



Estrategia para la incorporación de la perspectiva de género

**Mejora de la igualdad de
género a través de los
proyectos de UNOPS**

30 de agosto de 2018

Índice

- 1 Fomento de la igualdad de género a través de los proyectos 2**
 - 1.1 Contexto y visión general.....2
 - 1.2 Terminología clave.....3
 - 1.3 Alcance3
- 2 La igualdad de género en UNOPS 5**
- 3 Resultados..... 7**
 - 3.1 Objetivos clave7
- 4 Enfoques 8**
 - 4.1 Liderazgo y rendición de cuentas.....8
 - 4.1.1 Comportamiento modelo.....8
 - 4.1.2 Supervisión, revisión e impulso del cambio8
 - 4.1.3 Gestión de las partes interesadas externas8
 - 4.1.4 Cultura9
 - 4.2 Orientación operacional.....9
 - 4.2.1 Revisión de la estrategia y las políticas y procesos de apoyo.....9
 - 4.2.2 Comunicación e implementación de la estrategia y las políticas.....10
 - 4.3 Personal10
 - 4.3.1 Desarrollo de conocimientos y capacidades10
 - 4.3.2 Estructura de género10
 - 4.4 Colaboración e intercambio de conocimientos.....11
- 5 Supervisión, evaluación y mejora continua 12**
- Información adicional 13**

Fotografía de portada: Los niños de las escuelas se encuentran entre las 10.000 personas de Dennery, en el norte de Santa Lucía, que se benefician del trabajo de UNOPS para mejorar el acceso al suministro de agua. ©UNOPS/Elise Laker

Introducción

Hemos alcanzado hoy un momento decisivo para los derechos de las mujeres. Como reflejan las palabras del Secretario-General: «Conseguir la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas son tareas inacabadas de nuestra época y constituyen el mayor desafío en materia de derechos humanos del mundo».

Como respuesta a este desafío, presentamos la Estrategia sobre paridad de género de UNOPS a principios de 2018. Esta estrategia es fundamental y forma parte de nuestros esfuerzos por convertir a UNOPS en una organización más sostenible, representar mejor a las personas a las que servimos y garantizar que las mujeres de todos los niveles contemplen un futuro para ellas en UNOPS. Nos mantenemos firmes en nuestro compromiso con los objetivos que hemos establecido. Sin embargo, esto solo constituye parte de la situación.

UNOPS es una organización basada en proyectos. Si bien nuestra Estrategia sobre paridad de género estaba dirigida a UNOPS como institución, el contexto de las mujeres que trabajan en los en torno a 1.000 proyectos que llevamos a cabo con nuestros asociados cada año es diferente. Nuestros proyectos vienen definidos por nuestros donantes, entre los que se encuentran gobiernos, instituciones financieras internacionales, otros miembros del sistema de las Naciones Unidas, organizaciones del sector privado y otros asociados.

Debemos hacer más para cumplir nuestro compromiso de proporcionar soluciones equitativas y, por ello, he puesto en marcha esta estrategia y su plan de acción asociado con el objetivo de mejorar la igualdad de género a través de los proyectos de UNOPS.

Para nuestra organización, los proyectos se encuentran en la primera línea, ya sea en Afganistán, Haití, Myanmar, Somalia, Yemen o cualquier otro de los más de 80 países en los que trabajamos cada año. A través de los proyectos, tenemos contacto directo con las comunidades afectadas. A través de los proyectos, llegamos hasta los individuos que presentan las mayores necesidades. A través de los proyectos, podemos demostrar resultados. A través de los proyectos, tenemos la oportunidad no solo de manifestar nuestro compromiso con la igualdad de género, sino también de desempeñar un papel en las iniciativas globales que buscan convertir nuestro mundo en un lugar mejor.

Olvidarse de invertir en las mujeres ya no es una opción. El empoderamiento de las mujeres ocupa un lugar central en la Agenda 2030, del mismo modo que la participación igualitaria se encuentra en el centro del desarrollo sostenible. Es fundamental para crear sociedades pacíficas y estables, ya que avanzar hacia comunidades, sociedades y economías más resilientes y sostenibles también significa un avance para todas las mujeres.

A través de esta estrategia, nos comprometemos a garantizar que cada proyecto y programa, en la medida de lo posible, integre consideraciones en materia de género que persigan ofrecer las mismas ventajas a mujeres, hombres, niñas y niños.

Grete Faremo

Secretaria General Adjunta y
Directora Ejecutiva de UNOPS

1 Fomento de la igualdad de género a través de los proyectos

1.1 Contexto y visión general

El equipo directivo de UNOPS defiende firmemente la igualdad de género. La igualdad de género es un derecho humano fundamental, necesario para las iniciativas que adoptamos para crear un futuro sostenible y resiliente. A pesar de que las mujeres y niñas conforman la mitad de la población mundial, se enfrentan a desigualdades desde su nacimiento y a lo largo de toda su vida. Estas desigualdades incluyen, entre otras, falta de acceso a atención sanitaria y educación, matrimonio precoz, carencias en competencias y una subsecuente falta de competitividad en el mercado laboral¹. En contextos específicos, también se enfrentan a discriminación para acceder a servicios o participar en la toma de decisiones públicas, y se encuentran expuestas a violencia por razón de género. Los desafíos globales en materia de desigualdad a los que se enfrentan las mujeres y las niñas requieren de nuestra atención y reflexión, ya que UNOPS trabaja para desarrollar intervenciones que generen soluciones sostenibles y resilientes cuyo objetivo es mejorar la vida de las personas. La mejora de la igualdad de género mediante la incorporación de la perspectiva de género a los proyectos de UNOPS concede una oportunidad real de superar estos desafíos.

Como organización de las Naciones Unidas, UNOPS está comprometida con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y apoya la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La igualdad de género no solo podrá alcanzarse a través del logro del ODS 5 dedicado a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, sino también al procurar que se convierta en una temática transversal en todos los ODS, especialmente en aquellos que buscan ofrecer igualdad de acceso a servicios públicos y oportunidades económicas. UNOPS está bien preparada para participar junto a donantes y asociados, incluidos gobiernos nacionales, en el desarrollo y ejecución de decisiones que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y las niñas, así como las de los hombres y los niños. Con los valores de las Naciones Unidas como guía, UNOPS se asegurará de que todos sus proyectos, programas y actividades, en la medida de lo posible, ofrecen productos y servicios capaces de satisfacer las necesidades de todos los géneros y contribuir a los objetivos globales en materia de igualdad de género.

La implementación de esta estrategia empleará las orientaciones del Grupo asesor sobre cuestiones de género, así como ejemplos de mejores prácticas de redes externas como 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).

¹ http://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2016/08/5_Why-it-Matters_GenderEquality_2p.pdf.

1.2 Terminología clave²

A lo largo de este documento se hace referencia a varios términos y conceptos clave. Por motivos de claridad y transparencia, estos términos aparecen definidos a continuación conforme a la terminología estándar de las Naciones Unidas:

| | |
|--|--|
| Género | Los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. |
| Sexo | Características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres. |
| Igualdad de género | La igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. Los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres no dependerán del sexo con el que nacieron. |
| Incorporación de la perspectiva de género | 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 lograr la igualdad de género. |
| Empoderamiento de mujeres y niñas | Se refiere a la obtención de poder y control sobre sus propias vidas; implica la toma de conciencia, la expansión de posibilidades, el acceso y el control ampliado a los recursos y las medidas para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad por razón de género. |
| ONU-SWAP | Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres ³ . |

1.3 Alcance

El éxito de esta estrategia dependerá no solo de los sistemas y procesos institucionales que se adopten, sino también de lo bien que el personal de UNOPS adopte un enfoque de género para el diseño e implementación de los proyectos de la organización. No existe un planteamiento único para incorporar la perspectiva de género y, por ello, diferentes proyectos en distintos contextos precisarán de enfoques diferentes.

Si bien UNOPS adoptará las orientaciones, formación, sistemas y procesos para respaldar el logro de esta estrategia y tratará de replicar proyectos y sus éxitos, siempre habrá proyectos únicos que precisarán de nosotros para evaluar y entender su alcance, escala y contexto. Por lo tanto, esta estrategia no puede existir reducida a un proyecto, oficina en el país o región, ni satisfecerá todos los aspectos de la incorporación de la perspectiva de

² Puede consultar en el siguiente enlace el glosario de igualdad de género de ONU-Mujeres:

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>.

³ <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability>.

género en la complejidad de lo que hacemos y del lugar en que lo hacemos, sino que debe aprovechar nuestra adaptabilidad, el conocimiento y las habilidades de la organización en su conjunto, así como las estrategias de apoyo como la Estrategia de gestión de los conocimientos.

No todos los proyectos requerirán la incorporación de la perspectiva de género o un plan de acción en materia de género debido a la naturaleza de los resultados. Asimismo, en algunos casos, un asociado podrá decidir no incorporar la perspectiva de género en un compromiso concreto. Sin embargo, en todos estos casos, el responsable de la aceptación de compromisos debe tomar la decisión y justificar la no inclusión de las iniciativas por incorporar la perspectiva de género antes de aceptar el compromiso.

A nivel de oficina en el país, regional o de la sede, UNOPS puede sacar provecho de abundantes conocimientos especializados y capacidad en cuestiones de género, tanto dentro del sistema de las Naciones Unidas (ONU-Mujeres, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Organización Internacional del Trabajo, redes y grupos de trabajo para cuestiones de género de las Naciones Unidas) como fuera (organizaciones no gubernamentales, organismos nacionales y gobiernos). Aunque no todos los proyectos o incluso todas las oficinas cuenten con un experto en cuestiones de género, UNOPS puede identificar mejor los recursos y herramientas ya disponibles y sacar provecho de las habilidades y la base de conocimientos dentro de la organización. Es posible crear nuevas formas de colaborar, compartir conocimiento y mejores prácticas, así como trabajar juntos en diferentes proyectos, oficinas y regiones para alcanzar este importante objetivo.

Las capacidades internas de UNOPS deben mejorar. El personal, los sistemas y los procesos deben fortalecerse para conseguir que la implementación de esta estrategia sea un éxito, aunque el verdadero éxito vendrá determinado por lo bien que aprovechemos todos los recursos disponibles. Un buen desarrollo está vinculado a un enfoque participativo en el que se verifique la inclusión de todas las perspectivas necesarias en el diseño y en la aportación de soluciones, de tal forma que las necesidades y los derechos de los beneficiarios se tengan en cuenta en su totalidad y estén integrados en nuestro trabajo de desarrollo. Tenemos que aplicar este mismo principio a la incorporación de la perspectiva de género y asegurarnos de incluir las perspectivas esenciales, ya provengan de UNOPS, el sistema de las Naciones Unidas, asociados al desarrollo o gobiernos. Nuestro verdadero éxito se medirá por lo bien que satisfacemos las necesidades de aquellos a los que servimos, es decir, de nuestros beneficiarios. Todos y cada uno de nosotros debemos considerar sus necesidades e incorporarlas en todos los compromisos que llevemos a cabo.

Como complemento a esta estrategia, UNOPS presentó una Estrategia de paridad de género que tiene como objetivo crear una fuerza de trabajo en UNOPS, y por tanto una perspectiva, que represente equitativamente a todos los géneros. La Estrategia sobre paridad de género y la Estrategia para la incorporación de la perspectiva de género se complementan y enriquecen mutuamente en apoyo de nuestra gestión estratégica y objetivos de contribución.

UNOPS reconoce que varios aspectos relativos a la diversidad y la inclusión pueden y deberían formar parte de sus iniciativas y que algunos no se incluyen explícitamente en la siguiente estrategia (por ejemplo, personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales, personas con discapacidades, etc.). Sin embargo, UNOPS también considera que muchos de los beneficios que se consigan para las mujeres y las niñas tendrán un efecto en cadena positivo para muchos otros individuos afectados por la exclusión. Esta estrategia representa un primer paso en un proceso largo y apasionante.

2 La igualdad de género en UNOPS

Como organización comprometida con una implementación sostenible, la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género han sido durante mucho tiempo componentes importantes en la labor de UNOPS. En 2014, UNOPS formalizó estos esfuerzos a través del desarrollo y la publicación de su propia herramienta para la incorporación de la perspectiva de género que pronto será remplazada por las orientaciones para incorporar la perspectiva de género a los proyectos. La organización también contrató a especialistas en materia de género e inclusión social para desarrollar en mayor profundidad los conocimientos especializados internos y fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en los compromisos. La Estrategia sobre paridad de género, presentada a comienzos de 2018 y dirigida a toda la organización, establece objetivos ambiciosos para lograr la representación igualitaria de hombres y mujeres en nuestra fuerza de trabajo, con independencia de sus niveles, para 2020 y para aumentar la representación de mujeres en niveles directivos y de toma de decisiones, de acuerdo con los criterios de la Estrategia para todo el sistema de las Naciones Unidas. La Estrategia para la incorporación de la perspectiva de género complementa a la mencionada estrategia, ya que forma parte de la labor por convertir a UNOPS en una organización más sostenible y representar mejor a las personas a las que servimos. Ambas iniciativas destacan el compromiso de la organización de contribuir de manera eficaz a la implementación de la Agenda 2030.

Entre los años 2015 y 2017, para asegurar que las consideraciones en materia de género se implementaban durante el ciclo completo de los proyectos, UNOPS también introdujo varios cambios en la forma en la que realizaba sus adquisiciones. La organización desarrolló y presentó el programa de posibilidades de UNOPS⁴, realizó varias mejoras en el Manual de adquisiciones⁵ (aumentar el acceso y el reconocimiento para negocios que fueran propiedad de mujeres) y, asociada con otros organismos de las Naciones Unidas, ayudó a implementar una indicación en los negocios propiedad de mujeres en el Portal Mundial para los Proveedores de las Naciones Unidas, un portal para el registro de los proveedores de las Naciones Unidas. Estos esfuerzos se han llevado a cabo en paralelo con el desarrollo de otras iniciativas para garantizar que UNOPS pone en práctica lo que predica en cuestiones de igualdad de género e inclusividad.

Recientemente, la información recopilada a través de la encuesta sobre los informes basados en resultados (RBR), una revisión anual interna de los proyectos en función de métricas clave de sostenibilidad, apuntó que el 36% de los proyectos de UNOPS en 2017 incluían de manera general cuestiones relativas al género en los planes de proyecto. A pesar de que estos números y actividades presentan una tendencia positiva, UNOPS reconoce que existen oportunidades importantes para seguir trabajando, como se indica en el nuevo Plan Estratégico de la organización para el período 2018-2021⁶:

- «Todos los pilares de la Carta resultan esenciales para mitigar los riesgos de fragilidad: el desarrollo sostenible es la base de la paz; una paz duradera permite el desarrollo; y las sociedades son más resilientes cuando defienden todos 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 se ocupan de los jóvenes y los niños».

⁴ <https://www.unops.org/es/business-opportunities/unops-possibilities>.

⁵ https://content.unops.org/service-Line-Documents/Procurement/UNOPS-Procurement-manual-2017_ES.pdf?mtime=20171207160547

⁶ https://content.unops.org/publications/Strategic-plans/UNOPS-Strategic-plan-2018-2021_ES.pdf.

- «Nuestro propósito: Ayudamos a las personas a mejorar sus condiciones de vida y a los países a lograr la paz y un desarrollo sostenible. Ofrecemos soluciones prácticas para ayudar a nuestros asociados a salvar vidas, proteger a las personas y sus derechos y construir un mundo mejor. Nos motiva nuestra pasión por **combatir las desigualdades y brindar oportunidades a los más vulnerables**. Esto significa que muchas veces trabajamos en los contextos más difíciles, sentando las bases para que las comunidades funcionen y las personas vivan con dignidad y respeto».
- «UNOPS aspira a ayudar a las personas a alcanzar objetivos individuales, locales, nacionales y mundiales, mediante una competencia técnica especializada eficaz basada en normas internacionales. Se esforzará por (...) ser un recurso para la infraestructura y otras soluciones operacionales especializadas que conecten iniciativas relacionadas con la paz y la seguridad, los asuntos humanitarios y el desarrollo y **promueven enfoques que tengan en cuenta las cuestiones de género**».
- «Los enfoques de ejecución sostenible de UNOPS incluyen medidas para el desarrollo de la capacidad local y nacional (...) entre los que se incluye:
 - Respalda los medios de subsistencia mediante un mayor acceso al mercado y el empleo de mano de obra y proveedores locales en la medida de lo posible, entre otras cosas facilitando **oportunidades para las empresas que sean propiedad de mujeres y jóvenes**.
 - Apoyar la justicia e inclusión social mediante el ejercicio de la diligencia debida, el respeto por los derechos humanos y los enfoques basados en los derechos y **promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas durante los proyectos de ejecución**; y contar con la participación de las comunidades y los beneficiarios locales y garantizar un acceso equitativo a las ventajas derivadas de los proyectos, prestando especial atención a la protección de las personas más vulnerables».

3 Resultados

Trabajar para lograr la igualdad de género no puede ser una iniciativa independiente, sino que debe incorporarse en las actividades, procesos de gestión de proyectos y de adquisiciones y estructuras de gobernanza existentes. UNOPS debe ser una organización práctica, centrada, transparente, enfocada en el proceso y responsable en la manera en que incorpora la perspectiva de género en todas sus actividades. Por lo tanto, al término del período 2018-2021 de nuestro Plan Estratégico, fijaremos nuestra atención en lograr los siguientes objetivos que forman parte de nuestra visión:

3.1 Objetivos clave

1. **Liderazgo:** UNOPS será reconocida como una organización líder en materia de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género y será considerada como un recurso valioso para los asociados al impulsar la sensibilización y la adopción de medidas en todo el mundo.
2. **Política y proceso:** UNOPS contará con medidas institucionalizadas para tratar las necesidades específicas de todas las personas, incluidas mujeres, hombres, niñas y niños, en todos los compromisos relevantes.
3. **Recursos y desarrollo de la capacidad:** UNOPS tendrá una capacidad institucional fortalecida para apoyar la implementación de actividades de incorporación de la perspectiva de género.
4. **Proyectos de éxito:** UNOPS habrá ayudado a los asociados a lograr resultados mediante la incorporación de consideraciones sobre igualdad de género en todos los proyectos relevantes desde su inicio hasta su cierre⁷. Asimismo, la infraestructura y las adquisiciones⁸ que integren la perspectiva de género serán la práctica habitual en UNOPS.
5. **Supervisión y elaboración de informes:** UNOPS habrá supervisado y revisado la implementación de actividades de incorporación de la perspectiva de género a través del proceso trimestral de garantía de compromisos y elaborará informes anuales sobre el progreso para seguir siendo responsable y transparente y mantener informadas a las partes interesadas internas sobre nuestra agenda de mejoras continuas. Esto incluirá la medición y elaboración de informes sobre el número de negocios con los que trabajamos que sean propiedad de mujeres y sobre indicadores relevantes de ONU-SWAP.

Estos objetivos se lograrán conjuntamente con iniciativas internas existentes que concuerden con el enfoque de UNOPS en torno a la implementación sostenible. Siempre que sea posible, se realizarán esfuerzos por optimizar estas actividades con otras iniciativas en materia de sostenibilidad para garantizar que el cambio sea realista y factible. Los objetivos citados también se verán complementados con otras labores institucionales para tratar la paridad de género en la composición de nuestra fuerza de trabajo en todo el mundo, así como en cómo gestionamos nuestras oficinas.

⁷ A menos que el responsable de la aceptación de compromisos determine lo contrario.

⁸ Las adquisiciones con perspectiva de género se refieren a las iniciativas actuales de UNOPS en relación con la igualdad de género a través del proceso de adquisiciones, incluido, entre otros, el abastecimiento a través de negocios que sean propiedad de mujeres. Para obtener más información, visite la página:

www.unops.org/es/business-opportunities/unops-possibilities

4 Enfoques

Para garantizar que se implementa un conjunto global de enfoques facilitadores con líneas de responsabilidad claras, las medidas a desarrollar e implementar se categorizan de acuerdo con los facilitadores del modelo de excelencia de UNOPS.

4.1 Liderazgo y rendición de cuentas

El Grupo de Infraestructura y Gestión de Proyectos (IPMG) y el Grupo de Adquisiciones (PG) defenderán, apoyarán y supervisarán la implementación de esta estrategia cuyo éxito requerirá liderazgo en todos los niveles.

El Grupo de Liderazgo Global (GLG) será esencial en la implantación con éxito de esta estrategia y deberá rendir cuentas por la implementación en el terreno, de acuerdo con las orientaciones y aportaciones proporcionadas por IPMG y PG.

El Grupo de Operaciones Institucionales (COG) desempeñará un papel esencial en la evaluación del efecto del plan de acción de esta estrategia y en sugerir y desarrollar tácticas y enfoques revisados cuando sea necesario.

4.1.1 Comportamiento modelo

Todos los directivos de UNOPS tienen la responsabilidad de garantizar que todas las iniciativas planificadas se ponen en marcha y que todas las personas bajo su supervisión comprenden su compromiso con los objetivos de esta estrategia, así como su propia contribución. Se espera que el personal de todos los niveles de UNOPS demuestre un comportamiento modelo en la promoción y consideración de la igualdad de género en todas las actividades, proyectos y programas de UNOPS.

4.1.2 Supervisión, revisión e impulso del cambio

Los objetivos para la incorporación de la perspectiva de género están integrados en el marco de resultados de gestión de UNOPS y en los objetivos operacionales tanto institucionales como regionales. IPMG y PG informarán sobre el progreso en cada reunión para la revisión trimestral de las actividades (QBR).

IPMG y PG supervisarán y revisarán con regularidad el progreso de esta estrategia y proporcionarán un análisis y una perspectiva a nivel institucional, así como asesoramiento sobre cómo perfeccionar los enfoques de la organización.

IPMG y PG, en colaboración con el Grupo asesor sobre cuestiones de género, informará al COG sobre los progresos conseguidos en el logro de la estrategia y asesorará al GLG sobre los resultados y posibles nuevas medidas.

Los directivos de todos los niveles de UNOPS tendrán la responsabilidad de introducir mejoras con regularidad mediante la implementación de la estrategia y de proporcionar comentarios a IPMG y PG a través de los canales existentes.

4.1.3 Gestión de las partes interesadas externas

UNOPS trabaja con numerosos asociados y donantes, muchos de los cuales cuentan con sus propias políticas, estrategias, procesos y recursos sobre igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género. Si

tenemos en cuenta las políticas existentes en materia de género aplicables al contexto más general de los proyectos, UNOPS debe defender, de acuerdo con su modelo de excelencia, que en todos los compromisos con sus asociados se incluya la igualdad de género y debe trabajar con ellos para desarrollar soluciones que satisfagan y tengan en cuenta las necesidades de todos los usuarios finales.

En esta misma línea, UNOPS seguirá supervisando las expectativas de las partes interesadas clave y revisando esta estrategia cuando sea necesario. Lo hará a través de las orientaciones que reciba del Secretario General y de la Junta Ejecutiva, así como de sus relaciones con otras partes interesadas clave como ONU-Mujeres.

UNOPS continuará creando y explorando nuevas formas de colaborar con redes de género, compartir conocimiento y mejores prácticas, así como colaborar en diferentes proyectos, oficinas y regiones para diseñar e implementar soluciones más inclusivas.

4.1.4 Cultura

Se exigirá liderazgo en todos los niveles para impulsar el cambio cultural necesario para convertir esta estrategia en un éxito. Se informará a todo el personal sobre las políticas, procesos, herramientas y recursos nuevos y existentes. Se espera que los líderes aseguren el éxito de esta estrategia y el cumplimiento de las políticas relacionadas, así como su uso eficaz y sistemático al motivar y mejorar el desempeño de sus equipos en favor de la igualdad de género.

4.2 Orientación operacional

UNOPS ha participado con partes interesadas externas e internas para crear un entendimiento común sobre los desafíos y oportunidades que existen tanto ahora como en el futuro. Esta estrategia está basada en este conocimiento y en un conocimiento profundo de las capacidades internas de UNOPS.

4.2.1 Revisión de la estrategia y las políticas y procesos de apoyo

UNOPS ha fortalecido su enfoque sobre gobernanza, gestión del riesgo y cumplimiento con el objetivo de mejorar sus mecanismos de control internos. El Comité del marco legislativo, el cual preside la Directora Ejecutiva de UNOPS, supervisa esta labor.

IPMG y PG comparten una comprensión exhaustiva de los procesos que apoyan las políticas de la organización. Juntos, aprovecharán este conocimiento para asegurar una ejecución exitosa de las políticas necesarias para implantar esta estrategia. IPMG y PG han revisado sus políticas respectivas sobre implementación de proyectos y continuarán desarrollando Instrucciones operacionales (OI) relevantes y procesos de trabajo relacionados para apoyar la implementación. Entre el conjunto de OI se encuentra la OI.IPMG.2018.01 sobre gestión de proyectos recién promulgada, respaldada por el Manual de gestión de proyectos que sienta las bases para gestionar los proyectos con éxito. Este último será fundamental para garantizar que los proyectos se diseñen y se rijan de acuerdo a esta estrategia. Estos documentos son coherentes con las Políticas y el Manual de Adquisiciones, los cuales también apoyan la consecución de la igualdad de género a través de la implementación de proyectos de UNOPS.

UNOPS proporciona servicios para proyectos a asociados y entidades auspiciadas. Como parte de esta estrategia, UNOPS defenderá y animará a estos asociados a lograr las mismas ambiciones en materia de igualdad de género. UNOPS proporcionará asesoramiento y orientación a los asociados para apoyar sus iniciativas.

Contamos con herramientas, orientación y tecnología que seguirán desarrollándose para apoyar la implementación eficaz de esta estrategia, como los proyectos de oneUNOPS o las orientaciones para incorporar la perspectiva de género a los proyectos.

4.2.2 Comunicación e implementación de la estrategia y las políticas

La Oficina Ejecutiva de UNOPS ya ha comunicado ampliamente la importancia de lograr los objetivos establecidos en esta estrategia, tanto desde una perspectiva basada en principios como operacional, y seguirá informando sobre ello durante la implementación.

Se comunicará a las partes interesadas clave, en particular a la Junta Ejecutiva, el progreso que logre UNOPS. El Grupo de Comunicaciones de UNOPS, con el apoyo de IPMG y PG, desarrollará una estrategia de comunicaciones para apoyar el despliegue de esta estrategia dentro de la organización y para asegurar que todos los miembros del personal permanezcan informados sobre el progreso. La estrategia de comunicaciones también apoyará y promoverá la difusión de los esfuerzos de UNOPS fuera de la organización.

Además, la estrategia de comunicaciones otorgará al personal dentro de UNOPS la oportunidad de aportar comentarios a través de encuestas de opinión sobre la eficacia de las medidas adoptadas. Los informes de gestión de portafolios de la organización realizados por IPMG monitorearán el progreso de UNOPS de acuerdo con los objetivos y metas acordados.

4.3 Personal

Los miembros del personal de UNOPS son activos esenciales de la organización, por lo que se les empoderará para convertirlos en agentes efectivos del cambio.

4.3.1 Desarrollo de conocimientos y capacidades

El logro de los objetivos establecidos en esta estrategia depende del compromiso y el apoyo de nuestro personal en todos los niveles de la organización. A través de oportunidades de aprendizaje mejoradas, UNOPS puede empoderar a miembros de su personal regional o de las oficinas de país para convertirlos en los líderes que la organización necesita para impulsar el cambio. El género será una temática transversal en la Estrategia de gestión del conocimiento y un área prioritaria en las ofertas de aprendizaje y desarrollo en UNOPS.

4.3.2 Estructura de género

UNOPS ya ha desarrollado una red global de puntos focales en materia de género (GFP) para crear capacidades en torno a la incorporación de la igualdad de género a nivel de oficina de país y ayudar así a garantizar que las habilidades y conocimientos de la red estén presentes en el desarrollo de compromisos, la gestión de proyectos, las adquisiciones, las finanzas, los recursos humanos y otras prácticas a nivel de oficina. En la sede de UNOPS, se han identificado varios GFP para cada unidad operacional.

Esta red se formalizará en la labor por apoyar la obtención de resultados y la disponibilidad de mecanismos de apoyo a los GFP a nivel de país. La rendición de cuentas en torno a la igualdad de género en los proyectos se escalará a los directores regionales, quienes podrían contar con el apoyo de nuevos grupos de trabajo regionales para cuestiones de género. Estos grupos de trabajo proporcionarán conocimientos más especializados y el intercambio de mejores prácticas entre las regiones. Además, permitirán un apoyo mayor y más eficaz a los GFP del país con la aplicación de las herramientas y recursos institucionales, incluido el uso de especialistas en materia de género.

A su vez, todos los GFP de la sede, los GFP de país y el Coordinador para la incorporación de la perspectiva de género servirán de apoyo a los grupos de trabajo. IPMG financiará a este coordinador, quien elaborará informes para IPMG y PG y será el responsable de apoyar el desarrollo de políticas, herramientas y recursos, así como de coordinar la red de GFP. La red de GFP se reunirá regularmente para transmitir a la organización información actualizada sobre el progreso, la cual se registrará y presentará al Coordinador para la incorporación de la perspectiva de género mediante informes periódicos.

4.4 Colaboración e intercambio de conocimientos

La colaboración y el intercambio de conocimientos entre las unidades operacionales de la sede, las oficinas regionales y las oficinas en el país es crucial para lograr éxito en el largo plazo. Como se ha mencionado con anterioridad, se espera que se colabore a través de la red de GFP, así como a través de otras iniciativas de la organización como la gestión del conocimiento.

La colaboración y el intercambio externo de conocimientos también es importante para que la organización se mantenga al día sobre nuevos desarrollos y mejores prácticas fuera de UNOPS, así como para promover los objetivos de UNOPS de convertirse en un líder. Esto se conseguirá mediante vínculos tanto informales como formales con otras organizaciones de las Naciones Unidas, contrapartes e iniciativas, como ONU-SWAP.

5 Supervisión, evaluación y mejora continua

IPMG y PG, junto con el COG, revisarán anualmente esta estrategia para asegurar su relevancia y aplicabilidad, así como para evaluar su enfoque. UNOPS seguirá reflexionando sobre las necesidades y expectativas de las partes interesadas clave y revisará sus políticas cuando sea necesario para apoyar la implementación de esta estrategia. Tras la adopción formal de la estrategia, IPMG y PG supervisarán su implementación e informarán trimestralmente al COG sobre el Plan de acción en materia de género en el Anexo I, a través de la QBR.

Información adicional

Para obtener más información sobre este documento, póngase en contacto con:

Nicholas O'Regan

Director de IPMG

Tel.: +45 4533 7530

E-mail: NicholasO@unops.org

Patricia J. Moser

Directora de PG

Tel.: +45 4533 7670

E-mail: PatriciaMo@unops.org

Sede de UNOPS
PO Box 2695
2100 Copenhagen
(Dinamarca)

Tel.: +45 4533 7500
Fax: +45 4533 7501
E-mail: info@unops.org
www.unops.org/es

 [/unops.org](https://www.facebook.com/unops.org)

 [/company/unops](https://www.linkedin.com/company/unops)

 [/unops_es](https://twitter.com/unops_es)

 [/unops_official](https://www.instagram.com/unops_official)