

Acerca del Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas (ONU-SWAP)

- [¿Cuál es el origen de ONU-SWAP?](#)
- [¿Qué es ONU-SWAP?](#)
- [¿Cuál era el mandato de la JJE respecto a la política sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para el sistema de las Naciones Unidas?](#)
- [¿Por qué ONU-SWAP contiene la incorporación de las cuestiones de género y la representación equitativa de las mujeres?](#)
- [¿Cómo se armoniza ONU-SWAP con el trabajo en curso sobre rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas?](#)
- [¿Cómo se ha llevado a cabo ONU-SWAP?](#)
- [ONU-SWAP frente a la tarjeta de puntuación del equipo de las Naciones Unidas en el país: ¿hay diferencias?](#)

Apoyo para ONU-SWAP

- [¿Qué se dijo en el Comité de Alto Nivel sobre Programas y en el Comité de Alto Nivel sobre Gestión respectivamente en relación con ONU-SWAP?](#)

Implementación de ONU-SWAP

- [¿De qué manera promoverá ONU-SWAP la sinergia y reducirá la duplicación?](#)
- [¿De qué manera se implementará ONU-SWAP?](#)
- [¿De qué manera se informará sobre ONU-SWAP?](#)
- [¿Qué función desempeñará el departamento de género en las entidades una vez que se haya implementado ONU-SWAP?](#)

Ejecución y rendición de cuentas

- [¿Qué recursos adicionales serán necesarios para la ejecución de ONU-SWAP?](#)
- [¿Qué nivel de recursos será necesario para llevar a cabo el marco de elaboración de informes de ONU-SWAP?](#)

- [¿Qué pasa si una entidad no cumple los requisitos de ONU-SWAP?](#)
- [¿Qué implicaciones tienen los indicadores de rendimiento sobre el seguimiento y la asignación de recursos?](#)
- [¿Qué implicaciones tiene la incorporación de formación obligatoria para todos los miembros del personal pertinentes?](#)
- [¿Qué implicaciones tiene el indicador de rendimiento relacionado con dotar totalmente de recursos al departamento/la dependencia de género conforme al mandato de la entidad?](#)

Acerca del Plan de acción para todo el sistema (ONU-SWAP)

¿Cuál es el origen de ONU-SWAP?

Enero de 2006: el Secretario General solicitó a los comités de alto nivel sobre programas y gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación (JJE) que elaboraran, en cooperación con su Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, una política de incorporación de las cuestiones de género que abarcara todo el sistema, a fin de acelerar la implementación de las conclusiones convenidas del ECOSOC 1997/2 sobre la “Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas”.

Abril de 2006: durante el primer periodo ordinario de sesiones de la JJE, se acordó que la igualdad de género era fundamental para el logro de los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente y los ODM. En su siguiente periodo ordinario de sesiones, la JJE solicitó una política que abarcara todo el sistema para que las/os jefas/es ejecutivas/os consideraran acciones concretas adicionales sobre la base de propuestas que se enviaran a la Asesora Especial y las recomendaciones de sus dos comités de alto nivel.

Octubre 2006: en su segundo periodo ordinario de sesiones, los miembros de la JJE aprobaron la política sobre igualdad de género para todo el sistema y la presentaron ante la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer. Asimismo, se solicitó que como paso siguiente la Asesora Especial elaborara un ONU-SWAP con el fin de presentarlo en la reunión conjunta del Comité de Alto Nivel sobre Programas y el Comité de Alto Nivel sobre Gestión en la primavera de 2007. Pese a que hubo algunos debates sobre el plan de acción en la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, el plan no llegó a prepararse ni a presentarse.

2011: ONU Mujeres asumió la responsabilidad del asunto, que a su vez estaba en consonancia con su propio mandato de liderar, coordinar y promover la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas sobre el trabajo en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

2012: ONU Mujeres presentó el Plan de acción para todo el sistema ante el Comité de Alto Nivel sobre Programas y el Comité de Alto Nivel sobre Gestión en las reuniones que estos celebraron en la primavera, y posteriormente a la JJE en abril.

¿Qué es ONU-SWAP?

- ONU-SWAP es un marco para la igualdad de género unificado, diseñado para promover la rendición de cuentas, un punto de vista común, una mayor coherencia, una autoevaluación sistemática y un enfoque firme especializado y progresivo al que las entidades del sistema de las Naciones Unidas puedan recurrir y al cual puedan apegarse en el trabajo que realizan sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres a nivel corporativo. Por primera vez, el sistema de las Naciones Unidas cuenta con un conjunto de medidas común sobre incorporación de las cuestiones de género y la representación de mujeres que sirve de referencia para la elaboración de informes, y según el cual las/os altas/os directivas/os pueden estar sujetas/os a rendición de cuentas.
- ONU-SWAP facilitará y fortalecerá la rendición de cuentas a los Estados Miembros para el trabajo del sistema de las Naciones Unidas sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Su modelo conceptual incluye la progresión de una lista de verificación a un enfoque basado en una tarjeta de puntuación, lo que transforma la rendición de cuentas del trabajo de las entidades sobre igualdad de género en una acción proactiva en lugar de reactiva.

¿Cuál era el mandato de la JJE respecto a la política sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para el sistema de las Naciones Unidas?

La JJE estipuló que el objetivo de ONU-SWAP era reflejar un punto de vista común que abarcara todo el sistema respecto a conceptos, normas, estándares e indicadores; que tomara como base las lecciones aprendidas y los logros de cada entidad concreta y especificara las acciones necesarias para la implementación de sus seis elementos con plazos e indicadores, responsabilidades, mecanismos y recursos de rendición de cuentas; a fin de fortalecer el trabajo del sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, tanto a nivel de sistema como en cada una de las entidades.

Asimismo, la JJE estipuló que los resultados de la implementación debían ser supervisados a un nivel de alta dirección y comunicados al Comité de Alto Nivel sobre Programas y al Comité de Alto Nivel sobre Gestión de acuerdo con un calendario periódico especificado de antemano.

¿Por qué ONU-SWAP contiene la incorporación de las cuestiones de género y la representación equitativa de las mujeres?

La política de la JJE incluye ambos temas explícitamente y ONU-SWAP los refleja también. Estas dos cuestiones son fundamentales para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La representación equitativa de las mujeres es un mandato de la Asamblea General que atañe a todas las categorías y grupos ocupacionales.

¿Cómo se armoniza ONU-SWAP con el trabajo en curso sobre rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas?

Como respuesta a la política de la JJE, ONU Mujeres facilita la elaboración e implementación de tres mecanismos interrelacionados que se refuerzan entre ellos y que establecerán un marco exhaustivo de rendición de cuentas de las Naciones Unidas a favor de la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres:

- ONU-SWAP se centra en los procesos corporativos y las soluciones institucionales a nivel de entidad individual. ONU-SWAP se elaboró teniendo en cuenta los diversos marcos de rendición de cuentas existentes en cada una de las entidades; el primer paso para formular ONU-SWAP fue realizar una evaluación de estos marcos.
- Los indicadores de rendimiento de los equipos de las Naciones Unidas en el país en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, presentados en agosto de 2008 (véase <http://undg.org/index.cfm?P=222>). Los indicadores de rendimiento de los equipos de las Naciones Unidas en el país se centran en el rendimiento de estos equipos en general en lugar de en entidades individuales, por ejemplo, la calidad del MANUD incluido su progreso y el seguimiento y evaluación; programación y programas conjuntos; y desarrollo de las capacidades con contrapartes. Los indicadores de rendimiento en ONU-SWAP se han armonizado con los indicadores de rendimiento de los equipos de las Naciones Unidas en el país, y utilizan los mismos indicadores de rendimiento según sea pertinente.
- La rendición de cuentas de las contribuciones del sistema de las Naciones Unidas a los resultados del progreso en igualdad de género a nivel de país y normativo. Si bien ONU-SWAP y los indicadores de rendimiento de los equipos de las Naciones Unidas en el país se centran principalmente en los procesos, este mecanismo prestará especial atención a los resultados de progreso reales a los cuales contribuye el sistema de las Naciones Unidas a nivel de país y normativo. Este es un ámbito que interesa mucho a los Estados Miembros, así como a las/os altas/os directivas/os del sistema de las Naciones Unidas, que desean conocer mejor cómo la programación de su entidad respalda la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

¿Cómo se ha llevado a cabo ONU-SWAP?

El proceso ha incluido:

- Amplias consultas con más de 50 entidades, departamentos de la Secretaría y organismos de coordinación interinstitucionales, facilitadas por ONU Mujeres, entre julio de 2011 y febrero de 2012.
- Consultas con coordinadoras/es en materia de género o sus equivalentes, seguidas por consultas en el seno de las entidades con los departamentos y dependencias relevantes, dirigidos por coordinadoras/es en materia de género o cargos equivalentes.

- Reuniones informativas de coordinadoras/es con ONU Mujeres.
- Consolidación de comentarios y respuesta a cada uno de los comentarios por parte de ONU Mujeres.
- Experiencia piloto con ONU-SWAP por parte de ocho entidades —CESPAO, OIEA, OIM, ACNUDH, ONUSIDA, PNUD, UNFPA y UNICEF (una muestra representativa del sistema de las Naciones Unidas)— desde noviembre de 2011 hasta febrero de 2012, que concluyó con un taller piloto al que acudieron las ocho entidades.
- Prueba y validación del marco de elaboración de informes de ONU-SWAP y validación de los indicadores de rendimiento de ONU-SWAP por parte de las entidades involucradas en la experiencia piloto. En general, la experiencia piloto arrojó que los indicadores de rendimiento eran adecuados y formulaban recomendaciones útiles para realizar evaluaciones y crear indicadores adicionales.

ONU-SWAP frente a la tarjeta de puntuación del equipo de las Naciones Unidas en el país: ¿hay diferencias?

Los propósitos de, y diferencias entre, ONU-SWAP y la tarjeta de puntuación del equipo de las Naciones Unidas en el país incluyen:

1. El Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas

Se centra en: procesos corporativos y soluciones institucionales a nivel de cada una de las entidades.

Contenido: 15 indicadores de rendimiento que se centran en el documento de planificación estratégica fundamental y la política corporativa articulada para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; gestión orientada a resultados; estructura dedicada a las cuestiones de género y cultura organizativa además de seguimiento y asignación de recursos financieros y humanos; evaluación, auditoría y supervisión incluyendo la elaboración de informes; desarrollo de la capacidad en materia de género; e intercambio de conocimientos y coherencia. Pese a que muchos de los estándares se aplican principalmente a las operaciones de la sede, algunos también pueden repercutir en las operaciones mundiales de sistemas de cualquier entidad.

Elaboración de informes: la elaboración de informes interna es responsabilidad de la sede de la entidad, tomando como base las aportaciones regionales y de país según sea pertinente. La elaboración de informes se realiza anualmente y se envía a ONU Mujeres, quien, a su vez, informa al ECOSOC según lo especifica mediante su resolución de junio de 2012.

Público y uso principales: los principales públicos destinatarios son la JJE, las sedes de las entidades y los organismos interinstitucionales. Los principales usos son: dotar de insumos al Informe anual del Secretario General sobre la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas; y la creación de planes de acción en entidades individuales para cumplir los indicadores de rendimiento de ONU-SWAP.

2. Los indicadores de rendimiento de los equipos de las Naciones Unidas en el país a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Se centran en: procesos conjuntos y soluciones institucionales en el seno de los equipos de las Naciones Unidas en el país.

Contenido: 22 indicadores de rendimiento que se centran en procesos conjuntos a nivel de país: la ECP; desarrollo, contenido y control de calidad del MANUD; programación y programas conjuntos; asociaciones; apoyo de los equipos de las Naciones Unidas en el país a las prioridades nacionales, procesos de efectividad de la ayuda y basados en programas; adopción de decisiones de los equipos de las Naciones Unidas en el país; desarrollo de la capacidad a través de los equipos de las Naciones Unidas en el país; seguimiento y asignación de recursos a los equipos las Naciones Unidas en el país; y seguimiento y evaluación.

Elaboración de informes: es responsabilidad de los equipos de las Naciones Unidas en el país, preferiblemente con la ayuda de un/a consultor/a que lleve a cabo la evaluación. La elaboración de informes se realiza idealmente dos veces durante el ciclo quinquenal del MANUD.

Público y uso principales: el principal público destinatario es el equipo de las Naciones Unidas en el país; el principal uso es mejorar la planificación estratégica para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través del ciclo del MANUD.

Apoyo para ONU-SWAP

¿Qué se dijo en el Comité de Alto Nivel sobre Programas y en el Comité de Alto Nivel sobre Gestión respectivamente en relación con ONU-SWAP?

ONU-SWAP recibió el apoyo unánime tanto en el Comité de Alto Nivel sobre Programas como en el Comité de Alto Nivel sobre Gestión.

El Comité de Alto Nivel sobre Programas y ONU-SWAP

- OMM, UNICEF, OIEA, OMPI, ACNUDH, ONUSIDA, FAO, ONU-Hábitat, PNUMA, PNUD, OIT, UNESCO, UNCTAD, UNFPA y las cinco Comisiones Regionales respaldadas por ONU-SWAP.
- El Presidente del Comité de Alto Nivel sobre Programas destacó que en estos años de trabajo en el Comité nunca había encontrado un tema de programa con el tipo de apoyo que había generado ONU-SWAP.
- La Secretaría del Comité de Alto Nivel sobre Programas indicó la exhaustividad y coherencia de ONU-SWAP en cuanto a proceso consultivo, así como el amplio alcance de participación mantenidos desde su inicio hasta su presentación.

- OIT, UNICEF, UNFPA, FIDA, ONU-Hábitat, UNESCO, OIM, PNUD, UNCTAD, PNUMA, ACNUR, OMI, ONUSIDA y las Comisiones Regionales respaldadas por ONU-SWAP.

Implementación de ONU-SWAP

¿De qué manera promoverá ONU-SWAP la sinergia y reducirá la duplicación?

La promoción tendrá lugar de dos maneras:

- ONU-SWAP promocionará la elaboración de informes conforme a un conjunto de indicadores acordados comúnmente, según los cuales pueden armonizarse todas las entidades, por lo que habrá menos necesidad de formular medidas de incorporación de las cuestiones de género a nivel de entidad individual.
- La implementación de ONU-SWAP reducirá la duplicación mediante el apoyo a más trabajo conjunto y aprendizaje interinstitucional. Esto se conseguirá creando centros de soporte técnico en cada una de las esferas de ONU-SWAP, evaluaciones de pares, y mediante mejor comunicación.

¿De qué manera se implementará ONU-SWAP?

ONU Mujeres facilitará las acciones siguientes. Todas las entidades están invitadas a participar y contribuir:

- ONU Mujeres proporcionará soporte técnico constante que será personalizado según cada entidad.
- Se establecerán centros de soporte técnico en las seis esferas de la JJE. Estos centros se convertirán en depositarios de conocimiento en los ámbitos que abarcan los indicadores de rendimiento (planificación estratégica, auditoría, etc.), y respaldarán el sistema cumpliendo los requisitos de los indicadores de rendimiento.
- Fomento a la participación de entidades especializadas que tengan un enfoque técnico; esto incluirá la formulación de un plan de acción con dichas entidades.
- Las evaluaciones de pares se realizarán del modo siguiente: las entidades con mandatos similares intercambiarán visitas para asegurar que se elaboran informes precisos sobre el SWAP de la JJE, y que se comparten experiencias sobre buenas prácticas y desafíos.
- A nivel de Secretaría, se contará con aportaciones continuas al trabajo sobre rendición de cuentas, gestión orientada a resultados y gestión del cambio.

- Fortalecimiento de la rendición de cuentas para obtener resultados del progreso en materia de igualdad de género a nivel de país y normativo. ONU Mujeres facilitará el proceso sobre una rendición de cuentas y un liderazgo reforzados a nivel de país.
- Creación y orientación de un sistema de elaboración de informes basado en web para el SWAP.

¿De qué manera se informará sobre ONU-SWAP?

Se empezará a informar sobre el SWAP en 2013, estableciendo así una referencia para el sistema de las Naciones Unidas. A continuación, está previsto que se vaya aportando información periódicamente a través del Informe del Secretario General al ECOSOC sobre la “Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas”.

¿Qué función desempeñará el departamento de género en las entidades una vez que se haya implementado ONU-SWAP?

Los departamentos encargados de cuestiones de género desempeñarán un papel de coordinación, asegurando que el SWAP se divulgue en su entidad y que los departamentos realicen informes y elaboren planes de acción en los casos en los que no cumplan con los requisitos del SWAP. La rendición de cuentas recaerá, como se observa en la política de la JJE, en las/os altas/os directivas/os.

Ejecución y rendición de cuentas

¿Qué recursos adicionales serán necesarios para la ejecución de ONU-SWAP?

- Es posible que la formación obligatoria exija asignar recursos adicionales.
- Algunos ámbitos de ONU-SWAP, por ejemplo la planificación estratégica reforzada, la creación de una dependencia para igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y la formulación de una política sobre igualdad de género, necesitarán recursos adicionales limitados.
- Por otro lado, el proceso de implementación de ONU-SWAP tiene previsto optimizar los procesos de desarrollo de la capacidad de manera que exista mayor coherencia y sinergia y, en consecuencia, menos duplicación de tareas y un mejor uso de los recursos en todo el sistema.

¿Qué nivel de recursos será necesario para llevar a cabo el marco de elaboración de informes de ONU-SWAP?

Se ha intentado, en la medida de lo posible, basar la elaboración de informes de ONU-SWAP en marcos de elaboración de informes existentes en el seno de entidades individuales. Esto variará según la entidad. La experiencia piloto de ONU-SWAP demostró que para algunas entidades, en concreto los fondos y programas, será necesario contar con recursos adicionales limitados.

Para algunas entidades especializadas y las Comisiones Regionales, así como para algunas partes de la Secretaría, se deberá aportar una inversión inicial que permita implantar los sistemas para recabar los

datos requeridos. Una vez que se disponga de estos sistemas, los esfuerzos necesarios serán relativamente menores. El proceso de implementación de ONU-SWAP respaldará la creación de sistemas de recopilación de datos.

¿Qué pasa si una entidad no cumple los requisitos de ONU-SWAP?

Las entidades contarán con un periodo de cinco a siete años para cumplir los requisitos de ONU-SWAP. Si una entidad no progresa hacia el cumplimiento de los requisitos durante este periodo, se puede formular un plan de acción correctivo junto con ONU Mujeres.

¿Qué implicaciones tienen los indicadores de rendimiento sobre el seguimiento y la asignación de recursos?

El seguimiento de los recursos se puede integrar en un software actualizado de gestión orientada a resultados con un costo relativamente bajo, y existen distintos marcadores de género que se utilizan actualmente y que están en proceso de armonización. Por ejemplo, la Secretaría supervisa los fondos de TIC y podría utilizar la misma metodología para realizar un seguimiento de las asignaciones en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Respecto a la asignación de recursos, se alienta a las entidades a que establezcan un objetivo con un porcentaje específico de fondos que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como se ha observado en el caso de la Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz, que ha establecido un objetivo del 15 por ciento.

¿Qué implicaciones tiene la incorporación de formación obligatoria para todos los miembros del personal pertinentes?

Se deberá contar con una inversión inicial para fomentar la capacidad y la capacitación independiente si las Naciones Unidas quieren cumplir su mandato de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. La formación mínima recomendada consiste en un día el primer año para los nuevos miembros del personal y, después, un día cada dos años.

¿Qué implicaciones tiene el indicador de rendimiento relacionado con dotar totalmente de recursos al departamento/la dependencia de género conforme al mandato de la entidad?

Al igual que con cualquier otra función de la entidad, el trabajo sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres debe contar con los fondos adecuados, que variarán según la entidad y su mandato en relación con la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.