



**Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, del Fondo de Población de las Naciones Unidas y de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos**

Distr. general  
15 de julio de 2015  
Español  
Original: inglés

**Segundo período ordinario de sesiones de 2015**

Nueva York, 31 de agosto a 4 de septiembre de 2015

Tema 6 del programa provisional

**Evaluación**

**Respuesta de la administración a la evaluación temática de la contribución del PNUD a la igualdad entre los géneros y al empoderamiento de la mujer (2008-2013)**

**Contexto y antecedentes**

1. La igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer son compromisos globales nacidos de las conferencias mundiales de la década de 1990 y la primera década del siglo XXI, entre ellas la Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio y sus exámenes; la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobadas por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), y sus exámenes ulteriores; y, más recientemente, los objetivos de desarrollo sostenible, que se prevé aprobar en 2015.

2. En este contexto, el PNUD aprobó su primera estrategia de igualdad entre los géneros, para el período 2008-2013. La estrategia perseguía los siguientes objetivos: a) crear capacidad, en los países y en la propia organización, para integrar las cuestiones de género en todos los programas y todas las esferas de actividad; b) facilitar servicios de asesoramiento en materia de políticas que tomen en consideración las cuestiones de género y fomenten la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en todas las esferas programáticas, incluso en los programas por países, los instrumentos de planificación y los programas sectoriales; y c) apoyar intervenciones específicas que beneficien a la mujer y expandir los modelos innovadores. En el marco de la estrategia se tomaron medidas innovadoras, como la creación del Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género y el indicador de políticas de igualdad entre los géneros, a fin de asegurar la rendición de cuentas por los resultados relacionados con la igualdad entre los géneros.

3. En 2014 y principios de 2015, la Oficina de Evaluación Independiente del PNUD realizó una evaluación temática de la contribución del PNUD a la igualdad entre los géneros y al empoderamiento de la mujer. Los objetivos de la evaluación eran los siguientes:



a) Valorar las contribuciones del PNUD a la igualdad entre los géneros y al empoderamiento de la mujer durante el período 2008-2013;

b) Evaluar la medida en que la estrategia de igualdad entre los géneros funcionó como dimensión integradora en la aplicación del Plan Estratégico 2008-2013;

c) Formular recomendaciones viables pertinentes para la aplicación de la actual estrategia de igualdad entre los géneros del PNUD (2014-2017). Además, se espera que las constataciones, conclusiones y recomendaciones de la evaluación sean relevantes para la formulación del próximo plan estratégico y estrategia de género.

4. La evaluación abarcó el período 2008-2013. En la respuesta de la administración del PNUD (véase el anexo) se incluyen medidas prácticas y medidas principales sujetas a plazos, basadas en la labor en curso, y se designa a las partes responsables de su aplicación.

#### **Sinopsis de la metodología**

5. La administración del PNUD acoge con agrado la evaluación, que le ofrece recomendaciones provechosas y una valoración orientada al futuro derivada del papel que ha desempeñado la organización en el fomento de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, para inspirar su aplicación de la estrategia de igualdad entre los géneros, 2014-2017.

6. La administración del PNUD reconoce que la metodología de la evaluación combina datos provenientes de evaluaciones y estudios de los países. Reconoce también que se recurrió a métodos mixtos y a múltiples fuentes para la recopilación de datos con objeto de validar, analizar y triangular los resultados en materia de incorporación de la perspectiva de género y de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer.

7. La administración del PNUD acoge con beneplácito las constataciones y conclusiones de la evaluación y las considera alentadoras y valiosas.

8. Durante el período 2008-2013 se realizaron considerables inversiones en innovaciones institucionales, algunas de las cuales son actualmente normas reconocidas en el sistema de la Naciones Unidas. Entre ellas figuran el Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género, el indicador de políticas de igualdad entre los géneros, la iniciativa del sello de certificación de igualdad entre los géneros y la estrategia de paridad de los géneros. En 2013 el PNUD había alcanzado o superado el 80% de los indicadores de desempeño del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP), y de acuerdo con el informe sobre resultados y análisis del desempeño del PNUD en 2013 en relación con el ONU-SWAP, proporcionado por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), “los resultados del PNUD demuestran que sigue siendo un referente en materia de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres dentro del sistema de las Naciones Unidas”. En el análisis se señala también que, “en particular, el PNUD se distingue como modelo en el seguimiento y la asignación de recursos, la planificación estratégica, la supervisión y la presentación de informes, y la cultura institucional”.

El PNUD reconoce que todos estos instrumentos requieren una mejora constante y acoge con beneplácito las recomendaciones formuladas por la evaluación.

9. Además, si bien el PNUD reconoce que lograr la paridad de los géneros a nivel de gestión superior y en la cultura institucional sigue siendo un reto, como se ha indicado en las constataciones 19 y 20 de la evaluación, a juicio de la administración del PNUD es importante subrayar el progreso alcanzado en el equilibrio entre los géneros, sobre todo con respecto al porcentaje de mujeres en los cargos de coordinador residente y representante residente, que fue de 40% en 2014 frente a 36% en 2012, así como al aumento del porcentaje de mujeres propuestas por el PNUD para las evaluaciones relacionadas con dichos cargos (57% en 2014 frente a 40% en 2012). También aumentó el porcentaje de mujeres entre los directores para los países, a saber, de 42% en 2012 a 46% en 2014.

### **Constataciones y conclusiones**

10. La administración del PNUD acoge con beneplácito la conclusión 1 respecto de que se ha producido un cambio trascendental y una marcada mejora en el enfoque del PNUD y la aplicación de políticas que abordan la incorporación de la perspectiva de género. La administración aprecia el reconocimiento de que el PNUD ha ido más allá de los “éxitos aislados” que se identifican en la primera evaluación de su labor sobre igualdad entre los géneros, realizada en 2005. Como se señala en la evaluación, durante el período 2008-2013 el PNUD realizó considerables esfuerzos para crear conciencia sobre la incorporación de la perspectiva de género y elaborar herramientas que lo promovieran como organización sensibilizada con las cuestiones de género.

11. La administración del PNUD también coincide con que es necesario respaldar los mensajes institucionales con suficientes recursos, como se indica en la conclusión 2. Vale señalar que las anteriores tendencias a la baja en la financiación de la Dependencia de Género se han invertido y que, como resultado del cambio estructural, el PNUD ha establecido un cuadro básico de expertos en cuestiones de género con un total de 22 puestos en la sede y en los centros regionales de servicios. A esto se suman siete puestos para otras dependencias temáticas con base en centros regionales de servicios y 14 asesores sobre género en las oficinas en los países en 2014. La administración del PNUD reconoce que, debido a la presente situación financiera de la organización, la adquisición de suficientes conocimientos especializados sobre género es un problema constante y seguirá esforzándose para cumplir las metas convenidas con respecto a tales conocimientos, especialmente la inversión en capacidad sobre cuestiones de género para las oficinas en los países con presupuestos anuales superiores a 25 millones de dólares. Ahora bien, con vistas al futuro, la administración del PNUD sigue convencida de la importancia de los conocimientos especializados sobre cuestiones de género para la formulación de políticas y el apoyo a los programas, el establecimiento de normas y la garantía de calidad. La administración también sigue preocupada por los niveles, antes suficientes pero actualmente reducidos, de la financiación asignada por los donantes para mantener el cuadro sobre cuestiones de género, y por la menguada participación de los gobiernos en la financiación de los gastos de programas relacionados con el género. Esto puede afectar la calidad, rapidez e intensidad con que el PNUD aplica su estrategia de igualdad entre los géneros.

12. La administración del PNUD reconoce la necesidad de pasar a una agenda más flexible de igualdad entre los géneros y acrecentar las transformaciones, y coincide con el criterio de que "...el avance hacia resultados transformadores depende del contexto, lleva tiempo y requiere una perspectiva de programación y enfoques de seguimiento, evaluación y aprendizaje a largo plazo...", según se indica en las conclusiones 3 y 4. La evaluación también señala la "complejidad" de la programación en materia de género, y observa que tal "complejidad" es intrínseca a una programación de esa índole, que aborda cuestiones profundamente arraigadas en las costumbres, valores y creencias culturales y en la que una gran parte de la consecución de resultados depende de factores que escapan al control del PNUD. La administración apoya esta conclusión.

13. La evaluación indica en la conclusión 5 que "el PNUD todavía tiene que elaborar una firme política institucional que garantice la obligatoriedad del análisis de género en toda la programación". Esta conclusión debería contextualizarse en lo que respecta al período 2008-2013. Desde entonces, el PNUD ha velado por que las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros estén integradas en todas las etapas del ciclo de programas y proyectos. Actualmente es obligatorio verificar la integración de esas cuestiones en las etapas de diseño, seguimiento y clausura de todos los proyectos del PNUD, como parte de la nueva política de garantía de calidad de los proyectos institucionales que estará plenamente establecida en enero de 2016. El procedimiento de verificación social y ambiental del PNUD, iniciado en 2014, es también un requisito obligatorio de verificación a nivel de proyecto que tiene por objeto reducir al mínimo o contrarrestar los posibles efectos ambientales y sociales negativos de las actividades de desarrollo del PNUD. La lista de comprobación de la verificación requiere que todos los proyectos aborden cuestiones específicas relacionadas con el efecto del proyecto en la igualdad entre los géneros y aseguren la participación de las mujeres antes de su aprobación. También se ha emprendido la creación de instrumentos específicos para la incorporación de la perspectiva de género en fondos verticales como el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM).

14. La evaluación concluyó también que es necesario perfeccionar el indicador de políticas de igualdad entre los géneros y aplicarlo de manera más coherente. La administración reconoce la necesidad de mejorar el análisis de género y velar por la coherencia en la práctica relacionada con el indicador de políticas de igualdad entre los géneros. Ya se han iniciado los trabajos para mejorar la utilización de dicho indicador y de otros instrumentos, procesos y mecanismos de presentación de informes haciendo más hincapié en el análisis de género, la evaluación aleatoria y las comprobaciones.

15. La administración del PNUD toma nota de la conclusión 6, relativa a la paridad de los géneros en la fuerza de trabajo de la organización, y reconoce la necesidad de un enfoque más integral. Se han emprendido actividades para seguir actualizando la estrategia de paridad de los géneros a fin de mejorar el equilibrio entre los géneros en los puestos de gestión de nivel intermedio y superior, reducir las disparidades de género en la contratación y el empoderamiento del personal y garantizar un entorno laboral inclusivo en que se tengan en cuenta las cuestiones de género. La estrategia de paridad de los géneros actualizada incluirá disposiciones relativas al trabajo con los dirigentes a fin de mejorar la sensibilización sobre cuestiones de género en el lugar de trabajo dentro del PNUD; iniciativas para identificar a mujeres con un elevado potencial y apoyar su adelanto (por ejemplo,

tomando como base los buenos resultados obtenidos con programas similares en las oficinas regionales de África y de Asia y el Pacífico); medidas de acción afirmativa para aumentar el porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos de nivel medio y, especialmente, de nivel superior; y medidas para responsabilizar más a los dirigentes por la paridad de los géneros en sus respectivas oficinas.

16. Debería contextualizarse la conclusión de que “la paridad entre los géneros se comunica generalmente a nivel global en las regiones y en la sede, lo que puede ocultar una imagen muy distinta de la situación en las oficinas en los países y las dependencias”. En los informes oficiales para la Junta Ejecutiva y los informes internos para el Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género, esa información se presenta, en efecto, de manera global, pero se han preparado análisis minuciosos para diferentes direcciones y oficinas, profesiones, categorías de personal, etc., y se utilizan para orientar la actuación institucional y la de las distintas oficinas.

17. El PNUD expresa su reconocimiento por la conclusión relativa a su asociación con ONU-Mujeres. La estrategia de igualdad entre los géneros para 2014-2017 ha reafirmado la importancia de una asociación fortalecida entre el PNUD y ONU-Mujeres, así como con otros asociados internacionales para el desarrollo dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas, para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Ello se basa en el acuerdo de que la división del trabajo entre ambos organismos se adaptará con arreglo a las capacidades y los recursos existentes a nivel nacional mediante la labor de grupos temáticos sobre el género. Ambos organismos están comprometidos a trabajar en favor del aumento gradual de iniciativas conjuntas y de un criterio de dirección conjunto. El PNUD acoge complacido una asociación más fuerte con ONU-Mujeres a todos los niveles.

## Anexo

## Recomendaciones principales y respuesta de la administración

Medida(s) principal(es)	Plazo	Dependencia(s) responsable(s)	Seguimiento*	
			Estado	Observaciones
<p><b>Recomendación 1. El PNUD debería armonizar sus recursos y programación con su mensaje institucional sobre la importancia crucial de apoyar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer como medio para acelerar los resultados de desarrollo. La incorporación de la perspectiva de género también debería ir más allá del suministro de datos desglosados por género en todas las esferas de resultados del Plan Estratégico. En este sentido, deben examinarse seriamente las ventajas de integrar la estrategia de igualdad entre los géneros en el próximo plan estratégico (de 2018 en adelante).</b></p> <p><b>Respuesta de la administración:</b></p> <p>La igualdad entre los géneros ha sido firmemente integrada en el Plan Estratégico para 2014-2017 del PNUD, en la totalidad de su Marco Integrado de Recursos y Resultados. Además de un resultado relacionado específicamente con la aceleración de la igualdad entre los géneros, esta última se ha incorporado en todos los demás resultados. La nueva estrategia de igualdad entre los géneros 2014-2017 acompaña al Plan Estratégico y estudia las maneras de incorporar la perspectiva de género en todos los resultados del plan. La estrategia, que fue aprobada por la Junta Ejecutiva, ha formulado compromisos financieros y de recursos humanos para garantizar que la incorporación de la perspectiva de género cuente con recursos adecuados. Esto incluye como objetivo principal el cumplimiento del objetivo financiero establecido para todo el sistema de las Naciones Unidas de asignar el 15% de los recursos de la organización a la igualdad entre los géneros para 2017. El indicador de políticas de igualdad entre los géneros hace un seguimiento de las inversiones del PNUD en la esfera del género y está en consonancia con los principios y las normas de ONU-SWAP. El indicador de políticas de igualdad entre los géneros se utiliza actualmente como herramienta de rendición de cuentas en el Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género para seguir los avances en el cumplimiento del objetivo del 15%. El PNUD integrará el compromiso financiero del 15% en las directrices para asignaciones de fondos fiduciarios, trabajará con la Oficina de Evaluación Independiente para mejorar sus evaluaciones de los resultados relacionados con el género y tomará como base las constataciones derivadas del indicador de políticas de igualdad entre los géneros. Se analizará la conveniencia de integrar la estrategia de igualdad entre los géneros en el próximo plan estratégico (de 2018 en adelante) como parte del examen de mitad de período del cumplimiento del presente Plan Estratégico para 2014-2017. Además, está en marcha la elaboración de herramientas de garantía de calidad destinadas a asegurar la integración del análisis de género en todos los programas por países y los documentos programáticos. En el texto de esta recomendación también se sugiere que el PNUD fortalezca su labor en las esferas de interés relativas a la prevención de crisis y recuperación posterior y a la energía y el medio ambiente. Se crearán herramientas y procesos de trabajo (véanse las medidas principales que figuran a continuación) para atender esta recomendación.</p>				
1.1 El PNUD ampliará el foro del Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género de manera que incluya a todas las oficinas centrales y regionales, la Oficina encargada del Informe sobre Desarrollo Humano y todas las dependencias temáticas, y utilizará herramientas como el indicador de políticas de igualdad entre los géneros para vigilar el cumplimiento de los mandatos institucionales y las metas de recursos establecidas. Los datos del indicador de políticas de igualdad entre los géneros se desglosarán por región y por resultados y productos del Plan Estratégico para que el indicador sea una herramienta de vigilancia más precisa. También se incorporarán en el sistema de planificación institucional. Se introducirán mejoras en el indicador de políticas de igualdad entre los géneros para aumentar su precisión (véanse las medidas principales correspondientes a la recomendación 3).	Diciembre de 2016	Oficina Ejecutiva, Dirección de Políticas y de Apoyo de Programas (DPAP)/Equipo de Género, oficinas regionales		

<i>Medida(s) principal(es)</i>	<i>Plazo</i>	<i>Dependencia(s) responsable(s)</i>	<i>Seguimiento*</i>	
			<i>Estado</i>	<i>Observaciones</i>
1.2 Se examinará la conveniencia de integrar la estrategia de igualdad entre los géneros en el plan estratégico para 2018 y después, sobre la base de las conclusiones del examen de mitad de período del Plan Estratégico para 2014-2017.	Diciembre de 2017	Oficina Ejecutiva		
1.3 Los procedimientos operativos estándar del PNUD en contextos de crisis, las listas de personal de refuerzo y para situaciones de emergencia (funciones, capacidades, formación) y los instrumentos de respuesta están en proceso de revisión para asegurar que al inicio de una crisis puedan atenderse las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.	Junio de 2016	DPAP/Equipo de Género, Dependencia de Respuesta a las Crisis		
1.4 A fin de apoyar la integración de las cuestiones de género en los programas sobre energía y medio ambiente, el PNUD elaborará: a) un juego de materiales para el personal del PNUD sobre la incorporación de la perspectiva de género en los programas ambientales; b) un juego de materiales sobre el género para los proyectos del FMAM; y c) instrumentos para la integración de las cuestiones de género en la preparación y la respuesta para casos de desastre.	Diciembre de 2016	DPAP/Equipo de Género, DPAP/Equipo para el Cambio climático y la Reducción del Riesgo de Desastre		

**Recomendación 2. Habida cuenta de la actuación desigual en las cuatro esferas de interés del Plan Estratégico 2008-2013 a la hora de promover los resultados de desarrollo con perspectiva de género, el PNUD debería asegurarse de que las futuras evaluaciones presten una atención específica al progreso, la eficacia y la calidad de los resultados de desarrollo con perspectiva de género en las siete esferas de resultados del actual Plan Estratégico.**

**Respuesta de la administración:**

El PNUD acoge con beneplácito esta recomendación y preparará directrices para la integración de resultados de desarrollo con perspectiva de género en las evaluaciones temáticas, incluidos los exámenes, e iniciará una labor con la Oficina de Evaluación Independiente dirigida a mejorar la integración de las cuestiones de género en todas las evaluaciones.

2.1 Se elaborarán directrices para la integración de las cuestiones de género en los exámenes, los estudios y las evaluaciones descentralizadas e independientes (sobre la base de los instrumentos existentes, incluidos el Marco Integrado de Resultados y Recursos, el indicador de políticas de igualdad entre los géneros, etc.).	Diciembre de 2016	DPAP/Equipo de Género, Oficina de Evaluación Independiente		
--	-------------------	--	--	--

**Recomendación 3. El PNUD debería centrarse en afinar las herramientas, los instrumentos y los procesos desarrollados durante el período 2008-2013 y seguir internalizando entre los funcionarios la importancia esencial de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer para lograr todos los objetivos de desarrollo. A continuación se presentan recomendaciones específicas sobre estas mejoras y posibles nuevas esferas de intervención:**

- 3.1. El análisis de género debería hacerse obligatorio en toda la programación y vincularse a la justificación de la calificación del indicador de políticas de igualdad entre los géneros en cada intervención del PNUD.
- 3.2. El indicador de políticas de igualdad entre los géneros debería hacer un seguimiento de las asignaciones que suministre datos agregados fiables en las distintas fases del ciclo de proyectos. Debería ser objeto de controles externos aleatorios y también evaluarse sistemáticamente mediante ejercicios de auditoría internos.

<i>Medida(s) principal(es)</i>	<i>Plazo</i>	<i>Dependencia(s) responsable(s)</i>	<i>Seguimiento*</i>	
			<i>Estado</i>	<i>Observaciones</i>
<b>3.3. El sello de certificación de igualdad entre los géneros requiere la atención de la administración superior en relación con su futuro papel como iniciativa de certificación institucional.</b>				
<b>3.4. Debe prestarse mayor atención al uso del foro del Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género como lugar de aprendizaje a nivel de toda la organización, resolución de problemas e intercambio de prácticas instructivas.</b>				
<b>3.5. El PNUD debería fortalecer los procesos de desarrollo de la capacidad que se centran en la incorporación de la perspectiva de género para que sean relevantes y se apliquen al trabajo cotidiano y las necesidades del personal.</b>				
<b>3.6. El PNUD debería considerar explorar nuevas fronteras para abordar cuestiones relativas al género que van más allá de las cuestiones de la mujer, por ejemplo, el programa de “masculinidad”.</b>				
<b>Respuesta de la administración:</b>				
La administración del PNUD agradece el reconocimiento de sus actividades pasadas, y observa que seguirá perfeccionando las herramientas, los instrumentos y los procesos, en particular para promover una mayor asimilación de la importancia fundamental de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer para el logro de todos los objetivos de desarrollo.				
<b>3.1. El análisis de género debería hacerse obligatorio en toda la programación y vincularse a la justificación de la calificación del indicador de políticas de igualdad entre los géneros en cada intervención del PNUD.</b>				
El PNUD garantizará que el análisis de género esté vinculado con la justificación de la calificación del indicador de políticas de igualdad entre los géneros en cada intervención del PNUD, y a tal efecto integrará ese análisis en los procesos obligatorios, actuales y futuros, de planificación, vigilancia y evaluación de programas y proyectos, tales como la garantía de calidad de los programas y proyectos, la verificación de los efectos sociales y ambientales y la revisión del documento del proyecto.				
<b>3.2. El indicador de políticas de igualdad entre los géneros debería hacer un seguimiento de las asignaciones que suministre datos agregados fiables en las distintas fases del ciclo de proyectos. Debería ser objeto de controles externos aleatorios y también evaluarse sistemáticamente mediante ejercicios de auditoría internos.</b>				
El PNUD acoge con agrado esta recomendación e incluirá en la versión revisada de la nota orientativa sobre el indicador de políticas de igualdad entre los géneros disposiciones sobre evaluaciones aleatorias y evaluaciones integradas en ejercicios de auditoría internos.				
<b>3.3. El sello de certificación de igualdad entre los géneros requiere la atención de la administración superior en relación con su futuro papel como iniciativa de certificación institucional. Para facilitar este proceso, un equipo de asesores independientes debería evaluar el proyecto piloto de sello para orientar su aplicación a medida que entrara en una fase crítica posterior.</b>				
La administración agradece el reconocimiento de que el sello de certificación de igualdad entre los géneros puede ser valioso para los ministerios nacionales. El PNUD concuerda con la recomendación, que acoge complacido, de que mediante evaluaciones independientes se examinen, documenten y mejoren las experiencias reunidas con el sello de certificación de igualdad entre los géneros.				
<b>3.4. Debe prestarse mayor atención al uso del foro del Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género como lugar de aprendizaje a nivel de toda la organización, resolución de problemas e intercambio de prácticas instructivas.</b>				
El PNUD aprecia la recomendación de que el Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género pase a ser un foro para el aprendizaje, la búsqueda de soluciones y el intercambio de prácticas. El PNUD ha ampliado la composición del Comité y en 2015, por primera vez, todas las oficinas del PNUD presentaron en ese marco información sobre progresos y resultados en materia de igualdad entre los géneros, intercambiaron lecciones aprendidas e identificaron recomendaciones generales y de oficinas específicas con miras a su aplicación.				
<b>3.5. El PNUD debería fortalecer los procesos de desarrollo de la capacidad que se centran en la incorporación de la perspectiva de género para que sean relevantes y se apliquen al trabajo cotidiano y las necesidades del personal.</b>				
El PNUD coincide con la importancia del desarrollo de la capacidad para incorporar la perspectiva de género y mejorará los instrumentos de capacitación actuales y futuros mediante la inclusión de contenidos relacionados con el género.				

<i>Medida(s) principal(es)</i>	<i>Plazo</i>	<i>Dependencia(s) responsable(s)</i>	<i>Seguimiento*</i>	
			<i>Estado</i>	<i>Observaciones</i>
<b>3.6 El PNUD debería considerar explorar nuevas fronteras para abordar cuestiones relativas al género que van más allá de las cuestiones de la mujer, por ejemplo el programa de “masculinidad”.</b>				
El PNUD considerará la exploración de nuevas fronteras para abordar cuestiones relativas al género que van más allá de las cuestiones de la mujer, por ejemplo, el programa de ‘masculinidad’.				
3.1.1 Se han establecido procedimientos obligatorios de verificación social y ambiental para todos los proyectos de un valor superior a 500.000 dólares a fin de asegurar que tienen como elemento fundamental la igualdad entre los géneros.	Actividad continua	DPAP/Equipo de Género, DPAP/Grupo sobre el Impacto de Desarrollo, oficinas regionales y centros de servicios regionales		
3.1.2 El análisis de género es un requisito del proceso obligatorio de garantía de calidad de los proyectos.	Actividad continua			
3.1.3 En las directrices de garantía de calidad para todos los programas de países y los programas mundiales y regionales se tendrán en cuenta la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.	Diciembre de 2016			
3.2.1 La nota orientativa sobre el indicador de políticas de igualdad entre los géneros se revisará para que proporcione una orientación más específica que mejore la precisión del indicador.	Diciembre de 2016	DPAP/Equipo de Género		
3.2.2 La calificación del indicador de políticas de igualdad entre los géneros se incluirá en la nota de presentación de los documentos de los proyectos y se integrará en las directrices sobre garantía de la calidad.	Diciembre de 2016	DPAP/Equipo de Género, DPAP/Grupo sobre el Impacto de Desarrollo		
3.2.3 Se realizará anualmente un muestreo de las auditorías aleatorias del indicador de políticas de igualdad entre los géneros para mejorar su precisión (garantía del equilibrio regional).	Diciembre de 2016	DPAP/Equipo de Género, oficinas regionales		
3.2.4 Se elaborarán directrices para la integración de las cuestiones de género en exámenes, estudios, evaluaciones y auditorías (sobre la base de los instrumentos existentes, entre ellos el Marco Integrado de Recursos y Resultados, el indicador de políticas de igualdad entre los géneros, etc.).	Diciembre de 2016	DPAP/ Oficina de Evaluación Independiente/Oficina de Auditoría e Investigaciones		
3.3 Se realizará una evaluación independiente del sello de certificación de igualdad entre los géneros para revisar, documentar y mejorar esa herramienta.	Junio de 2016	DPAP/Equipo de Género		
3.4.1 Se seguirá fortaleciendo el Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género con la presentación de informes de todas las oficinas. Instrumentos de rendición de cuentas como el indicador de políticas de igualdad entre los géneros, los datos del informe anual de resultados y los datos sobre paridad de los géneros sustentarán las reuniones del Comité Directivo. Las recomendaciones de este órgano se presentarán al Grupo Ejecutivo y	Actividad continua	Todo el PNUD		

<i>Medida(s) principal(es)</i>	<i>Plazo</i>	<i>Dependencia(s) responsable(s)</i>	<i>Seguimiento*</i>	
			<i>Estado</i>	<i>Observaciones</i>
se revisarán con miras a su aplicación por el Comité Directivo.				
3.4.2 El Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género actualizará la estrategia de paridad de los géneros del PNUD con miras a lograr un enfoque más integral de las cuestiones relacionadas con dicha paridad en la organización.	Noviembre de 2015	Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género, con el apoyo de la Oficina de Recursos Humanos		
3.5 El PNUD revisará y mejorará los instrumentos para la capacitación del personal normativo y de programas sobre incorporación de la perspectiva de género en las actividades de programación, supervisión y presentación de informes, con mayor hincapié en la mejora de la capacidad para el análisis de género, la precisión y coherencia de las calificaciones del indicador de políticas de igualdad entre los géneros y la incorporación de la perspectiva de género en esferas profesionales.	Diciembre de 2016	DPAP/Equipo de Género		
3.6 El PNUD iniciará una investigación sobre “elementos de la masculinidad” a fin de comprender mejor los vínculos entre esos elementos y la desigualdad entre los géneros, específicamente la violencia basada en el género.	Diciembre de 2016	DPAP/Equipo de Género/Oficina Regional para Asia y el Pacífico		

**Recomendación 4. Las oficinas en los países deberían elaborar planes de género que determinen las diferencias y las necesidades en materia de apoyo técnico, desarrollo de la capacidad, acción y promoción conjuntas y seguimiento colectivo que faciliten una programación de género más sólida. Estos planes también deberían ayudar a detectar las esferas donde el PNUD puede tomar como base los conocimientos especializados y aprovechar las capacidades existentes de otros organismos de las Naciones Unidas que trabajan activamente en las cuestiones de género a nivel nacional. Las oficinas regionales deberían apoyar y supervisar este proceso e informar sobre él al Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género con carácter anual.**

**Respuesta de la administración:**

El sello de certificación de igualdad entre los géneros es el principal instrumento para fortalecer la capacidad de las oficinas en los países y asegurar una supervisión colectiva dirigida a reforzar los programas relacionados con el género. El proceso del sello de certificación de igualdad entre los géneros se ha puesto en marcha en 29 países, y se ampliará para abarcar más países. Las oficinas regionales y el Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género aplicarán parámetros de referencia establecidos por el Comité para medir los progresos.

4.1 Todas las oficinas en países de África deberán completar el establecimiento de parámetros relacionados con el sello de certificación de igualdad entre los géneros, que se utilizará como herramienta para supervisar la capacidad en materia de género.	Diciembre de 2015	DPAP/Equipo de Género/Oficina Regional para África		
4.2 La fase siguiente de la iniciativa del sello de certificación de igualdad entre los géneros se iniciará con la certificación de alrededor de 30 oficinas en los países.	Diciembre de 2016	DPAP/Equipo de Género, oficinas regionales y oficinas en los países		

Medida(s) principal(es)	Plazo	Dependencia(s) responsable(s)	Seguimiento*	
			Estado	Observaciones
<p><b>Recomendación 5. El PNUD no cuenta actualmente con una medida estándar para realizar un seguimiento sistemático del tipo, la calidad y la eficacia de su contribución a los resultados en materia de género que también refleje el contexto de cambio y el grado de su contribución a ese cambio. Para abordar esta cuestión, el PNUD debería codificar la forma en que quiere supervisar, comunicar, evaluar y auditar sus contribuciones al género y este marco debería utilizarse para hacer un seguimiento riguroso de los resultados a favor de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer a nivel nacional, regional y mundial.</b></p>				
<p><b>Respuesta de la administración:</b></p> <p>El PNUD considera que cuenta con una gama de instrumentos para medir el progreso, los cuales utiliza con diferentes propósitos. Estos instrumentos cumplen diversas normas interinstitucionales diferentes. En conjunto, ofrecen una visión adecuada de la incorporación de la perspectiva de género que tiene lugar en una dependencia institucional determinada. No obstante, la administración aplicará la recomendación para considerar la posible adopción de medidas tales como los marcos de Gender@Work, con objeto de superar la tendencia a centrarse en el número de mujeres y hombres y orientarse hacia resultados más transformadores.</p>				
5.1 El PNUD emprenderá un diálogo interno con expertos de la red Gender@Work a fin de estudiar medios por los que la organización pueda superar la tendencia a centrarse en el número de mujeres y hombres y orientarse hacia resultados más transformadores. Esto incluirá la formulación de una estrategia de creación de capacidad para apoyar a las oficinas en los países y acelerar los cambios.	Diciembre de 2016	DPAP/Equipo de Género		
5.2 Al formular su política de supervisión, el PNUD incorporará en ella disposiciones para el seguimiento sistemático del tipo, la calidad y la eficacia de su contribución a los resultados relacionados con el género.	Diciembre de 2016	Oficina Ejecutiva, DPAP/Grupo sobre el Impacto de Desarrollo/Equipo de Género, oficinas regionales		
5.3 El PNUD presentará el marco Gender@Work para su examen en las reuniones del Comité Directivo y de Aplicación sobre Cuestiones de Género.	Diciembre de 2017	Oficina Ejecutiva, DPAP/ Equipo de Género, oficinas regionales		
5.4 La viabilidad de que el marco Gender@Work pase a formar parte de la política y los procesos de gestión basada en resultados del PNUD se considerará en el examen de mitad de periodo del Plan Estratégico para 2014-2017.	Diciembre de 2016	Oficina Ejecutiva, DPAP/Grupo sobre el Impacto de Desarrollo		

\* El seguimiento del estado del cumplimiento se realiza en el Centro de Recursos de Evaluación.