

INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA INCLUSIÓN SOCIAL A LOS PROYECTOS

Estrategia para el período





Índice

Prólogo	3
Introducción	4
Visión	7
Mejorar el enfoque de igualdad de género e inclusión social en los proyectos de UNOPS	8
Objetivos	11
Ámbitos de actuación clave	13
Objetivo 1: Ámbitos de actuación clave	13
Objetivo 2: Ámbitos de actuación clave	17
Objetivo 3: Ámbitos de actuación clave	20
Gobernanza	23
Anexo 1: Terminología clave	24



Abreviaturas

IPMG Grupo de Infraestructura y Gestión de Proyectos

MCNUDS Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible

ODS Objetivos de Desarrollo Sostenible



Prólogo

La igualdad de género y la inclusión social son fundamentales para establecer las condiciones que permitan a las personas vivir una vida que valoren, en la que sus necesidades estén satisfechas, sus derechos humanos estén protegidos y puedan participar en igualdad de condiciones en la sociedad, como se promete en la Agenda 2030.

UNOPS mantiene su compromiso de hacer realidad esa visión. Apoyamos la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y *Nuestra Agenda Común* a través de nuestros principales ámbitos de especialización: la infraestructura, las adquisiciones y la gestión de proyectos.

La Estrategia de incorporación de la igualdad de género y la inclusión social a los proyectos reafirma el compromiso de UNOPS con la igualdad de género, la diversidad y la inclusión. En ella se concentran nuestros esfuerzos por promover la igualdad de derechos y oportunidades para que las personas puedan llevar una vida plena gracias a infraestructura adecuada, sostenible y resiliente, así como al uso eficiente y transparente de los recursos públicos en materia de adquisiciones y gestión de proyectos.

Para ello, es necesario reconocer en nuestro trabajo cuáles son las causas fundamentales de las desigualdades y tomar medidas para combatirlas. Esto requiere que comprendamos la naturaleza interconectada de las cuestiones que a menudo conducen a la discriminación o desventaja, como la raza, la clase social y el género, entre otros factores. También exige que diseñemos y apliquemos proyectos y midamos su éxito para permitir la acción humana, ya sea en lo que respecta al acceso, la participación o la toma de decisiones de los grupos marginalizados.

Para lograrlo, es preciso reforzar el liderazgo y la rendición de cuentas en materia de igualdad de género e inclusión social, así como incrementar nuestra capacidad y conocimientos en estos ámbitos.

Esta estrategia complementa la Estrategia de género, diversidad e inclusión en la plantilla de trabajo de UNOPS para el período 2022-2025, que la organización publicó en marzo de 2022. Hace falta una plantilla diversa para implementar proyectos inclusivos que ofrezcan soluciones diversas. En UNOPS, nos comprometemos a promover la igualdad de género y la inclusión, tanto entre nuestro personal como a través de los proyectos que llevamos a cabo en beneficio de las comunidades a las que servimos.

Jens Wandel,

Director Ejecutivo interino de UNOPS



Introducción

En 2018, UNOPS presentó su Estrategia para la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de abordar las continuas desigualdades a las que se enfrentan las mujeres y las niñas a la hora de acceder a los servicios y a la infraestructura.

La Estrategia de incorporación de la igualdad de género y la inclusión social a los proyectos para el período 2022-2025 refleja el compromiso de UNOPS con el género y la inclusión social en sus proyectos. Esta estrategia se basa en la Declaración Universal de Derechos Humanos¹, la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing², y otros acuerdos, estándares y normas internacionales que conforman la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible³. Su objetivo es garantizar los derechos humanos de todas las personas y lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Asimismo, se ajusta a los valores fundamentales de las Naciones Unidas: la integridad, la profesionalidad y el respeto por la diversidad, que sustentan y orientan las acciones y el comportamiento de todo el personal de la Organización.

La COVID-19 retrasó nuestros avances hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y revirtió los logros alcanzados en materia de educación, oportunidades económicas y salud. La pandemia también agravó las desigualdades sistémicas sumamente arraigadas. Perjudicó sobre todo a determinadas personas y grupos marginalizados, como los pueblos indígenas, las personas mayores, las personas jóvenes, las mujeres y las niñas, las minorías y las personas con ingresos bajos. Estas personas y grupos deben hacer frente a obstáculos sistémicos que dificultan su acceso a oportunidades, medios de vida y recursos.

UNOPS tiene la determinación de reforzar su capacidad para garantizar la diversidad y la inclusión en todo el ciclo de vida de sus proyectos, incluidas sus prácticas de adquisición. Por ejemplo, las adquisiciones que incorporan la perspectiva de género garantizarán que los procesos de adquisición y la selección de bienes, servicios y obras tengan un impacto positivo y holístico en la igualdad de género y la inclusión.

Al fomentar la diversidad y la inclusión social y crear sociedades más seguras, estables y justas para todas las personas, UNOPS sienta las bases para impulsar la transformación social, que conducirá a una paz y un desarrollo más sostenibles.

¹ Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Naciones Unidas, París, 10 de diciembre de 1948.

² Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Beijing, 15 de septiembre de 1995; ONU-Mujeres, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing: Declaración política y documentos resultados de Beijing+5, ONU-Mujeres, Nueva York, 2014.

³ Resolución adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible", A/RES/70/1, 21 de octubre de 2015. Los 17 objetivos incluyen 169 metas y 232 indicadores, de los cuales 80 han sido definidos como relevantes para las cuestiones de género.



Esta estrategia establece importantes cambios que resultan necesarios para lograr un enfoque más sólido, diverso e inclusivo. UNOPS velará por fomentar mediante sus proyectos oportunidades equitativas para todas las personas, independientemente de su edad, sexo, raza, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, religión, idioma, nacionalidad, situación migratoria y situación socioeconómica. La adopción de un enfoque inclusivo y de igualdad de género en la planificación, implementación y adecuación de los proyectos y las adquisiciones será una prioridad de la organización.

La estrategia se basa en las conclusiones y recomendaciones de la Encuesta de puntos focales de género de 2020, la Auditoría participativa sobre género e inclusión de 2021, la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN), el Informe de la encuesta para los asociados, y los logros y aprendizajes de la implementación de la Estrategia para la incorporación de la perspectiva de género de 2018:Mejora de la igualdad de género a través de los proyectos de UNOPS.

Para elaborar esta estrategia, se llevó a cabo un **proceso inclusivo de consulta**, en el que participó el personal de las oficinas en los países, las oficinas regionales y las unidades operacionales de la sede. Además, UNOPS celebró consultas con múltiples asociados para el desarrollo con el objetivo de garantizar la incorporación de las lecciones aprendidas, según procediera.

UNOPS también se ha beneficiado de la evolución de los compromisos, los esfuerzos y las iniciativas en el marco del sistema de las Naciones Unidas, como la Estrategia de las Naciones Unidas para la inclusión de la discapacidad, la Estrategia de las Naciones Unidas para la juventud⁴, las Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (9 de octubre de 2003), el Protocolo de las Naciones Unidas sobre denuncias de actos de explotación y abusos sexuales que involucren a asociados en la ejecución y el Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP 2.0)⁵. UNOPS es consciente de que estas iniciativas, así como otras que evolucionarán con el tiempo, conformarán y orientarán continuamente su labor y sus propias iniciativas.

Esta estrategia complementa la Estrategia de género, diversidad e inclusión en la plantilla de trabajo de UNOPS para el período 2022-2025, que la organización publicó en

⁴ El desarrollo y la participación de la juventud son cuestiones transversales en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se incluyen metas relacionadas con la juventud, que están interrelacionadas.

⁵ ONU-Mujeres, "United Nations Office for Project Services (UNOPS) UN-SWAP 2.0 Performance 2019", https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/Results/2019/2019-UNOPS-SWAP-2-reporting-results-en.pdf, fecha de consulta: 19 de agosto de 2022. En 2020, UNOPS superó los requisitos de nueve indicadores y cumplió otros dos, incluida la gestión del desempeño que incorpora la perspectiva de género.



marzo de 2022. Estas dos estrategias se respaldan y enriquecen mutuamente, y apoyan la visión, los objetivos de gestión y los objetivos de contribución de UNOPS. **Sin un personal diverso, es poco probable que los proyectos sean realmente inclusivos.**

En estrecha colaboración con nuestros asociados y las partes interesadas de la comunidad, UNOPS seguirá fortaleciendo su enfoque y sus medidas, basándose en las lecciones aprendidas, los desafíos y los logros de los proyectos que implementamos en nombre de nuestros asociados.



1 Visión

La visión de la Estrategia de incorporación de la igualdad de género y la inclusión social a los proyectos consiste en promover la igualdad de derechos y oportunidades para que las personas puedan llevar una vida plena gracias a infraestructura adecuada, sostenible y resiliente, así como al uso eficiente y transparente de los recursos públicos en materia de adquisiciones y gestión de proyectos.

La estrategia establece un enfoque para hacer realidad esta visión mediante la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social a todos los proyectos de UNOPS. Este enfoque requiere entender la interseccionalidad y el modo en que la discriminación que sufren determinadas comunidades y grupos en relación con el acceso, la participación y la toma de decisiones puede paliarse y tenerse en cuenta durante todo el ciclo de vida de los proyectos.

Esta estrategia se centra en la incorporación de enfoques inclusivos a los proyectos que UNOPS lleva a cabo para sus asociados, con el fin de salvar vidas, proteger y fomentar los derechos humanos y construir un mundo mejor, en los principales ámbitos de especialización de UNOPS: infraestructura de calidad, adquisiciones públicas sostenibles y gestión de proyectos. Esto implica identificar las causas fundamentales de las desigualdades y los obstáculos sistémicos, prestando especial atención a determinar cuáles son sus implicaciones positivas y negativas a lo largo del ciclo de vida de los proyectos.



Mejorar el enfoque de igualdad de género e inclusión social en los proyectos de UNOPS

Esta estrategia se basa en los logros de la Estrategia para la incorporación de la perspectiva de género de UNOPS para el período 2018-2021 y amplía el enfoque de UNOPS sobre diversidad e inclusión social. Asimismo, se ajusta al Plan de acción de UNOPS para el período 2022-2025 y, en particular, a los siguientes compromisos que se establecen en él:

«Estamos comprometidos con los **derechos humanos para todos**, respetando la diversidad y centrándonos en la inclusión de los más vulnerables.

Ampliaremos nuestra estrategia de incorporación de la perspectiva de género para intensificar nuestros esfuerzos e incluir a las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables. La estrategia también abordará la integración de la prevención de la explotación y los abusos sexuales, incluidos los indicadores de riesgo asociados»⁶.

«Estamos atentos a las necesidades de los más vulnerables y a **no dejar a nadie atrás**. Incorporaremos la igualdad de género, la inclusión y el respeto a la diversidad en lo que hacemos y en cómo lo hacemos»⁷.

UNOPS es consciente de las interrelaciones entre el desarrollo sostenible y los motores de los conflictos, los riesgos de desastres, las crisis humanitarias y las emergencias complejas. Por lo tanto, la organización reconoce lo siguiente:

«[E]l desarrollo sostenible apoya la paz, que la paz sostenida propicia el desarrollo y que las sociedades son más resilientes cuando defienden los derechos humanos, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, el estado de derecho, la inclusión y la diversidad, así como cuando cuidan a sus niños y jóvenes»⁸.

El Gráfico 1 ilustra el progreso de UNOPS en la lucha contra la desigualdad de género y en la incorporación de la inclusión social a los proyectos, así como la visión y los objetivos de UNOPS de cara al futuro. Partiendo de un enfoque que tiene en cuenta las cuestiones de género en 2018, UNOPS ha trabajado para desarrollar un enfoque que incorpora la igualdad de género y la inclusión social. Con esta estrategia, se prevé

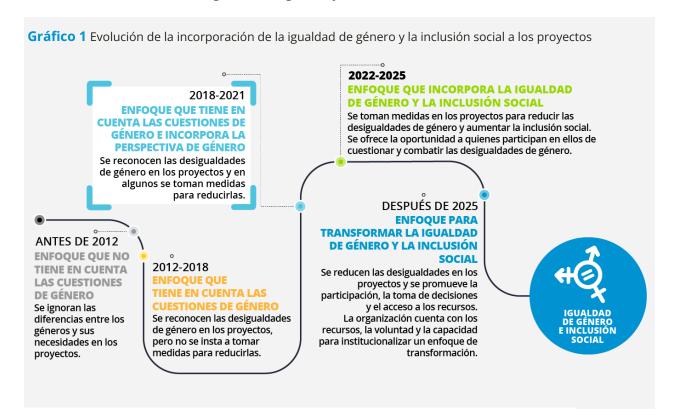
⁶ Naciones Unidas, Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, "Plan estratégico de UNOPS para 2022-2025", DP/OPS/2021/5, 29 de junio de 2021, párr. 85 (sin negrita en el original).

⁷ *Ibíd.*, párr. 12 (sin negrita en el original).

⁸ *Ibíd.*, párr. 21.



aplicar un enfoque que incorpore la igualdad de género y la inclusión social a todos los proyectos de UNOPS de aquí a 2025, y avanzar hacia la adopción de un enfoque transformador en cuanto a la igualdad de género y la inclusión social⁹.



UNOPS reconoce la necesidad de mejorar el enfoque actual y de capacitar al personal para orientar el progreso hacia la inclusión.

UNOPS también es consciente de que el género, la edad, la raza, la religión, la nacionalidad, la identidad de género, la orientación sexual, la discapacidad, el origen étnico y la situación socioeconómica de una persona pueden utilizarse para discriminarla y marginalizarla. Cuando una persona pertenece a múltiples categorías identitarias, la discriminación y la marginalización pueden verse exacerbadas. Por este motivo, UNOPS trata de adoptar una perspectiva interseccional en su enfoque para incorporar la igualdad de género y la inclusión social a los proyectos (véase la Sección 4.1).

El Gráfico 2 muestra la trayectoria hacia la igualdad de género y la inclusión social. Efectuar un análisis interseccional permitirá reforzar la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social a los proyectos. Además, la incorporación de la perspectiva de género, la diversidad y la inclusión a la plantilla se adecua a la cultura institucional y fortalece la igualdad de género y la inclusión social en los proyectos. El objetivo principal

9

⁹ En el <u>Anexo 1</u> se encuentran las definiciones de la terminología clave, como "que tiene en cuenta las cuestiones de género", "que incorpora la igualdad de género y la inclusión social" y "transformador en cuanto a la igualdad de género y la inclusión social".



es lograr la igualdad de género y la inclusión social para que todas las personas gocen de los mismos derechos y oportunidades y no sufran discriminación ni marginalización.





3 Objetivos

UNOPS ha definido tres objetivos interrelacionados y complementarios para alcanzar la visión que se expone en esta estrategia. UNOPS es consciente de que la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social no debe constituir una iniciativa separada, sino que debe basarse en los logros existentes, las lecciones aprendidas y los conocimientos obtenidos gracias a la implementación de la Estrategia para la incorporación de la perspectiva de género para el período 2018-2021. El enfoque de igualdad de género e inclusión social también debe aplicarse junto con las iniciativas internas que ya existen en UNOPS, como los proyectos de ampliación de las contribuciones y las salvaguardias sociales y ambientales, el Programa de posibilidades, las adquisiciones que incorporan la perspectiva de género, el Plan de acción para personas con discapacidad (Disability Action Plan) y el Plan de acción para la juventud (Youth Action Plan).

Para cuando finalice el período del Plan estratégico para 2022-2025, UNOPS pretende alcanzar los tres objetivos siguientes.

Objetivo 1

Incorporar a los proyectos un enfoque exhaustivo en materia de igualdad de género e inclusión social.

Todos los proyectos de UNOPS deberían integrar un enfoque exhaustivo para incorporar la igualdad de género y la inclusión social en todo el ciclo de vida de los proyectos. Los siguientes ámbitos de actuación clave respaldarán el logro de este objetivo:

- → Incorporar la igualdad de género y la inclusión social mediante una perspectiva interseccional.
- → Reforzar las alianzas.
- → Aumentar la participación significativa de las mujeres y los grupos marginalizados e infrarrepresentados.
- → Incrementar la concientización, la comunicación, la promoción y la gestión de los conocimientos sobre la igualdad de género y la inclusión social.

Objetivo 2

Reforzar la capacidad institucional para respaldar la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social a los proyectos.

La capacidad institucional de UNOPS para apoyar la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social a los proyectos se reforzará de aquí a 2025, lo que facilitará



la consecución del Objetivo 1. Los siguientes ámbitos de actuación clave respaldarán el logro de este objetivo:

- → Fortalecer el liderazgo y mejorar la rendición de cuentas.
- → Reforzar la estructura para lograr la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social¹⁰.
- → Ampliar los conocimientos técnicos sobre la igualdad de género y la inclusión social.
- → Invertir en el fomento de la capacidad del personal de UNOPS.

Objetivo 3

Aumentar las contribuciones de los proyectos para conseguir resultados sostenibles e inclusivos.

Los proyectos de UNOPS contribuirán a obtener resultados sostenibles e inclusivos mediante la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social. Los siguientes ámbitos de actuación clave respaldarán el logro de este objetivo:

- → Contribuir a las iniciativas institucionales nuevas y existentes.
- → Respaldar la implementación de los tres objetivos de contribución de UNOPS.
- → Garantizar que las salvaguardias sean inclusivas.
- → Reforzar las medidas para prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexuales.
- → Mejorar la gestión de datos y la medición del progreso y los resultados.

⁻

¹⁰ La estructura para lograr la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social es un término que se refiere a todos los recursos y las estructuras de gobernanza que existen en una organización para combatir las desigualdades de género y la discriminación.



4 Ámbitos de actuación clave

Existen varios ámbitos de actuación clave para lograr los tres objetivos que se establecen en esta estrategia.

4.1. Objetivo 1: Ámbitos de actuación clave

Objetivo 1: Incorporar a los proyectos un enfoque exhaustivo en materia de igualdad de género e integración social.

Incorporar la igualdad de género y la inclusión social a los proyectos mediante una perspectiva interseccional

Un enfoque exhaustivo para incorporar la igualdad de género y la inclusión social requiere adoptar una perspectiva interseccional en todo el ciclo de vida de los proyectos. La interseccionalidad implica reconocer que las personas suelen verse discriminadas y marginalizadas por múltiples factores de opresión. Supone tener en cuenta las identidades y experiencias superpuestas de una persona y aspirar a comprender la complejidad de los prejuicios a los que se enfrenta¹¹.

Por ejemplo, a la hora de diseñar una escuela, cabe tener en cuenta las múltiples necesidades superpuestas de una adolescente que pertenece a una minoría étnica y tiene una discapacidad física. En este ejemplo, la discriminación puede producirse por su origen étnico, su género y su discapacidad. Si sus necesidades específicas de accesibilidad, cultura e higiene menstrual no se tienen en cuenta en el diseño de la escuela, las posibilidades de que se beneficie de la educación escolar serán escasas. La intersección del género, la edad, el origen étnico y la discapacidad da lugar a múltiples formas de discriminación, que a menudo no se perciben ni se abordan. El hecho de no aplicar una perspectiva interseccional a la hora de desarrollar medidas para combatir la discriminación o la marginalización de un grupo concreto puede provocar que se perpetúen las desigualdades que afectan a otros grupos¹².

Reforzar las alianzas

El mandato de UNOPS permite que la organización trabaje con diversos asociados, entre ellos entidades de las Naciones Unidas, Gobiernos, organizaciones no gubernamentales y el sector privado. En 2021, UNOPS llevó a cabo una encuesta en línea para solicitar la

¹¹ El término "interseccionalidad" fue acuñado por Kimberlé Crenshaw en 1989 para describir cómo los sistemas de opresión se superponen creando experiencias distintas para las personas con múltiples categorías identitarias.

¹² Taylor B., "Intersectionality 101: what is it and why is it important?", Womankind Worldwide, 24 de noviembre

www.womankind.org.uk/intersectionality-101-what-is-it-and-why-is-it-important/#:~:text=Intersectionality%20 is%20the%20acknowledgement%20that,orientation%2C%20physical%20ability%2C%20etc, fecha de consulta: 30 de junio de 2022.



opinión de sus asociados en todo el mundo con el fin de conocer sus percepciones, experiencias, necesidades y expectativas acerca de su colaboración con UNOPS.

El Informe de la encuesta para los asociados de 2021 señaló que «hasta un 38% [de los encuestados] no están familiarizados con las prioridades de UNOPS en materia de igualdad de género e infraestructura resiliente al clima»¹³. Además, se constató que «[m]ás de la mitad (62%) cree que UNOPS debería tener mayor visibilidad entre las personas beneficiarias, lo que podría reforzar la transparencia y los objetivos de los proyectos»¹⁴. UNOPS tiene la oportunidad de conseguir que se reconozca su labor en materia de igualdad de género e inclusión social y de aumentar la transparencia para las personas beneficiarias.

Reforzar las alianzas de UNOPS es fundamental para facilitar un enfoque exhaustivo que permita incorporar la igualdad de género y la inclusión social a los proyectos. En particular, UNOPS incrementará sus esfuerzos para identificar asociados que tengan conocimientos técnicos en materia de igualdad de género e inclusión social y colaborar con ellos, así como para afianzar las alianzas existentes con aquellos que hayan establecido requisitos en estos ámbitos. UNOPS también redoblará sus esfuerzos para incorporar la igualdad de género y la inclusión social a los proyectos en las negociaciones con asociados con el objetivo de garantizar que estas cuestiones queden reflejadas en el desarrollo de los proyectos de la organización. Además, UNOPS trabajará con la comunidad académica y grupos de reflexión para elaborar publicaciones con base empírica sobre la igualdad de género y la inclusión social y celebrar eventos conjuntos con asociados clave (ya sea organizándolos o apoyándolos) para afianzar aún más su credibilidad en materia de igualdad de género e inclusión social.

A nivel de los países, UNOPS formará parte de las iniciativas dirigidas a mejorar la coordinación interinstitucional mediante el apoyo a la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social a todos los análisis comunes de país y al Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (MCNUDS).

Aumentar la participación significativa de las mujeres y los grupos marginalizados e infrarrepresentados

Las actividades para fomentar la participación de las partes interesadas deben contar con un grupo representativo de usuarios finales y prestar especial atención a la representación de las mujeres y los grupos marginalizados e infrarrepresentados. Garantizar que las partes interesadas participen de manera inclusiva aporta legitimidad a un proyecto, promueve los derechos humanos y resulta fundamental para las siguientes actividades:

¹³ Deloitte, "UNOPS 2021 Partner Survey Report", Deloitte, 2021, diapositiva 5.

¹⁴ Ibíd.



- → Identificar y comprender con precisión las necesidades de los usuarios finales.
- → Garantizar que se informe de forma eficaz a las partes interesadas.
- → Involucrar a las partes interesadas en el proceso de desarrollo y toma de decisiones.
- → Recibir observaciones y comentarios y evaluar el desempeño y los resultados de los proyectos.
- → Velar por que los proyectos contribuyan a los resultados.

Además, las consultas con los grupos marginalizados e infrarrepresentados identificados, junto con el apoyo de especialistas en igualdad de género e inclusión social, son vitales para detectar y abordar los obstáculos que dificultan la participación y para apoyar su rol en la toma de decisiones.

Es necesario llevar a cabo un análisis en materia de igualdad de género e inclusión social para determinar las necesidades en función de cada contexto y para definir las situaciones y los contextos locales en los proyectos de UNOPS. El análisis debe incorporar una perspectiva interseccional para identificar las vulnerabilidades que se superponen en los grupos marginalizados. Este análisis también puede orientar el alcance de las actividades de igualdad de género e inclusión social y de desarrollo de proyectos para el portafolio general a nivel de las oficinas en los países, las oficinas multipaís y las oficinas regionales, lo que garantizará que los proyectos sean más inclusivos y específicos. Si no se analizan la igualdad de género y la inclusión social, existe un alto riesgo de no atender las necesidades de una parte considerable de los grupos marginalizados e infrarrepresentados.

UNOPS reconoce sus limitaciones actuales para trabajar con todos los grupos marginalizados e infrarrepresentados y adoptará un enfoque progesivo para aumentar los esfuerzos encaminados a fomentar su inclusión en todos los proyectos. La organización se centrará inicialmente en impulsar su trabajo con los siguientes grupos:

- → Las **mujeres y niñas**, mediante contribuciones directas a su empoderamiento económico a través del trabajo decente, el empleo, el acceso a los recursos, la participación en la toma de decisiones y el fomento de capacidades y habilidades.
- → Las **personas con discapacidad**, con especial atención a cuatro ámbitos del marco de la Estrategia de las Naciones Unidas para la inclusión de la discapacidad: 1) Liderazgo, planificación estratégica y gestión; 2) inclusividad para plasmar plenamente los principios de la idea "Nada sobre nosotros sin nosotros" (Nothing About Us Without Us); 3) programación; y 4) cultura institucional, tal y como se define en el Plan de acción para personas con discapacidad de UNOPS.



- → La **juventud**, a través de la participación, la promoción y la inclusión de jóvenes en los proyectos conforme al Plan de acción para la juventud de UNOPS.
- → **Grupos vulnerables según el contexto** (por su orientación sexual e identidad de género) **y en un contexto específico** (por su raza, origen étnico, religión y condición indígena).

Además, las adquisiciones deben impulsar el cambio para garantizar la participación efectiva de las mujeres y los grupos marginalizados e infrarrepresentados en los proyectos. El Plan estratégico de UNOPS para 2022-2025 señala lo siguiente:

«Sabemos que las adquisiciones públicas pueden ser un factor de cambio que promueva la **inclusión social** y al tiempo garantice la equidad y la rentabilidad. Consideramos que la inclusión se refuerza centrándose en la resiliencia de la cadena de suministro. Las adquisiciones públicas también pueden tener profundos efectos negativos, como la fijación de prácticas económicas, ambientales y sociales insostenibles, la **exclusión y marginación de los grupos vulnerables** y el **afianzamiento de las vulnerabilidades y los riesgos»** ¹⁵.

Incrementar la concientización, la comunicación, la promoción y la gestión de los conocimientos sobre la igualdad de género y la inclusión social

Las buenas prácticas y las lecciones aprendidas, incluidos los logros y los errores, a nivel regional y de país, deben emplearse para desarrollar conocimientos en toda la organización y para replicar o incrementar los proyectos exitosos mediante un trabajo más sostenible en materia de igualdad de género e inclusión social. Visibilizar las historias de éxito puede fomentar una mejor comprensión de las oportunidades que brindan las actividades relacionadas con la igualdad de género y la inclusión social y ayudar a aumentar la madurez de los proyectos en la aplicación de un enfoque coherente sobre estas cuestiones.

En consonancia con la Estrategia para la gestión de los conocimientos y en colaboración con el Equipo de Gestión de Conocimientos, UNOPS se esforzará por lograr lo siguiente:

- → Divulgar y aprovechar los conocimientos existentes.
- → Resolver problemas e innovar.
- → Compartir información interna y externamente.
- → Garantizar que no se pierdan los conocimientos y las competencias.

En colaboración con el Grupo de Comunicaciones, UNOPS definirá los mensajes clave de la estrategia.

_

¹⁵ Plan estratégico de UNOPS para 2022-2025, párr. 68 (sin negrita en el original).



Además, la promoción interna para garantizar que las actividades para incorporar la igualdad de género y la inclusión social se reflejen en los presupuestos de los proyectos y cuenten con personal dedicado a ellas es crucial a fin de garantizar un enfoque coherente en estos ámbitos. La promoción externa también es un componente clave relacionado con el refuerzo de las alianzas (como se ha expuesto anteriormente) y debe incluir la asignación de fondos para aumentar la igualdad de género y la inclusión social, así como la prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales en las discusiones con los donantes y los asociados encargados de la implementación.

En colaboración con el Grupo de Comunicaciones, se compartirá información actualizada con el personal, los asociados y la Junta Ejecutiva de UNOPS sobre los avances en la implementación de esta estrategia y del Plan de acción institucional para la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social conexo (véase la Sección 5).

4.2. Objetivo 2: Ámbitos de actuación clave

Objetivo 2: Reforzar la capacidad institucional para respaldar la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social a los proyectos.

Reforzar el liderazgo y mejorar la rendición de cuentas

El equipo directivo de UNOPS es responsable de fomentar la implementación de esta estrategia a todos los niveles e impulsar el cambio cultural necesario para que tenga éxito. Reiterar la importancia de la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social, tal y como se indica en la misión de UNOPS, es fundamental para conseguir un cambio sostenible y duradero necesario para transformar la cultura institucional.

Hablar sobre la igualdad de género y la inclusión social como parte de nuestra identidad, especialmente cuando lo hace el personal directivo sénior, y entablar conversaciones difíciles no solo ayudará a garantizar una base sólida para la igualdad de género y la inclusión social, sino que animará al personal de UNOPS a ver estas cuestiones como un aspecto importante de la identidad de la organización y las expectativas del trabajo en UNOPS. El personal en puestos de liderazgo a todos los niveles promoverá la igualdad de género y la inclusión social en sus discursos, declaraciones y presentaciones públicas.

Hay funciones y responsabilidades en el ciclo de vida de los proyectos que resultan fundamentales para garantizar que estos incorporen activamente la igualdad de género y la inclusión social. Aunque el personal de UNOPS de todos los niveles funcionales tiene la responsabilidad de aplicar esta estrategia, el personal que se encarga de las alianzas, de promover la organización, de gestionar proyectos y de aceptar compromisos resulta clave para su implementación efectiva.



Reforzar la estructura para lograr la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social

Tras la publicación de la Estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en 2018, se puso en marcha una red mundial de puntos focales de género que permite a UNOPS progresar en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. La Encuesta de puntos focales de género de 2020 puso de manifiesto una cuestión recurrente expresada por los puntos focales de género en la organización: se espera que desempeñen sus funciones de puntos focales de género además de las responsabilidades asociadas a su puesto y tienen dificultades para gestionar ambas cargas de trabajo. Los resultados también indicaron que un gran porcentaje de los puntos focales de género no son especialistas en cuestiones de género y que algunos pueden carecer de experiencia para promover la incorporación de la perspectiva de género.

Con la adición de la inclusión social a esta estrategia, UNOPS tomará medidas para ampliar el alcance de la red de puntos focales de género a fin de abarcar la inclusión social, y los puntos focales de género pasarán a llamarse puntos focales de incorporación de la igualdad de género y la inclusión social. Estas medidas implican examinar los términos de referencia y organizar de forma sistemática talleres de fomento de la capacidad para que los puntos focales de incorporación de la igualdad de género y la inclusión social puedan contribuir a que estas cuestiones se tengan más en cuenta en los proyectos y para que se incluyan indicadores pertinentes en sus PER/PRA, de modo que su tiempo y sus contribuciones se tengan en cuenta y se reconozcan debidamente. También se recomienda introducir cambios en los PER/PRA del personal directivo sénior en la sede, las regiones y la gestión de proyectos, con el objetivo de mejorar la rendición de cuentas en la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social.

Es responsabilidad del equipo directivo y de los supervisores de los puntos focales de incorporación de la igualdad de género y la inclusión social garantizar conjuntamente que estas personas cuenten con suficiente tiempo para cumplir de manera eficaz las responsabilidades que les exige tanto su puesto como su función de puntos focales.

Ampliar los conocimientos técnicos sobre igualdad de género e inclusión social

Actualmente, la disponibilidad de recursos relacionados con el género es desigual en las cinco regiones en las que trabaja UNOPS. Se anima a las oficinas en los países y las oficinas regionales a contratar a especialistas en igualdad de género e inclusión social con experiencia para garantizar que en los proyectos se pueda acceder a estos recursos, y también se recomienda crear una reserva a nivel regional y nacional de contratistas de modalidad *retainer* especializados en igualdad de género e inclusión social.



Invertir en el fomento de la capacidad del personal de UNOPS

A pesar de los casos de éxito concretos, la capacitación y el fomento de la capacidad no tendrán un impacto significativo en toda la organización si no se incorporan las cuestiones de género a la cultura de trabajo. Por este motivo, UNOPS invertirá en el fomento de la capacidad de todo el personal para poder responder mejor a las cuestiones de igualdad de género e inclusión social en su labor diaria y en las normas colectivas de gestión de proyectos. Se fomentarán las medidas que estimulen los cambios de actitud.

El fomento de la capacidad puede brindar una oportunidad clave para ayudar al personal de UNOPS a entender la importancia de la igualdad de género y la inclusión social para la organización, tanto a nivel interno como externo, y para reforzar el apoyo a estas cuestiones en toda la organización. UNOPS explicará al personal cómo y cuándo utilizar las herramientas de incorporación de la igualdad de género y la inclusión social y cómo aplicarlas a proyectos concretos.



4.3. Objetivo 3: Ámbitos de actuación clave

Objetivo 3: Aumentar las contribuciones de los proyectos para conseguir resultados sostenibles e inclusivos.

Contribuir a las iniciativas institucionales nuevas y existentes

Esta estrategia puede ayudar a cumplir los objetivos de otras iniciativas institucionales nuevas y existentes, como los proyectos de ampliación de las contribuciones y las salvaguardias sociales y ambientales y las iniciativas de prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Se seguirá de cerca el progreso de estas y otras iniciativas para adaptarlas a esta estrategia y garantizar que incorporen la igualdad de género y la inclusión social.

Respaldar la implementación de los tres objetivos de contribución de UNOPS

El trabajo de UNOPS se orienta por los tres objetivos de contribución que se establecen en el Plan estratégico de UNOPS para 2022-2025: Apoyar a los países; ayudar a las personas necesitadas; y capacitar a nuestros asociados¹⁶. Estos objetivos de contribución son fundamentales para el objetivo, la visión y la misión de UNOPS. Para el período que abarca esta estrategia, UNOPS ha establecido un conjunto de indicadores y objetivos de contribución que ayudan a centrar los esfuerzos colectivos de la organización para aumentar las contribuciones en el marco del Plan estratégico¹⁷.

La igualdad de género, la inclusión social y el empoderamiento de las mujeres y las niñas son fundamentales para el desarrollo sostenible, la paz y la seguridad y los avances respecto a los tres objetivos de contribución de UNOPS. Por lo tanto, en el marco del objetivo de "Ayudar a las personas necesitadas", uno de los indicadores de contribución es que al menos el 60% de los proyectos de categoría 2 y 3 de UNOPS incorporen la igualdad de género y la inclusión social e incluyan actividades relacionadas con ellas en sus presupuestos.

Esta estrategia apoyará la implementación de los tres objetivos de contribución que enmarcan las operaciones de UNOPS. Al tratar de cumplir los objetivos 1 y 2 de esta estrategia, los proyectos de UNOPS pueden aumentar sus contribuciones a los resultados sostenibles e inclusivos y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Por ejemplo, la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social al diseño de infraestructuras apoyará a los países y garantizará que estas se diseñen teniendo en cuenta los intereses de las personas, lo que incluye las necesidades de las mujeres y las niñas, y que no se perpetúen las desigualdades¹⁸. Además, la incorporación de la

¹⁶ Plan estratégico de UNOPS para el período 2022-2025, párr. 49.

¹⁷ UNOPS, "Contribution indicators for 2022-2025".

¹⁸ Véase Plan estratégico de UNOPS para 2022-2025, párr. 56.



igualdad de género y la inclusión social a todos los proyectos de UNOPS también permitirá a los asociados nacionales avanzar hacia los ODS, así como apoyar a los asociados de las Naciones Unidas en la implementación de las estrategias de todo el sistema de las Naciones Unidas sobre género, juventud y discapacidad.

Garantizar que las salvaguardias sean inclusivas

En el marco del objetivo de contribución de "Ayudar a las personas necesitadas", UNOPS considera que «las salvaguardias sociales y ambientales son un medio crucial para orientar los esfuerzos hacia la ayuda a las personas necesitadas y el desarrollo de comunidades resilientes»¹⁹. Para ello, UNOPS se compromete a «ampliar [la] estrategia de incorporación de la perspectiva de género para intensificar nuestros esfuerzos e incluir a las personas jóvenes, las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables [...] [y] también abordar la integración de la prevención de la explotación y los abusos sexuales, incluidos los indicadores de riesgo asociados»²⁰. Esta estrategia pretende garantizar que las salvaguardias desarrolladas reflejen la igualdad de género y la inclusión social, de acuerdo con este compromiso.

El marco legislativo de UNOPS incluye actualmente ciertas salvaguardias sociales y ambientales²¹. UNOPS tiene previsto desarrollar normas existentes con el objetivo de lograr un marco más amplio de salvaguardias para proyectos y programas que refleje las mejores prácticas internacionales, como el Marco ambiental y social del Banco Mundial²² y el Modelo de salvaguardias ambientales y sociales para la programación en las Naciones Unidas²³.

Reforzar las medidas para prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexuales

UNOPS tiene una política de tolerancia cero con respecto a la explotación, el abuso y el acoso sexuales²⁴. La incorporación de la igualdad de género y la inclusión social es fundamental a fin de reforzar esta política y apoyar los esfuerzos de la organización para prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexuales. La explotación, el abuso y el acoso sexuales son una violación de los derechos humanos arraigada en la discriminación de género y sumada a las desigualdades sociales y la violencia contra las mujeres y las niñas y otras personas en situaciones de vulnerabilidad.

¹⁹ Véase Plan estratégico de UNOPS para 2022-2025, párr. 84.

²⁰ Plan estratégico de UNOPS para 2022-2025, párr. 85.

²¹ Véase la Directiva de la Oficina Ejecutiva sobre Salud y seguridad ocupacionales y gestión social y ambiental y las Instrucciones de la Oficina Ejecutiva que la acompañan.

²² Banco Mundial, Marco ambiental y social, Banco Mundial, Washington, DC, 2016.

²³ Grupo de Gestión Ambiental de las Naciones Unidas, "Moving towards a Common Approach to Environmental and Social Standards for UN Programming", GGA, 8 de julio de 2019.

²⁴ UNOPS, "Prevention of Sexual Harassment (SH) and Sexual Exploitation and Abuse (SEA) Strategy", UNOPS, Copenhague, marzo de 2020.



Las personas marginalizadas o discriminadas corren un mayor riesgo de sufrir explotación, abuso y acoso sexuales debido al desequilibrio de poder y a su falta de acceso y control de los recursos y servicios. La incorporación de la igualdad de género y la inclusión social puede respaldar los esfuerzos de UNOPS para abordar las necesidades de las personas en riesgo de padecer explotación, abuso y acoso sexuales en relación con los proyectos de la organización y los proyectos de los asociados encargados de la implementación.

UNOPS desarrollará la capacidad, la orientación y los mecanismos de presentación de denuncia necesarios para cumplir las obligaciones que se establecen en el Protocolo de las Naciones Unidas sobre denuncias de actos de explotación y abusos sexuales que involucren a asociados en la ejecución y garantizará la existencia de salvaguardias adecuadas para prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

Mejorar la gestión de datos y la medición del progreso y los resultados

Mejorar la recopilación y la gestión de datos de los proyectos y la medición del progreso y los resultados es fundamental para lograr una mayor contribución de los proyectos a los resultados sostenibles e inclusivos²⁵. Las actividades clave, incluidas las adquisiciones que incorporan la perspectiva de género, deben determinarse e incluirse en el presupuesto y planificarse, supervisarse y controlarse durante el ciclo de vida de los proyectos como parte del enfoque exhaustivo de la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social a los proyectos. Además, el número y el tipo de personas beneficiarias debe estar indicado en el acuerdo jurídico, desglosado por género, edad y otros parámetros de inclusión social²⁶.

Por último, es necesario armonizar y adaptar las herramientas actuales de incorporación de la perspectiva de género para cumplir con los requisitos de esta estrategia, teniendo en cuenta el enfoque ampliado que abarca la inclusión social. Por lo tanto, todos los proyectos pertinentes deben incluir la recopilación de datos sistémicos con respecto a los objetivos establecidos en varios niveles para permitir la presentación de informes sobre el sexo, la edad, la discapacidad y otros factores de vulnerabilidad específicos del contexto, en la medida de lo posible, mediante datos desglosados.

-

²⁵ Véase Project Success Criteria de UNOPS, vers. 2.0, agosto de 2022, criterio 1.5.

²⁶ *Ibíd.*, criterio 1.5.



5 Gobernanza

UNOPS desarrollará un Plan de acción institucional para la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social de cuatro años de duración para implementar esta estrategia a través de un conjunto de actividades claramente definidas. Además, el Plan de acción incluirá un conjunto de indicadores clave del desempeño para medir el progreso respecto a los tres objetivos de esta estrategia. El Plan de acción, junto con los indicadores asociados, se revisará y actualizará anualmente durante el período que comprende esta estrategia.

El Grupo de Infraestructura y Gestión de Proyectos (IPMG) será responsable de la implementación del Plan de acción y del seguimiento y la medición de los indicadores clave del desempeño. Mientras que otras unidades funcionales y equipos se encargan de varias actividades del Plan de acción, IPMG es responsable de la coordinación con la unidad o el equipo pertinentes para garantizar que estas actividades se lleven a cabo. IPMG presentará informes e información actualizada trimestralmente para destacar los avances, los riesgos, las medidas correctivas y las actividades adicionales.

Se creará un equipo de tareas de igualdad de género e inclusión social para ampliar el compromiso de UNOPS con estas cuestiones y para desarrollar orientaciones sobre la implementación de esta estrategia, especialmente en lo que respecta a los objetivos, en la sede, las regiones, las oficinas multipaís y las oficinas en los países.

El personal directivo sénior comunicará y demostrará con regularidad su determinación de implementar esta estrategia. Asimismo, será responsable de crear un entorno propicio para la incorporación de la igualdad de género y la inclusión social a los proyectos de UNOPS.



Anexo 1: Terminología clave

A lo largo de este documento, se hace referencia a varios términos y conceptos clave. Para facilitar la claridad y la transparencia, estos términos se han definido a continuación, de acuerdo con la terminología estándar de las Naciones Unidas²⁷.

Terminología clave	
Acoso sexual	Toda insinuación sexual inadecuada, solicitud inapropiada de favor sexual, conducta verbal o física de naturaleza sexual u otro comportamiento de naturaleza sexual a una persona que provoque en ella una situación objetivamente humillante y ofensiva ²⁸ .
Adquisiciones que incorporan la perspectiva de género	En la selección de servicios, bienes y obras públicas se tiene en cuenta el impacto en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres ²⁹ . Las adquisiciones públicas que incorporan la perspectiva de género se basan en políticas y prácticas de adquisiciones que favorecen la selección de empresas que incorporan la perspectiva de género y son propiedad de mujeres.
Adquisiciones sostenibles	Las prácticas de adquisiciones sostenibles integran requisitos, especificaciones y criterios compatibles y favorables a la protección del medio ambiente, el progreso social y el apoyo al desarrollo económico, en concreto mediante el uso eficiente de recursos y la mejora de la calidad de los productos y servicios, así como la optimización de los costos, en última instancia ³⁰ .
Diversidad	Hace referencia a contar con personas diferentes en un mismo grupo o en la misma organización ³¹ .

²⁷ Salvo que se indique lo contrario, los términos de esta lista se han definido en el Centro de Capacitación de ONU-Mujeres, "Glosario de Igualdad de Género",

https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es, fecha de consulta: 4 de julio de 2022.

²⁸ Secretaría de las Naciones Unidas, "Boletín del Secretario General: Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad", ST/SGB/2008/5, 11 de febrero de 2008, secc. 1.3.

²⁹ ONU-Mujeres, "Adquisiciones sensibles al género",

https://www.unwomen.org/es/about-us/procurement/gender-responsive-procurement, fecha de consulta: 5 de julio

³⁰ Mercado Global de las Naciones Unidas, "Sustainable procurement in the United Nations",

www.ungm.org/Shared/KnowledgeCenter/Pages/asr_sustainableprocurement, fecha de consulta: 5 de julio de 2022.

³¹ Estrategia de género, diversidad e inclusión en la plantilla de trabajo de UNOPS para el período 2022-2025, pág. 19.



Empoderamiento de
las mujeres y las niñas

Es tener poder y control sobre sus propias vidas. Implica concientización, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género.

Enfoque transformador en cuanto a la igualdad de género y la inclusión social

Actividades que tratan de redefinir los roles y relaciones de género tradicionales y transformar las desigualdades y la marginalización que padecen determinados grupos para promover el poder compartido, el control de los recursos, la toma de decisiones y el apoyo a la igualdad de género y la inclusión social³².

Explotación y abusos sexuales

Todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona³³.

"[A]buso sexual" se refiere a toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción³⁴.

³² Se ha obtenido esta definición al modificar la definición del término "transformador del género" del Centro de Capacitación de ONU-Mujeres.

³³ Secretaría de las Naciones Unidas, "Boletín del Secretario General: Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales", ST/SGB/2003/13, 9 de octubre de 2003, secc. 1.

³⁴ Ibíd.



Género

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombr en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a la responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.³⁵.

Identidad de género

Se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros.

Igualdad de género

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

³⁵ Oficina de la Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI), "Concepts and definitions", ONU-Mujeres, <www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm>, fecha de consulta: 19 de agosto de 2022..



Inclusión social	La inclusión social es el proceso por el cual se realizan esfuerzos para garantizar la igualdad de oportunidades, es decir, que todas las personas, independientemente de su origen, puedan alcanzar todo su potencial en la vida. Las medidas para lograrlo incluyen políticas y acciones que promueven la igualdad de acceso a los servicios (públicos) y permiten la participación de la población en los procesos de toma de decisiones que afectan a su vida ³⁶ .
Incorporación de la perspectiva de género	La incorporación de una perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, monitoreo y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de género.
Infrarrepresentación	Significa que un grupo no está representado en su mayoría en lo que respecta a la raza, el origen étnico, el origen nacional, la orientación sexual, la identidad de género o la capacidad física ³⁷ .
Interseccionalidad	Se considera que la naturaleza interconectada de las categorizaciones sociales, como la raza, la clase y el género que se aplican a una persona o un grupo determinados, crea sistemas de discriminación o desventaja superpuestos e interdependientes ³⁸ .

³⁶ Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, Poverty, "Social Inclusion",

https://www.un.org/development/desa/socialperspectiveondevelopment/issues/social-integration.html, fecha de consulta: 5 de julio de 2022.

³⁷ Law Insider, "Underrepresented community definition",

www.lawinsider.com/dictionary/underrepresented-community, fecha de consulta: 22 de agosto de 2022.

³⁸ Oxford University Press, "Definition of intersectionality", Lexico.com, 2021

https://www.lexico.com/definition/intersectionality, fecha de consulta: 5 de julio de 2022.



El Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres implementa en todo el sistema de las Naciones Unidas la Política sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, que fue adoptada en 2006 por su máximo órgano ejecutivo: la **ONU-SWAP 2.0** Junta de Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas. El ONU-SWAP (ahora en su versión 2.0) permite incorporar las cuestiones de género de forma sistemática y cuantificable en todas las principales funciones institucionales de las entidades del sistema de las Naciones Unidas³⁹. La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo/género o del mismo Orientación sexual sexo/género o más de un sexo/género, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas⁴⁰. Grupos y comunidades que sufren discriminación y exclusión (social, política y económica) debido a las relaciones de poder desiguales en las esferas económica, política, social y cultural⁴¹. Las personas marginalizadas pueden ser excluidas en un contexto específico por distintas características personales o motivos, como el sexo, el género, la edad, el origen étnico, la religión o las **Población** creencias, el estado de salud, la discapacidad, la orientación marginalizada sexual, la identidad de género, la educación o los ingresos, o por vivir en diversas localidades geográficas. Una persona que pertenece a un grupo marginalizado (real o percibido) se enfrenta a un mayor riesgo de desigualdades en el acceso a los derechos y el uso de servicios y bienes, incluidos los servicios de infraestructura esenciales⁴².

³⁹ ONU-Mujeres, "Promover la rendición de cuentas de las Naciones Unidas (ONU-SWAP y ENUP-SWAP)",

https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability, fecha de consulta: 5 de julio de 2022.

 $^{^{}m 40}$ The Williams Institute on the Study of Sexual Orientation and Gender Identity, "Comment on the Definition of Sexual Orientation and Gender Identity".

https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Testimony-Yogyakarta-2nd-Sub-Feb-2017.pdf

[,] fecha de consulta: 5 de julio de 2022.

⁴¹ National Collaborating Centre for Determinants of Health, "Glossary of Essential Health Equity Terms", St. Francis Xavier University, Antigonish, Nueva Escocia, https://nccdh.ca/glossary/entry/marginalized-populations, fecha de consulta: 22 de agosto de 2022.

⁴² Instituto Europeo de la Igualdad de Género, "Glossary & Thesauras: marginalized groups", EIEG, Vilna, Lituania, https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1280?lang=es>, fecha de consulta: 22 de agosto de 2022.



Que incorpora la igualdad de género y la inclusión social	Actividades que abordan la desigualdad y la discriminación a la que se enfrentan las personas y los grupos en función de su género, edad, raza, religión, nacionalidad, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen étnico y situación socioeconómica, y que se basan en los conocimientos, la experiencia y las contribuciones de todas las partes interesadas para promover la igualdad de género y la inclusión social ⁴³ .
Que no tiene en cuenta las cuestiones de género	Se aplica cuando no se reconoce que a los hombres/niños y a las mujeres/niñas se les adjudican roles y responsabilidades en contextos y antecedentes sociales, culturales, económicos y políticos específicos. Los proyectos, programas, políticas y actitudes que son ciegos al género no tienen en cuenta ni los roles ni las necesidades diferentes. Mantienen el <i>status quo</i> y no ayudan a transformar la estructura desigual de las relaciones de género.
Que tiene en cuenta las cuestiones de género	Cuando una actividad intenta corregir las desigualdades de género existentes. El género es un medio para alcanzar las metas de desarrollo fijadas. Abordar las normas y roles de género, así como el acceso a los recursos en la medida en que sea necesario para alcanzar los objetivos del proyecto.
Sexo	Características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres.

 $^{^{43}}$ Se ha obtenido esta definición al modificar la definición del término "igualdad de género (igualdad entre mujeres y hombres)" del Centro de Capacitación de ONU-Mujeres.