



Estrategia sobre paridad de género

25 de enero de 2018



Índice

Introducción.....	2
1 El compromiso de UNOPS con la paridad de género	4
1.1 Argumentos a favor de la paridad de género y la inclusividad.....	4
2 El contexto de UNOPS	5
2.1 La paridad de género en UNOPS	5
3 Resultados.....	6
3.1 Objetivos fundamentales.....	6
4 Enfoques	8
4.1 Estrategia	8
4.1.1 Necesidades y expectativas de las principales partes interesadas	8
4.1.2 Comprensión de las capacidades y el desempeño interno.....	8
4.1.3 Revisión de la estrategia y las políticas y procesos relacionados	9
4.1.4 Comunicación y aplicación de la estrategia y las políticas.....	9
4.2 Equipo directivo y rendición de cuentas	10
4.2.1 Modelo de comportamiento	10
4.2.2 Seguimiento, revisión e impulso del cambio.....	10
4.2.3 Gestión de partes interesadas externas.....	10
4.2.4 Cultura	11
4.3 Nuestro personal: un entorno propicio.....	11
4.3.1 Planificación de personal.....	11
4.3.2 Desarrollo del personal	11
5 Seguimiento, evaluación y mejora continua	12

Introducción

A pesar de que los Gobiernos, las empresas y las Naciones Unidas han plasmado su compromiso con la igualdad de género en numerosas políticas, esta dista mucho de ser una realidad mundial. En 2017, el Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, hizo hincapié en la necesidad de nuevas reformas —con el objeto de revitalizar la manera en que la Organización desarrolla su labor —y en el compromiso de contribuir a la mejora de la paridad de género en todo el sistema. La Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) acoge con beneplácito esta oportunidad, pues es momento de cambiar el enfoque orientado a lograr la paridad de género.

La dimensión de este desafío varía a lo largo del sistema de las Naciones Unidas. Está sujeto a la influencia de numerosos factores, como, entre otros, los distintos mandatos y estructuras de los numerosos miembros que componen la familia de la Organización. La escasa representación de las mujeres en el ámbito de las operaciones sobre el terreno, especialmente en entornos afectados por conflictos, sigue planteando un reto obvio.

Esta situación también es manifiesta en las operaciones de UNOPS, en particular en los países afectados por conflictos. La presente estrategia —que forma parte de las iniciativas encaminadas a hacer de UNOPS una organización más sostenible y representar mejor a las personas a quienes servimos— expone nuestro compromiso de garantizar que las mujeres, en cualquier categoría, sientan que pueden labrarse un futuro en UNOPS.

Me comprometo a recurrir a la experiencia de todos los sectores de la sociedad y a poner en marcha políticas y salvaguardias en favor del cambio. El logro de la paridad de género no es negociable.

He presentado una serie de metas de desempeño obligatorias en materia de género y, en la actualidad, informo a nuestra junta sobre cuestiones de género. Además, vamos a cambiar el enfoque con el que abordamos la contratación. Aunque algunas de las medidas necesarias puedan parecer triviales o de mero sentido común, representan mucho más. En conjunto, pueden contribuir a desencadenar una forma de pensar nueva que empodera a las mujeres.

En un mundo acuciado por los desafíos humanitarios, es más necesario que nunca un compromiso firme con el empoderamiento de las mujeres y las niñas que integran las sociedades. Hay mucho por hacer, pero nos gobernamos por normas estrictas.

Creo firmemente que la Estrategia sobre paridad de género mejorará nuestra contribución a la aplicación de la Agenda 2030. Asimismo, hay previstas diversas acciones orientadas a abordar las cuestiones de género en nuestras labores de planificación, diseño y ejecución de proyectos.

El logro de la paridad de género es una cuestión de liderazgo. La responsabilidad recae sobre el personal directivo superior de toda la organización y, en última instancia, sobre mí. Si bien es cierto que hemos definido un conjunto de metas ambiciosas, el impulso fundamental de la estrategia reside en un principio simple: hacer lo correcto y ofrecer a las mujeres igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de nuestra labor.

Estamos comprometidos con este reto.

Grete Faremo

Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas
y Directora Ejecutiva de UNOPS

1 El compromiso de UNOPS con la paridad de género

1.1 Argumentos a favor de la paridad de género y la inclusividad

La igualdad de género es un derecho humano fundamental. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 declara la intención común de lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Por tanto, como organización de las Naciones Unidas, UNOPS tiene la responsabilidad de lograr la paridad de género entre su personal y actuar como modelo de inclusividad y diversidad para sus asociados y beneficiarios.

En las sociedades en las que UNOPS desarrolla su labor, el empoderamiento de las mujeres es un factor esencial para el crecimiento económico, el desarrollo social y el aumento del desempeño empresarial. Según indican diversos estudios, la mejora de la paridad de género puede dar pie a dividendos económicos significativos¹.

Se ha demostrado que la mejora de la paridad de género en la educación reduce las tasas de mortalidad infantil y en la niñez, aumenta las tasas de participación en la fuerza de trabajo y los ingresos, y fomenta la inversión en la educación de los niños².

La paridad de género no beneficia solo a la sociedad en general. Las organizaciones han descubierto que es posible justificar el beneficio de encarar los obstáculos para la igualdad desde un punto de vista económico. El talento de las mujeres representa uno de los recursos peor aprovechados³. Las mujeres aportan distintos comportamientos y competencias de liderazgo a las organizaciones, y es más probable que los empleados permanezcan en organizaciones con una cultura de trabajo diversa, inclusiva y que favorezca la flexibilidad⁴.

Si bien existe consenso sobre la importancia crucial para las organizaciones de la integración inclusiva de las mujeres, no existe un solo enfoque para afrontar las disparidades entre los géneros. Asimismo, la paridad de género, por definición, no debería centrarse exclusivamente en las mujeres, sino que se trata más bien de la representación equitativa de géneros y debe abordar los casos de representación excesiva. En consecuencia, UNOPS se propone adoptar un planteamiento integral en favor de la paridad de género, apropiado para su contexto específico, mediante el desarrollo de enfoques innovadores, el despliegue de recursos compartidos y la colaboración con nuestras contrapartes a fin de cumplir el mandato y las medidas dispuestas en la Estrategia sobre paridad de género para todo el sistema de las Naciones Unidas.

¹ Véase McKinsey & Company, *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion To Global Growth*.

² Véase Chaaban y Cunningham, *Measuring the Economic Gain of Investing in Girls*.

³ "The Gender Dividend: Making the business case for investing in women", Deloitte, 2011.

⁴ "The business case for gender equality", Workplace Gender Equality Agency, marzo de 2013.

2 El contexto de UNOPS

2.1 La paridad de género en UNOPS

La directiva de UNOPS ha convertido la paridad de género en una prioridad de la organización. La presente estrategia reafirma el compromiso de la organización con metas que superan las inicialmente definidas por el Secretario General en la Fase I de la Estrategia sobre paridad de género para todo el sistema de las Naciones Unidas. UNOPS se ha comprometido a llegar más lejos a través del cumplimiento de las metas de paridad entre los funcionarios internacionales y su dedicación a la consecución de la paridad en todo su personal internacional, independientemente del tipo de contrato. Además, UNOPS ha asumido el compromiso de la paridad de género en toda su fuerza de trabajo mundial, incluido el personal nacional e internacional.

UNOPS debe su éxito principalmente a su personal, que desempeña funciones variadas en ámbitos que abarcan desde la construcción y los recursos humanos hasta los servicios jurídicos y de adquisición. Nuestra fuerza de trabajo, presente en 80 países, está compuesta por personas de una gran variedad de nacionalidades y culturas. UNOPS promueve la diversidad de su personal con el ánimo de entender mejor las necesidades de sus asociados y ofrecer una respuesta más eficaz. La inmensa mayoría de los miembros del personal son nacionales que trabajan en su propio país y desarrollan la capacidad nacional.

La organización ha avanzado de manera constante y continua hacia la paridad de género desde 2013, y conforme se ponen en marcha iniciativas, aumenta la viabilidad de las metas en materia de género. Ahora hemos establecido metas más específicas y ambiciosas, y la directiva ha asumido el compromiso de implantarlas en toda la organización.

UNOPS ya ha puesto en marcha varias iniciativas que incluyen, entre otras, medidas para favorecer el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el trabajo flexible, un enfoque de tolerancia cero frente al acoso sexual y un planteamiento integrado en las estrategias de personal sobre diversidad e inclusión. El marco de competencias de UNOPS describe la importancia de la diversidad y la inclusión, y esto se aplica a los programas de desarrollo del liderazgo, la contratación, los procesos de selección y evaluación, y la gestión del desempeño.

Con miras a cumplir sus aspiraciones, UNOPS deberá adoptar un enfoque dual: por un lado, el desarrollo del talento femenino dentro de la organización a través de la capacitación de los miembros del personal directivo, los procesos de planificación de la sucesión y la provisión de un entorno propicio; por otro, la captación de candidatas que se incorporen a la organización mediante actividades dirigidas a la adquisición de talentos, en especial en las categorías superiores.

Las medidas en curso ya han derivado en el logro de la cuasiparidad de género en algunas ubicaciones, incluida la sede y la región de Europa y Asia Central, donde el número de mujeres representa ya el 48%.

No obstante, incluso en ubicaciones en las que prácticamente se ha alcanzado la paridad, se sigue observando una rotación alta del personal femenino y es necesario prestar mayor atención a la paridad de género en puestos superiores, así como en grupos de edad específicos. Cada región y país presenta sus propios desafíos locales.

La Estrategia sobre paridad de género forma parte de una iniciativa más amplia orientada al aumento de la diversidad en la organización, dado que la paridad de género se considera un componente de la diversidad de la fuerza de trabajo, en su expresión más amplia.

La estrategia de género de UNOPS está diseñada para que las mujeres disfruten de igualdad de oportunidades a la hora de competir y someterse a procesos de evaluación para el desempeño de distintas funciones, así como desarrollarse y crecer dentro de la organización. Nuestro interés se centra en facilitar el espacio y la oportunidad para que las mujeres contribuyan en la misma medida que los hombres.

3 Resultados

Este plan se propone alcanzar los siguientes resultados:

3.1 Objetivos fundamentales

UNOPS ha definido tres conjuntos de metas que se exponen a continuación:

1. Metas obligatorias para los funcionarios internacionales por categorías (tabla 1, a continuación). Estas son las metas establecidas por la Estrategia para todo el sistema de las Naciones Unidas, y se informará al respecto al Secretario General.
2. La meta de paridad de género mundial 50/50 de UNOPS (tabla 2, a continuación), según lo presentado ante la Junta Ejecutiva. Esta se aplica a todo el personal de UNOPS en todas las categorías, tanto funcionarios como titulares de acuerdos de contratista individual (ICA). Se trata de una meta mundial no segmentada por categorías.
3. Todo el personal internacional (tabla 3, a continuación). En atención a los desafíos específicos que plantea la consecución de la paridad de género en los puestos superiores, estas metas se aplican a todo el personal internacional de UNOPS, tanto funcionarios como otro personal internacional (IICA), y dan visibilidad a estos grupos especialmente complejos.

Tabla 1: Metas establecidas por la Estrategia para todo el sistema de las Naciones Unidas

Nivel de funcionarios internacionales	Porcentaje de mujeres (base de referencia a 31 de diciembre de 2016)	Número de mujeres	Número total de personal	Meta	Fecha prevista para la consecución
P-1	-			-	-
P-2	50%	30	60	47%-53%	Alcanzada
P-3	36%	72	198	47%-53%	Fin de 2021
P-4	29%	40	136	47%-53%	Fin de 2026
P-5	29%	20	70	47%-53%	Fin de 2026
P-6, D-1	20%	7	35	47%-53%	Fin de 2026
D-2	25%	4	16	47%-53%	Fin de 2026

*Conforme a la metodología y los criterios descritos en la Estrategia para todo el sistema de las Naciones Unidas

Tabla 2: Meta de UNOPS acordada con la Junta Ejecutiva

Aspiraciones de UNOPS para todo el personal	Porcentaje de mujeres (base de referencia a 31 de diciembre de 2016)	Número de mujeres	Número total de personal	Meta	Fecha prevista para la consecución (definida por UNOPS)
Número total de mujeres en la fuerza de trabajo mundial	37%	1.500	4.065	47%-53%	Fin de 2019

* Según el informe anual de UNOPS de 2016

Tabla 3: Metas de UNOPS para todo el personal internacional

Nivel de personal internacional	Porcentaje de mujeres (base de referencia a 31 de diciembre de 2016)	Número de mujeres	Número total de personal	Meta	Fecha prevista para la consecución
ICS-8 P-1 + IICA-1	59%	93	158	47%-53%	Alcanzada
ICS-9 P-2 + IICA-1	54%	66	123	47%-53%	Alcanzada
ICS-10 P-3 + IICA-2	39%	217	555	47%-53%	Fin de 2021
ICS-11 P-4 + IICA-3	26%	76	295	47%-53%	Fin de 2026
ICS-12 P-5 + IICA-3 / IICA-4	23%	22	96	47%-53%	Fin de 2026
ICS-13 P-6 + D-1 + IICA-4	22%	8	37	47%-53%	Fin de 2026
ICS-14 D-2 + IICA-4 / IICA-5	24%	4	17	47%-53%	Fin de 2026

*Conforme a la metodología y los criterios descritos en la Estrategia para todo el sistema de las Naciones Unidas

4 Enfoques

Con el fin de asegurar la implantación de un conjunto exhaustivo de enfoques favorecedores con responsabilidades claras, las medidas que se desarrollarán y pondrán en marcha se clasifican conforme a los cinco motores del modelo de excelencia de UNOPS: la estrategia, el equipo de dirección, el personal, las asociaciones y los recursos y procesos.

4.1 Estrategia

UNOPS ha colaborado con partes interesadas en el ámbito externo e interno con el ánimo de alcanzar un entendimiento común de los desafíos y oportunidades futuros. Tal colaboración —y, en particular, la Encuesta del personal de UNOPS— ha fundamentado la Estrategia sobre paridad de género y el Plan de acción en materia de género conexo.

Se basan, asimismo, en la comprensión adecuada de las capacidades internas de UNOPS y en la necesidad de desarrollar, revisar, actualizar y divulgar las políticas y procesos relacionados.

4.1.1 Necesidades y expectativas de las principales partes interesadas

El Secretario General de las Naciones Unidas —por medio de la Estrategia sobre paridad de género para todo el sistema— ha definido las metas y ampliado las aspiraciones aplicables al conjunto de iniciativas de las Naciones Unidas encaminadas a lograr la paridad de género.

La directiva de UNOPS ha asumido el compromiso de conseguir la paridad de género global antes de 2020.

En la elaboración de la presente estrategia han sido decisivas las expectativas de las principales partes interesadas.

Los resultados de la Encuesta del personal de UNOPS siguen revelando un nivel de compromiso inferior entre las mujeres. Estas expectativas han sido objeto de análisis por el Grupo asesor sobre cuestiones de género de UNOPS —un grupo de alto nivel que representa al personal de toda la organización—, el cual ha formulado una lista exhaustiva de recomendaciones (el Plan de acción).

El Grupo de Personas y Cambio de UNOPS se encargará de promover la estrategia y de ofrecer actualizaciones regulares sobre su eficacia y revisiones necesarias.

4.1.2 Comprensión de las capacidades y el desempeño interno

Los datos obtenidos a partir de la Encuesta del personal han permitido entender mejor los puntos fuertes de UNOPS, así como las tendencias y espacios que requieren mejora en relación con la paridad de género.

Tras una labor extensa de consulta, el Grupo asesor sobre cuestiones de género ha presentado una serie de recomendaciones orientadas a mejorar cuatro aspectos clave del desempeño de UNOPS, a saber:

- Contratación y divulgación
- Movilidad y retención
- Desarrollo profesional
- Equipo de dirección inclusivo

Estas recomendaciones cuentan con el apoyo del Grupo de Operaciones Corporativas de UNOPS, el equipo directivo superior de la organización, y se pondrán en marcha a lo largo de un período de 12 meses.

El Grupo de Personas y Cambio de UNOPS garantizará que el Plan de acción se comunique y ponga en práctica en toda la organización.

El Grupo asesor sobre cuestiones de género continuará con la labor de consulta y recomendación de medidas, además de realizar un seguimiento del progreso en relación con las recomendaciones.

4.1.3 Revisión de la estrategia y las políticas y procesos relacionados

UNOPS ha fortalecido sus enfoques en materia de gobernanza, gestión de riesgos y cumplimiento con el fin de simplificar sus documentos y estructura de gobernanza. El Comité del marco legislativo presidido por la Directora Ejecutiva de UNOPS supervisará esta labor.

El Grupo de Personas y Cambio, a través del Comité del marco legislativo de UNOPS —y sirviéndose del Sistema de Gestión de Actividades y Calidad (PQMS) de UNOPS—, dispone de un conocimiento pormenorizado de los procesos que respaldan sus políticas de personal. Dicho conocimiento le permitirá garantizar la aplicación eficaz de las políticas necesarias para poner en práctica esta estrategia.

El Grupo de Personas y Cambio ha revisado su política en materia de recursos humanos, ética y cultura (OD.PCG.2017.01) y continúa desarrollando instrucciones operacionales y procesos de trabajo complementarios dirigidos a respaldar la ejecución de la presente estrategia.

UNOPS trabaja con asociados y ofrece servicios de gestión de recursos humanos a los asociados y entidades para las que actúa como organismo anfitrión. UNOPS promoverá y fomentará el cumplimiento de los mismos objetivos entre dichos asociados como parte de su estrategia sobre cuestiones de género. A tal efecto, les ofrecerá orientación y asesoramiento con el ánimo de apoyar sus iniciativas en este sentido.

4.1.4 Comunicación y aplicación de la estrategia y las políticas

La Oficina Ejecutiva de UNOPS ya ha comunicado la importancia de alcanzar las metas establecidas en esta estrategia —tanto desde el punto de vista operacional como de los principios— y seguirá haciéndolo a lo largo del período de aplicación de la estrategia. Las principales partes interesadas —en especial la Junta Ejecutiva— recibirán actualizaciones sobre los progresos de la organización.

El Grupo de Comunicaciones, con el apoyo del Grupo de Personas y Cambio, desarrollará un plan de comunicación que favorezca la implantación de esta estrategia en UNOPS con la intención de que todo el personal esté informado de los progresos.

Además, este plan debe ofrecer al personal de la organización la oportunidad de expresar su opinión sobre la eficacia de las medidas tomadas a través de encuestas periódicas que complementen la Encuesta del personal.

Mediante los nuevos informes de gestión de los recursos humanos se realizará un seguimiento de los progresos de UNOPS hacia el logro de sus metas en materia de paridad de género.

4.2 Equipo directivo y rendición de cuentas

Si bien el Grupo de Personas y Cambio defenderá y supervisará la ejecución de esta estrategia, su éxito dependerá de los directivos de todas las categorías.

El Grupo de Liderazgo Mundial desempeñará un papel esencial en la implantación adecuada de esta estrategia y será responsable de la ejecución de las medidas sobre el terreno, con la orientación y contribución del Grupo de Personas y Cambio.

El Grupo asesor sobre cuestiones de género desempeñará una función fundamental a la hora de evaluar los elementos del Plan de acción y sugerir y desarrollar tácticas y enfoques revisados cuando sea preciso.

4.2.1 Modelo de comportamiento

Todos los gestores de personal serán responsables de garantizar la puesta en marcha del conjunto de iniciativas planeadas y de que las personas que supervisan comprendan su compromiso con los objetivos de esta estrategia.

4.2.2 Seguimiento, revisión e impulso del cambio

Los objetivos relativos a la paridad de género están integrados en el marco de resultados de gestión de UNOPS y en las metas de las operaciones institucionales regionales. Los miembros individuales del Grupo de Operaciones Corporativas informarán acerca del progreso durante las reuniones sobre las revisiones trimestrales de actividades.

El Grupo de Personas y Cambio realizará el seguimiento y examinará periódicamente el progreso de esta estrategia. Asimismo, facilitará análisis e información en la esfera institucional y ofrecerá asesoramiento de manera proactiva sobre el modo de ajustar los enfoques en materia de paridad de género cuando sea preciso mejorar su eficacia, con miras a defender e impulsar el cambio.

El Grupo asesor sobre cuestiones de género, en colaboración con el Grupo de Personas y Cambio, informará al Grupo de Operaciones Corporativas sobre el progreso en relación con la estrategia y asesorará al Grupo de Liderazgo Mundial sobre los resultados y las posibles medidas adicionales que se pueden emprender.

4.2.3 Gestión de partes interesadas externas

UNOPS continuará realizando el seguimiento de las expectativas de las principales partes interesadas y revisará su estrategia en materia de género cuando corresponda. Para ello, se servirá de su participación en foros como la Red de recursos humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas, de la orientación del Secretario General y la Junta Ejecutiva, y de su relación con otras partes interesadas, como la Comisión de Administración Pública Internacional.

El camino hacia la paridad de género planteará numerosos desafíos. En cierta medida, son los mismos retos que afrontan muchas otras organizaciones.

Por tanto, UNOPS compartirá su experiencia sobre aquello que funciona con otras organizaciones y aprenderá, asimismo, de organismos como ONU-Mujeres, los Gobiernos o la iniciativa “Lean In”⁵, que cuentan con un historial de logros o conocimientos y experiencias que compartir.

⁵ Iniciativa de la Sheryl Sandberg & Dave Goldberg Family Foundation.

UNOPS seguirá ampliando su uso de las redes de adquisición de talentos y asociados con el fin de llegar a posibles candidatas cualificadas.

Será importante atraer a candidatas que deseen incorporarse a UNOPS, y se tomarán medidas encaminadas a garantizar que el proceso de contratación —incluido el sitio web y los anuncios de vacantes— resulte interesante para este grupo destinatario. Asimismo, se promoverá que las mujeres soliciten puestos en UNOPS, especialmente al destacar la posibilidad de trabajo flexible, mencionar nuestro compromiso con la paridad de género y utilizar un lenguaje neutro en cuanto al género en los anuncios, entre otros.

4.2.4 Cultura

El cambio social necesario para el éxito de esta estrategia requerirá de liderazgo en todas las categorías. Se volverán a comunicar a todo el personal las políticas actuales de UNOPS sobre equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Las políticas institucionales sobre inclusividad y equilibrio entre el trabajo y la vida personal irán cobrando mayor importancia y demandarán una aplicación sistemática.

Se reforzará el compromiso de UNOPS con una cultura inclusiva y se asegurará que tanto los directivos como el personal son conscientes de la posición y el compromiso de la organización.

4.3 Nuestro personal: un entorno propicio

UNOPS ha asumido el compromiso de recompensar y reconocer a su personal, así como de cuidarlo, de modo que se motive y se fomente la participación independientemente del género.

4.3.1 Planificación de personal

UNOPS adaptará sus procesos de contratación cuando sea necesario para asegurar la paridad de género en todas las etapas del proceso de selección y contratación gracias a la puesta en marcha de “medidas especiales”⁶ cuando convenga a la organización y al desarrollo de estrategias de implantación.

Se desarrollarán iniciativas clave orientadas a apoyar la planificación y reforzar el proceso de contratación, como, entre otras, las siguientes:

- Planificación de la fuerza de trabajo y metas de dotación de personal;
- Medidas nuevas de adquisición de talentos y divulgación;
- Requisitos de políticas reforzados en materia de representación femenina entre solicitantes;
- Preselección, normalización y profesionalización de la selección;
- Metodologías de evaluación.

UNOPS también está haciendo frente a las cuestiones relacionadas con la seguridad en el empleo a fin de atraer y retener a las mujeres.

4.3.2 Desarrollo del personal

Las mujeres presentan mayor probabilidad de abandono de la organización, especialmente a mitad de su carrera. UNOPS continúa con el análisis de las razones de esta situación con el objetivo de poner en marcha enfoques de mitigación.

⁶ Véase la [Estrategia sobre paridad de género para todo el sistema de las Naciones Unidas](#) (en inglés), 2017.

UNOPS pondrá en práctica una serie de enfoques que aseguren que las mujeres que forman parte de su fuerza de trabajo disfruten de oportunidades de desarrollo que fomenten su permanencia en la organización.

Por ejemplo, UNOPS creará un programa de mentores que permita al personal femenino en el ecuador de su carrera ponerse en contacto con personal superior para recibir asesoramiento y orientación profesional. Además, pondrá en marcha una red de ayuda mutua para el intercambio de experiencias.

UNOPS está presente en numerosas ubicaciones complejas. Hasta la fecha, los hombres han ocupado con mayor frecuencia los lugares de destino no aptos para familias. Entendemos que la dificultad de equilibrar las obligaciones familiares con el servicio a la organización puede socavar considerablemente nuestra capacidad para atraer y retener personal femenino. Muchos puestos directivos superiores en UNOPS se encuentran en este tipo de destinos y, con miras a crear un cuadro de candidatas cualificadas para estos puestos superiores, la organización debe asegurar que las mujeres puedan acumular experiencias sobre el terreno durante su trayectoria profesional.

UNOPS seguirá mejorando sus condiciones de empleo cuando sea posible con el objeto de permitir a los padres equilibrar las demandas del trabajo con las obligaciones familiares. En especial, se considerará cómo puede adecuarse mejor la política de licencia parental a los padres que trabajan y cómo podría aumentarse la provisión de servicios de cuidado de los niños.

UNOPS colaborará con la Comisión de Administración Pública Internacional y la Secretaría de las Naciones Unidas con el propósito de examinar soluciones innovadoras respecto a la clasificación tradicional de algunos lugares de destino como no aptos para familias. Estas soluciones pueden incluir planteamientos flexibles dependiendo de la situación familiar particular de un miembro del personal específico.

5 Seguimiento, evaluación y mejora continua

La Estrategia sobre paridad de género no se puede concebir de forma aislada. Las asociaciones y su conexión con otras fuentes de conocimiento, experiencia e inspiración potenciarán enormemente la posibilidad de que se ejecute con éxito.

A tal fin, será necesario evaluar continuamente el progreso y la repercusión de los enfoques individuales, y examinar y mejorar la estrategia general.

Por tanto, UNOPS llevará a cabo su seguimiento y examinará la ejecución a través de un proceso de evaluación y mejora dentro del Grupo de Personas y Cambio, que informará sobre el progreso mediante una revisión trimestral de actividades que figurará en la agenda permanente de ese foro.

Por su parte, el Grupo asesor sobre cuestiones de género desempeñará un papel fundamental en el seguimiento de la ejecución de la estrategia sobre el terreno.

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



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



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



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



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