

ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES (2018–2021)

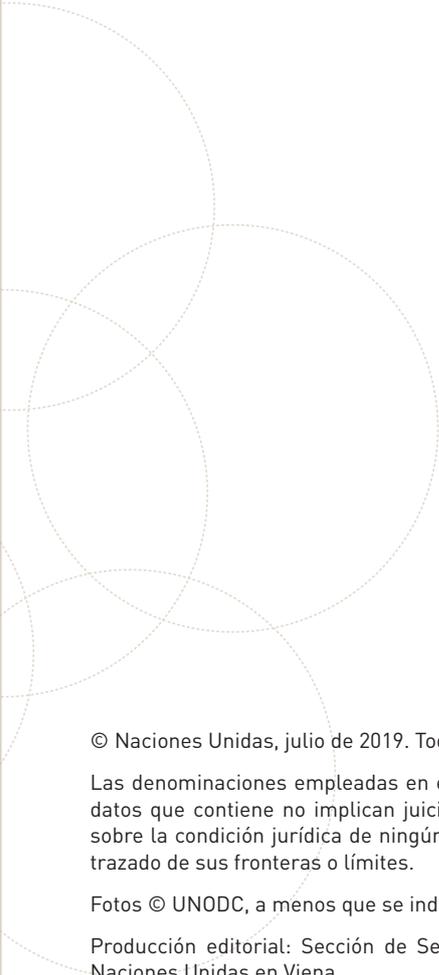


OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS EN VIENA
OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DROGA Y EL DELITO

ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES (2018–2021)



NACIONES UNIDAS
Viena, 2019



© Naciones Unidas, julio de 2019. Todos los derechos reservados.

Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican juicio alguno por parte de la Secretaría de las Naciones Unidas sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona, o sus autoridades, o sobre el trazado de sus fronteras o límites.

Fotos © UNODC, a menos que se indique lo contrario.

Producción editorial: Sección de Servicios en Inglés, Publicaciones y Biblioteca, Oficina de las Naciones Unidas en Viena.



PREFACIO

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres constituyen el núcleo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y son vitales para la plena realización de los derechos y el potencial de todas las personas. Estos objetivos fundamentales también deben proporcionar información sobre nuestra labor, así como sobre nuestra forma de trabajar, en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena (ONUUV) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC).

Con el fin de avanzar hacia la incorporación sistemática y efectiva de una perspectiva de género, así como de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en nuestras actividades programáticas y políticas y prácticas institucionales, me enorgullece presentar la Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres [2018–2021] de la ONUUV y la UNODC.

La Estrategia es el resultado de amplias e inclusivas consultas que incluyen al personal en la sede y en nuestras oficinas regionales.

Se lleva a cabo de conformidad con el nuevo 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) y con la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género lanzada por el Secretario General en septiembre de 2017. La Estrategia también se benefició de la orientación de nuestros colegas de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

Respaldo plenamente el compromiso del Secretario General para liderar con el ejemplo y transformar nuestra cultura institucional. Esto incluye la construcción de una organización moderna y una fuerza de trabajo capaz de atraer, retener y motivar a los mejores talentos, además de fomentar un entorno de trabajo propicio, inclusivo y diverso.

La Estrategia para la Igualdad de Género de la ONUUV y la UNODC guiará nuestros esfuerzos para mejorar la representación de las mujeres en todos los niveles, a fin de alcanzar la

paridad de género y promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el trabajo en todas nuestras misiones.

Además, compromete a todo el personal a enfrentar y desafiar la discriminación basada en el género, el acoso y los estereotipos, así como a examinar su propio sesgo inconsciente, con el objetivo de promover una cultura organizacional a la que cada uno de nosotros pueda contribuir.

Alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres representa un esfuerzo colectivo, organizacional y programático que todo el personal, en todos los niveles, debe compartir.

Para garantizar que cumplamos nuestras promesas, la Estrategia también incluye un sólido mecanismo de rendición de cuentas. Le he encomendado al personal directivo superior que, de manera periódica, revise los resultados, identifique los desafíos y acuerde soluciones para seguir fortaleciendo la implementación.

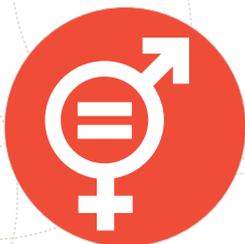
La Estrategia para la Igualdad de Género representa un trabajo en proceso y un trabajo hacia el progreso. Confío en que cada miembro del personal de la ONUV y la UNODC cumpla con su parte.



YURY FEDOTOV

Director General/Director Ejecutivo

Oficina de las Naciones Unidas en Viena/Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito



ÍNDICE

Prefacio	iii
Introducción y esbozo	1
1. VISIÓN Y OBJETIVOS	3
Visión y objetivos para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	3
Proceso de desarrollo	4
Marco conceptual	4
2. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN	7
Compromisos internacionales y de las Naciones Unidas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	7
Mejora de los resultados de las actividades de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito a través de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	8
3. RENDICIÓN DE CUENTAS	10
Funciones y responsabilidades	10
Mecanismo institucional para la implementación de la Estrategia	10
4. OBJETIVOS Y ESFERAS ESTRATÉGICAS DE DESEMPEÑO PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	14
Objetivo A: Fortalecer la obtención de resultados mundiales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de las actividades de la ONUV y la UNODC	18
A.1 Comprometerse a definir y apoyar los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género en la planificación estratégica	18
A.2 Informar sobre los resultados en materia de género	18
A.3 Obtener resultados programáticos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	19
A.4 Evaluar el desempeño con una perspectiva de género y evaluar el desempeño enfocado en la igualdad de género en particular	20

Objetivo B: Fortalecer la capacidad institucional y la eficacia de la ONUV y la UNODC para mejorar la obtención de resultados sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	21
B.1 Desarrollar y mantener actualizada la Estrategia para la Igualdad de Género de la ONUV y la UNODC y desarrollar un plan de acción para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	21
B.2 Proporcionar el liderazgo requerido para implementar la Estrategia para la Igualdad de Género de la ONUV y la UNODC y el plan de acción	21
B.3 Efectuar una gestión del desempeño que tenga en cuenta la perspectiva de género	22
B.4 Trabajar para la adopción de un mecanismo de seguimiento y asignación de recursos financieros	22
B.5 Establecer un mecanismo de género	23
B.6 Lograr y mantener la paridad de género en la ONUV y la UNODC	23
B.7 Adoptar medidas para garantizar una cultura organizacional propicia	24
B.8 Desarrollar capacidades en el personal para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	25
B.9 Desarrollar y comunicar el conocimiento sobre los mandatos y la experiencia en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	25
B.10 Contribuir a la coherencia interinstitucional con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	26

5. RECURSOS **27**

ANEXOS **29**

I. Indicadores 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 2.0	29
II. Datos sobre paridad de género	35
III. Glosario de términos	37
IV. Resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de género de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	40





INTRODUCCIÓN Y ESBOZO

La presente Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (2018–2021) establece el primer marco institucional sobre igualdad de género para la Oficina de las Naciones Unidas en Viena (ONUUV) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). Uno de sus objetivos es garantizar que se cumplan las normas de las Naciones Unidas para promover y alcanzar la igualdad de género. Proporciona un marco sistemático que establece estándares institucionales y define los compromisos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres para el período 2018–2021.

La Estrategia ayudará a las Oficinas a:

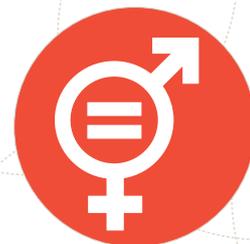
- a) Cumplir con el nuevo Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP 2.0) para la aplicación de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación de la Política para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, así como con la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género lanzada por el Secretario General en septiembre de 2017;
- b) Brindar apoyo estructurado a los Estados Miembros para cumplir los compromisos de las Naciones Unidas sobre incorporación de la perspectiva de género en las actividades de control de drogas y prevención del delito, como se establece en la Declaración de Doha sobre la Integración de la Prevención del Delito y la Justicia Penal en el Marco Más Amplio del Programa de las Naciones Unidas para Abordar los Problemas Sociales y Económicos y Promover el Estado de Derecho a Nivel Nacional e Internacional y la Participación Pública, y en el documento final del trigésimo período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, titulado “Nuestro compromiso conjunto de abordar y contrarrestar eficazmente el problema mundial de las drogas”;
- c) Planificar de manera sistemática, así como orientar, garantizar el cumplimiento e informar acerca del progreso hacia la igualdad de género y el logro de resultados transformadores vinculados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género.

En términos de alcance, la Estrategia abarca a la UNODC¹ y todas las unidades organizacionales de la ONUUV que rinden cuentas directamente al Director General, a saber, la Oficina de Asuntos del Espacio Ultraterrestre de la Secretaría y el Servicio de Información de las Naciones Unidas².

El capítulo 1 de la Estrategia define la visión y los objetivos de la ONUUV y la UNODC con respecto a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El capítulo 2 proporciona los antecedentes del desarrollo del presente documento en términos de

¹ De conformidad con el documento ST/SGB/2004/6, el Servicio de Gestión de los Recursos Humanos, el Servicio de Gestión de Recursos Financieros y el Servicio de Tecnología de la Información pertenecen a la UNODC. Sin embargo, con el fin de establecer metas de paridad de género, y de conformidad con las metas establecidas por la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos de la Secretaría, esos servicios están incluidos en la ONUUV.

² De conformidad con el documento ST/SGB/2004/5, el Servicio de Información de las Naciones Unidas informa al Director General de la ONUUV y al Secretario General Adjunto para las Comunicaciones Mundiales. El Servicio de Información de las Naciones Unidas está incluido tanto en la presente Estrategia como en la estrategia sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres para el período 2016–2019 del Departamento de Información Pública de la Secretaría.



justificación, enfoque y marco conceptual. El capítulo 3 contiene el marco de rendición de cuentas para la implementación de la Estrategia.

El capítulo 4 contiene los objetivos y las esferas estratégicas de desempeño para el logro de resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y para el fortalecimiento institucional con el fin de permitir que se obtengan dichos resultados. El capítulo 5 se refiere a los recursos necesarios para la implementación exitosa de la Estrategia.

El plan de acción para implementar la Estrategia se desarrollará en 2018. Para cada esfera estratégica de desempeño, el plan de acción proporcionará un marco sólido para incorporar la perspectiva de género en las actividades y prácticas de las Oficinas. Incluirá las medidas clave y las actividades que implementará cada Oficina, con la asignación de funciones y los cronogramas para la implementación. El plan de acción también incluirá elementos de rendición de cuentas relacionados con el monitoreo y la evaluación de la implementación.



1. VISIÓN Y OBJETIVOS

VISIÓN Y OBJETIVOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES DE LA OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS EN VIENA Y LA OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DROGA Y EL DELITO

La presente Estrategia define la visión y los objetivos de la ONUV y la UNODC con respecto a garantizar que el personal de todos los niveles conozca sus responsabilidades, así como los recursos y la capacidad necesarios para implementar adecuadamente cada una de las esferas estratégicas de desempeño con el fin de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Los objetivos concuerdan plenamente con los indicadores de desempeño del ONU-SWAP 2.0 (que figuran en el anexo I del presente documento).



© PCUI Laem Chabang, Tailandia

► **DECLARACIÓN DE LA VISIÓN:** La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son parte integrante de todos los aspectos de la labor de la ONUV y la UNODC para tener un mundo más libre de drogas, delincuencia y terrorismo, y para garantizar el uso pacífico del espacio ultraterrestre.

► **PROPÓSITO:** Para el año 2021, la ONUV y la UNODC serán lugares de trabajo donde el personal promueva activamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los aspectos de los procesos institucionales y el trabajo y las actividades programáticos.

► OBJETIVOS

Objetivo A: Fortalecer la obtención de resultados mundiales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de las actividades de la ONUV y la UNODC.

Objetivo B: Fortalecer la capacidad institucional y la eficacia de la ONUV y la UNODC para mejorar la obtención de resultados sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.



PROCESO DE DESARROLLO

La Estrategia para la Igualdad de Género de la ONUV y la UNODC fue desarrollada para garantizar el cumplimiento de los compromisos del ONU-SWAP 2.0 de que cada entidad de las Naciones Unidas debe tener una política de igualdad de género o equivalente.

La Estrategia es el resultado de un proceso consultivo inclusivo en el que participan funcionarios de todas las divisiones y dependencias pertinentes de la sede y oficinas regionales de la ONUV y la UNODC, así como del apoyo de la División de Coordinación del Sistema de las Naciones Unidas a la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). El proceso de desarrollo incluyó una evaluación de referencia de la igualdad de género en la ONUV y la UNODC en 2017. Se llevaron a cabo sesiones de trabajo con el personal directivo superior y con todas las divisiones y unidades pertinentes, y se realizó una sesión de “reflexión personal”, abierta a todo el personal, para debatir sobre la importancia y las implicaciones de crear un marco institucional que promueva la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Además, se realizó una encuesta para brindar a todo el personal la oportunidad de formular observaciones sobre una versión preliminar del documento.

MARCO CONCEPTUAL

La base conceptual de la Estrategia para la Igualdad de Género comprende tanto el enfoque de incorporación de una perspectiva de género como el centrado en la igualdad de género³. Este enfoque dual se establece en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y también en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se integra la perspectiva de género en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, además de incluirse en medidas específicas a través del Objetivo 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

De conformidad con la definición del Consejo Económico y Social en sus conclusiones convenidas 1997/2⁴, la incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres, los hombres, las niñas y los niños de cualquier medida planificada en todas las prácticas y políticas, programas y otras actividades institucionales. Este proceso de evaluación es responsabilidad de todo el personal, cualquiera que sea su función y cualquiera que sea su calificación. En este contexto, la incorporación de la perspectiva de género desempeña un papel esencial para garantizar el compromiso, la financiación, las habilidades y los programas necesarios para iniciar, apoyar y, cuando corresponda, adaptar o ampliar los procesos de cambio hacia la realización de la igualdad de género.

³ Para una explicación de la terminología de género, véase el glosario que figura en el anexo III.

⁴ *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 3 (A/52/3/Rev.1, cap. IV, secc. A, párr. 4).*

Definiciones de género e incorporación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los gobiernos y otros agentes deberían promover una política activa y visible de incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, de modo que antes de que se adopten las decisiones se analicen sus efectos para la mujer y el hombre, respectivamente.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 15 de septiembre de 1995

El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros.

Conclusiones convenidas del Consejo Económico y Social 1997/2

Por Transversalización se entiende la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a nivel nacional y local y su integración en los planes de desarrollo nacionales, subnacionales y locales; así como su posterior inclusión en las asignaciones presupuestarias.

Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Mainstreaming the 2030 Agenda for Sustainable Development: Reference Guide to UN Country Teams* [edición 2017]



Paralelamente a la integración de la perspectiva de género, es preciso implementar medidas específicas para hacer frente a las esferas de desigualdad de género, siempre que se identifique que es necesario. Esto incluye medidas internas, como aquellas dirigidas a alcanzar la paridad de género en la contratación de personal, y medidas externas, como aquellas que garanticen que los beneficios de la tecnología espacial sean igualmente accesibles para las mujeres y los hombres, o desarrollar un sistema de justicia penal con perspectiva de género. En virtud del ONU-SWAP 2.0, es necesario hacer hincapié en los resultados transformadores de la igualdad de género. Esto significa que las medidas específicas irán más allá de la superación individual entre mujeres y/u hombres, y transformarán las relaciones desiguales de género, ya que contribuirán a cambiar normas sociales, valores culturales, estructuras de poder y las causas de la desigualdad y discriminación de género.



Foto ONU/Kim Haughton



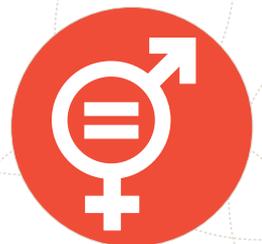
2. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

COMPROMISOS INTERNACIONALES Y DE LAS NACIONES UNIDAS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

En 1948 se afirmó en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que existen derechos básicos inalienables y libertades fundamentales que se aplican a todo ser humano. Desde entonces, los Estados Miembros han renovado y reafirmado constantemente sus compromisos con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los acuerdos internacionales. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing contienen bases sólidas para la adopción de medidas. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible ha dado un impulso adicional y metas claras y, en ella, los Estados Miembros reconocieron que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas contribuirían de manera crucial al logro de la totalidad de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y que la incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda era esencial para el éxito. En 2016, en su sexagésimo período de sesiones, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se centró en los vínculos entre el empoderamiento de las mujeres y el desarrollo sostenible. Destacó la urgencia de incorporar sistemáticamente la perspectiva de género en la implementación de toda la Agenda 2030, de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las metas y con respecto a todas las políticas y programas gubernamentales a todos los niveles.

Una serie de instrumentos y resoluciones internacionales piden a los Estados Miembros que incorporen una perspectiva de igualdad de género en sus leyes y políticas y que adopten medidas especiales para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Esos instrumentos y resoluciones también proporcionan orientación para la labor de la ONUV y la UNODC⁵.

⁵ Esos instrumentos incluyen: el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer; la Convención sobre los Derechos del Niño; el documento final del trigésimo período extraordinario de sesiones de la Asamblea General; la resolución 71/211 de la Asamblea General, titulada "Cooperación internacional para hacer frente y contrarrestar el problema mundial de las drogas"; la resolución 70/182 de la Asamblea General, titulada "Cooperación internacional contra el problema mundial de las drogas"; la resolución 68/191 de la Asamblea General, titulada "Adopción de medidas contra el homicidio de mujeres y niñas por motivos de género"; la resolución 65/228 de la Asamblea General, titulada "Fortalecimiento de la prevención del delito y las respuestas de la justicia penal a la violencia contra la mujer"; las Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes (las Reglas de Bangkok); la resolución 26/3 de la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, titulada "Incorporación de una perspectiva de género en las políticas y programas de prevención del delito y justicia penal y en los esfuerzos para prevenir y combatir la delincuencia organizada transnacional"; la resolución 59/5 de la Comisión de Estupefacientes, titulada "Incorporación de una perspectiva de género en las políticas y los programas relacionados con las drogas"; la resolución 55/5 de la Comisión de Estupefacientes, titulada "Promoción de estrategias y medidas que aborden las necesidades específicas de la mujer en el contexto de programas y estrategias integrales e integrados de reducción de la demanda de drogas"; y la resolución 52/1 de la Comisión de Estupefacientes, titulada "Promoción de la cooperación internacional para abordar la participación de las mujeres y las niñas en el tráfico de drogas, especialmente como correos".



Una de las muchas iniciativas de las Naciones Unidas fue la adopción de la política de todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La política fue respaldada por la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación en octubre de 2006 y tuvo como objetivo aumentar la atención hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas, y en la aplicación de las conclusiones convenidas del Consejo Económico y Social 1997/2.

La política fue seguida en 2012 por el ONU-SWAP; el ONU-SWAP 2.0 se lanzará en 2018. En 2017, el Secretario General puso en marcha la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género.

Los informes del ONU-SWAP han demostrado que las políticas y estrategias en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres son impulsores clave de la rendición de cuentas y la mejora de los resultados de las entidades con relación a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Además, el desarrollo de tales políticas y estrategias era un requisito en la primera fase del ONU-SWAP. Por lo tanto, se necesita una estrategia específica de igualdad de género para la ONUV y la UNODC con el fin de acelerar el progreso hacia el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

MEJORA DE LOS RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES DE LA OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS EN VIENA Y DE LA OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DROGA Y EL DELITO A TRAVÉS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Comprender la relación entre las esferas de mandato y el género es vital para la eficacia global de cualquier respuesta⁶. La UNODC desempeña el papel de líder mundial al apoyar a los Estados Miembros para enfrentar la delincuencia organizada, la corrupción y el terrorismo y al promover la reforma de la justicia penal, el cumplimiento de la ley, la reducción de la demanda de drogas ilegales y la prevención del VIH/SIDA, contribuyendo así a lograr los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus 169 metas. La Oficina también ayuda a los Estados Miembros a establecer y fortalecer los sistemas legislativos, regulatorios, de justicia penal y de salud para enfrentar esos desafíos de mejor manera y salvaguardar a sus poblaciones, en particular a las personas más vulnerables. Mediante su trabajo en el ámbito mundial, nacional y regional, la UNODC brinda apoyo a los Estados Miembros para alcanzar sus metas en el marco de la Agenda 2030. El marco estratégico de la UNODC compromete al personal a integrar las cuestiones de género en los tres pilares del programa de trabajo de la UNODC (trabajo normativo, investigación y trabajo analítico, y trabajo de asistencia técnica sobre el terreno)⁷.

La Oficina de Asuntos del Espacio Ultraterrestre se esfuerza por promover la cooperación internacional en la utilización del espacio ultraterrestre con fines pacíficos y garantizar que la tecnología facilitadora se utilice para contribuir a mejorar las vidas de la humanidad. La

⁶ Véase UNODC, *Guidance Note for UNODC Staff: Gender Mainstreaming in the Work of UNODC*, para informar sobre las dimensiones de género de la labor de la UNODC contra la delincuencia organizada transnacional y la trata, lucha contra la corrupción, prevención del terrorismo, justicia y salud y medios de subsistencia.

⁷ Véase el Programa 13 del Plan por programa bienal y las prioridades para el período 2018-2019 (A/71/6/ Rev.1).

Oficina promueve la tecnología espacial de acuerdo con la meta 5.b de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sobre la mejora del uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres. La ciencia, la tecnología, la innovación y la exploración relacionadas con el espacio tienen como objetivo mejorar la calidad de vida y la sostenibilidad del planeta en esferas como la agricultura, el cambio climático, la respuesta a desastres, el transporte, la salud y la comunicación. Por lo tanto, la Oficina de Asuntos del Espacio Ultraterrestre se esfuerza por garantizar que las mujeres se beneficien de esas mejoras y prioriza y aborda las necesidades de las mujeres y las niñas.

El Servicio de Información de las Naciones Unidas, que es parte del Departamento de Información Pública de la Secretaría, tiene como objetivo ayudar a cumplir los propósitos de las Naciones Unidas al comunicar las actividades y preocupaciones de la Organización al público.

La ONUV también tiene funciones administrativas, algunas compartidas con la UNODC, en las esferas de finanzas, recursos humanos, tecnología de la información y comunicaciones y servicios de apoyo, incluidas las adquisiciones y la infraestructura. El objetivo general de las funciones antes mencionadas es proporcionar servicios de apoyo a los procesos intergubernamentales, asegurar la financiación de los programas y actividades encomendados y apoyar la implementación de esos programas y actividades⁸.

El derecho de las mujeres y las niñas a la no discriminación y al pleno disfrute de los derechos y libertades en iguales condiciones que los hombres y niños se ha establecido en el derecho internacional a través de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. La igualdad de género significa que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones establecidas por estereotipos, roles rígidos de género o prejuicios. Las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de oportunidades en los procesos de gestión de los recursos humanos, incluido el reclutamiento y los ascensos, y el derecho al trabajo en entornos libres de prejuicios, discriminación y acoso sexual. Sin embargo, actualmente existe una relación inversa en todo el sistema de Naciones Unidas entre las posiciones de categoría superior y la representación de las mujeres: cuanto más alto es el grado, menor es el nivel de paridad de género. Esta brecha es más amplia en la Secretaría que en el resto del sistema de las Naciones Unidas. Las cifras agregadas dan una imagen engañosa de la subrepresentación de las mujeres en algunas de las categorías más visibles y críticas: liderazgo y personal directivo superior, y sobre el terreno, particularmente en entornos afectados por conflictos. Este fenómeno también se refleja en las estructuras del personal de la ONUV y la UNODC (véase el anexo II). Tanto la ONUV como la UNODC están plenamente comprometidas con cambiar esta situación y lograr la paridad de género mediante un liderazgo sólido y la modernización de los sistemas y procesos, como se establece en la presente Estrategia.

“El objetivo no se refiere solo a los números, sino a la transformación de nuestra cultura institucional para que podamos capitalizar todo nuestro potencial y tener acceso a él. Se trata de crear un ambiente de trabajo que incorpore la igualdad, erradique los prejuicios e incluya a todo el personal”.

(El Secretario General, en una carta dirigida a todo el personal de las Naciones Unidas en ocasión del lanzamiento de la estrategia de todo el sistema sobre la paridad de género)

⁸ Programa 25 (Servicios de gestión y apoyo) del plan por programas bienal para el período 2018–2019 (A/71/6/Rev.1), párr. 25.1.

3. RENDICIÓN DE CUENTAS

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Dado que la igualdad de género es un objetivo transversal, todo el personal es responsable de la aplicación de la Estrategia para la Igualdad de Género de ONUV y la UNODC. Hasta el momento, la implementación del ONU-SWAP ha demostrado que el liderazgo y el compromiso del personal directivo superior son fundamentales para el logro de resultados significativos. La presente Estrategia establece la responsabilidad del personal a diferentes niveles, incluido el personal directivo⁹, para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

El plan de acción, que es el marco para la aplicación de la Estrategia, se desarrollará en 2018. Aclarará la responsabilidad del personal y los departamentos para adoptar una perspectiva de género y lograr las metas para cada esfera estratégica de desempeño.

“El éxito del Plan de Acción para Todo el Sistema (2.0) depende también (...) de que se utilicen planteamientos amplios y mecanismos de rendición de cuentas para el establecimiento y el cumplimiento de los objetivos relacionados con el género”.

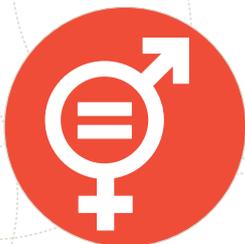
(Informe del Secretario General sobre la incorporación de una perspectiva de género (E/2017/57))

MECANISMO INSTITUCIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Desde su introducción en 2012, el ONU-SWAP ha ayudado a mejorar de forma sustancial y sostenida el desempeño de las Naciones Unidas en la incorporación de las consideraciones sobre igualdad de género, ya que ha brindado un marco unificado de rendición de cuentas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Sobre la base de este importante progreso en todo el sistema, el ONU-SWAP 2.0 eleva los estándares de la rendición de cuentas y los resultados para el sistema de las Naciones Unidas durante los próximos cinco años. El ONU-SWAP 2.0 también está diseñado para incorporar la Agenda 2030, con el fin de demostrar cómo las entidades apoyan el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Asimismo, incluye un nuevo indicador de desempeño que permite que las entidades muestren resultados sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el trabajo programático. La implementación del ONU-SWAP 2.0 comenzará en 2018.

El ONU-SWAP articula estándares de desempeño graduado según los cuales se mide el progreso. La Estrategia para la Igualdad de Género de la ONUV y la UNODC se basa en las recomendaciones contenidas en el ONU-SWAP sobre cómo fortalecer los mecanismos de la

⁹ De acuerdo con la definición proporcionada en las notas técnicas del ONU-SWAP 2.0 (que se publicará próximamente), el personal directivo superior se define como el personal de nivel D-1 y niveles superiores o equivalentes. A los efectos de la presente Estrategia, la responsabilidad de la aplicación efectiva de las iniciativas o actividades de estrategia, creación de capacidad y capacitación también podría aplicarse al personal de categoría P-4 o equivalente, y superiores.



rendición de cuentas institucional, incluso a través de un marco de monitoreo y evaluación más efectivo para la inclusión de una perspectiva de género.

La estructura para la incorporación de la perspectiva de género de la ONUV y la UNODC que aparece en la figura de la página 13 garantizará la rendición de cuentas institucional en la aplicación de la Estrategia para la Igualdad de Género. Este mecanismo de monitoreo interno será crucial para evaluar el cumplimiento de la Estrategia, y servirá como base para responsabilizar a todos los miembros del personal, documentar buenas prácticas y monitorear el desempeño.

La máxima responsabilidad para lograr la integración de la perspectiva de género y alcanzar los objetivos y metas establecidos en la Estrategia recaerá en el Director General/Director Ejecutivo. El Comité de Ejecutivos será el máximo órgano de adopción de decisiones sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la ONUV y la UNODC, ya que tiene la responsabilidad de supervisar y monitorear el progreso de la aplicación de la Estrategia¹⁰.

El Comité es el principal mecanismo institucional mediante el cual el Director General/Director Ejecutivo construirá las formas transformadoras de liderazgo necesarias para alcanzar los objetivos de la Estrategia, incluso mediante los cambios necesarios en la estructura y las prácticas existentes¹¹. El Comité también definirá las medidas correctivas, por ejemplo, emitiendo guías y recomendaciones sobre el proceso de implementación en las esferas donde no se ha logrado un progreso suficiente. La Red de Puntos Focales de Género y Puntos Focales para las Mujeres será uno de los mecanismos institucionales clave para la implementación de la Estrategia. La Red consistirá en puntos focales de género, que apoyarán al Director General/Director Ejecutivo y al Comité de Ejecutivos y ayudarán en el proceso de integración de la perspectiva de género en las Oficinas, y los puntos focales para las mujeres, que brindan apoyo al personal y el personal directivo superior, específicamente en términos de paridad de género. Sin embargo, promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las Naciones Unidas es responsabilidad de todos y no debe considerarse como responsabilidad del Equipo de Género o los puntos focales; su función es proporcionar coordinación y apoyo técnico.

La estructura institucional se coordinará y apoyará en el marco del Programa Mundial para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la ONUV y la UNODC, ubicado en la Oficina del Director General/Director Ejecutivo. El Programa desempeñará un papel de coordinación y facilitación en la implementación de la Estrategia para la Igualdad de Género. Las funciones adicionales del programa incluirán la coordinación de la Red de Puntos Focales de Género y Puntos Focales para las Mujeres, contribuyendo a los procesos y actividades pertinentes interinstitucionales y de todo el sistema de las Naciones Unidas sobre igualdad de género y asumiendo la responsabilidad de la coordinación interna y externa de las actividades de incorporación de la perspectiva de género de la ONUV y la UNODC. Las tareas

¹⁰ Se actualizará la instrucción de la Oficina UNOV/OI/1-UNODC/OI/1 en el Comité de Ejecutivos para incluir un tema permanente del programa sobre la aplicación y el seguimiento de la Estrategia para la Igualdad de Género de la ONUV y la UNODC y el plan de acción conexo.

¹¹ En 2006, los miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación se comprometieron a promover un fuerte liderazgo dentro de sus organizaciones para garantizar que se reflejara una perspectiva de género en todas sus prácticas, políticas y programas institucionales (CEB/2006/2 y Corr. 1, anexo).

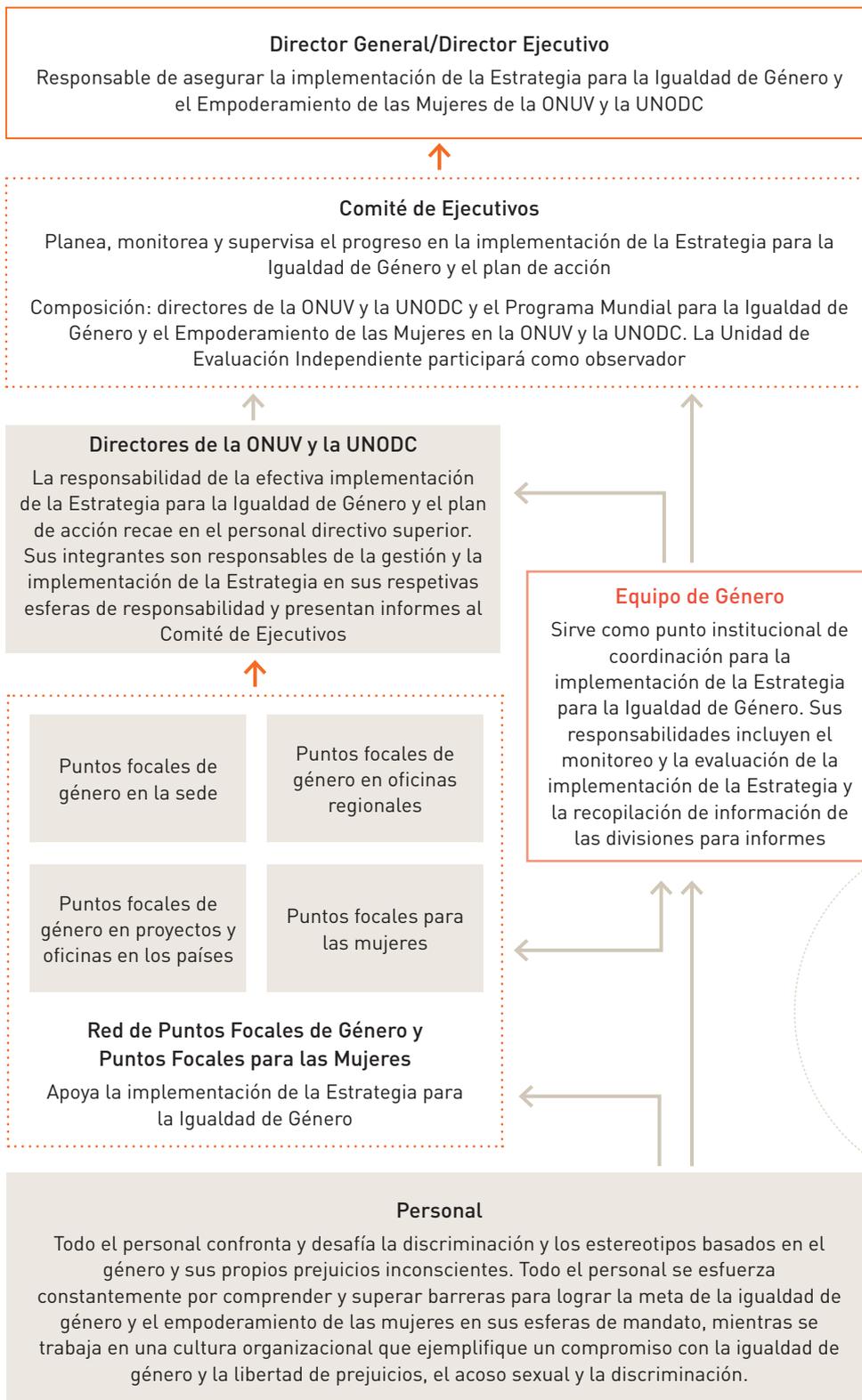
específicas para cada nivel de responsabilidad se describirán en el plan de acción que se completará en 2018¹².

Además, los siguientes mecanismos apoyarán a la ONUV y la UNODC en el seguimiento de la implementación de la Estrategia para la Igualdad de Género de una manera más detallada, permitiendo reconocer y recompensar un buen desempeño, así como resaltar las esferas que requieren atención adicional:

- a) **Monitoreo:** la rendición de cuentas será al más alto nivel, a través del pacto entre el Director General/Director Ejecutivo con el Secretario General. Los informes sobre la aplicación de la Estrategia se realizarán semestralmente a través del Grupo Superior de Gestión y la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. Los directores de la ONUV y la UNODC informarán anualmente al Comité de Ejecutivos acerca de sus contribuciones a la promoción y el logro de resultados sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Para todo el resto del personal, incluido el personal directivo, el desempeño será monitoreado por los supervisores a través de documentos de desempeño y evaluaciones anuales de desempeño;
- b) **Puntos focales de género y puntos focales para las mujeres:** los coordinadores seguirán reuniéndose con el Director General/Director Ejecutivo, según corresponda y cuando sea necesario, para examinar la aplicación de la Estrategia y otros asuntos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como relevante para el trabajo de la ONUV y la UNODC;
- c) **Examen de mitad de período:** la Oficina del Director General/Director Ejecutivo encargará una revisión intermedia del progreso en el tercer trimestre de 2019. Después de esa revisión, se podrán hacer modificaciones al plan de acción y la implementación de la Estrategia, si se considera necesario;
- d) **Informes:** la ONUV y la UNODC informarán anualmente a ONU-Mujeres sobre la implementación del ONU-SWAP 2.0 y la presente Estrategia; el Director General/Director Ejecutivo comunicará e informará anualmente al Secretario General sobre las prioridades de las Oficinas con respecto a la aplicación de la Estrategia, como parte del pacto entre el personal directivo superior y el Secretario General; los informes anuales de progreso de los proyectos de la UNODC seguirán aportando pruebas e incluirán una sección dedicada a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres; la ONUV y la UNODC, con el apoyo del Programa Mundial para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la ONUV y la UNODC, informarán anualmente al Comité de Ejecutivos y a los Estados Miembros a través de diferentes foros, incluido el grupo de trabajo intergubernamental permanente de composición abierta sobre la mejora de la gobernanza y la situación financiera de la UNODC, sobre la aplicación de la Estrategia y el plan de acción, así como sobre el progreso del Programa. Los plazos para la presentación de informes y el proceso se establecerán en el plan de acción para la presente Estrategia;
- e) **Evaluación final independiente:** se realizará una evaluación en 2020, bajo la orientación de la Dependencia de Evaluación Independiente de la UNODC, para informar sobre el desarrollo de la Estrategia para la Igualdad de Género para el período 2022–2026.

¹² Tanto los puntos focales de género como los puntos focales para las mujeres tendrán términos de referencia escritos, que detallarán las responsabilidades para la implementación de la Estrategia.

Figura. Oficina de las Naciones Unidas en Viena y Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, mecanismo de género



4. OBJETIVOS Y ESFERAS ESTRATÉGICAS DE DESEMPEÑO PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

De conformidad con el mandato de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación, la Estrategia para la Igualdad de Género de la ONUV y la UNODC utiliza los indicadores de desempeño del ONU-SWAP 2.0 como punto de referencia¹³.

Según la teoría del cambio que subyace en el marco del ONU-SWAP, para que la ONUV y la UNODC contribuyan debidamente al logro de los Objetivos de Desarrollo Sustentable a nivel de todo el sistema y otros objetivos acordados internacionalmente, las Oficinas deben identificar los resultados relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que están vinculados al género, y poner en marcha las disposiciones y medidas institucionales necesarias para apoyar el logro de esos resultados.

En la presente Estrategia se reconoce que el fortalecimiento institucional (objetivo B de la Estrategia) es esencial para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (objetivo A). Por ejemplo, el liderazgo transformador proactivo, basado en resultados, y los resultados de las políticas (objetivo B) han demostrado ser esenciales para garantizar los compromisos institucionales con respecto a los resultados en materia de igualdad de género (objetivo A). Del mismo modo, un mecanismo de género (objetivo B) respalda la presentación de informes sobre los resultados (objetivo A). La asignación financiera y la gestión del desempeño con perspectiva de género (objetivo B) apoyan los resultados programáticos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (objetivo A), entre otros. Por lo tanto, los dos objetivos están intrínsecamente vinculados, y la medición de la relación entre ambos será un componente clave del monitoreo.

Para cumplir los objetivos A y B, se definieron 14 esferas estratégicas de desempeño (véase el cuadro 1, que aparece a continuación). Esas esferas se extrajeron de los 17 indicadores de desempeño del ONU-SWAP 2.0 (que figuran en el anexo I)¹⁴.

¹³ Consciente de la Agenda 2030, el ONU-SWAP 2.0 incluye informes y resultados relacionados con el género que están vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

¹⁴ El indicador de desempeño de la auditoría no está incluido en la presente Estrategia, ya que no es pertinente para la ONUV y la UNODC, porque la función de auditoría se encuentra en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York. A los efectos de la Estrategia, se fusionaron los siguientes indicadores de desempeño: "seguimiento de los recursos financieros" y "asignación de los recursos financieros", y "evaluación de capacidades" y "desarrollo de capacidades". El indicador de desempeño del ONU-SWAP sobre la igualdad de representación de las mujeres se ha denominado "paridad de género", de conformidad con la estrategia de género para todo el sistema.



©UNDP/Frera Morales



Cuadro 1. Objetivos y esferas estratégicas de desempeño

Objetivos	Esferas estratégicas de desempeño
<p>Objetivo A: Fortalecer la obtención de resultados mundiales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de las actividades de la ONUV y la UNODC</p>	<p>A.1 Comprometerse a definir y apoyar los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género en la planificación estratégica</p> <p>A.2 Informar sobre los resultados en materia de género</p> <p>A.3 Obtener resultados programáticos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres</p> <p>A.4 Evaluar el desempeño con una perspectiva de género y evaluar el desempeño enfocado en la igualdad de género en particular</p>
<p>Objetivo B: Fortalecer la capacidad institucional de la ONUV y la UNODC para mejorar la obtención de resultados y sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres</p>	<p>B.1 Desarrollar y mantener actualizada la Estrategia para la Igualdad de Género de la ONUV y la UNODC y desarrollar un plan de acción para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres</p> <p>B.2 Proporcionar el liderazgo requerido para implementar la Estrategia para la Igualdad de Género de la ONUV y la UNODC y el plan de acción</p> <p>B.3 Efectuar una gestión del desempeño que tenga en cuenta la perspectiva de género</p> <p>B.4 Trabajar para la adopción de un mecanismo de seguimiento y asignación de recursos financieros</p> <p>B.5 Establecer un mecanismo de género</p> <p>B.6 Lograr y mantener la paridad de género en la ONUV y la UNODC</p> <p>B.7 Adoptar medidas para garantizar una cultura organizacional propicia</p> <p>B.8 Desarrollar capacidades en el personal para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres</p> <p>B.9 Desarrollar y comunicar el conocimiento sobre los mandatos y la experiencia en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres</p> <p>B.10 Contribuir a la coherencia interinstitucional con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres</p>

Los objetivos para las 14 esferas estratégicas de desempeño para 2019 (mediano plazo) y 2021 (término del plazo) se muestran en el cuadro 2 más adelante. Estas metas a mediano plazo y al término del plazo se seleccionaron por medio de un proceso consultivo con un grupo de trabajo interdivisional. Se realizó un análisis de línea de base de la evaluación de 2017, y las metas alcanzables se establecieron en función de dónde se encuentran actualmente la ONUV y la UNODC, así como en relación con los objetivos para 2019 y 2021. Las metas se basan en el sistema de clasificación de cinco niveles del marco del ONU-SWAP, que permite a las entidades de las Naciones Unidas evaluarse a sí mismas e informar sobre su posición con respecto a cada indicador de desempeño. Los cinco niveles del sistema de clasificación son: “excede los requisitos”, “cumple con los requisitos”, “se acerca a los requisitos”, “falta” y “no aplica”¹⁵. Los indicadores de rendimiento para los tres niveles más altos se pueden encontrar en el anexo I.

Las medidas específicas para alcanzar las metas y monitorear la implementación se detallarán en el plan de acción.



¹⁵ De conformidad con las Notas Técnicas del ONU-SWAP 2.0, cada entidad del sistema de las Naciones Unidas debería aspirar, como mínimo, a lograr la categoría “cumple los requisitos”. Sin embargo, cumplir los requisitos constituye un punto de partida, más que la conclusión de la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres por parte de una entidad. Se prevé que todas las entidades de las Naciones Unidas aspiren a lograr “superar los requisitos”, con lo que las Naciones Unidas serán un líder institucional en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Cuadro 2. Metas de los indicadores de desempeño para la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito^a

Esferas estratégicas de desempeño		Meta 2019	Meta 2021
A.1	Comprometerse a definir y apoyar los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género en la planificación estratégica	Se acerca a los requisitos	Cumple con los requisitos
A.2	Informar sobre los resultados en materia de género	Se acerca a los requisitos	Cumple con los requisitos
A.3	Obtener resultados programáticos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	Se acerca a los requisitos	Excede los requisitos
A.4	Evaluar el desempeño con una perspectiva de género y evaluar el desempeño enfocado en la igualdad de género en particular ^b	Cumple con los requisitos	Cumple con los requisitos
B.1	Desarrollar y mantener actualizada la Estrategia para la Igualdad de Género de la ONUV y la UNODC y desarrollar un plan de acción para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	Excede los requisitos	Excede los requisitos
B.2	Proporcionar el liderazgo requerido para implementar la Estrategia para la Igualdad de Género de la ONUV y la UNODC y el plan de acción	Cumple con los requisitos	Excede los requisitos
B.3	Efectuar una gestión del desempeño que tenga en cuenta la perspectiva de género	Cumple con los requisitos	Excede los requisitos
B.4	Trabajar para la adopción de un mecanismo de seguimiento y asignación de recursos financieros	Falta	Cumple con los requisitos
B.5	Establecer un mecanismo de género	Cumple con los requisitos	Cumple con los requisitos
B.6	Lograr y mantener la paridad de género en la ONUV y la UNODC	Cumple con los requisitos	Excede los requisitos
B.7	Adoptar medidas para garantizar una cultura organizacional propicia	Se acerca a los requisitos	Excede los requisitos
B.8	Desarrollar capacidades en el personal para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	Cumple con los requisitos	Cumple con los requisitos
B.9	Desarrollar y comunicar el conocimiento sobre los mandatos y la experiencia en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	Cumple con los requisitos	Excede los requisitos
B.10	Contribuir a la coherencia interinstitucional con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	Se acerca a los requisitos	Excede los requisitos

^a La ONUV y la UNODC han proporcionado informes sobre la implementación del ONU-SWAP desde su introducción en 2012.

^b La información sobre la evaluación se refiere solo a la UNODC porque no hay una función de evaluación en la ONUV.

En las siguientes secciones se amplían las esferas estratégicas de desempeño para aclarar los compromisos estratégicos específicos y las medidas que adoptarán la ONUV y la UNODC. Los compromisos estratégicos se han seleccionado con el fin de garantizar el máximo impacto y la capacidad de cumplimiento de las funciones de la ONUV y los mandatos de la UNODC, y de garantizar que ambas entidades cumplan los requisitos del marco del ONU-SWAP 2.0. Las medidas específicas requeridas para implementar cada compromiso se definirán en el plan de acción.

OBJETIVO A: FORTALECER LA OBTENCIÓN DE RESULTADOS MUNDIALES SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES A TRAVÉS DE LAS ACTIVIDADES DE LA ONUV Y LA UNODC

A.1 Comprometerse a definir y apoyar los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género en la planificación estratégica¹⁶

La ONUV y la UNODC se han comprometido a alcanzar las calificaciones de “se acerca a los requisitos” para 2019 y “cumple los requisitos” para el año 2021.

- Los marcos estratégicos de la UNODC incluirán un logro previsto de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en cada subprograma, de conformidad con las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluidas las del Objetivo 5.
- Como se establece en el anexo IV de este documento, la ONUV y la UNODC se comprometerán a formular y trabajar para lograr resultados transformadores¹⁷ de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género en el contexto de sus mandatos pertinentes y/o enfoque temático, e informarán sobre ellos con regularidad¹⁸.

A.2 Informar sobre los resultados en materia de género

Los resultados en materia de género se refieren a los resultados normativos y de desarrollo sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En el contexto de las Naciones Unidas, los resultados normativos y de desarrollo generalmente se definen como el apoyo a los Estados Miembros y otras contrapartes, como la sociedad civil, para lograr prioridades nacionales, regionales e internacionales, como se establece en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La ONUV y la UNODC se han comprometido a alcanzar las calificaciones de “se acerca a los requisitos” para 2019 y “cumple los requisitos” para el año 2021.

- El personal recibirá orientación sobre cómo desarrollar indicadores y resultados sensibles al género en las esferas estratégica y programática.
- La UNODC informará anualmente a la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal y la Comisión de Estupefacientes, y sus grupos de trabajo y expertos y órganos subsidiarios, según proceda, sobre los resultados de alto nivel en materia de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y sobre el progreso en el cumplimiento

¹⁶ En las notas técnicas del ONU-SWAP 2.0 se señala que las entidades que no trabajan directamente para lograr resultados o que tienen una función principalmente administrativa, como la ONUV, deberían seguir informando sobre los indicadores de desempeño 3 y 4 en el ONU-SWAP original. Sin embargo, la Oficina de Asuntos del Espacio Ultraterrestre apoya directamente las iniciativas programáticas, como parte de la ONUV, y por lo tanto está sujeta a evaluación en virtud de este indicador.

¹⁷ Los resultados transformadores contribuyen a los cambios en las normas sociales, los valores culturales, las estructuras de poder y las causas profundas de las desigualdades y la discriminación de género. Van más allá de satisfacer las necesidades individuales para abordar las causas sistémicas, en beneficio de todos los miembros de la sociedad.

¹⁸ Los plazos y los medios de verificación para la consecución de los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género se definirán en el plan de acción. Los resultados que figuran en el anexo IV de este documento no son exhaustivos.

de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluidas las contribuciones específicas hechas por la Oficina para alcanzar las metas del Objetivo 5.

- De conformidad con la resolución 58/12 de la Comisión de Estupefacientes y la resolución 24/3 de la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, la UNODC informará anualmente a las Comisiones, a través del informe del Director Ejecutivo, sobre la aplicación de la Estrategia para la Igualdad de Género y el plan de acción. Las oficinas y unidades de la sede y sobre el terreno informarán anualmente sobre sus medidas, actividades, proyectos y programas para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres.
- La Oficina de Asuntos del Espacio Ultraterrestre informará regularmente, en la declaración del Director a la Comisión sobre la Utilización del Espacio Ultraterrestre con Fines Pacíficos, sobre los progresos realizados en el cumplimiento de los compromisos contenidos en la Estrategia.
- La ONUV y la UNODC incluirán datos desglosados por sexo como parte de la presentación de informes sobre el marco estratégico en el que se encuentran disponibles, pertinentes y actualizados. Cuando no se disponga de datos desglosados por sexo, se señalará, junto con cualquier iniciativa para facilitar el uso de esos datos en el futuro.

A.3 Obtener resultados programáticos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres¹⁹

Esta esfera estratégica de desempeño cubre los resultados de las iniciativas programáticas individuales que no se capturan de manera completa y directa en los principales documentos de planificación estratégica, tal como se cubre en A.1.

La ONUV y la UNODC se han comprometido a alcanzar las calificaciones de “se acerca a los requisitos” para 2019 y “cumple los requisitos” para el año 2021.

- La ONUV y la UNODC garantizarán que los resultados transformadores sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se incluyan sistemáticamente en los documentos de planificación programática, y que se cumplan los resultados programáticos establecidos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Las iniciativas programáticas incluirán resultados transformadores de igualdad de género. Esto significa que van a ir más allá de la superación individual de las mujeres y hacia la transformación de las relaciones desiguales de género al contribuir a los cambios en las normas sociales, los valores culturales, las estructuras de poder y las causas de las desigualdades de género y la discriminación.
- El personal abogará, buscará fondos y llevará a cabo programas y proyectos dirigidos específicamente a mujeres, hombres, niños o niñas, centrándose en las esferas donde se han identificado grandes brechas de igualdad de género.
- El Comité de Revisión de Programas de la UNODC incluirá expertos en género para garantizar el monitoreo sistemático de la calidad de la integración de género en los programas y proyectos presentados para su revisión.

¹⁹ En las notas técnicas del documento sobre el ONU-SWAP 2.0 se señala que las entidades, como la ONUV, que no participan directamente en las iniciativas programáticas deberían calificar este indicador de desempeño como “no aplicable”. Sin embargo, la Oficina de Asuntos del Espacio Ultraterrestre apoya directamente las iniciativas programáticas, como parte de la ONUV, y por lo tanto está sujeta a evaluación en virtud de ese indicador.

A.4 Evaluar el desempeño con una perspectiva de género y evaluar el desempeño enfocado en la igualdad de género en particular²⁰

La ONUV y la UNODC se han comprometido a lograr la calificación de “cumple con los requisitos” para 2019 y a continuar alcanzando esa calificación para el año 2021.

- La Dependencia de Evaluación Independiente continuará con su compromiso de integrar plenamente la igualdad de género mediante sus tres pilares de trabajo: *a)* el fomento de la capacidad de evaluación nacional en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; *b)* los resultados de la evaluación; y *c)* los productos del conocimiento de la evaluación. Específicamente, esto significará garantizar que:
 - Todas las evaluaciones adhieran a un proceso de evaluación que tenga en cuenta las cuestiones de género en todas las etapas, desde el diseño y la metodología de la evaluación hasta la difusión de los resultados, y cumplan plenamente las normas y los estándares del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas.
 - La Dependencia de Evaluación Independiente seguirá informando sobre la integración de las dimensiones de género en las evaluaciones de la UNODC.
 - Las evaluaciones se compartirán ampliamente para aumentar el conocimiento sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en esferas temáticas obligatorias.
- La Oficina reservará fondos suficientes, de conformidad con su política de evaluación, para que la Dependencia de Evaluación Independiente realice una evaluación independiente de la Estrategia para la Igualdad de Género de la ONUV y la UNODC y del plan de acción.



²⁰ Esta sección se aplica solo a la UNODC, que tiene una función de evaluación independiente. El trabajo del Servicio de Información de las Naciones Unidas se evalúa a través de la Dependencia de Evaluación de Programas e Investigaciones en materia de Información del Departamento de Información Pública, sobre la base de la política de evaluación del Departamento de Información Pública. La ONUV no tiene una unidad de evaluación y no es miembro del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas.

OBJETIVO B: FORTALECER LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL Y LA EFICACIA DE LA ONUV Y LA UNODC PARA MEJORAR LA OBTENCIÓN DE RESULTADOS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

B.1 Desarrollar y mantener actualizada la Estrategia para la Igualdad de Género de la ONUV y la UNODC y desarrollar un plan de acción para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

La ONUV y la UNODC se han comprometido a lograr la calificación de “excede los requisitos” para 2019 y a seguir logrando esa calificación para 2021.

- La ONUV y la UNODC tomarán las medidas apropiadas para garantizar que la Estrategia para la Igualdad de Género y el plan de acción que la acompaña (que se publicará en 2018) cuenten con los recursos, el seguimiento y la implementación necesarios para el año 2021.
- Todo el personal estará al tanto de la Estrategia para la Igualdad de Género y sus implicaciones para la ONUV y la UNODC.
- El Comité de Ejecutivos será el máximo órgano de toma de decisiones sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, con la responsabilidad de monitorear y supervisar el progreso en la implementación de la Estrategia. El Comité está presidido por el Director General/Director Ejecutivo y está compuesto por todos los directores de la ONUV y la UNODC. Se incluye al Coordinador del Programa Mundial para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la ONUV y la UNODC cuando se consideran las cuestiones de género.
- Se realizará una revisión a la mitad de período en el tercer trimestre de 2019 para hacer un balance de la implementación, evaluar el progreso y realizar cualquier cambio al plan de acción que pudiera ser necesario.
- La Dependencia de Evaluación Independiente llevará a cabo una evaluación final y en profundidad de la aplicación de la Estrategia y el plan de acción en 2021 para evaluar los progresos realizados y orientar el desarrollo de la próxima estrategia.

B.2 Proporcionar el liderazgo requerido para implementar la Estrategia para la Igualdad de Género de la ONUV y la UNODC y el plan de acción

La ONUV y la UNODC se han comprometido a alcanzar las calificaciones de “cumple los requisitos” para 2019 y “excede los requisitos” para 2021.

- El personal directivo superior adoptará medidas visibles para defender de manera interna y pública la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- El personal directivo superior promoverá proactivamente el progreso contra los indicadores de desempeño del ONU-SWAP y establecerá objetivos programáticos específicos y metas de gestión para el año, delineando roles y responsabilidades claros.

B.3 Efectuar una gestión del desempeño que tenga en cuenta la perspectiva de género

La ONUV y la UNODC se han comprometido a alcanzar las calificaciones de “cumple los requisitos” para 2019 y “excede los requisitos” para 2021.

- El personal de la ONUV y la UNODC será responsable de incorporar perspectivas de género y garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres mediante, entre otras cosas, la inclusión de objetivos y resultados relacionados con la incorporación de una perspectiva de género en los planes de trabajo individuales, las evaluaciones y las evaluaciones de la actuación profesional²¹.
- La ONUV y la UNODC establecerán un sistema de reconocimiento para el trabajo y las actividades sobresalientes que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La ONUV y la UNODC requerirían que se haga una pregunta relacionada con los indicadores de género en las entrevistas basadas en competencias.

B.4 Trabajar para la adopción de un mecanismo de seguimiento y asignación de recursos financieros

La ONUV y la UNODC no cuentan con un mecanismo de seguimiento de los recursos financieros para cuantificar el desembolso de los fondos asignados a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El cronograma esperado para que esta funcionalidad esté disponible y sea operativa en Umoja es 2019.

La ONUV y la UNODC se han comprometido a alcanzar las calificaciones de “cumple los requisitos” para 2021.

- La ONUV y la UNODC trabajarán con otras entidades de la Secretaría para crear un mecanismo de seguimiento de los recursos financieros para cuantificar el desembolso de los fondos destinados a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y definir y seguir las metas de asignación financiera.
- La ONUV y la UNODC, con el apoyo de la Sección de Cofinanciación y Asociación, tomarán las medidas necesarias para garantizar que se pongan a disposición fondos suficientes para la aplicación de la presente Estrategia.
- La ONUV y la UNODC solicitarán el apoyo de los donantes en la aplicación de la Estrategia mediante el suministro de los recursos necesarios.

²¹ Esto cubre al personal de plazo fijo, continuo o permanente, ya que el personal con dichos nombramientos está sujeto al proceso de evaluación de gestión electrónica de la actuación profesional.

B.5 Establecer un mecanismo de género

La ONUV y la UNODC se han comprometido a alcanzar la calificación de “cumple con los requisitos” para 2019 y a continuar logrando esa calificación para el año 2021.

- La ONUV y la UNODC trabajarán con los Estados Miembros para financiar completamente el Programa Mundial para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la ONUV y la UNODC mediante una combinación de modalidades de financiación, como fuentes ordinarias y extrapresupuestarias. La financiación estará en consonancia con las responsabilidades del Programa de promover y supervisar la integración interna de la perspectiva de género y la aplicación de la Estrategia para la Igualdad de Género y el plan de acción. El Programa Mundial estará encabezado por un Coordinador de Programa.
- Se establecerá un sistema de puntos focales de género, y los puntos focales para las mujeres se alinearán bajo la misma estructura para asegurar que haya un enfoque cohesionado en las actividades relacionadas con la inclusión de una perspectiva de género y la paridad de género. Se desarrollarán los términos de referencia para los diferentes niveles. Se nombrarán puntos focales de género en la sede y regionales. Este personal será de nivel P-4 y superior, y al menos el 20% de su tiempo se asignará a las funciones de punto focal de género²².

B.6 Lograr y mantener la paridad de género en la ONUV y la UNODC

La ONUV y la UNODC se han comprometido a alcanzar las calificaciones de “cumple los requisitos” para 2019 y “excede los requisitos” para 2021.

- La ONUV y la UNODC establecerán y ejecutarán un plan para lograr la paridad de género en todos los niveles, como se describe en la presente Estrategia y de conformidad con la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género.
- La ONUV y la UNODC habrán alcanzado la paridad de género en todos los niveles, en consonancia con la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género y las metas y plazos para lograr la paridad establecidos por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría²³.
- Se incluirá un objetivo de paridad de género en los planes de trabajo del personal directivo superior y de recursos humanos para fortalecer la rendición de cuentas con respecto a alcanzar la paridad de género.

²² Este compromiso se basa en el indicador de desempeño del ONU-SWAP 2.0 11, “Mecanismo de género” (que se encuentra en el anexo I del presente documento).

²³ El anexo II del presente documento contiene metas anuales para diferentes grados, sobre la base de las metas establecidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos al 8 de diciembre de 2017. La fase 1, que comienza con efecto inmediato, se aplicará solo al personal de contratación internacional de nivel P-1 y superior que tenga nombramientos a plazo fijo, continuos o permanentes. La fase 2, durante la cual se ampliarán los esfuerzos para cubrir al personal de la categoría de servicios generales, comenzará a fines de 2018. El Servicio de Gestión de Recursos Humanos también irá más allá de los requisitos de la estrategia de todo el sistema sobre la paridad de género. El Servicio tendrá como meta establecer un mejor mecanismo de presentación de informes para racionalizar el monitoreo de los consultores administrados por la ONUV y la UNODC a fin de evaluar mejor los avances realizados para lograr la paridad de género para el personal de esta categoría. Esto dependerá de la disponibilidad de los datos.

B.7 Adoptar medidas para garantizar una cultura organizacional propicia

La ONUV y la UNODC se han comprometido a alcanzar las calificaciones de “cumple los requisitos” para 2019 y “excede los requisitos” para 2021.

- La ONUV y la UNODC se asegurarán de que se cumplan las disposiciones jurídicas relacionadas con la ética. Como parte de la Secretaría, las Oficinas están obligadas a seguir los acuerdos legales establecidos por la Oficina de Ética²⁴.
- La ONUV y la UNODC seguirán aplicando y promoviendo: *a)* las normas y reglamentos de las Naciones Unidas sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar; *b)* los arreglos de trabajo flexibles y trabajo a tiempo parcial²⁵; y *c)* las políticas de facilitación para maternidad, paternidad, adopción, emergencias familiares y lactancia.
- La ONUV y la UNODC desarrollarán, de acuerdo con la disponibilidad de datos, un mecanismo interno para rastrear y evaluar: *a)* la implementación y accesibilidad de los mecanismos de equilibrio entre la vida laboral y familiar y si el personal puede beneficiarse de esos mecanismos sin temor a discriminación o prejuicio; y *b)* si las medidas son exitosas para permitir un ambiente de trabajo y una cultura institucional que estén libres de discriminación, acoso sexual y abuso de poder.
- La ONUV y la UNODC definirán normas mínimas para crear un entorno propicio para la igualdad de género y garantizar que estén vigentes y que se lleve a cabo una auditoría participativa de género o equivalente al menos cada cinco años²⁶.
- El Servicio de Gestión de Recursos Humanos realizará una encuesta de satisfacción del personal cada dos años que incluirá preguntas sobre cultura organizacional.

²⁴ Las Naciones Unidas han adoptado una variedad de reglas y regulaciones concernientes a la conducta de los empleados. Se compilan en el anexo del boletín ST/SGB/2002/13 del Secretario General sobre el estado, los derechos básicos y las obligaciones de los funcionarios de las Naciones Unidas.

²⁵ Esto incluye horas de trabajo escalonadas, teletrabajo, pausas programadas para actividades de aprendizaje prolongadas y horarios de trabajo comprimidos.

²⁶ La evaluación organizacional puede tomar la forma de una “auditoría de género” completa, utilizando el modelo desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo, o equivalente. Véase Organización Internacional del Trabajo, *Manual para Facilitadores de Auditoría de Género: Metodología Participativa de Auditoría de Género de la OIT*, 2da. ed. (Ginebra, 2012).

B.8 Desarrollar capacidades en el personal para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres²⁷

La ONUV y la UNODC se han comprometido a lograr la calificación de “cumple con los requisitos” para 2019 y a continuar alcanzando esa calificación para el año 2021.

- La ONUV y la UNODC elaborarán y desplegarán un plan de fomento de la capacidad y un paquete de capacitación adaptados a las esferas temáticas de trabajo para el personal de la sede y las oficinas regionales. El personal directivo superior recibirá capacitación personalizada, y se proporcionará capacitación obligatoria continua al personal de todos los niveles²⁸.
- El plan de fomento de la capacidad y el paquete de capacitación serán revisados y actualizados cada tres a cinco años.

B.9 Desarrollar y comunicar el conocimiento sobre los mandatos y la experiencia en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

La ONUV y la UNODC se han comprometido a alcanzar las calificaciones de “cumple los requisitos” para 2019 y “excede los requisitos” para 2021.

- La ONUV y la UNODC garantizarán que el conocimiento sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que se relaciona sustancialmente con sus esferas de mandato se registre sistemáticamente, se documente y se comparta interna y públicamente.
- El plan de comunicación de la ONUV y la UNODC incluirá, como componente integral, la difusión interna y pública de información sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en relación con las esferas de mandato de las Oficinas.
- La ONUV y la UNODC participarán activamente en una comunidad de práctica interinstitucional sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

²⁷ Se han fusionado los siguientes indicadores de desempeño del ONU-SWAP 2.0: evaluación de la capacidad y desarrollo de la capacidad.

²⁸ La capacitación se basará en un análisis de las necesidades de las capacidades de incorporación de la perspectiva de género que necesitan las diversas categorías de personal, teniendo en cuenta las prioridades y esferas funcionales y temáticas.

B.10 Contribuir a la coherencia interinstitucional con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

La ONUV y la UNODC se han comprometido a lograr las metas de “se acerca a los requisitos” para el año 2019 y “excede los requisitos” para el año 2021.

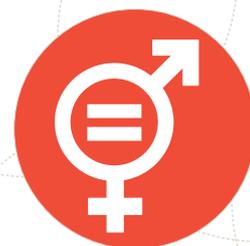
- La ONUV y la UNODC participarán sistemáticamente en los mecanismos de coordinación interinstitucional sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, incluida la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad entre los Géneros y el grupo de trabajo sobre igualdad de género y derechos humanos del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas.
- La UNODC y la Oficina de Asuntos del Espacio Ultraterrestre, que trabajan directamente para lograr la igualdad de género y los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, seguirán aprendiendo y alentando la inclusión del análisis y la respuesta de género en las reuniones y grupos de trabajo pertinentes.
- La ONUV y la UNODC buscarán oportunidades de forma activa para participar en un proceso de revisión por homólogos del ONU-SWAP.
- La ONUV y la UNODC apoyarán la implementación de al menos un indicador de desempeño del ONU-SWAP en otra entidad.



5. RECURSOS

Como parte del compromiso de todo el sistema de las Naciones Unidas con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres, se espera que todos los miembros del personal contribuyan a un ambiente laboral con perspectiva de género. Con este fin, cada miembro del personal debe comprender sus responsabilidades de género y debe rendir cuentas por ello. El plan de acción para implementar la presente Estrategia se desarrollará en 2018. Para cada esfera estratégica de desempeño, el plan de acción incluirá la asignación de funciones, un cronograma para la implementación y las medidas clave y actividades que cada entidad implementará para promover la igualdad de género.

Los primeros cinco años de implementación del ONU-SWAP han demostrado que los esfuerzos para incorporar el género dentro de las entidades y entre ellas deben contar con los recursos adecuados tanto en términos humanos como financieros²⁹. La plena implementación de la estrategia actual se basa en la suposición de que se asignarán fondos suficientes para garantizar el logro de los objetivos allí contenidos. Por lo tanto, la ONUV y la UNODC tratarán de obtener, con el apoyo de la Sección de Cofinanciación y Asociación, fondos sostenibles para institucionalizar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Además, la aplicación de la Estrategia requiere un compromiso acorde de todos los Estados Miembros, así como el apoyo y la participación continua de los donantes. El plan de acción para la implementación de la Estrategia contendrá más detalles sobre el cálculo del costo de los objetivos específicos para apoyar la priorización institucional y la recaudación de fondos.



²⁹ E/2017/57 y E/2017/57/Corr.1, párr. 51.



ANEXOS

I. INDICADORES 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 2.0

A. Resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible con perspectiva de género

1. Compromiso con los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género

Se acerca a los requisitos	Cumple con los requisitos	Excede los requisitos
1 a) (i) El documento principal de planificación estratégica incluye al menos un resultado de entidad de alto nivel sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres que contribuirá al cumplimiento de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y una referencia a las metas del Objetivo 5	1 b) (i) El documento principal de planificación estratégica incluye al menos un resultado de entidad de alto nivel sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que contribuirá al cumplimiento de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y una referencia a las metas del Objetivo 5 y 1 b) (ii) La entidad ha logrado o está en vías de lograr el resultado de alto nivel sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	1 c) (i) El documento principal de planificación estratégica incluye al menos un resultado transformador de alto nivel sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que contribuirá al cumplimiento de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y una referencia a las metas del Objetivo 5 y 1 c) (ii) La entidad ha logrado o está en vías de alcanzar el resultado transformador de alto nivel sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

2. Informes sobre resultados en materia de género

Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Excede los requisitos
2 a) (i) El sistema de gestión basado en los resultados de la entidad proporciona orientación sobre cómo medir y brindar información respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres o 2 a) (ii) Uso sistemático de datos desglosados por sexo en los informes del plan estratégico	2 b) (i) Se informa al órgano rector o su equivalente sobre el resultado de alto nivel sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que contribuirá al logro de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluido el Objetivo 5 y 2 b) (ii) Uso sistemático de datos desglosados por sexo en los informes del plan estratégico	2 c) (i) Se informa al órgano rector o su equivalente sobre el resultado de alto nivel sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que contribuirá al logro de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluido el Objetivo 5 y 2 c) (ii) Uso sistemático de datos desglosados por sexo en los informes del plan estratégico y 2 c) (iii) Se informa cada dos años al órgano rector o equivalente sobre la implementación de la igualdad de género de la entidad y el empoderamiento de la política de la mujer

3. Resultados programáticos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Excede los requisitos
3 a) Los resultados sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se incluyen sistemáticamente en los documentos de planificación de las iniciativas programáticas	3 b) Se cumplen los resultados programáticos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	3 c) (i) Se cumplen los resultados programáticos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y 3 c) (ii) Las iniciativas programáticas incluyen de manera consistente los resultados transformadores sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

4. Evaluación

Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Excede los requisitos
4 a) Cumple con algunas de las normas y estándares relacionados con la igualdad de género del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas	4 b) Cumple con las normas y estándares relacionados con la igualdad de género del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y aplica la orientación del Grupo sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación durante todas las fases de esta	4 c) Cumple con las normas y estándares relacionados con la igualdad de género del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, aplica la orientación del Grupo sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación durante todas las fases de esta, y realiza al menos una evaluación para calificar el desempeño corporativo en la inclusión de una perspectiva de género o la evaluación de su política/ estrategia para la igualdad de género cada cinco u ocho años

5. Auditoría

Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Excede los requisitos
5 a) Se lleva a cabo una consulta con el coordinador/departamento de género sobre los riesgos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como parte del ciclo de planificación anual de la auditoría basada en el riesgo	5 b) Basándose en las evaluaciones de riesgos en el ámbito de los compromisos, los departamentos de auditoría interna han desarrollado herramientas para auditar los asuntos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (por ejemplo, cumplimiento de políticas, calidad de los informes) y las aplican según corresponda	5 c) (i) Las conclusiones pertinentes sobre la igualdad de género se presentan de forma sistemática en los informes anuales de los departamentos de auditoría interna y 5 c) (ii) Los departamentos de auditoría interna llevan a cabo un trabajo de auditoría específico relacionado con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres al menos una vez cada cinco años

B. Fortalecimiento institucional para apoyar el logro de resultados

6. Políticas

Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Excede los requisitos
6 a) Política de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres o equivalente en proceso de desarrollo	6 b) Se implementó una política actualizada de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres o su equivalente	6 c) (i) Se implementó una política actualizada de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres o su equivalente y 6 c) (ii) Mecanismo específico de alto nivel para garantizar la rendición de cuentas para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

7. Liderazgo

Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Excede los requisitos
7 a) El personal directivo superior promueve internamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	7 b) El personal directivo superior promueve interna y públicamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	7 c) (i) El personal directivo superior promueve interna y públicamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y 7 c) (ii) El personal directivo superior promueve de manera proactiva las mejoras en los indicadores de desempeño del ONU-SWAP cuando los requisitos no se cumplen o se superan

8. Gestión del desempeño con perspectiva de género

Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Excede los requisitos
8 a) Los valores y/o competencias fundamentales de la entidad están siendo revisados para incluir la evaluación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	8 b) Evaluación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres integrada en los valores y/o competencias fundamentales para todo el personal, con un enfoque particular en los niveles P-4 o equivalente y superior	8 c) (i) Evaluación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres integrada en los valores y/o competencias fundamentales para todo el personal, con un enfoque particular en los niveles P-4 o equivalente y superior, incluidos los puestos de toma de decisiones en todos los comités, misiones y cuerpos consultivos y 8 c) (ii) Sistema de reconocimiento establecido para un trabajo excelente que promueva la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

9. Seguimiento de recursos financieros

Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Excede los requisitos
9 a) Se trabaja para el establecimiento de un mecanismo de seguimiento de los recursos financieros para cuantificar el desembolso de fondos que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	9 b) Mecanismo de seguimiento de los recursos financieros utilizado para cuantificar el desembolso de fondos que promueva la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	9 c) (i) Mecanismo de seguimiento de los recursos financieros utilizado para cuantificar el desembolso de fondos que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y 9 c) (ii) Los resultados del seguimiento de los recursos financieros influyen en la planificación estratégica central con respecto a la asignación presupuestaria

10. Asignación de recursos financieros

Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Excede los requisitos
10 a) Se establece un punto de referencia financiero para la implementación del mandato de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	10 b) Se cumple el punto de referencia financiero para la asignación de recursos para el mandato de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	10 c) Se rebasó el punto de referencia financiero para la asignación de recursos para el mandato de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres

11. Mecanismo de género

Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Excede los requisitos
11 a) (i) Los puntos focales de género o equivalentes en la sede, y en los ámbitos regional y nacional: a. Son nombrados desde el nivel de personal P-4 o equivalente y superior b. Tienen términos de referencia escritos c. Tienen al menos un 20% de su tiempo asignado a funciones de punto focal de género	11 b) (i) Los puntos focales de género o equivalentes en la sede, y en los ámbitos regional y nacional: a. Son nombrados desde el nivel de personal P-4 o equivalente y superior tanto para la integración como para la representación de las mujeres b. Tienen términos de referencia escritos c. Tienen al menos un 20% de su tiempo asignado a funciones de punto focal de género y 11 b) (ii) El departamento/unidad de género cuenta con todos los recursos según el mandato de la entidad	11 c) (i) Los puntos focales de género o equivalentes en la sede, y en los ámbitos regional y nacional: a. Son nombrados desde el nivel de personal P-4 o equivalente y superior tanto para la integración como para la representación de las mujeres b. Tienen términos de referencia escritos c. Tienen al menos un 20% de su tiempo asignado a funciones de punto focal de género d. Se asignan fondos específicos para apoyar el establecimiento de redes de puntos focales de género y 11 c) (ii) El departamento/unidad de género cuenta con todos los recursos según el mandato de la entidad

12. Representación equitativa de las mujeres

Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Excede los requisitos
12 a) Plan establecido para lograr la representación equitativa de las mujeres para el personal de Servicios Generales y en los niveles P-4 y superiores en los próximos cinco años	12 b) La entidad ha alcanzado la representación equitativa de las mujeres para el personal de Servicios Generales y en los niveles P-4 y superiores	12 c) La entidad ha alcanzado la representación equitativa de las mujeres para el personal de Servicios Generales y en los niveles P-4 y superiores, incluidos los niveles más altos de representación en las oficinas sobre el terreno, comités, órganos asesores y fondos vinculados a la entidad, independientemente de la fuente presupuestaria

13. Cultura organizacional

Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Excede los requisitos
13 a) La cultura organizacional apoya parcialmente la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	13 b) La cultura organizacional apoya plenamente la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	13 c) (i) La cultura organizacional apoya plenamente la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y 13 c) (ii) La auditoría participativa de género de la Organización Internacional del Trabajo o equivalente se lleva a cabo al menos cada cinco años

14. Evaluación de capacidades

Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Excede los requisitos
14 a) Se lleva a cabo una evaluación de capacidades en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres para las personas en la entidad	14 b) (i) Se lleva a cabo una evaluación en toda la entidad de la capacidad del personal en la sede, y en los ámbitos regional y nacional en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y 14 b) (ii) Se establece o actualiza un plan de desarrollo de la capacidad por lo menos cada cinco años	14 c) (i) Se lleva a cabo una evaluación en toda la entidad de la capacidad del personal en la sede, y en los ámbitos regional y nacional en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y 14 c) (ii) Se establece o actualiza un plan de desarrollo de la capacidad por lo menos cada tres años

15. Desarrollo de capacidades

Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Excede los requisitos
15 a) Se trabaja en la capacitación obligatoria permanente para todos los niveles del personal de la entidad en la sede, las oficinas regionales y las oficinas en los países	15 b) Capacitación obligatoria en curso para todos los niveles del personal de la entidad en la sede, las oficinas regionales y las oficinas en los países	15 c) (i) Capacitación obligatoria continua para todos los niveles del personal de la entidad en la sede, las oficinas regionales y las oficinas en los países y 15 c) (ii) El personal directivo superior recibe capacitación personalizada durante la orientación

16. Conocimiento y comunicación

Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Excede los requisitos
16 a) Producción interna e intercambio de información sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	16 b) (i) El conocimiento sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se documenta de manera sistemática y se comparte públicamente y 16 b) (ii) El plan de comunicación incluye la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como un componente integral de la difusión de información interna y pública	16 c) (i) El conocimiento sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se documenta de manera sistemática y se comparte públicamente y 16 c) (ii) El plan de comunicación incluye la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como un componente integral de la difusión de información interna y pública y 16 c) (iii) La entidad participa activamente en una comunidad de práctica interinstitucional sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

17. Coherencia

Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Excede los requisitos
17 a) Participa sistemáticamente en la coordinación de mecanismos interinstitucionales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	17 b) (i) Participa sistemáticamente en mecanismos de coordinación interinstitucionales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y 17 b) (ii) Participa en el proceso de revisión por homólogos del ONU-SWAP	17 c) (i) Participa sistemáticamente en mecanismos de coordinación interinstitucionales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y 17 c) (ii) Participa en el proceso de revisión por homólogos del ONU-SWAP y 17 c) (iii) Apoya la implementación de al menos un indicador de desempeño del ONU-SWAP en otra entidad

II. DATOS SOBRE PARIDAD DE GÉNERO

La meta, tal como se establece en la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, es que debe haber un aumento del 4% anual hacia la paridad de género. Esta meta mundial debería alcanzarse en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) antes de que finalice el año 2019 y en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena (ONUW) a fines de 2018.

La paridad de género se alcanzará en diferentes grados del personal en diferentes momentos como resultado de las discrepancias entre ellos, como se muestra en los cuadros 1 y 2 a continuación¹.

Cuadro 1. Datos y metas de paridad de género para la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

Cantidad de personal en diciembre de 2016		Metas anuales: mujeres en el personal al 31 de diciembre (porcentaje)													
Nivel	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Secretario General Adjunto	0	1	1	0	8	12	16	20	24	28	32	36	40	44	48
D-2	0	3	3	0	8	12	16	20	24	28	32	36	40	44	48
D-1	5	8	13	38	46	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P-5	23	29	52	44	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P-4	56	87	143	39	47	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P-3	60	60	120	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P-2	11	9	20	55	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

¹ Los datos se toman del informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/72/123). Solo se incluye personal contratado internacionalmente con contratos a plazo fijo, continuo o permanente. Las metas anuales fueron establecidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría el 8 de diciembre de 2017. Las metas se establecen en cada combinación de entidad/nivel, y la paridad se define dentro del rango de porcentaje 47-53. Se hacen ciertas excepciones a la metodología general, por ejemplo, cuando es matemáticamente imposible en una determinada combinación de entidad/nivel alcanzar el rango de porcentaje de 47-53. Si una combinación entidad/nivel tiene solo una posición, por ejemplo, es imposible alcanzar la paridad ya que una persona no se puede dividir en dos. Para combinaciones de entidad/nivel donde solo hay 3, 5, 9, 11 o 13 posiciones, también es imposible alcanzar el rango de porcentaje de 47-53; en tales casos, la paridad se lograría cuando la combinación entidad/nivel alcance el porcentaje más cercano al 50%. Las metas de la ONUW todavía se están examinando para determinar si el Servicio de Gestión de Conferencias estará bajo el Departamento de la Asamblea General y Gestión de Conferencias de la Secretaría y el Servicio de Información de las Naciones Unidas bajo el Departamento de Información Pública de la Secretaría o si ambas entidades estarán bajo la ONUW.

III. GLOSARIO DE TÉRMINOS*

Género

“Género” se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad dada en un momento dado considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos y oportunidades sociales asociados con ser hombre y mujer y las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, “género” también se refiere a las relaciones entre mujeres y hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización. Son específicos del contexto y/o del tiempo y son modificables. El género determina lo que se espera, permite y valora en una mujer o un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades, existen diferencias y desigualdades entre las mujeres y los hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas y el acceso y control de los recursos y las oportunidades de toma de decisiones. El género es parte del contexto sociocultural más amplio, al igual que otros criterios importantes para el análisis sociocultural, como la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico, la orientación sexual y la edad.

Análisis de género

El análisis de género es un examen crítico de cómo las diferencias en los roles de género, actividades, necesidades, oportunidades y derechos afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres y su acceso y control de los recursos y las limitaciones que enfrentan entre sí. Un análisis de género debe integrarse en todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales para garantizar que las injusticias y desigualdades basadas en el género no se vean agravadas por las intervenciones y que, donde sea posible, se promueva una mayor igualdad y justicia en las relaciones de género.

Falta de perspectiva de género

La falta de perspectiva de género es la incapacidad de reconocer que los roles y las responsabilidades de hombres y niños y mujeres y niñas se les otorgan en contextos sociales, culturales, económicos y políticos específicos. Los proyectos, programas, políticas y actitudes que carecen de perspectiva de género no toman en cuenta estos roles diferentes ni las necesidades diversas, mantienen el *statu quo* y no ayudan a transformar la estructura desigual de las relaciones de género.

Igualdad de género

La “igualdad de género” se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres y niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán de si nacieron hombres o mujeres. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades de las mujeres y los hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un problema de mujeres; debe preocupar y comprometer plenamente a hombres y mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto una condición previa como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

* Las definiciones en este anexo se basan en las contenidas en el Glosario de igualdad de género del Centro de Capacitación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, y están presentadas según el orden alfabético de la versión en inglés.

Incorporación de la perspectiva de género

La incorporación de la perspectiva de género es el enfoque elegido por el sistema de las Naciones Unidas y la comunidad internacional para lograr progresos en los derechos de las mujeres y las niñas, como un subconjunto de los derechos humanos a los que se dedican las Naciones Unidas. No es una meta o un objetivo en sí mismo; es una estrategia para implementar una mayor igualdad para las mujeres y niñas en relación con los hombres y niños.

La incorporación de una perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier medida planificada, incluida la legislación, las políticas o los programas, en todas las esferas y en todos los niveles. Es una manera de hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres sean una dimensión integral de la elaboración, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y la desigualdad no se perpetúe. El objetivo final es lograr la igualdad de género.

Normas de género

Las normas de género son ideas sobre la manera en que los hombres y las mujeres deben ser y actuar. Las personas internalizan y aprenden estas “reglas” en etapas tempranas de la vida, lo que establece un ciclo de vida de socialización y estereotipos de género. Dicho de otra manera, las normas de género son los estándares y expectativas a los que generalmente se ajusta la identidad de género dentro de un rango que define a una sociedad, cultura y comunidad en particular en ese momento.

Paridad de género

La “paridad de género” es otro término para la representación equitativa de mujeres y hombres en una esfera determinada, por ejemplo, la paridad de género en el liderazgo organizacional o la educación superior. Trabajar para lograr la paridad de género (representación equitativa) es una parte clave del logro de la igualdad de género, y es una de las estrategias conjuntas con la integración de la perspectiva de género.

Con perspectiva de género

Una política o programa que considera las normas de género, los roles y la desigualdad, con medidas tomadas para reducir de manera activa sus efectos nocivos.

Sexo (sexo biológico)

Las características físicas y biológicas que distinguen a los hombres de las mujeres.

Datos desglosados por sexo

Los datos desglosados por sexo son datos que se clasifican por sexo, presentando información por separado para hombres y mujeres, niños y niñas. Los datos desglosados por sexo reflejan los roles, las situaciones reales, las condiciones generales de mujeres y hombres, niñas y niños en todos los aspectos de la sociedad. Por ejemplo, la tasa de alfabetización, los niveles de educación, la propiedad empresarial, el empleo, las diferencias salariales, las personas dependientes, la propiedad de la tierra y de la vivienda, los préstamos y los créditos y las deudas. Cuando los datos no están desglosados por sexo, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desglosados por sexo son necesarios para un análisis de género efectivo.

Medidas especiales de carácter temporal

Este término se refiere a las medidas dirigidas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres que, a corto plazo, pueden favorecer a las mujeres. Otros términos que se utilizan a menudo para referirse a tales “medidas especiales” en su sentido correctivo, compensatorio y promocional son los términos “acción afirmativa”, “acción positiva”, “medidas positivas”, “discriminación inversa” y “discriminación positiva”. Sin embargo, el término preferido dentro del sistema de las Naciones Unidas es “medidas especiales de carácter temporal”.

El párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que: “La adopción por los Estados partes de medidas especiales de carácter temporal destinadas a acelerar la igualdad de hecho entre hombres y mujeres no se considerará discriminación tal como se define en la presente Convención, pero de ninguna manera entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de las normas desiguales o separadas; estas medidas se suspenderán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y trato”.

El concepto consta de tres partes:

- **Carácter temporal:** Tales medidas no deben considerarse necesarias para siempre, aunque el significado de “temporal” puede, de hecho, dar lugar a la aplicación de tales medidas durante un período largo. Las medidas especiales de carácter temporal deben suspenderse cuando los resultados deseados se hayan logrado y mantenido durante cierto período.
- **Especial:** El término “especial”, aunque de conformidad con el discurso de los derechos humanos, también debe ser explicado cuidadosamente. A veces, su uso hace que las mujeres y otros grupos que son objeto de discriminación sean débiles, vulnerables y necesiten medidas adicionales o “especiales” para participar o competir en la sociedad. Sin embargo, el verdadero significado de “especial” en la formulación del párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer es que las medidas están destinadas a cumplir un objetivo específico.
- **Medidas:** El término “medidas” abarca una amplia variedad de instrumentos, políticas y prácticas legislativas, ejecutivas, administrativas y de otro tipo, tales como programas de divulgación o apoyo, asignación y/o reasignación de recursos, tratamiento preferencial, contratación dirigida, contratación y promoción, metas numéricas conectadas con marcos temporales y sistemas de cuotas. La elección de una medida en particular dependerá del contexto en que se aplique el párrafo 1 del artículo 4 y del objetivo específico que se persiga.

IV. RESULTADOS DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN MATERIA DE GÉNERO DE LA OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS EN VIENA Y LA OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DROGA Y EL DELITO

En su trabajo para contrarrestar el tráfico de drogas y la delincuencia organizada transnacional, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC):

- Garantizará un enfoque integral y equilibrado para contrarrestar el problema mundial de las drogas, e incorporará adecuadamente las perspectivas de género y edad en las políticas y los programas relacionados con las drogas
- Implementará el Programa mundial contra la trata de personas, el Programa mundial contra el tráfico ilícito de migrantes y la Acción mundial para prevenir y combatir la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes de una manera que tenga en cuenta las cuestiones de género
- Desarrollará un nuevo programa mundial sensible a las cuestiones de género para contrarrestar la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, basándose en la orientación sobre las mejores prácticas
- Implementará el Programa Mundial contra el Delito Cibernético, que abarca tanto la prevención como la detección del delito cibernético, de conformidad con el estado de derecho y en una perspectiva de género (meta 16.a de los Objetivos de Desarrollo Sostenible). Esto incluye el uso de la investigación y la práctica psicológicas contemporáneas, como la capacitación en investigación de abuso infantil específico de género, el perfil del delincuente y la victimología. Las mujeres están subrepresentadas en cuestiones relacionadas con la cibernética en todo el mundo; el Programa Mundial contra el Delito Cibernético buscará brindar mejores oportunidades para las mujeres en el sector
- A través del portal de gestión del conocimiento Intercambio de Recursos Electrónicos y Legislación sobre Delincuencia (SHERLOC), la Subdivisión de Delincuencia Organizada y Tráfico Ilícito recopilará jurisprudencia de diferentes países para resaltar los diferentes roles de las mujeres en el crimen organizado, no solo como víctimas, sino también como delincuentes, intermediarias, facilitadoras y proveedoras de otros medios de apoyo dentro de grupos delictivos organizados
- Bajo la Iniciativa de Educación para la Justicia, la Subdivisión de Delincuencia Organizada y Tráfico Ilícito organizará una conferencia académica que tendrá lugar en julio de 2018. La conferencia tendrá como objetivo desafiar los estereotipos de género y adoptar un enfoque con perspectiva de género en la forma en que se estudia y aborda la delincuencia organizada. La guía didáctica temática resultante se centrará en la relevancia del género en la delincuencia organizada, incluida la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, y explorará la forma en que el género configura la delincuencia organizada, las funciones de las mujeres en grupos delictivos organizados y las causas subyacentes de su participación, así como las dimensiones de género de la respuesta de la justicia penal hacia la delincuencia organizada en diferentes regiones y subregiones

Como parte de su trabajo sobre prevención, tratamiento y reintegración, y desarrollo alternativo, la UNODC:

- Garantizará que los beneficios de la prevención del consumo, el tratamiento, el cuidado y la rehabilitación de los trastornos por consumo de drogas (meta 3.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible), así como el acceso a medicamentos controlados con fines médicos (metas 3.8 y 3.b de los Objetivos de Desarrollo Sostenible), alcanzarán a las niñas y mujeres, así como a los niños y hombres

Como parte de su trabajo anticorrupción, la UNODC:

- Implementará el Proyecto mundial de apoyo a la Conferencia de las Partes en la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional de conformidad con el estado de

derecho y con una perspectiva de género (metas 16.4, 16.8, 16.10 y 16.a de los Objetivos de Desarrollo Sostenible)

Como parte de sus esfuerzos de prevención del terrorismo, la UNODC:

- Implementará el Proyecto Mundial de Fortalecimiento del Régimen Jurídico contra el Terrorismo para promover y fortalecer un régimen de justicia penal funcional contra el terrorismo, de conformidad con el estado de derecho y en una perspectiva de género (meta 16.a de los Objetivos de Desarrollo Sostenible)
- Implementará el componente del proyecto sobre las dimensiones de género de la respuesta de la justicia penal al terrorismo en el África subsahariana, que tiene como objetivo incorporar las perspectivas de género, eliminar la discriminación y fortalecer el respeto de los derechos de las mujeres durante la investigación, enjuiciamiento y adjudicación de casos de terrorismo, y en la prestación de asistencia a las víctimas del terrorismo (metas 5.1 y 5.c de los Objetivos de Desarrollo Sostenible). Incluye un enfoque específico sobre un marco de responsabilidad por la violencia sexual y de género cometido por grupos terroristas y la asistencia a las víctimas (metas 5.2 y 5.3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible)
- Continuará implementando actividades de capacitación bajo el componente del proyecto sobre dimensiones de género de la respuesta de la justicia penal al terrorismo en el África subsahariana, incluidos la realización de talleres de capacitación con las autoridades nacionales de justicia penal y el desarrollo de materiales, como un manual internacional sobre las dimensiones de género de las respuestas de la justicia penal al terrorismo y un módulo de capacitación sobre las dimensiones de género de las respuestas de la justicia penal al terrorismo específicas de Nigeria (metas 5.1, 5.2, 5.3, 5.c, 16.3 y 16.a de los Objetivos de Desarrollo Sostenible)

Como parte de su trabajo de prevención del delito y justicia penal, la UNODC:

- Pondrá en práctica el Programa mundial para abordar los desafíos en los centros penitenciarios, que incluye actividades para abordar la discriminación contra las reclusas y las mujeres delincuentes, de conformidad con las Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes (Reglas de Bangkok)
- Implementará el Programa Mundial sobre la Violencia contra los Niños en el Ámbito de la Prevención del Delito y la Justicia Penal, que incluye un enfoque específico en las diferentes necesidades de las niñas y los niños para abordar la discriminación basada en el género, incluyendo el suministro de servicios adaptados para las niñas que son reclutadas y explotadas por terroristas y grupos extremistas violentos
- Desarrollará un programa mundial sobre la prevención del delito y las respuestas de la justicia penal a la violencia contra la mujer
- Se comprometerá a hacer que el Programa Mundial contra la Delincuencia Marítima tenga una verdadera perspectiva de género, incluso mediante la implementación de actividades acordes con las políticas de género en las sesiones de capacitación legal y policial marítima, y de actividades sobre respuestas con perspectiva género ante los migrantes traficados por mar

Como parte de su investigación y análisis de tendencias, la UNODC:

- Liderará el desarrollo global de investigaciones y análisis de alta calidad relacionados con el género y las drogas para influir en las políticas e intervenciones sobre drogas y delincuencia
- Proporcionará una mayor visibilidad a las cuestiones relacionadas con el género que surgen de la investigación y el análisis
- Explorará y analizará los roles de las mujeres (como víctimas, perpetradoras y agentes de cambio) en las esferas de investigación relacionadas con las drogas y el delito

- Asegurará que los resultados de la investigación de la UNODC (informes analíticos, datos comparables, normas internacionales y asistencia técnica) favorezcan una mejor comprensión del impacto de las diferencias en los roles y las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta a las drogas y el delito
- Apoyará la capacidad de los Estados Miembros para la recopilación de datos desglosados por sexo y el análisis de género en lo que respecta a las drogas y el delito
- Asegurará que los mecanismos existentes de recopilación de datos obligatorios, así como los nuevos ejercicios de recopilación de datos, incluyan datos desglosados por sexo y categorías nuevas y relevantes que capten las diferencias de género
- Considerará la perspectiva de género en el trabajo de desarrollo en curso del indicador de los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Buscará más asociaciones con entidades de las Naciones Unidas, organizaciones de la sociedad civil e investigadores, con un enfoque en las dimensiones de género de las drogas y el delito
- Participará en diálogos y, si es relevante, ofrecerá nuevas perspectivas sobre el nexo entre género y drogas y delito

Como parte de su trabajo sobre análisis de políticas y asuntos públicos, la UNODC:

- Proporcionará una mayor visibilidad a los logros de los programas relacionados con el género como parte del ciclo de presentación de informes, incluso a través de historias de interés
- Asegurará la calidad de los resultados del programa basado en el género en términos de la cuantificabilidad y utilidad de la implementación del programa

Como parte de su cooperación técnica y apoyo sobre el terreno, la UNODC:

- Garantizará que la Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de la ONUV y la UNODC se refleje en los marcos regionales y estratégicos que definen y estructuran la cooperación de la Oficina en el terreno
- Continuará la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo y la ejecución del programa a nivel nacional y regional
- Alentará a los gobiernos a incluir a más mujeres como puntos focales y beneficiarias
- Animará a las contrapartes a desarrollar e informar datos más inclusivos y desglosados
- Buscará más alianzas con el gobierno, la sociedad civil y entidades donantes que promuevan la igualdad de género
- Adoptará medidas específicas para crear conciencia sobre las normas y estándares internacionales que requieren el disfrute de la igualdad de derechos, oportunidades y obligaciones
- Apoyará un marco institucional de rendición de cuentas para implementar la Estrategia para la Igualdad de Género, que incluya la responsabilidad individual y las expectativas de desempeño

Como parte de su prestación de servicios de secretaría y apoyo sustantivo a los órganos rectores y la Junta Internacional de Fiscalización de Estupefacientes, la UNODC:

- Continuará apoyando a la Comisión de Estupefacientes y la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal en el desarrollo, adopción y monitoreo de la implementación de resoluciones en la esfera de la igualdad de género en relación con el problema mundial de las drogas (incluso en el contexto de la implementación del documento final del trigésimo período extraordinario de sesiones de la Asamblea General), cuestiones de prevención del delito y justicia penal (véase una lista de resoluciones

relacionadas con el género en la nota 5 de la Estrategia para la Igualdad de Género), incluso fomentando una estrecha cooperación con la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

- Continuará estando al servicio de las reuniones del grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre la mejora de la gobernanza y la situación financiera de la UNODC, que se ocupa de un tema permanente del programa sobre la incorporación de una perspectiva de género en las prácticas, políticas y programas de la Oficina
- Mantendrá un registro separado de todas las resoluciones que sean particularmente relevantes para los asuntos de género para su uso en los materiales de promoción de género de la Oficina

La Oficina de Asuntos del Espacio Ultraterrestre de la Secretaría se asegurará de que los beneficios del espacio lleguen a las mujeres y las niñas, y de que las mujeres y las niñas desempeñen un papel activo y equitativo en la ciencia espacial, la tecnología, la innovación y la exploración mediante la implementación del proyecto "Espacio para las mujeres", cuyos objetivos son:

- Apoyar la implementación de la prioridad temática de UNISPACE+50 sobre la creación de capacidad para el siglo XXI y abordar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5
- Fortalecer las actividades de creación de capacidad centrándose en las perspectivas de las mujeres para abordar los objetivos y metas consagrados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Marco de Sendái para la Reducción del Riesgo de Desastres y el Acuerdo de París
- Desarrollar actividades para ayudar a los gobiernos a capacitarse y educarse acerca de las capacidades técnicas y normativas necesarias para integrar la tecnología y las aplicaciones espaciales en su planificación estratégica y la creación de capacidad para la implementación de la Agenda 2030, el Marco de Sendái y el Acuerdo de París
- Encontrar enfoques nuevos e innovadores para abordar las metas establecidas en la Agenda 2030, como la provisión de asistencia técnica y de expertos y apoyo para los servicios de investigación y asesoramiento, lo que mejorará la actividad operativa en virtud del compromiso de la Oficina con las metas de género relacionadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Capitalizar, mediante la prioridad temática sobre creación de capacidad para el siglo XXI, los proyectos y programas existentes de la Oficina, como la Plataforma de las Naciones Unidas de Información Obtenida desde el Espacio para la Gestión de Desastres y la Respuesta de Emergencia (ONU-SPIDER) y las actividades sobre cambio climático, espacio para la salud, espacio para la agricultura y sistemas mundiales de navegación por satélite
- El Director de la Oficina de Asuntos del Espacio Ultraterrestre continuará atribuyendo una gran importancia a los resultados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el género y asistirá, en su calidad de Director y Paladín de la Igualdad de Género (como parte de la iniciativa de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género) a diferentes eventos relacionados con el género en el sector espacial. Aumentará la conciencia sobre la importancia del empoderamiento de las mujeres en el sector espacial y abordará específicamente la meta 5.b de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sobre la mejora del uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres



Si desea más información, contáctenos:

unov-unodc.gender@un.org

Vienna International Centre, P.O. Box 500, 1400 Vienna, Austria

Tel.: (+43-1) 26060-0, Fax: (+43-1) 263-3389; www.unodc.org