



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

Distr. general  
23 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**

## **Plan de acción en materia de género, 2006-2007**

1. El programa internacional en materia de desarrollo incluye “la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer” como medio para lograr todos los objetivos de desarrollo del Milenio y como un objetivo por derecho propio (objetivo 3). El desafío consiste en llevar este compromiso a la práctica.

2. La política del PNUD en materia de género se basa en un enfoque doble para alcanzar la igualdad entre los géneros:

a) *Integrar la perspectiva de género* en todas las políticas y los programas de cada una de las actividades prioritarias del PNUD a fin de asegurar que las mujeres y los hombres participen plenamente en el proceso del desarrollo y se beneficien de sus resultados.

b) *Invertir recursos especialmente destinados* a intervenciones concretas para empoderar a la mujer, reducir su vulnerabilidad, facilitar su liderazgo, darle acceso a los recursos y proteger sus derechos humanos.

3. El plan de acción en materia de género para 2006-2007 tiene por objeto fortalecer la capacidad del PNUD en todos los niveles y mejorar la aplicación de políticas y programas sensibles a las cuestiones de género, de una manera sistemática, visible y cuantificable. La incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades es una estrategia para lograr este objetivo general promoviendo, al mismo tiempo, una mayor rendición de cuentas por los resultados.

4. La Junta Ejecutiva hizo suya la estrategia institucional en materia de género y su plan de acción provisional para 2005. La Junta pidió que se presentara un plan de acción revisado en materia de género para 2006-2007 basado en las recomendaciones de un informe de evaluación independiente sobre la cuestión del género en el PNUD.

5. Las respuestas de los administradores al informe de evaluación y a un informe sobre los progresos realizados en 2005 para poner en práctica el plan de acción en materia de género se presentarán en sendos documentos. Cabe señalar que 45 oficinas en los países, cuatro centros de servicios regionales/oficinas de recursos subregionales



y cinco dependencias de la sede están trabajando para crear sus propias capacidades en materia de personal y gestión; están revisando su cartera de programas y asignación de recursos, y están elaborando una estrategia de incorporación generalizada de la perspectiva de género. Estas iniciativas, financiadas actualmente con cargo al fondo fiduciario para cuestiones de género con una contribución de 5,5 millones de dólares del Gobierno de los Países Bajos, seguirán financiándose con fondos básicos complementarios.

6. El plan de acción que se adjunta abarca dos años y gira en torno a cuatro objetivos. Responde a las principales esferas de preocupación determinadas en el informe de evaluación:

Objetivo 1: Compromiso y rendición de cuentas a todos los niveles

Objetivo 2: Capacidades: capacitación en materia de género, intercambio de conocimientos y establecimiento de redes

Objetivo 3: Comunicación y visibilidad de las prácticas óptimas

Objetivo 4: Recursos básicos y complementarios alineados con los compromisos

7. Los renovados esfuerzos por lograr los objetivos de desarrollo del Milenio a nivel de los países y seguir descentralizando el apoyo hacia los centros de servicios regionales ofrecen verdaderas oportunidades para crear conjuntamente con el PNUD y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) “redes regionales de conocimientos” dentro de los centros de servicios regionales para apoyar a las oficinas en los países y a los equipos de las Naciones Unidas en los países.

8. El PNUD ampliará las innovaciones del UNIFEM; aprovechará los conocimientos y la experiencia que posee éste para fortalecer su capacidad para abordar los problemas de la feminización de la pobreza y del VIH/SIDA, la vulnerabilidad de las mujeres y las niñas a las crisis y a las violaciones de sus derechos, su exclusión de los procesos de adopción de decisiones, y su falta de acceso a los recursos y a los servicios de energía. Todas estas son prioridades básicas del PNUD y cada una de ellas tiene una dimensión de género de la que debe ocuparse.

9. Los sistemas de gestión basada en los resultados y de gestión del desempeño reflejarán la prioridad asignada a estas cuestiones. La utilización de hojas de calificación institucional contribuirá a medir los progresos y facilitará la rendición de cuentas por los resultados mediante la aplicación del marco de financiación multianual y el control de las inversiones por medio del sistema Atlas.

10. La responsabilidad institucional se ha establecido al más alto nivel. La Directora Ejecutiva del UNIFEM y el Director de la Oficina de Políticas de Desarrollo copresiden el Grupo de tareas de nivel superior en materia de género, y ambos son miembros del equipo superior de gestión que actúa bajo la égida del Administrador.

11. El PNUD está trabajando con empeño para transformar su capacidad interna y presentar análisis de la dimensión del género en las etapas previas a la planificación; prestar servicios de asesoramiento sobre política; productos relacionados con los conocimientos; y servicios que promuevan la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. La incorporación generalizada de las cuestiones de género es una estrategia que contribuye a que el PNUD pueda sistematizar la integración de una perspectiva de género en formas innovadoras que han inspirado a los asociados en la esfera del desarrollo.

12. El PNUD está en una posición única para asumir el liderazgo y lograr la participación de todo el sistema de las Naciones Unidas para la consecución de los objetivos de desarrollo del Milenio en forma coordinada y eficaz a nivel de los países de manera que facilite el empoderamiento de la mujer y la eliminación de las diferencias por razón del género. El PNUD está a la vanguardia del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo y del sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas. Tiene una red mundial de oficinas en los países y de centros de servicios regionales y mantiene una estrecha asociación con el UNIFEM. Los próximos dos años serán cruciales para establecer firmemente la capacidad y el liderazgo del PNUD en la promoción de la igualdad entre los géneros y del empoderamiento de la mujer.

**Objetivo 1. Logro: compromiso de los líderes e indicadores de desempeño****Hojas de puntuación 1, 3, 7, 10, 12**

<i>Resultados</i>	<i>Productos</i>	<i>Indicadores de resultados: primer año</i>	<i>Indicadores de resultados: segundo año</i>	<i>Partes responsables</i>
<p>La igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer son plenamente reconocidos y apoyados como objetivo básico del PNUD y como elemento central para el logro de los objetivos de desarrollo del Milenio</p> <p>La igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer se integran en todas las políticas y los programas para mejorar la eficacia del desarrollo</p>	<p>Presentación de la visión del Administrador sobre la cuestión del género como una práctica básica del PNUD</p> <p>Concertación de un “pacto sobre el género” entre el Administrador y los jefes de las direcciones y entre los jefes de las direcciones regionales y los representantes residentes/ coordinadores residentes sobre productos programáticos y de gestión concretos y anuales</p> <p>Difusión de los logros y de las prácticas óptimas del PNUD en la incorporación de la perspectiva de género</p>	<p>Entrega de los premios anuales del Administrador por logros sobresalientes en el Foro Mundial del Personal</p> <p>Los documentos y las declaraciones institucionales sobre política incluyen el compromiso del PNUD de lograr la igualdad entre los géneros</p> <p>Institucionalización del informe anual sobre la incorporación del género en el desempeño de la gestión y la ejecución de los programas del PNUD</p> <p>Establecimiento del grupo asesor del Administrador en cuestiones de género</p> <p>Supervisión del desempeño a los niveles institucional y directivo: resultados en los informes sobre el marco de financiación multi-anual y evaluación de resultados y competencia del personal directivo y del personal general</p> <p>Inclusión de la cuestión de género en el programa de la planificación estratégica del personal directivo superior, en las reuniones sobre cuestiones de política y en las series de reuniones de los representantes residentes/coordinadores residentes</p> <p>Ampliación de las hojas de puntuación sobre las cuestiones de género: establecimiento de la línea de base y parámetros</p>	<p>Determinación de los ganadores y de los centros de excelencia en cada región</p> <p>Establecimiento de un sistema de incentivos</p> <p>Examen y calificación del desempeño institucional y establecimiento de nuevos objetivos</p> <p>Elaboración de la estrategia y el plan de acción multianuales de incorporación de la perspectiva del género para el siguiente período del marco de financiación multianual</p> <p>Asignación de fondos para la incorporación de la perspectiva del género en el siguiente presupuesto bienal</p>	<p>Oficina del Administrador</p> <p>Oficina de Recursos Humanos</p> <p>Dependencia de Políticas de Desarrollo (DPD)</p> <p>DPD/Dependencia de Cuestiones de Género</p> <p>Dirección de Gestión</p> <p>Personal directivo superior del PNUD</p> <p>Coordinadores residentes/representantes residentes</p> <p>Direcciones regionales</p> <p>Centro de recursos de aprendizaje/DPD</p> <p>Oficina de Comunicaciones del Administrador</p>

<i>Resultados</i>	<i>Productos</i>	<i>Indicadores de resultados: primer año</i>	<i>Indicadores de resultados: segundo año</i>	<i>Partes responsables</i>
	Aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en las oficinas de los países, los centros regionales y las dependencias de la sede utilizando enfoques innovadores	<p>Institucionalización del examen sistemático de los documentos de política y de programas desde la perspectiva de género</p> <p>El análisis de la dimensión del género pasa a ser una condición previa para la aprobación de los programas por todos los comités que evalúan proyectos</p> <p>El apoyo a la aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en las oficinas de los países se extiende a 50 oficinas y a todos los centros regionales</p>	<p>El PNUD aboga por la incorporación generalizada de la perspectiva de género como estrategia eficaz</p> <p>El apoyo a la aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en las oficinas de los países se extiende a 37 oficinas</p>	<p>Directores de prácticas</p> <p>Jefes de direcciones</p> <p>Todo el personal directivo</p> <p>Grupo de Apoyo a las Operaciones</p> <p>Dependencia de Cuestiones de Género de la DPD</p>
El PNUD rinde cuentas por la ejecución de los programas y el desempeño de su personal directivo en relación con la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, así como por las repercusiones en la eficacia del desarrollo	Elaboración y utilización de indicadores de la incorporación de la perspectiva de género para rastrear y cuantificar los progresos	<p>Establecimiento de indicadores específicos del desempeño basados en la utilización del “elemento impulsor de las cuestiones de género” en el marco de financiación multianual</p> <p>Elaboración y aplicación de directrices claras para la presentación de informes sobre el “elemento impulsor de las cuestiones de género” en el marco de financiación multianual</p> <p>Obtención de progresos sistemáticos armonizados con las hojas de puntuación del PNUD y con la revisión trienal amplia de política</p> <p>Supervisión de los resultados obtenidos de la base de datos del marco de financiación multianual para continuar la presentación de informes</p> <p>La incorporación de la perspectiva de género se incluye en todos los rubros de servicios en relación con el “elemento impulsor de las cuestiones de género”, con actividades reconocibles y mayor dotación de recursos</p>	<p>Descripción de logros importantes en relación con el “elemento impulsor de las cuestiones de género” en el informe del marco de financiación multianual</p> <p>Indicadores de evaluación para cuantificar</p> <p>a) La ejecución de los programas</p> <p>b) Las repercusiones de la incorporación de la perspectiva de género en la eficacia del desarrollo</p> <p>Los resultados de la revisión trienal amplia de política demuestran un alto nivel de desempeño institucional</p>	<p>Grupo de Apoyo a las Operaciones</p> <p>DPD</p>

**Objetivo 2: Capacidades: capacitación en materia de género, intercambio de conocimientos y establecimiento de redes**

**Hoja de puntuación 4**

<i>Resultados</i>	<i>Productos</i>	<i>Indicadores de resultados: primer año</i>	<i>Indicadores de resultados: segundo año</i>	<i>Partes responsables</i>
Disponibilidad de expertos en cuestiones de género para apoyar la incorporación de la perspectiva de género en todas las prioridades básicas	Institucionalización de un sistema de centros de coordinación en materia de género como función básica en todas las oficinas de los países y Direcciones con la responsabilidad primordial de supervisar y seguir de cerca el desempeño	Todos los funcionarios completan el curso obligatorio de capacitación en materia de género (1.000)	Disponibilidad de expertos en temas de género en todas las prácticas básicas y en los centros regionales.	Centros regionales de aprendizaje
	Creación de una sólida red de expertos en materia de género en colaboración con el UNIFEM	Series de cursillos sobre cuestiones de género especialmente adaptados para el personal directivo y el personal general (continuación)	Series de cursillos sobre cuestiones de género especialmente adaptados para el personal directivo y el personal general (conclusión)	Representantes residentes/coordinadores residentes
	Integración de la capacitación en materia de género en todos los programas de capacitación del personal en general y del personal directivo: la responsabilidad por la incorporación de la perspectiva de género y el empoderamiento de la mujer compete a todos	Ampliación del nuevo módulo de la academia de desarrollo virtual sobre cuestiones de género	Sistematización de la capacitación periódica cara a cara en materia de género (series de reuniones regionales)	Personal directivo superior
Mejoramiento de la capacidad del personal directivo y del personal general en la incorporación de la perspectiva de género a todos los niveles		Celebración anual de una actividad de capacitación en cuestiones de género en "Institute@"	100 funcionarios generales y administradores de grado medio completan el curso sobre cuestiones de género de la academia de desarrollo virtual	Directores de los centros regionales
		Elaboración de un módulo de capacitación sobre el papel de los hombres e incorporación generalizada para obtener resultados	Evaluación cualitativa de todos los programas de capacitación en cuestiones de género	Dependencia de Cuestiones de Género de la DPD
El sistema de coordinadores residentes y los equipos de las Naciones Unidas en los países ejercen una eficaz coordinación en materia de género conforme a la revisión trienal amplia de política	Incorporación de la perspectiva de género en los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo, las evaluaciones comunes para los países, los objetivos de desarrollo del Milenio, los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza y los informes nacionales sobre el desarrollo humano	Establecimiento y capacitación de grupos especializados en las cuestiones de género en el ámbito de los equipos de las Naciones Unidas en los países en otros 50 países	Establecimiento y capacitación de otros 37 grupos especializados en las cuestiones de género en el ámbito de los equipos de las Naciones Unidas en los países	Representantes residentes/Coordinadores residentes
		El Banco Mundial y los equipos de las Naciones Unidas en los países realizan evaluaciones conjuntas de las cuestiones de género en países seleccionados	Los programas conjuntos de las Naciones Unidas utilizan un conjunto común de datos sobre las disparidades en función del género en los países	Grupo de tareas sobre cuestiones de género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo
		Las Naciones Unidas y el Banco Mundial inician la evaluación común de las cuestiones de género en otros países		Dependencia de Cuestiones de Género de la DPD (prestación de apoyo)

<i>Resultados</i>	<i>Productos</i>	<i>Indicadores de resultados: primer año</i>	<i>Indicadores de resultados: segundo año</i>	<i>Partes responsables</i>
<p>Incorporación de la perspectiva de género en las prácticas básicas:</p> <p>Reconocimiento del liderazgo ejercido por el PNUD para lograr la participación de los hombres y las mujeres en lo que respecta a:</p> <p>a) reducir la feminización de la pobreza; b) la vulnerabilidad de la mujer al VIH/SIDA; c) los conflictos; d) la promoción de los derechos de la mujer y su participación en pie de igualdad en la gobernanza democrática; e) el acceso a los recursos naturales y los servicios de energía</p>	<p>Incorporación generalizada de la igualdad entre los géneros en todos los programas del PNUD y la consecución de los objetivos de desarrollo del Milenio (ampliación de las respuestas relacionadas con los objetivos de desarrollo del Milenio en las que la incorporación de la perspectiva de género/el empoderamiento de la mujer son uno de los principales componentes)</p>	<p>Mayor utilización del elemento impulsor de las cuestiones de género en la preparación del siguiente informe del marco de financiación multianual</p> <p>Comprobación de que todos los programas incluyen la dimensión del género como condición previa para su aprobación</p> <p>En los procesos de planificación se integran datos desglosados por sexo y el análisis en función del género, con resultados, actividades e inversiones concretos para eliminar las disparidades relacionadas con el género</p> <p>Integración de una perspectiva de género en todos los procesos relacionados con los objetivos de desarrollo del Milenio: presentación de informes, promoción y fomento de la capacidad</p> <p>Integración de la perspectiva de género en todos los programas de los países y en otros procesos institucionales<sup>1</sup></p> <p>Incorporación del análisis en función del género en el manual de programación</p> <p>Supervisión de la consecución de los objetivos de desarrollo del Milenio para determinar las disparidades entre los hombres y las mujeres, detectar las repercusiones de las cuestiones de género y asegurar que éstas sean incorporadas en todas las actividades</p>	<p>Presentación de informes más precisos sobre la incorporación de la perspectiva de género en todos los programas de prácticas básicas, las direcciones regionales y las oficinas en los países</p> <p>Incorporación generalizada del análisis en función del género en toda la labor de las oficinas en los países y en los procesos interinstitucionales (evaluación común para los países, marco de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo, documentos de estrategia de lucha contra la pobreza, objetivos de desarrollo del Milenio)</p> <p>Aplicación de la dimensión del género en la consecución de los objetivos de desarrollo del Milenio</p>	<p>Directores de prácticas</p> <p>Jefes de direcciones</p> <p>Representantes residentes/ coordinadores residentes</p> <p>Directores de centros regionales</p> <p>Dependencia de Cuestiones de Género de la DPD (prestación de apoyo)</p>

<sup>1</sup> Incluidos los manuales de programación, *UNDP User Guide*, las directrices de los objetivos de desarrollo del Milenio y otras directrices pertinentes.

### Objetivo 3: Comunicación y visibilidad

<i>Resultados</i>	<i>Productos</i>	<i>Indicadores de resultados: primer año</i>	<i>Indicadores de resultados: segundo año</i>	<i>Partes responsables</i>
Consolidación de los conocimientos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género y de las prácticas recomendadas al respecto para que sean compartidos entre las diversas regiones	Establecimiento de plataformas de conocimientos en materia de género en los cuatro centros regionales/oficinas subregionales de recursos (Bratislava, Colombo, Beirut, Panamá y El Salvador) a fin de prestar asistencia técnica a las oficinas de los países	Establecimiento de un lugar de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de red de conocimientos  Los informes sobre el desarrollo humano y los informes nacionales sobre el desarrollo humano introducen “indicadores actualizados de desarrollo en función del género” y “medidas de empoderamiento del género”	Dentro del sistema de las Naciones Unidas se comparte el compendio de las prácticas recomendadas para incorporar la perspectiva de género  El Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo y otras entidades de las Naciones Unidas utilizan cada vez más la lista actualizada de la Red de Información para el Desarrollo (WIDE)  En todos los informes sobre el desarrollo humano, a nivel nacional, regional y mundial, se integran la igualdad entre los géneros y el enfoque basado en los derechos de la mujer	Red de conocimientos de la DPD  Gestión de los conocimientos en el ámbito de la DPD  Dependencia de Cuestiones de Género de la DPD  Centros de servicios regionales/oficinas subregionales de servicios  Oficina encargada de preparar el Informe sobre el Desarrollo Humano
	Documentación de las iniciativas y los procesos innovadores de incorporación de la perspectiva de género y presentación de éstos en formato de productos de conocimientos	Preparación de un informe consolidado sobre los logros del fondo fiduciario del PNUD para las cuestiones de género	Transformación institucional: la incorporación de la perspectiva de género en el PNUD se documenta y se comparte como práctica recomendada	Red de conocimientos de la DPD  Dependencia de Cuestiones de Género de la DPD  Oficina de Comunicaciones del Administrador

**Objetivo 4: Los recursos financieros básicos y complementarios alineados con los compromisos de política**
**Hojas de puntuación 8, 9**

<i>Resultados</i>	<i>Productos</i>	<i>Indicadores de resultados: primer año</i>	<i>Indicadores de resultados: segundo año</i>	<i>Partes responsables</i>
Asignación de todos los recursos necesarios para la incorporación de la perspectiva de género y la programación correspondiente	<p>Aumento de los recursos básicos del PNUD destinados a la incorporación de la perspectiva de género y la programación correspondiente</p> <p>Todas las dependencias armonizan sus compromisos financieros con sus compromisos de índole política</p>	<p>Aumento de los recursos destinados a la programación con dimensión de género a nivel nacional, regional y mundial</p> <p>Asignación especial de recursos básicos para igualar los fondos complementarios del fondo fiduciario temático a fin de incorporar la perspectiva de género</p> <p>Asignación de recursos programáticos para la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las direcciones y actividades básicas</p> <p>Aumento gradual de los fondos destinados los programas relacionados con el género dentro de cada fondo fiduciario temático</p>	<p>Todas las oficinas de los países y direcciones regionales aumentan sus presupuestos para incorporar sistemáticamente la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer</p> <p>Asignación de fondos para la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto del bienio bienio</p>	<p>Dirección de Gestión</p> <p>Direcciones regionales/ Jefes de las direcciones regionales</p> <p>Representantes Residentes/ Coordinadores residentes</p>
	<p>Movilización de recursos complementarios para la programación en materia de género</p>	<p>Movilización de fondos adicionales de los donantes mediante el fondo fiduciario para las cuestiones de género</p> <p>Concertación de acuerdos con otros donantes, incluida la movilización y asignación de recursos para fortalecer los componentes relacionados con el género del conjunto de actividades integradas</p> <p>Aumento gradual de los fondos destinados a los programas relacionados con el género dentro de cada fondo fiduciario temático</p>	<p>Aumento de los fondos de los donantes para los programas relacionados con el género</p> <p>Los fondos fiduciarios temáticos para actividades básicas aumentan los montos máximos previstos de financiación de los programas relacionados con el género</p>	DPD
	Utilización del sistema Atlas para controlar las inversiones en recursos básicos y complementarios para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer	<p>Los marcadores de Atlas permiten rastrear sistemáticamente las inversiones relacionadas con las cuestiones del género en el PNUD</p> <p>Realización de estudios monográficos en los países</p>	<p>Evaluación de la eficacia del sistema de control Atlas de los fondos específicos e integrados invertidos para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer</p>	<p>Dirección de Gestión</p> <p>Dependencia de Cuestiones de Género de la DPD</p>