

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en República Dominicana

Plan de Iniciación

Título del Proyecto: *Impulsando la eficacia institucional para la igualdad de género*

CP Efecto(s) Esperado(s): **Efecto 2.4 MANUD (2018-2022):** Para el 2022 se avanza en el logro de la igualdad entre los géneros y en la erradicación de todas formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas.
Resultado 4 del Plan Estratégico 2014-2017: Logro más rápido del progreso en cuanto a la reducción de la desigualdad de género y la promoción del empoderamiento de la mujer.
Producto Indicativo:
Producto 3.2 CPD: Capacidades nacionales públicas y privadas desarrolladas para la transversalización de género y la eliminación de desigualdades y discriminación.

Fecha Inicio PI: 18 de agosto 2017

Fecha fin PI: 18 de julio 2018



Asociado en la Implementación: PNUD

Breve Descripción

El piloto tiene como objetivo apoyar al Ministerio de la Mujer para la obtención de resultados efectivos hacia la igualdad de género por medio del fortalecimiento de las capacidades gerenciales, operativas y técnicas, así como la mejora de la eficiencia, y eficacia en sus servicios, con el fin de garantizar que la gestión de la entidad responda a las necesidades del país. Para ello, se apoyará la optimización de sus políticas y procedimientos institucionales, incluyendo el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG) y el fortalecimiento de capacidades con énfasis en los altos cargos directivos.

Periodo del Programa País:	2018-2022	Total de Recursos	
Área del Resultado Clave:	Resultado 4 del Plan Estratégico 2014-2017	Requeridos	:US\$45,000
Código del Proyecto (Atlas Project ID):	00105092	Recursos Asignados:	
Fecha del PAC:	Agosto, 2017	o Ministerio de la Mujer:	US\$20,000
		o Regulares :	US\$25,000
		-Servicios de Administración Generales (GMS) :	US\$952.38

Acordado por:

Gobierno	PNUD
 Nombre: Janet Camilo, Ministra de la Mujer	 Nombre: Lorenzo Jiménez de Luis, Coordinador Residente el SNU y Representante Residente del PNUD
Fecha:	Fecha:

I. PROPÓSITO

El informe final sobre los ODM 2015¹, revela que la República Dominicana se acercó a cumplir la meta de reducir a la mitad la población viviendo en pobreza extrema y la que padece hambre; se ha acercado a garantizar la universalidad en la educación primaria; logró la paridad en los niveles de educación entre mujeres y hombres; avanzó en la conservación del medio ambiente y ha conseguido la meta de personas con acceso a agua potable y saneamiento. No obstante, siguen existiendo diferencias importantes entre la distribución de estos avances para mujeres y hombres.

El potencial de las mujeres dominicanas para involucrarse, contribuir y beneficiarse del desarrollo sostenible como líderes, participantes y agentes de cambio no ha podido realizarse plenamente debido a las persistentes desigualdades sociales, económicas y políticas. El Índice de Desigualdad de Género muestra que la República Dominicana presenta un nivel de desigualdad levemente superior a la media latinoamericana, a pesar de mostrar el octavo índice más bajo de la región². Cabe resaltar que, si tomamos en cuenta ésta variable, el desarrollo humano alcanzado se reduce en un 44%.

El país ha suscrito diversos compromisos internacionales como son la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Agenda 21, la Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing y la Declaración del Milenio, a la vez que reafirma su apoyo a la participación y liderazgo paritario de las mujeres en todas las áreas del desarrollo sostenible. En 2015 los Estados Miembros de las Naciones Unidas suscriben la Agenda 2030 por los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la cual se presenta como una guía para las acciones y políticas que procuren garantizar una mejora en la calidad de vida de la gente. República Dominicana adopta el cumplimiento de esta agenda que busca orientar la política de desarrollo del país y asume entre sus 17 objetivos la transversalización del enfoque de género, con énfasis en las metas contempladas en su Objetivo #5: *Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas*.

El Estado dominicano responde a sus compromisos internacionales en materia de igualdad a través del Ministerio de la Mujer, el cual se constituye como el organismo rector de la política de género en la República Dominicana y como la institución responsable de establecer las normas y coordinar la ejecución de políticas, planes y programas a nivel sectorial, interministerial y con la sociedad civil, dirigidos a lograr la igualdad y equidad de género y el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres, tal y como lo establece la Ley No. 86-99 y la Constitución de la República 2010³. Como instrumentos para articular estas políticas, el Ministerio ha elaborado dos Planes Nacionales para la Igualdad y Equidad de Género (PLANEG: 2000-2004 y PLANEG II: 2007-2017). El diseño del PLANEG se ha realizado de manera consensuada en un amplio proceso de reflexión, diálogo y análisis que contó con la contribución de especialista en género, agencias de la cooperación internacional, incluyendo al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), organizaciones de la sociedad civil y movimientos de mujeres dominicanas.

El Ministerio de la Mujer cuenta con un equipo gerencial que se compone de seis (6) Viceministras y trece (13) Directoras y Directores, los cuales tienen a su responsabilidad el trabajo y la coordinación de las distintas políticas, servicios y acciones de la institución.

Algunos de los servicios ofrecidos a la ciudadanía por parte del Ministerio de la Mujer están contemplados en su Plan Estratégico 2015-2020, como son la prevención de la violencia de género, promover el empoderamiento económico de las mujeres, garantizar la transversalización de género en el apartado estatal, prevenir el embarazo adolescente, asesorar en materia de género al Estado, los gobiernos locales y la sociedad civil, realizar capacitaciones en oficio no tradicionales, promover la inserción de la mujer en el

¹ MEPYD, "Informe Sobre el Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio 2015: Transición a los Objetivos de Desarrollo Sostenible".

² Informe Mundial de Desarrollo Humano 2015

³ <http://www.mujer.gob.do/index.php/sobre-nosotros/quienes-somos>

sector privado mediante mecanismos innovadores como es el Sello de Igualdad de Género en Empresas y Organizaciones, entre otros.

Por la diversificación de acciones expuestas anteriormente, se debe trabajar para garantizar una labor eficiente y una mayor coordinación entre los altos cargos directivos, por lo que es necesario articular una red de apoyo y fortalecer las capacidades de liderazgo y coordinación⁴. Existen distintas estrategias y técnicas innovadoras que incluyen el desarrollo del talento humano, la gestión de toma de decisiones, coaching, y sostenibilidad entre otros que pueden integrarse en la gestión pública para aumentar la eficiencia y eficacia de su trabajo.

En este sentido, el Ministerio de la Mujer ha manifestado al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) su interés de fortalecer y modernizar su capacidad institucional para la consecución de su misión, cumplimiento con las políticas públicas y, sobre todo, de aquellas metas priorizadas por el Gobierno. En específico, este Ministerio busca fortalecer las capacidades técnicas, operativas y de coordinación de los altos directivos y contar con un nuevo Plan Nacional de Equidad de Género para el período 2017-2027 (PLANEG III).

A través del presente plan de iniciación, el PNUD responde a esta solicitud del Ministerio de la Mujer con base en el acuerdo suscrito con el Gobierno Dominicano sobre el cual ofrece apoyo al país para el desarrollo de capacidades institucionales. Al mismo tiempo, el PNUD busca apoyar al Ministerio de la Mujer en sus esfuerzos por producir una nueva versión del Plan Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género para el período 2017-2027 (PLANEG III), aportando su experiencia de asistencia técnica a otras iniciativas regionales y siendo parte activa del Equipo de Coordinación que impulsa las acciones de formulación del PLANEG III.

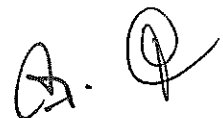
II. ESTRATEGIA

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son elementos fundamentales del mandato del PNUD. En este sentido, se cuenta con una Estrategia Global y nacional de Género, con experiencia y experticio para la igualdad de género y el desarrollo humano sostenible, y con una gama de productos de conocimiento e iniciativas a disposición. Asimismo, el PNUD ha afirmado su compromiso con la igualdad de género a través de políticas e iniciativas internas que garantizan su institucionalidad y transversalidad como lo es el Sello de Igualdad de Género institucional sobre el cual el PNUD de República Dominicana amerita el sello de Oro. Por otra parte, se cuenta con un conjunto de iniciativas nacionales implementadas con otras instituciones del Gobierno, entidades y agencias de las Naciones Unidas, así como con la Sociedad civil y el Sector Privado.

PNUD RD incorpora el enfoque de género a su accionar, tanto a través del Marco de Asistencia de Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) como en el Documento del Programa de País para el PNUD (CPD por sus siglas en inglés) firmados con el Gobierno de la República Dominicana cada 5 años y que se centran en el logro de la nueva Agenda Global 2030 y sus ODS, en especial con los objetivos 1, 5 y 17. Se concentra en 4 áreas de trabajo: Equidad e inclusión, Sostenibilidad y resiliencia, Igualdad de Género y Empoderamiento y, por último, Institucionalidad y Participación.

Estos marcos de acción constituyen iniciativas focalizadas para luchar contra las desigualdades y que contienen acciones específicas para promover y asegurar la transversalización de género en la cartera programática. En particular este proyecto se vincula de manera directa al Efecto 2.4 del MANUD: "Para el 2022 se avanza en el logro de la igualdad entre los géneros y en la erradicación de todas formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas". De igual forma, se alinea con el Resultado N°4 del Plan Estratégico de PNUD 2014-2017: Logro más rápido del progreso en cuanto a la reducción de la desigualdad de género y la promoción del empoderamiento de la mujer; con el Efecto 3.2 del CPD: Capacidades nacionales públicas y privadas desarrolladas para la transversalización de género y la eliminación de desigualdades y discriminación; y con los Resultados 3 y 4 de la Estrategia de Género de PNUD en República Dominicana.

⁴ BID "Liderazgo y Desarrollo de capacidades de los directivos en el sector público", 2016



Para apoyar al país en la construcción de un Estado Social de Derecho, mediante la promoción del desarrollo humano, las acciones de este proyecto también están alineadas a la Estrategia Nacional de Desarrollo (END 2010-2030) y al Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 (PLANEG II).

El Ministerio de la Mujer expresa su voluntad de contar con un equipo de planta que reúna las competencias necesarias para poder abordar los desafíos planteados y -de otro lado-, la necesidad de fortalecimiento de sus capacidades internas a los fines de hacer frente a los retos que enfrenta el país para el logro de la igualdad de género de una forma estructurada y sostenida, por medio de un proceso de capacitación integral de sus recursos humanos.

PNUD y el Ministerio de la Mujer han mantenido a través de los años una larga relación de trabajo y apoyo que se ha manifestado a través de iniciativas como:

- Apoyo a la transformación de la Dirección General de la Mujer a Secretaría de Estado de la Mujer.
- Asistencia técnica y colaboración en el diseño de los Planes Nacionales de Equidad de Género (PLANEG).
- Apoyo al Fortalecimiento de la Secretaría de Estado de la Mujer
- Coordinación de acciones para la reducción de la violencia de género, fortalecimiento de la participación política de las mujeres y de su empoderamiento económico.
- Ejecución conjunta del proyecto Sellos de Igualdad en las Empresas.

En este sentido, se recomienda trabajar con el fortalecimiento de los Recursos Humanos, en especial con el talento humano de los altos cargos directivos (Viceministras, Directoras y Directores) del Ministerio de la Mujer, al identificarse que existen algunas brechas que deben trabajarse para poder cumplir plenamente al objetivo de construir de una sociedad más justa, igualitaria y libre de violencia. Poner especial énfasis a este grupo de personas permite abarcar de mejor manera la institución y unificar lineamientos generales que contemplen todos los ámbitos de la misma, así como dar estabilidad al más alto nivel. Existe la oportunidad de impulsar iniciativas que faciliten el pleno cumplimiento de las funciones de las Viceministras y de las Directoras y Directores, a través del fortalecimiento de sus capacidades técnicas, operativas y de coordinación, y que de esta forma se pueda hacer una coordinación eficiente de la colaboración con las distintas áreas de este Ministerio.

Por otro lado, el periodo de ejecución del Plan Nacional de Plan Nacional de Equidad e Igualdad de Género (PLANEG II) culmina en 2017 y se encuentra en un proceso de evaluación para conocer sus niveles de cumplimiento, así como para identificar los factores que determinaron los logros, obstáculos o limitaciones de su implementación. Con el resultado de dicha evaluación se espera conocer en qué medida el PLANEG II ha sido apropiado por las instituciones como instrumento de demanda y de planificación orientada a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y contar con los elementos clave para la formulación del PLANEG III. En este aspecto, este proyecto busca ofrecer apoyo técnico, tanto al proceso de evaluación del PLANEG II, como a la formulación del nuevo plan.

III. RESULTADOS Y ALIANZAS

3.1 Resultados Esperados

Una vez logrado los objetivos del Proyecto, se espera que el Ministerio de la Mujer cuente con un equipo gerencial y directivo altamente capacitado y actualizado que represente una mejora sustantiva en la calidad y la eficiencia de los servicios que ofrece a la ciudadanía y a otras instituciones gubernamentales. En particular, el fortalecimiento, la concordancia y la coordinación de los altos cargos directivos tendrán una importante repercusión, tanto en la imagen externa del Ministerio de la Mujer, como en las interacciones entre unidades de trabajo a lo interno de la institución.

Por otro lado, al final del proyecto, se habrá impulsado la evaluación del vigente Plan Nacional de Equidad e Igualdad de Género y se habrá ofrecido colaboración técnica para la formulación del PLANEG III.



3.2 Objetivos del Proyecto

Fortalecimiento institucional, operativo y técnico del Ministerio de la Mujer de la República Dominicana en sus capacidades para la implementación de planes, programas y procesos internos, así como de su capacidad de transversalización del enfoque de género a nivel nacional.

Se propone la optimización de los recursos humanos, técnicos, y administrativos con el fin de garantizar que la gestión de la entidad responda a las necesidades del país, a las políticas del gobierno y a los criterios de transparencia de los acuerdos internacionales suscritos.

Producto 1. Fortalecimiento de capacidades técnicas, operativas y de coordinación de los altos cargos directivos del Ministerio de la Mujer.

- 1.1 Diagnostico de percepción del contexto institucional en los altos cargos directivos (encuesta online y entrevistas presenciales)
- 1.2 Primera etapa: Talleres de fortalecimiento de las capacidades de coaching/liderazgo y talento humano de los altos cargos directivos del Ministerio de la Mujer.
- 1.3 Segunda etapa: talleres de fortalecimiento de las capacidades de comunicación y planificación estratégica y sostenibilidad de los altos cargos directivos del Ministerio de la Mujer.
- 1.4 Monitoreo sistemático de los avances en la gestión humana.
- 1.5 Alianzas de aprendizajes con actores clave de la región-Cooperación Sur-Sur * *opcional*.

Producto 2. Fortalecimiento de las políticas y mecanismos nacionales de transversalización de género.

- 2.1 Apoyo técnico al proceso de evaluación del Plan Nacional de Equidad de Género (PLANEG II).
- 2.2 Apoyo técnico al proceso de diseño del PLANEG III.

IV. MODALIDAD DE GESTIÓN

4.1 Eficiencia y Efectividad de los Costos

Los sistemas incorporados permitirán, a través de metodologías y herramientas incrementar la eficacia y eficiencia, así como también apoyar al proceso de incremento de rendición de cuentas del estatus de ejecución de las actividades monitoreadas a través del proyecto. A su vez, redundará en una mayor eficiencia en la ejecución de las acciones de los altos cargos directivos unificando los criterios, lo que hará que se genere de manera más rápida un efecto multiplicador de las personas que estén bajo su dirección.

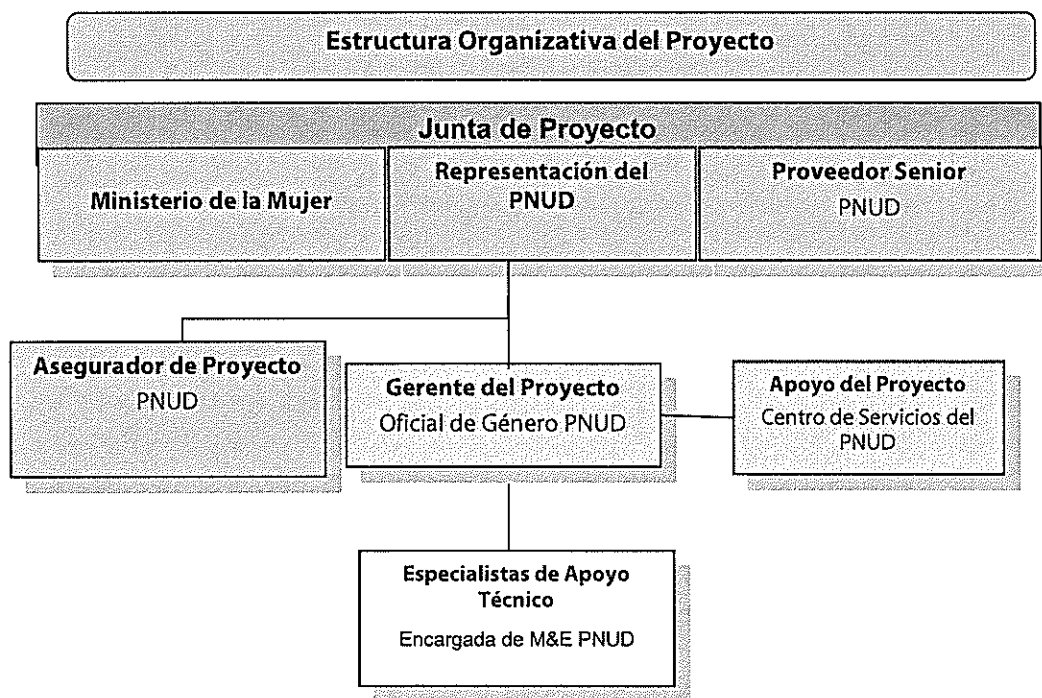
4.2 Gestión del Proyecto

- El PNUD llevará a cabo la implementación directa del proyecto y brindará apoyo técnico para asegurar la transparencia en la ejecución del proyecto a través de la aplicación de normas y estándares internacionales en adquisiciones de bienes y servicios y en el monitoreo.
- Asimismo, a través de su Unidad de Programas y de adquisiciones, garantizará por una parte costo-efectividad, debido al alto nivel de profesionalidad de sus recursos humanos y a la gestión por resultados y por otra, garantizará flexibilidad y agilidad en los procesos de adquisición y contratación de proveedores y contratistas.
- Los fondos para el financiamiento del presente Proyecto provendrán del Ministerio de la Mujer y del PNUD, según lo expuesto en la portada de este documento de proyecto y la distribución de los mismos se hará como establece el Plan Anual de Trabajo previsto en el presente documento. Las partes acuerdan que la administración de los fondos estará a cargo del PNUD, y los mismos serán manejados de acuerdo a sus normas y reglamentos.



- El Ministerio de la Mujer fungirá como parte responsable para el desarrollo de las acciones de capacitación y sensibilización en igualdad de género que se llevarán a cabo en el marco del proyecto recibiendo del parte del proyecto apoyo técnico para las actividades que serán gestionadas según lo establecido en las normas y procedimientos establecidos por el PNUD.
- Los viáticos de los desplazamientos que se realicen en el marco del proyecto y dentro del territorio nacional se autorizarán considerando las disposiciones internas relativas a los viáticos reducidos. Cualquier visita fuera del país se autorizará de acuerdo a las tarifas establecidas según el país de destino.
- El presente Plan de Iniciación será implementado a partir del 18 de agosto de 2017 con la firma de este Documento de Proyecto por parte del Ministerio de la Mujer y el PNUD con vigencia hasta el 18 de julio de 2018 con una duración que no exceda los once (11) meses. Este acuerdo podría finalizar: 1) Por vencimiento del término previsto para su duración sin que exista la prórroga; 2) Por solicitud expresa de una de las partes. 3) Por mutuo acuerdo de las partes; 4) Por cumplimiento de su objeto; 5) Por fuerza mayor o caso fortuito.

4.3 Roles y responsabilidades



Las partes acuerdan designar un enlace que servirá de canal de comunicación para el desarrollo y ejecución del Proyecto objeto del presente Acuerdo. Por su parte el Ministerio de la Mujer designa a Laura Hernández, Directora de Educación en Género en su calidad de responsable de la implementación; y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) designa a Raissa Crespo, en su calidad de Oficial de Género.

A. P.

V. MONITOREO

De conformidad con las políticas y los procedimientos de programación del PNUD, el proyecto se monitoreará a través de los siguientes planes de monitoreo y evaluación.

Plan de Monitoreo

Actividad de Monitoreo	Objetivo	Frecuencia	Medidas a Seguir	Asociados (si fuese conjunto)
Seguimiento del progreso en el logro de los resultados	Reunir y analizar datos sobre el progreso realizado en comparación con los indicadores de resultados que aparecen en el Marco de Resultados y Recursos a fin de evaluar el avance del proyecto en relación con el logro de los productos acordados	Trimestralmente, o según la frecuencia que se requiera para cada indicador.	La gerencia del proyecto analizará cualquier demora que afecte el avance esperado del proyecto.	MMujer PNUD
Monitoreo y Gestión del Riesgo	Identificar riesgos específicos que pueden comprometer el logro de los resultados previstos. Identificar y monitorear medidas de gestión del riesgo mediante un registro de riesgos. Ello incluye medidas de monitoreo y planes que se pueden haber exigido según los Estándares Sociales y Ambientales del PNUD. Las auditorías se realizarán conforme a la política de auditoría del PNUD para gestionar el riesgo financiero.	Trimestralmente	La gerencia del proyecto identificará los riesgos y tomará medidas para controlarlos. Se mantendrá un registro activo para el seguimiento de los riesgos identificados y las medidas tomadas.	MMujer PNUD
Aprendizaje	Se captarán en forma periódica los conocimientos, las buenas prácticas y las lecciones aprendidas de otros proyectos y asociados en la implementación y se integrarán al presente proyecto.	Al menos una vez en el año	El equipo del proyecto capta las lecciones relevantes que se utilizarán para tomar decisiones gerenciales debidamente informadas.	MMujer PNUD
Aseguramiento de Calidad Anual del Proyecto	Se evaluará la calidad del proyecto conforme a los estándares de calidad del PNUD a fin de identificar sus fortalezas y debilidades e informar a la gerencia para apoyar la toma de decisiones que facilite las mejoras relevantes.	Anual	La gerencia del proyecto revisará las fortalezas y debilidades que se utilizarán para la toma de decisiones informadas a fin de mejorar el desempeño del proyecto	MMujer PNUD
Revisar y Efectuar Correcciones en el curso de acción	Revisión interna de datos y evidencia a partir de todas las acciones de monitoreo para asegurar la toma de decisiones informadas.	Al menos una vez en el año	La Junta Directiva del Proyecto debatirá los datos de desempeño, riesgos, lecciones y calidad que se utilizarán para	MMujer PNUD

			corregir el curso de acción.	
Informe del Proyecto	Se presentará un Informe del Proyecto a la Junta Directiva y a los actores clave, incluyendo datos sobre el progreso realizado que reflejen los resultados logrados de conformidad con las metas anuales definidas de antemano en cuanto a productos, un resumen anual sobre la calificación de la calidad del proyecto, un registro de riesgos actualizado, con medidas de mitigación, y todo informe de evaluación o revisión preparado durante el período.	Al finalizar el piloto		MMujer PNUD
Revisión del Proyecto (Junta Directiva del Proyecto)	El mecanismo de gobernanza del proyecto (es decir, la Junta Directiva del Proyecto) efectuará revisiones periódicas del proyecto para evaluar su desempeño y revisar el Plan de Trabajo Plurianual, a fin de asegurar una elaboración del presupuesto realista durante la vida del proyecto. En el transcurso del último año del proyecto, la Junta Directiva realizará una revisión final del proyecto para captar las lecciones aprendidas y debatir aquellas oportunidades para escalar y socializar los resultados del proyecto y las lecciones aprendidas con los actores relevantes.	Al menos una vez en el año	La Junta Directiva del Proyecto debatirá toda inquietud referente a la calidad o a un progreso más lento de lo esperado y acordará medidas de gestión para abordar las cuestiones identificadas.	MMujer PNUD



VI. PLAN ANUAL DE TRABAJO (AWP)

Año: 2017/2018

Productos Esperados	Actividades Planeadas	PLAZO		PARTE RESPONSABLE	PRESUPUESTO PLANEADO			
		2017	2018		Fuente Recursos	Descripción Presupuesto	Valor US\$	
		US\$	US\$					
Producto 1: Fortalecimiento de capacidades. Fortalecimiento de capacidades técnicas, operativas y de coordinación de los altos cargos directivos del Ministerio de la Mujer. GEN 3	1.1 Diagnostico de percepción del contexto institucional en los altos cargos directivos (encuesta online y entrevistas presenciales)	2,500		PNUD Ministerio de la Mujer	PNUD	71300- Consultoría Nacional	2,500	
	1.2 Primera etapa: Talleres de fortalecimiento de las capacidades de coaching/liderazgo y talento humano para los altos cargos directivos del Ministerio de la Mujer.	9,000		PNUD Ministerio de la Mujer	PNUD	71200-Consultoría internacional	9,000	
	1.3 Segunda etapa: talleres de fortalecimiento de las capacidades de comunicación, planificación estrategia y sostenibilidad para los altos cargos directivos del Ministerio de la Mujer.	9,000		PNUD Ministerio de la Mujer	PNUD	71300- Consultoría Nacional	9,000	
	1.4 Monitoreo sistemático de los avances en la gestión humana.	4,500		PNUD Ministerio de la Mujer	PNUD	71300- Consultoría Nacional	4,500	
	1.5 Alianzas de aprendizajes con actores clave de la región-Cooperación Sur-Sur		4761.90	PNUD Ministerio de la Mujer	Ministerio de la Mujer	71600 - Viajes	4,761.90	
	Costo de apoyo (GMS) 5%		238.10	PNUD Ministerio de la Mujer	Ministerio de la Mujer	75100 - GMS	238.10	
	Subtotal para el Producto 1	25,000	5,000				30,000	
	Producto 2: Transversalización de género. Fortalecimiento de las políticas y mecanismos nacionales de transversalización de género. GEN 3	2.1 Apoyo técnico al proceso de diseño del PLANEG III.		4,950	PNUD Ministerio de la Mujer	Ministerio de la Mujer	71300- Consultoría Nacional	4,950
		2.2 Apoyo al plan operativo y puesta en función del PLANEG III		9,335.71	PNUD Ministerio de la Mujer	Ministerio de la Mujer	75705 Capacitación	9,335.71
		Costo de apoyo (GMS) 5%					75100 - GMS	714.29
		Subtotal para el Producto 2		15,000				15,000

TOTAL			45,000
-------	--	--	--------

Handwritten signature

VII. CALENDARIO DE PAGOS

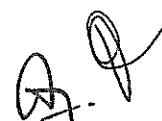
El monto de los desembolsos, si éste se efectúa en una moneda distinta al dólar de Estados Unidos de Norteamérica, será determinado aplicando la tasa de cambio operacional de Naciones Unidas válida a la fecha del mismo. En caso de existir alguna variación en el tipo de cambio operacional de Naciones Unidas, en forma previa a la plena utilización del pago por parte del PNUD, el monto del saldo de los fondos aún retenidos para entonces será ajustado según corresponda. Si se registra, en tal caso, una pérdida en el monto del saldo de los fondos, el PNUD informará debidamente al Gobierno, con el objeto de determinar la factibilidad de una financiación adicional por parte de dicho Gobierno. En caso que tal financiación adicional no sea posible, el PNUD podrá reducir, suspender o terminar la ayuda proporcionada al proyecto.

<i>Calendario para desembolso de fondos</i>		
<i>Fase y Fecha del desembolso</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Monto</i>
<i>1er Desembolso (Desembolso inicial)</i> <i>Fecha: Enero, 2018</i>	<i>50% del monto total</i>	<i>US\$ 10,000</i>
<i>2do Desembolso (Desembolso final)</i> <i>Fecha: Marzo, 2018</i>	<i>50% del monto total</i>	<i>US\$ 10,000</i>
Total		<u>US\$ 20,000</u>

El anterior calendario de pagos toma en consideración la necesidad que los pagos se efectúen por adelantado con respecto a la ejecución de las actividades planificadas. Éste podrá ser enmendado para que mantenga su coherencia con respecto al progreso experimentado a medida que el proyecto se realiza. El PNUD recibirá y administrará el pago de acuerdo con los reglamentos, las reglas y las directivas del mismo.

Todas las cuentas y estados financieros serán expresados en dólares de Estados Unidos de Norteamérica. Si se esperan o se consideran alzas no programadas en gastos o en compromisos (ya sea debido a factores inflacionarios, fluctuación en las tasas de cambio o hechos fortuitos), el PNUD entregará al gobierno -de manera oportuna- una estimación complementaria, indicando la financiación adicional necesaria. El Gobierno hará sus mejores esfuerzos para obtener los fondos adicionales requeridos.

Si los pagos arriba mencionados no son recibidos según lo indica el calendario de pagos o si la financiación adicional requerida como lo menciona el párrafo anterior no está disponible por parte del Gobierno u otras fuentes, el PNUD podrá reducir, suspender o terminar la ayuda que se proporciona al proyecto regido por el presente Acuerdo.



Todo interés devengado atribuible a la contribución recibida será abonado a la Cuenta de Costos Compartidos del Programa y se utilizará según los procedimientos del PNUD establecidos. De acuerdo a las decisiones y directivas de la Junta Ejecutiva del PNUD, la contribución retenida por la organización para cubrir los Servicios Administrativos Generales en los proyectos financiados con fondos aportados por terceros, será de al menos 8% de los fondos ejecutados. Dicho porcentaje podrá ser aumentado si así es acordado por las partes, dependiendo de la complejidad de cada operación.

Adicionalmente, con el objetivo de sufragar la totalidad de costos directos vinculados a la implementación de la iniciativa, el proyecto deberá asumir los costos asociados al apoyo brindado por el PNUD, según lo establecido en la política corporativa de recuperación de costos directos vigentes para estos fines y sus actualizaciones.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized initial 'G' followed by a dot and a large, flowing flourish.

VIII. ANEXOS

Anexo I: Análisis de Riesgo

LEYENDA	
Probabilidad	Impacto
P1=Baja	I1=Bajo
P2=Media	I2=Medio
P3=Alta	I3= Alto

#	Descripción y tipo de riesgo	Probabilidad / Impacto	Medidas de control
1	Que se ralentice o detenga el flujo de recursos financieros para la implementación del proyecto.	P1=Baja I3= Alto	Identificar distintas fuentes de financiamiento.
2	Que se dificulte la coordinación de las acciones a lo interno del Ministerio.	P2=Media I2=Medio	Planificar actividades en conjunto con las direcciones involucradas para anticipar cuellos de botella.

