



**Junta Ejecutiva del Programa
de las Naciones Unidas para
el Desarrollo y del Fondo de
Población de las Naciones Unidas**

Distr. general
22 de noviembre de 2005
Español
Original: inglés

Primer período ordinario de sesiones de 2006

Nueva York, 20 a 27 de enero de 2006

Tema 5 del programa provisional

Las cuestiones de género en el PNUD

**Respuesta de la administración a la evaluación de la
incorporación de la perspectiva de género en el PNUD**

Índice

	<i>Página</i>
Introducción.	1
I. El contexto de política general: el PNUD y la igualdad entre los géneros.	1
II. Resultados de la evaluación.	5
III. Progresos alcanzados.	5
IV. Respuesta a las recomendaciones.	7



Introducción

1. Este documento representa la respuesta de la administración del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) al informe de la evaluación independiente de la incorporación de la perspectiva de género en la organización (que se resume en el documento DP/2006/5). Se ha preparado tras celebrar amplias consultas sobre los resultados de la evaluación tanto en el marco del PNUD como en el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), y fue examinado por el equipo directivo superior del PNUD en su reunión de noviembre de 2005. Este documento debe considerarse en relación con el plan de acción del PNUD en materia de género para 2006-2007, que se ha revisado para incluir las recomendaciones del informe de evaluación, así como con el informe sobre los progresos realizados en la aplicación del plan de acción en 2005. Todos los documentos mencionados se presentarán a la Junta Ejecutiva del PNUD y del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) en su período ordinario de sesiones, de enero de 2006.

I. El contexto de política general: el PNUD y la igualdad entre los géneros

2. El informe de 2005 del Secretario General sobre la Plataforma de Acción de Beijing confirma que en los 10 años transcurridos desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer se han logrado algunos adelantos notables: hay más mujeres parlamentarias, se han reducido en cierto grado las diferencias entre hombres y mujeres en materia educativa, más mujeres han ingresado a la fuerza de trabajo, se han reducido las tasas de fecundidad, y se da más atención a la salud y los derechos sexuales y reproductivos, así como a la violencia contra la mujer. Sin embargo, el informe señala también que en todos los aspectos de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, las actitudes y el progreso efectivo muestran un claro retraso respecto de las políticas. El Índice de desarrollo relacionado con el género (IDG) y el Índice de potenciación de la mujer (IPM) del Informe sobre el Desarrollo Humano muestran que hay todavía persistentes desigualdades en materia de género entre las naciones y una amplia desigualdad entre hombres y mujeres en cada país.

3. Para responder a esas deficiencias, como se señala en el recuadro 1 del resumen del informe de evaluación, el PNUD ha aprobado al menos 12 decisiones progresivas de política y de gestión sobre la incorporación de la perspectiva de género en sus actividades. La primera se remonta a 1987, cuando se creó la primera División de la Igualdad del Hombre y la Mujer en el Desarrollo, y la más reciente fue la aprobación de la estrategia y plan de acción institucionales del PNUD en materia de género en el período de sesiones anual de 2005 de la Junta Ejecutiva.

4. La Declaración del Milenio y los objetivos de desarrollo del Milenio constituyen por sí mismos un adelanto notable hacia una aceptación más amplia del marco normativo internacional relativo a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. El papel que ha cumplido el PNUD en la formulación y promoción de los objetivos de desarrollo del Milenio y la vigilancia del progreso hacia su cumplimiento ha llevado a la organización a dedicar más atención al adelanto de los países en lo referente a la igualdad entre los géneros y al fortalecimiento de la capacidad nacional para vigilar las políticas y el progreso en esa esfera.

5. En 2005, el PNUD patrocinó un amplio examen de los informes nacionales sobre los objetivos de desarrollo del Milenio, desde la perspectiva de género. El estudio demostró que si bien las mujeres y las niñas tenían más acceso a los servicios de educación y salud, muchas de ellas se seguían viendo privadas de la posibilidad de poseer bienes económicos y disponer de fuentes de ingresos viables; de disfrutar de iguales derechos y protección contra la violencia y el abuso sexuales, y de participar en la toma de decisiones en sus hogares y en la sociedad.

6. En el contexto de la política general, en la Cumbre Mundial de 2005 se amplió el alcance del objetivo de desarrollo del Milenio 3, Igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer, más allá de la educación y la salud. El documento final de la Cumbre ofrece una excelente oportunidad para que el sistema de las Naciones Unidas avance más rápidamente hacia el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en los países, aplicando más ampliamente una serie de medidas. Esa oportunidad reside en la relación entre el apartado a) del párrafo 22 del documento final, que se refiere a la adopción y aplicación de “estrategias nacionales amplias de desarrollo para alcanzar los objetivos y metas de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los objetivos de desarrollo del Milenio”, y los párrafos 58 y 59, que tratan de la igualdad entre los géneros. La nueva serie de prioridades del objetivo de desarrollo del Milenio 3 coincide en muchos aspectos, con algunos ámbitos en que el PNUD tiene una ventaja comparativa, como los que conciernen a los derechos económicos de la mujer y su acceso a los recursos; los derechos humanos y la protección contra la violencia, y los derechos civiles y la participación en los procesos de toma de decisiones.

7. La respuesta institucional del PNUD está articulada en el conjunto integrado de los servicios que presta para fomentar el desarrollo, que comprende: a) asistencia para la formulación de estrategias de reducción de la pobreza basadas en los objetivos de desarrollo del Milenio; b) apoyo a los gobiernos para el fomento de la capacidad con miras a la aplicación de esas estrategias, y c) asistencia a los integrantes del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo en relación con los sistemas de gestión del conocimiento, para la utilización más eficaz de los conocimientos y servicios del sistema. Estas nuevas tareas ofrecen una plataforma ideal a partir de la cual puede ponerse en marcha un plan de acción de amplio alcance y de alta prioridad para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Éste abarcaría todo el sistema de las Naciones Unidas, sería multisectorial, e incorporaría naturalmente una amplia gama de entidades asociadas nacionales, bilaterales, multilaterales y de la sociedad civil y se centraría en el logro de los objetivos de desarrollo del Milenio para el año 2015.

8. Para reducir la pobreza hay que realizar una labor más intensa sobre los efectos de la globalización desde la perspectiva de género y las consecuencias de las políticas fiscales, comerciales y de empleo en los medios de subsistencia de las mujeres. En las estrategias de reducción de la pobreza y la asignación de recursos para su aplicación será preciso tener en cuenta las disparidades entre el hombre y la mujer.

9. Los presupuestos nacionales son la manifestación más importante de las prioridades y opciones en materia de políticas. El PNUD ha apoyado la preparación de presupuestos y el análisis del gasto público desde una perspectiva de género en muchos países, a menudo en colaboración con el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. La presupuestación desde esa perspectiva es un elemento importante para el PNUD en el contexto de los documentos sobre la estrategia de

reducción de la pobreza, el logro de los objetivos de desarrollo del Milenio y la respuesta a las situaciones posteriores a una crisis. De igual manera, el valor de las contribuciones de la mujer a la economía de los hogares y de los países debe computarse e integrarse en las cuentas nacionales.

10. Los obstáculos jurídicos, económicos, políticos y culturales que impiden a las mujeres y niñas el ejercicio de sus derechos humanos y civiles deben eliminarse mediante amplias reformas de las políticas y enérgicas medidas de acción afirmativa. En muchos países, por diversos motivos, las mujeres no tienen igual acceso que los hombres a la propiedad, la herencia y los bienes. Aunque casi todos los países del mundo se han adherido a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, su aplicación varía considerablemente de un país a otro.

11. Las líneas de servicio del PNUD relativas al gobierno democrático comprenden el apoyo específico a la potenciación jurídica de la mujer y su acceso a la justicia, el desglose de los datos por sexos para seguir de cerca la participación política de las mujeres, el fortalecimiento del liderazgo de la mujer, y el apoyo a las mujeres votantes y candidatas. El PNUD posee una sólida ventaja comparativa para promover la igualdad entre los géneros en su labor relativa al gobierno democrático, que se deriva de su legitimidad ante los gobiernos, la sociedad civil y las entidades especializadas con las que colabora. La importancia de su función como “intermediario imparcial” es quizás más evidente en el ámbito de la gestión pública y los derechos humanos, en particular los derechos de las mujeres.

12. En el trabajo del PNUD relativo a la prevención de crisis y la recuperación después de ellas se tiene expresamente en cuenta que las mujeres y las niñas son más vulnerables a la violencia en situaciones de crisis y después de los conflictos. Es un hecho reconocido que la violación se utiliza como arma de guerra. Muchos combatientes y, por desgracia, incluso algunos trabajadores humanitarios y encargados del mantenimiento de la paz han participado en la explotación y el abuso sexual de mujeres y niñas, en muchos casos con impunidad. La propagación del VIH/SIDA y el aumento de la prostitución en esas situaciones son problemas graves. El PNUD debe destacarse por su defensa aún más decidida del derecho de las mujeres y niñas a tener acceso a la justicia en las situaciones posteriores a los conflictos.

13. La igualdad entre los géneros sólo podrá lograrse si los países se proponen aplicar más estrictamente los compromisos adquiridos en el marco de la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y los objetivos de desarrollo del Milenio, y exigen una mayor rendición de cuentas al respecto. Las prioridades nacionales para el logro de la igualdad entre los géneros deben respaldarse mediante una acción coordinada del sistema de las Naciones Unidas en los países.

14. Al PNUD le corresponde un papel fundamental en este ámbito, como administrador del sistema de coordinadores residentes y presidente del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo. El PNUD reforzará sus alianzas con el UNIFEM y su experiencia técnica a fin de que los equipos de las Naciones Unidas en los países y los gobiernos dispongan de un alto nivel de asesoramiento y ayuda para crear capacidad en las áreas en que cada una de las dos organizaciones tiene ventajas comparativas. Por medio de su red mundial de oficinas en los países y los equipos de las Naciones Unidas en éstos, y en cada una de sus esferas de actividad práctica, el PNUD continúa fomentando sistemáticamente la creación de capacidad para la formulación de políticas y programas que tengan en cuenta las cuestiones de género.

II. Resultados de la evaluación

15. La evaluación determinó que, si bien el PNUD había adoptado en los últimos 15 años una amplia gama de iniciativas y políticas en este ámbito, éstas habían tenido “un inicio auspicioso” que luego perdía impulso y daba lugar a una “dispersión de la política”. Los evaluadores señalaron que ciertas medidas, como la decisión de trasladar la Dependencia de Cuestiones de Género al grupo de reducción de la pobreza de la Dirección de Políticas de Desarrollo, de reducir el personal y los recursos básicos dedicados a la incorporación de la perspectiva de género y de catalogar la igualdad entre los géneros como un tema intersectorial, en vez de una prioridad de desarrollo, creaban ambigüedad e impedían que se percibiera claramente el compromiso del PNUD respecto de la igualdad entre los géneros.

16. La administración del PNUD reconoce que las medidas mencionadas tuvieron el efecto imprevisto de que la incorporación de la perspectiva de género dejara de considerarse una tarea común y se hiciera menos visible, ya fuera porque había pasado a depender del equipo básico de la Dependencia de Cuestiones de Género o a considerarse una función del UNIFEM. Aunque en 2002 se adoptó una política relativa a las cuestiones de género, no se establecieron mecanismos adecuados de rendición de cuentas y de evaluación de su aplicación.

17. A falta de un plan modelo y de metodologías comprobadas para incorporar eficazmente la perspectiva de género, el PNUD ha sido pionero en este campo en muchos aspectos. Ahora debe poner todo su empeño en aplicar sus políticas, ampliar su capacidad y sus recursos para la incorporación de la perspectiva de género, vigilar el progreso hacia la igualdad entre hombres y mujeres e invertir en medidas que propicien el empoderamiento de la mujer.

III. Progresos alcanzados

18. La administración del PNUD reconoce las deficiencias señaladas pero también advierte que no ha dado a conocer suficientemente los buenos resultados obtenidos en los países o el progreso notable que se ha logrado en el plano institucional. Pueden señalarse a ese respecto los siguientes ejemplos:

a) En el marco de financiación multianual, a 2004-2007, el género se consideró expresamente un “elemento impulsor de la eficacia del desarrollo”, y se transformó en una línea de servicios dedicada a la incorporación de la perspectiva de género en los objetivos de desarrollo del Milenio y la reducción de la pobreza;

b) La Dependencia de Cuestiones de Género se trasladó en 2004 del grupo encargado de la reducción de la pobreza, pasando a formar parte de la Dirección de Políticas de Desarrollo;

c) La Junta Ejecutiva aprobó en 2005 la estrategia y plan de acción en materia de género;

d) La Directora Ejecutiva del UNIFEM fue nombrada Asesora Especial del Administrador sobre cuestiones de género (2004), copresidenta del Grupo superior de tareas sobre cuestiones de género (2005) y miembro del equipo directivo superior que preside el Administrador (2005).

19. En 2005 se puso en marcha un programa general de fomento de la capacidad. En un año, el PNUD logró crear la capacidad necesaria para tratar las cuestiones de género en 45 oficinas en los países, 4 centros regionales de servicios y 5 dependencias de la sede, con recursos suministrados de fondos extrapresupuestarios¹. Estas actividades se han concentrado, con buen resultado, en los medios de lograr una incorporación eficaz de las cuestiones de género. Las actividades han comprendido los siguientes aspectos:

a) La contextualización de las cuestiones de género para las evaluaciones comunes de los países, los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo y las estrategias nacionales, mediante la contratación de 45 expertos locales en cuestiones de género.

b) Un examen completo, desde la perspectiva de género, de la cartera de programas y la asignación de recursos del PNUD, con el fin de aumentar los recursos básicos destinados a programas relativos al género de la cuenta del objetivo de la distribución de recursos con cargo a los fondos básicos.

c) Se impartió capacitación a 1.000 funcionarios (administradores, asesores de políticas y miembros de los grupos temáticos de las Naciones Unidas en cuestiones de género) con el fin de establecer bases comunes para la incorporación de la perspectiva de género, definiendo qué significa el concepto, cómo aplicarlo y cómo medir los resultados.

d) Se incorporó una perspectiva de género en 45 programas en los países, así como en las evaluaciones comunes para los países, el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, los informes sobre los objetivos de desarrollo del Milenio y los informes nacionales sobre el desarrollo humano.

e) Se estableció una estrategia y un plan de acción para la incorporación de la perspectiva de género en las oficinas en los países, con metas claras e indicadores del rendimiento.

20. El PNUD ha adoptado medidas concertadas para establecer una base institucional más firme, una mayor capacidad y mecanismos de rendición de cuentas que permitan mejorar y evaluar el desempeño y los resultados de la incorporación de la perspectiva de género. Como resultado de estas medidas, el PNUD ha creado fundamentos más sólidos a partir de los cuales se podrá seguir avanzando en la ejecución del plan de acción revisado en materia de género para 2006-2007. La administración del PNUD tienen la certeza de que, con estos adelantos notables y los nuevos compromisos señalados en este documento respecto de la dotación de personal, la financiación y el liderazgo, la organización estará bien preparada para lograr resultados favorables relativos a la incorporación de la perspectiva de género.

¹ Países: Afganistán, Albania, Argelia, Bangladesh, Belarús, Bhután, Brasil, Cabo Verde, Chile, Egipto, El Salvador, Gabón, Ghana, Guinea Ecuatorial, Guyana, Honduras, Jamahiriya Árabe Libia, Lesotho, Líbano, Liberia, Malawi, Marruecos, México, Mozambique, Namibia, Nepal, Paraguay, República Árabe Siria, República de Moldova, República Democrática Popular Lao, República Dominicana, República Unida de Tanzania, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Sri Lanka, Sudáfrica, Swazilandia, Timor-Leste, Togo, Turquía, Ucrania, Uruguay, Viet Nam, Yemen y Zambia. Centros regionales o servicios subregionales de recursos situados en Beirut, Bratislava, Colombo y Ciudad de Panamá. Dependencias de la sede: el Grupo de gobernanza democrática, el Grupo sobre la energía y el medio ambiente, la Oficina encargada del Informe sobre el Desarrollo Humano, la Dirección de Prevención de Crisis y de Recuperación, el Centro de Perfeccionamiento Profesional y la Dirección Regional de África.

IV. Respuesta a las recomendaciones

Recomendación 1

El Administrador, el personal directivo superior y los coordinadores residentes deberán ejercer un liderazgo proactivo y reafirmar su compromiso respecto de la incorporación de la perspectiva de género. Concretamente, en cada nivel directivo se deben enunciar claramente el compromiso político y la intención de promover la igualdad entre los géneros, así como planes concretos para su incorporación en las actividades, con objetivos que puedan verificarse imparcialmente.

Respuesta:

21. En su declaración inaugural a la Junta Ejecutiva del PNUD en septiembre de 2005, el Administrador se comprometió a dedicar firmemente su atención a la tarea de mejorar los resultados del PNUD en lo concerniente a la incorporación de las cuestiones de género. El Administrador afirmó que aprovecharía las recomendaciones de la evaluación para preparar una respuesta razonada de la administración y elaborar un plan de acción revisado, que serían presentados a la Junta Ejecutiva en su período ordinario de sesiones, en enero de 2006. En septiembre de 2005, el Administrador nombró a la Directora Ejecutiva del UNIFEM miembro del equipo directivo superior del PNUD.

22. *Nuevos compromisos en materia de liderazgo y gestión.* En 2006, el Administrador presentará al equipo directivo superior el primer informe trimestral sobre el progreso alcanzado en la aplicación del plan de acción en materia de género. También comenzará a aplicar un instrumento por el cual acordará con cada miembro del equipo directivo los adelantos que habrán de lograrse respecto de la incorporación de la perspectiva de género en relación con los objetivos establecidos en el plan de acción para 2006-2007.

23. *El personal directivo superior* convendrá lo necesario para introducir criterios relativos a la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación del desempeño de los representantes y coordinadores residentes. Establecerá metas concretas y examinará y vigilará la aplicación de los aspectos de género como elemento impulsor del marco de financiación multianual, a medida que se conocen los datos correspondientes a cada año, y utilizará el programa Atlas para establecer un método que permita vigilar más eficazmente la asignación de recursos a las cuestiones de género y los gastos agregados correspondientes. Por último, los directores contribuirán a la labor del Grupo de Trabajo del personal directivo sobre cuestiones de género, concretamente para respaldar y vigilar la aplicación de las políticas.

24. *Los coordinadores residentes* orientarán a los equipos de las Naciones Unidas en los países para que incorporen más decididamente las cuestiones de género en las estrategias de reducción de la pobreza basadas en los objetivos de desarrollo del Milenio, así como en las evaluaciones comunes para los países y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y para que presten apoyo a los grupos temáticos de las Naciones Unidas sobre el género. Seguirán disponiendo de los nuevos servicios de fomento de la capacidad establecidos en 2005, deberán responder por los resultados de las actividades mediante el sistema de evaluación del rendimiento y serán supervisados por el equipo directivo superior. El grado de conocimiento y sensibilidad respecto de la igualdad entre los géneros se mide también en el Centro de Evaluación de coordinadores residentes, que hace un escrutinio de los nuevos coordinadores antes de asignarlos a sus cargos.

25. *La Oficina de Recursos Humanos* está reexaminando los sistemas generales de evaluación de las competencias. También vigila el equilibrio entre los géneros en relación con las metas establecidas por el personal directivo hacia el objetivo institucional de alcanzar el equilibrio entre hombres y mujeres y una mayor diversidad para el año 2010.

Recomendación 2

Rendición de cuentas e incentivos. Los evaluadores recomiendan que todas las evaluaciones de los resultados y la competencia del personal directivo incluyan objetivos del rendimiento y mecanismos de supervisión, y que el PNUD establezca sistemas de recompensas e incentivos más atractivos para quienes cumplan una labor positiva de incorporación de las perspectivas de género.

Respuesta

26. El sistema actual de evaluación de los resultados y la competencia incluye algunas competencias relativas a la incorporación de la perspectiva de género y la sensibilidad a esas cuestiones, pero el análisis de éstas no es sistemático sino más bien opcional, por lo que la evaluación del personal respecto de este tema suele ser parcial.

27. En cuanto a los incentivos, en el Foro Mundial del Personal que preside el Administrador se presentan anualmente premios a los funcionarios. Si bien estos premios no se otorgan únicamente en reconocimiento del desempeño y los logros relativos a la incorporación de las cuestiones de género, los ganadores a menudo son seleccionados por su labor en ese ámbito.

Nuevos compromisos

28. La Oficina de Recursos Humanos encabezará un equipo, que contará con el respaldo del Grupo de Trabajo del personal directivo sobre cuestiones de género, para estudiar, elaborar e implantar criterios más sólidos para determinar el rendimiento en lo que respecta a la labor de incorporación de las cuestiones de género y recomendar los ajustes necesarios de los sistemas de evaluación del rendimiento, incluida la utilización de sistemas de puntuación de las cuestiones de género.

29. El equipo del Foro Mundial del Personal, que forma parte de la Dirección de Gestión, reexaminará los criterios utilizados para seleccionar a quienes han de ser premiados y se cerciorará de que los logros relativos a la incorporación de la perspectiva de género se premien mediante ese sistema.

Recomendación 3

Incorporación de la perspectiva de género y “concentración”. Los evaluadores recomiendan que el PNUD mantenga la estrategia programática de incorporación de la perspectiva de género y los programas centrados en las cuestiones de género.

Respuesta

30. El PNUD seguirá aplicando su doble estrategia: a) velará por que se incorpore una perspectiva de género en todos los programas y políticas y en los programas dirigidos expresamente a la mujer, y b) seguirá empleando en el marco de financiación multianual el concepto y la metodología de supervisión de las cuestiones de género como “elemento impulsor de la eficacia del desarrollo” que debe incorporarse en todas las actividades y mantendrá una línea de servicios dedicada específicamente al reconocimiento y la vigilancia de la labor relativa a las cuestiones de género.

Nuevos compromisos

31. En la formulación de las próximas líneas de servicio del marco de financiación multianual, a partir de 2006, se propondrán nuevos objetivos y criterios para cada esfera de actividad práctica, cuyo cumplimiento se supervisará mediante el sistema de gestión basado en los resultados.

Recomendación 4

Fortalecer el marco institucional para la incorporación de la perspectiva de género en la sede. Los evaluadores recomiendan que el PNUD refuerce sustancialmente la incorporación de la perspectiva de género en su labor, en particular, estableciendo una oficina de fomento de los aspectos de género adscrita a la oficina del Administrador, fortaleciendo el personal técnico de la Dirección de Políticas de Desarrollo, tanto de la Dependencia de Cuestiones de Género como de las esferas de actividad práctica, y mejorando la capacidad técnica de las direcciones regionales en materia de género.

Respuesta

32. La Dependencia de Cuestiones de Género de la Dirección de Políticas de Desarrollo orienta la labor del PNUD relativa a la incorporación de la perspectiva de género con dos puestos de plantilla y dos puestos de personal temporario del cuadro orgánico en la sede, cinco asesores en cuestiones de género en los centros regionales, un experto en gestión del conocimiento destacado fuera de la sede, un equipo de programas que se ocupa expresamente de las cuestiones de género en la sede y más de 800 especialistas, la mayoría en los países. Además, la Directora Ejecutiva del UNIFEM es miembro de pleno derecho del equipo directivo superior del PNUD y Asesora Superior del Administrador en cuestiones de género.

33. La administración del PNUD está de acuerdo con la recomendación de la evaluación de que se asigne a esta tarea más personal básico especializado de tiempo completo. Sin embargo, a su juicio, situar la oficina de fomento de los aspectos de género en la oficina del Administrador o del Administrador Adjunto, como sugiere la evaluación, tal vez no sea la estructura institucional más conveniente para conseguir una mayor capacidad a este respecto.

Nuevos compromisos

34. El número de puestos aprobados para la Dependencia de Cuestiones de Género de la Dirección de Política de Desarrollo se incrementará de dos a cuatro para asegurar una masa crítica que permita ejecutar el plan de acción en materia de género. El plan prevé un marco de ejecución detallado en el que se especifican claramente los resultados, los productos y los indicadores de resultados para cada año. Los directores adjuntos de todas las direcciones de la sede serán miembros de pleno derecho del Grupo de Trabajo del personal directivo sobre cuestiones de género.

Recomendación 5

Los evaluadores recomiendan que se refuerce el personal especializado en cuestiones de género de las oficinas en los países con asesores de género de categoría superior y mejorando el sistema de coordinadores de las cuestiones de género.

Respuesta

35. En 2005, la Dependencia de Cuestiones de Género logró colocar a más de 50 expertos hasta por períodos de seis meses en las oficinas en los países y las direcciones regionales para ayudarlas a desarrollar su capacidad y a elaborar estrategias y planes de acción para incorporar eficazmente las cuestiones de género en sus programas y propiciar el empoderamiento de la mujer. El PNUD seguirá aplicando esta estrategia de fortalecimiento de las oficinas en los países.

Nuevos compromisos

36. Los coordinadores de las cuestiones de género en todas las oficinas en los países tendrán un nuevo mandato, con indicadores cuantificables e incentivos claros, y seguirán presentando informes según la modalidad establecida.

37. El número de expertos en cuestiones de género disponibles en 2005 para cumplir asignaciones hasta de seis meses se ampliará en 2006 para atender a otras 50 oficinas en los países y en 2007 para dotar a 50 oficinas más, de conformidad con el plan de acción para 2006-2007.

38. En 2006 se obtendrá capacidad complementaria mediante el establecimiento de centros regionales de expertos del PNUD y el UNIFEM que prestarán apoyo a las oficinas en los países.

Recomendación 6

Fortalecer la capacidad de todo el personal del PNUD para la incorporación de la perspectiva de género.

Respuesta

39. En 2005 se impartió capacitación en cuestiones de género a más de 1.000 funcionarios del PNUD. Esa capacitación comprendió a la vez aspectos generales y otros aspectos técnicos necesarios para incorporar la perspectiva de género en cada esfera de actividad práctica. La red de la esfera de actividad relativa al género llegó a tener 860 miembros activos en 2005.

Nuevos compromisos

40. La Administración del PNUD ampliará las medidas de fomento de la capacidad del personal de 2005, que comprenderán en 2006 un curso de asistencia obligatoria en cuestiones de género para todos los funcionarios.

41. El análisis basado en el género se introducirá de manera sistemática en la planificación de los programas. Los nuevos enfoques a este respecto comprenderán el fortalecimiento del sistema de gestión del conocimiento en todas las esferas de actividad práctica y el intercambio de experiencias entre las diversas regiones.

42. En el plan de acción para 2006-2007 se establecen metas concretas respecto de la capacitación de dirigentes y el alcance de los programas de la Academia Virtual de Desarrollo.

Recomendación 7

Los evaluadores recomiendan que el PNUD provea los recursos financieros necesarios para la incorporación de la perspectiva de género.

Respuesta

43. El monto total de los recursos disponibles para la incorporación de la perspectiva de género aumentaron considerablemente en 2005, y esto fue decisivo para conseguir más rápidamente resultados en ese ámbito durante el año.

44. En enero de 2006, el Administrador presentará a la Junta Ejecutiva información indicativa de los recursos asignados a actividades relacionadas con el género en los países.

45. La Administración del PNUD reconoce que se deben asignar más recursos a la incorporación de las perspectivas de género, de conformidad con el plan de acción para 2006-2007.

Nuevos compromisos

46. Se destinarán fondos adicionales a la incorporación de las perspectivas de género, con cargo a los recursos básicos y a fuentes de financiación complementarias, para cubrir los gastos de personal, administrativos y de los programas, de conformidad con lo previsto en el plan de acción para 2006-2007. El Administrador presentará el desglose de los fondos y de las fuentes correspondientes a la Junta Ejecutiva en su primer período ordinario de sesiones, en enero de 2006.

47. A partir de 2006 se seguirán de cerca las consignaciones financieras y los gastos relacionados con el género con ayuda del sistema Atlas.

Recomendación 8

Los evaluadores recomiendan que se aclare la relación entre el PNUD y el UNIFEM y se fortalezca la colaboración entre ellos.

Respuesta

48. El PNUD tiene el mandato de incorporar la perspectiva de género en todas sus actividades a nivel de los países y regiones y en todo el mundo. El mandato del UNIFEM consiste en apoyar iniciativas innovadoras que promuevan la igualdad entre los géneros de conformidad con las prioridades nacionales y regionales y cumplir una función catalizadora en todo el sistema de las Naciones Unidas de cooperación para el desarrollo. En la resolución 59/250 de la Asamblea General sobre la revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales para el desarrollo del sistema de las Naciones Unidas, se exhortó al sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a que aprovechara la experiencia técnica del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer sobre las cuestiones de género.

49. En anteriores documentos de la Junta Directiva (DP/2004/CRP.2; DP/2005/CRP.2) se han establecido los parámetros para aclarar y reforzar la asociación entre el PNUD y el UNIFEM en apoyo de la igualdad entre los géneros. Sin embargo, la

aplicación de esos parámetros ha sido muy lenta. Por ello, el equipo directivo superior estableció un grupo de trabajo encargado de aclarar las funciones y responsabilidades, que formuló una serie de recomendaciones convenidas basadas en documentos anteriores de la Junta Directiva sobre este tema. Se señalaron dos ámbitos de actividad fundamentales para aclarar la relación entre las dos organizaciones:

a) Debería reforzarse la asociación entre el PNUD, que preside el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y el UNIFEM, para respaldar al sistema de las Naciones Unidas, proporcionando apoyo oportuno, coherente y de alta calidad a los equipos de las Naciones Unidas en los países, a fin de ayudarles a cumplir sus compromisos relativos a la igualdad entre los géneros, incluso en la formulación de los documentos sobre las estrategias de reducción de la pobreza y el conjunto integrado de servicios para el logro de los objetivos de desarrollo del Milenio. Es pues necesario crear equipos sólidos en los centros regionales para dar mayores garantías de calidad y prestar apoyo a los equipos de las Naciones Unidas en los países.

b) El PNUD y el UNIFEM deberían planificar conjuntamente su labor relativa a la integración de la igualdad entre los géneros cada año o cada semestre para determinar los aspectos concretos en que existen diferencias, complementariedad y colaboración. De esta manera, el PNUD podrá determinar en qué aspectos puede ampliar o difundir estrategias comprobadas mediante la ejecución de proyectos u otras modalidades. En el plan de acción en materia de género para 2006-2007 se han incluido las medidas que procede adoptar a este respecto.

Nuevos compromisos

50. La administración del PNUD colaborará con el UNIFEM para poner en práctica los marcos convenidos a fin de reforzar la asociación entre ellos (DP/2004/CRP.2; DP/2005/CRP.2), en los que se especificarán claramente los insumos, el valor agregado, y los indicadores para medir el progreso.

51. En 2006 se seguirán ampliando los centros regionales de expertos del PNUD y el UNIFEM hasta abarcar todos los centros regionales de servicios del PNUD, a fin de prestar asistencia a las oficinas en los países, y se prepararán planes de trabajo conjuntos anuales o semestrales que comprenderán mecanismos de examen.

Recomendación 9

Los evaluadores recomiendan que el PNUD refuerce la labor de promoción y la creación de asociaciones relativa a la incorporación de la perspectiva de género.

Respuesta

52. Las asociaciones del PNUD a escala mundial relativas a la incorporación de la perspectiva de género se han ampliado en 2005 como resultado de la actividad más intensa en ese ámbito.

53. La administración del PNUD reconoce que se pueden fortalecer aún más las funciones de promoción y creación de asociaciones, especialmente en los países.

Nuevos compromisos

54. El PNUD, como administrador del sistema de coordinadores residentes en los países y mediante el apoyo que presta a los grupos temáticos en materia de género,

contribuirá a crear redes interinstitucionales y compartirá con los donantes sus experiencias sobre la incorporación de las cuestiones de género.

55. En 2006-2007 se dará más atención al establecimiento de asociaciones con la comunidad académica y las organizaciones de la sociedad civil a fin de que el PNUD pueda mantenerse informado de las investigaciones más avanzadas relativas a la incorporación de las cuestiones de género.

Recomendación 10

Los evaluadores recomiendan que la Junta Ejecutiva promueva la rendición de cuentas respecto de la incorporación de la perspectiva de género en el PNUD.

Respuesta

56. El PNUD informa anualmente a la Junta Ejecutiva de los progresos alcanzados en la incorporación de las perspectivas de género. Además, en el informe sobre el marco de financiación multianual, que se presenta a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual celebrado en junio, se hace un análisis del elemento impulsor de las cuestiones de género.

Nuevos compromisos

57. El plan de acción en materia de género para 2006-2007 y el marco de financiación multianual serán los documentos fundamentales a partir de los cuales se presentarán informes a la Junta Ejecutiva sobre la incorporación de las perspectivas de género.

58. En el período 2006-2007 se preparará una estrategia y plan de acción multianual sobre la incorporación de la perspectiva de género para el próximo marco de financiación multianual (2008-2011).

59. La Junta Ejecutiva examinará en su período de sesiones de enero de 2006 el plan de acción en materia de género para 2006-2007, que comprende los principales asuntos y los compromisos que se indican en esta respuesta de la administración.

Principales recomendaciones y respuestas de la administración

Recomendación	Dependencia competente del PNUD	Respuesta de la administración	Estrategia para corregir el problema, incluidos indicadores del progreso, asociaciones que han de establecerse y plazos respectivos
1. Ejercer un liderazgo proactivo y reafirmar el compromiso del personal directivo del PNUD a la incorporación de la perspectiva de género	Oficina del Administrador/ equipo directivo superior	<ul style="list-style-type: none"> • En su primera declaración al personal, la Junta Ejecutiva y los medios de comunicación, el Administrador reafirmó su compromiso de alcanzar la igualdad entre los géneros como prioridad fundamental del PNUD. • Uno de los cuatro pilares del plan de acción del PNUD en materia de género para 2006-2007 es el “compromiso de la administración y del personal”. • La Directora Ejecutiva del UNIFEM pasó a formar parte del equipo directivo superior del PNUD. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se agregará una sección relativa al género al acuerdo del Administrador con el personal directivo superior, incluidos los representantes y coordinadores residentes, en la que se establecerán indicadores específicos del rendimiento y mecanismos regulares para el seguimiento, la supervisión financiera y la rendición de cuentas (2006). • Se establecerá un grupo asesor del Administrador en cuestiones de género (2006). • Se formulará una estrategia y plan de acción multianual para la incorporación de las perspectivas de género correspondiente al próximo período del marco de financiación multianual (2007). • Se establecerá la práctica de presentar informes regularmente al equipo directivo superior y a la Junta Ejecutiva sobre el progreso alcanzado en la aplicación del plan de acción en materia de género.
2. Establecer mecanismos de rendición de cuentas e incentivos (el PNUD carece de un sistema claro de rendición de cuentas respecto de la incorporación de las perspectivas de género)	Oficina de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • El PNUD ha elaborado nuevos instrumentos para medir la eficacia institucional en función de las políticas (el sistema de puntuación de las cuestiones de género), la eficacia de los programas (las cuestiones de género como “elemento impulsor” en el marco de financiación multianual), y el rendimiento de la administración (el sistema de puntuación del equilibrio entre hombres y mujeres). • El plan de acción en materia de género para 2006-2007 comprende medidas concretas del rendimiento, modificaciones que han de efectuarse en las evaluaciones de los resultados y la competencia y un nuevo sistema de recompensas e incentivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se seguirá de cerca el rendimiento a nivel de la institución y de la administración y los resultados se incluirán en todos los informes sobre el marco de financiación multianual y las evaluaciones de los resultados y la competencia (2006). • En 2006 se implantará un nuevo sistema de puntuación de las cuestiones de género (para vigilar el progreso de la institución en cuanto a sus compromisos, capacidades y recursos) y éste se analizará y calificará; en 2007 se establecerán nuevos objetivos en este respecto.

Recomendación	Dependencia competente del PNUD	Respuesta de la administración	Estrategia para corregir el problema, incluidos indicadores del progreso, asociaciones que han de establecerse y plazos respectivos
3. Mantener la estrategia programática de incorporación de la perspectiva de género y los programas centrados en las cuestiones de género	Dirección de Políticas de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • El PNUD mantendrá su doble enfoque de: a) incorporar las perspectivas de género en todas las políticas y programas y b) impulsar iniciativas de programas dirigidos a promover el empoderamiento de la mujer. • Las cuestiones de género se seguirán considerando un “elemento impulsor del desarrollo” y un tema de interés intersectorial, pero con más visibilidad y recursos, igual que otros elementos impulsores (como el fomento de la capacidad). • La incorporación de las perspectivas de género en todas las esferas fundamentales de actividad práctica es un resultado específico del plan de acción en materia de género para 2006-2007, que comprende indicadores anuales de los resultados para determinar el progreso alcanzado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se establecerá un premio anual del Administrador para quienes cumplan una labor destacada respecto de la incorporación de las perspectivas de género. El premio se presentará a los ganadores en el Foro Mundial del Personal en 2006. • En cada esfera de actividad práctica se formulará anualmente un programa importante relacionado con el género que será financiado en su totalidad por el fondo fiduciario pertinente a ese tema (2006). • El informe sobre el fondo de financiación multianual correspondiente a 2007 deberá indicar un alto rendimiento en lo que respecta al “elemento impulsor” de las cuestiones de género. • En 2007 se evaluarán los indicadores para medir: a) el rendimiento de los programas y b) el efecto de la incorporación de la perspectiva de género en la eficacia del desarrollo.
4. Fortalecer el marco institucional para la incorporación de la perspectiva de género en la sede	Dirección de Políticas de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • El PNUD aumentará la capacidad y los recursos de personal para ampliar su labor relativa a la incorporación de la perspectiva de género. • La Directora Ejecutiva del UNIFEM proporcionará orientación normativa, como asesora superior del Administrador y presidenta del Grupo de Trabajo sobre cuestiones de género del PNUD. • Se crearán equipos más sólidos del PNUD y el UNIFEM a nivel regional. El plan de acción en materia de género prevé un plan de ejecución detallado de dos años, con resultados, productos 	<ul style="list-style-type: none"> • Se espera que la Directora Ejecutiva del UNIFEM continúe asesorando al Administrador. • El Grupo de Trabajo del PNUD sobre cuestiones de género, copresidido por el UNIFEM y la Dirección de Políticas de Desarrollo, orientará la labor del PNUD en esa materia; los directores adjuntos de todas las direcciones de la sede deben ser miembros del Grupo de Trabajo. • Los puestos de plantilla de la Dependencia de Cuestiones de Género de la Dirección de

Recomendación	Dependencia competente del PNUD	Respuesta de la administración	Estrategia para corregir el problema, incluidos indicadores del progreso, asociaciones que han de establecerse y plazos respectivos
		e indicadores concretos de los resultados.	Políticas de Desarrollo aumentarán de 2 a 4. <ul style="list-style-type: none"> Aumentarán los expertos en cuestiones de género del PNUD y el UNIFEM en todos los centros regionales, a fin de que puedan prestar servicios a las oficinas en los países.
5. Reforzar el personal especializado en cuestiones de género de las oficinas en los países	Oficinas regionales	<ul style="list-style-type: none"> En 2005, la Dependencia de Cuestiones de Género de la Dirección de Políticas de Desarrollo situó a más de 50 expertos en cuestiones de género hasta por períodos de seis meses en las oficinas en los países y las oficinas regionales con el fin de ayudarles a desarrollar sus capacidades y a formular estrategias y planes de acción para incorporar eficazmente la perspectiva de género. El PNUD seguirá aplicando su estrategia de reforzar su capacidad interna y de aunar sus recursos de expertos con los del UNIFEM a nivel regional para apoyar a las oficinas en los países. 	<ul style="list-style-type: none"> Se revisarán los mandatos y las evaluaciones de los resultados y la competencia de los coordinadores de las cuestiones de género para incluir como resultados básicos las obligaciones relativas a la incorporación de la perspectiva de género (2006). Se ampliará la presentación de informes sobre los resultados concretos y específicos de la incorporación de las perspectivas de género en todos los programas sectoriales de las oficinas en los países (2007). Se estudiarán los medios de aprovechar al máximo los servicios del personal experto de las 15 oficinas subregionales del UNIFEM y de sus 12 oficinas de proyectos (2007). Se ampliará el personal experto en cuestiones de género, cuyos servicios se pondrán a disposición de 100 oficinas en diversos países (2006-2007). Se establecerán “grupos regionales” del PNUD y el UNIFEM.
6. Fortalecer la capacidad de todo el personal del PNUD para la incorporación de la perspectiva de género	Dirección de Políticas de Desarrollo/ Oficina de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Se señalan los siguientes resultados cuantitativos obtenidos en 2005: <ul style="list-style-type: none"> Veinte profesionales fueron capacitados como instructores, en 2005; El 70% de los recursos del fondo fiduciario para las cuestiones de género se destinaron al fortalecimiento de la capacidad de 45 oficinas en los países, 4 centros regionales y 5 direcciones de la sede. 	<ul style="list-style-type: none"> Todos los funcionarios (unas 1.000 personas) asistirán a un curso obligatorio de capacitación en cuestiones de género (2006). Se ensayarán nuevos enfoques, por ejemplo, la capacitación en el Instituto del PNUD sobre la función de los hombres en la promoción de la igualdad entre los géneros (2006). Se establecerá en el sistema de redes de conocimiento un espacio para el intercambio

Recomendación	Dependencia competente del PNUD	Respuesta de la administración	Estrategia para corregir el problema, incluidos indicadores del progreso, asociaciones que han de establecerse y plazos respectivos
	<ul style="list-style-type: none"> – Con el apoyo de los funcionarios de la plantilla, la Oficina de Recursos Humanos está examinando a fondo su sistema de evaluación de las competencias y de gestión del conocimiento desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros. – Las cuestiones de género se han incluido como un módulo separado en la información preliminar y la capacitación inicial de todos los nuevos funcionarios y personal directivo. – Se ha creado un espacio concreto para el intercambio de instrumentos, recursos y experiencias sobre las cuestiones de género y la Dirección de Políticas de Desarrollo organiza sesiones de aprendizaje sobre temas de interés común. – Se han creado tres bases de datos importantes sobre los siguientes temas: a) prácticas idóneas en el marco del PNUD; b) un compendio de los instrumentos disponibles, con una bibliografía anotada de medios recomendados para la incorporación para la perspectiva de género, y c) la “lista WIDE” de los expertos más destacados en cuestiones de género. • En julio de 2005 se contrató a un facilitador de la red de conocimientos sobre género; GenderNet tiene ahora 860 afiliados, y se están llevando a cabo debates interesantes en línea entre las diferentes esferas de actividad práctica. 	<p>de información y experiencias sobre la incorporación de la perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A partir de noviembre de 2005 y hasta 2007 se impartirá capacitación específica sobre las cuestiones de género al personal directivo y los funcionarios de categoría superior. • Más de 100 administradores de categoría intermedia seguirán un curso sobre cuestiones de género en la Academia Virtual de Desarrollo (2007). • Se llevará a cabo un estudio amplio de los efectos de la iniciativa de fomento de la capacidad mundial en el rendimiento y los resultados (2007). • La igualdad entre los géneros y el enfoque basado en los derechos de la mujer se integrarán en los informes sobre el desarrollo humano a nivel mundial, regional y nacional. • Transformación institucional: la experiencia del PNUD relativa a la incorporación de las cuestiones de género se documentará y difundirá como una práctica idónea (2007). • En enero de 2006 se celebrará una reunión importante sobre la documentación, el registro y la difusión de prácticas idóneas. 	

Recomendación	Dependencia competente del PNUD	Respuesta de la administración	Estrategia para corregir el problema, incluidos indicadores del progreso, asociaciones que han de establecerse y plazos respectivos
7. Proveer recursos financieros suficientes para la incorporación de la perspectiva de género	Dirección de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> • El PNUD se ha comprometido a consignar los recursos necesarios para ampliar y reforzar la labor de incorporación de las labores de género realizada en 2005, con financiación extrapresupuestaria. • El Administrador presentará información detallada sobre las fuentes de financiación y las estimaciones de los gastos en enero de 2006. • La Dirección de Políticas de Desarrollo exige que en cada esfera básica de actividad práctica se formule y financie cada año un programa relativo a las cuestiones de género. • La Dirección de Políticas de Desarrollo concluyó un examen de las capacidades del sistema Atlas para el seguimiento de los recursos, ya fueran destinados expresamente a las cuestiones de género o incorporados en los programas. Se han recomendado algunos cambios para mejorar la clasificación, así como la inclusión de una nueva partida presupuestaria relativa al género para cada línea de servicios en el próximo marco de financiación multianual. 	<ul style="list-style-type: none"> • En el próximo presupuesto bienal se consignarán recursos para la incorporación de la perspectiva de género. • Se movilizarán recursos adicionales con cargo a los recursos extrapresupuestarios, mediante el fondo fiduciario temático para las cuestiones de género (2006–2007). • Habrá más recursos disponibles para los programas relativos al género a nivel de los países y regiones y en todo el mundo (2006-2007). • Se evaluarán la eficacia del sistema Atlas para seguir de cerca los fondos específicos dedicados a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer (2007).
8. Aclarar la relación entre el PNUD y el UNIFEM y fortalecer la coordinación y colaboración entre ellos	Dirección de Políticas de Desarrollo/ UNIFEM	<ul style="list-style-type: none"> • El equipo de gestión estratégica estableció un grupo de trabajo encargado de aclarar las funciones y responsabilidades del PNUD y el UNIFEM. El grupo de trabajo está finalizando sus recomendaciones, que presentará a los directores para su examen. • En los documentos DP/2004/CRP.2 y DP/2005/CRP.2 presentados a la Junta Ejecutiva se estipulaba un marco para fortalecer la relación entre el PNUD y el UNIFEM (pero éste aún no se ha aplicado). 	<ul style="list-style-type: none"> • El UNIFEM está decidido a crear un equipo sólido en cada uno de los centros regionales que dé mayores garantías de calidad y preste apoyo sobre la igualdad entre los géneros al propio centro regional y a los equipos de las Naciones Unidas en los países. • El grupo de trabajo propuso que se celebraran reuniones anuales o semestrales para planificar la labor sobre la igualdad entre los géneros del PNUD y del UNIFEM, en la que se identificarán claramente los ámbitos en que hay diferencias, complementariedad y colaboración entre ellos.

Recomendación	Dependencia competente del PNUD	Respuesta de la administración	Estrategia para corregir el problema, incluidos indicadores del progreso, asociaciones que han de establecerse y plazos respectivos
9. Reforzar la labor de promoción y la creación de asociaciones y redes	Dirección de Políticas de Desarrollo	<p>La colaboración y las actividades experimentales conjuntas del PNUD y el UNIFEM en Bratislava y Johannesburgo se examinarán y extenderán a otras regiones, donde se estudiará la posibilidad de crear grupos regionales conjuntos para prestar servicios a los equipos de las Naciones Unidas en los países.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La programación conjunta y la combinación de los recursos bajo la dirección del coordinador residente será un aspecto importante de esta colaboración entre los organismos de las Naciones Unidas, el Banco Mundial y los donantes bilaterales en los países, en el contexto de la aplicación de los objetivos de desarrollo del Milenio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Será más fácil detectar y resolver las posibles dificultades para lograr la transformación deseada de la relación entre el UNIFEM y el PNUD si se establecen metas o indicadores claros y se identifican los recursos necesarios. • Se establecerán grupos temáticos sobre las cuestiones de género como parte de los equipos de las Naciones Unidas en otros 100 países y se les impartirá la capacitación necesaria (2007). • Los programas conjuntos de las Naciones Unidas emplearán series de datos comunes sobre las deficiencias de los países en materia de género (2007). • Se actualizará la lista WIDE del PNUD de expertos en cuestiones de género, que será utilizada más ampliamente por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo y otras entidades de las Naciones Unidas. • Se ampliarán las asociaciones del PNUD con los medios académicos, las organizaciones de la sociedad civil, los donantes y las organizaciones de mujeres.
10. La Junta Ejecutiva debería promover la rendición de cuentas respecto de la incorporación de la perspectiva de género en el PNUD	Dirección de Políticas de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • El PNUD presenta informes anualmente a la Junta Ejecutiva sobre los progresos alcanzados en la incorporación de la perspectiva de género. • El plan de acción en materia de género para 2006–2007 y los informes sobre el marco de financiación multianual servirán de base para la presentación de informes sobre la labor relativa a las cuestiones de género en el PNUD. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se institucionalizará la preparación del informe anual sobre las cuestiones de género en la ejecución de los programas y el desempeño de la administración del PNUD (2006). • Se aprobará la estrategia y el plan de acción multianual para la incorporación de la perspectiva de género preparado para el próximo período del marco de financiación multianual (2007).