



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

37 C/4-C/5 – Compl. 1

Plan de acción de la UNESCO para la prioridad “Igualdad de género” (2014-2021)

2014–2021

Documentos estratégicos complementarios del 37 C/4 y el 37 C/5



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

37 C/4-C/5 – Compl. 1

Plan de Acción de la UNESCO para la Prioridad “Igualdad de género”

2014–2021

Publicado en 2014
por la Organización de las Naciones Unidas
para la Educación, la Ciencia y la Cultura
7, Place de Fontenoy, 75352 PARÍS 07 SP

Compuesto e impreso en los talleres de la UNESCO

Crédito fotográfico de la portada: © Shutterstock/Hun Thomas

© UNESCO 2014

Printed in France

Este documento ha sido impreso en papel reciclado

Índice

Lista de siglas y acrónimos **4**

Parte A: Contexto y antecedentes **5**

Objeto: **6**

¿Qué es la igualdad de género? **12**

Justificación **12**

Visión y plazos: **13**

Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) **15**

Enfoque **16**

Parte B: Programas y actividades de promoción de la igualdad de género **19**

Creación de capacidades para la Prioridad global Igualdad de género: **20**

Ámbitos prioritarios de coordinación **24**

Gran Programa I: Educación **32**

Gran Programa II: Ciencias exactas y naturales **37**

Gran Programa III: Ciencias sociales y humanas **40**

Gran Programa IV: Cultura **43**

Gran Programa V: Comunicación e Información **48**

Prioridad global "África" **54**

El Instituto de Estadística de la UNESCO (IEU) **55**

Servicios internos y servicios relacionados con el programa de la UNESCO **55**

Oficina de Planificación Estratégica (BSP) **55**

Oficina de gestión financiera (BFM) **56**

Oficina de Gestión de Recursos Humanos (HRM) **56**

Servicio de Supervisión Interna (IOS) **56**

Relaciones Exteriores e Información Pública **57**

Sector de Gestión de los Servicios de Apoyo **58**

Parte C: Modalidades de ejecución **59**

Coherencia y asociaciones de colaboración: **60**

Institucionalización de la igualdad de género en la cultura, la estructura y los procesos de la UNESCO: **60**

Asignación de recursos: **60**

Marco de rendición de cuentas: **60**

Funciones y responsabilidades **64**

Anexos **69**

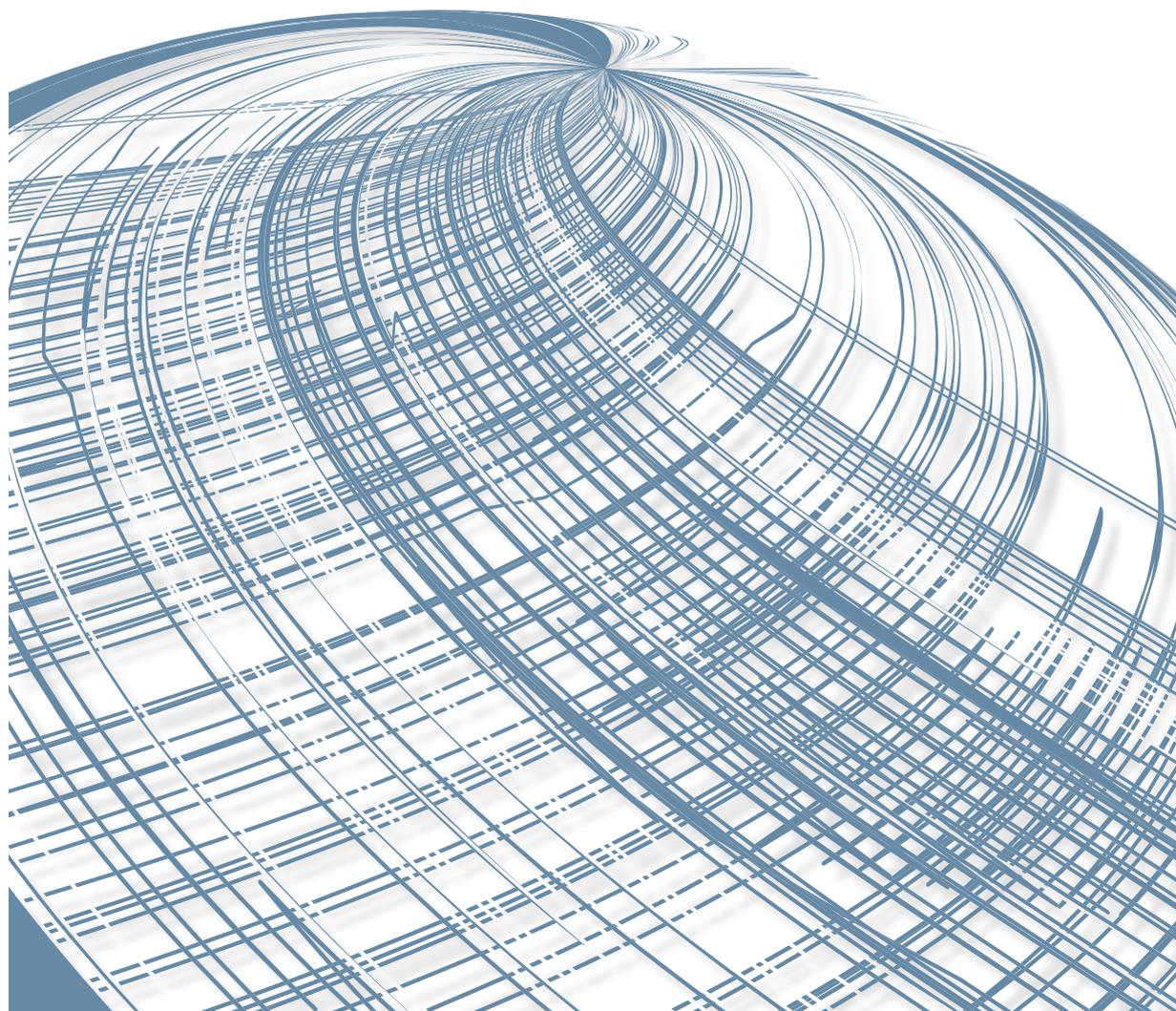
Anexo I – Principales conceptos y definiciones sobre la igualdad de género **70**

Anexo II – Marco del plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas **73**

Lista de siglas y acrónimos

ADG	Subdirector General
BAfD	Banco Africano de Desarrollo
BKI	Oficina de gestión del conocimiento y los sistemas de información
CEPA	Comisión Económica para África
CMSI	Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información
DG	Directora General
ECOSOC	Consejo Económico y Social (Naciones Unidas)
EPT	Educación para Todos
FIDC	Fondo Internacional para la Diversidad Cultural
FOSS	Programas informáticos libres y de código fuente abierto
GAMG	Alianza Mundial entre Género y Medios
HRM	Oficina de Gestión de Recursos Humanos
IICBA	Instituto Internacional de la UNESCO para el Fortalecimiento de Capacidades en África
IOS	Servicio de Supervisión Interna
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos
ODG/GE	División de Igualdad entre Hombres y Mujeres
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIT	Oficina Internacional del Trabajo
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONU-SWAP	Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
PEID	Pequeños Estados Insulares en Desarrollo
PIDC	Programa Internacional para el Desarrollo de la Comunicación
PIPT	Programa Información para Todos
REA	Recursos educativos abiertos
SISTER	Sistema de Información sobre las Estrategias, las Tareas y la Evaluación de los Resultados
STEM	Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
TIC	Tecnología de la información y la comunicación

Parte A: Contexto y antecedentes



Objeto:

6

1. La igualdad de género sigue siendo una de las dos prioridades globales de la UNESCO¹. El Plan de Acción de la UNESCO para la prioridad "Igualdad de género" (2014-2021) constituye un marco operativo para la aplicación de dicha prioridad. En él se explica qué significa para la UNESCO la igualdad de género y se imparte orientación sobre cómo velará la Organización por que en todos sus programas, políticas y procesos se refleje una perspectiva de igualdad de género, de tal modo que se fomente esta igualdad en los procesos institucionales de la Secretaría y en su labor con los Estados Miembros.

2. El Plan de Acción es un documento que acompaña a la nueva Estrategia a Plazo Medio de la UNESCO 2014-2021 (37 C/4) y a su Programa y Presupuesto para 2014-2017 (37 C/5), y su finalidad es poner en práctica las prioridades y los objetivos enunciados en dichos documentos estratégicos con objeto de que se aplique un enfoque integral y coherente a la promoción de la igualdad de género en la UNESCO y sus Estados Miembros.

3. Este segundo Plan de Acción se basa en las enseñanzas extraídas del primer Plan de Acción para la prioridad "Igualdad entre hombres y mujeres" (2008-2013) mediante un proceso de evaluación interna llevado a cabo por la División de Igualdad entre Hombres y Mujeres (ODG/GE) del Gabinete de la Directora General y los informes EX/4 presentados al Consejo Ejecutivo, y mediante las recomendaciones dimanantes de las conclusiones del examen del Servicio de Supervisión Interna (IOS) de la prioridad "Igualdad entre hombres y mujeres" y del informe de las auditorías participativas de género de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). A partir de las enseñanzas obtenidas, el segundo Plan de Acción se adecúa mucho más a los documentos C/4 y C/5 a fin de permitir una ejecución y un seguimiento claros y coherentes de las medidas destinadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y contiene metas claras y realistas y planes de ejecución, así como estructuras y cadenas de responsabilidad para lograr los resultados esperados. El Plan se elaboró mediante amplias consultas y con la participación del personal de la Sede de la UNESCO, de las oficinas fuera de la Sede y de los institutos. También se consultó a los Estados Miembros y a la red de organismos de las Naciones Unidas. En los cuadros que figuran a continuación se presenta un resumen de las respuestas recibidas a las enseñanzas obtenidas en las evaluaciones y el primer Plan de Acción:

1 La igualdad entre hombres y mujeres se designó una de las dos prioridades globales de la Organización para el periodo de la Estrategia a Plazo Medio (2008-2013). Esta condición de prioridad se mantiene en la próxima Estrategia a Plazo Medio, que abarcará un periodo de ocho años (de 2014 a 2021).

Antecedentes del segundo Plan de Acción revisado para la prioridad “Igualdad de género” (2014-2021): problemas o desafíos y enseñanzas extraídas

Evaluación de la prioridad “Igualdad entre hombres y mujeres” realizada por el IOS

Las recomendaciones formuladas en la evaluación que realizó en 2013 el IOS sobre la ejecución de la prioridad “Igualdad entre hombres y mujeres” de la UNESCO se agrupan en tres temas principales:

1. Integración de la prioridad “Igualdad de género” en el marco estratégico general

2. Incorporación de las cuestiones de género y elaboración de programas específicos al respecto, así como estructuras y procesos organizativos

3. Seguimiento y evaluación

En el segundo Plan de Acción para la prioridad “Igualdad de género” se han tenido muy en cuenta estas recomendaciones y se les ha dado respuesta según se indica a continuación:

Recomendaciones	Seguimiento
Integración de la prioridad “Igualdad de género” en el marco estratégico general	
Adecuar plenamente el futuro Plan de Acción de la UNESCO para la prioridad “Igualdad de género”, que sucederá al actual Plan de Acción para la prioridad “Igualdad entre hombres y mujeres”, a los documentos C/4 y C/5	Todos los objetivos estratégicos y resultados esperados del segundo Plan de Acción coinciden con los del 37 C/4 y el 37 C/5
El objetivo del nuevo Plan de Acción debería ser comunicar la visión de la UNESCO sobre la prioridad “Igualdad de género” y facilitar la coordinación y la cooperación entre los sectores y las oficinas, y definir claramente las funciones y responsabilidades y las modalidades de ejecución	Al proporcionar una definición clara de la igualdad de género (destacando las funciones y las responsabilidades de las mujeres y los hombres en el logro de esa igualdad), el segundo Plan de Acción presenta una visión clara para la prioridad “Igualdad de género”. Además, los ámbitos principales señalados fortalecerán la colaboración y la cooperación entre los sectores y las oficinas, de acuerdo con las prioridades conjuntas de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género para el marco posterior a 2015. En el marco de rendición de cuentas y el cuadro de funciones y responsabilidades que figuran en el segundo Plan de Acción se definen las funciones y responsabilidades de todo el personal respecto a la ejecución de la prioridad “Igualdad de género”

Recomendaciones	Seguimiento
Integrar y coordinar la prioridad "Igualdad de género" con la prioridad "África"	Se ha logrado en el segundo Plan de Acción mediante la integración de la igualdad de género en los programas emblemáticos de la prioridad "África"
Incorporación de las cuestiones de género y elaboración de programas específicos al respecto	
Determinar claramente el ámbito específico y los proyectos emblemáticos de cada sector con respecto a una programación que tenga en cuenta las cuestiones de género	Ya se ha hecho y se refleja en el segundo Plan de Acción en la introducción de cada uno de los grandes programas como una contribución a sus resultados esperados
Reforzar y utilizar mejor las capacidades de la Red de coordinadores en cuestiones de género para ayudar a integrar la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres en la labor de los sectores	En el segundo Plan de Acción figura información detallada sobre un nuevo plan de desarrollo de las capacidades a largo plazo que incluirá el fortalecimiento de la Red de coordinadores en cuestiones de género, un inventario de las competencias especializadas en la materia y una revisión y actualización de los programas de formación del personal. ODG/GE ya ha comenzado a hacer un inventario de las competencias del personal y a renovar la Red de coordinadores en cuestiones de género. Se celebrarán reuniones periódicas en coordinación con la Red de coordinadores a fin de velar por la armonización y brindar apoyo para hacer frente a los desafíos
Definir las competencias especializadas en cuestiones de género existentes en los sectores y otros componentes de la UNESCO e integrarlas en la Red de coordinadores en cuestiones de género	
Reconocer las responsabilidades de la Red de coordinadores en cuestiones de género como parte integrante de sus trabajos respectivos	En la nota DG/Note/11/05 Rev., de 28 de marzo de 2011, se indicó que una parte del tiempo de los coordinadores se destinara a tareas relacionadas con la coordinación de las cuestiones de género. En el segundo Plan de Acción se explicita que se debe dedicar a esas tareas un 20% del tiempo
Ampliar las actividades de desarrollo de capacidades y dar prioridad en el futuro a nuevas formas de creación de capacidades, como los talleres sobre la igualdad entre hombres y mujeres (Gender Equality Clinics)	En el segundo Plan de Acción se subraya la importancia del desarrollo de capacidades y se reconoce el éxito del Programa de la UNESCO para la creación de capacidades y la formación, que comenzó en septiembre de 2005, además de nuevas modalidades como los talleres sobre la igualdad entre hombres y mujeres (Gender Equality Clinics). Ambas actividades deberán continuar y ampliarse

Recomendaciones	Seguimiento
Seguimiento y evaluación	
Medir los avances logrados en la consecución de los resultados esperados relacionados con la prioridad "Igualdad de género" e informar al respecto en SISTER	ODG/GE está trabajando con el equipo de SISTER para velar por la simplificación y la coordinación en este sistema de la presentación de informes sobre los resultados esperados relacionados con la prioridad "Igualdad de género" (incluidos los cuatro nuevos resultados esperados globales)
Establecer un mecanismo para hacer seguimiento de los recursos financieros gastados en la prioridad "La igualdad entre hombres y mujeres"	El nuevo marcador de género que se esboza en el segundo Plan de Acción y que se presentará a comienzos de 2014 permitirá hacer un seguimiento de los recursos asignados a la prioridad "La igualdad de género"

Organización Internacional del Trabajo: auditorías participativas de género

Recomendaciones	Seguimiento
Realizar un inventario de las competencias especializadas en cuestiones de género en la UNESCO en todos los niveles	Ya ha comenzado a hacerse el inventario de las competencias, y este punto se incluye en el segundo Plan de Acción como parte del plan de desarrollo de las capacidades
Formación continua y desarrollo de capacidades para los coordinadores de las cuestiones de género	El segundo Plan de Acción incluye la elaboración de un plan actualizado de desarrollo de las capacidades para los próximos cuatro años que comprenderá actividades de formación y desarrollo de capacidades para los coordinadores de las cuestiones de género. Ya se ha puesto en marcha un segundo examen de la Red de coordinadores en cuestiones de género (el primero se realizó en 2011), a fin de velar por sus competencias
Desarrollo de las capacidades de todos los miembros del personal	Las actividades de desarrollo de las capacidades de todo el personal se realizan desde septiembre de 2005. En el segundo Plan de Acción se incluyen previsiones para un plan actualizado de desarrollo de las capacidades que se está elaborando actualmente y que ODG/GE pondrá en funcionamiento

Recomendaciones	Seguimiento
Fomentar y apoyar las actividades intersectoriales sobre cuestiones de igualdad de género	Con la inclusión en el segundo Plan de Acción de cuatro resultados esperados globales se velará por el fomento de las actividades intersectoriales. ODG/GE coordinará, apoyará y supervisará estas actividades
Integrar las consideraciones relativas a la igualdad de género en el ciclo de programación	Las consideraciones relativas a la igualdad de género están integradas en todo el ciclo de programación en el segundo Plan de Acción
Vincular de forma más específica el próximo Plan de Acción con la estrategia de la Organización (C/4 y C/5)	El segundo Plan de Acción se vincula específicamente con la estrategia de la UNESCO, ya que sus resultados esperados se armonizan con los del C/5 y se incorporan a él los objetivos estratégicos del C/4
Determinar las buenas prácticas y las enseñanzas obtenidas en materia de integración de la perspectiva de género mediante la supervisión y la evaluación	La nueva base de conocimientos para la igualdad de género que se describe en el segundo Plan de Acción reunirá ejemplos de buenas prácticas y enseñanzas obtenidas que se compartirán en toda la Organización
Descentralizar el análisis de los planes de trabajo a los sectores para que estos se hagan cargo de sus contribuciones a la prioridad "Igualdad de género"	Las oficinas ejecutivas han analizado los planes de trabajo en relación con la igualdad de género correspondientes a los últimos bienios. En el segundo Plan de Acción figura un marco de rendición de cuentas y un cuadro de funciones y responsabilidades en el que se describe de qué manera se espera que los sectores asuman una mayor responsabilidad respecto de la integración de la perspectiva de género en sus planes de trabajo
Continuar aprovechando el éxito de las alianzas con el sector privado para promover la notoriedad de las cuestiones de género y la labor de la UNESCO	En el segundo Plan de Acción se ofrecen detalles sobre las alianzas con el sector privado que ya tienen éxito (Premio L'Oréal, Alianza mundial para la educación de las niñas y mujeres) y se explica cómo se fomentarán
Reforzar las actividades de desarrollo de las capacidades para llegar de manera óptima al mayor número de personal	El plan actualizado de desarrollo de las capacidades descrito en el segundo Plan de Acción englobará a todo el personal de los sectores de la UNESCO, las oficinas fuera de la Sede y los servicios centrales, así como de los institutos

Recomendaciones	Seguimiento
Reunir y analizar las buenas prácticas de la UNESCO en materia de igualdad de género de los diferentes sectores, las oficinas fuera de la Sede, los institutos, etc.	La creación de una base de conocimientos para la igualdad de género prevista en el segundo Plan de Acción permitirá reunir y analizar las buenas prácticas de toda la Organización, analizarlas y compartirlas

Enseñanzas extraídas del primer Plan de Acción para la prioridad “Igualdad entre hombres y mujeres”

Enseñanzas extraídas	Seguimiento
En el primer Plan de Acción había demasiados resultados esperados (más de 80 en total), por lo que resultó imposible cumplirlos y hacer un seguimiento de todos ellos	Se ha decidido que el segundo Plan de Acción tenga un número más limitado (23) de resultados esperados a fin de poder cumplirlos y darles seguimiento
El primer Plan de Acción no estaba totalmente en consonancia con el C/4 y el C/5, por lo que su seguimiento fue muy difícil	El segundo Plan de Acción está en plena consonancia con el 37 C/4 y el 37 C/5. Todos los resultados esperados que figuran en él son los mismos que los del 37 C/5 y se hará su seguimiento en SISTER
En el primer Plan de Acción no se especificaban con suficiente claridad las funciones y responsabilidades de todo el personal, lo cual dificultaba la rendición de cuentas	Gracias al marco de rendición de cuentas y al cuadro de funciones y responsabilidades que figuran en el segundo Plan de Acción se garantizará la rendición de cuentas en toda la Organización en las actividades relacionadas con la prioridad “Igualdad de género”
Algunos funcionarios desconocían la definición de igualdad de género y el enfoque que se le daba dentro de su sector	En el segundo Plan de Acción figura una definición clara de igualdad de género, así como un párrafo en el que se describe el ámbito específico y el enfoque de cada sector en relación con la igualdad de género
Hasta ahora no ha habido ningún mecanismo para hacer un seguimiento de los recursos asignados a la prioridad “Igualdad de género”	En el segundo Plan de Acción se introduce un sistema de marcadores de género que empezará a utilizarse en enero de 2014 y que permitirá hacer un seguimiento de los recursos asignados a esta prioridad
Sería necesaria una mayor armonización con el sistema de las Naciones Unidas para impulsar la prioridad “Igualdad de género”	La UNESCO siempre ha armonizado su labor en materia de género con el sistema de las Naciones Unidas, y lo hará aún más en el segundo Plan de Acción mediante la integración de los indicadores del ONU-SWAP, que utilizan todos los organismos de las Naciones Unidas

4. Aunque ODG/GE continuará ocupándose de la dirección y coordinación generales de la puesta en práctica de la prioridad "Igualdad de género" (para obtener información más detallada sobre las funciones y responsabilidades véanse las partes B y C), el Plan de Acción concierne a todo el personal de la Sede, las oficinas fuera

de la Sede y los institutos, y de su ejecución se encarga la Directora General. La participación de los altos directivos y de todo el personal, así como las contribuciones sistemáticas y sustantivas de todos los ámbitos del programa y los servicios centrales, son decisivas para el logro de resultados concretos y duraderos.

¿Qué es la igualdad de género?

5. Para la UNESCO, igualdad de género significa igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres y para niñas y niños. Supone que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres, reconociendo la diversidad de los distintos grupos de personas². La igualdad de género es un principio relativo a los derechos humanos, un prerrequisito para un desarrollo sostenible centrado en las personas y un objetivo en sí misma³. La visión de la UNESCO de la

igualdad de género está en consonancia con los instrumentos internacionales pertinentes, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁴ y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing⁵. También se nutre de las reflexiones sobre el marco para el desarrollo posterior a 2015⁶.

- 2 Por ejemplo, las personas pertenecientes a minorías étnicas, las personas con una orientación o identidad sexual diferente, las personas indígenas o las personas con discapacidad.
- 3 En el Anexo 1 figuran definiciones completas de la terminología relativa a la igualdad de género.

4 <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>.

5 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>.

6 El Plan de Acción para la prioridad "Igualdad de género" es un documento "ajustable" que puede modificarse o actualizarse una vez se hayan acordado los objetivos e indicadores específicos correspondientes a la igualdad de género para el marco para el desarrollo posterior a 2015.

Justificación

6. Todos los organismos de las Naciones Unidas, incluida la UNESCO, tienen la obligación de promover la igualdad de género en el marco de sus mandatos. La UNESCO desempeña un papel singular a este respecto por ser un organismo con cinco grandes programas, cada

uno con un mandato específico, que pueden obrar de consuno para promover la igualdad de género de manera integral, aportando así una contribución original a la obtención de resultados en materia de desarrollo en cuanto a la igualdad de género. La igualdad de género

está estrechamente ligada al programa de Educación, que se esfuerza por promover el derecho a la educación para todos. El programa aspira también a acabar con las desigualdades persistentes entre hombres y mujeres y a promover la igualdad de género en la totalidad del sistema educativo: en la participación en la educación (acceso), dentro de la educación (contenidos, contexto y prácticas de la enseñanza y el aprendizaje, modalidades de ejecución y evaluaciones) y mediante la educación (resultados del aprendizaje y posibilidades en la vida y el trabajo). En Ciencias Exactas y Naturales, la UNESCO se esfuerza por proporcionar sólidos modelos de comportamiento para las mujeres en las ciencias, desarrollar las capacidades de las mujeres en las ciencias exactas y naturales y la ingeniería, y apoyar la contribución singular de los hombres y las mujeres a la generación y difusión de conocimientos científicos para promover el desarrollo sostenible. En Ciencias Sociales y Humanas, la UNESCO vela por que las consideraciones relativas a la igualdad de género se incorporen plenamente a las políticas para la inclusión social y la transformación social. En las políticas y los programas destinados expresamente a los jóvenes de ambos sexos se tienen expresamente en cuenta las necesidades, expectativas y aspiraciones particulares de las mujeres jóvenes en situación desfavorecida.

A través de sus diversos programas, el programa realizará también actividades de fomento de las capacidades destinadas a los hombres y los niños para que pasen a ser firmes defensores de la igualdad de género. En el ámbito de la Cultura, la igualdad de género consiste en velar por que las mujeres y los hombres gocen del derecho de acceso, participación y contribución a la vida cultural. Este principio basado en los derechos humanos guía la aplicación de las convenciones relativas a la cultura en los planos internacional, nacional y local. En reconocimiento de la importancia de la igualdad de género para los derechos humanos y la diversidad cultural, las convenciones tienen por objeto incorporar a todos los miembros de las comunidades a su ejecución, alentando así a las mujeres y a los hombres a beneficiarse de igual manera del patrimonio y la creatividad. En el marco del programa de Información y Comunicación se llevan a cabo diversas intervenciones únicas en el sistema de las Naciones Unidas para empoderar a las mujeres y las niñas mediante iniciativas como los indicadores que tienen en cuenta las cuestiones de género para los medios de comunicación y la promoción de políticas relativas a los recursos educativos abiertos en que se tengan en cuenta las cuestiones de género.

Visión y plazos:

7. La visión a largo plazo de este Plan de Acción está en plena consonancia con la declaración de política general que figura en la Estrategia a Plazo Medio 2014-2021, a saber, “[l]a meta

principal de la prioridad “Igualdad de género” de la UNESCO es fortalecer [...] la capacidad de la Organización de apoyar la creación de un entorno propicio para que las mujeres y los

hombres, independientemente de su profesión y condición social, contribuyan al desarrollo sostenible y la paz y se beneficien de ellos. La UNESCO se compromete también a velar por que las contribuciones de la Organización a la paz y el desarrollo sostenible tengan repercusiones positivas y duraderas en el logro del empoderamiento de la mujer y la igualdad de género en todo el mundo”.

8. El segundo Plan de Acción para la prioridad “Igualdad de género” se basará, pues, en la Estrategia a Plazo Medio de la Organización (37 C/4) y definirá la manera en que la UNESCO contribuirá al logro de sus objetivos estratégicos según se indica a continuación:

- a) Velar por que la igualdad de género sea un elemento constitutivo de los programas mundiales de educación, haciendo hincapié en la “igualdad de oportunidades” y en la “igualdad de resultados”, especialmente en los programas posteriores a 2015;
- b) Fijar metas y calendarios que tengan en cuenta las cuestiones de género en el marco de las posibilidades de un aprendizaje inclusivo, de calidad y a lo largo de toda la vida para todos en favor de una ciudadanía mundial creativa para mujeres y hombres, independientemente de su profesión y condición social;
- c) Velar por que la cooperación científica internacional para la paz y la sostenibilidad posibilite la representación y la expresión de mujeres y hombres y ofrezca las condiciones para que tanto las mujeres como los hombres sean agentes de atenuación, adaptación, resiliencia y sostenibilidad;
- d) Velar por que las políticas en favor del desarrollo sostenible tiendan a transformar

las relaciones entre mujeres y hombres incluyendo a ambos sexos en los esfuerzos de creación de capacidades a fin de que dichas políticas respondan a las necesidades del mayor número posible de personas;

- e) Apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros encaminados a ampliar los horizontes creativos de las mujeres y las niñas y velar por que estas gocen de acceso, en pie de igualdad, a la vida cultural y participen en ella, en particular en lo referente al patrimonio material, inmaterial y documental, la capacidad de expresión creativa y el disfrute de bienes y servicios culturales;
- f) Velar por que en los procesos de apoyo a las transformaciones sociales y el diálogo intercultural se reconozcan y se tomen en consideración los papeles, las contribuciones y las voces de las mujeres y los hombres, independientemente de su profesión y condición social;
- g) Apoyar a los Estados Miembros para que formulen políticas culturales que respeten la igualdad de género, reconozcan la paridad de derechos y la libertad de expresión de las mujeres y propicien su acceso a puestos de decisión;
- h) Velar por la libertad de expresión de todos, independientemente de su sexo u otra identidad social, y apoyar el desarrollo de medios de comunicación que tiendan a transformar las relaciones entre mujeres y hombres.

Fuente: Proyecto de Estrategia a Plazo Medio 2014-2021 (37 C/4).

9. Si bien esta visión sustentará el Plan de Acción para el periodo de ocho años, las actividades y los resultados señalados en este documento se basan en un ciclo de planificación cuatrienal con objeto de que la Organización efectúe una evaluación de mitad de periodo de sus avances en 2017 y ajuste el plan operacional, así como las actividades, sobre la base de datos empíricos y las realidades sobre el terreno. Las actividades prioritarias para este primer periodo cuatrienal se han escogido cuidadosamente por su repercusión mensurable y su efecto multiplicador. Para el proceso de selección se han tomado también

en consideración las competencias del personal y los recursos humanos y financieros disponibles que se presentan en el Proyecto de Programa y Presupuesto 2014-2017 (37 C/5). A fin de tener en cuenta los diversos contextos de igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en las diferentes regiones en que la UNESCO desarrolla su labor, se prestará especial atención a la cooperación con África en el marco del Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los derechos de la mujer en África, de 2003, y la Declaración Solemne sobre Igualdad de Género en África.

Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP)

10. Como componente integral de este segundo Plan de Acción, se ha hecho un esfuerzo concertado para velar por que la labor de la UNESCO sea coherente con el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP), elaborado bajo la dirección de la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE) y coordinado por ONU-Mujeres. El ONU-SWAP es un marco para todo el sistema concebido para mejorar la rendición de cuentas y medir los avances hacia el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres por parte de los organismos de las Naciones Unidas. El ONU-SWAP se elaboró en respuesta a la petición de la JJE de un plan

de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas que incluyera indicadores y calendarios, la asignación de responsabilidades y mecanismos de rendición de cuentas y recursos, elementos todos ellos esenciales para que la estrategia sobre la incorporación de la perspectiva de género fuera operativa (CEB/2006/2).

11. El ONU-SWAP comprende un conjunto de 15 indicadores de rendimiento para todo el sistema⁷ que permiten establecer un criterio común de lo que significa lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres,

⁷ Los indicadores del ONU-SWAP se presentan en el Anexo 2.

así como un método de trabajo común para alcanzar esos objetivos. Los indicadores están concebidos para fomentar la rendición de cuentas, una mayor coherencia, una autoevaluación sistemática y un enfoque gradual y continuo específico al que pueden aspirar las entidades del sistema de las Naciones Unidas y aplicar en sus actividades sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer a nivel institucional. El ONU-SWAP establece también una escala móvil gradual de normas, incluida una base mínima. La presentación de información sobre estos indicadores facilitará un análisis de los puntos fuertes y débiles en todo el sistema de las Naciones Unidas y una determinación de los recursos y las capacidades necesarios para aprovechar los puntos fuertes y colmar las lagunas.

12. La UNESCO, como las demás entidades de las Naciones Unidas, está obligada a informar sobre las estructuras y los procesos existentes para promover el empoderamiento

de la mujer y la igualdad de género tomando como base los indicadores del ONU-SWAP. En febrero de 2013 se presentó un informe de referencia, y se irán presentando informes todos los años hasta 2017, fecha en la que se espera que todas las entidades de las Naciones Unidas hayan superado los requisitos de los 15 indicadores del ONU-SWAP. Los 15 indicadores abarcan los aspectos estructurales de la labor de la UNESCO y se dividen en seis categorías: rendición de cuentas; resultados; supervisión; recursos humanos y financieros; capacidad; y coherencia, conocimientos y gestión de la información (en el Anexo 2 se presentan íntegramente los indicadores del ONU-SWAP y las condiciones exigidas). Dado que la UNESCO tiene que presentar la información basándose en los indicadores del ONU-SWAP, estos sirven también como marco interno en el que ODG/GE se encargará de supervisar la rendición de cuentas para promover la igualdad de género (véase la sección C).

Enfoque

13. La igualdad de género es un elemento fundamental de la labor de la UNESCO y, por consiguiente, un pilar de la programación y las actividades de todos los grandes programas. A fin de obtener resultados concretos y duraderos en la promoción de la igualdad de género en todas sus esferas de competencia, la UNESCO seguirá aplicando un doble enfoque: i) la integración de la igualdad de género en todos sus programas y actividades; ii) la elaboración de programas específicos sobre las cuestiones de género.

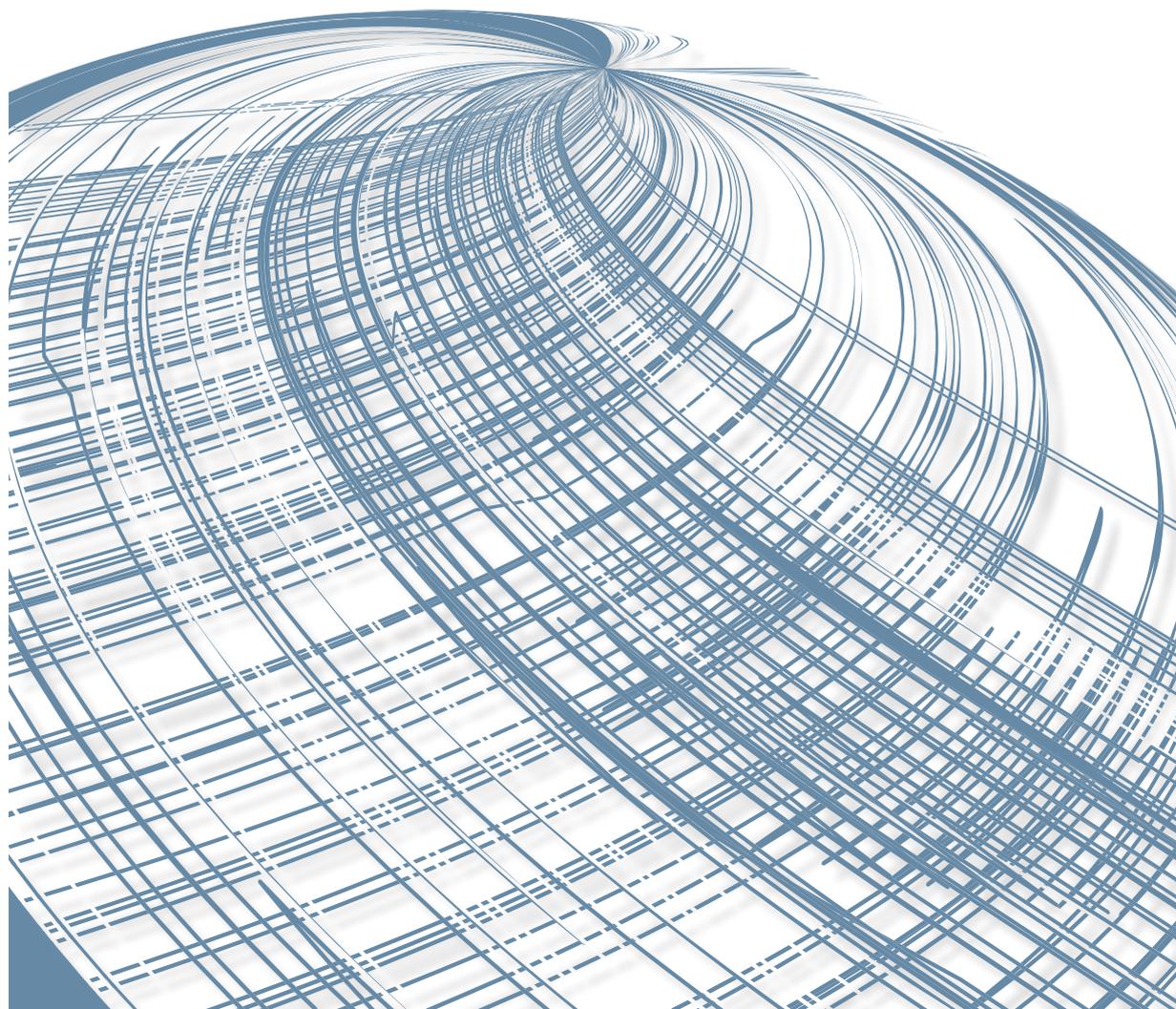
14. La integración de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones 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 entre los géneros (ECOSOC 1997).

15. La integración de la perspectiva de género es una metodología específica que se aplica actualmente a todos los programas y actividades de la UNESCO. El objetivo consiste en integrar plenamente las consideraciones de la igualdad de género en las estrategias y actividades de nuestro programa, como el asesoramiento sobre políticas, la promoción, la investigación, la formulación de normas y principios, la creación de capacidades, la supervisión y la evaluación, y cualquier otra labor de asistencia técnica. En el marco de su programa de desarrollo de capacidades, ODG/GE ha organizado sesiones de capacitación sobre la metodología para integrar la perspectiva de género en todos los sectores de los grandes programas de la UNESCO. Esta formación en materia de creación de capacidades continuará para velar por que todo el personal conozca la metodología empleada para integrar la perspectiva de género en la Organización (que es además una metodología común a todos los organismos de las Naciones Unidas). ODG/GE seguirá prestando apoyo a todos los colegas, mediante los talleres sobre la igualdad entre hombres y mujeres (Gender Equality Clinics), el análisis de los planes de trabajo, las aportaciones a la ejecución del programa, las listas de comprobación de las publicaciones, etc., a fin de que la perspectiva de género se integre, en la medida de lo posible, en todas las actividades realizadas por la UNESCO.

16. Los programas en que se tienen específicamente en cuenta las cuestiones de género tienen por objeto reducir las desigualdades concretas que padecen las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, en una situación particular. El objetivo de este enfoque es hacer frente a casos concretos e importantes de discriminación y reducir las desigualdades mediante el apoyo a un grupo particular. Esta labor incluye, por ejemplo, actividades destinadas a empoderar a la mujer en situaciones donde es víctima de formas particulares de desigualdad y discriminación. Los grandes programas de la UNESCO seguirán incorporando una programación en que se tengan en cuenta las cuestiones de género cuando corresponda, con el apoyo técnico prestado por ODG/GE para la planificación, la ejecución y la supervisión de dichas actividades. Estas iniciativas se formularán procurando la máxima colaboración entre los sectores a fin de optimizar el logro de resultados. Entre los principales programas centrados en cuestiones de género que actualmente lleva a cabo la UNESCO figuran la Alianza mundial para la educación de las niñas y mujeres, la asociación entre la UNESCO y L'Oréal "La mujer y la ciencia", la mujer en los medios de comunicación, la reunión y el análisis de indicadores específicos sobre el género en las esferas de competencia de la UNESCO, etc.

Parte B: Programas y actividades de promoción de la igualdad de género



17. Los programas y las actividades de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres se ejecutarán en el marco de las cinco funciones de la UNESCO conforme a lo decidido por el Consejo Ejecutivo en su 190ª reunión:

- a) servir de laboratorio de ideas, generar propuestas innovadoras y proporcionar asesoramiento normativo en sus esferas de competencia;
- b) desarrollar y fortalecer la agenda mundial en sus esferas de competencia mediante el análisis de políticas, el seguimiento y la definición de objetivos de referencia;
- c) establecer normas y estándares en sus esferas de competencia y respaldar y supervisar su aplicación;

- d) fortalecer la cooperación internacional y regional en sus esferas de competencia y promover las alianzas, la cooperación intelectual, el aprovechamiento compartido de conocimientos y las asociaciones de colaboración operativas;
- e) prestar asesoramiento para la elaboración y aplicación de políticas, y fortalecer las capacidades institucionales y humanas;

18. La División de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la UNESCO se encargará de la coordinación de las actividades de promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres, y de la creación de capacidades entre el personal de la Organización.

Creación de capacidades para la Prioridad global Igualdad de género:

19. Para que la integración de las cuestiones de género sea satisfactoria, todo el personal debe contar con las capacidades y el conocimiento necesarios para evaluar las consecuencias de su trabajo en la igualdad de género y adoptar las medidas para que la igualdad de género se convierta en parte integral de la concepción, aplicación y supervisión de los programas. La División de Igualdad entre Hombres y Mujeres seguirá dirigiendo la labor de evaluación de las capacidades del personal para integrar la igualdad de género y le propondrá un desarrollo de capacidades y una formación personalizadas y pertinentes, así como herramientas básicas, sobre la mejor manera de integrar las cuestiones de género en su programación. Sobre la base

de la experiencia adquirida gracias a programas de formación anteriores, se está elaborando un programa revisado de aumento de capacidades y formación para poner en práctica la Prioridad global Igualdad de género. La División de Igualdad entre Hombres y Mujeres seguirá pues empeñada en:

- **Apoyar los esfuerzos de aumento de las competencias y capacidades del personal para promover la igualdad de género.** La División de Igualdad entre Hombres y Mujeres encabezará la labor de desarrollo de las capacidades del personal para la promoción de la igualdad de género mediante diversos medios, entre ellos la

revisión y actualización de los programas de formación del personal. A fin de determinar las competencias y necesidades de formación existentes, la División desarrollará y actualizará periódicamente la lista de las competencias en igualdad de género existentes en la Organización a fin de determinar las competencias existentes y las insuficiencias que es preciso corregir mediante el aumento de las capacidades y la formación. Después de este proceso la División revisará y elaborará nuevos programas de formación y desarrollo de capacidades. En el marco de este proceso, la División colabora con ONU-Mujeres y otros organismos del sistema de las Naciones Unidas en la elaboración de un nuevo programa de formación en línea para todo el personal de las Naciones Unidas. Además de esta formación en línea, se ofrecerá formación en persona, adaptado a las necesidades de los Grandes Programas y/o de las oficinas sobre el terreno. También se impartirá formación específica sobre temas tales como género y gestión basada en los resultados, seguimiento y evaluación de la igualdad de género y presupuestación que tenga en cuenta las consideraciones de género. Se prepararán notas informativas al respecto y se organizarán seminarios y debates sobre las novedades y la evolución en materia de igualdad de género. Se reforzará la red de coordinadores de las cuestiones de género ya establecida mediante la creación de una plataforma en línea para la discusión y el debate, a fin de facilitar el apoyo de los pares y el acceso a la información a esos coordinadores.

Se apoyará el fortalecimiento de la relación entre los coordinadores de las cuestiones de género para asegurar su inserción en una red que abarque toda la Organización donde se intercambien ejemplos de buenas prácticas, y se ofrece ayuda y apoyo en materia de integración de las cuestiones de género.

- ▀ **Proporcionar apoyo técnico y estratégico al personal en todos los niveles del ciclo de programación.** La División seguirá prestando apoyo individual y grupal cuando se le solicite, a fin de garantizar que todo el personal de la Organización tiene acceso al asesoramiento y la información acerca de la integración de las consideraciones de género en sus programas y actividades. Se ofrecerá asistencia y respaldo mediante un buzón de correo electrónico específico y consultas sobre la igualdad de género.
- ▀ **Elaborar una base de conocimientos para la igualdad de género.** El acopio sistemático de datos e información y el intercambio de buenas prácticas son componentes esenciales de la construcción de una base de conocimientos basados en hechos, con miras a responder de modo más eficaz y eficiente a la Prioridad global Igualdad de género en el próximo período de plazo medio. A esos efectos la División de Igualdad entre Hombres y Mujeres elaboró y comenzó a aplicar un marco piloto de evaluación/seguimiento/consulta destinado a mejorar la base de conocimientos de la UNESCO sobre iniciativas centradas en la igualdad entre hombres y mujeres. El marco comenzó a aplicarse en iniciativas sobre el

terreno y más tarde se extenderá a la Sede y los institutos. El objetivo de este marco es evaluar y registrar exhaustivamente, mediante medios de comunicación visuales e impresos, las iniciativas y los proyectos de la UNESCO específicamente centrados en el género y en la integración de las consideraciones de género, así como sus resultados sobre el terreno. De este modo se documentarán buenas prácticas

comprobadas y se extraerán las lecciones en realidades y situaciones específicas, para extender esas actividades o adaptarlas a diferentes contextos. La División de Igualdad entre Hombres y Mujeres ampliará esta labor para proporcionar una metodología de acopio de información y elaborar una completa base de conocimientos respecto de la igualdad de género en toda la Organización.

Resultados esperados:

Resultado esperado 1: Contribución sistemática y exhaustiva de las esferas de competencia de la UNESCO a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Porcentaje de los indicadores del ONU SWAP respecto de los que la UNESCO cumple los criterios.	100% de los indicadores del ONU-SWAP.	33% de los indicadores del SWAP
Porcentaje de planes de trabajo pertinentes que integran criterios de igualdad de género en todas las etapas de los proyectos.	50% de los planes de trabajo.	15,5%
Número de programas y /o planes de trabajo de la Organización específicamente dedicados a cuestiones de género.	5 programas específicamente dedicados a cuestiones de género. 60 planes de trabajo específicamente dedicados a cuestiones de género.	28 planes de trabajo
Número de actividades centradas en estereotipos de género, liderazgo de las mujeres o violencia sexista.	10 actividades.	4 actividades
Calidad de las actividades en los indicadores 2, 3 y 4 precedentes, determinada por el marco de elaboración de una base de conocimientos sobre igualdad de género.	30% exceden los requisitos de calidad.	No disponible

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Porcentaje de personas de la UNESCO formadas en igualdad de género que utilizan los conocimientos y competencias recién adquiridos en todo el ciclo de programación.	75% personas formadas en igualdad de género.	No disponible
Número de funcionarios de la UNESCO que participan en formación sobre igualdad de género, por grado y sexo.	Participación de 250 funcionarios en la formación, de los cuales 50% son mujeres y 50% hombres, y al menos 30% son de grado P4 y categorías superiores.	Más de 200 funcionarios formados en el último período sobre el que se informa (no se dispone todavía de datos desglosados por sexo).

Resultado esperado 2: Consagración de la UNESCO como promotor notorio de la igualdad de género en todas sus esferas de competencia en los planos internacional, regional y nacional

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Número de mecanismos interinstitucionales de coordinación relacionados con la igualdad de género a los que la UNESCO ha sido invitada a hacer una contribución sustancial.	6 mecanismos interinstitucionales.	3 mecanismos interinstitucionales
Número de nuevas alianzas establecidas en la Organización centradas en la igualdad de género o en el empoderamiento de la mujer.	10 nuevas alianzas.	0
Número de nuevos centros y redes de investigación que apoyan la investigación y la formación sobre igualdad de género en las esferas de competencia de la UNESCO.	3 nuevos centros y redes de investigación.	0
Número de citas de investigaciones realizadas por miembros de redes apoyadas por la UNESCO.	25 citas en publicaciones revisadas por pares.	0

Resultado esperado 3: Promoción en la UNESCO de una cultura institucional de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

<i>Indicador de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Porcentaje de hombres y mujeres en puestos del cuadro de Dirección y superiores.	50% de mujeres del cuadro de Dirección y superiores.	33%
Número de directivos que incorporan criterios de igualdad de género en las evaluaciones profesionales de los funcionarios bajo su supervisión.	40% de directivos.	No disponible (la División de Igualdad entre Hombres y Mujeres colabora con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en la elaboración de un sistema de acopio de este tipo de datos).
Número de coordinadores para la igualdad de género en cuya descripción general de puesto se prevé una dedicación del 20% de su tiempo a estas funciones.	30%	No disponible (la División de Igualdad entre Hombres y Mujeres colabora con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en la elaboración de un sistema de acopio de este tipo de datos).
Porcentaje de los recursos generales dedicados a la igualdad de género.	20% de los recursos generales.	No disponible (se introducirá un nuevo marcador de género que permitirá localizar los recursos asignados a la igualdad de género a partir de enero de 2014).

Ámbitos prioritarios de coordinación

20. A fin de dar lugar a resultados palpables en todas las funciones clave de la UNESCO, la Prioridad global Igualdad de género se centrará en los cuatro ámbitos en los que los Grandes Programas de la UNESCO seguirán trabajando en forma coordinada e intersectorial. Para complementar las actividades que se han de ejecutar en el marco de los Grandes programas (véase más adelante), el personal determinó un número limitado de ámbitos

pluridisciplinarios y con prioridades múltiples en toda la Organización, en la Sede, en los institutos de categoría 1 y en las oficinas sobre el terreno, como cuestiones esenciales para la igualdad de género en sus ámbitos de trabajo. La realización de un trabajo cooperativo y complementario en torno a esos ámbitos prioritarios fortalecerá la labor de la UNESCO en materia de igualdad de género en consonancia con su visión estratégica, que se ciñe a su vez a los objetivos de desarrollo y

actividades internacionales de desarrollo de otros organismos de las Naciones Unidas. La capacidad de los Grandes Programas para trabajar en esos ámbitos dependerá de la financiación y los recursos disponibles, y no puede esperarse que todos los Grandes Programas trabajen en todos los ámbitos. Sin embargo, una mejor coordinación en la labor en curso en la Sede y fuera de ella debería proporcionar bases sólidas para la elaboración futura y para una mejor visibilidad del trabajo actual en muchos lugares. Esos ámbitos prioritarios son los siguientes:

- ▶ **Desarrollar capacidades de investigación y formación sobre la igualdad de género mediante una red de centros de investigación y documentación y prestando mayor atención a las insuficiencias en los datos.** La División de Igualdad entre Hombres y Mujeres coordinará el trabajo con los Grandes Programas y el Instituto de Estadística de la UNESCO en la elaboración de iniciativas sobre nuevos métodos de acopio de datos sobre igualdad de género y datos desglosados por sexo sobre todas las formas de igualdad de género relacionadas con las esferas de competencia de la UNESCO. También se producirán datos e investigaciones mediante el fortalecimiento de la red de Cátedras UNESCO sobre igualdad de género y el establecimiento y desarrollo de una serie de centros de investigación y documentación situados en distintas regiones, que funcionarán como “centros de excelencia” para corregir las insuficiencias de investigación y datos sobre la igualdad de género y para promover los estudios e investigaciones sobre ese tema en las esferas de competencia de la UNESCO.

Esos centros desarrollarán la investigación y formación integrando la perspectiva de género, proporcionando recursos sostenibles y a largo plazo para apoyar la labor de la UNESCO y otros asociados internacionales, regionales y nacionales.

- ▶ **Prevenir la violencia sexista mediante la investigación y la acción.** La violencia sexista sigue siendo uno de los principales obstáculos al logro de la igualdad de género en todo el mundo, y al logro de una paz sostenible. Todos los organismos de las Naciones Unidas tienen la obligación, en el marco de sus mandatos, de esforzarse por eliminar la violencia sexista como una de las medidas más importantes para alcanzar ese objetivo. Mucho se ha criticado la exclusión de una meta sobre la violencia sexista en los Objetivos de desarrollo del Milenio, y se espera que esto sea un tema central en el marco de desarrollo para después de 2015. La labor de la UNESCO en todos los Grandes Programas puede hacer contribuciones vitales a la eliminación de la violencia sexista. La División de Igualdad entre Hombres y Mujeres coordinará la labor existente entre los Grandes Programas y desarrollará sinergias para el trabajo en colaboración. Este trabajo será reforzado mediante el establecimiento de alianzas exteriores con instituciones académicas y las organizaciones de la sociedad civil y con otros organismos de las Naciones Unidas.
- ▶ **Promover imágenes positivas sobre las cuestiones de género para promover la igualdad entre hombres y mujeres.** La persistencia de representaciones

preconcebidas de la masculinidad y la femineidad que sustentan y refuerzan las relaciones y estructuras desiguales de poder entre hombres y mujeres es un problema permanente. Esos estereotipos existen en todas las esferas de competencia de la UNESCO, por ejemplo en las representaciones de los medios de comunicación o en los libros escolares, o los estereotipos relativos a la participación de la mujer en las ciencias. Los Grandes Programas se dedicarán pues a analizar esos prejuicios, procurando deconstruirlos y sustituirlos por representaciones de género más igualitarias.

26 **► Desarrollar las capacidades e impartir formación para el liderazgo de la mujer.**

Uno de los temas que surgen reiteradamente en las consultas sobre la igualdad de género es la carencia de liderazgo femenino en las esferas de competencia de la UNESCO. Esto no solamente es un signo de desigualdad, sino que también tiende a perpetuar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres por falta de modelos de papeles para las jóvenes, y por la ausencia de voz y de aportes de la mujer en los procesos de adopción de decisiones. Por lo tanto, la UNESCO elaborará programas para aumentar las capacidades de liderazgo de las mujeres en todos sus ámbitos. Estos programas, preparados en todas

las regiones con la colaboración de las oficinas sobre el terreno, los institutos de educación superior y las organizaciones gubernamentales y de la sociedad civil, los institutos y centros pertinentes de categoría 1 y 2, asegurarán que las mujeres puedan adquirir las competencias necesarias para asumir funciones de liderazgo y propiciar la igualdad de género en sus respectivos campos de trabajo.

21. Habida cuenta de los nuevos ámbitos prioritarios propuestos, y a fin de disponer de un enfoque coherente de la programación sobre la igualdad de género en toda la Organización, se propusieron cuatro nuevos resultados esperados generales. La División de Igualdad entre Hombres y Mujeres coordinará la presentación de informes y el seguimiento del avance hacia esos resultados esperados, a los que contribuirán todos los Grandes Programas. Esos nuevos resultados esperados generales han sido también concebidos de manera que concuerden con las prioridades sobre igualdad de género del marco de desarrollo para después de 2015 (y la meta independiente de las Naciones Unidas de cambio para propiciar la igualdad de género, los derechos de la mujer y el empoderamiento de las mujeres⁸).

8 ONU-Mujeres (2013), *A transformative stand-alone goal on achieving gender equality, women's rights and women's empowerment: Imperatives and key components*.

Resultado esperado 1: Contribución de la UNESCO a la promoción de políticas con perspectiva de género para niños y adultos de ambos sexos en todas sus esferas de competencia

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Número de países apoyados por la UNESCO en los que se han revisado las políticas de educación con un análisis de género a fin de integrar perspectivas de aprendizaje a lo largo de toda la vida.	20 Estados Miembros	No disponible
Número de Estados Miembros que informan del uso de los instrumentos normativos sobre el derecho a la educación, con hincapié en la igualdad de género.	100% de los informes presentados por Estados Miembros	40 de 58 países informan sobre el derecho de las niñas a la educación en la octava consulta sobre la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza
Número de Estados Miembros que realizan encuestas sobre instrumentos de política de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) para promover la igualdad de género.	30 países	0
Número de políticas con perspectiva de género elaboradas o revisadas, relativas a las consecuencias de las transformaciones sociales basadas en datos e investigación.	10 políticas de diferentes regiones	0
Estados Miembros que han apoyado y elaborado buenas prácticas y políticas propicias para medios de comunicación pluralistas, particularmente comunitarios, a fin de ampliar la inclusión y la participación.	Al menos 100 radioemisoras comunitarias adaptan sus directrices de programación para reforzar la representación de las mujeres y los jóvenes	0

Resultado esperado 2: Contribución de las actividades de la UNESCO a la modificación de las percepciones, actitudes y comportamientos en favor de la igualdad de género, comprendida la eliminación de la violencia sexista

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Número de Estados Miembros en los que la introducción de la perspectiva de género en los sistemas nacionales de educación se acelera mediante la promoción de todas las formas de enseñanza y aprendizaje que modifiquen las relaciones entre hombres y mujeres, comprendida la ciudadanía mundial, la educación para la vida activa, la educación para el desarrollo sostenible y otros.	30 Estados Miembros	No disponible
Número de científicas que reciben un reconocimiento especial que hace de ellas un modelo.	Al menos 25 países, en particular en África y en la región de los Estados árabes	0
Porcentaje de personas formadas que han elaborado actividades de sensibilización respecto de la violencia sexista.	75%	0
Jóvenes, adultos y profesionales que han se han servido de la formación en medios de comunicación y la información para propiciar la igualdad de género en todas las regiones.	Al menos 200 jóvenes, adultos y profesionales formados en medios de comunicación y la información y utilizan las nuevas competencias para propiciar la igualdad de género.	50
Medios de comunicación apoyados por la UNESCO que utilizan sus capacidades para mejorar la seguridad de las periodistas.	Al menos 10 organizaciones mejoran la seguridad de las periodistas	0
Alianzas internacionales y regionales establecidas entre protagonistas importantes de los medios de comunicación de la sociedad civil para promover la conciencia sobre las desigualdades de género existentes y contribuir al cambio.	Fortalecimiento de al menos dos alianzas internacionales y regionales y acuerdos concertados para cooperar en proyectos conjuntos relacionados con la igualdad de género y los medios de comunicación.	1

Resultado esperado 3: Desarrollo de las capacidades y los recursos para la participación igualitaria y el liderazgo de hombres y mujeres en la adopción de decisiones en todas las esferas de competencia de la UNESCO

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Número de Estados Miembros apoyados por la UNESCO en los que se revisan sistemáticamente, desde una perspectiva de género, las políticas y los programas de formación profesional del personal docente.	20 Estados Miembros	10 Estados Miembros
Número de eventos sobre creación de capacidades en relación con el cambio climático en Pequeños Estados Insulares en Desarrollo, con participación de al menos 50% de mujeres.	3 eventos regionales y 10 nacionales.	0
Número de mujeres que participan en comités nacionales de bioética.	Al menos 30% de mujeres en cuatro comités nacionales de bioética y al menos una Presidenta.	No disponible
Mejor participación de las jóvenes en los procesos de desarrollo comunitario y democrático.	Al menos 50% de los participantes en las actividades son mujeres jóvenes.	No disponible
Mayor porcentaje de profesionales de la cultura de sexo femenino formadas por la UNESCO que pasan a contribuir a los procesos de decisión en el plano nacional en el ámbito de la cultura (por ejemplo, formadores o especialistas individualizados por la UNESCO, gobiernos y organizaciones de la sociedad civil).	Al menos 25% sobre la base del seguimiento de los efectos de la formación.	No disponible

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Organizaciones de medios de comunicación que usan los indicadores de la UNESCO relativos a las cuestiones de género en los medios de comunicación, u otras medidas sobre perspectiva de género, comprendido el equilibrio de género en los niveles directivos	Al menos 60 medios de comunicación asociados contribuyen cada año a la iniciativa Las mujeres hacen las noticias. Al menos 30 instituciones de medios de comunicación y 40 escuelas de periodismo aplican indicadores relativos a las cuestiones de género para los medios de comunicación. Al menos 12 asociaciones internacionales y regionales de medios de comunicación promueven indicadores relativos a las cuestiones de género para los medios de comunicación	20 26 4

Resultado esperado 4: Mejora del conocimiento y los datos sobre la igualdad de género en todas las esferas de competencia de la UNESCO

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Porcentaje de estudios prospectivos y de investigación producidos por la UNESCO relativos a las futuras prioridades de la educación y a las políticas mundiales de educación desde una perspectiva de igualdad de género	Al menos 50% de estudios previstos	No disponible
Inventarios y análisis de insuficiencias de los instrumentos de política de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas e indicadores de género	Un inventario.	0
Número de proyectos que incluyen datos desglosados por sexo en los ámbitos de la bioética, la juventud y la lucha contra el dopaje en el deporte	Al menos tres proyectos han iniciado o mejorado el acopio de datos fiables desglosados por sexo	0

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Número de informes periódicos que demuestran políticas que promueven el acceso equilibrado de personas de ambos sexos a la vida cultural, así como su participación en ella.	50 informes periódicos. Recopilación y difusión de 50 mejores prácticas	11 informes periódicos en virtud de la Convención de 2005
Apoyo a los Estados Miembros en materia de acceso a los recursos de conocimiento, su producción y su intercambio, entre otras cosas servicios mejorados de TIC por banda ancha, dispositivos móviles y soluciones abiertas, especialmente dirigidos a docentes, investigadores, profesionales de la información y científicos.	4 estrategias y mejores prácticas elaboradas y ensayadas en Estados Miembros sobre el acceso a la información y el uso de TIC, inclusive por mujeres y niñas con discapacidades. 20 figuras femeninas importantes de la historia del África integradas en el dispositivo de aprendizaje electrónico dedicado a las mujeres en la historia del África. 10 casos de mejores prácticas que ilustren la enseñanza de calidad y el aprovechamiento de las TIC en entornos pedagógicos con hincapié en las cuestiones de género y en el fortalecimiento de la capacidad de las mujeres y las niñas.	0
Creación de artículos de acceso abierto y de depósitos de datos abiertos para la investigación sobre la igualdad de género	Publicados en acceso abierto de al menos 200 nuevos artículos académicos sobre la igualdad de género revisados por pares, y publicación de datos de investigación conexos con la correspondiente licencia de datos abiertos	0

Gran Programa I: Educación

La igualdad de género en la educación: objetivo y medios

22. La igualdad de género está indisolublemente ligada a los esfuerzos del Programa de Educación de la UNESCO por promover el derecho a la educación para todos. Dado que la educación se considera cada vez en mayor medida una de las inversiones más efectivas para alcanzar el desarrollo equitativo y sostenible, el logro de la igualdad de género debe ser una prioridad no solamente en las actividades encaminadas a promover el derecho a la educación para todos; también es crucial para alcanzar la Educación para Todos (EPT) y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), y sigue estando en el núcleo de la agenda para la educación para después de 2015, de ahí que el Gran Programa I sitúe la igualdad de género en la base del apoyo al programa y la observación del progreso en materia de educación.

23. Durante el último decenio se han logrado avances significativos en la ampliación del acceso de las niñas y las mujeres a la educación; la tasa neta de escolarización en el nivel primario a nivel mundial aumentó del 79% en 1999 al 88% en 2010, y se lograron mejoras constantes en la matrícula en enseñanza secundaria (con un incremento de la tasa de escolarización en cifras brutas del 56% en 1999 al 69% en 2010). Pese a estos avances, son muchas las niñas y mujeres que siguen privadas de una educación de buena calidad porque solucionar las desigualdades de género en la educación es una tarea compleja, especialmente debido a que estas desigualdades

adoptan numerosas formas, su magnitud varía según el contexto y se manifiestan en todos los aspectos de la educación (infraestructura, acceso, retención/terminación, planes de estudios, material didáctico, pedagogía, vida en la escuela, resultados del aprendizaje, y opciones para la educación y la carrera) que afectan a niñas y niños, a mujeres y hombres.

24. Típicamente, las niñas y las mujeres que viven en zonas rurales, en la periferia de las ciudades y en barrios marginales en países de bajos ingresos suelen experimentar las formas más extremas de discriminación. Como resultado, la mayoría de los menores no escolarizados siguen siendo niñas, y las mujeres aún representan dos terceras partes de la población adulta que carece de competencias básicas en lectura, escritura y aritmética. No obstante, los datos empíricos también indican que la disparidad de género (en lo relativo al acceso a la escuela, a la calidad de la educación y a los logros) puede ir en detrimento de los niños y los hombres, especialmente en los niveles de enseñanza secundaria y superior. La estigmatización, la discriminación, la violencia y los estereotipos en la educación por motivo de género, así como las disparidades entre los géneros en los resultados del aprendizaje, son visibles en todos los países, independientemente de la situación de desarrollo económico o educativo. La desigualdad de género en la educación no incumbe solamente a las niñas y las mujeres, ni solo a los países en desarrollo; es de importancia mundial y todos debemos considerarla preocupante.

25. En consecuencia, las medidas previstas en el Gran Programa I en relación con el segundo Plan de Acción para la prioridad “Igualdad de género” tienen por finalidad subsanar las disparidades persistentes entre hombres y mujeres y promover la igualdad de género en la educación en todo el sistema educativo, en la participación en la educación (acceso, promoción de entornos de aprendizaje seguros y potenciadores), dentro de la educación (contenidos, contexto y prácticas de la enseñanza y el aprendizaje, modos de transmisión y evaluaciones) y mediante la educación (resultados del aprendizaje y posibilidades en la vida y el trabajo). Para ello, el Gran Programa I velará por que la comprensión común y el consenso sobre el significado de la igualdad de género en la educación se plasme en acción con un intenso sentido del compromiso de todo el personal, incluidos los directivos superiores, para aplicar la igualdad de género a, en y mediante la educación.

26. Con el refuerzo de la capacidad y los conocimientos en el seno de la UNESCO, el Gran Programa I trabajará en estrecha colaboración con los Estados Miembros y los asociados para procurar que las políticas y estrategias de la educación, relacionadas con los modos de transmisión oficiales, no formales u oficiosos, vayan más allá del aspecto cuantitativo y de los enfoques convencionales sobre la ampliación del acceso a la escuela.

27. Se prestará mayor atención al mejoramiento de la calidad y la pertinencia del aprendizaje de tal modo que los sistemas educativos, incluida la educación no formal, tengan más en cuenta las cuestiones de género y respondan a las necesidades y aspiraciones de niñas y niños,

mujeres y hombres. Se apoyará a los Estados Miembros para que apliquen un análisis de las cuestiones de género en cada nivel, en todas las esferas de la educación y en cada contexto, ya que de no hacerlo se puede llegar a una ceguera con respecto a las cuestiones de género y a unas políticas ineficaces que no aportan correcciones importantes a las desigualdades entre hombres y mujeres.

28. Las cuestiones relativas a la igualdad de género también se tendrán en cuenta en términos generales en el contexto de los esfuerzos de la UNESCO por inspirar nuevos enfoques a la educación y orientar la formulación de políticas en todo el mundo en el ámbito de la educación después de 2015. Esto implica asegurarse de que la agenda de educación y las políticas globales de educación en el futuro se basen en investigaciones y estudios prospectivos que examinen los desafíos desde la perspectiva de la igualdad de género.

El segundo Plan de Acción para la prioridad “Igualdad de género” y los documentos 37 C/4 y 37 C/5

29. En reconocimiento de los desafíos futuros y aprovechando la experiencia adquirida de la ejecución del primer Plan de Acción, el Gran Programa I ampliará la escala de sus acciones en favor de la igualdad de género durante 2014-2021.

30. En relación con el enfoque de la Alianza mundial de la UNESCO para la educación de las niñas y mujeres, y dada la magnitud del desafío, el Programa de Educación prestará especial atención a reducir la brecha de género

en la alfabetización de jóvenes y adultos y en la educación posprimaria (en términos de acceso, calidad y resultados del aprendizaje). Sin embargo, centrar la atención en estas dos esferas para la programación específica sobre cuestiones de género no excluye acciones destinadas a otros niveles y esferas de la educación. Se velará por la integración de las cuestiones de género en todas las actividades relacionadas con la educación a medida que se definan indicadores y metas de género concretos y pertinentes, en todos los ámbitos de la enseñanza.

31. Simultáneamente, colaboraremos con nuestros asociados en los planos mundial, regional y nacional con objeto de entender mejor los diversos obstáculos que existen para el adelanto de la igualdad de género y de ampliar y fortalecer nuestra base de conocimientos especializados y experiencia sobre lo que funciona y lo que no, además de

Resultados esperados:

34. Se definirán actividades para los ejes de acción 1, 2 y 3 del Gran Programa I durante el periodo del 37 C/5, que se volverán a revisar y se actualizarán durante el 38 C/5, según corresponda.

35. En el marco del 37 C/5, aproximadamente el 7,2% del presupuesto total para actividades

nuestros recursos financieros para transformar los compromisos en acciones.

32. Se prestará especial atención a promover un enfoque más integral e intersectorial de la educación de calidad, en todos los niveles, en todas las formas de aprendizaje y en las metodologías destinadas a medir los resultados de los educandos en materia de aprendizaje, de manera que se atienda a las formas más generales de desigualdad que influyen en las oportunidades educativas de las niñas y las mujeres, así como de los niños y los hombres.

33. Aprovecharemos los logros significativos alcanzados durante el período del primer Plan de Acción para seguir prestando especial atención a las labores de sensibilización y las alianzas de ámbito mundial para promover la educación de niñas y mujeres, en particular mediante la Alianza mundial de la UNESCO para la educación de las niñas y mujeres.

con cargo al Programa Ordinario se asignará específicamente a la Prioridad global "Igualdad de género", y el siguiente resultado esperado orientará la ejecución del segundo Plan de Acción, con el conjunto de indicadores de resultados propuestos para observar el progreso y los logros.

Resultado esperado 1: Formulación, aplicación y evaluación de las políticas, los procesos y las prácticas de los Estados Miembros en la esfera de la educación desde la perspectiva de la igualdad de género y el empoderamiento⁹

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
1. Número de países que han recibido apoyo de la UNESCO y han revisado sus políticas de educación integrando un análisis de género para incorporar la perspectiva del aprendizaje a lo largo de toda la vida (adaptación del RE 1-IR 1)	20 Estados Miembros	No disponible
2. Número de países que han recibido apoyo en la aplicación y el fortalecimiento de políticas, planes y acciones de alfabetización que tengan en cuenta las cuestiones de género, mediante programas oficiales y no formales, tomando en consideración las circunstancias y necesidades específicas de las niñas y las mujeres con escasas o nulas competencias de alfabetización (RE-IR 1 original de la prioridad global, ampliación del RE 2-IR 1)	25 Estados Miembros	5 Estados Miembros
3. Número de países que han recibido apoyo y han formulado o aplicado políticas y programas que tienen en cuenta las cuestiones de género y que ofrecen a niñas y mujeres igualdad de oportunidades de elegir entre opciones diversificadas de aprendizaje y de desarrollo de competencias en el nivel posprimario (RE-IR 2 original de la prioridad global, adaptación del IR del RE 3)	20 Estados Miembros	10 Estados Miembros

9 Resultado esperado propuesto en el Gran Programa I para la prioridad global “Igualdad de género”.

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
4. Número de Estados Miembros que han recibido apoyo de la UNESCO en los que se revisan sistemáticamente desde una perspectiva de igualdad de género las políticas y los programas para el desarrollo profesional del personal docente (combinación del RE 5-IR 1 y 2)	20 Estados Miembros	10 Estados Miembros
5. Número de Estados Miembros donde la integración de las cuestiones de género en los sistemas nacionales de enseñanza se acelera mediante la promoción de todas las formas de educación y aprendizaje transformador desde la perspectiva de género, incluidas la ciudadanía mundial, la educación para la vida diaria, la educación para el desarrollo sostenible y otras (IR combinados y adaptados de los RE 7, 8 y 9)	30 Estados Miembros	No disponible
6. Número de Estados Miembros que han recibido apoyo y que imparten educación para la salud, educación sobre el VIH y educación sexual integral de buena calidad que contribuyen a llevar estilos de vida sanos y a promover la igualdad de género (adaptación del Gran Programa I-RE 10)	10 a 15 Estados Miembros	No disponible
7. Número de Estados Miembros que informan sobre la observancia de los instrumentos normativos sobre el derecho a la educación, con especial interés en la igualdad de género (adaptación del RE 12-IR 1)	100% de los informes presentados por los Estados Miembros	40 países (de los 58 que presentan informes nacionales para la octava consulta sobre la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza)

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
8. Porcentaje de investigaciones y estudios prospectivos llevados a cabo por la UNESCO que examinan la futura agenda para la educación y las políticas mundiales de educación desde la perspectiva de la igualdad de género (basado en el RE 11 del Gran Programa 1)	Al menos el 50% de los estudios previstos	No disponible

Gran Programa II: Ciencias exactas y naturales

36. La igualdad de género tiene por finalidad que haya igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres para que todos ellos hagan realidad su potencial. Se reconoce ahora que es esencial para el desarrollo sostenible y equitativo. En la mayoría de las regiones sigue siendo necesario aumentar la participación de las mujeres en las ciencias, sobre todo en la física y la ingeniería, donde las mujeres representan menos de una cuarta parte de los profesionales que hay en el mundo. Crear y respaldar una masa crítica de mujeres que participen en las ciencias y la ingeniería es primordial para promover la contribución de la mitad de la humanidad a la producción, la difusión y el intercambio de conocimientos científicos, facilitar el cambio en la adopción de decisiones relativas a la ciencia, la tecnología y la innovación y las políticas y estrategias nacionales conexas, y velar por que se tomen en cuenta las preocupaciones y las competencias de las mujeres y de los hombres en relación con las ciencias exactas y naturales. En el marco del primer Plan de Acción para la

prioridad "Igualdad entre hombres y mujeres", se han hecho grandes progresos en el Gran Programa II para incorporar las cuestiones de género en todos los ámbitos programáticos, entre otras cosas recurriendo a una perspectiva de género para examinar los planes de trabajo, los informes elaborados y la evaluación. Se proseguirá y afinará este empeño. En el Gran Programa II se ha aprendido que no se han efectuado suficientes mediciones y análisis para poder elegir los mejores instrumentos de política con los que mejorar la situación de las mujeres en las ciencias. Para algunos países no se dispone siquiera de datos comparables en el plano internacional sobre el número de mujeres investigadoras como proporción del total. Al respecto, las ciencias sociales han de desempeñar un papel crucial para dilucidar mejor los obstáculos a la inclusión y la participación equitativa en cada nivel profesional, a los que se puede considerar fruto de políticas implícitas.

Superar las desigualdades persistentes entre hombres y mujeres en las ciencias exactas y naturales

37. En el marco del segundo Plan de Acción para la prioridad "Igualdad de género", el objetivo del Gran Programa II es mejorar el acopio de datos y su evaluación para escoger las mejores intervenciones en el campo de las políticas, que luego podrán difundirse como prácticas ejemplares. El Gran Programa II también seguirá apoyando el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres en las ciencias exactas y naturales y promoviendo a científicas como modelos en todas las regiones, incluidos los PEID, en sus ámbitos de competencia científica. La asociación entre la UNESCO y L'Oréal "La mujer y la ciencia" sigue siendo un cauce muy destacado para celebrar modelos ejemplares y apoyar e inspirar la participación y el progreso de mujeres y niñas en carreras científicas, en tanto que redes como la Organización de Mujeres Científicas para el Mundo en Desarrollo, albergada por la Academia de Ciencias para el Mundo en Desarrollo para fomentar la ciencia en los países en desarrollo, sirven para reforzar el diálogo y compartir las lecciones aprendidas entre científicas. El Gran Programa II seguirá además

estableciendo normas por medio de sus propias actuaciones en apoyo de la agenda mundial para la ciencia, velando por que las perspectivas particulares de las científicas y las depositarias de saberes, incluidos los conocimientos indígenas y tradicionales, se incorporen a las soluciones de los distintos problemas del desarrollo sostenible y equitativo, a saber, el cambio climático, la pérdida de biodiversidad, la ordenación del agua dulce, la salud de los océanos y el desarrollo de industrias y sociedades ecológicas.

El segundo Plan de Acción para la prioridad "Igualdad de género" y los documentos 37 C/4 y 37 C/5

38. El Gran Programa II intensificará sus actividades en favor de la igualdad de género en 2014-2021 dedicando como mínimo un 10,7 % de su presupuesto total para las actividades, con el objetivo de alcanzar cuatro resultados esperados estratégicos en relación con la prioridad "Igualdad de género" en el 37 C/5. No corresponderán a un único eje de acción o resultado esperado, sino que contribuirán a un tiempo a los objetivos estratégicos del Gran Programa II y a todos sus ejes de acción.

Resultados esperados:

Resultado esperado 1: Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres en los ámbitos científicos de la UNESCO, en particular mediante la promoción de científicas como modelos y tutoras de alumnas y científicas jóvenes

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencias</i>
Número de alumnas y jóvenes científicas que se benefician de tutorías de resultados de las actividades de la UNESCO	Como mínimo 500	250

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencias</i>
Número de científicas que reciben un reconocimiento especial que las convierte en modelos	Por lo menos 25, en particular en África y la Región Estados árabes	5 por año
Mayor porcentaje de estudiantes/pasantes femeninas en programas universitarios y de formación de la UNESCO	Aumento del 5% como mínimo respecto de las referencias de finales del 36 C/5	Según estén disponibles a fines de 2013
Número de actividades de capacitación sobre el cambio climático en los PEID en las que por lo menos el 50% de los participantes son mujeres	Por lo menos tres actividades regionales y 10 nacionales	0

Resultado esperado 2: Fortalecimiento de las redes de científicas de diversos ámbitos científicos y regiones, entre otros medios por conducto del Programa UNITWIN y de Cátedras UNESCO

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencias</i>
Aumento del número de redes existentes de mujeres en la ciencia	Por lo menos 10	2
Número de nuevas redes dedicadas a las mujeres en la ciencia	Por lo menos tres	0

Resultado esperado 3: Determinación, medición y evaluación de datos desglosados por sexo, e inicio de un inventario de los instrumentos normativos que afectan a la igualdad de género en la ciencia

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencias</i>
Inventario y análisis de las lagunas de los instrumentos normativos e indicadores de género para ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)	Un inventario	0
Número de Estados Miembros que realizan encuestas sobre instrumentos normativos para STEM a fin de promover la igualdad de género	30 países	4

Resultado esperado 4: Promoción de la participación real de las mujeres en los procesos de alto nivel que conforman el programa y las políticas relativos a las ciencias

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencias</i>
Porcentaje de mujeres que participan en conferencias y reuniones científicas organizadas por la UNESCO y en talleres sobre políticas científicas	40%	30%
Porcentaje de mujeres designadas por la UNESCO para formar parte de comités científicos de alto nivel	40%	Panel de alto nivel de la UNESCO sobre la ciencia y la tecnología al servicio del desarrollo en 2011: 33%

Gran Programa III: Ciencias sociales y humanas

El segundo Plan de Acción para la prioridad “Igualdad de género” y los documentos 37 C/4 y 37 C/5

39. Habida cuenta de los desafíos venideros y sobre la base de las enseñanzas extraídas de la ejecución del primer Plan de Acción para la prioridad “Igualdad de género”, en el Gran Programa III se han armonizado cuatro resultados esperados para esa prioridad global con el documento 37 C/5, a fin de aumentar la eficiencia y la notoriedad de la labor en todos los ámbitos de la ejecución del programa. Los resultados esperados guardarán relación con todos los ejes de acción. Se asignará el 39,4% del presupuesto total que figura en el 37 C/5 a actividades que contribuyan a la promoción de la igualdad de género.

40. La incorporación de consideraciones relativas a la igualdad de género y la elaboración de programas específicos sobre las cuestiones de género en todos los resultados esperados que figuran a continuación, teniendo debidamente en cuenta los objetivos de desarrollo acordados en el plano internacional por lo que respecta a la cohesión social, comprenderá entre otras actividades concretas las siguientes:

Resultados esperados:

En el marco del Eje de acción 1

- Velar por que la dimensión de la igualdad de género, comprendida la violencia de género, se tome plenamente en cuenta al evaluar el carácter inclusivo de las políticas públicas.

- ▶ Promover los datos y la investigación sobre los efectos de las transformaciones sociales en las mujeres y los hombres a fin de dar fundamento a políticas específicas basadas en hechos empíricos.

Resultado esperado 1: Evaluación del carácter inclusivo de las políticas públicas mediante la utilización de una perspectiva de género.

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Número de políticas públicas inclusivas evaluadas en que se haya integrado la dimensión de la igualdad de género.	10 políticas de distintas regiones 75% de los pasantes	0
Porcentaje de pasantes que participan en actividades de sensibilización a la violencia de género		

Resultado esperado 2: Asesoramiento sobre políticas en relación con los diversos efectos y repercusiones de las transformaciones sociales en las mujeres y los hombres.

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Número de políticas que tienen en cuenta las cuestiones de género, formuladas sobre la base de datos e investigaciones	10 políticas de distintas regiones	0

En el marco del Eje de acción 2

- ▶ Velar por que se tomen debidamente en consideración las contribuciones y funciones de las mujeres, como agentes del cambio, con respecto a los problemas vinculados a la bioética, incluida su participación equitativa e inclusiva en los procesos de adopción de decisiones, la investigación y el fortalecimiento de capacidades.

Resultado esperado 3: Promoción de la participación de mujeres en los comités de bioética y las correspondientes actividades de aumento de capacidades.

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Número de mujeres que participan en calidad de miembros activos en comités nacionales de bioética y actividades de formación sobre bioética.	Como mínimo un 30% de mujeres en 4 comités nacionales de bioética y por lo menos una mujer Presidenta. Al menos un 30% de mujeres se benefician de actividades de capacitación relativa a la bioética	Por finalizar

En el marco del Eje de acción 3

- El programa de la UNESCO sobre la juventud aplicará y promoverá planteamientos que tengan en cuenta las cuestiones de género y la igualdad entre hombres y mujeres tanto en la formulación de políticas como en la programación.

Resultado esperado 4: Integración adecuada de la dimensión de la igualdad de género en las políticas públicas destinadas a los jóvenes, así como en el desarrollo comunitario y los procesos democráticos

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Número de políticas públicas sobre la juventud que incluyen una dimensión de la igualdad de género	Por lo menos 5 de las 10 políticas públicas previstas sobre la juventud	No disponible
Mayor participación de mujeres jóvenes en el desarrollo comunitario y los procesos democráticos	Al menos el 50% de los participantes en las actividades emprendidas son mujeres jóvenes	No disponible

Resultado esperado 5: Elaboración y aplicación, por parte de los Estados Miembros, de políticas públicas inclusivas y con la participación de múltiples interesados, en el ámbito de la educación física, el deporte y la lucha contra el dopaje

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Número de Estados Miembros que revisan sus marcos nacionales de políticas de deportes para garantizar el acceso al deporte para todos y la igualdad de género, y mejorar la situación de la educación física en la escuela	6 marcos nacionales de políticas de deportes; 10 países en los que se mejora la situación de la educación física en la escuela, y ocho países donde se mejora el acceso de las personas con discapacidades, y que han integrado la dimensión de la igualdad de género en los marcos	No disponible

Indicadores de resultados	Objetivos de referencia	Referencia
Número de proyectos que cuentan con datos desglosados por sexo en los ámbitos de la bioética, la juventud y la lucha contra el dopaje en el deporte.	Al menos tres proyectos han mejorado o iniciado el acopio y análisis de datos confiables desglosados por sexo.	0

Gran Programa IV: Cultura

Introducción

41. Para el Gran Programa IV, la igualdad de género significa velar por que las mujeres y los hombres disfruten en pie de igualdad del derecho a acceder, participar y contribuir a la vida cultural. El enfoque de la UNESCO para promover la igualdad de género en la vida cultural se basa en un compromiso con los derechos culturales y la diversidad cultural, y se rige por el marco internacional de derechos humanos¹⁰. Es más, la experiencia sobre el terreno y la investigación han demostrado de qué manera las relaciones entre hombres y mujeres intervienen en la transmisión de los conocimientos y las competencias culturales, la protección y salvaguardia del patrimonio,

y la aparición y el fortalecimiento de sectores culturales y creativos vigorosos.

42. En el marco del Gran Programa IV se intentará hacer frente a los desafíos existentes para alcanzar la igualdad de género en la vida cultural observados a raíz de la experiencia adquirida durante el primer Plan de Acción, así como efectuar un análisis interno de la influencia del programa. Esos desafíos incluyen, entre otros, la atribución de un valor desigual a las funciones de las mujeres y los hombres en la protección y la transmisión del patrimonio (material e inmaterial); la desigualdad de oportunidades para que las mujeres compartan su creatividad a nivel público; el “techo de cristal” que impide a las mujeres llegar a puestos de alta dirección o participar en los procesos de adopción de decisiones; los estereotipos negativos y las limitaciones a la libertad de expresión por razón de género; y problemas específicos de género para acceder a capacitación técnica y empresarial, así como a recursos financieros. Además, las limitaciones en el conocimiento sobre la manera de integrar significativamente las cuestiones de género en la salvaguardia del patrimonio y la escasa disponibilidad de datos

10 Artículo 27 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; Artículo 15 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y Artículo 13 de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; Plan de Acción de Estocolmo sobre Políticas Culturales para el Desarrollo (1998), Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural (2001) e informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos culturales (2012).

desglosados por sexo restringen el potencial de las políticas culturales para reducir esas desigualdades y velar por que las mujeres y los hombres disfruten y se beneficien en pie de igualdad del patrimonio y la creatividad.

El segundo Plan de Acción para la prioridad "Igualdad de género" y el documento 37 C/5

43. Con objeto de mejorar la eficacia y la influencia del programa, las acciones se han ajustado estrechamente a los ejes de acción 1 y 2 del Gran Programa IV durante el periodo que abarca el 37 C/5. El 12,7% del presupuesto indicativo para el 37 C/5 se asignará a la igualdad de género. Estas actividades se estructurarán en torno a tres líneas principales:

a) Desarrollo de capacidades individuales e institucionales: la UNESCO apoyará a los Estados Miembros y los órganos rectores de sus instrumentos normativos para establecer políticas y prácticas que tengan en cuenta las cuestiones de género y tiendan a transformar las relaciones entre hombres y mujeres en los ámbitos del patrimonio y la creatividad. Las actividades principales incluirán: aportar orientación normativa sobre la integración de la igualdad de género en las políticas culturales nacionales, elaborar instrumentos de planificación en materia de género que sean respetuosos con los derechos culturales de las comunidades, fomentar la igualdad de acceso a la creación de capacidad y la capacitación especializada en los ámbitos de la cultura, y apoyar otras medidas que promuevan la mayor participación de la mujer en los mecanismos

de adopción de decisiones relacionadas con el patrimonio y la creatividad;

b) Promoción y sensibilización: la UNESCO trabajará con los Estados Miembros para sensibilizarlos sobre la importancia de la igualdad de género en relación con el patrimonio y la creatividad en los planos local, nacional e internacional. Esto se conseguirá incorporando perspectivas que tengan en cuenta el género en los manuales y programas de creación de capacidad y en otros documentos operacionales de las convenciones relativas a la cultura, así como organizando sesiones especializadas en el género dentro de talleres, seminarios y conferencias;

c) Investigación y gestión del conocimiento: la UNESCO lanzará una iniciativa multimedia sobre la igualdad de género y la cultura. En un informe (impreso y electrónico) reunirá las mejores prácticas de los Estados Miembros, llevará a cabo nuevas investigaciones, movilizará redes y centralizará información sobre políticas, prácticas y datos relativos a la igualdad de género y la cultura.

44. El intercambio de conocimientos sobre la igualdad de género dentro del sector aumentará gracias al Grupo de Enlace de las convenciones relativas a la cultura y a la gestión del conocimiento de las actividades relacionadas con el género, lo que incluirá el desglose de datos por sexo.

45. La introducción de la recopilación sistemática de información sobre el género extraída de los informes periódicos presentados en el marco de las convenciones relativas a la cultura también

servirá para obtener datos de referencia en los que basar la estrategia programática futura, las evaluaciones del impacto y la observación en

apoyo de la integración de las cuestiones de género.

Resultados esperados:

Resultado esperado 1: Reconocimiento creciente de las contribuciones de las mujeres a la vida cultural mediante una mayor promoción, la mejora en la recopilación de datos y la gestión del conocimiento

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Número de informes periódicos en los que se describen políticas de promoción de la igualdad de acceso a la vida cultural y de participación en ella	50 informes periódicos	11 informes periódicos
Número de talleres, actos y programas de creación de capacidad dirigidos por la UNESCO que sensibilizan sobre los principios de género, especialmente la función de las mujeres en relación con el patrimonio o la creatividad	Al menos 30	No se dispone de datos
Número de Estados Miembros cuyas políticas o medidas para promover la contribución de las mujeres a la vida cultural se difunden como mejores prácticas	Recopilación y difusión de las 50 mejores prácticas	Ninguna
Número de documentos operacionales reglamentarios relacionados con las convenciones que reflejan los principios de la igualdad de género	Al menos 1	Los formularios de solicitud del FIDC incluyen varias preguntas sobre le género

Resultado esperado 2: Ampliación y fomento de los horizontes creativos de las mujeres y las niñas

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Número de Estados Miembros que han recibido apoyo y han introducido políticas de creación de capacidad destinadas a ampliar los horizontes creativos de las mujeres y las niñas	Al menos 4	Ninguno
Porcentaje de beneficiarios de actividades financiadas por la UNESCO que ofrecen empoderamiento a las mujeres y las niñas	Más del 20% de los beneficiarios de actividades financiadas por la UNESCO relacionadas con la creatividad y la diversidad cultural (incluso mediante fondos específicos)	Un 10%, según las estimaciones
Puesta en marcha de alianzas y colaboraciones con redes relacionadas con el género	Al menos 5 alianzas o colaboraciones nuevas o renovadas	2 alianzas o colaboraciones nuevas

Resultado esperado 3: Políticas culturales que respeten la igualdad de género, los derechos y la libertad de expresión de la mujer y garanticen el acceso de las mujeres a puestos y procesos de decisión

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Mayor equilibrio de género entre los expertos o participantes en talleres de capacidad humana e institucional relacionados con la aplicación de las convenciones de 1954, 1970, 1972, 2001, 2003 y 2005	Al menos el 40% de los expertos o participantes son mujeres	Entre un 36,6% y un 40% de mujeres como promedio (convenciones de 1972, 2003 y 2005)

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Porcentaje de mujeres profesionales de la cultura capacitadas por la UNESCO que contribuyen posteriormente a procesos nacionales de decisión en el ámbito de la cultura (por ejemplo, formadoras o expertas identificadas por la UNESCO, gobiernos y organizaciones de la sociedad civil)	Al menos el 25%, según la observación del impacto posterior a la capacitación	No se dispone de datos
Número de Estados Miembros que han recibido apoyo y han introducido políticas culturales nacionales que tienen en cuenta el género y responden a esas cuestiones	Al menos 5	No se dispone de datos

Resultado esperado 4: Mejora del acceso de las mujeres y las niñas a la vida cultural, incluidos el patrimonio cultural, la capacidad de expresión creativa y el disfrute de bienes y servicios culturales, y de su participación en ellos

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Número de gobiernos, instituciones y organizaciones de la sociedad civil que usan las investigaciones de la UNESCO sobre la igualdad de género en los ámbitos del patrimonio y la creatividad con fines de promoción, formulación de políticas e investigación	Al menos 10	No se dispone de datos

Gran Programa V: Comunicación e Información

Superar universalmente los desequilibrios de género, promover el desarrollo sostenible y reducir la pobreza mediante la comunicación y la información

46. Como se reconoció en la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI), el acceso a la información y el conocimiento es un potente catalizador para ofrecer a las mujeres y niñas, en particular las que tienen alguna discapacidad, igualdad de oportunidades de crecimiento personal y prosperidad en los ámbitos social, político, económico y cultural. Teniendo presente esta realidad, y con la aspiración de llegar a forjar sociedades del conocimiento integradoras, el Gran Programa de Comunicación e Información elaboró una perspectiva de género y velará por que todas las intervenciones programáticas se analicen, examinen e integren desde el principio, incluidos el acceso, la creación, el aprovechamiento compartido y la preservación de la información y el conocimiento, en particular mediante las TIC y las soluciones abiertas, y la promoción de la libertad de expresión (en línea y fuera de línea), la libertad de prensa y la libertad de información.

47. Los progresos de la paz y la democracia para las personas, las comunidades y los países se propiciarán mediante la libre circulación del acceso a la información y

las ideas. Posteriormente, las capacidades de las personas para convertir estos activos en conocimientos facilitarán el desarrollo y reducirán las desigualdades de género. A fin de forjar alianzas para promover la igualdad de género, el Gran Programa V trabajará con ONU-Mujeres y otros asociados para establecer un mecanismo mundial de seguimiento de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y del programa sobre las mujeres y los medios de comunicación. Ningún otro organismo de las Naciones Unidas u organización de desarrollo internacional se encarga sistemáticamente de este seguimiento, por lo que la UNESCO ocupa una posición idónea para asumir el liderazgo al respecto, habida cuenta de su mandato sobre el desarrollo de los medios de comunicación.

El acercamiento del Gran Programa V al Plan de Acción para la prioridad “Igualdad de género” en 2014-2021 se centrará en las siguientes esferas programáticas:

48. Soluciones abiertas: mediante una iniciativa emblemática, *Girls Mobile* (Las niñas y el teléfono móvil) dirigida por la UNESCO en asociación con las Naciones Unidas y organismos para el desarrollo, se hará llegar un conjunto completo de materiales de capacitación y programas de creación de capacidad de licencia libre

específicos para cada ubicación a un mínimo de 1.000 niñas y niños a fin de desarrollar hasta 200 aplicaciones para teléfonos móviles relativas a cuestiones de desarrollo sostenible e igualdad de género. Se alentará a las organizaciones dedicadas a la igualdad de género, y especialmente a las mujeres científicas, a que publiquen todos los artículos de investigación y los conjuntos de datos conexos con licencias de libre acceso.

49. Seguimiento de la CMSI: en su calidad de organismo coordinador, facilitador y ejecutor de los resultados de la CMSI, la UNESCO continuará la labor de promoción y fomento de la igualdad de género en el Grupo de las Naciones Unidas sobre la Sociedad de la Información y en foros internacionales, como el Foro de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información o el proceso de examen CMSI+10, en estrecha colaboración con ONU-Mujeres y otros participantes clave.

50. Indicadores de tratamiento de las cuestiones de género en los medios de comunicación: mediante estos indicadores, la UNESCO alentará a las organizaciones mediáticas, especialmente las que son instituciones de servicio público, a que se ocupen de las desigualdades de género. Empoderamiento por los medios de comunicación: las intervenciones del Gran Programa V en la esfera de la igualdad de género incluyen medidas encaminadas a empoderar a las mujeres en los medios de comunicación y a través de ellos, aumentando la libertad de información y promoviendo la seguridad de las mujeres periodistas, especialmente en situaciones posteriores a conflictos.

51. La Alianza Mundial sobre los medios de comunicación y el género será dirigida por la UNESCO en cooperación con otros organismos de las Naciones Unidas, medios de comunicación asociados y otros interlocutores de todo el mundo. Consistirá en un grupo de múltiples interesados que acuerdan combinar sus esfuerzos y recursos para promover la igualdad de género en los medios de comunicación y a través de ellos, y para fomentar el diálogo entre los ciudadanos y los medios de comunicación. Tendrá múltiples vertientes e incluirá un marco para los donantes, alianzas de medios de comunicación relativas al género, alianzas sobre la integración de las cuestiones de género en la educación periodística en todo el mundo y apoyo de los gobiernos.

52. El curso en línea de alfabetización mediática e informacional para mujeres y niñas permitirá que estas desarrollen competencias al respecto y les enseñará a utilizar los nuevos conocimientos, competencias y actitudes para promover la igualdad de género.

53. Medios de comunicación comunitarios: con esta labor, la UNESCO promueve que las entidades de difusión de la comunidad (en especial las radios) cobren conciencia de las políticas de género en el lugar de trabajo y del enfoque en las cuestiones de género al producir los contenidos. Las emisoras de radio, por ejemplo, aplicarán indicadores de género para vigilar la recopilación de noticias y, al emitir información, ajustarán la programación para aumentar el tiempo dedicado a programas específicos sobre el género, fomentarán la participación de las mujeres y velarán por que

los corresponsales y las fuentes de las noticias no sean solamente hombres. El Día Mundial de la Radio es una jornada importante para impulsar la igualdad de género fomentando la presencia equilibrada de las mujeres y los hombres en la cobertura informativa, eliminando los estereotipos y presentando una imagen multidimensional.

54. El Programa Información para Todos (PIPT) dará prioridad a la integración de enfoques de la igualdad de género en las políticas y estrategias, así como a la creación de capacidad de las mujeres y las niñas mediante las TIC.

55. El programa Memoria del Mundo velará por que la contribución de las mujeres al desarrollo, el uso y la conservación del conocimiento siga incorporándose como prioridad para el desarrollo y promovándose mediante redes de cooperación. Programa Internacional para el Desarrollo de la Comunicación (PIDC): las

perspectivas de igualdad de género seguirán siendo un criterio fundamental para la Mesa del PIDC a la hora de aprobar proyectos, incluidas las propuestas para la creación de emisoras de radio comunitarias y otras iniciativas para el desarrollo de los medios de comunicación.

56. Tecnología de la información y la comunicación (TIC): el Gran Programa V mejorará la función activa de las mujeres y las niñas en la esfera de la tecnología de la información y la comunicación en la educación, la ciencia y la cultura mediante el fortalecimiento de las redes de cooperación y las comunidades de práctica en los Estados Miembros, y con el aprovechamiento del potencial del enfoque FOSS (programas informáticos libres y de código fuente abierto) a las TIC.

57. El 28,3% del presupuesto total del Gran Programa V en el 37 C/5 se asignará a actividades de promoción de la igualdad de género.

Resultados esperados:

Resultado esperado 1: Elaboración y aplicación de políticas e indicadores sobre periodismo que tengan en cuenta las cuestiones de género y sobre el respeto de la igualdad de género en los medios de comunicación

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Instituciones mediáticas que han adoptado los indicadores de la UNESCO relativos a la situación de la mujer en los medios de comunicación o aplicado otras medidas para tener en cuenta las cuestiones de género, incluido el equilibrio de género en los puestos directivos	Al menos 60 medios de comunicación contribuyen cada año a la iniciativa "Las mujeres hacen las noticias"	20
	Al menos 30 instituciones mediáticas y 40 escuelas de periodismo aplican los indicadores relativos a la situación de la mujer en los medios de comunicación	26

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
	Al menos 12 asociaciones internacionales o regionales de organizaciones de medios de comunicación promueven los indicadores relativos a la situación de la mujer en los medios de comunicación	4
Número de Estados Miembros que han recibido apoyo y han definido políticas y prácticas idóneas en favor de medios de comunicación pluralistas, en particular medios de comunicación comunitarios, para lograr mayores cotas de integración y participación	Al menos 100 emisoras de radio comunitarias adaptan las pautas de programación para reforzar la representación femenina y juvenil	0
Periodistas capacitados que utilizan nuevas técnicas informativas e informan sobre ciencia y desarrollo	Al menos 1.000 periodistas, un 50% de ellos mujeres, capacitados para informar sobre ciencia y desarrollo Al menos 1.000 periodistas, un 50% de ellos mujeres, capacitados para usar nuevas técnicas de información	0
Jóvenes, adultos y profesionales que usan la alfabetización mediática e informacional como instrumento para promover la igualdad de género	Al menos 200 jóvenes, adultos y profesionales capacitados en materia de medios de comunicación y alfabetización mediática e informacional pueden usar las nuevas competencias para promover la igualdad de género	50
Alianzas internacionales o regionales establecidas entre los interlocutores de la sociedad civil con importancia para los medios de comunicación a fin de sensibilizar sobre las desigualdades de género existentes y contribuir al cambio	Al menos 2 alianzas internacionales o regionales fortalecidas y con acuerdos para cooperar en proyectos conjuntos relacionados con la igualdad de género y los medios de comunicación	1
Organizaciones mediáticas que han recibido apoyo de la UNESCO y utilizan capacidades para mejorar la seguridad de las mujeres periodistas, y que establezcan alianzas al respecto	Al menos 10 organizaciones mejoran la seguridad de las mujeres periodistas	No disponible

Resultado esperado 2: Integración de enfoques de igualdad de género en las estrategias y prácticas para crear capacidades entre las mujeres y las niñas en materia de TIC y en los foros de las sociedades del conocimiento y de TIC; y refuerzo del acceso incluyente en materia de género a la información y el conocimiento

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Niñas y niños capacitados con material y recursos educativos abiertos y que desarrollan aplicaciones para móviles localmente pertinentes, libres y de código fuente abierto en materia de desarrollo sostenible e igualdad de género	<p>Mediante la iniciativa <i>Youth Mobile</i> (Los jóvenes y el teléfono móvil) al menos 2.000 niñas y niños reciben capacitación plena con material y recursos educativos abiertos para desarrollar aplicaciones para móviles localmente pertinentes, libres y de código fuente abierto en materia de desarrollo sostenible e igualdad de género</p> <p>Al menos 400 aplicaciones para móviles promovidas mediante concursos y hackatones nuevos y existentes sobre desarrollo de aplicaciones y cargadas en tiendas de aplicaciones locales e internacionales, y en otros depósitos en la nube</p> <p>Al menos 2 alianzas establecidas con fabricantes de dispositivos móviles y empresas de programas informáticos, operadores de red, escuelas</p> <p>Material de capacitación y cursos cargados en la Plataforma de formación abierta de la UNESCO</p>	0
Porcentaje de uso de bases de datos de la UNESCO que aportan acceso fácil y gratuito a información distribuida por género y a datos desglosados por sexo	Aumento del 50% en el número de bases de datos en línea que aportan acceso fácil y gratuito a información distribuida por género	No disponible

<i>Indicadores de resultados</i>	<i>Objetivos de referencia</i>	<i>Referencia</i>
Artículos de acceso libre y depósitos de datos abiertos creados para la investigación sobre la igualdad de género	Al menos 200 artículos académicos nuevos sobre la igualdad de género revisados por expertos publicados con acceso libre y conjuntos de datos de investigación conexos publicados con la licencia abierta pertinente	0
Número de Estados Miembros que han recibido apoyo y que han tenido acceso a recursos de conocimiento, los han desarrollado y compartido, incluso con TIC mejoradas de banda ancha, dispositivos móviles y soluciones libres, con especial énfasis en los docentes, los investigadores, los profesionales de la información y los científicos	4 estrategias y mejores prácticas desarrolladas y ensayadas en Estados Miembros sobre el acceso a la información, incluso para mujeres y niñas con discapacidad 20 mujeres célebres fundamentales para la historia de África incluidas en la plataforma de aprendizaje electrónico dedicada a las mujeres en la historia de África, elemento complementario de la Fase II de la Historia General de África; e introducción gradual de iniciativas similares en otras regiones 10 casos de mejores prácticas que sirven de ejemplo para la enseñanza y el aprendizaje de calidad en los que se aprovechan las TIC en entornos educativos dando mayor importancia al género y haciendo hincapié en el fortalecimiento de la capacidad de las mujeres y las niñas	0
Número de sesiones con una perspectiva explícita de género organizadas en foros relacionados con la CMSI	Al menos 4 sesiones sobre el género organizadas	1

Prioridad global “África”

58. A fin de lograr la mayor coherencia e interacción posibles entre las dos prioridades globales de la UNESCO, este Plan de Acción se ciñe a la Estrategia operacional para la prioridad “África” (191 EX/15). La División de Igualdad entre Hombres y Mujeres (ODG/GE) trabajará en estrecha colaboración con el Departamento África y los grandes programas, con objeto de que la igualdad de género se integre en los seis programas emblemáticos establecidos en la Estrategia operacional para la prioridad “África”, a saber:

1. Promoción de una cultura de paz y no violencia
2. Fortalecimiento de los sistemas educativos en favor del desarrollo sostenible en África: mejorar la equidad, la calidad y la pertinencia
3. Aprovechamiento de la ciencia, la tecnología, la innovación y el conocimiento para el desarrollo socioeconómico sostenible de África
4. Fomento de la ciencia para una gestión sostenible de los recursos naturales de África y una reducción del riesgo de desastres
5. Aprovechamiento de las posibilidades que ofrece la cultura para el desarrollo sostenible y la paz en un contexto de integración regional
6. Promoción de un entorno favorable a la libertad de expresión y el desarrollo de los medios de comunicación.

59. La igualdad de género se integrará en los seis programas emblemáticos, mediante el fomento de una participación equitativa de las mujeres y los hombres en la promoción de una cultura de paz, el apoyo a políticas educativas que tengan en cuenta las cuestiones de género y, en particular, programas de alfabetización de calidad que propicien la igualdad de género, la promoción de la participación de las mujeres en centros de matemáticas y física, y el fortalecimiento de las capacidades de las periodistas y de la representación de la mujer en los medios de comunicación comunitarios.

60. Se encontrarán detalles sobre los resultados esperados y los indicadores relativos a la igualdad de género correspondientes a cada uno de estos programas emblemáticos en la Estrategia operacional sobre la prioridad “África”.

61. El objetivo es elaborar un método de integración generalizada de la perspectiva de género en todos los programas y actividades, sin eclipsar las actividades de proyectos específicos en este ámbito que se llevan a cabo en África, en particular: el IICBA, organismos especializados como los centros de categoría 2, las Cátedras UNESCO sobre la igualdad de género en África, las organizaciones no gubernamentales, el sector privado y otros asociados.

62. La UNESCO procurará reforzar la cooperación en favor de la igualdad de género, con agentes gubernamentales bilaterales y multilaterales, entre ellos la Unión Africana y las unidades encargadas de las cuestiones de género en las comisiones económicas regionales.

Dentro del sistema de las Naciones Unidas se crearán sinergias por conducto de las oficinas subregionales para la ejecución de proyectos específicos en el plano nacional, mientras que en

el plano regional se instaurará una cooperación con la Comisión Económica para África (CEPA), el Banco Africano de Desarrollo (BAD) y otras instituciones financieras subregionales.

El Instituto de Estadística de la UNESCO (IEU)

63. El IEU obrará por que, en la medida de lo posible, todos sus datos e indicadores estén desglosados por sexo e integrados en un índice de paridad entre los sexos. Esta prioridad va más allá del procesamiento de los datos y exige trabajar constantemente en los métodos

y el fortalecimiento de las capacidades de los profesionales nacionales de la estadística para poder producir indicadores oportunos y pertinentes sobre las cuestiones de género en las esferas de competencia de la UNESCO.

Servicios internos y servicios relacionados con el programa de la UNESCO

Oficina de Planificación Estratégica (BSP)

64. La Oficina de Planificación Estratégica (BSP) es el punto focal central de la Secretaría para todos los asuntos estratégicos, programáticos y de presupuestación, así como para la cooperación con fuentes de financiación extrapresupuestaria y las alianzas entre los sectores público y privado, acerca de los cuales asesora a la Directora General. En calidad de tal, es responsable de la preparación, en estrecha cooperación con todas las unidades de la Secretaría, de la Estrategia a Plazo Medio de la Organización (37 C/4) y su Programa y Presupuesto (37 C/5). Vela por la coherencia general del programa a fin de que todas las esferas de interés, comprendida la prioridad global "Igualdad de género", se reflejen de modo apropiado en esos documentos, y que

el segundo Plan de Acción de la UNESCO para la prioridad "Igualdad de género" para 2014-2021, preparado por ODG/GE, sea consonante con los objetivos estratégicos de la Estrategia a Plazo Medio (37 C/4) y los resultados esperados enunciados en el documento 37 C/5.

65. BSP también se encarga de la programación, gestión y supervisión basadas en los resultados (GBR) y de supervisar y evaluar, conforme a la presupuestación basada en los resultados, la ejecución del Programa y Presupuesto Aprobados (37 C/5) y de presentar informes al respecto a los órganos rectores de la UNESCO (informes EX/4, C/3), lo cual comprende información sobre la labor relativa a la prioridad global "Igualdad de género", coordinada por ODG/GE con todas las unidades de la Secretaría.

66. BSP proporciona además apoyo para cumplir con los requisitos de los indicadores del ONU-SWAP, cuya finalidad es mejorar la rendición de cuentas y medir los avances hacia el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres por parte de los organismos de las Naciones Unidas.

Oficina de gestión financiera (BFM)

67. La Oficina de gestión financiera (BFM) se empeña en aplicar mecanismos que propicien el equilibrio entre hombres y mujeres en la contratación de los oficiales administrativos (AO) en las oficinas fuera de la Sede y de su personal directivo. De un total de 83 funcionarios en la Sede, 58 son mujeres. Tres de los seis funcionarios de grado D2 a P5 son mujeres. En las oficinas fuera de la Sede, hay 40 puestos de oficial administrativo internacional en 55 oficinas, y se distribuyen entre 11 mujeres y 19 hombres, con 10 puestos vacantes.

Oficina de Gestión de Recursos Humanos (HRM)

68. La paridad entre los sexos en la Secretaría sigue siendo uno de los ámbitos críticos para la Organización. Si bien se ha logrado la paridad general entre hombres y mujeres en el personal de la Secretaría, falta progresar con respecto al personal de grado P-4 y categorías superiores. Por consiguiente, se mantendrán las medidas establecidas en el Plan de Acción para la Prioridad Igualdad entre Hombres y Mujeres (2008-2015) y confirmadas en la Estrategia de gestión de recursos humanos (2011-2016) mediante tres campos de acción (contratación; formación y

tutoría; retención en el empleo y conciliación de la vida laboral y personal). Además, se reforzará la cultura institucional sobre la promoción de la paridad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer. En particular, el personal directivo dará muestras de liderazgo y defensa y promoción públicas. Con ese fin, HRM seguirá señalando la igualdad de género a la atención del personal directivo cuando se adopten decisiones sobre cuestiones vinculadas a los recursos humanos. La Oficina también continuará siguiendo de cerca la dotación de personal de la Secretaría, incluida la situación en cada gran programa, oficina e instituto, e informará al personal directivo mediante gestionigramas periódicos.

Servicio de Supervisión Interna (IOS)

69. El Servicio de Supervisión Interna (IOS) contribuye a la prioridad global "Igualdad de género" en la UNESCO de distintas maneras: al integrar esa perspectiva en cada evaluación que lleva a cabo, alienta el aprendizaje y la toma de conciencia respecto de la prioridad global por parte de los interesados. La incorporación generalizada de la perspectiva de género incluye, entre otras cosas, su integración en todos los mandatos, el acopio y análisis de datos desglosados por sexo, la presentación de las conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones que atañen a la igualdad de género en relación con la política, el programa o el proyecto evaluado, y el seguimiento de la aplicación de esas recomendaciones. En las evaluaciones se señala a la atención de los administradores de programas el modo en que se ha integrado (o no) la igualdad de género en la política, el programa o el proyecto evaluado,

así como los resultados obtenidos y, si procede, se recomienda incorporar mejor la igualdad de género en la programación y ejecución futuras. El IOS también respalda las evaluaciones realizadas por los sectores del programa con objeto de garantizar la calidad de esas evaluaciones y alentar la integración en ellas de la igualdad de género.

Relaciones Exteriores e Información Pública

70. El Sector de Relaciones Exteriores e Información Pública promueve y apoya la cooperación y colaboración de la Organización con sus principales grupos de interlocutores (Estados Miembros y Miembros Asociados, comisiones nacionales, la sociedad civil, los medios de comunicación y el público en general). Con ese fin trabaja en estrecha relación con todos los sectores del programa y otros servicios. Desempeña una función de vigilia y alerta en el marco de sus competencias y responsabilidades velando por que se respete la igualdad de género en las publicaciones y todos los demás productos de información pública, y que se otorgue la debida consideración a las cuestiones de género en la correspondencia con los gobiernos y las instituciones de la sociedad civil, así como en la organización de conferencias y seminarios.

71. Se emprenderán las siguientes actividades concretas para promover e incorporar la igualdad de género y aumentar la notoriedad de la acción de la UNESCO:

- Integración sistemática de información sobre la igualdad de género en los informes de la Directora General;

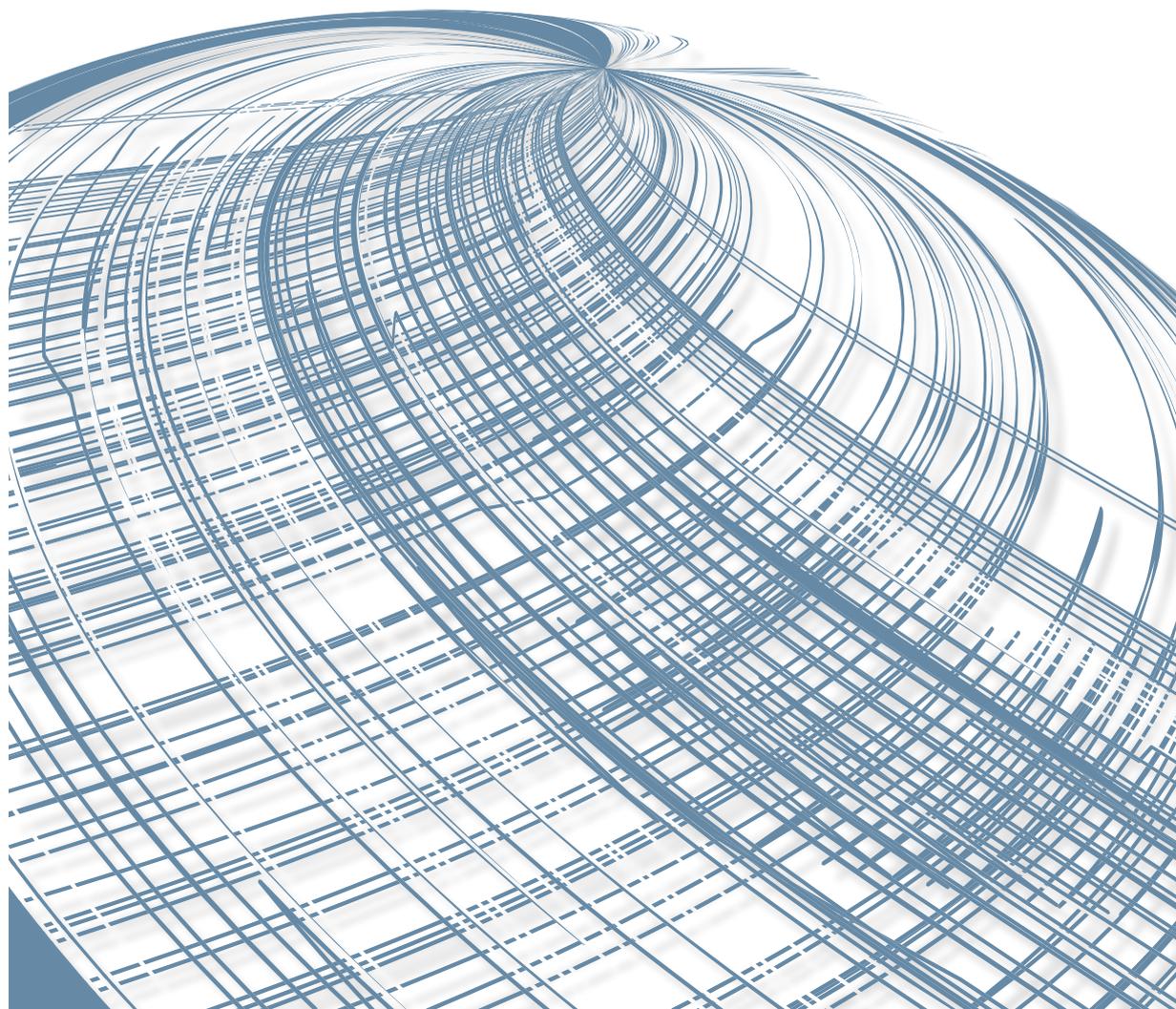
- Suministro de acceso a la información a las delegaciones permanentes y las comisiones nacionales en todas las sesiones de formación dirigidas a embajadores y secretarios generales de comisiones nacionales recientemente designados;
- Seguimiento de la aplicación de la nueva Resolución relativa al Programa de Participación en la que se indica que un proyecto de las tres primeras prioridades debe centrarse en las cuestiones de género o en su integración generalizada (con lo que el porcentaje pasará del 10% al 33% de los proyectos);
- Sensibilización de los beneficiarios del Programa de Becas a la igualdad de género (el 57% de las becas se concede a mujeres);
- Sensibilidad a la igualdad de género exigida para la admisión de nuevas ONG;
- Evaluación de las propuestas de publicación desde la perspectiva de género, que se tomará en cuenta en las reuniones del Consejo de Publicaciones con miras a la aprobación final de las publicaciones;
- Mayor cobertura de las actividades de la UNESCO en materia de igualdad de género en los principales medios de comunicación nacionales e internacionales;
- Apoyo a la difusión del conocimiento y la información mediante el dispositivo integrado de gestión de los contenidos en la web.

Sector de Gestión de los Servicios de Apoyo

72. El Sector de Gestión de los Servicios de Apoyo (MSS) seguirá empeñado en elaborar una política de lenguaje no sexista y actualizar las directrices relativas al lenguaje neutro con distintos fines y en diversos niveles: manual administrativo; documentos con plazos concretos; comunicaciones externas e internas; principales alocuciones, discursos,

presentaciones. La Secretaría del Manual Administrativo propone incluir en el Manual un capítulo que contenga las opciones normativas más generales y definiciones claras que se aplicarían en toda la Secretaría. Ulteriormente, se propone revisar los artículos existentes del Manual Administrativo, el Manual de Recursos Humanos, el Manual de correspondencia y otros textos a fin de eliminar el lenguaje sexista.

Parte C: Modalidades de ejecución



Coherencia y asociaciones de colaboración:

73. El fomento de la igualdad de género en los programas y actividades de la UNESCO se complementará con la plena participación en todas las actividades conjuntas que lleven a cabo las Naciones Unidas en este ámbito, y en particular una estrecha colaboración con ONU-Mujeres. La UNESCO seguirá aportando su contribución y su participación activa a los principales procesos y programas mundiales sobre la igualdad de género en el marco para el desarrollo después de 2015. También se desarrollarán y fortalecerán las asociaciones de colaboración con otras organizaciones académicas y de la sociedad civil pertinentes.

Institucionalización de la igualdad de género en la cultura, la estructura y los procesos de la UNESCO:

74. La UNESCO también seguirá obrando por la igualdad de género en sus estructuras y procesos organizativos internos, comprendidos la gestión de recursos humanos, las funciones administrativas y los servicios técnicos, de ser posible.

Asignación de recursos:

75. Para demostrar un compromiso real con la prioridad "Igualdad de género", todos los sectores del programa, los servicios internos y los servicios centrales se propondrán asignar una cantidad significativa de recursos a la integración de la perspectiva de género y a las actividades centradas en la igualdad entre hombres y mujeres. Las actuales asignaciones de recursos para el 37 C/5, por gran programa, se indican en la Parte B que antecede, en relación con cada gran programa. Se ha de considerar que las cuantías indicadas constituyen un compromiso mínimo, y que los sectores procurarán aumentar los recursos que asignan a la igualdad de género en el próximo ciclo presupuestario. La introducción de un indicador de género en el marco del ONU-SWAP debería facilitar la medición del presupuesto destinado a la prioridad "Igualdad de género".

Marco de rendición de cuentas:

76. Sobre la base de los indicadores del ONU-SWAP, la UNESCO ha elaborado el siguiente marco de rendición de cuentas para la ejecución del segundo Plan de Acción para la prioridad "Igualdad de género":

	Elemento	Unidad responsable	Fuente de información
Rendición de cuentas	1. Política y plan	<ul style="list-style-type: none"> – ODG/GE, en colaboración con BSP, los grandes programas, los servicios centrales, las oficinas fuera de la Sede y los Institutos en colaboración con ODG/GE; – ODG/GE con los grandes programas, los servicios centrales, las oficinas fuera de la Sede y los Institutos 	<ul style="list-style-type: none"> – C/4 y C/5 – Plan de Acción y sus actualizaciones
	2. Desempeño y gestión que tengan en cuenta las cuestiones de género	<ul style="list-style-type: none"> – DG para el personal directivo superior; – Todos los supervisores y HRM para todo el personal; – ODG/GE en colaboración con los supervisores para la red de coordinadores de las cuestiones de género 	<ul style="list-style-type: none"> – Pacto sobre la actuación profesional del personal directivo superior – PERFOWEB (o su sustituto) – Evaluaciones de los coordinadores de las cuestiones de género
Resultados	3. Planificación estratégica	ODG/GE en colaboración con BSP, en colaboración con los grandes programas, los servicios centrales, las oficinas fuera de la Sede, los Institutos y ODG/GE	Otros documentos estratégicos y de planificación
	4. Seguimiento y presentación de informes	<ul style="list-style-type: none"> – Especialistas del programa, directores, Oficinas Ejecutivas, con validación por los ADG; – Revisión por ODG/GE, en colaboración con BSP; – Seguimiento por ODG/GE mediante la iniciativa “Creación de una base de conocimiento sobre la prioridad “Igualdad de género””; – ODG/GE con aportaciones de los grandes programas, los servicios centrales, las oficinas fuera de la Sede, los Institutos 	<ul style="list-style-type: none"> – SISTER, EX/4 – SISTER, EX/4 – Informes especiales de ODG/GE – Informe por separado de la Directora General sobre la igualdad de género para la Conferencia General

	Elemento	Unidad responsable	Fuente de información
Supervisión	5. Evaluación	IOS	– Informes de evaluación del IOS
	6. Auditoría con perspectiva de género	IOS	– Informes de auditoría del IOS
	7. Examen del programa	Especialistas del programa, directores, Oficinas Ejecutivas y los ADG	– Análisis de los planes de trabajo, SISTER, EX/4
Recursos humanos y financieros	8. Seguimiento de los recursos financieros	BFM en colaboración con BKI y BSP (y apoyo técnico de ODG/GE)	– C/5, EX/4, SISTER, informes financieros de BFM
	9. Asignación de recursos financieros	Los ADG, Directores/Jefes de los servicios centrales, oficinas fuera de la Sede e Institutos en colaboración con BSP y BFM	– C/5, EX/4, SISTER
	10. Estructura para la igualdad de género: a) Red de coordinadores de las cuestiones de género, b) Paridad de género en la Secretaría y c) Dependencia/ Unidad de Género	– ODG/GE y todos los supervisores de la Red de coordinadores; – HRM para la paridad de género en la Secretaría – DG para la Dependencia/ Unidad de Género	– Descripciones de puestos y mandatos de los coordinadores de las cuestiones de género – Informes de HRM al Consejo Ejecutivo – Número de puestos y asignaciones presupuestarias para la Dependencia/ Unidad de Género en los documentos C/5 y EX/4
	11. Cultura institucional	Todo el personal bajo la dirección del personal directivo superior y HRM	– Pacto sobre la actuación profesional del personal directivo superior, PERFOWEB y evaluaciones de la ejecución del Plan de Acción para la prioridad “Igualdad de género”

	Elemento	Unidad responsable	Fuente de información
Capacidades	12. Evaluación	ODG/GE	– Resultados de la encuesta sobre evaluación de capacidades; Programa de desarrollo de capacidades para 2014-2017
	13. Desarrollo	ODG/GE en colaboración con todas las unidades de la Secretaría en la Sede y en las oficinas sobre el terreno, los Institutos y el Equipo de dirección	Planes de capacitación, informes sobre formación, y certificados, materiales e instrumentos de formación
Coherencia y gestión del conocimiento y la información	14. Producción y transmisión de conocimientos	– ERI con aportaciones de todas las unidades de la Secretaría en la Sede y las oficinas fuera de la Sede; – ODG/GE	– Sitios Web, redes sociales, publicaciones, material informativo visual e impreso; plan de comunicación sobre igualdad de género – Elaboración de una base de conocimientos para los informes y material visual sobre las iniciativas relativas a la igualdad de género; informes por separado sobre la igualdad de género para la Conferencia General
	15. Coherencia	ODG/GE y todos los ADG, Directores/ Jefes de Servicios Centrales, oficinas fuera de la Sede, Oficinas de Enlace e Institutos	– Informes sobre misiones; informes y otros materiales de comunicación sobre iniciativas conjuntas

Funciones y responsabilidades

77. Para que la integración de la perspectiva de género sea eficaz y dé resultados satisfactorios, todo el personal de la UNESCO y los Estados Miembros tienen una función que cumplir. En el siguiente cuadro se destaca la estructura de las funciones y responsabilidades de la Organización con miras a contribuir a la prioridad "Igualdad de género".

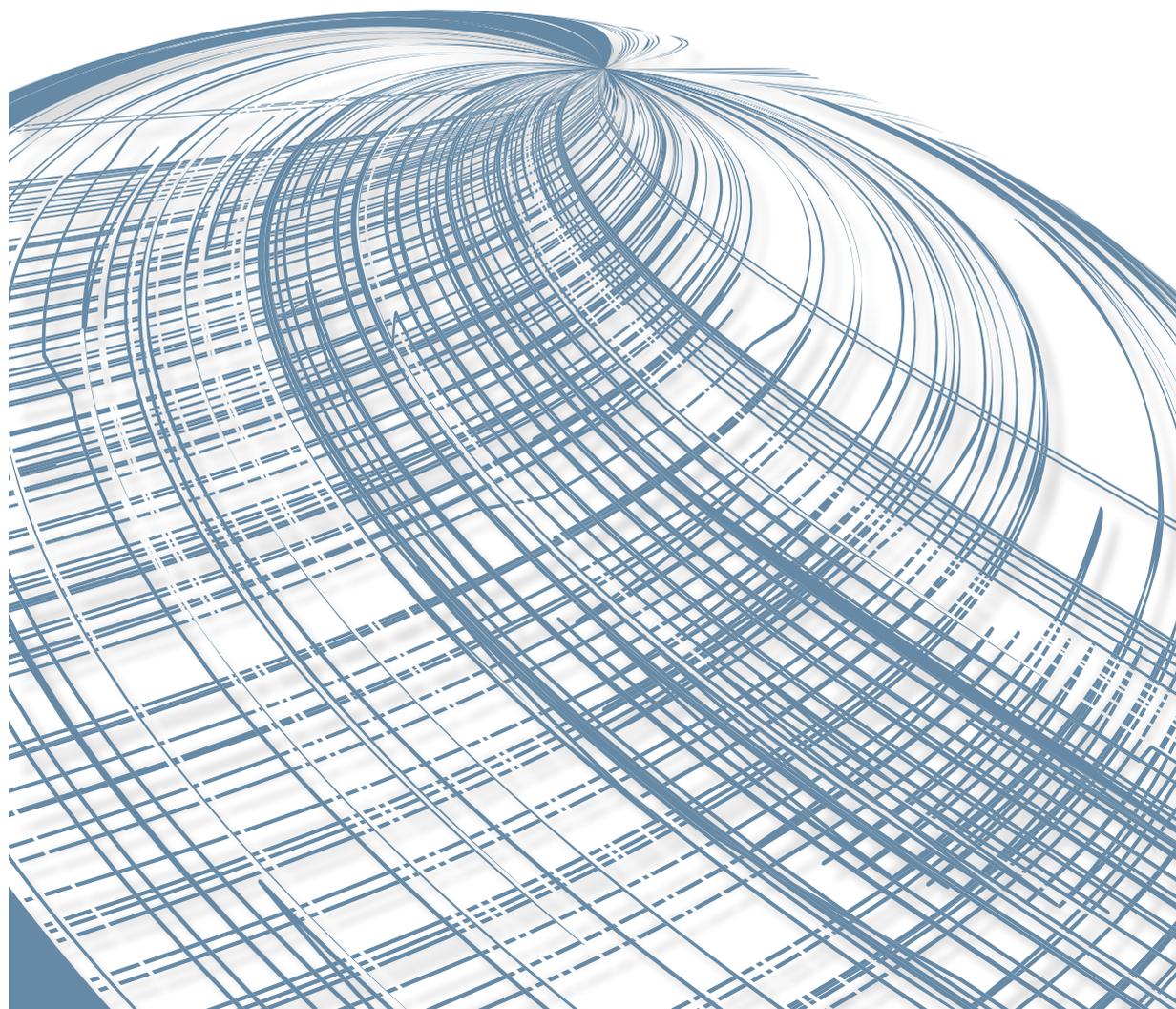
<p>Personal directivo superior: Director General Adjunto; los ADG; los Directores de Oficinas y Divisiones en la Sede; los Directores y Jefes de Oficinas e Institutos fuera de la Sede, Jefes</p>	<p>El personal directivo superior tendrá la responsabilidad de aportar un liderazgo general para la realización de la prioridad "Igualdad de género" encargándose de:</p> <ul style="list-style-type: none">– Integrar la igualdad de género en los objetivos estratégicos, los documentos y las actividades esenciales de sus sectores, servicios, oficinas fuera de la Sede o Institutos;– Velar por informar y consultar a ODG/GE sobre todos los programas, reuniones, actividades referentes a la igualdad de género de su sector, oficina, división o Instituto;– Crear un entorno propicio para los coordinadores de las cuestiones de género bajo su supervisión incluyendo esta tarea en sus descripciones de puesto, asignándoles tiempo suficiente para realizarla y haciéndolos participar en las reuniones y los procesos pertinentes; brindar oportunidades de fortalecimiento de capacidades al personal al que supervisa;– Incorporar la integración de la perspectiva de género como criterio para la evaluación del desempeño del personal que trabaja bajo su supervisión;– Abogar por la igualdad de género ante los asociados en programas y actividades de la UNESCO;– Presentar cada seis meses informes a la Directora General sobre medidas específicas para promover la igualdad de género en su sector/servicio/oficina fuera de la Sede/ instituto.
--	--

Oficinas Ejecutivas	<p>- Las Oficinas Ejecutivas desempeñan un papel esencial en el proceso de la integración de la perspectiva de género a través de su labor relativa a los documentos C/4 y C/5 y su función de supervisión de los planes de trabajo de los grandes programas. Cada Oficina Ejecutiva debería contar con un/a coordinador/a de las cuestiones de género (véase más adelante), a fin de asegurar que esta temática esté integrada en esas actividades. El/la coordinador/a informará a ODG/GE y se concertará permanentemente con esa División sobre todos los asuntos relacionados con la igualdad de género.</p>
División de Igualdad entre Hombres y Mujeres	<p>La División de Igualdad entre Hombres y Mujeres proseguirá su labor consistente en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brindar asesoramiento sobre políticas y orientaciones estratégicas al personal directivo superior con miras a la realización efectiva de la prioridad "Igualdad de género"; - Coordinar la labor vinculada a llevar a la práctica la prioridad "Igualdad de género" en toda la UNESCO; - Forjar dentro de la UNESCO, con los Estados Miembros y otros asociados, un compromiso político para con la igualdad de género en los planos mundial, regional y nacional mediante actividades de promoción y aumento de la notoriedad; - Aportar contribuciones a conferencias y reuniones clave en todas las esferas de competencia de la UNESCO para asegurarse de que las consideraciones relativas a la igualdad de género se traten de manera sistemática y periódica; - Proporcionar apoyo técnico y aumento de capacidades a todo el personal para propiciar la eficacia de la incorporación de la perspectiva de género y la programación específica sobre cuestiones de género; este apoyo técnico deberá aportarse en todas las fases del ciclo de programación con miembros de ODG/GE disponibles para respaldar la planificación, la ejecución y el seguimiento de las actividades. Se facilitará una capacitación adaptada al personal tras una evaluación de las necesidades para que las formaciones impartidas en cada sector respondan a las necesidades de todo el personal;

<p>División de Igualdad entre Hombres y Mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Efectuar el seguimiento de la ejecución del Plan de Acción y presentar informes al respecto, así como sobre todas las actividades y los programas relacionados con la igualdad de género; – Representar a la UNESCO en las Naciones Unidas y otros foros internacionales sobre asuntos relacionados con los derechos de la mujer, su empoderamiento y la igualdad de género; – Coordinar las iniciativas de la UNESCO encaminadas a alcanzar todos los indicadores de ONU-SWAP y velar por una participación activa de los programas y los servicios centrales en los procesos y el cumplimiento de los requisitos en materia de presentación de informes; – Seguir ampliando y fortaleciendo las asociaciones de colaboración y las redes y establecer nuevas redes innovadoras con miras a la cooperación en la promoción de la igualdad de género; – Difundir información sobre los logros de la prioridad “Igualdad de género” dentro de la UNESCO y a los asociados externos; – Proporcionar apoyo técnico a los Estados Miembros y otros asociados en la promoción de la igualdad de género, en las esferas de competencia de la UNESCO.
<p>Grupo Consultivo sobre la Igualdad de Género</p>	<p>Bajo la presidencia de la Directora de la División de Igualdad entre Hombres y Mujeres, se establecerá un grupo consultivo integrado por funcionarios de alto nivel de toda la UNESCO para que cumpla la función de comité consultivo respecto de las actividades correspondientes a esta prioridad.</p>

Red de coordinadores de las cuestiones de género	<p>La Red de coordinadores de las cuestiones de género se reforzará mediante una evaluación de las capacidades de todos los coordinadores y la renovación de estos, de ser necesario. Todos los coordinadores recibirán un mandato que deberá integrarse en sus descripciones de puesto y evaluaciones del desempeño. Los supervisores deberán velar por que los coordinadores puedan dedicar un 20% de su tiempo a tareas de coordinación de las cuestiones de género. Los coordinadores tienen la responsabilidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> – respaldar al personal directivo superior y al personal de su respectivo sector, oficina, Instituto u oficina para lograr la integración de la perspectiva de género; – actuar de punto de contacto y cauce de información entre ODG/GE y su unidad; – presentar informes sobre los progresos realizados en la integración de la perspectiva de género en sus sectores, y determinar los ámbitos en que se encuentran prácticas idóneas que se prestan a la réplica, así como las dificultades y las necesidades a las que hay que responder.
Especialistas del programa – Sede, oficinas fuera de la Sede e Institutos	<p>Se pide a todos los especialistas del programa que integren las cuestiones relativas a la igualdad de género en su programación y en las actividades, en todas las etapas del ciclo programático.</p>
Estados Miembros y sociedad civil	<p>Representantes de los Estados Miembros (Delegados Permanentes, comisiones nacionales, parlamentos, clubes UNESCO, ONG) serán copartícipes en la ejecución del Plan de Acción para la prioridad "Igualdad de género" mediante la organización de actividades conjuntas sobre este tema con la Secretaría de la UNESCO, y la promoción de la igualdad de género en sus Estados.</p>

Anexos



Anexo I

Principales conceptos y definiciones sobre la igualdad de género

Género:

¿Qué es?

- ▶ El significado social que se otorga al hecho de ser mujer u hombre.
- ▶ Las características sociales –no las diferencias biológicas– que se utilizan para definir a una mujer o a un hombre.

¿Cómo actúa?

- ▶ Define los límites de lo que las mujeres y los hombres pueden y deben ser y hacer.
- ▶ Configura y determina el comportamiento, los papeles, las expectativas y los derechos de las mujeres y los hombres.
- ▶ Establece pautas, normas, costumbres y prácticas.

Sexo: Las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.

Análisis de género: Evaluación encaminada a comprender las diferencias y las semejanzas entre las mujeres y los hombres en lo que respecta a sus experiencias, conocimientos, condiciones, necesidades, acceso a los recursos y control sobre ellos, y acceso a los beneficios del desarrollo y facultades de adopción de decisiones. Es un elemento decisivo para lograr una planificación y programación en que se tengan en cuenta las cuestiones de género y tiendan a transformar las relaciones entre hombres y mujeres.

Datos desglosados por sexo: Datos recopilados y presentados por separado sobre hombres y mujeres.

Paridad de género: Concepto numérico relativo a la representación y la participación. Elemento necesario, pero no suficiente, para lograr la igualdad de género.

Equidad de género: A menudo se necesitan medidas específicas que compensen las desventajas históricas y sociales que impiden que las mujeres y los hombres sean iguales en otros sentidos. Estas medidas (medidas especiales de carácter temporal), como la discriminación positiva, pueden hacer necesario que se dé un trato diferente a las mujeres y los hombres a fin de obtener un resultado de igualdad. La equidad conduce a la igualdad.

Igualdad de género: Las mujeres y los hombres gozan de la misma condición y tienen las mismas oportunidades para hacer efectivos el goce pleno de sus derechos humanos y su potencial a fin de contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural y de beneficiarse de sus resultados.

Consiste en que la sociedad valore de la misma manera tanto las semejanzas como las diferencias existentes entre mujeres y hombres y los diferentes papeles que desempeñan.

Discriminación contra la mujer es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”; Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Empoderamiento: Proceso individual y colectivo por el que las mujeres y los hombres fijan el rumbo de su vida, determinan sus propias prioridades, adquieren capacidades, cobran confianza en sí mismos, resuelven problemas y afianzan su autonomía.

La división del trabajo entre hombres y mujeres

es el resultado del modo en que cada sociedad distribuye el trabajo entre los hombres y las mujeres en función de lo que se considera conveniente o apropiado para cada género.

Integración de la mujer en el desarrollo.

El objetivo de este enfoque es integrar a la mujer en el proceso de desarrollo en curso considerándola principal beneficiaria, a menudo en el marco de actividades que le están específicamente destinadas. Las mujeres suelen ser receptoras pasivas en estos proyectos, que a menudo apuntan sobre todo a convertirlas en productoras más eficientes y a aumentar sus ingresos. Aunque muchos proyectos de esta índole dieron como resultado una mejora a corto plazo de la salud, los ingresos o los recursos, en su mayoría no perduraron en el tiempo porque no transformaron las relaciones de desigualdad. Una carencia que suelen tener estos proyectos es que no toman en consideración las múltiples funciones de la mujer, o calculan erróneamente la elasticidad de su tiempo y trabajo, sin contar, además, que tienden a no tener en cuenta las funciones y responsabilidades de los hombres en el (des)empoderamiento de las mujeres.

Género y desarrollo.

Este enfoque consiste en intentar remediar la desigualdad entre las relaciones de género que impide un desarrollo equitativo y, a menudo, excluye a la mujer de una plena participación en ese proceso. El planteamiento de género y desarrollo apunta a que tanto las mujeres como los hombres participen, adopten decisiones y compartan los beneficios. La mayor diferencia entre el enfoque de integración de la mujer en el desarrollo y el de género y desarrollo reside en que tradicionalmente los proyectos en los que se aplicó el primero no se basaban en un análisis de género exhaustivo, contrariamente a los proyectos fundados en el segundo. No cabe duda de que a veces se precisa una acción dirigida específicamente a uno u otro sexo.

Estas intervenciones complementan las iniciativas de género. Las investigaciones revelan que los resultados de las actividades destinadas a uno u otro sexo y a la igualdad de género guardan una relación

directa con lo afinado que sea el análisis de género en que se basan. Para tener resultados positivos, un enfoque de género y desarrollo requiere un compromiso sostenido a largo plazo.

Por necesidades prácticas

se entiende lo que las mujeres (o los hombres) perciben como necesidades inmediatas, como el acceso al agua, a alimentos y a vivienda.

Intereses estratégicos (en función del género).

La acción relacionada con los intereses estratégicos en función del género se centra en cuestiones fundamentales relativas a la subordinación de la mujer (o, con menor frecuencia, del hombre) y las desigualdades de género. Los intereses estratégicos se plantean a largo plazo, generalmente no son de carácter material y están a menudo vinculados a los cambios estructurales que se producen en la sociedad con respecto a la condición de la mujer y la equidad. Incluyen una legislación sobre igualdad de derechos, opciones reproductivas y mayor participación en la adopción de decisiones. La noción de “necesidades estratégicas en función del género”, formulada por primera vez en 1985 por Maxine Molyneux, ayudó a elaborar instrumentos para la planificación y la formulación de políticas relativas a la igualdad de género, como el marco de Moser, actualmente utilizado por organismos de desarrollo en todo el mundo.

Conciencia de género.

El conocimiento de que existen problemas, diferencias y desigualdades entre las mujeres y los hombres.

Toma en consideración de las cuestiones de

género. El reconocimiento de que es preciso prestar atención a las diferencias y las desigualdades entre las mujeres y los hombres.

Respuesta a las cuestiones de género. Al punto anterior se suma la articulación de políticas e iniciativas en que se tienen en cuenta las diferentes necesidades, aspiraciones, capacidades y contribuciones de las mujeres y los hombres.

Transformación de las relaciones de género. Políticas e iniciativas que cuestionan las políticas, prácticas y programas que existen actualmente y que tienen un carácter sesgado o discriminatorio y suponen un cambio encaminado a mejorar la vida de todas las personas.

La violencia contra la mujer se define en el Artículo 1 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993). Se entiende por violencia contra la mujer “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que

tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Coordinador de las cuestiones de género. Los coordinadores de las cuestiones de género son las personas que han sido designadas en una institución u organización para hacer un seguimiento de los problemas de igualdad de género en las actividades cotidianas y a promover que se preste más atención a dichos problemas. En ocasiones se utiliza el término para referirse a los ministerios nacionales de asuntos de la mujer o a los jefes de los servicios administrativos que se dedican exclusivamente a la promoción de los derechos y la igualdad de oportunidades de las mujeres.

Anexo II

Marco del plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas

Rendición de cuentas

Elemento	Se aproxima a los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos
1. Política y plan	1a. Elaboración de políticas y planes relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en particular la incorporación de las cuestiones de género y la representación equitativa de la mujer.	1b. Ejecución de políticas y planes actualizados relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en particular la incorporación de las cuestiones de género y la representación equitativa de la mujer.	1ci. Ejecución de políticas y planes actualizados relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en particular la incorporación de las cuestiones de género y la representación equitativa de la mujer. y 1cii. Instauration de un mecanismo específico de alto nivel que garantice la rendición de cuentas para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
2. Desempeño y gestión que tengan en cuenta las cuestiones de género	2a. Revisión de los valores y competencias básicos para incorporar la evaluación de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	2b. Incorporación de la evaluación de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a los valores y competencias básicos de todo el personal, especialmente de las categorías P-4 o equivalentes y categorías superiores.	2ci. Incorporación de la evaluación de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a los valores y competencias básicos de todo el personal, especialmente de las categorías P-4 o equivalentes y categorías superiores, incluidos los puestos directivos en todos los comités, las misiones y los órganos consultivos.

			y 2cii. Instauración de un sistema de reconocimiento de la excelencia en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
--	--	--	--

Resultados

Elemento	Se aproxima a los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos
3. Planificación estratégica	3a. Análisis de género en el documento central de planificación estratégica y los principales documentos de programas para los países. o 3a. Inclusión en el documento central de planificación estratégica de al menos un resultado específico/logro previsto y un indicador específico sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	3bi. Análisis de género en el documento central de planificación estratégica y los principales documentos de programas para los países. y 3bii. Inclusión en el documento central de planificación estratégica de al menos un resultado específico/logro previsto y un indicador específico sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	3ci. Análisis de género en el documento central de planificación estratégica y los principales documentos de programas para los países. y 3cii. Inclusión en el documento central de planificación estratégica de más de un resultado específico/logro previsto y más de un indicador específico sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
4. Seguimiento y presentación de informes	4a. Presentación de informes sobre los resultados obtenidos en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer en relación con el documento central de planificación estratégica.	4bi. Presentación de informes sobre los resultados obtenidos en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer en relación con el documento central de planificación estratégica.	4ci. Presentación de informes sobre los resultados obtenidos en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer en relación con el documento central de planificación estratégica.

	o 4b. Desglose por sexo de todos los datos principales de la entidad o indicación de una razón concreta para que no sea así.	y 4bii. Desglose por sexo de todos los datos principales de la entidad o indicación de una razón concreta para que no sea así.	y 4cii. Desglose por sexo de todos los datos principales de la entidad o indicación de una razón concreta para que no sea así. y 4ciii. Incorporación en las orientaciones de la entidad en materia de GBR de cuestiones relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
--	---	---	--

Supervisión

75

Elemento	Se aproxima a los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos
5. Evaluación	5a. Conformidad con algunas de las normas y criterios del UNEG relativos al género.	5b. Conformidad con las normas y criterios del UNEG relativos al género.	5ci. Conformidad con las normas y criterios del UNEG relativos al género. y 5cii. Demostración de la utilización eficaz de las orientaciones del UNEG sobre la evaluación desde una perspectiva de los derechos humanos y la igualdad de género.
6. Auditoría con perspectiva de género	6a. Consideración de los riesgos relacionados con la estrategia y los planes de la organización encaminados a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como parte del ciclo anual de planificación basado en los riesgos.	6b. Celebración de consultas con el coordinador/ departamento encargado de las cuestiones de género sobre los riesgos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, como parte del ciclo anual de planificación de auditorías basado en los riesgos.	6ci. Celebración de consultas en todos los niveles de la organización sobre los riesgos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, como parte del ciclo anual de planificación de auditorías basado en los riesgos.

			y 6cii. Realización al menos cada cinco años de auditorías participativas de género de la OIT o equivalentes.
7. Examen del programa	7a. Integración parcial del análisis de género en los sistemas de control de calidad de los programas.	7b. Integración total del análisis de género en los sistemas de control de calidad de los programas.	7ci. Integración total del análisis de género en los sistemas de control de calidad de los programas. y 7cii. Instauración de un sistema de reconocimiento de los programas sobresalientes en el ámbito de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

Recursos humanos y financieros

Elemento	Se aproxima a los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos
8. Seguimiento de los recursos financieros	8a. Elaboración de un mecanismo de seguimiento de los recursos financieros que permita cuantificar los fondos desembolsados para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	8b. Utilización de un mecanismo de seguimiento de los recursos financieros que permita cuantificar los fondos desembolsados para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	8c. Utilización de un mecanismo de seguimiento de los recursos financieros que permita cuantificar los fondos desembolsados para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. y 8ci. Influencia de los resultados del seguimiento de los recursos financieros en la planificación estratégica central relativa a la asignación del presupuesto.

9. Asignación de recursos financieros	9a. Establecimiento de un objetivo de referencia financiero para ejecutar el mandato relativo a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	9b. Utilización de un objetivo de referencia financiero para asignar recursos en favor del mandato relativo a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	9c. Superación del objetivo de referencia financiero para asignar recursos en favor del mandato relativo a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
10. Estructura para la igualdad de género	<p>10ai. Los coordinadores de las cuestiones de género o equivalentes en la Sede y en los planos regional y nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. son nombrados entre el personal de categoría P-4 y superior para incorporar las cuestiones de género y la representación de las mujeres; b. tienen un mandato escrito; c. dedican al menos el 20% de su tiempo a funciones de coordinación de las cuestiones de género; <p>o</p> <p>10aaii. Instauración de un plan para lograr la representación equitativa de la mujer entre el personal de Servicios Generales y de categoría P-4 y superior en los próximos cinco años.</p>	<p>10bi. Los coordinadores de las cuestiones de género o equivalentes en la Sede y en los planos regional y nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. son nombrados entre el personal de categoría P-4 y superior para incorporar las cuestiones de género y la representación de las mujeres; b. tienen un mandato escrito; c. dedican al menos el 20% de su tiempo a funciones de coordinación de las cuestiones de género; <p>y</p> <p>10bii. Logro en la entidad de una representación equitativa de la mujer entre el personal de Servicios Generales y de categoría P-4 y superior.</p> <p>y</p> <p>10biii. El departamento/ unidad de género dispone de todos los recursos necesarios, de acuerdo con el mandato de la entidad.</p>	<p>10ci. Los coordinadores de las cuestiones de género o equivalentes en la Sede y en los planos regional y nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. son nombrados entre el personal de categoría P-4 y superior; b. tienen un mandato escrito; c. dedican al menos el 20% de su tiempo a funciones de coordinación de las cuestiones de género; d. cuentan con fondos asignados específicamente para apoyar su red; <p>y</p> <p>10cii. Logro en la entidad de una representación equitativa de la mujer entre el personal de Servicios Generales y de categoría P-4 y superior, en particular en los niveles más altos de representación en las oficinas fuera de la Sede, los comités y los fondos vinculados a la entidad, cualquiera que sea la fuente presupuestaria;</p> <p>y</p> <p>10ciii. El departamento/ unidad de género dispone de todos los recursos necesarios, de acuerdo con el mandato de la entidad.</p>

11. Cultura institucional	11a. Apoyo parcial de la cultura institucional a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	11b. Apoyo total de la cultura institucional a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	11c. Apoyo total de la cultura institucional a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. y 11ci. Liderazgo y apoyo público de los altos directivos a favor de la promoción de la representación equitativa de la mujer.
---------------------------	---	---	--

Capacidades

Elemento	Se aproxima a los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos
12. Evaluación	12a. Realización de una evaluación de las capacidades de los miembros de la entidad en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.	12bi. Realización de una evaluación, en toda la entidad, de las capacidades del personal en la Sede y en los planos regional y nacional en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer. y 12bii. Formulación o actualización al menos cada cinco años de un plan de desarrollo de las capacidades.	12ci. Realización de una evaluación, en toda la entidad, de las capacidades del personal en la Sede y en los planos regional y nacional en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer. y 12cii. Formulación o actualización al menos cada tres años de un plan de desarrollo de las capacidades.
13. Desarrollo	13a. Elaboración de formación continua obligatoria para todas las categorías de personal en la Sede y en las oficinas regionales y nacionales.	13bi. Formación continua obligatoria para todas las categorías de personal de la entidad en la Sede y en las oficinas regionales y nacionales.	13ci. Formación continua obligatoria para todas las categorías de personal de la entidad en la Sede y en las oficinas regionales y nacionales. y 13cii. Formación adaptada para los altos directivos durante la orientación.

Coherencia y gestión del conocimiento y la información

Elemento	Se aproxima a los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos
14. Producción y transmisión de conocimientos	14a. Producción e intercambio internos de información sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	14b. Documentación y difusión pública sistemáticas de conocimientos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. y 14bi. Inclusión en el plan de comunicación de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como parte integrante de la difusión interna y pública de información.	14ci. Documentación y difusión pública sistemáticas de conocimientos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. y 14cii. Inclusión en el plan de comunicación de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como parte integrante de la difusión interna y pública de información. y 14ciii. Participación activa de la entidad en una comunidad interinstitucional de prácticas en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.
15. Coherencia	15a. Participación ad hoc en mecanismos interinstitucionales de coordinación sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	15bi. Participación sistemática en mecanismos interinstitucionales de coordinación sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	15ci. Participación sistemática en mecanismos interinstitucionales de coordinación sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. y 15cii. Participación en el proceso de examen entre pares del Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas.



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura



División de Igualdad entre Hombres y Mujeres
Gabinete de la Directora General
UNESCO
7, place de Fontenoy
75352 París 07 SP (Francia)
Tel.: +33 (0)1 45 68 16 54
Fax: +33 (0)1 45 68 55 58
Correo electrónico: gender.equality@unesco.org

Para obtener más información, sírvase consultar:
<http://www.unesco.org/genderequality>