



Distribución: general

Fecha: 11 de enero de 2016

Original: inglés

Tema 4 del programa

WFP/EB.1/2016/4-B

Asuntos de política

Para examen

Los documentos de la Junta Ejecutiva pueden consultarse en el sitio web del PMA (<http://executiveboard.wfp.org>).

Plan de acción en materia de género

Manos a la obra

Proyecto de decisión*

La Junta toma nota del “Plan de acción en materia de género” (WFP/EB.1/2016/4-B) teniendo en cuenta las consideraciones expuestas por sus miembros durante los debates.

Introducción

1. En mayo de 2015, la Junta aprobó la Política en materia de género para 2015–2020¹ y acogió con satisfacción el compromiso de superar las normas establecidas en el Marco de rendición de cuentas sobre la política de género², que orienta la labor del PMA hacia el logro de los objetivos de la política para 2020.
2. La meta de la política de género es “hacer posible que el PMA integre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en toda su labor y en todas sus actividades a fin de atender las distintas necesidades de mujeres, hombres, niñas y niños en materia de seguridad alimentaria y nutrición”. Para lograr esa meta, la política establece cuatro objetivos:
 - i) *Adaptación de la asistencia alimentaria a las distintas necesidades.* Las mujeres, los hombres, las niñas y los niños se benefician de programas y actividades de asistencia alimentaria adaptados a sus diferentes necesidades y capacidades.
 - ii) *Participación en pie de igualdad.* Las mujeres y los hombres participan en pie de igualdad en el diseño, la puesta en práctica, el seguimiento y la evaluación de programas y políticas de seguridad alimentaria y nutrición que conduzcan a una transformación de las relaciones de género.

* Se trata de un proyecto de decisión. Si desea consultar la decisión final adoptada por la Junta, sírvase remitirse al documento relativo a las decisiones y recomendaciones que se publica al finalizar el período de sesiones.

¹ WFP/EB.A/2015/5-A

² WFP/EB.A/2015/5-G

Coordinadores del documento:

Sr. J. Harvey
Jefe de Gabinete
Tel.: 066513-2002

Sra. K. Muju
Directora
Oficina de Género
Tel.: 066513-2771

- iii) *Adopción de decisiones por parte de las mujeres y las niñas.* Las mujeres y las niñas tienen mayor poder de decisión en materia de seguridad alimentaria y nutrición en los hogares, las comunidades y la sociedad.
- iv) *Género y protección.* La asistencia alimentaria no socava la seguridad, la dignidad ni la integridad de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños que la reciben, y se proporciona en formas tales que permiten respetar sus derechos.
3. El presente Plan de acción en materia de género³ transforma la meta de la nueva política de género en acciones y en obligaciones de rendir de cuentas concretas y cuantificables que deben ejecutarse entre 2015 y 2020 en dos “niveles”:
- nivel 1: obtención de resultados en materia de igualdad de género mediante los programas, y
 - nivel 2: procesos programáticos y cambio orgánico.
4. En el nivel 1 del Plan de acción, los indicadores de los programas conectados con cada objetivo de la política de género se organizan e incorporan en los marcos de presentación de informes del PMA, y se proponen nuevos indicadores para incluir en futuros marcos de resultados del organismo. En el nivel 2 se expone de forma pormenorizada la labor interna que ha de llevar a cabo el PMA para garantizar resultados concretos en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Los procesos programáticos introducidos en el nivel 2 aumentarán la influencia ejercida por la incorporación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las evaluaciones de las necesidades; en el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de programas, y en la extracción de enseñanzas, especialmente a través de la compilación, el análisis y la utilización de datos desglosados por sexo y edad. Las medidas dirigidas al cambio orgánico fortalecerán la capacidad del PMA para brindar servicios eficaces y eficientes a las personas a las que se presta asistencia.
5. Tal como ocurre con la política en materia de género, en el Plan de acción se utiliza el Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) como referencia para la incorporación sistemática de la perspectiva de género. Cada norma del ONU-SWAP se conecta por lo menos con una esfera de acción del Plan de acción del PMA. Al determinar medidas adicionales capaces de transformar las relaciones de género, el Plan de acción en materia de género indica cómo puede superar el PMA los requisitos del ONU-SWAP.
6. Puesto que el PMA ocupa un lugar destacado en la acción encaminada a eliminar el hambre y la malnutrición crónica (Hambre Cero), conforme al segundo Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) contribuye a definir las prioridades en materia de seguridad alimentaria y nutrición. El Plan de acción en materia de género convierte el hecho de facilitar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en uno de los principales factores que impulsan, entre otras cosas⁴, la contribución del PMA al Reto del Hambre Cero y al logro del ODS 2.
7. Se está elaborando un nuevo Plan Estratégico del PMA para 2017–2021 para su aprobación en el segundo período de sesiones de la Junta de 2016. El PMA potenciará al máximo su contribución a los ODS con este plan, que comprenderá un Marco de resultados institucionales único en el que se integrarán el Marco de resultados estratégicos y el Marco de resultados de gestión. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres ya es un componente esencial del Plan Estratégico del PMA y de los marcos de presentación de informes. La consideración de las dimensiones de género será un elemento central en los nuevos documentos de planificación estratégica alineados con la política de género.

³ En 2017 y una vez terminado el ciclo de ONU-SWAP, el Marco de rendición de cuentas para la incorporación sistemática de la perspectiva de género, con el que hasta ahora la Secretaría ha informado anualmente a la Junta, se incluirá en los informes anuales que se presenten a esta en el marco del Plan de acción en materia de género. El Marco de rendición de cuentas está directamente vinculado al ONU-SWAP, mientras que el Plan de acción en materia de género constituirá el Marco de rendición de cuentas sobre la Política en materia de género (2015-2020).

⁴ ODS 5: igualdad de género y empoderamiento de la mujer; 4: educación; 8: crecimiento económico inclusivo; 9: resiliencia e innovación; 13: cambio climático, y 16: sociedades pacíficas.

8. Las evaluaciones, entre ellas las realizadas sobre la nutrición y la preparación para la pronta intervención en casos de emergencia, indican que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres recibe insuficiente atención en la programación. El Plan de acción en materia de género subsana esta carencia al incorporar la consideración de las dimensiones de género en todos los aspectos de la programación y de las operaciones, y el PMA velará por que todos los indicadores pertinentes del Marco de resultados institucionales estén desglosados al menos por sexo y por edad, cuando proceda.

Rendición de cuentas y compromiso

9. Aunque el personal directivo superior y las dependencias responsables indicados en este documento tienen responsabilidades específicas de las que deberían rendir cuentas, en el Plan de acción en materia de género se promueve el mensaje de que las consideraciones de género atañen a todos. En su trabajo cotidiano todo el personal tiene que estar en condiciones de tomar decisiones que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
10. El Plan de acción se está elaborando bajo la dirección de la Oficina de Género (GEN), con el apoyo de la Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones (RMP) y la Dirección de Políticas y Programas (OSZ). El consenso sobre el mismo se está creando gracias a los aportes de la Junta y de las dependencias que dirigen y codirigen su elaboración en la Sede y en los seis despachos regionales (Cuadros C–G). Las dependencias responsables se han hecho cargo de las esferas de acción y se han comprometido a trabajar en ellas durante el período quinquenal de la política⁵. El Plan de acción es un documento evolutivo que podrá ir ajustándose durante la ejecución.
11. El Comité Directivo Superior (EMG) realiza funciones de supervisión de la aplicación del Plan de acción. La GEN proporciona respaldo técnico y apoyo a la coordinación.

Recursos y riesgos

12. En 2016, las actividades relacionadas con las cuestiones de género recibirán recursos con cargo al presupuesto administrativo y de apoyo a los programas (AAP), a fondos extrapresupuestarios y a los presupuestos de los proyectos, y representarán el 12 % del programa de trabajo. Las necesidades estimadas para aplicar la política en 2016 son de 9,7 millones de dólares EE.UU.; el PMA ha asignado 3,1 millones de dólares con cargo al presupuesto AAP y a cuentas especiales. Los restantes 6,6 millones de dólares comprenden 4,4 millones de dólares destinados a 18 puestos de nivel P-4 en algunas oficinas en los países de tamaño muy grande, para lo cual se deberán indicar los recursos en las necesidades de los proyectos; 1,3 millones de dólares para la Sede, y 0,9 millones de dólares para asesores en materia de género en los despachos regionales. En virtud de esta política, en cada despacho regional habrá un asesor encargado de fomentar las capacidades a nivel regional y nacional para realizar análisis desglosados por sexo, favorecer la incorporación de las consideraciones de género en todas las fases del ciclo de los programas, en particular la de diseño, y reforzar la credibilidad del PMA y de sus asociaciones en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Hasta ahora, debido a las limitaciones de recursos, solo tres de los seis despachos regionales cuentan con fondos para contratar oficiales nacionales para esos puestos⁶.
13. Hasta que la dotación de recursos para actividades relacionadas con las cuestiones de género esté plenamente integrada en todos los presupuestos del PMA, las dependencias responsables necesitarán recursos financieros y humanos adicionales para trabajar en las esferas de acción y alcanzar los efectos correspondientes. El PMA seguirá buscando contribuciones multilaterales y directas para subsanar los déficits de financiación e incorporará la consideración de las dimensiones de género en todos los planes de gestión para el período comprendido entre 2016 y 2021.

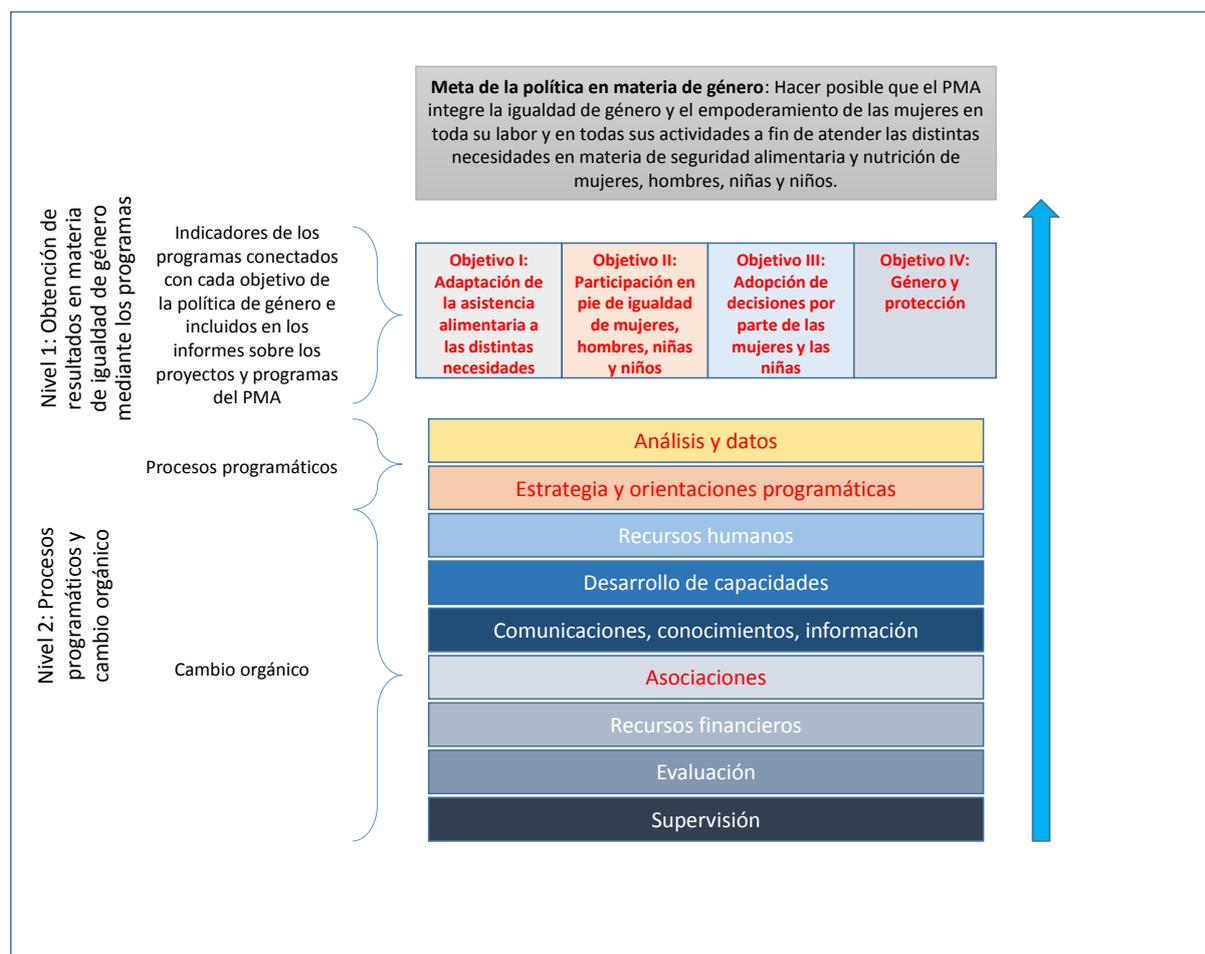
⁵ Desde la aprobación de la política en materia de género se han modificado las dependencias principales asignadas a algunas esferas para que las responsabilidades recayeran en las direcciones y oficinas más apropiadas.

⁶ La selección de los tres despachos regionales se basó en el análisis de sus actuales fortalezas y debilidades y en la necesidad de conocimientos técnicos especializados para uso inmediato.

14. No siempre los costos relativos a las mediciones y a la presentación de informes pueden integrarse en los presupuestos existentes, y será necesaria una continua movilización de fondos para las crecientes necesidades. En respuesta a este desafío, la primera fase de la aplicación del Plan de acción en materia de género se centrará en fomentar las capacidades en el PMA mejorando la incorporación de las dimensiones de género en las orientaciones y los instrumentos normalizados, especialmente los relativos a la recopilación de datos para el análisis y la cartografía de la vulnerabilidad (VAM); la valoración previa y el diseño de los proyectos; la selección de los asociados y la celebración con ellos de acuerdos sobre el terreno; el seguimiento y la evaluación, y la gestión de los recursos. Estas medidas abordarán directamente las dimensiones de género del diseño y la puesta en práctica de los programas y las políticas.

El marco

15. El PMA se propone alcanzar la meta y los cuatro objetivos de la política de género mediante la ejecución de medidas en dos niveles:
 - nivel 1: obtención de resultados en materia de igualdad de género mediante los programas, y
 - nivel 2: procesos programáticos y cambio orgánico.
16. En las medidas de nivel 1 se usan indicadores conectados con los objetivos de la política de género para medir la consecución por el PMA de resultados en materia de género que contribuyen a poner fin al hambre en el mundo. La presentación de informes sobre los indicadores de género a escala institucional permitirá al PMA medir los efectos y productos que contribuyen a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres.
17. Las medidas del nivel 2 abarcan la labor que el PMA llevará a cabo internamente para alcanzar resultados concretos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y abarcan dos tipos de procesos internos:
 - La actualización de los *procesos programáticos* cambiará el modo de incorporar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la recopilación de datos y su uso, el diseño de intervenciones basadas en datos empíricos, la orientación, y otros procesos programáticos.
 - El *cambio orgánico* llevará a apoyar funciones que permitan al PMA obtener mejores resultados para las personas a las que presta asistencia, especialmente mediante el fortalecimiento de los recursos humanos, los recursos financieros, la supervisión y las asociaciones.
18. Las innovaciones e iniciativas realizadas sobre el terreno para facilitar el logro de los objetivos de la política de género son fundamentales para cumplir los compromisos del PMA en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El desarrollo de las capacidades y la capacitación del personal para mejorar el análisis de género y la recopilación de datos subsanarán las carencias de las prácticas actuales. El PMA velará por que los equipos estén motivados y respaldados en la tarea de determinar y aplicar las innovaciones necesarias para abordar las dificultades y debilidades relacionadas con la problemática de género.
19. La estrategia de doble vía descrita en la política de género está incorporada en el nivel 1 y en los procesos programáticos del nivel 2 del Plan de acción. Ello permite al PMA hacer los cambios necesarios para incorporar de forma sistemática las cuestiones de género en todos los aspectos de su labor, llevando a cabo las medidas que sean necesarias para determinados contextos y poblaciones.

Figura 1: Visión general del Plan de acción en materia de género

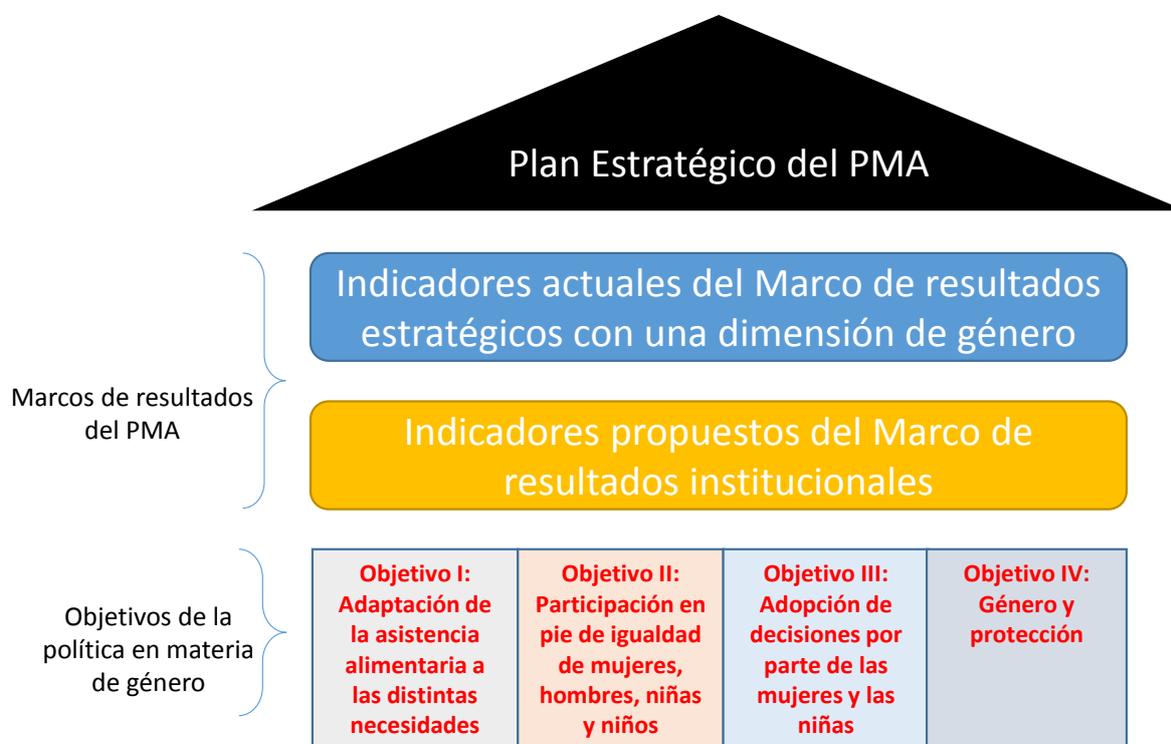
Nivel 1: Obtención de resultados en materia de igualdad de género mediante los programas

20. Un componente esencial de la política del PMA es el enfoque de transformación de las relaciones de género que aplica a las operaciones y programas para prestar servicios más eficientes y eficaces a *todas* las personas a las que presta asistencia.
21. La forma en que se aplica la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres la determina el contexto. La dependencia en exclusiva de indicadores de género de carácter institucional puede avalar la idea de que el enfoque es aplicable a todas las situaciones, de ahí que sea necesario adaptar muchas medidas al contexto de cada país, y que la oficina en el país deba medir sus resultados usando indicadores de género adaptados a dicho contexto. Las evaluaciones anteriores indican que los despachos regionales y las oficinas en los países son los que han de hacerse cargo del objetivo de la igualdad de género en los programas. Los seis despachos regionales están elaborando estrategias regionales que contextualicen la meta y los objetivos de la política de género y garanticen que todas las actividades del PMA contribuyan a alcanzarlos.
22. El punto de partida para el elaborar programas en los que se aborden cuestiones de género consiste en evaluar las necesidades alimentarias distinguiendo entre las diferentes dimensiones de la seguridad alimentaria y sus distintos efectos en las mujeres, los hombres, las niñas y los niños. Tales evaluaciones facilitan el paso del PMA de actividades destinadas a mujeres o que incluyan a mujeres a enfoques más centrados en las cuestiones de género que tengan en cuenta el beneficio o la influencia de la labor del PMA en los diferentes grupos de personas.
23. El PMA informa actualmente sobre varios indicadores de género y protección intersectoriales, que se enuncian y esquematizan en el Marco de resultados institucionales y el Plan Estratégico (Figura 2). En el Plan de acción en materia de género se proponen nuevos indicadores, a la vez

que se destaca la necesidad de que el PMA reflexione sobre los existentes. El uso de los indicadores propuestos en el Cuadro A permitirá al PMA hacer contribuciones específicas sobre las cuestiones de género a la Agenda para 2030 y al logro del ODS 2. Sin embargo, las cuestiones de género deben ser incorporadas sistemáticamente en todo el Marco de resultados institucionales para tener la seguridad de que la consideración y el análisis de las dimensiones de género no son una pura formalidad sino una parte integrante de todas las operaciones del PMA.

24. En el Cuadro A se enuncian los nuevos indicadores que se propone incluir en el Marco de resultados institucionales y en el Marco de resultados estratégicos para 2014–2017:
- indicadores de género y protección intersectoriales;
 - indicadores de los efectos para actividades en las que la selección se basa en el análisis de género, como las intervenciones de nutrición y de alimentación escolar;
 - indicadores de la seguridad alimentaria desglosados por el sexo del cabeza de familia, e
 - indicadores de los productos con una dimensión de género.

Figura 2: Visión general del nivel 1 del Plan de acción en materia de género



Indicadores actuales del Marco de resultados estratégicos – según los informes normalizados de los proyectos para 2015 y 2016 (Para la redacción exacta, remitirse al Marco de resultados estratégicos)

CUADRO A: NIVEL 1 — OBTENCIÓN DE RESULTADOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO MEDIANTE LOS PROGRAMAS			
<p>Indicadores de los efectos: Tasa de eficacia del tratamiento de la malnutrición aguda moderada Puntuación relativa al consumo de alimentos, desglosada Puntuación relativa a la diversidad del régimen alimentario, desglosada</p> <p>Indicador de los productos: Número de mujeres, hombres, niños y niñas que han recibido asistencia alimentaria, desglosado por actividad y sexo</p>	<p>Indicadores de los efectos: Proporción de la población seleccionada que participa en un número suficiente de distribuciones Proporción de la población que reúne los requisitos exigidos y participa en el programa (cobertura) Tasa de matrícula escolar de niñas y niños Tasa de retención escolar de niñas y niños</p> <p>Indicadores de los productos: Número de personas capacitadas, desglosado por sexo Número de funcionarios públicos capacitados por el PMA, desglosado por sexo y tipo de capacitación</p> <p>Indicador transversal: Porcentaje de mujeres miembros de los comités de gestión de proyectos capacitadas en las modalidades de distribución de alimentos y la transferencia de efectivo o cupones</p>	<p>Indicador de los efectos: Tasa de matrícula escolar de niñas y niños (escuela secundaria)</p> <p>Indicadores de los productos: Proporción de beneficiarios (mujeres y hombres) a los que se han transmitido mensajes sobre nutrición con el apoyo del PMA Proporción de mujeres y hombres que han recibido asesoramiento sobre nutrición con el apoyo del PMA Proporción de los cuidadores seleccionados (hombres y mujeres) que han recibido tres mensajes clave en el marco de las actividades de difusión de mensajes y asesoramiento respaldadas por el PMA</p> <p>Indicadores transversales: Proporción de los hogares asistidos en los que las decisiones sobre cómo usar el efectivo, los cupones o los alimentos son tomadas por la mujer, por el hombre o por ambos Proporción de mujeres beneficiarias que ocupan puestos directivos en los comités de gestión de proyectos</p>	<p>Indicador de los efectos: Índice relativo a las estrategias de supervivencia, desglosado por el sexo del cabeza de familia</p> <p>Indicador transversal: Proporción de personas asistidas que no experimentan problemas de seguridad en los lugares donde se ejecutan los programas del PMA ⁷</p>

⁷ Dado que el PMA no pregunta directamente a los niños y niñas sobre cuestiones de seguridad, en su caso el indicador no dará información sobre estas cuestiones.

Indicadores con una dimensión de género que se propone incluir en el Marco de resultados institucionales para 2017–2021

Objetivos de la política en materia de género

CUADRO A: NIVEL 1 — OBTENCIÓN DE RESULTADOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO MEDIANTE LOS PROGRAMAS			
Indicadores transversales			
<p>Proporción de las operaciones basadas en el análisis de las necesidades y capacidades de los hombres, las mujeres, las niñas y los niños desde una perspectiva de género en la zona seleccionada</p> <p>Meta: 100 %</p>	<p>Indicadores de protección y rendición de cuentas ante las poblaciones afectadas en el nuevo Marco de resultados institucionales</p> <p>Número de consultas a grupos de mujeres, grupos de hombres y grupos comunitarios de las zonas seleccionadas durante la fase de diseño del proyecto o actividad</p> <p>Meta: >1</p> <p>Número de consultas a grupos de mujeres, grupos de hombres y grupos comunitarios de las zonas seleccionadas durante la fase de ejecución o de seguimiento y evaluación del proyecto o actividad</p> <p>Meta: >1</p>	<p>Proporción de mujeres que tienen mayor poder de decisión en materia de seguridad alimentaria en sus hogares</p> <p>Número de hombres y niños que participan en comunicaciones selectivas para favorecer un cambio de comportamiento con el apoyo del PMA</p>	<p>Indicadores de protección y rendición de cuentas ante las poblaciones afectadas en el nuevo Marco de resultados institucionales</p> <p>Número de asociados cooperantes capacitados en las responsabilidades concernientes a la prevención de la explotación y el abuso sexuales</p> <p>Meta: en función del país</p>
<p>Meta de la política en materia de género: hacer posible que el PMA integre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en toda su labor y en todas sus actividades a fin de atender las distintas necesidades en materia de seguridad alimentaria y nutrición de mujeres, hombres, niñas y niños</p>			
<p>Objetivo I: Adaptación de la asistencia alimentaria a las distintas necesidades. Las mujeres, los hombres, las niñas y los niños se benefician de programas y actividades de asistencia alimentaria adaptados a sus diferentes necesidades y capacidades</p>	<p>Objetivo II: Participación en pie de igualdad. Las mujeres y los hombres participan en pie de igualdad en el diseño, la puesta en práctica, el seguimiento y la evaluación de políticas y programas de seguridad alimentaria y nutrición que conduzcan a una transformación de las relaciones de género</p>	<p>Objetivo III: Adopción de decisiones por parte de las mujeres y las niñas. Las mujeres y las niñas tienen mayor poder de decisión en materia de seguridad alimentaria y nutrición en los hogares, las comunidades y la sociedad</p>	<p>Objetivo IV: Género y protección. La asistencia alimentaria no socava la seguridad, la dignidad ni la integridad de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños que la reciben, y se proporciona en formas tales que permiten respetar sus derechos</p>

Nivel 2: Procesos programáticos y cambio orgánico

25. En el nivel 2 del Plan de acción se establecen nueve efectos previstos, cada uno con sus correspondientes esferas de acción que lograrán resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres a lo largo del período quinquenal de la política. Según su ámbito y escala, en algunas esferas las medidas podrán realizarse rápidamente, mientras que en otras necesitarán una planificación a largo plazo. Los progresos hacia cada efecto previsto se miden con indicadores institucionales, y las dependencias responsables informan sobre ellos mediante textos descriptivos, estudios de casos u otros medios. Los efectos previstos son los siguientes.

Procesos programáticos

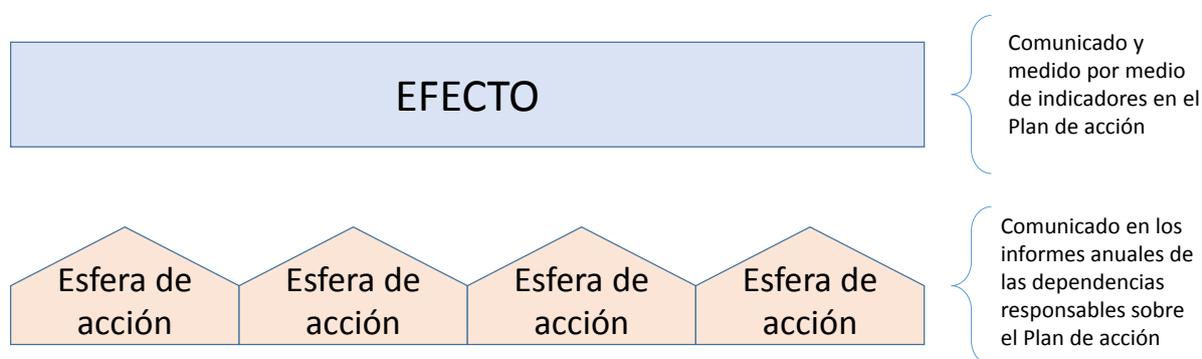
- *Efecto 1 – Análisis y datos:* Las evaluaciones de las necesidades, los procesos de recopilación de datos y los análisis facilitan la efectiva integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las operaciones, con una jerarquía clara de rendición de cuentas.
- *Efecto 2 – Estrategia, orientación y ciclo de los programas:* Los procesos de planificación y las orientaciones normalizadas del PMA facilitan la efectiva integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las operaciones, con una jerarquía clara de rendición de cuentas.

Cambio orgánico

- *Efecto 3 – Recursos humanos:* El PMA promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante sus políticas de recursos humanos y sus prácticas de contratación.
 - *Efecto 4 – Desarrollo de las capacidades:* El PMA cuenta con expertos técnicos y profesionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
 - *Efecto 5 – Comunicaciones, conocimientos e información:* El PMA documenta y comparte sistemáticamente sus conocimientos, herramientas y buenas prácticas con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
 - *Efecto 6 – Asociaciones:* En los acuerdos de asociación del PMA se incluyen elementos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
 - *Efecto 7 – Recursos financieros:* La financiación es objeto de seguimiento y contribuye a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las operaciones y esferas funcionales.
 - *Efecto 8 – Evaluación:* En todas las evaluaciones del PMA se examinan los resultados relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
 - *Efecto 9 – Supervisión:* Los mecanismos de supervisión del PMA mejoran la rendición de cuentas acerca del cumplimiento de los compromisos institucionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
26. Son necesarios planes de acción para cada esfera de acción para asegurarse de que todas las medidas se ultimen dentro de un plazo establecido previamente. Las dependencias responsables se encargarán de gestionar la ultimación de las medidas de cada esfera e informarán anualmente sobre los progresos realizados al respecto. La GEN reunirá esos informes en un único documento, que se usará para los informes anuales de actualización sobre el Plan de acción que se presenten a la Junta.
27. La selección de las dependencias responsables deberá ser flexible, sobre todo teniendo en cuenta la limitada capacidad de algunas oficinas en los países y algunos despachos regionales. La aplicación de las medidas dirigidas por los despachos regionales y las oficinas en los países y los informes presentados al respecto se inscribirán en las estrategias regionales en materia de género que cada región está elaborando. En el informe anual sobre el Plan de acción en materia de género

- se incluirá una sección sobre los éxitos logrados y las dificultades experimentadas en los despachos regionales y las oficinas en los países.
28. En el Plan de acción en materia de género se presentan los indicadores institucionales con que el PMA supervisará y medirá el resultado de la aplicación de la política (Cuadro B)⁸ Los indicadores correspondientes al nivel 2 del Plan de acción sobre la política de género miden las realizaciones institucionales, dando un cuadro del estado global del PMA, y no de un determinado proceso.
 29. Las esferas de acción proporcionan los medios para incorporar sistemáticamente las cuestiones de género en los procesos internos del PMA. A causa de la amplitud y la profundidad de las esferas de acción, la presentación de informes deberá ser a alto nivel, y cada indicador deberá ofrecer una instantánea del progreso realizado hacia los efectos previstos del nivel 2 del Plan de acción. Cuando los indicadores no alcancen para describir todo el progreso realizado en una esfera de acción, el Plan de acción en materia de género dependerá de los informes de las dependencias responsables (Figura 3).

Figura 3: Presentación de informes sobre las esferas de acción



⁸ En la medida de lo posible, estos indicadores están alineados con los sistemas de presentación de informes y presupuestación del PMA. Los que todavía no están incorporados en los marcos institucionales de presentación de informes del PMA abarcan temas sobre los que el PMA ya reúne datos, y por tanto pueden medirse y comunicarse fácilmente. En el Anexo 1 se proporciona una descripción de cada indicador.

CUADRO B: NIVEL 2 – PROCESOS PROGRAMÁTICOS Y CAMBIO ORGÁNICO

Efectos operacionales		Indicadores institucionales ⁹
Procesos programáticos	1. Análisis y datos: las evaluaciones de las necesidades, los procesos y análisis de la recopilación de datos facilitan la efectiva integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las operaciones, con una jerarquía clara de rendición de cuentas	Porcentaje de proyectos y planes estratégicos para los países en los que se informa acerca de indicadores transversales de género y protección
		Porcentaje de informes de evaluación de la seguridad alimentaria en los que se recopilan, analizan y utilizan datos desglosados por sexo
	2. Estrategia, orientación y ciclo de los programas: los procesos de planificación y la orientación normalizada del PMA facilitan la efectiva integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las operaciones, con una jerarquía clara de rendición de cuentas	Porcentaje de oficinas en los países dotadas de un mecanismo de reclamaciones y retroinformación en funcionamiento para las poblaciones afectadas ¹⁰
		Porcentaje de instrumentos analíticos institucionales del PMA para evaluar la protección en los que se incluyen las dimensiones de género y edad
Cambio orgánico	3. Recursos humanos: el PMA promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante sus políticas de recursos humanos y sus prácticas de contratación	Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral del PMA – personal nacional, personal internacional de categoría profesional
		Porcentaje de quienes responden a la Encuesta mundial al personal que están de acuerdo o muy de acuerdo con que el PMA promueve la inclusividad en su entorno de trabajo
	4. Desarrollo de las capacidades: el PMA cuenta con expertos técnicos y profesionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	Porcentaje del personal capacitado que un mes después de haber recibido la capacitación dice estar más capacitado para integrar en su trabajo las dimensiones de género
		Porcentaje de oficinas del PMA que cuentan con miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género
		Número de asesores superiores en materia de género en el PMA – de nivel P-3 y categorías superiores

⁹ Las bases de referencia para estos indicadores se establecieron utilizando los datos de 2015 tomados del instrumento de seguimiento y evaluación de las oficinas en los países (COMET) para los despachos regionales de Johannesburgo, Nairobi y El Cairo. Tras la extensión del COMET, los datos de 2016 se referirán a todas las regiones.

¹⁰ Se trata de un indicador indirecto de la participación. El nuevo Marco de resultados institucionales incluirá indicadores sobre la rendición de cuentas a las poblaciones afectadas que son pertinentes para el Plan de acción en materia de género.

CUADRO B: NIVEL 2 – PROCESOS PROGRAMÁTICOS Y CAMBIO ORGÁNICO

Efectos operacionales	Indicadores institucionales⁹
5. Comunicaciones, conocimientos e información: el PMA documenta y comparte sistemáticamente sus conocimientos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las herramientas y buenas prácticas al respecto	Porcentaje de informes normalizados de los proyectos en los que se informa sobre los resultados específicos en materia de género y protección y las enseñanzas extraídas
6. Asociaciones: en los acuerdos de asociación del PMA se incluyen elementos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	Número de asociaciones establecidas en la Sede, los despachos regionales y las oficinas en los países que incorporan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como esfera de colaboración
7. Recursos financieros: la financiación es objeto de seguimiento y contribuye a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las operaciones y esferas funcionales	Necesidades previstas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como porcentaje del total de necesidades previstas del PMA
	Gastos efectivos relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como porcentaje de los gastos efectivos del PMA
8. Evaluación: en todas las evaluaciones del PMA se integran plenamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	Puntuación asignada en la metaevaluación anual de las evaluaciones del PMA
9. Supervisión: los mecanismos de supervisión del PMA mejoran la rendición de cuentas acerca del cumplimiento de los compromisos institucionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	Realización periódica de auditorías en materia de género, de conformidad con el enfoque basado en el análisis de riesgos del PMA
	Porcentaje de logro en los 15 indicadores de realizaciones del ONU-SWAP para integrar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

CUADRO C: PROCESOS PROGRAMÁTICOS – ANÁLISIS Y DATOS

Los círculos marcados indican el año de aplicación de las medidas, no necesariamente de su ultimación

Efecto 1: Las evaluaciones de las necesidades, los procesos de recopilación de datos y los análisis facilitan la efectiva integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las operaciones, con una jerarquía clara de rendición de cuentas.

Indicador	Valor de referencia	Hitos	Metas para 2020
Porcentaje de proyectos y planes estratégicos para los países en los que se informa acerca de indicadores transversales de género y protección	Indicadores de género: 74,5 % (2014) Indicadores de protección: 86 % (2014)		100 %
Porcentaje de informes de evaluación de la seguridad alimentaria en los que se recopilan, analizan y utilizan datos desglosados por sexo	Porcentaje en 2015	Aumento con respecto al año anterior	100 %

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo	2016	2017	2018	2019	2020
1.1 Recopilar, analizar y utilizar sistemáticamente datos desglosados por sexo y edad e indicadores de género. Cuando el acopio de datos desglosados por sexo y edad plantee dificultades considerables, se proporcionarán estimaciones. Debe examinarse la posibilidad de alternativas tales como el seguimiento por muestreo, según las circunstancias.	Despachos regionales; oficinas en los países		✓	✓	✓	✓	✓
1.2 Examinar herramientas de evaluación de la seguridad alimentaria específicas del contexto —cuestionarios para los hogares y las comunidades— para captar con mayor precisión los niveles de vulnerabilidad y capacidad de las mujeres y los hombres.	Despachos regionales; oficinas en los países	GEN	✓	✓	✓	✓	✓
1.3 Incorporar sistemáticamente los análisis de género y edad en los análisis más amplios del contexto y de la situación nutricional para tener una visión más clara de las necesidades, las funciones, las vulnerabilidades, los riesgos, el acceso a los recursos, las estrategias de supervivencia y las capacidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños. En situaciones de crisis, se efectúa un rápido análisis desglosado por sexo y edad para determinar las desigualdades existentes y el impacto de la crisis en estos parámetros.	Despachos regionales; oficinas en los países	OSZ; GEN; Dirección de Nutrición (OSN)	✓	✓	✓	✓	✓

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo	2016	2017	2018	2019	2020
1.4 Integrar las constataciones de los análisis de género en el ciclo de los programas, los sistemas de control de calidad, los documentos centralizados de planificación y los planes estratégicos nacionales.	Despachos regionales; oficinas en los países	OSZ; GEN; Dependencia de Apoyo a la Gestión de las Operaciones (OMS); OSN					
1.5 Basar las medidas dirigidas a un grupo de personas del mismo sexo y/o edad en un análisis exhaustivo por sexo y edad que demuestre que tales medidas responden a las necesidades determinadas.	Despachos regionales; oficinas en los países	OSZ; OSN					
1.6 Incluir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como elemento esencial del marco de seguridad alimentaria y nutrición.	OSZ	GEN					
1.7 Determinar y utilizar productos o procesos innovadores para apoyar evaluaciones y programas del PMA en los que se tengan en cuenta las cuestiones de género.	Despachos regionales; oficinas en los países						

CUADRO D: PROCESOS PROGRAMÁTICOS – ESTRATEGIA, ORIENTACIONES Y CICLO DE LOS PROGRAMAS

Los círculos marcados indican el año de aplicación de las medidas, no necesariamente de su ultimación

Efecto 2: Los procesos de planificación y las orientaciones normalizadas del PMA facilitan la efectiva integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las operaciones, con una jerarquía clara de rendición de cuentas.

Indicador		Valor de referencia	Hitos	Meta para 2020
Porcentaje de oficinas en los países dotadas de un mecanismo de reclamaciones y retroinformación en funcionamiento para las poblaciones afectadas		49 % (2014)	20 % de aumento con respecto al año anterior (2016)	100 %
Porcentaje de instrumentos analíticos institucionales del PMA para evaluar la protección en los que se incluyen las dimensiones de género y edad		100 %	100 % (2016)	100 %
Porcentaje de proyectos y planes estratégicos para los países a los que se asigna un código del marcador de género 2a o 2b		79 % (2014)	100 % (2016)	100 %

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo	2016	2017	2018	2019	2020
2.1 Elaborar y/o actualizar orientaciones para enfoques participativos que cuenten por igual con las mujeres y los hombres, las niñas y los niños en los proyectos y programas del PMA.	OSZ	GEN					
2.2 Adaptar a las necesidades del PMA las directrices del Comité Permanente entre Organismos sobre la integración en la acción humanitaria de intervenciones destinadas a prevenir la violencia por razones de género.	OSZ	GEN					
2.3 Velar por que en todos los manuales, directrices de programas, políticas y otros documentos de orientación para las actividades se tengan en cuenta la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Departamento de Servicios para las Operaciones (OS); Departamento de Gestión de Recursos (RM)	GEN					
2.4 Velar por que en los programas y proyectos del PMA se aplique el marcador de género del Comité Permanente entre Organismos en todas las etapas del ciclo	Despachos regionales; oficinas en los países	OSN; OSZ; GEN; OMS					

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo	2016	2017	2018	2019	2020
de los proyectos. Descentralizar hacia los despachos regionales la codificación del marcador de género.							
2.5 Hacer intervenir a grupos de personas de distinto sexo y edad en las decisiones relativas a la valoración previa, el diseño, la ejecución y el seguimiento y evaluación.	Oficinas en los países	OSZ; RMP; GEN; despachos regionales; OSN					
2.6 Basar todos los planes estratégicos nacionales en el análisis de género y velar por que aprovechen las fortalezas y aborden las debilidades determinadas en todas las esferas que abarca el mandato del PMA.	Despachos regionales; oficinas en los países	OSZ; GEN; OMS; OSN					
2.7 Actualizar el Plan Estratégico y el Marco de resultados institucionales del PMA para incorporar los requisitos de la política en materia de género para 2015–2020 y el Plan de acción en materia de género.	OSZ; RMP	GEN					
2.8 Con otras partes interesadas, ejecutar un plan de acción integral destinado a prevenir la explotación y el abuso sexuales.	Coordinador del Programa	GEN; Dependencia de Situaciones de Crisis Humanitaria y Transición (OSZPH); Dirección de Comunicación (PGM); Dirección de Recursos Humanos (HRM); Oficina de Deontología (ETO); Oficina de Inspecciones e Investigaciones (OIGI)					
2.9 Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el diálogo sobre políticas con los gobiernos que participan en la agenda del ODS 2.	Despachos regionales; oficinas en los países	GEN					
2.10 Elaborar un conjunto de herramientas del PMA en materia de género, en el que se incluyan directrices sobre la incorporación de las dimensiones de género en el ciclo de los programas y sobre el análisis de género.	GEN	Despachos regionales					

CUADRO E: CAMBIO ORGÁNICO — RECURSOS HUMANOS

Los círculos marcados indican el año de aplicación de las medidas, no necesariamente de su ultimación

Efecto 3: El PMA promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante sus políticas de recursos humanos y sus prácticas de contratación.

Indicador	Valor de referencia	Hitos	Meta para 2020
Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral del PMA – personal nacional, personal internacional de categoría profesional	P-4 = 44 % P-5 = 38 % D-1 = 38 % D-2 = 29 % SGA/SsG = 43 % ¹¹ NO-D = 100 % ¹² NO-C = 37 % ¹²	Mejora con respecto al año anterior	Mejora con respecto a años anteriores
Porcentaje de quienes responden a la Encuesta mundial al personal que están de acuerdo o muy de acuerdo con que el PMA promueve la inclusividad en su entorno de trabajo	68 % (2012) 72 % (2015)	Aumento con respecto al año anterior	Aumento con respecto a años anteriores

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo	2016	2017	2018	2019	2020
3.1 Procurar una representación equitativa de mujeres y hombres entre los empleados del PMA, especialmente de nivel P-4 y categorías superiores o niveles equivalentes en el caso de los empleados nacionales. Donde persista la falta de paridad de género se alienta a las dependencias de contratación a que apliquen medidas correctivas innovadoras.	Dependencias de contratación	HRM; EMG	☑	☑	☑	☑	☑
3.2 Evaluar los valores y/o competencias básicas de todos los empleados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.	HRM	GEN		☑			☑
3.3 Velar por que en la carta de atribución enviada por el Director Ejecutivo se definan con suficiente claridad las responsabilidades relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Oficina de la Directora Ejecutiva (OED)	HRM	☑				
3.4 Velar por que el personal directivo superior tome la iniciativa por lo que se refiere a la representación paritaria de mujeres y hombres y se encargue de la labor de promoción al	EMG	OED	☑	☑	☑	☑	☑

¹¹ Secretario General Adjunto/Subsecretario General.

¹² Oficiales nacionales de categoría profesional de niveles P-4 (NO-D) y P-3 (NO-C).

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo	2016	2017	2018	2019	2020
respecto. En las evaluaciones del desempeño del personal directivo superior, incluir las responsabilidades sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.							
3.5 Probar experimentalmente un procedimiento de certificación institucional que reconozca el buen desempeño y los resultados concretos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.	GEN						
3.6 Elaborar, aplicar y seguir medidas destinadas a la fuerza de trabajo del PMA en las que se tengan en cuenta la problemática de género y las circunstancias familiares.	HRM; oficinas en los países; despachos regionales	OED					
3.7 Velar por que en las políticas del PMA se tenga en cuenta el impacto de los problemas relacionados con la movilidad en la vida diaria, dentro y fuera de la oficina, para todos los empleados, entre ellos las personas homosexuales, bisexuales, transexuales o intersexuales, y las personas con discapacidad, seropositivas al VIH o con otras enfermedades crónicas.	HRM						
3.8 Procurar una representación paritaria de mujeres y hombres de los niveles P-3 y NO-C y categorías inferiores. Velar por que las oficinas en los países establezcan metas y definan una representación equilibrada para sus contextos locales.	Oficinas en los países	Despachos regionales; HRM					
3.9 Apoyar la participación de las mujeres en la adopción de decisiones en todos los niveles. Seguir los indicadores de recursos humanos que permitan conocer la participación de las mujeres en la toma de decisiones, e informar mediante los procedimientos de presentación de informes del PMA, como el sistema de evaluación de la actuación profesional y mejora de las competencias. Encargar a la HRM que presente exámenes periódicos de las estadísticas de género que abarquen los equipos directivos de las direcciones y los despachos regionales.	EMG; personal directivo superior en dependencias orgánicas; directores en los países	HRM					

CUADRO F: CAMBIO ORGÁNICO — DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

Los círculos marcados indican el año de aplicación de las medidas, no necesariamente de su ultimación

Efecto 4: El PMA cuenta con expertos técnicos y profesionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Indicador	Valor de referencia	Hitos	Meta para 2020
Porcentaje del personal capacitado que un mes después de haber recibido la capacitación dice estar más capacitado para integrar en su trabajo las dimensiones de género	Porcentaje en 2015	Aumento con respecto a años anteriores	Aumento con respecto a años anteriores
Porcentaje de oficinas del PMA que cuentan con miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género	48,6 % (2015)	60 % (2016) 100 % (2017)	100 %
Número de asesores superiores en materia de género en el PMA – de nivel P-3 o categorías superiores	1 P-5 en la Sede (2015)	1 P-5 en la Sede; 1 P-4 o de categoría superior —o nivel nacional equivalente— en cada despacho regional; 1 P-3 o de categoría superior —o nivel nacional equivalente— en cada una de las oficinas en los países de tamaño muy grande	1 P-5 en la Sede; 1 P-4 o de categoría superior —o nivel nacional equivalente— en cada despacho regional; 1 P-3 o de categoría superior —o nivel nacional equivalente— en cada una de las oficinas en los países de tamaño muy grande

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo	2016	2017	2018	2019	2020
4.1 Velar por que en la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género haya una sólida supervisión a cargo de la dirección y un equilibrio de género mediante la inclusión de empleados de categoría superior de ambos sexos de todas las esferas funcionales.	GEN	Todas las oficinas del PMA	✓	✓	✓	✓	✓
4.2 Elaborar y ejecutar un plan integral de desarrollo de capacidades, y actualizarlo al menos cada tres años.	GEN	HRM	✓			✓	
4.3 Crear y ejecutar actividades de desarrollo de capacidades para la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género.	GEN; despachos regionales	Oficinas en los países	✓	✓	✓	✓	✓

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo	2016	2017	2018	2019	2020
4.4 Desarrollar y ejecutar actividades de aprendizaje participativo para el PMA, los asociados y los expertos técnicos.	GEN						
4.5 Preparar e impartir cursos de actualización adaptados sobre consideraciones de género para el personal directivo superior.	GEN	HRM					
4.6 Desarrollar e impartir una capacitación básica sobre cuestiones de género para los empleados del PMA de todos los niveles en todas las oficinas y suboficinas. Adaptar la formación a los contextos y esferas temáticas específicos. Hacer anualmente el seguimiento de los resultados y poner la capacitación a disposición del personal de los asociados.	GEN; despachos regionales; oficinas en los países	HRM					
4.7 Impartir una capacitación básica sobre cuestiones relacionadas con el género y la seguridad alimentaria para 2016 y 2017, prestando una especial atención a la inclusión de las dimensiones de género en las orientaciones y herramientas del PMA, así como en la recopilación y el análisis de datos, la evaluación y el diseño de proyectos, la selección de los asociados y la gestión de recursos.	GEN; despachos regionales; oficinas en los países						

CUADRO G: CAMBIO ORGÁNICO — COMUNICACIONES, CONOCIMIENTOS E INFORMACIÓN

Los círculos marcados indican el año de aplicación de las medidas, no necesariamente de su ultimación

Efecto 5: El PMA documenta y comparte sistemáticamente sus conocimientos, herramientas y buenas prácticas con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Indicador	Valor de referencia	Hitos	Meta para 2020
Porcentaje de informes normalizados de los proyectos en los que se informa sobre los resultados específicos en materia de género y protección y las enseñanzas extraídas			La RMP se encargará de generar los datos de 2015 con ayuda del Instrumento de seguimiento y evaluación de las oficinas en los países (COMET)

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo	2016	2017	2018	2019	2020
5.1 Compartir y documentar sistemáticamente los conocimientos, las herramientas y las buenas prácticas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y difundirlos a nivel interno y público.	GEN	PGM	✓	✓	✓	✓	✓
5.2 Desarrollar para las oficinas en los países un sistema de puntuación para el Plan de acción en materia de género, o sistema equivalente, conectado con la aplicación de la política de género y respaldado con ejemplos de buenas prácticas.	GEN		✓	✓			
5.3 Incluir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los planes de comunicación asegurándose de que formen parte de la información difundida a nivel interno y público.	PGM	GEN	✓	✓	✓	✓	✓
5.4 Transmitir sistemáticamente al público interno y externo pruebas de la relación existente entre género y seguridad alimentaria y de la aportación que hace el PMA a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	PGM; RMP	GEN	✓	✓	✓	✓	✓
5.5 Participar en comunidades interinstitucionales de prácticas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	GEN	PGM	✓	✓	✓	✓	✓

CUADRO H: CAMBIO ORGÁNICO — ASOCIACIONES

Los círculos marcados indican el año de aplicación de las medidas, no necesariamente de su ultimación

Efecto 6: En los acuerdos de asociación del PMA se incluyen elementos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Indicador	Valor de referencia	Hitos	Meta para 2020
Número de asociaciones establecidas en la Sede, los despachos regionales y las oficinas en los países que incorporan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como esfera de colaboración	38 en la Sede/los despachos regionales (2014) Número establecido en 2015 en las oficinas en los países	Aumento con respecto al año anterior	Aumento con respecto a años anteriores

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencia de apoyo	2016	2017	2018	2019	2020
6.1 Entablar asociaciones con otros organismos de las Naciones Unidas y otras entidades, y utilizar capacidades externas, tales como expertos y asesores en materia de género del Proyecto sobre capacidad de reserva en cuestiones de género.	GEN		✓	✓	✓	✓	✓
6.2 Trabajar en el marco de asociaciones a nivel regional, nacional y local para determinar en qué ámbitos cabe introducir mejoras y potenciar la rendición de cuentas mutua con respecto a la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las actividades de asistencia alimentaria del PMA.	Despachos regionales; oficinas en los países	Dirección de Coordinación de las Asociaciones y la Labor de Promoción (PGC); GEN	✓	✓	✓	✓	✓
6.3 Colaborar con instituciones académicas en actividades de promoción, investigación y desarrollo de capacidades.	GEN; despachos regionales; oficinas en los países	PGC	✓	✓	✓	✓	✓
6.4 Tomar en consideración de manera sistemática la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los acuerdos de asociación sobre el terreno por medio de la incorporación de normas, actividades de seguimiento y presentación de informes.	Oficinas en los países; despachos regionales	Servicio del Presupuesto y la Programación de los Proyectos (RMBP); PGC; Dependencia encargada de las organizaciones no gubernamentales	✓	✓	✓	✓	✓

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencia de apoyo	2016	2017	2018	2019	2020
6.5 Examinar los modelos de contratos estándar y, en los casos procedentes, incluir una cláusula sobre cuestiones de género.	GEN	Oficina de Servicios Jurídicos (LEG)					
6.6 Participar sistemáticamente en mecanismos de coordinación interinstitucionales a múltiples niveles, en especial junto con los otros organismos con sede en Roma, y promover en ellos la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	DED	GEN; Dependencia de Relaciones con los Organismos con Sede en Roma y el Comité de Seguridad Alimentaria Mundial (PGR)					
6.7 Valerse de la función directiva del PMA en algunos módulos de acción agrupada para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los foros interinstitucionales y entre los asociados.	Dirección de Preparación para la Pronta Intervención en Emergencias y de Apoyo a las Intervenciones en Caso de Crisis (OSE)	Módulos mundiales de acción agrupada de seguridad alimentaria, logística y telecomunicaciones de emergencia; GEN					
6.8 Participar en el proceso de examen del ONU-SWAP por expertos homólogos junto con los otros organismos que tienen su sede en Roma.	GEN						

CUADRO I: CAMBIO ORGÁNICO — RECURSOS FINANCIEROS

Los círculos marcados indican el año de aplicación de las medidas, no necesariamente de su ultimación

Efecto 7: La financiación es objeto de seguimiento y contribuye a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las operaciones y las esferas funcionales.

Indicador	Valor de referencia	Hitos	Meta para 2020
Necesidades previstas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como porcentaje del total de necesidades previstas del PMA	11 %	Incremento de al menos un (1) punto porcentual con respecto al año anterior	15 %
Gastos efectivos relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como porcentaje de los gastos efectivos del PMA	11 %	Incremento de al menos un (1) punto porcentual con respecto al año anterior	15 %

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo	2016	2017	2018	2019	2020
7.1 Asegurarse de la disponibilidad de financiación institucional para llevar a la práctica la política del PMA en materia de género.	OED	Dirección de Presupuesto y Programación (RMB)	✓	✓	✓	✓	✓
7.2 Utilizar los sistemas existentes para hacer el seguimiento de la financiación y de las contribuciones para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Evitar la introducción de cambios importantes antes de que la Junta haya examinado el Marco de resultados institucionales y la estructura del presupuesto operacional en noviembre de 2016.	GEN	RMB; RMP; Despachos regionales; oficinas en los países	✓	✓			
7.3 Tomar en consideración los requisitos de presentación de informes sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres durante el diseño del nuevo Marco de resultados institucionales y la estructura del presupuesto operacional.	RMP; Oficina de Integración y Apoyo en materia de Gestión de Recursos (RMX)	GEN; OMS	✓	✓			
7.4 Desarrollar y aplicar un sistema de seguimiento de los recursos y resultados relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el nuevo Marco de resultados institucionales. Hacer el seguimiento del porcentaje representado por los recursos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las	GEN; RMP	Equipo Directivo			✓	✓	✓

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo	2016	2017	2018	2019	2020
mujeres dentro del total de recursos, frente a un valor de referencia del 11 % y una meta de al menos el 15 % para 2020.							
7.5 Utilizar el código del marcador de género del Comité Permanente entre Organismos o equivalente en todos los documentos de los proyectos, los planes estratégicos para los países y las revisiones presupuestarias.	Despachos regionales; GEN	OMS					
7.6 Asignar un porcentaje de los fondos del presupuesto AAP a las actividades en materia de género, empleando el sistema del marcador de género.	RMB	Equipo Directivo					
7.7 Velar por que la GEN esté dotada de todos los recursos que necesite y se centre en la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los procedimientos institucionales.	OED						
7.8 Elaborar una estrategia para ayudar a las oficinas en los países a movilizar recursos para actividades que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Dirección de Asociaciones con los Gobiernos (PGG); despachos regionales	EMG; oficinas en los países; GEN					

CUADRO J: CAMBIO ORGÁNICO — EVALUACIÓN

Los círculos marcados indican el año de aplicación de las medidas, no necesariamente de su ultimación

Efecto 8: En todas las evaluaciones del PMA se examinan los resultados relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Indicador	Valor de referencia	Hitos	Meta para 2020
Puntuación asignada en la metaevaluación anual de las evaluaciones del PMA	7,51–10,50	7,51–10,50 (2017) 10,51–12,00 (2018)	10,51–12,00 – superior a las normas

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo	2016	2017	2018	2019	2020
8.1 Evaluar la política de género cinco años después de su aprobación. Utilizar las constataciones de la evaluación para fundamentar la actualización de la política y/o la formulación de una nueva.	Oficina de Evaluación (OEV)	OSZ; GEN; otras dependencias basadas en las constataciones de las evaluaciones					
8.2 Realizar un control provisional de los parámetros de medición dos años y medio después de la aprobación del Plan de acción en materia de género.	RMP						
8.3 Seguir trabajando para el cumplimiento de los requisitos de ONU-SWAP sobre las evaluaciones, de modo que las evaluaciones de la OEV alcancen, para 2018, una puntuación superior a las normas en la metaevaluación anual, y las evaluaciones descentralizadas la alcancen para 2021 ¹ .	OEV						

¹ Dado que los procesos de evaluación duran aproximadamente un año, los resultados de las medidas adoptadas para incorporar sistemáticamente el género en las evaluaciones se verán al año siguiente al de comienzo.

CUADRO K: CAMBIO ORGÁNICO — SUPERVISIÓN

Los círculos marcados indican el año de aplicación de las medidas, no necesariamente de su ultimación

Efecto 9: Los mecanismos de supervisión del PMA mejoran la rendición de cuentas acerca del cumplimiento de los compromisos institucionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Indicador	Valor de referencia	Hitos	Meta para 2020
Porcentaje de logro en los 15 indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP para integrar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	80 % (2014)	100 % conforme o superior a las normas (2016)	100 % superior a las normas
Realización periódica de auditorías en materia de género, de conformidad con el enfoque basado en el análisis de riesgos del PMA	Auditoría en materia de género en 2016	Realización de la auditoría (2016) Incorporación sistemática de las cuestiones de género en todas las evaluaciones de riesgos (2016)	Auditoría de 2016 finalizada Incorporación sistemática de las cuestiones de género en todas las evaluaciones de riesgos

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo	2016	2017	2018	2019	2020
9.1 Establecer un mecanismo de alto nivel para hacer el seguimiento de los progresos realizados en el cumplimiento de los compromisos del PMA en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.	EMG	GEN	✔	✔	✔	✔	✔
9.2 Hacer participar al personal directivo en las consultas sobre los riesgos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en el marco del ciclo de planificación anual de auditorías basadas en el análisis de riesgos.	Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión (OIG)	GEN	✔	✔	✔	✔	✔
9.3 Llevar a cabo una auditoría en materia de género o examinar la incorporación sistemática de las cuestiones de género en los trabajos de auditoría habituales, de conformidad con el enfoque de auditorías basadas en el análisis de riesgos de la Oficina de Auditoría Interna (OIGA).	OIG	GEN	✔	✔	✔	✔	✔

ANEXO I

Descripción de los indicadores

Procesos programáticos – Análisis y datos

Indicador	Porcentaje de proyectos y planes estratégicos para los países en los que se informa acerca de indicadores transversales de género y protección
Fuente de los datos	COMET
Frecuencia de la medición	Anual
Responsable de la medición	En la Sede, la RMP proporciona el valor total de este indicador. La GEN, la OSZ, los despachos regionales y las oficinas en los países realizan el seguimiento y la presentación de informes.
Metodología	<p>“Número de proyectos del despacho regional o la oficina en el país en los que se miden todos los indicadores institucionales de género y protección recogidos en los marcos lógicos de los proyectos aprobados” dividido por el “número total de proyectos del despacho regional o la oficina en el país”, multiplicado por 100</p> <p>En algunos casos, no son aplicables los indicadores transversales. Tales casos se determinarán durante el análisis de este indicador.</p>

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
Presentación de informes sobre los indicadores de género: 74,5 % (2014) Presentación de informes sobre los indicadores de protección: 86 % (2014)	Por determinar				100 %

Indicador	Porcentaje de informes de evaluación de la seguridad alimentaria en los que se recopilan, analizan y utilizan datos desglosados por sexo
Fuente de los datos	OSZ
Frecuencia de la medición	Anual
Responsable de la medición	Dependencia de VAM
Metodología	<p>“Número de evaluaciones en las que se hizo una recopilación, análisis, utilización y comunicación de datos desglosados por sexo” dividido por el “número total de evaluaciones realizadas durante el año”, multiplicado por 100</p> <p>Las evaluaciones tomadas en consideración para este indicador son las examinadas por la dependencia de VAM en el despacho o la Sede que cumplen con los requisitos de control de calidad, y son distribuidas o publicadas en el sitio web público del PMA.</p>

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
Establecer un valor de referencia de 2015	Aumento con respecto al año anterior				100 %

Procesos programáticos – Estrategia, orientaciones y ciclo de los programas

Indicador	Porcentaje de instrumentos analíticos institucionales del PMA para evaluar la protección en los que se incluyen las dimensiones de género y edad
Fuente de los datos	Examen anual de los instrumentos analíticos institucionales para evaluar la protección, a cargo de la OSZ
Frecuencia de la medición	Anual
Responsable de la medición	OSZ
Metodología	“Número de instrumentos analíticos institucionales para evaluar la protección en los que se incluyen las dimensiones de género y edad” dividido por el “número total de instrumentos analíticos institucionales para evaluar la protección”, multiplicado por 100

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
100 %					100 %

Indicador	Porcentaje de oficinas en los países dotadas de un mecanismo de reclamaciones y retroinformación en funcionamiento para las poblaciones afectadas
Fuente de los datos	Informes normalizados de los proyectos
Frecuencia de la medición	Anual
Responsable de la medición	La RMP proporciona el valor total para este indicador. La OSZ y la OSZPH realizan el seguimiento y la presentación de informes.
Metodología	“Número de oficinas en los países que disponen de un mecanismo de reclamaciones y retroinformación” dividido por “el número total de oficinas en los países”, multiplicado por 100

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
49 % (2014)	20 % de aumento con respecto al año anterior	30 % de aumento con respecto al año anterior	Aumento con respecto al año anterior		100 %

Indicador	Porcentaje de proyectos y planes estratégicos para los países a los que se asigna un código del marcador de género 2a o 2b
Fuente de los datos	Base de datos de la GEN y sistema de aprobación de los proyectos
Frecuencia de la medición	Continua (1 de enero – 31 de diciembre)
Responsable de la medición	GEN
Metodología	“Número de nuevos proyectos del PMA con código del marcador de género 2a y 2b” dividido por el “número total de nuevos proyectos presentados a un comité de examen de programas”, multiplicado por 100

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
79 % (2014)					100 %

Cambio orgánico – Recursos humanos

Indicador	Porcentaje de quienes responden a la Encuesta mundial al personal que están de acuerdo o muy de acuerdo con que el PMA promueve la inclusividad en su entorno de trabajo
Fuente de los datos	Encuesta mundial bienal al personal realizada por la HRM
Frecuencia de la medición	Bienal
Responsable de la medición	HRM
Metodología	“Número de encuestados que están de acuerdo o muy de acuerdo” dividido por el “número total de encuestados”, multiplicado por 100

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
72 % (2015)	n. a.	n. a.	Aumento con respecto a 2015	n. a.	Aumento con respecto a 2018

Indicador	Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral del PMA – personal nacional, personal internacional de categoría profesional
Fuente de los datos	Sistema Mundial y Red de Información del PMA (WINGS)
Frecuencia de la medición	Anual
Responsable de la medición	HRM
Metodología	“Número de mujeres empleadas de un determinado nivel” dividido por el “número total de empleados de ese nivel”, multiplicado por 100

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
P-4 = 44 % (2015)	Mejora con respecto al año anterior				Mejora con respecto a años anteriores
P-5 = 38 % (2015)					
D-1 = 38 % (2015)					
D-2 = 29 % (2015)					
SGA/SsG = 43 % (2015)					
NO-D = 100 % (2015)					
NO-C = 37 % (2015)					

Cambio orgánico – Desarrollo de las capacidades

Indicador	Número de asesores superiores en materia de género en el PMA – de nivel P-3 o categorías superiores
Fuente de los datos	GEN
Frecuencia de la medición	Anual
Responsable de la medición	GEN
Metodología	Recuento del número de asesores superiores en materia de género

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
1 P-5 en la Sede (2015)	1 P-5 en la Sede; 1 P-4 o de categoría superior –o nivel nacional equivalente– en cada despacho regional		1 P-5 en la Sede; 1 P-4 o de categoría superior –o nivel nacional equivalente– en cada despacho regional; 1 P-3 o de categoría superior –o nivel nacional equivalente– en cada una de las oficinas en los países de tamaño muy grande		

Indicador	Porcentaje del personal capacitado que un mes después de haber recibido la capacitación dice estar más capacitado para integrar en su trabajo las dimensiones de género
Fuente de los datos	Encuesta de la GEN
Frecuencia de la medición	Anual
Responsable de la medición	GEN
Metodología	“Número de personal capacitado que dice estar más capacitado”, dividido por el “número total de personal capacitado”, multiplicado por 100

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
Establecer el valor de referencia (2015)	Aumento con respecto al año anterior				

Indicador	Porcentaje de oficinas del PMA que cuentan con miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género
Fuente de los datos	GEN
Frecuencia de la medición	Anual
Responsable de la medición	GEN
Metodología	“Número de oficinas del PMA que cuentan con miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género dividido por el “número total de oficinas del PMA”, multiplicado por 100 Para este indicador se toman en consideración las oficinas de la Sede, los despachos regionales, las oficinas en los países y las oficinas de enlace.

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
48,6 % (2015)	60 %	100 %			

Cambio orgánico – Comunicaciones, conocimientos e información

Indicador	Porcentaje de informes normalizados de los proyectos en los que se informa sobre los resultados específicos en materia de género y protección y las enseñanzas extraídas
Fuente de los datos	Examen anual del informe normalizado de los proyectos
Frecuencia de la medición	Anual
Responsable de la medición	RMP
Metodología	La RMP examina los informes normalizados de los proyectos y se asegura de que en los informes pertinentes se haya proporcionado información en materia de género y protección

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Cambio orgánico – Asociaciones

Indicador	Número de asociaciones establecidas en la Sede, los despachos regionales y las oficinas en los países que incorporan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como esfera de colaboración
Fuente de los datos	COMET para las asociaciones de la oficina en el país; bases de datos de la Sede o los despachos regionales para las respectivas asociaciones
Frecuencia de la medición	Anual
Responsable de la medición	PGC/GEN para las bases de datos de la Sede o los despachos regionales GEN/RMP para el COMET
Metodología	Recuento del número de asociaciones que incluyen la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como esfera de colaboración

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
Bases de datos de la Sede/Despacho Regional – 38 (2014)	Aumento con respecto al año anterior				
COMET – número en 2015	Aumento con respecto al año anterior				

Cambio orgánico – Recursos financieros

Indicador	Necesidades previstas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como porcentaje del total de necesidades previstas del PMA
Fuente de los datos	Datos sobre la planificación para el Plan de Gestión
Frecuencia de la medición	Anual
Responsable de la medición	RMB; Dirección de Finanzas y Tesorería (RMF)
Metodología	“Total de las necesidades previstas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres” dividido por el “total de las necesidades previstas del PMA”, multiplicado por 100 La cifra se dividirá entre financiación con cargo al presupuesto AAP y fondos destinados a los proyectos.

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
11 %	Incremento de al menos un (1) punto porcentual con respecto al año anterior				15 %

Indicador	Gastos efectivos relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como porcentaje de los gastos efectivos del PMA
Fuente de los datos	Análisis de los gastos relacionados con las cuestiones de género
Frecuencia de la medición	Anual
Responsable de la medición	RMB; RMF
Metodología	“Gastos efectivos relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres” dividido por “el total de los gastos efectivos”, multiplicado por 100 La cifra se dividirá entre gastos con cargo al presupuesto AAP y gastos de los proyectos.

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
11 %	Incremento de al menos un (1) punto porcentual con respecto al año anterior				15 %

Cambio orgánico – Evaluación

Indicador	Puntuación asignada en la metaevaluación anual de las evaluaciones del PMA
Fuente de los datos	Informes de evaluación
Frecuencia de la medición	Anual
Responsable de la medición	OEV
Metodología	Metaevaluación

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
7,51–10,50	7,51–10,50	7,51–10,50	10,51–12,00	10,51–12,00	10,51–12,00 – superior a la norma

Cambio orgánico – Supervisión

Indicador	Realización periódica de auditorías en materia de género, de conformidad con el enfoque basado en el análisis de riesgos del PMA
Fuente de los datos	Plan anual de auditoría
Frecuencia de la medición	Anual
Responsable de la medición	OIG
Metodología	n. a.

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
Auditoría sobre cuestiones de género en 2016	Realización de la auditoría	Incorporación sistemática de las cuestiones de género en todas las evaluaciones de los riesgos y examen de dichas cuestiones en consonancia con la metodología de auditoría basada en los riesgos de la OIGA			

Indicador	Porcentaje de logro en los 15 indicadores de realizaciones del ONU-SWAP para integrar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres
Fuente de los datos	Responsables de aplicar el ONU-SWAP
Frecuencia de la medición	Anual
Responsable de la medición	GEN
Metodología	“Número de los valores de medición de los indicadores de realizaciones del ONU-SWAP relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que alcanzan la meta de puntuación establecida para las realizaciones en el año” dividido por el “número total de valores de medición de los indicadores de realizaciones del ONU-SWAP en el año”, multiplicado por 100

Valor de referencia	2016	2017	2018	2019	2020
80 % (2014) 6 indicadores superiores a las normas (2014) 6 indicadores conformes a las normas (2014) 3 casi conformes a las normas (2014)	100 % conforme o superior a las normas	100 % superior a las normas	Por determinar	Por determinar	Por determinar

Lista de las siglas utilizadas en el presente documento

AAP	(presupuesto) administrativo y de apoyo a los programas
COMET	Instrumento de seguimiento y evaluación de las oficinas en los países
ETO	Oficina de Deontología
GEN	Oficina de Género
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OED	Oficina de la Directora Ejecutiva
OEV	Oficina de Evaluación
OIG	Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión
OIGA	Oficina de Auditoría Interna
OIGI	Oficina de Inspecciones e Investigaciones
OMS	Dependencia de Apoyo a la Gestión de las Operaciones
ONU-SWAP	Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
OS	Departamento de Servicios para las Operaciones
OSE	Dirección de Preparación para la Pronta Intervención en Emergencias y Apoyo a las Intervenciones en Caso de Crisis
OSN	Dirección de Nutrición
OSZ	Dirección de Políticas y Programas
OSZPH	Dependencia de Situaciones de Crisis Humanitaria y Transición
PGC	Dirección de Coordinación de las Asociaciones y la Labor de Promoción
PGG	Dirección de Asociaciones con los Gobiernos
PGM	Dirección de Comunicación
PGR	Dependencia de Relaciones con los Organismos con Sede en Roma y el Comité de Seguridad Alimentaria Mundial
RMB	Dirección de Presupuesto y Programación
RMF	Dirección de Finanzas y Tesorería
RMP	Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones
SGA	Secretario General Adjunto
SsG	Subsecretario General
VAM	análisis y cartografía de la vulnerabilidad