



## Conferencia General

### 18º período de sesiones

Abu Dabi, 3 a 7 de noviembre de 2019

Tema 14 del programa provisional

**La ONUDI, la igualdad de género  
y el empoderamiento de las mujeres**

## **Listas de Estados incluidas en el Anexo I de la Constitución de la ONUDI Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2020-2023**

### **Informe del Director General**

En el presente documento se transmite a la Conferencia General la estrategia cuatrienal de la ONUDI para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La estrategia está en consonancia con el marco programático de mediano plazo actualizado para el período 2018-2021 ([IDB.45/8-PBC.33/8](#)).

## Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción . . . . .	3
II. La teoría del cambio de la ONUDI para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres . . . . .	4
III. ONU-SWAP 2.0 y los objetivos estratégicos de la ONUDI . . . . .	7
1. Objetivo estratégico 1: Fortalecer la planificación estratégica y las actividades programáticas de la ONUDI con objeto de mejorar el logro de resultados mundiales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres . . . . .	10
Esfera de acción prioritaria 1: Planificación estratégica con perspectiva de género a fin de lograr resultados de los ODS relacionados con el género . . . . .	10
Esfera de acción prioritaria 2: Planificación estratégica con perspectiva de género y logro de resultados de los ODS relacionados con el género . . . . .	10
2. Objetivo estratégico 2: Fortalecer la capacidad institucional y la eficacia de la ONUDI, tanto en el plano organizativo como en el programático, para mejorar la obtención de resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres . . . . .	12
Esfera de acción prioritaria 3: Liderazgo sensible a las cuestiones de género . . . . .	12
Esfera de acción prioritaria 4: Una arquitectura de género propicia y eficaz . . . . .	12



---

Esfera de acción prioritaria 5: Una representación igualitaria de las mujeres . . . . .	13
Esfera de acción prioritaria 6: Seguimiento y asignación de recursos financieros con perspectiva de género . . . . .	14
Esfera de acción prioritaria 7: Evaluación y auditoría con perspectiva de género . . . . .	15
Esfera de acción prioritaria 8: Coherencia interinstitucional en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres . . . . .	16
IV. Objetivos de los ámbitos de desempeño de la ONUDI con arreglo al Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP 2.0). . . . .	16
Anexo	
I. Indicadores clave del desempeño . . . . .	18

## I. Introducción

1. Como se señala en la **Política de la ONUDI sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (2019)** (DGB/2019/16), la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son fundamentales para el mandato de la ONUDI de desarrollo industrial inclusivo y sostenible (DIIS) y para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los vínculos entre el género y la industria se reconocen asimismo en el ODS 9 y en la Declaración de Lima sobre el DIIS, puesto que en ambos se subraya la función que puede desempeñar la industria en la promoción del empleo decente, las oportunidades de inclusión social, y la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres<sup>1</sup>.

2. La ONUDI se rige por el principio fundamental de no discriminación por motivos de sexo, conforme a lo dispuesto en la Carta fundacional de la Naciones Unidas<sup>2</sup>, de 1945, y la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>3</sup>, de 1948, y tal como se reiteró por conducto, entre otros, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer<sup>4</sup>, de 1979, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing<sup>5</sup>, de 1995, y los compromisos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible<sup>6</sup> relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

3. La aspiración de la ONUDI, enunciada en la Política sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de 2019 (DGB/2019/16), es **que las mujeres y los hombres dirijan, participen y se beneficien y se beneficien por igual, del desarrollo industrial inclusivo y sostenible**. Para lograr que esa aspiración se haga realidad, la ONUDI aplica un enfoque amplio respecto de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en el que se reconocen los intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, además de la diversidad de los distintos grupos, que presenta puntos de intersección. La Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (2020-2023), solicitada por los Estados Miembros de la ONUDI en el 17º período de sesiones de la Conferencia General, celebrado en 2017 (GC.17/Res.3), ayudará a alcanzar esa aspiración mediante el impulso de la estrategia precedente (GC.16/8) y la orientación de la labor de la ONUDI en materia de igualdad de género durante los próximos cuatro años.

4. Los objetivos de la presente Estrategia se ajustan a la Política a Nivel de Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres adoptada por la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación (CEB/2006/2)<sup>7</sup>, el Plan de Acción a Nivel de Todo el Sistema de las Naciones Unidas para la Aplicación de la Política a Nivel de Todo el Sistema (CEB/2013)<sup>8</sup> y el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP 2.0)<sup>9</sup>. De cara al futuro, la ONUDI también reconoce la importancia que reviste la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (SNUD) sobre el terreno y a nivel de los equipos de las Naciones Unidas en los países con miras al logro de resultados en materia de género y a la contribución que se espera que haga la Organización al Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

<sup>1</sup> A los fines de esta Política y Estrategia, los términos “mujeres” y “hombres” también se refieren a las niñas y los niños, según proceda.

<sup>2</sup> [www.un.org/en/charter-united-nations/](http://www.un.org/en/charter-united-nations/).

<sup>3</sup> [www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/](http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/).

<sup>4</sup> [www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm).

<sup>5</sup> [www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf).

<sup>6</sup> <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

<sup>7</sup> [www.unsceb.org/CEBPublicFiles/press/UN\\_system\\_wide\\_P\\_S\\_CEB\\_Statement\\_2006\\_0.pdf](http://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/press/UN_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006_0.pdf).

<sup>8</sup> [www.unsceb.org/CEBPublicFiles/High-](http://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/High-Level%20Committee%20on%20Programmes/Public%20Document/SWAP.pdf)

[Level%20Committee%20on%20Programmes/Public%20Document/SWAP.pdf](http://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/High-Level%20Committee%20on%20Programmes/Public%20Document/SWAP.pdf).

<sup>9</sup> [www.unwomen.org/](http://www.unwomen.org/)-

[/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406).

5. La presente estrategia se basa en los logros conseguidos hasta el momento por la Organización en la esfera de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Se inspira en el aprendizaje institucional acumulado hasta la fecha, comprendidas las conclusiones y recomendaciones del **Examen de Mitad de Período de 2018 de la Aplicación de la Política (2015) y la Estrategia (2016-2019) sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer**<sup>10</sup>, y el **Plan de Acción de la ONUDI sobre Paridad de Género, 2018-2023**. La Estrategia es fruto de un proceso de consultas inclusivo en el que participó personal<sup>11</sup> de la sede y sobre el terreno, la red de coordinadores en cuestiones de género, la Junta Directiva de la Incorporación de la Perspectiva de Género y los Estados Miembros de la ONUDI. Proporciona un marco general orientado hacia el futuro, en el que se establecen normas institucionales y se definen compromisos para lograr resultados en materia de desarrollo industrial inclusivo y sostenible con perspectiva de género. La Estrategia se ajusta, asimismo, al marco programático de mediano plazo (MPMP) actualizado para el período 2018-2021 de la ONUDI (IDB.45/8-PBC.33/8) y el Marco Integrado de los Resultados y el Desempeño (MIRD) actualizado (PBC.35/CRP.11).

6. La Estrategia permitirá a la ONUDI:

a) **Planificar, dirigir, lograr resultados e informar sistemáticamente y de manera más eficaz sobre los progresos realizados en el cumplimiento de sus compromisos en materia de igualdad de género** en los planos mundial, regional, nacional e institucional, así como en el contexto de la Agenda 2030, especialmente con miras a la consecución del Objetivo 9, “Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación”, y el Objetivo 5, “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”;

b) **Lograr resultados sobresalientes en el 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 2.0)** con miras a la aplicación de la Política sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación, así como la Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género de las Naciones Unidas<sup>12</sup>;

c) **Velar por que las esferas prioritarias generales de la ONUDI establecidas en el MPMP**, a saber, “Creación de prosperidad compartida”, “Fomento de la competitividad económica”, “Protección del medio ambiente” y “Fortalecimiento de los conocimientos y las instituciones”, **se apliquen de un modo que tenga en cuenta las cuestiones de género y permita el logro de resultados en materia de igualdad de género.**

## II. La teoría del cambio de la ONUDI para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

7. A fin de contribuir a resultados de alto nivel relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y lograr que se haga realidad la aspiración de la ONUDI de que las mujeres y los hombres dirijan, participen y se beneficien por igual del DIIS, se ha elaborado la siguiente teoría del cambio (figura 1) para la labor de la ONUDI en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Se basa en la teoría del cambio de 2019 aplicada a las contribuciones de todo el sistema de

<sup>10</sup> [www.unido.org/sites/default/files/files/2019-01/Mid-Term\\_Review\\_of\\_UNIDO\\_Policy\\_and\\_Strategy\\_on\\_Gender\\_Equality\\_and\\_the\\_Empowerment\\_of\\_Women.pdf](http://www.unido.org/sites/default/files/files/2019-01/Mid-Term_Review_of_UNIDO_Policy_and_Strategy_on_Gender_Equality_and_the_Empowerment_of_Women.pdf).

<sup>11</sup> En la presente Estrategia, a menos que se indique otra cosa, el término “personal” se refiere siempre a todo el personal en activo, independientemente de su cargo o relación contractual con la ONUDI, incluidos los funcionarios, los consultores y otros titulares de acuerdos de prestación de servicios a título personal, así como los pasantes.

<sup>12</sup> [www.un.org/gender/sites/www.un.org/gender/files/gender\\_parity\\_strategy\\_october\\_2017.pdf](http://www.un.org/gender/sites/www.un.org/gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf).

las Naciones Unidas para la consecución de los ODS<sup>13</sup> y, de conformidad con el mandato de la ONUDI, en ella se seleccionan como objetivos cuatro de las ocho esferas de cambio que figuran en la teoría del cambio para todo el sistema de las Naciones Unidas, a saber:

- a) Las mujeres están empoderadas económicamente y cuentan con ingresos seguros y un trabajo decente;
- b) Las mujeres dirigen, participan y están representadas por igual en sistemas de gobernanza que tienen en cuenta las cuestiones de género;
- c) Se generan, gestionan y transfieren conocimientos para mejorar la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en todos los ODS;
- d) Los cambios internos en el sistema de las Naciones Unidas posibilitan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

8. Además, la ONUDI trata asimismo de alcanzar los cuatro resultados adicionales siguientes, que son específicos de su mandato:

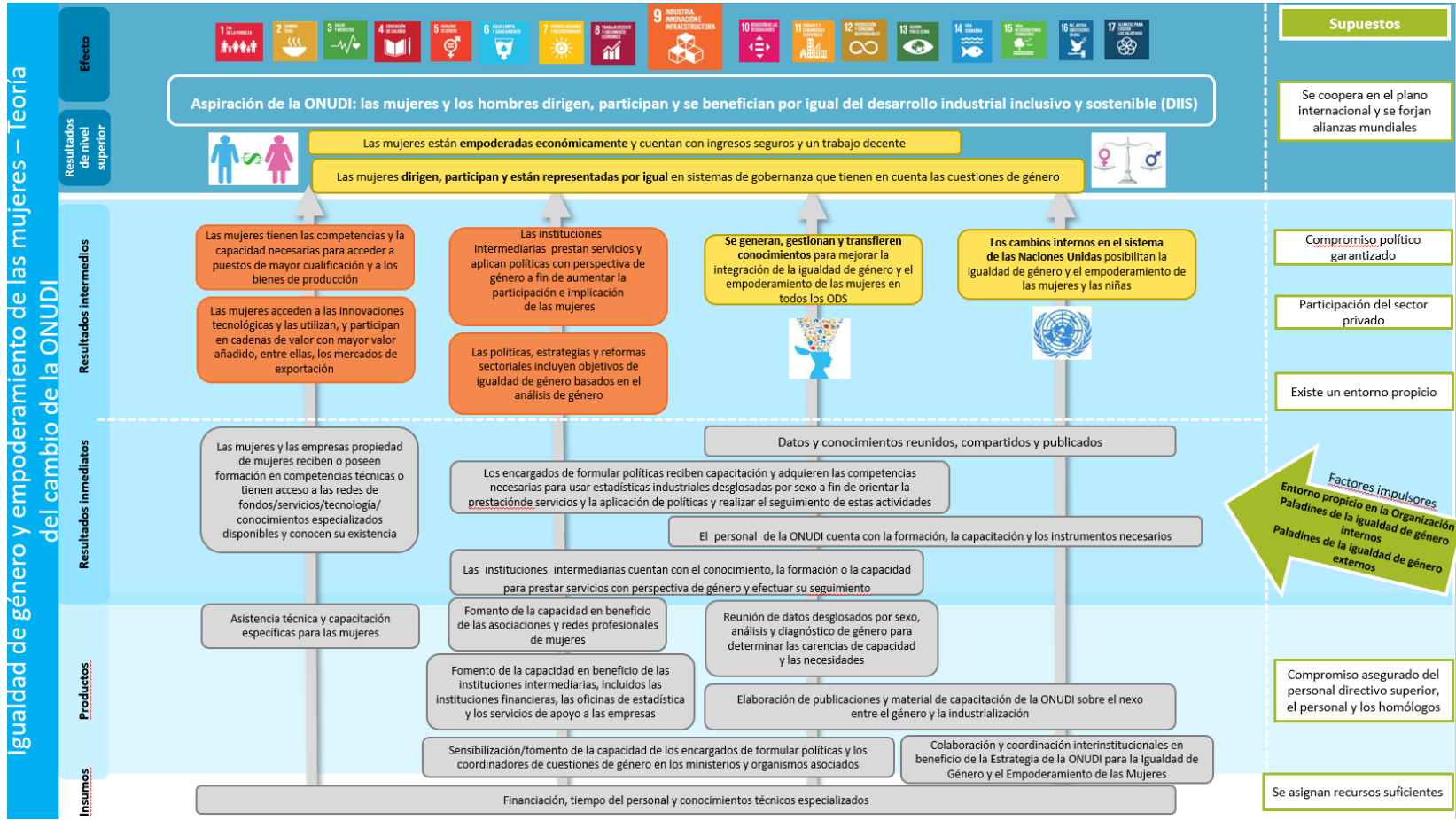
- a) Las mujeres tienen las competencias y la capacidad necesarias para acceder a puestos de mayor cualificación y a los bienes de producción;
- b) Las mujeres acceden a las innovaciones y los servicios tecnológicos y los utilizan, y participan en cadenas de valor con mayor valor añadido, entre ellas, los mercados de exportación;
- c) Las instituciones intermediarias prestan servicios y aplican políticas con perspectiva de género a fin de aumentar la participación e implicación de las mujeres;
- d) Las políticas, estrategias y reformas sectoriales incluyen objetivos de igualdad de género basados en análisis de género.

9. Con objeto contribuir al logro de esos resultados mundiales, en la teoría del cambio de la ONUDI para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se hace hincapié en los productos comprendidos en la esfera de influencia de la ONUDI que pueden ayudar a la consecución de resultados de nivel superior. Se describen más pormenorizadamente esos productos en la presente Estrategia y se facilitan detalles adicionales en los planes de ejecución anuales de los departamentos.

---

<sup>13</sup> La teoría del cambio fue elaborada por un grupo de trabajo compuesto por 14 organismos de las Naciones Unidas, entre ellos, la ONUDI. Según la teoría del cambio para todo el sistema de las Naciones Unidas, si se quiere lograr los ODS de un modo que tenga en cuenta las cuestiones de género y alcanzar el objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres antes de que finalice 2030, habrán de lograrse dos resultados de alto nivel, a saber, unas relaciones de poder equilibradas entre hombres y mujeres y un entorno propicio para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Las ocho esferas de resultados a nivel de todo el sistema se concatenan a partir de esos resultados de alto nivel. [www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-theory-of-change-for-system-wide-gender-related-results.pdf?la=en&vs=2948](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-theory-of-change-for-system-wide-gender-related-results.pdf?la=en&vs=2948).

Figura 1: Teoría del cambio de la ONUDI para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres



### III. ONU-SWAP 2.0 y los objetivos estratégicos de la ONUDI

10. Con el fin de orientar las próximas contribuciones de la ONUDI a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, la presente Estrategia se ajusta al Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de segunda generación (ONU-SWAP 2.0)<sup>14</sup>. El ONU-SWAP 2.0 brinda un marco de rendición de cuentas actualizado, con 6 ámbitos de desempeño y 17 indicadores del desempeño comúnmente acordados, para que el sistema de las Naciones Unidas alcance sus objetivos y mida sistemáticamente los progresos realizados. Abarca tanto los cambios externos relacionados con el logro de resultados en materia de igualdad de género como los cambios internos relativos a la integración de la perspectiva de género en la Organización.

11. En el marco del ONU-SWAP de primera generación, la ONUDI realizó importantes avances en cuestiones relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. No solo recibió la ONUDI el certificado de excelencia por haber logrado “los progresos más importantes” entre 2012 y 2017, sino que también fue calificada como “la mejor de las entidades técnicas de las Naciones Unidas” al concluir el período examinado en 2017. Con el inicio de la aplicación del ONU-SWAP 2.0 en 2018, se reforzaron muchos de los indicadores. Los resultados comunicados de la ONUDI siguieron siendo positivos, ya que se superaron los requisitos de 7 de los 17 indicadores y se cumplieron los requisitos de otros 6 indicadores. Pueden verse esos resultados en la figura 2.

12. En consonancia con lo que antecede, la ONUDI se compromete a:

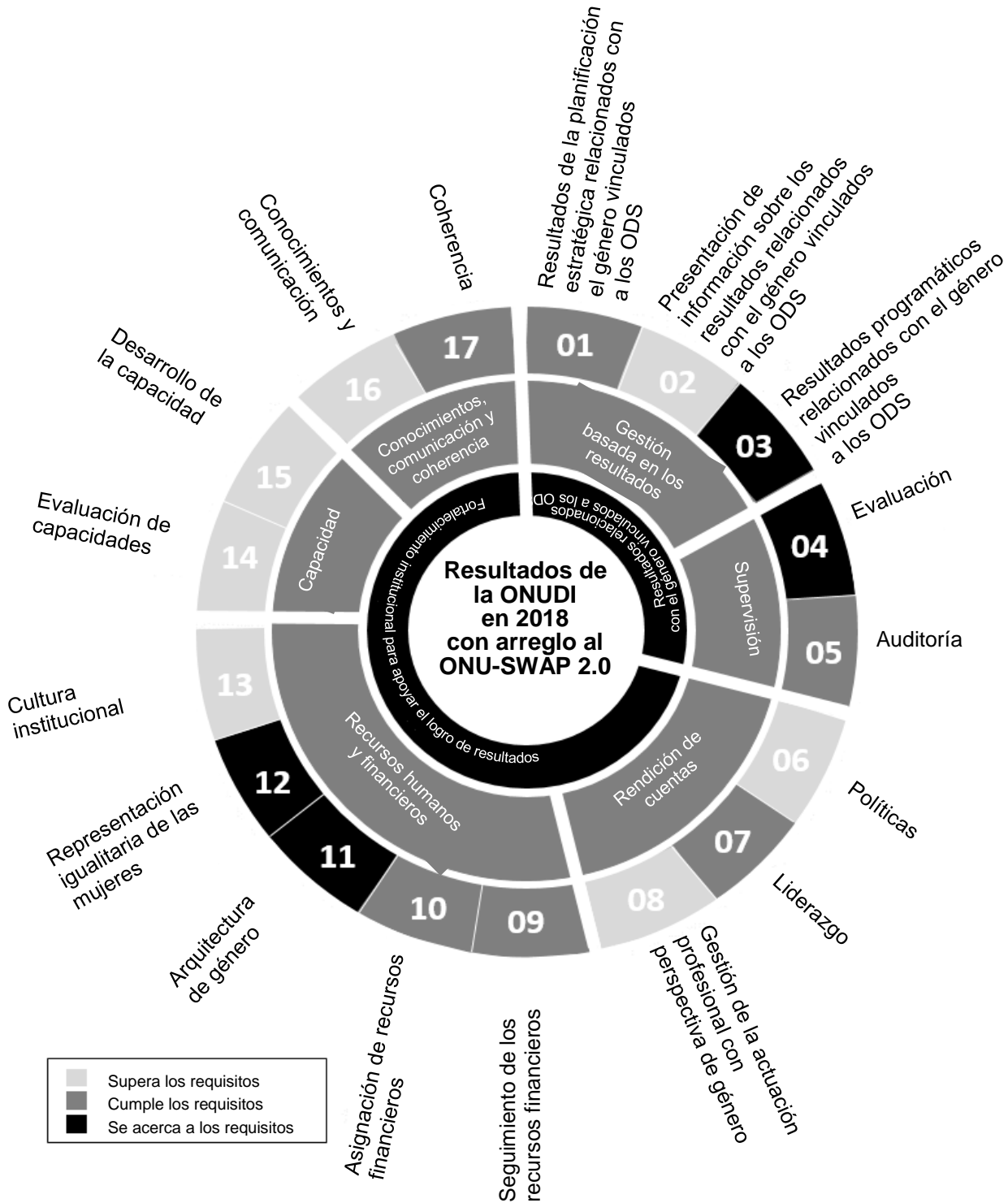
a) Conceder una atención prioritaria a aquellas esferas en que se necesite hacer mayor hincapié para cumplir o superar los indicadores del desempeño del ONU-SWAP 2.0 (con arreglo a los criterios de “cumple los requisitos” o “se acerca a los requisitos” de la figura 2);

b) Mantener su buen desempeño allí donde actualmente alcance o supere los requisitos de los indicadores del desempeño del ONU-SWAP 2.0.

---

<sup>14</sup> Guía técnica del ONU-SWAP: <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406>

**Figura 2: Resultados obtenidos por la ONUDI en 2018 con arreglo al Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP 2.0)**





13. De los 17 indicadores del desempeño incluidos en el ONU-SWAP 2.0, la Estrategia se centra en aquellos que requieren una atención concertada para cumplirlos o superarlos. Esas esferas de acción prioritarias están comprendidas en dos objetivos estratégicos (véase el recuadro 1).

**Recuadro 1: Objetivos estratégicos, esferas de acción prioritarias e indicadores del desempeño pertinentes de la ONUDI con arreglo al Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de segunda generación (ONU-SWAP 2.0)**

**Aspiraciones de la ONUDI:** Las mujeres y los hombres dirigen, participan y se benefician por igual del desarrollo industrial inclusivo y sostenible (DIIS).

**Objetivo estratégico 1:** Fortalecer la planificación estratégica y las actividades programáticas de la ONUDI con objeto de mejorar el logro de resultados mundiales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

- **Esfera de acción prioritaria 1:** Planificación estratégica con perspectiva de género a fin de lograr resultados de los ODS relacionados con el género (**indicador del desempeño 1 del ONU-SWAP**)
- **Esfera de acción prioritaria 2:** Planificación estratégica con perspectiva de género y logro de resultados de los ODS relacionados con el género (**indicador del desempeño 3 del ONU-SWAP**)

**Objetivo estratégico 2:** Fortalecer la capacidad institucional y la eficacia de la ONUDI para mejorar la obtención de resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

- **Esfera de acción prioritaria 3:** Liderazgo sensible a las cuestiones de género (**indicador del desempeño 7 del ONU-SWAP**)
- **Esfera de acción prioritaria 4:** Una arquitectura de género propicia y eficaz (**indicador del desempeño 11 del ONU-SWAP**)
- **Esfera de acción prioritaria 5:** Una representación igualitaria de las mujeres (**indicador del desempeño 12 del ONU-SWAP**)
- **Esfera de acción prioritaria 6:** Seguimiento y asignación de recursos financieros con perspectiva de género (**indicadores del desempeño 9 y 10 del ONU-SWAP**)
- **Esfera de acción prioritaria 7:** Evaluación y auditoría con perspectiva de género (**indicadores del desempeño 4 y 5 del ONU-SWAP**)
- **Esfera de acción prioritaria 8:** Coherencia interinstitucional en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (**indicador del desempeño 7 del ONU-SWAP**)

14. Los planes de ejecución anuales de los departamentos abarcarán todos los indicadores del desempeño del ONU-SWAP a fin de garantizar que la ONUDI mantiene sus logros en todas las esferas, incluidos los restantes indicadores a los que no se ha dado prioridad en la presente Estrategia.

15. La lista completa de los ámbitos de desempeño del ONU-SWAP y los objetivos de la ONUDI figuran en el cuadro 1 de la sección IV.

**1. Objetivo estratégico 1: Fortalecer la planificación estratégica y las actividades programáticas de la ONUDI con objeto de mejorar el logro de resultados mundiales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres**

**Esfera de acción prioritaria 1: Planificación estratégica con perspectiva de género a fin de lograr resultados de los ODS relacionados con el género**

16. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) orientan la labor de la comunidad internacional en pos de un futuro mejor para todos, asegurándose que nadie se quede atrás. Aunque todos los ODS, incluido el Objetivo 9, relativo a la industria, la innovación y las infraestructuras, están relacionados entre sí y se refuerzan mutuamente, cabe señalar que en el Objetivo 5 se enuncia específicamente el compromiso de promover la igualdad de género. Para hacer realidad el logro de todos los ODS y, en concreto, del Objetivo 5, es necesario que en la planificación estratégica se tengan en cuenta las cuestiones de género mediante el establecimiento de indicadores que permitan medir los progresos realizados y comprometerse a alcanzar resultados transformadores en materia de igualdad de género en la programación. La ONUDI se compromete a pasar de cumplir los requisitos establecidos en el ONU-SWAP 2.0 a superar esos requisitos antes de que concluya 2023, específicamente por medio de las siguientes medidas:

- a) La ONUDI ultimaré y aplicará el MIRD actualizado para asegurarse de que contiene indicadores institucionales y programáticos relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, con objeto de medir las contribuciones a las metas de los ODS;
- b) La ONUDI incluirá al menos un resultado transformador en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en su próximo MPMP y en su programa y presupuestos;
- c) La ONUDI seguirá mejorando el uso sistemático de datos desglosados por sexo y la inclusión de resultados relacionados con el género en los informes que presenta periódicamente a los Estados Miembros.

**Esfera de acción prioritaria 2: Planificación estratégica con perspectiva de género y logro de resultados de los ODS relacionados con el género**

17. En el examen de mitad de período de la aplicación de la Política (2015) y la Estrategia (2016-2019) de la ONUDI sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer se subrayó el importante aumento comunicado de la calidad de la integración de la perspectiva de género en el diseño de las actividades de cooperación técnica de la Organización, así como la aplicación satisfactoria de requisitos institucionales y programáticos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Todo ello es reflejo de la capacidad cada vez mayor de los equipos de los proyectos para integrar consideraciones de género en todo el proceso de diseño y ejecución de la asistencia técnica. Las asociaciones con otras entidades que alientan la incorporación de consideraciones sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres han contribuido a reforzarlo aún más.

18. Aunque en el examen de mitad de período se expresó satisfacción por las mejoras en curso en materia de capacidad institucional para la integración de la perspectiva de género, también se observó que es necesario hacer mayor hincapié en los productos de los programas y proyectos que tengan el género como uno de sus ejes centrales, es decir, medidas específicas en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

19. Conforme a su mandato de promover el desarrollo industrial, la ONUDI tiene la firme determinación de velar por que todos sus proyectos y programas cuenten con una perspectiva de género, así como de ejecutar intervenciones específicas relacionadas con el género. En estas actividades programáticas se debería poner en tela de juicio la discriminación a la que se enfrentan las mujeres y las niñas en todo el mundo y facilitar la transformación de las normas sociales y las relaciones de poder, especialmente en lo referente a la participación de las mujeres en los sectores manufactureros formales.

Habida cuenta de las esferas temáticas de la labor de la ONUDI, también es imperioso que las actividades programáticas redunden en beneficio de una participación efectiva de las mujeres en la conservación del medio ambiente y las medidas relacionadas con el clima.

20. Con miras a fomentar un desarrollo industrial que beneficie a todos, de manera que se haga realidad el principio de no dejar a nadie atrás y se logren resultados transformadores en materia de género, la ONUDI tiene la firme determinación de superar los requisitos de los indicadores relativos a la programación con perspectiva de género antes de que concluya 2023, de conformidad con su teoría del cambio y, en concreto, a través de las medidas siguientes:

a) La ONUDI impartirá talleres de capacitación para el personal sobre el diseño, la aplicación y el seguimiento con perspectiva de género de los proyectos, lo que incluirá el análisis de género y la formulación de metas, actividades e indicadores de igualdad de género pertinentes, además de la reunión y el análisis de datos desglosados por sexo;

b) La ONUDI proporcionará asesoramiento y orientación a los diseñadores de los proyectos para asegurarse de que en los proyectos y programas se tengan en cuenta otras formas de discriminación presentes y se responda a las necesidades de las mujeres y los hombres, que son distintas y coincidentes en parte, prestando atención, entre otras cosas, a la edad, la discapacidad, las identidades de género, la raza, el origen étnico, el idioma, la religión, la educación, la situación económica y las normas sociales;

c) La ONUDI elaborará instrumentos prácticos para el diseño y la supervisión de los proyectos con objeto de lograr resultados relacionados con la igualdad de género, entre otros, resúmenes temáticos y encuestas para diferentes tipos de beneficiarios;

d) La ONUDI aumentará la cantidad y la calidad de la asistencia técnica específica prestada a las mujeres a lo largo de las cadenas de valor, para lo que colaborará con asociados del sector público y asociados estratégicos del sector privado;

e) La ONUDI trabajará en la elaboración de programas conjuntos que creen sinergias entre el ODS 5 y otros ODS pertinentes para el DIIS, y contribuirá a la formulación de nuevos marcos de cooperación de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible (los antiguos marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo (MANUD)) que tengan en cuenta las cuestiones de género, como parte de la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (SNUD) y de la rendición de cuentas en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema concebido para los equipos de las Naciones Unidas en los países<sup>15</sup>;

f) La ONUDI elaborará o reproducirá programas de capacitación regionales o nacionales en materia de género y desarrollo industrial destinados a los encargados de la formulación de políticas;

g) La ONUDI elaborará y mantendrá una lista de mujeres que son modelos de conducta/oradoras y de expertos en cuestiones de género para los distintos ámbitos de la asistencia técnica prestada por la ONUDI y, cuando proceda, tratará de dotarse de especialistas en cuestiones de género a nivel de los departamentos.

21. La ONUDI se guiará por el objetivo estratégico 1 y sus dos esferas de acción prioritarias al intensificar sus esfuerzos por lograr resultados programáticos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres por conducto de sus actividades de asistencia técnica. De esa forma, la ONUDI podrá reforzar sus resultados de desarrollo a nivel mundial obtenidos al empoderar a las mujeres y los hombres para que dirijan, participen y se beneficien por igual del desarrollo industrial inclusivo y sostenible. Para que esto ocurra, la ONUDI debe asegurarse de contar con la capacidad institucional necesaria para mejorar la obtención de resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. El objetivo estratégico 2 y sus 6 esferas de acción prioritarias están dedicados al logro de este fin.

<sup>15</sup> [https://undg.org/wp-content/uploads/2018/06/UNCT-SWAP\\_Gender-report\\_Web.pdf](https://undg.org/wp-content/uploads/2018/06/UNCT-SWAP_Gender-report_Web.pdf).

**2. Objetivo estratégico 2: Fortalecer la capacidad institucional y la eficacia de la ONUDI, para mejorar la obtención de resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres**

**Esfera de acción prioritaria 3: Liderazgo sensible a las cuestiones de género**

22. La dirección de la ONUDI, la División de Planificación Estratégica y Coordinación y la Oficina de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres continuarán apoyando al personal directivo superior en la adopción de medidas visibles a fin de promover interna y públicamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Gracias al apoyo de una dirección sensible a las cuestiones de género, la ONUDI podrá cumplir su mandato institucional con perspectiva de género y su personal se beneficiará de un lugar de trabajo en el que impera la igualdad entre los hombres y las mujeres. Con ese fin, la ONUDI pasará de “cumplir” a “superar” los requisitos de los indicadores del desempeño del ONU-SWAP 2.0 antes de que termine 2023 gracias a las siguientes medidas:

a) El personal directivo superior promoverá proactivamente los progresos respecto de los indicadores del desempeño del ONU-SWAP 2.0 y fijará objetivos programáticos y metas de gestión específicos para cada año en apoyo de los planes de ejecución para aplicar la presente Estrategia, describiendo funciones y responsabilidades claramente definidas al más alto nivel;

b) El personal directivo superior deberá rendir cuentas de la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos sus departamentos por medio de la concatenación de las prioridades relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el seno de la ONUDI, sirviéndose para ello del sistema de gestión de la actuación profesional del personal. En el sistema revisado de gestión de la actuación profesional del personal se añadirán metas e indicadores del desempeño con perspectiva de género a nivel de Director, de manera que estos elementos puedan concatenarse incorporándolos a los planes de trabajo de todos los miembros del personal y se refuercen los indicadores de conducta relacionados con la sensibilidad a las cuestiones de género en el sistema de evaluación de 360 grados;

c) El personal directivo superior se asegurará de que haya paridad entre los géneros en los paneles organizados por los departamentos y divisiones bajo su dirección y adoptará medidas correctivas cuando sea necesario;

d) El Departamento de Gestión de Recursos Humanos prestará apoyo para la mejora de las habilidades de liderazgo con perspectiva de género en el marco de los programas de capacitación en materia de desarrollo del liderazgo;

e) El Director General continuará promoviendo interna y públicamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y reconocerá los servicios sobresalientes prestados por los miembros del personal mediante la concesión del Premio a la Movilización por la Igualdad de Género.

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

23. En todo el sistema de las Naciones Unidas, se ha señalado que la carencia de personal directivo superior encargado de tareas relacionadas con el género, como las redes de coordinadores de cuestiones de género, representa un obstáculo para el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El nombramiento de más coordinadores de cuestiones de género de categoría superior y la asignación de recursos suficientes a la Oficina de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres demuestran que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son una cuestión importante, que la Organización se toma en serio y está decidida a mejorar.

En consonancia con todo ello, la ONUDI tiene la firme voluntad de pasar de “se acerca al cumplimiento” a “cumple” los requisitos relacionados con la arquitectura de género antes de que finalice 2023 mediante las siguientes medidas:

a) Dentro de los límites de los recursos existentes en la Organización, el Director General procurará velar por que la Oficina de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres cuente con recursos suficientes acordes con las necesidades de la Organización, y por que se seleccione a quien vaya a desempeñar la función de Coordinador de Género de conformidad con los criterios del ONU-SWAP 2.0;

b) La ONUDI seguirá aprovechando las buenas prácticas existentes con su red de coordinadores en cuestiones de género, poniendo al día sus términos de referencia actuales y asegurándose de que el 20 % de su tiempo de trabajo se dedique a labores de coordinación de cuestiones de género;

c) La Oficina de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres y el Departamento de Programas, Alianzas e Integración sobre el Terreno prestarán apoyo específico a los coordinadores en cuestiones de género de la ONUDI sobre el terreno y promoverán la labor de la Organización relacionada con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel de los equipos de las Naciones Unidas en los países mediante el fomento de la participación de las oficinas sobre el terreno en mecanismos de coordinación en el plano nacional, comprendida la realización de aportaciones sustantivas al Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

#### **Esfera de acción prioritaria 5: Una representación igualitaria de las mujeres**

24. Consciente de que la diversidad y el equilibrio de género son fundamentales para el desempeño y la eficacia de la ONUDI, la Organización ha hecho de la adopción de medidas para promover la paridad entre los géneros una de sus principales prioridades<sup>16</sup>. En consonancia con esa prioridad, la ONUDI tiene la firme voluntad de pasar de “se acerca a” a “cumple” los requisitos de los indicadores del ONU-SWAP 2.0 relativos a la representación igualitaria antes de que concluya 2023 mediante el logro de los hitos previstos en el Plan de Acción de la ONUDI sobre Paridad de Género, 2018-2023, tanto en lo tocante a las medidas de contratación como a las medidas relativas a un entorno propicio, comprendidas:

Medidas sobre contratación y colocación:

a) Habida cuenta de las tasas de contratación y separación del servicio, la ONUDI seguirá esforzándose por mejorar la paridad entre los géneros, especialmente en los puestos de categoría P-4 y categorías superiores, a fin de alcanzar el objetivo de paridad entre los géneros para todo el sistema de las Naciones Unidas, fijado por el Secretario General, antes de que termine 2028;

b) El personal directivo encargado de nombrar al personal de las oficinas sobre el terreno se esforzará por mejorar la paridad entre los géneros del personal de contratación nacional con nombramientos de plazo fijo;

c) El Departamento de Gestión de Recursos Humanos, en colaboración con la Oficina de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres, hará un seguimiento atento de las estadísticas de contratación e informará al personal directivo superior, además de identificar y procurar eliminar los sesgos inherentes a los procesos y las políticas de contratación y a otros procesos y políticas de gestión de los recursos humanos;

<sup>16</sup> La ONUDI ha alcanzado la representación igualitaria de las mujeres en el Cuadro de Servicios Generales y en los puestos de categoría P-2 y ha mostrado una tendencia lenta pero constante hacia la paridad entre los géneros en los puestos de las categorías P-4 y P-5.

d) El Director General exigirá a los Directores Gerentes que se encarguen de mejorar la paridad entre los géneros, para lo que podrán recurrir a la aplicación de medidas de apoyo específicas y a la adopción de medidas correctivas, cuando proceda, en sus Direcciones respectivas.

Medidas relativas a un entorno institucional propicio:

a) El personal directivo superior, incluidos los Directores Gerentes, los Directores y los Jefes de División, mostrarán un firme liderazgo y se asegurarán de que todo el personal procure promover la diversidad y la inclusión mediante el fomento de un lugar de trabajo seguro, libre de discriminación y propicio, en el que se brinden a todos los empleados las mismas oportunidades para progresar en su carrera profesional y lograr un equilibrio entre sus obligaciones personales y laborales. Entre las esferas de atención específicas figurarán la eliminación del acoso y el sesgo, la implantación de modalidades de trabajo flexibles y la mentoría y el desarrollo de las perspectivas de carrera;

b) La ONUDI seguirá velando por que se cumplan las disposiciones jurídicas de las Naciones Unidas relacionadas con la ética, incluida la formación obligatoria para el personal sobre el Código de Conducta Ética de la ONUDI, y la aplicación de lo previsto en el Boletín del Director General acerca de la prohibición, prevención y solución del hostigamiento, incluido el hostigamiento sexual, la discriminación y el abuso de autoridad (UNIDO/DGB/2019/12);

c) El Departamento de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres y el Consejo del Personal se encargarán de coordinar la aplicación de las medidas concebidas para garantizar un entorno propicio para la paridad entre los géneros y la igualdad de género en el lugar de trabajo, tal como se establece en las Directrices para Crear un Entorno Propicio en el Sistema de las Naciones Unidas<sup>17</sup> y en el Plan de Acción de la ONUDI sobre Paridad de Género, 2018-2023<sup>18</sup>, incluida la implantación de modalidades de trabajo flexibles;

d) La ONUDI establecerá un mecanismo interno para hacer un seguimiento y evaluar i) la aplicación y accesibilidad de las medidas adoptadas para promover un entorno propicio y determinar si el personal puede beneficiarse de esas medidas sin temor a discriminación ni prejuicios; y ii) el grado en que esas medidas logran crear un entorno de trabajo y una cultura institucional libres de discriminación, acoso sexual y abuso de poder.

#### **Esfera de acción prioritaria 6: Seguimiento y asignación de recursos financieros con perspectiva de género**

25. Al velar por que la igualdad de género se incorpore en las decisiones presupuestarias mediante un sistema de marcadores de género, la ONUDI subraya la importancia de asignar y hacer un seguimiento de los recursos financieros con perspectiva de género. Con objeto de evaluar y hacer un seguimiento de los gastos y del grado en que estos permiten abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, la ONUDI evalúa sistemáticamente los proyectos con perspectiva de género y asigna marcadores de género por medio del formulario de marcadores y aplicación de la perspectiva de género de la ONUDI (actualizado por última vez en abril de 2019), que se basa en el indicador sobre la igualdad de género del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (CAD-OCDE).

<sup>17</sup> <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/gender-parity-enabling-environment-guidelines-en.pdf?la=en&vs=1535>.

<sup>18</sup> Comprende medidas relacionadas con la eliminación del acoso y el sesgo de género, el incremento del número de mujeres en puestos de liderazgo y el aumento de las modalidades de trabajo flexibles con arreglo a las buenas prácticas.

26. La financiación de las mejoras institucionales previstas en la presente Estrategia requiere una combinación de tres modalidades de financiación, a saber: 1) un presupuesto ordinario específico para financiar las funciones esenciales de la Oficina de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres; 2) financiación para sufragar el costo de las funciones esenciales de los coordinadores en cuestiones de género con cargo a sus departamentos respectivos; y 3) financiación extrapresupuestaria adicional, que se movilizará para actividades y proyectos específicos con objeto de aplicar la presente Estrategia. Durante el período que abarca la Estrategia, la ONUDI pasará de “cumplir” a “superar” los requisitos de los indicadores del desempeño del ONU-SWAP 2.0 en materia de seguimiento y asignación de recursos financieros, en concreto a través de las medidas que se señalan a continuación:

a) La ONUDI velará por que, antes de que finalice 2023, el 45 % de los proyectos recién aprobados cada año contribuya sustancialmente a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres con arreglo al marcador de género asignado (2A y 2B);

b) La División de Servicios de Tecnología de la Información proporcionará instrumentos y estadísticas adicionales para efectuar un seguimiento de la proporción de proyectos y recursos financieros por marcador de género asignado, y compartirá informes acerca del análisis de los marcadores de género;

c) La ONUDI seguirá utilizando los recursos financieros existentes para dotar de personal al puesto de Coordinador de Género, a cuyas tareas se asignó un componente programático en el programa y los presupuestos de 2018-2019;

d) El personal directivo superior examinará y aprobará los programas de trabajo bienales de la Estrategia, incluidas las asignaciones de fondos, para la aplicación de la Estrategia y el Plan de Acción sobre Paridad de Género.

#### **Esfera de acción prioritaria 7: Evaluación y auditoría con perspectiva de género**

27. Las actividades de supervisión con perspectiva de género como, por ejemplo, las funciones de evaluación y auditoría, proporcionan un aseguramiento de la calidad y una rendición de cuentas muy necesarios para los resultados de la Organización en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. La ONUDI se compromete a “superar” los requisitos de los indicadores del ONU-SWAP 2.0 antes de que finalice 2023, concretamente a través de las siguientes medidas:

a) La Oficina de Evaluación y Supervisión Interna se asegurará de que siga mejorando la incorporación de los enfoques basados en el género y los derechos humanos en todo el ciclo de evaluación, especialmente en lo referente a la integración del género en las conclusiones, las enseñanzas extraídas y las recomendaciones de los informes de evaluación;

b) La Oficina de Evaluación y Supervisión Interna requerirá que, cuando proceda, en los perfiles de los miembros del equipo de evaluación se incluyan la experiencia o los conocimientos específicos sobre cuestiones relacionadas con la integración del género;

c) La Oficina de Evaluación y Supervisión Interna se asegurará de que durante 2020 se lleve a cabo una evaluación independiente de la Estrategia de la ONUDI sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, 2016-2019;

d) La Oficina de Evaluación y Supervisión Interna velará por que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se tengan efectivamente en cuenta durante el proceso anual de planificación del trabajo de auditoría y evaluación de riesgos.

### **Esfera de acción prioritaria 8: Coherencia interinstitucional en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres**

28. La colaboración interinstitucional sobre el tema de la igualdad de género permite que las organizaciones intercambien experiencia, conocimientos, actividades de promoción y buenas prácticas, todo lo cual redundará en un aumento de su eficiencia y un mejor aprovechamiento de los escasos recursos disponibles. A fin de seguir aprovechando la oportunidad que brinda el ONU-SWAP para participar en asociaciones de colaboración, la ONUDI tiene la firme voluntad de pasar de “cumplir” a “superar” los requisitos de los indicadores del ONU-SWAP 2.0 en materia de coherencia antes de que concluya 2023, en particular a través de las siguientes medidas:

a) La ONUDI estudiará las posibilidades existentes y establecerá asociaciones para promover la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y el desarrollo industrial inclusivo y sostenible con una amplia gama de partes interesadas de los ámbitos comprendidos en las prioridades temáticas de la ONUDI. Entre las actividades de promoción previstas figuran la organización y acogida de eventos pertinentes;

b) La ONUDI participará en los mecanismos de coordinación interinstitucional pertinentes, entre ellos, la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad entre los Géneros (IANWGE), la Red Interinstitucional y los intercambios de aprendizaje entre pares del ONU-SWAP, la Sección de Viena de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género, la Alianza para las Cuestiones de Género del Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM) y otras redes temáticas y de donantes de las Naciones Unidas que sean pertinentes.

## **IV. Objetivos de los ámbitos de desempeño de la ONUDI con arreglo al Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP 2.0)**

29. En el cuadro 1, que figura a continuación, se destacan los objetivos de desempeño y las esferas de acción prioritarias de los indicadores del desempeño del ONU-SWAP 2.0. Todos ellos son acordes con las aspiraciones y los compromisos institucionales de la ONUDI<sup>19</sup>.

30. Se aplicarán por medio de los programas de trabajo bianuales de la Estrategia y los planes de ejecución anuales de los departamentos. También es importante señalar que “superar los requisitos” no es la situación final. Para mantener ese logro, es necesario continuar aplicando medidas pertinentes y cumpliendo los requisitos en materia de desempeño.

<sup>19</sup> En la guía técnica del ONU-SWAP 2.0 puede consultarse información pormenorizada sobre los indicadores de cada uno de los ámbitos de desempeño: <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406>.



**Cuadro 1: Objetivos de la Estrategia por ámbito de desempeño del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de segunda generación (ONU-SWAP 2.0)**

<b>Ámbito de desempeño estratégico del ONU-SWAP 2.0</b>	<b>Objetivo para 2023</b>
Resultados de la planificación estratégica relacionados con el género vinculados a los ODS (esfera de acción prioritaria 1)	Supera los requisitos
Presentación de información sobre los resultados relacionados con el género vinculados a los ODS	Supera los requisitos
Resultados programáticos relacionados con el género vinculados a los ODS (esfera de acción prioritaria 2)	Supera los requisitos
Evaluación (esfera de acción prioritaria 7)	Supera los requisitos
Auditoría (esfera de acción prioritaria 7)	Supera los requisitos
Políticas	Supera los requisitos
Liderazgo (esfera de acción prioritaria 3)	Supera los requisitos
Gestión de la actuación profesional con perspectiva de género	Supera los requisitos
Seguimiento de los recursos financieros (esfera de acción prioritaria 6)	Supera los requisitos
Asignación de recursos financieros (esfera de acción prioritaria 6)	Supera los requisitos
Arquitectura de género (esfera de acción prioritaria 4)	Cumple los requisitos
Cultura institucional	Cumple los requisitos
Evaluación de capacidades	Supera los requisitos
Desarrollo de la capacidad	Supera los requisitos
Conocimientos y comunicación	Supera los requisitos
Coherencia (esfera de acción prioritaria 8)	Supera los requisitos
Cultura institucional	Supera los requisitos

## Anexo

### I. Indicadores clave del desempeño<sup>1</sup>

#### Nivel de los efectos

Los indicadores del ODS 5.5, 5.a, 5.b y 5.c, relativos al empoderamiento de las mujeres, y del ODS 9.2.2, relativo al empleo del sector manufacturero en proporción al empleo total (desglosados por sexo)

#### Resultados superiores

#### 1. Las mujeres están *empoderadas económicamente* y cuentan con ingresos seguros y un trabajo decente

MIRD 2.1 (deberá desglosarse por sexo): número de *actores* que declaran haber obtenido beneficios económicos (ingresos adicionales, ahorros, aumentos de productividad) como consecuencia de la intervención de la ONUDI

#### 2. Las mujeres *dirigen, participan y están representadas por igual* en sistemas de gobernanza que tienen en cuenta las cuestiones de género

MIRD 2.13.b (deberá añadirse): número de directivas y empresarias *que declaran que son capaces de* desempeñar labores directivas (deberá incluirse una encuesta sobre la percepción de las necesidades de los beneficiarios)

#### Resultados intermedios

#### 1.1 Las mujeres acceden a puestos de mayor cualificación y a los bienes de producción

MIRD 2.7 (deberá desglosarse por sexo): número de empresas que informan de una mejora del acceso a los bienes de producción (capacidad de generación de electricidad, productos intermedios, etc.) como consecuencia de la intervención de la ONUDI

#### 1.2 Las mujeres acceden a las innovaciones tecnológicas y las utilizan, y consiguen acceder a cadenas de valor con mayor valor añadido, entre ellas, los mercados de exportación

MIRD 2.2 (deberá desglosarse por sexo): número y proporción de empresas que comunican una mejora tecnológica e innovaciones como consecuencia de las intervenciones de la ONUDI

MIRD 2.3 (deberá desglosarse por sexo): número y proporción de empresas que comunican un aumento de las exportaciones como consecuencia de las intervenciones de la ONUDI

#### 2.1 Las políticas, estrategias y reformas sectoriales incluyen objetivos de igualdad de género basados en el análisis de género

MIRD 2.22 (marcador de receptividad a las cuestiones de género): número de políticas nuevas o actualizadas adoptadas por los responsables de formular políticas como consecuencia de las intervenciones de la ONUDI

---

<sup>1</sup> Estos indicadores se basan en los que figuran en el documento PBC.35/CRP.11 y, por tanto, son preliminares y están sujetos a su validación y perfeccionamiento ulteriores.

**2.2 Las instituciones intermediarias prestan servicios y aplican políticas con perspectiva de género a fin de aumentar la participación e implicación de las mujeres**

MIRD 2.36 (marcador de receptividad a las cuestiones de género): número de instituciones intermediarias y proveedores de servicios que reproducen prácticas apoyadas por la ONUDI

MIRD 2.30 (deberá desglosarse por sexo): número de nuevas propuestas susceptibles de ser financiadas por bancos como consecuencia de las intervenciones de la ONUDI

**2.3 Conocimientos gestionados y transferidos para mejorar la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los ODS**

MIRD 2.37h (deberá desglosarse por sexo): número de actores sensibilizados o que adquieren conocimientos o competencias como consecuencia de las intervenciones de la ONUDI

**2.4 Los cambios internos en el sistema de las Naciones Unidas posibilitan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas**

MIRD 3.23: cumplimiento de los indicadores del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países con arreglo al ONU-SWAP y a la Estrategia de la ONUDI sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

**Resultados inmediatos**

**1.1.1 Las mujeres y las empresas propiedad de mujeres reciben o poseen formación en competencias técnicas o tienen acceso a las redes de fondos/servicios/tecnología/ conocimientos especializados disponibles y conocen su existencia**

MIRD 2.38 (deberá desglosarse por sexo): número de empresas, empresarias u otras personas a las que han llegado las intervenciones de la ONUDI

MIRD 2.42 (deberá desglosarse por sexo): porcentaje de actores (beneficiarios/partes interesadas) satisfechos con las intervenciones de la ONUDI

**2.1.1 Los encargados de formular políticas reciben capacitación y adquieren las competencias necesarias para usar estadísticas industriales desglosadas por sexo a fin de orientar la prestación de servicios y la aplicación de políticas y realizar el seguimiento de estas actividades**

MIRD 2.40 (marcador de receptividad a las cuestiones de género): número de gobiernos/encargados de formular políticas a los que han llegado las intervenciones de la ONUDI

**2.2.1 Las instituciones intermediarias cuentan con el conocimiento, la formación o la capacidad para prestar servicios con perspectiva de género y efectuar su seguimiento**

MIRD 2.39 (marcador de receptividad a las cuestiones de género): número de instituciones intermediarias/proveedores de servicios a los que han llegado las intervenciones de la ONUDI

**2.3.1 Datos y conocimientos reunidos, compartidos y publicados**

MIRD 3.6 (marcador de receptividad a las cuestiones de género): número de publicaciones analíticas y estadísticas elaboradas [documentos de trabajo sobre investigaciones, informes sobre estadísticas, etc.]

**2.4.1 El personal de la ONUDI cuenta con la formación, la capacitación y los instrumentos necesarios**

MIRD 4.8c: proporción del personal que cursa íntegramente programas de capacitación de la ONUDI en un año determinado. Desglose de la capacitación por finalidad: el curso obligatorio “Yo sé de género” o un curso equivalente.

---