de datos: FX.OWN.TOTL.FE.ZS y FX.OWN.TOTL.MA.ZS

³⁴ UNESCO: (2017) [Cracking the code: girls' and women's education in STEM.](#)

PROPORCIÓN DE MUJERES LICENCIADAS EN STEM Y OTRAS ÁREAS DE ENSEÑANZA SUPERIOR RELATIVAS AL SECTOR INDUSTRIAL

Indicador:	Fuente de los datos:
<ul style="list-style-type: none"> » <i>Proporción de mujeres licenciadas en el marco de programas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM); enseñanza superior (%)</i> » <i>Proporción de mujeres licenciadas en el marco de programas de enseñanza superior en ingeniería, fabricación y construcción; mujeres (%)</i> 	<p>Base de datos del Instituto de estadística de la UNESCO; datos abiertos del Banco Mundial, códigos de datos SE.TER.GRAD.FE.SI.ZS y SE.TER.GRAD.FE.EN.ZS</p>

PROPORCIÓN DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Indicador:	Fuente de los datos:
<p><i>Proporción de jóvenes de 15 a 24 años matriculados en programas de formación profesional; índice de paridad de género ajustado (GPIA)</i></p>	<p>Base de datos del Instituto de estadística de la UNESCO</p>
Instrucciones e información detallada	<p>En la actualidad no se dispone en bases de datos internacionales de información sobre participación de la mujer en programas de formación en el trabajo, enseñanza o formación de adultos.</p>

PROPORCIÓN DE MUJERES INVESTIGADORAS

Indicador:	Fuente de los datos:
<p><i>Investigadoras (equivalentes a tiempo completo), porcentaje de mujeres, o indicador análogo, por ejemplo, desglosado por área de investigación</i></p>	<p>Base de datos del Instituto de estadística de la UNESCO</p>

c. Inclusión financiera

El acceso a la financiación constituye una de las principales dificultades para los empresarios del sector industrial, en particular para las mujeres. En muchos subsectores industriales, las empresas necesitan amplias inversiones iniciales, cuya rentabilidad se produce más tarde que en otros sectores económicos. A las mujeres les resulta particularmente difícil obtener financiación, al disponer, por lo general, de menos garantías que los hombres

(por ejemplo, propiedad de la tierra o de activos), y en determinados países, deben afrontar restricciones jurídicas al respecto. Por otro lado, la evaluación de los inversores sobre presentaciones y puestas en marcha empresariales está influida por un sesgo de género, a menudo inconsciente. Los datos sobre préstamos concedidos para actividades industriales son insuficientes; no obstante, cabe utilizar variables sustitutivas indirectas, en particular:

TITULARIDAD DE CUENTAS BANCARIAS, DESGLOSADA POR SEXO

Indicador:	Fuente de datos:
<p><i>Titularidad de una cuenta en una institución financiera (porcentaje de la población mayor de 15 años); cantidad de mujeres con respecto a la de hombres, o indicador análogo</i></p>	<p>Base de datos Global <i>Findex</i> del Banco Mundial y Base de datos de estadísticas sobre género del Banco Mundial</p> <p>Códigos de datos: FX.OWN.TOTL.FE.ZS y FX.OWN.TOTL.MA.ZS</p>
Instrucciones e información detallada	<p>Los datos sobre proporción de mujeres que poseen una cuenta en una institución financiera son indicativos del nivel de autonomía económica de la mujer.</p>

ACCESO AL CRÉDITO, DESGLOSADO POR SEXO

Indicador:	Fuente de los datos:
<p><i>Solicitud de préstamo a una institución financiera (mujer, hombre) (% ,de 15 años o más), o indicador análogo</i></p>	<p>Base de datos Global <i>Findex</i> del Banco Mundial</p>
Indicador:	Fuente de los datos:
<p><i>Préstamo para poner en marcha, operar o ampliar una explotación agrícola o una empresa (mujer, hombre) (% ,de 15 años o más), o indicador análogo</i></p>	<p>Base de datos Global <i>Findex</i> del Banco Mundial</p>
Instrucciones e información detallada	<p>Los datos relativos al porcentaje de mujeres que han solicitado dinero prestado a una institución financiera, con el objetivo de invertir en una actividad económica en particular, proporcionan información sobre el acceso de las mujeres al crédito.</p>

ACCESO A GARANTÍAS INMOBILIARIAS, DESGLOSE POR SEXO

Indicador:	Fuente de los datos:
<p><i>Proporción (%) de mujeres en la titularidad de viviendas</i></p>	<p>Base de datos de género, instituciones y desarrollo de la OCDE, apartado "Acceso a activos que no son terrenos; práctica".</p> <p>Por otro lado, la base de datos de estadísticas sobre género del Banco Mundial proporciona información sobre la cantidad de mujeres que son propietarias únicas de una vivienda (porcentaje de mujeres), frente a la de hombres propietarios únicos de una vivienda (porcentaje de hombres); códigos de datos SG.OWN.HSAL.FE.ZS y SG.OWN.HSAL.MA.ZS .</p>
Indicador:	Fuente de los datos:
<p><i>Cantidad de mujeres propietarias únicas de terreno (porcentaje de mujeres) con respecto a la cantidad de hombres propietarios únicos de terreno (porcentaje de hombres)</i></p>	<p>Base de datos de estadísticas sobre género del Banco Mundial, códigos de datos SG.OWN.LDAL.FE.ZS y SG.OWN.LDAL.MA.ZS</p>

d. Inclusión digital

En la era de la cuarta revolución industrial y una situación de digitalización cada vez mayor, la formación digital y el acceso a la tecnología y los servicios digitales revisten cada vez más importancia en el sector industrial, entre otros sectores. La formación digital es una competencia importante y bien remunerada en todos los sectores. Por otro lado, el salario en el sector de las TIC es uno de los más elevados, si bien en él el nivel de participación de la mujer es uno de los más bajos.

Las transacciones financieras en línea y la banca digital son herramientas fundamentales para facilitar las operaciones comerciales y la vida personal, en particular para las poblaciones vulnerables que residen en medios rurales.

Asimismo, las conexiones y la formación en el plano digital facilitan a empresas y a empresarios la venta de productos en línea, la comunicación con sus proveedores, entre otras partes interesadas del ámbito empresarial, la utilización de aplicaciones de gestión empresarial y la mejora de sus conocimientos.

No obstante, las mujeres suelen poseer un menor nivel de formación digital, sobre todo en los países de ingresos bajos y medianos, en los que también existe un 20% menos de probabilidades de acceder a Internet móvil³⁵, lo que conlleva el riesgo de exclusión con respecto al empleo decente y los avances tecnológicos.

³⁵ GSMA: (2020) [Connected Women – The Mobile Gender Gap Report 2020](#).

ACCESO A INFRAESTRUCTURAS Y DISPOSITIVOS DE LAS TIC, INCLUIDA SU UTILIZACIÓN; DATOS DESGLOSADOS POR SEXO

<p>Indicador: <i>Porcentaje de población que utiliza Internet, por género (%)</i></p>	<p>Fuente de los datos: Base de datos de la UIT de indicadores mundiales de telecomunicaciones/TIC (acceso sujeto a pago) y página sobre estadísticas de género</p>
<p>Indicador: <i>Proporción de personas que poseen un teléfono móvil, por sexo (%)</i> (indicador 5.b.1 de los ODS)</p>	<p>Fuente de los datos: Base de datos mundial de los ODS de la ONU, código de datos IT_MOB_OWN; base de datos de indicadores de las telecomunicaciones/TIC a escala mundial (acceso sujeto a pago)</p>

UTILIZACIÓN DE INTERNET O DEL TELÉFONO MÓVIL PARA EFECTUAR TRANSACCIONES FINANCIERAS; DATOS DESGLOSADOS POR SEXO

<p>Indicador: <i>Cuentas de dinero móvil de mujeres (%), 15 años o más con respecto a cuentas de dinero móvil de hombres (%), 15 años o más)</i></p>	<p>Fuente de los datos: Base de datos de estadísticas sobre género del Banco Mundial, relativa a la base de datos Global Findex del Banco Mundial</p> <p>Códigos de datos: mobileaccount.t.d.2; mobileaccount.t.d.1</p>
<p>Indicador: <i>Realización o recepción de pagos digitales a lo largo del último año (%), mayores de 15 años) (hombre, mujer), o indicador análogo</i></p>	<p>Fuente de los datos: Base de datos Global Findex del Banco Mundial</p>

e. Aspectos no abarcados en bases de datos internacionales

Entre los principales factores de índole jurídica y social que promueven la igualdad de género y no se abordan actualmente por medio de indicadores cuantitativos de fuentes de datos internacionales cabe destacar los siguientes:

- » Disponibilidad de transporte seguro;
- » Disponibilidad de guarderías asequibles y de calidad;

- » Prevalencia de la violencia de género contra las mujeres y del acoso sexual en el trabajo;
- » Disposiciones sobre acuerdos de trabajo flexibles; e
- » Información detallada sobre legislación laboral y políticas macroeconómicas.

ANNEX 3: Términos de referencia genéricos para un/una experto/a en cuestiones de género (diseño del proyecto)



ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS
PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL

TÉRMINOS DE REFERENCIA EN EL MARCO DE UN ACUERDO DE SERVICIO INDIVIDUAL (ISA)

Título:	Experto/a en género para el diseño de proyecto ³⁶
Puesto de trabajo principal y emplazamiento:	
Misión/misiones a:	
Comienzo del contrato:	
Final del contrato:	
Número de días de trabajo:	

MARCO INSTITUCIONAL

La ONUDI es un organismo especializado de las Naciones Unidas que promueve el desarrollo industrial a fin de facilitar la reducción de la pobreza, una mundialización inclusiva y la sostenibilidad medioambiental. La Organización cumple los objetivos programáticos de igualdad de género y empoderamiento de la mujer, tanto en relación con el conjunto del sistema de las Naciones Unidas como individualmente, a tenor de su mandato de fomentar el bienestar de las mujeres y los hombres en todos los países sobre la base de un desarrollo industrial inclusivo y sostenible. De conformidad con la Política de la ONUDI sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer (2019), y su Estrategia sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer (2020-2023), la ONUDI se compromete a incorporar las cuestiones de género en el conjunto de sus políticas, programas, proyectos y metodologías orgánicas.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

*Breve descripción del marco del proyecto.

TAREAS

A lo largo del proyecto, el/la experto/a en género deberá realizar un análisis de género con el fin de incorporar eficazmente las cuestiones de género en el diseño y la formulación del proyecto. En particular, bajo la supervisión directa y orientación del director del proyecto, y en estrecha colaboración con expertos de la industria o del sector, el/la experto/a en género asumirá las tareas que se enumeran en el cuadro siguiente.

³⁶ El equipo de recursos humanos y de género de la ONUDI, los organismos de la ONU o las ONG cuya labor haga hincapié en aspectos relativos a la mujer, y los grupos o las asociaciones de mujeres en la región de intervención pueden contar con un grupo de expertos/as en género en el que se pueda difundir el anuncio de vacante.

TAREAS	RESULTADOS ESPECÍFICOS O MENSURABLES	DURACIÓN PREVISTA	EMPLAZAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> Realizar un análisis de género detallado con arreglo a la "Guía de la ONUDI para el análisis de género y la incorporación de las cuestiones de género en el ciclo de proyectos", en particular sobre la base de las cuestiones de género en el ámbito y la región de intervención (por ejemplo, la división del trabajo en función del género, el acceso a recursos y tecnologías y el control de los mismos, las necesidades y preferencias de mujeres y hombres, y las oportunidades y limitaciones sobre participación de la mujer). 	<ul style="list-style-type: none"> Realización de un análisis de género en profundidad 		
<ul style="list-style-type: none"> Evaluar e identificar posibles efectos del proyecto en función del género. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de efectos y riesgos 		
<ul style="list-style-type: none"> Recabar datos de referencia desglosados por sexo que puedan utilizarse para supervisar los posibles efectos en materia de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de valores de referencia 	Más de 10 días	Sobre el terreno
<ul style="list-style-type: none"> Identificar las partes interesadas pertinentes, en particular organismos gubernamentales, ONG, organizaciones comunitarias y asociaciones o grupos de mujeres cuya labor haga hincapié en el género y en áreas específicas de intervención que puedan utilizarse durante la preparación y ejecución del proyecto. Evaluar su capacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de los organismos gubernamentales, las ONG, las organizaciones comunitarias y las asociaciones o los grupos de mujeres a escala nacional pertinentes, y realización de consultas con los mismos 		
<ul style="list-style-type: none"> Sobre la base del análisis de género, formular un plan de acción que identifique las oportunidades y las medidas iniciales para fomentar la incorporación de las cuestiones de género en el proyecto. Dicho plan de acción debe reflejar el marco de resultados del proyecto e incluir el desarrollo de componentes del proyecto específicos en cuanto a género, objetivos e indicadores que tengan en cuenta las cuestiones de género, calendarios, la asignación de responsabilidades y acuerdos en materia de ejecución. Proporcionar estimaciones de costes para la aplicación del plan de acción sobre incorporación de las cuestiones de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de un plan de acción para la incorporación de las cuestiones de género y estimación de sus costes de aplicación 	5 días	En gabinete/ escritorio
<ul style="list-style-type: none"> Integrar los componentes de género pertinentes del plan de acción para la incorporación de las cuestiones de género en el documento de proyecto, en particular las estimaciones de costes relativas a su aplicación. 	<ul style="list-style-type: none"> Incorporación de las cuestiones de género en el documento de proyecto 		
<ul style="list-style-type: none"> Elaborar el mandato para que el especialista en género desarrolle los componentes del proyecto que tengan en cuenta las cuestiones de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Conclusión del mandato del especialista en género para la ejecución del proyecto 		

COMPETENCIAS NECESARIAS

Valores fundamentales:

1. Integridad
2. Profesionalidad
3. Respeto de la diversidad

Competencias fundamentales:

1. Orientación a los resultados y responsabilidad
2. Planificación y organización
3. Orientación al trabajo en equipo

Competencias de gestión (en caso necesario):

1. Estrategia y dirección
2. Criterio personal y toma de decisiones

REQUISITOS DE BASE EN MATERIA DE ORGANIZACIÓN

Educación:

El/La experto/a en género debe poseer un título universitario de posgrado en Ciencias Sociales o Naturales, u otra disciplina pertinente, preferiblemente con especialización en género y gestión del ciclo de proyectos.

Experiencia técnica y funcional:

El/La experto/a en género debe contar con:

- cinco años de experiencia práctica, o más, en materia de igualdad de género e incorporación de cuestiones de género;
- formación oficial en análisis y planificación de género, así como experiencia demostrada en incorporación de cuestiones de género en proyectos y programas, en particular en el área específica de la intervención;
- conocimientos especializados de cuestiones de género [a escala nacional], y experiencia de trabajo con instituciones gubernamentales y organizaciones internacionales o no gubernamentales que fomenten las actividades de género y de desarrollo en el área específica de la intervención;
- experiencia práctica en herramientas y metodologías de análisis de género, en particular en cuanto a actividades intervención;
- gran capacidad de comunicación y de coordinación con las partes interesadas, en particular funcionarios públicos.

Idiomas:

Fluidez en inglés, a niveles escrito y hablado.

ANEXO 4: Términos de referencia genéricos para un/una experto/a en cuestiones de género (ejecución del proyecto)



ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS
PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL

TÉRMINOS DE REFERENCIA EN EL MARCO DE UN ACUERDO DE SERVICIO INDIVIDUAL (ISA)

Título:	Experto/a en género para ejecución de proyecto ³⁷
Puesto de trabajo principal y emplazamiento:	
Misión/misiones a:	
Comienzo del contrato:	
Final del contrato:	
Número de días de trabajo:	

MARCO INSTITUCIONAL

La ONUDI es un organismo especializado de las Naciones Unidas que promueve el desarrollo industrial a fin de facilitar la reducción de la pobreza, una mundialización inclusiva y la sostenibilidad medioambiental. La Organización cumple los objetivos programáticos de igualdad de género y empoderamiento de la mujer, tanto en relación con el conjunto del sistema de las Naciones Unidas como individualmente, a tenor de su mandato de fomentar el bienestar de las mujeres y los hombres en todos los países sobre la base de un desarrollo industrial inclusivo y sostenible. De conformidad con la Política de la ONUDI sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer (2019), y su Estrategia sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer (2020-2023), la ONUDI se compromete a incorporar las cuestiones de género en el conjunto de sus políticas, programas, proyectos y metodologías orgánicas.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

*Breve descripción del marco del proyecto.

TAREAS

A lo largo del proyecto, el/la experto/a en género deberá actuar como coordinador principal con respecto a todas las actividades relacionadas con las cuestiones de género en el marco del proyecto. En particular, bajo la supervisión directa y orientación del director del proyecto, y en estrecha colaboración con expertos de la industria o del sector, el/la experto/a en género asumirá las tareas que se enumeran en el cuadro siguiente.

TAREAS	RESULTADOS ESPECÍFICOS O MENSURABLES
<ul style="list-style-type: none"> Recabar datos de referencia desglosados por sexo, de no disponerse de ellos, para estudiar los efectos de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de datos de referencia
<ul style="list-style-type: none"> Evaluar el grado de "concienciación" y "sensibilización" en materia de cuestiones de género de los beneficiarios y las partes interesadas del proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del grado de concienciación y sensibilización de las partes interesadas en el proyecto
<ul style="list-style-type: none"> Organizar actividades de formación y concienciación sobre cuestiones de género para los miembros del personal del proyecto a todos los niveles, y mantener el nivel deseado de concienciación sobre aspectos de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Realización de actividades de formación y concienciación en materia de género
<ul style="list-style-type: none"> Formular un plan de acción sobre cuestiones de género para el proyecto que incluya actividades específicas para propiciar resultados favorables en materia de aspectos de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de un plan de acción sobre género
<ul style="list-style-type: none"> Brindar asistencia en las actividades de contratación del personal del proyecto para garantizar la igualdad de género en la contratación y un enfoque de género en las competencias del personal, a fin de facilitar la implantación de las actividades de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Organización de visitas a instalaciones y obtención de datos de forma periódica
<ul style="list-style-type: none"> Realizar visitas periódicas a instalaciones para supervisar la ejecución de las actividades de género, recabar datos desglosados por sexo sobre los objetivos e indicadores relativos a cuestiones de género y elaborar los correspondientes informes de situación. 	<ul style="list-style-type: none"> Supervisión sistemática de los resultados de género y presentación periódica de los mismos
<ul style="list-style-type: none"> Identificar riesgos imprevistos y/o efectos adversos en materia de género. Adaptar y/o fomentar las actividades del proyecto para mitigar esas deficiencias, de ser necesario. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificación y mitigación de riesgos imprevistos y/o efectos adversos, en su caso, en materia de género
<ul style="list-style-type: none"> Colaborar y proporcionar el apoyo necesario a organismos gubernamentales, ONG, organizaciones comunitarias y asociaciones o grupos de mujeres pertinentes cuya labor haga hincapié en cuestiones de género, en el área específica de la intervención, con objeto de facilitar la colaboración y mejorar los resultados de la ejecución del proyecto en cuestiones de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de organismos gubernamentales, ONG, organizaciones comunitarias y asociaciones o grupos de mujeres pertinentes (a escala nacional), y realización de consultas periódicas con los mismos a lo largo del proyecto

COMPETENCIAS NECESARIAS

Valores fundamentales:

- Integridad
- Profesionalidad
- Respeto de la diversidad

Competencias fundamentales:

- Orientación a los resultados y responsabilidad
- Planificación y organización
- Orientación al trabajo en equipo

Competencias de gestión (según proceda):

- Estrategia y dirección
- Criterio personal y toma de decisiones

REQUISITOS DE BASE EN MATERIA DE ORGANIZACIÓN

Educación:

El/La experto/a en género debe poseer un título universitario de posgrado en Ciencias Sociales o Naturales, u otra disciplina pertinente, preferiblemente con especialización en género y gestión del ciclo de proyectos.

³⁷ Como primera medida para identificar a expertos en género, cabe ponerse en contacto con el equipo de recursos humanos y de género de la ONUDI, organismos de las Naciones Unidas u ONG cuya labor haga hincapié en aspectos relativos a la mujer, y grupos o asociaciones de mujeres en la región de intervención.

Experiencia técnica y funcional:

El/la experto/a en género debe contar con:

- cinco años de experiencia práctica, o más, en materia de igualdad de género e incorporación de cuestiones de género;
- formación oficial en análisis y planificación de género, así como experiencia demostrada en incorporación de cuestiones de género en proyectos y programas, en particular en el área específica de la intervención;
- conocimientos especializados de cuestiones de género [a escala nacional], y experiencia de trabajo con instituciones gubernamentales y organizaciones internacionales o no gubernamentales que fomenten las actividades de género y de desarrollo en el área específica de la intervención;
- experiencia práctica en herramientas y metodologías de análisis de género, en particular en cuanto a actividades intervención;
- gran capacidad de comunicación y de coordinación con las partes interesadas, en particular funcionarios públicos.

Idiomas:

Fluidez en inglés, a niveles escrito y hablado.

NOTAS



ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS
PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL

Oficina para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer

Centro Internacional de Viena

Apartado de correos 300, 1400 Viena, Austria

Correo electrónico: gender-coordinator@unido.org

En el sitio web siguiente puede ampliarse información sobre la labor de la ONUDI en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer:

<https://www.unido.org/our-focus-cross-cutting-services/gender-equality-and-empowerment-women>

