Guía Orientativa

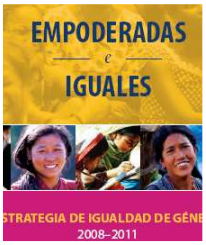
para incorporar un resultado clave de género en la Evaluación de Actividad Profesional (RCA)

El Área de Práctica de Género del Centro Regional del PNUD ha desarrollado esta guía con el objetivo de facilitar a supervisores y supervisoras la responsabilidad de incluir un resultado clave de género en el RCA.

1. Directriz sobre el Resultado clave de género
2. ¿Cómo se puede incluir un resultado clave de género en el RCA?
3. Algunos ejemplos de Resultados en Igualdad y Paridad de Género y en las áreas prácticas de PNUD
4. ¿Con quién contactar si necesita apoyo en este tema?

1.- Directriz sobre el Resultado clave de género

En el mes de diciembre de 2008 el Comité Directivo y de Implementación en materia de Género del PNUD acordó que la promoción de la igualdad y la paridad de género debe ser incluida en las Evaluaciones de Actividad Profesional (RCA por sus siglas en inglés) de todos los supervisores y supervisoras, refiriéndose a todo el personal del PNUD que tenga a su cargo a una o más personas.



http:// www.americalatinagenera.org/nu/documentos/estrategia-genero-2008-2011.pdf

De este modo, el sistema de RCA ha sido reformado para establecer el mandato de igualdad de género en el PNUD como un criterio fundamental de buen desempeño. Como resultado, todos los supervisores y supervisoras son responsables de asegurar la equidad y paridad de género en su trabajo.

El PNUD, siguiendo la línea de la Estrategia Global de Igualdad de Género 2008-2011, entiende el concepto de Igualdad de Género como una condición necesaria para el desarrollo sostenible, inclusivo, democrático y libre de violencia. La gestión por resultados en igualdad de género implica trabajar transversalmente con iniciativas que ayuden a los socios nacionales a promover el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en cada una de nuestras cuatro áreas temáticas. Es así como, la Estrategia Global de Igualdad de Género 2008-2011 sirve de marco guía para la programación, medición e información de los resultados de la igualdad de género en todas las áreas de prácticas.

Además, para lograr la paridad de género en la organización, es necesario asegurar que las mujeres y los hombres estén representados equitativamente en todos los niveles de la misma y que gocen de igualdad de oportunidades en términos de crecimiento laboral, desarrollo profesional y personal.

2.- ¿Cómo se puede incluir un resultado clave de género en el RCA?

Pasos claves

1. Identificar las áreas específicas de trabajo, propias y del personal a su cargo

2.- Definir los resultados concretos que desean lograr en cuanto a la igualdad de género. Hay un amplio espectro de resultados para cada una de las áreas de práctica del PNUD y para la paridad de género que se encuentran claramente articulados en:
- El Plan Estratégico 2008-2011 del PNUD,
-La Estrategia de Equidad de Género 2008-2011 (en ingles)
-El Plan de Acción de Paridad de Género 2010 del PNUD.

3.- Por último deberá incorporar dicho resultado en su RCA, al igual que debe hacerlo el personal a su cargo.

La medición de resultados para la igualdad de género forma parte del proceso de desarrollo de capacidades, por medio del cual el PNUD intenta fortalecer las capacidades de todo su personal para cumplir con el compromiso de la organización en el logro de la igualdad.

Por ello se sugiere evaluar las capacidades del personal a su cargo para cumplir con las metas de igualdad de género y si corresponde, apoyar el fortalecimiento de las mismas por medio de las diversas herramientas con que cuenta el PNUD para tal fin: formación, asistencia técnica, herramientas metodológicas y por su puesto contrataciones de personal especializado en género.

3.- Algunos ejemplos de Resultados en igualdad de género

- **Asegurar que el enfoque de género se incluya en documentos clave** como el Plan de Acción del Programa de País, Informes de Desarrollo Humano, estudios y publicaciones del PNUD o Informes de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

- **Construir o desarrollar capacidades para promover la equidad de género**. Desarrollar un plan de acción de género, contratar especialistas en género, crear o ser parte de un grupo focal o interagencial de género y comprometer e involucrar a organizaciones de mujeres.

- **Incorporar el análisis de género en programas y proyectos.** Desarrollar estudios de impacto de género, identificar las necesidades de las mujeres y sus contribuciones, utilizar datos desagregados por sexo e identificar actividades concretas en relación a cada una de las áreas temáticas.

- **Destinar recursos financieros para lograr resultados de equidad de género**. Por ejemplo, asignar recursos mediante contribuciones al presupuesto básico y otro tipo de contribuciones, incluyendo garantizar recursos siguiendo el ejemplo de BCPR donde el 15 por ciento de los recursos se invierten en género. Asegurar que su estrategia de movilización de recursos incluya asuntos de género.

- **Desarrollar iniciativas de aprendizaje y sensibilización, tales como eventos de capacitación**. Promover una cultura organizacional pro equidad realizando actividades dedicadas a modificar percepciones y actitudes ante los roles de género.

Resultados en las áreas practicas de PNUD

Reducción de la pobreza y ODM

Resultado	Indicador
Capacidades institucionales fortalecidas que promuevan la igualdad de género en las políticas macroeconómicas y estrategias de financiación pública.	*% destinado a género en la política tributaria y la planificación presupuestaria.*
Promoción del crecimiento y reducción de desigualdades económicas y sociales entre hombres y mujeres.	*Nº de metodologías de medición del trabajo de cuidado no remunerad, aplicadas en los procesos de planificación y marcos presupuestarios nacionales.*

Gobernabilidad Democrática

Resultado	Indicador
Fortalecidas las capacidades nacionales para incorporar la igualdad de género en las políticas públicas e instituciones gubernamentales.	*Leyes, políticas y programas incluyen un porcentaje de asignación presupuestaria destinada a la igualad entre hombres y mujeres o al empoderamiento de las mujeres.* *Nº de instituciones que aplican las recomendaciones de la CEDAW realizadas al país.*
Aumentada la representación de las mujeres en los puestos de elección popular nacionales y locales.	*Nº de acciones afirmativas aprobadas que garanticen paridad numérica y alternancia de hombres y mujeres en las listas electorales.*

Desarrollo sostenible

Resultado	Indicador
Fortalecidas las capacidades de los equipos técnicos nacionales para incorporar la perspectiva de género en los proyectos medioambientales.	*Personal técnico contratado con formación específica en género para la gestión de proyectos medioambientales.*
Políticas nacionales de adaptación al cambio climático tienen en cuenta los intereses de las mujeres y los impactos diferenciados entre hombres y mujeres.	*Nº de organizaciones de mujeres que participan sistemáticamente en el diálogo sobre estrategias de adaptación y mitigación del cambio climático.*

Prevención Crisis y Recuperación

Resultado	Indicador
Fortalecida la Capacidad Nacional para realizar análisis de género en las actividades relacionadas con las crisis y recuperación de desastres.	*Nº de cursos específicos sobre género y gestión de riesgos de desastres organizados por su unidad y % de personal instituciones capacitado*
Las políticas de seguridad ciudadana incluyen la violencia contra las mujeres como una problemática a atender y erradicar.	*Nº de medidas especificas para prevenir y atender la violencia contra las mujeres en las políticas de seguridad ciudadana.*

Resultados en Paridad de Género

Recordemos que Paridad de Género implica representación equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización y que gocen de igualdad de oportunidades en términos de crecimiento laboral, desarrollo profesional y personal.

• **Dentro de su unidad, desarrollar e implementar objetivos anuales de rendimiento en paridad de género** en línea con los objetivos de paridad de género del PNUD. Revisar regularmente los objetivos, desafíos, y soluciones de género en las Unidades de Operaciones.
• **Designar un punto focal de rango superior** para facilitar, supervisar e informar sobre los objetivos de paridad de género.
• **Organizar instancias de capacitación en desarrollo de liderazgo femenino** apuntando a la Dirección, para mujeres profesionales y mujeres jefas de programa.
• **Al decidir contrataciones**, dar preferencia a mujeres igualmente calificadas.
• **En los procesos de contratación**, asegurar paneles de entrevista con equilibrio de género.
• **Cuando sea necesario, aumentar la nómina de mujeres candidatas disponibles**, buscando candidatas en otras agencias de la ONU, sociedad civil y universidades, utilizando comunidades de práctica y otras herramientas de reclutamiento.
• **Aprovechar el cese o jubilación del personal** para promover los objetivos de paridad de género.
• **Brindar apoyo a las mujeres y convertirlas en candidatas para el desarrollo, asesoramiento y aprendizaje en liderazgo**. Desarrollar y apoyar programas de formación en desarrollo, diseñados para facilitar la promoción de las mujeres a niveles medios y superiores de dirección.
• **Asegurar que todo el personal de la unidad culmine los módulos de capacitación electrónica en género**, desarrollados por el Centro de Perfeccionamiento Profesional, incluyendo los módulos: Ruta del Género y Acosos (Gender Journey and Harassments).
• **Apoyar la implementación de políticas de compatibilidad trabajo-vida** y asegurar que aquellos que hagan uso de las políticas existentes no se vean perjudicados por resultados negativos.

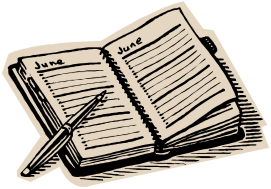
Resultados en Desarrollo Institucional

Resultado	Indicador
Asegurado que todo el personal de la unidad culmine los módulos de capacitación electrónica en género (Gender Journey and Harassments).	*Porcentaje del personal de su unidad/oficina que ha realizado los cursos mandatorios de género y acoso.*
Desarrollados e implementados, dentro de su unidad, objetivos anuales de rendimiento en paridad de género en línea con los objetivos de paridad de género del PNUD.	*Proporción hombres y mujeres (50/50) en el personal de todas las categorías de su unidad/oficina, incluyendo al personal directivo.*
Asignados recursos financieros, en el presupuesto de su unidad/oficina para lograr resultados de igualdad de género. Por ejemplo, BCPR destina el 15% de los recursos a acciones que favorezcan la igualdad.	*Porcentaje del presupuesto de su unidad/oficina destinado a acciones específicas o transversales que favorezcan la igualdad de género.*
La oficina ha aprobado una Estrategia de género y todo el personal está asumiendo responsabilidades en su implementación.	*Número de resultados cumplidos, identificados en el Plan Operativo Anual de la Estrategia y cantidad de personal implicado en el cumplimiento de los mismos.*

4.-¿Con quién contactar si necesita apoyo en este tema?

El Equipo de Género de BDP y la Unidad de Género y Diversidad de la Oficina de Recursos Humanos brindará apoyo técnico para implementar esta importante iniciativa.

En el mes de Abril de 2010, BDP desarrollará una Guía más exhaustiva para apoyar en el desarrollo de resultados de género.



Si necesita apoyo ahora, por favor contactar a:

Raquel Lagunas

Institutional Development Advisor, UNDP Gender Team – New York

raquel.lagunas@undp.org

Teléfono: 212-906-6579