



# Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial

Distr. general  
10 de septiembre de 2018  
Español  
Original: inglés

## Junta de Desarrollo Industrial

46º período de sesiones

Viena, 26 a 28 de noviembre de 2018

Tema 15 del programa provisional

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

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

### Informe del Director General

En su 17º período de sesiones, la Conferencia General solicitó, entre otras cosas, que se intensificara la incorporación de la perspectiva de género y se redoblaran los esfuerzos para acelerar el logro de la paridad de género en la dotación de personal de la Organización (resolución GC.17/Res.3). Así pues, el presente informe está estructurado de la siguiente manera: la parte 1 describe las conclusiones del examen participativo de mitad de período de la Política de la ONUDI sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (UNIDO/DGB (M). 110/Rev. 2, de 27 de noviembre de 2015) y la Estrategia de la ONUDI sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2016-2019, (GC.16/8). En la parte 2 se presenta un resumen del plan de acción de la ONUDI sobre paridad de género, que se basa en la política y estrategia de género y las recomendaciones del examen realizado en 2018.

## I. Principales conclusiones del examen de mitad de período

1. Mediante la celebración de consultas con el personal de la ONUDI, los Estados miembros y otros organismos de las Naciones Unidas, el examen de mitad de período de la Política y la Estrategia de la ONUDI sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres evaluaron su aplicación por la Organización. El examen se centró en tres esferas principales: i) la pertinencia de la Política y la Estrategia; ii) la eficacia de su aplicación; y iii) recomendaciones para reforzar su puesta en práctica.

### Esferas de progreso

2. La ONUDI ha aplicado o está en vías de llevar a la práctica 95 de las 120 medidas previstas en la Política y la Estrategia. Desde el comienzo de su período de ejecución, la Organización ha avanzado muy firmemente en los siguientes ámbitos: i) la mejora de

Por razones de economía no se ha imprimido el presente documento. Se ruega a los delegados que lleven consigo a las sesiones sus propios ejemplares de los documentos.



la calidad del diseño de los programas y proyectos con perspectiva de género; ii) el fortalecimiento de los arreglos institucionales para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en toda la estructura orgánica y programáticas de la Organización; y iii) el seguimiento de los recursos de proyectos con perspectiva de género mediante el sistema de marcador de políticas sobre igualdad de género. Las esferas en que se lograron menos progreso fueron las siguientes: i) la incorporación de responsabilidades relacionadas con la perspectiva de género y la rendición de cuentas en toda la Organización, cuyo logro depende principalmente de la Oficina de Asuntos de Género, que cuenta con recursos limitados; ii) el logro de la paridad de género, en particular en las categorías superiores; y iii) el uso de planes anuales en materia de género de las dependencias orgánicas como instrumentos para facilitar la aplicación de los compromisos y establecer las responsabilidades y necesidades.

### Factores de apoyo

3. Varios factores internos y externos contribuyeron a los progresos logrados. Una sólida política y estrategia institucional en consonancia con las necesidades de todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres aportó un marco claro de orientación y rendición de cuentas. Esto fue facilitado por un liderazgo fuerte y visible del Director General, y el apoyo de los directivos superiores. La puesta en práctica estuvo dirigida por el Coordinador de Género con el apoyo de expertos y pasantes especializados y un Oficial de Género rotatorio, así como la red de coordinadores en cuestiones de género y un grupo básico de funcionarios altamente comprometidos. Los recursos financieros para apoyar la ejecución fueron un factor determinante, y un Estado miembro, Finlandia, aportó apoyo extrapresupuestario para reforzar la aplicación de la estrategia.

4. Los factores externos incluyeron el apoyo de los Estados miembros y los donantes a la promoción de la igualdad entre los géneros en la industrialización. Sus necesidades de fortalecimiento de la incorporación de la perspectiva de género en el marco de los proyectos que financiaban y en toda la secretaría han aportado mayor impulso y rendición de cuentas respecto de estas medidas. La aprobación de la Estrategia para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Paridad de Género (2017) también intensificó el impulso hacia el logro de la paridad de género. Por último, el liderazgo de ONU-Mujeres en la implementación del marco del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) y el compromiso de la comunidad internacional con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y su Objetivo 5 contribuyeron a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en toda la Organización.

### Recomendaciones

5. Las conclusiones dieron lugar a un conjunto de recomendaciones para fortalecer la aplicación de la Política y la Estrategia hasta el 31 de diciembre de 2019, y para elaborar la siguiente Estrategia de la ONUDI sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, a saber:

a) **Fortalecer las responsabilidades de incorporación de la perspectiva de género:** Deberían identificarse los responsables institucionales de las esferas prioritarias de la Política, la Estrategia y ONU-SWAP, y especificarse en la nueva estrategia. Deberían asignarse responsabilidades a los departamentos respectivos que presentarán informes sobre esos factores. La Oficina de Asuntos de Género debería mantener límites claros en torno a su función de coordinación/orientación/observación. Todos los funcionarios deberían establecer por lo menos un objetivo de trabajo y de aprendizaje sobre cuestiones de género en sus planes anuales de actuación profesional.

b) **Fomentar la capacidad del personal y de los directivos para responder a los compromisos:** Todo el personal debería realizar el curso de formación titulado “Yo sé de género” como requisito obligatorio. Debería ponerse en marcha con carácter prioritario un programa de igualdad de género para los directores ejecutivos. Los

departamentos y divisiones deberían colaborar más activamente mediante planes de trabajo anuales de igualdad entre los géneros.

c) **Crear capacidad para la reunión y el análisis de datos desglosados por sexo y fortalecer esas actividades:** Estos datos reforzarán el seguimiento, la evaluación y la presentación de informes y mejorarán la presentación de informes sobre los resultados orgánicos y programáticos sobre cuestiones de género, incluida la evaluación de la contribución de la ONUDI al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

d) **Elaborar una estrategia de comunicaciones sólida:** Esto facilitará la comunicación de los logros alcanzados por la Organización y sus donantes tanto a nivel interno, entre el personal, como externo, a los asociados y los Estados miembros, aclarando los vínculos entre el mandato de la ONUDI y la igualdad de género y fortaleciendo los compromisos institucionales con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En el futuro, esto debería posibilitar una programación de género transformadora más sólida, adaptada a ONU-SWAP 2,0, y la paridad de género, en consonancia con la Estrategia para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Paridad de Género.

e) **Elaborar un plan de acción sobre paridad de género:** La representación insuficiente de mujeres en determinadas categorías de personal debería abordarse mediante la modificación de las políticas y los procedimientos de contratación. En el plano interno, la promoción de un entorno de trabajo propicio, incluidos el desarrollo de las perspectivas de carrera, la eliminación de prejuicios, y el establecimiento de políticas sobre modalidades de trabajo flexible, promoverán un lugar de trabajo productivo e inclusivo.

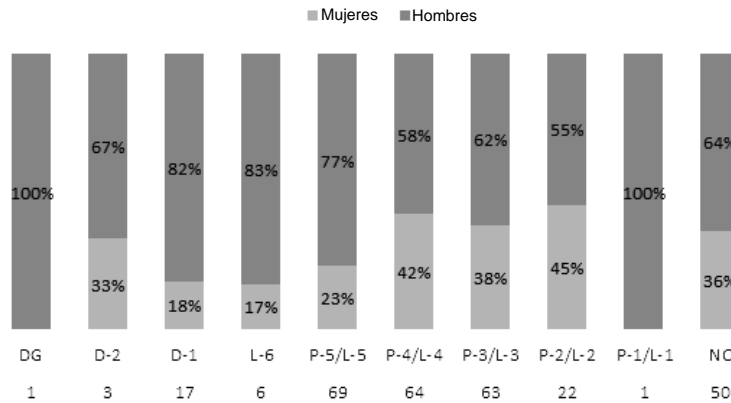
## II. Plan de acción de la ONUDI sobre paridad de género, 2018-2023

6. Las conclusiones del examen de mitad de período se utilizaron para la elaboración de un plan de acción en consonancia con la recomendación e) del presente informe, con miras al logro de la paridad de género en toda la Organización. La Política de Género afirma el compromiso de la ONUDI con la paridad de género, definiéndola como el mismo número de hombres y mujeres en todos los niveles de una institución u organización, en particular en las categorías superiores y de adopción de decisiones. La Estrategia de Género pone de relieve la paridad de género como una de las tres esferas institucionales prioritarias e insta a la intensificación de esfuerzos para elaborar nuevas iniciativas que incrementen la participación y representación de mujeres, en particular en el Cuadro Orgánico. Los Estados miembros también han formulado un llamamiento a la paridad de género, más recientemente en su resolución GC.17/Res.3, en la que se solicitó al Director General que redoblara sus esfuerzos para acelerar el logro de la paridad de género, en particular basándose en las mejores prácticas y las lecciones aprendidas descritas en la Estrategia para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Paridad de Género. La Estrategia para Todo el Sistema se compromete con la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas, estableciendo la meta de lograr este objetivo en los niveles superiores de liderazgo antes de 2021, y en todos los ámbitos a más tardar en 2026. En el caso de entidades como la ONUDI, que debe realizar cambios más pronunciados, el plazo final se ha fijado en 2028. La inclusión significativa de mujeres en la toma de decisiones aumenta la eficacia y la productividad, y aporta nuevas perspectivas y soluciones.

### Situación actual de la paridad de género en la ONUDI

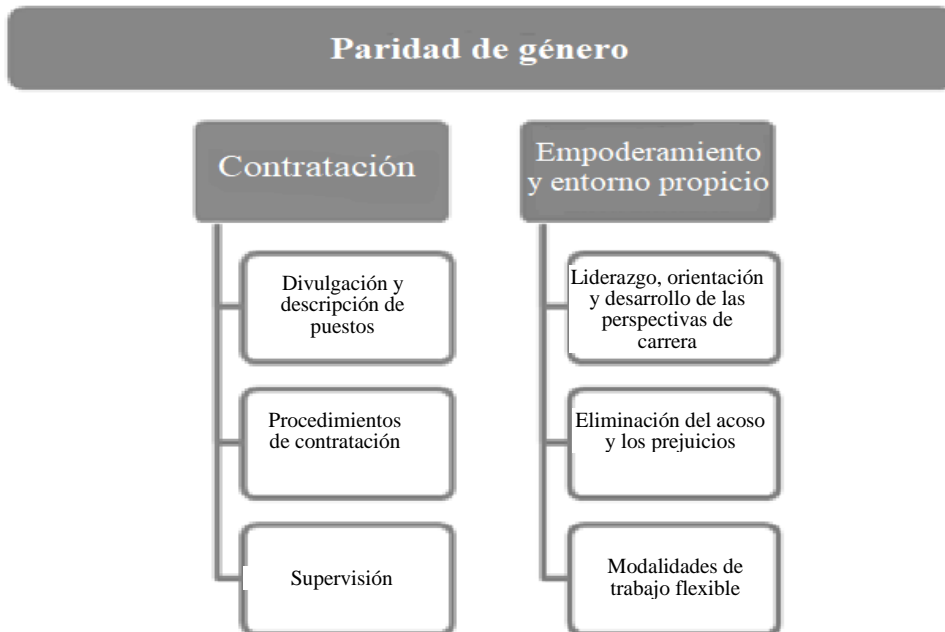
7. A pesar de algunos avances, sigue habiendo una menor representación de mujeres en todas las categorías del Cuadro Orgánico de la ONUDI. Esto es más pronunciado en las categorías superiores, como se observa en el cuadro que figura a continuación, que muestra el porcentaje de funcionarios hombres y mujeres en cada categoría del Cuadro Orgánico al 31 de diciembre de 2017.

**Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores,  
por categoría y sexo  
Al 31 de diciembre de 2017**



**Plan de acción**

8. El plan de acción que se describe a continuación establece metas y las correspondientes medidas para i) eliminar los obstáculos que se oponen a la contratación, la retención, el ascenso y la movilidad de las funcionarias mujeres, y ii) crear un entorno de trabajo propicio, en consonancia con la Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género.



*Meta 1: Contratación*

9. Las esferas de acción enumeradas en relación con la meta de “contratación” son el aumento de las actividades de divulgación para mujeres y la eliminación de los prejuicios en los procedimientos de contratación. Las medidas previstas en estas esferas de acción tienen por objeto aumentar el número de mujeres calificadas que presentan solicitudes para cubrir vacantes y maximizar el número de mujeres calificadas contratadas. Las medidas incluyen, entre otras, el requisito de evaluar exhaustivamente por lo menos el 30% de las solicitudes presentadas por personas del sexo insuficientemente representado; la revisión de la descripción de los puestos y los

anuncios de vacantes para eliminar los prejuicios; la elaboración de programas de contratación selectiva; la ocultación de información personal a los encargados de la contratación; y la garantía del equilibrio de género entre los miembros del equipo de contratación, y su capacitación para realizar entrevistas con perspectiva de género y basadas en las competencias.

*Meta 2: Empoderamiento y entorno propicio*

10. Las esferas de acción en relación con este epígrafe describen las medidas para mejorar el ánimo, la productividad y el bienestar de todos los empleados de la ONUDI mediante la promoción de la diversidad, el desarrollo de las perspectivas de carrera, las modalidades de trabajo flexible y las políticas favorables a la familia. Mediante el fomento de una cultura de trabajo inclusivo y centrada en el desarrollo de las perspectivas de carrera, el plan de acción tiene por objeto liberar recursos, intensificar los esfuerzos y atraer a futuros empleados, tanto hombres como mujeres, a fin de que la Organización pueda cumplir plenamente sus compromisos programáticos. Las medidas previstas incluyen, entre otras cosas, la integración de una perspectiva de género y la asignación de prioridad a las funcionarias mujeres en todos los programas pertinentes de aprendizaje y desarrollo de liderazgo y gestión; la ampliación de los programas de creación de capacidad y de orientación; los cursos de formación sobre género, diversidad y prejuicios inconscientes para todo el personal; la aplicación y revisión de las políticas para prevenir el acoso y el abuso de autoridad, así como políticas en materia de ética, administración de justicia, resolución de conflictos y protección contra represalias; y el aumento de la disponibilidad y el uso de modalidades de trabajo flexible que tengan en cuenta las responsabilidades del cuidado de la familia, incluidos los miembros de la familia enfermos y ancianos.

**Responsabilidad**

11. El Director General velará por la realización del plan de acción mediante la redistribución de los objetivos sobre la paridad de género entre los directores gerentes y los directores a través de la evaluación de la actuación profesional. El Departamento de Gestión de Recursos Humanos supervisará los datos sobre la selección del personal en cada categoría de contratación, elaborará un tablero de seguimiento que muestre en tiempo real los datos del personal desglosados por sexo, y el Director de Gestión de Recursos Humanos informará periódicamente sobre la paridad de género al Director General. Esos informes se presentarán también a los órganos normativos por conducto de los informes anuales sobre la dotación de personal de la ONUDI y sobre la igualdad de género.

### **III. Medidas que se solicitan a la Junta**

12. La Junta tal vez desee tomar nota de la información contenida en el presente documento.