

برنامج  
الأغذية  
العالمي



Programme  
Alimentaire  
Mondial

World  
Food  
Programme

Programa  
Mundial  
de Alimentos

**Tercer período de sesiones ordinario  
de la Junta Ejecutiva**

**Roma, 21-25 de octubre de 2002**

# **NOTAS INFORMATIVAS**

**S**

Distribución: GENERAL

**WFP/EB.3/2002/INF/16**

18 septiembre 2002

ORIGINAL: INGLÉS

## **RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN Y DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR LA DIRECCIÓN — COMPROMISOS DEL PMA RELATIVOS A LA MUJER (1996-2001)**

El presente documento debe leerse conjuntamente con el documento “Informe resumido de la evaluación temática de los compromisos del PMA relativos a la mujer (1996-2001)” (WFP/EB.3/2002/6/6).

La tirada del presente documento es limitada. Los documentos de la Junta Ejecutiva se pueden consultar en el sitio Web del PMA (<http://www.wfp.org/eb>).

RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN (MAYO DE 2002)	OFICINA/ DEPENDENCIA RESPONSABLE	MEDIDAS ADOPTADAS Y PENDIENTES DE ADOPCIÓN POR LA DIRECCIÓN (AGOSTO DE 2002)
<b>Recomendaciones generales</b>		
1. Proporcionar al personal, por medio de los despachos regionales, orientación clara e inequívoca acerca de cómo abordar y poner en funcionamiento. Esta iniciativa comprende facilitar orientación acerca del sentido y la aplicación de términos que pueden ser objeto de distintas interpretaciones en las diversas regiones y ámbitos culturales en los que opera el PMA.	SPP	La Política en materia de género que se preparó para el documento WFP/EB.3/2002 comprende definiciones de los términos fundamentales. Para elaborarlas se tomaron como base las definiciones aceptadas de las Naciones Unidas, que son aplicables a todas las regiones y todos los entornos culturales. En las directrices para la aplicación de los Compromisos ampliados, que se facilitarán en árabe, español, francés e inglés a mediados de 2003, figurarán más aclaraciones de esos términos.
2. Examinar los porcentajes indicativos mundiales para asegurar que respondan adecuadamente a los contextos regionales y nacionales. Proporcionar orientación acerca de los motivos para fijar esos puntos de referencia y criterios por lo que respecta a justificar la no observancia.	ODO/SPT	En la propuesta sobre los Compromisos ampliados 2003-2007 se especifica si el compromiso es a nivel mundial o a nivel de país. Cuando se trate de compromisos a nivel mundial, se formularán objetivos por separado a nivel de país con arreglo a la información de referencia básica disponible. Los despachos regionales vigilarán cómo se comparan los objetivos a nivel de país con los mundiales. Una vez realizado el examen de mitad de período en 2004-2005, se decidirá hasta qué punto exigen ajuste los objetivos a escala mundial.
3. Facilitar claras directrices sobre la división de trabajo entre la Sede y los despachos regionales por lo que respecta a apoyo técnico y normativo para la aplicación de los Compromisos. Abarca esto la aclaración de las funciones y cometidos del Grupo de Trabajo sobre Temas de Género, el Comité de Examen de Programas, el Grupo de Trabajo sobre Género, el Asesor sobre temas de género y el Analista de políticas en materia de género de la SP.	ODO/SPT	Una vez que la Junta Ejecutiva haya adoptado una decisión sobre la Política en materia de género, se decidirá qué comité o grupo de trabajo encabezará el proceso de aplicación. Las funciones y los cometidos de ese organismo, así como los de los demás comités, grupos y puestos de personal mencionados serán definidos ulteriormente en el último trimestre de 2002. En la Política en materia de género se facilita un esbozo preliminar de los diferentes mecanismos de aplicación y los correspondientes cometidos.
4. Elaborar estrategias de eliminación gradual de las diversas medidas institucionales, y hacer que participen en su elaboración los asociados en la ejecución, los interesados y los beneficiarios.	SPP	Las medidas institucionales serán eliminadas gradualmente, en consonancia con los logros alcanzados. Las medidas positivas para la mujer son temporales y se irán suprimiendo gradualmente a medida que se alcance la igualdad (por ejemplo, con la desaparición de la diferencia entre géneros en la educación o el logro del equilibrio en la proporción entre hombres y mujeres en la dotación de personal). Se medirán estos logros mediante estudios de seguimiento en comparación con el nivel de referencia básico, que se realizarán en 2002. Los asociados, los beneficiarios y otros interesados serán consultados en el curso de la determinación de indicadores.  Por definición, no serán objeto de eliminación gradual las medidas de incorporación de la perspectiva de género como aspecto central del desarrollo. Se elaborarán indicadores



RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN (MAYO DE 2002)	OFICINA/ DEPENDENCIA RESPONSABLE	MEDIDAS ADOPTADAS Y PENDIENTES DE ADOPCIÓN POR LA DIRECCIÓN (AGOSTO DE 2002)
		específicos de esa integración, que serán objeto de seguimiento anual. Por lo que respecta a los mecanismos de aplicación institucionales, no sería realista que participasen los beneficiarios. En el mandato del examen de mitad de período de la Política en materia de género en 2004-2005 figurará la recomendación de los mecanismos que deban mantenerse y los que deban revisarse o ser eliminados gradualmente.
5. Fomentar un ambiente de trabajo en la organización en el que todo el personal, sea cual fuere su sexo y su puesto, se vea a sí mismo como participante en el proceso de la ejecución eficaz de los Compromisos ampliados relativos a la mujer para 2003-2007.	SP/HR/ODO	<p>Para crear un ambiente de trabajo institucional sensible a los aspectos de género la Dirección de Recursos Humanos (HR), la Dirección de Estrategias y Políticas (SP) y el Departamento de Operaciones (OD) tendrán que adoptar varias medidas y diferentes enfoques. Podrían figurar entre esas medidas las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ la elaboración de una política institucional y un mensaje para los medios de comunicación en que se pongan de manifiesto la estrecha vinculación que existe entre los Compromisos ampliados del PMA relativos a la Mujer y el mandato general del PMA de mejorar la seguridad alimentaria;</li> <li>➤ la integración sistemática de las tareas relativas al género en los planes de trabajo generales de los despachos regionales y de las oficinas en los países (véase la recomendación 26) (OD);</li> <li>➤ el estudio de la posibilidad de crear un sistema de incentivos y recompensas en reconocimiento de las tareas destacadas de los funcionarios del PMA en cuestiones relativas al género (SP y HR);</li> <li>➤ la sensibilización a las cuestiones de género, mediante la formación (véase la recomendación 8) (SP y HR); y</li> <li>➤ la creación de un ambiente de trabajo sensible a los aspectos de género (es decir, políticas sobre acoso sexual, flexibilidad que permita que el personal equilibre sus cometidos personales y profesionales, etc. (HR).</li> </ul>
<b>Recomendaciones acerca del fortalecimiento de medidas institucionales</b>		
6. Nombrar equipos de locales de coordinación de asuntos género en los despachos regionales y en las oficinas en los países como medio provisional de fomentar el proceso de integración de las cuestiones de género, aumentando la participación del personal masculino y fortaleciendo la memoria institucional. Facilitar orientación clara sobre la retirada del sistema de coordinadores sobre temas de género que tendrá lugar en su momento.	ODO/SPP	La Política en materia de género contempla los equipos locales de coordinación en cuestiones de género como mecanismos de aplicación institucionales. En agosto de 2001 se dieron instrucciones a las oficinas en los países para que estableciesen equipos locales de coordinación en cuestiones de género, integrados por personal masculino y femenino, de preferencia profesionales nacionales e internacionales. Una vez que la Junta Ejecutiva adopte una decisión relativa a la Política en materia de género se emitirán más directrices acerca de la justificación lógica, las funciones y los mecanismos de esos equipos locales de coordinación.



RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN (MAYO DE 2002)	OFICINA/ DEPENDENCIA RESPONSABLE	MEDIDAS ADOPTADAS Y PENDIENTES DE ADOPCIÓN POR LA DIRECCIÓN (AGOSTO DE 2002)
7. Examinar el fundamento lógico y el marco de los Planes de acción sobre temas de género y facilitar orientación más clara acerca de cómo integrarlos en los planes de trabajo anuales y las operaciones del PMA.	ODO/SP	La Política en materia de género contempla la elaboración por separado de planes de acción para los aspectos de género únicamente en circunstancias excepcionales. A partir de 2003, estos planes de acción se incorporarán a los planes de trabajo generales de los despachos regionales y de las oficinas en los países, como se hace ya en algunas regiones y en algunos países. En las directrices de aplicación de los Compromisos ampliados se especificará cómo integrar los objetivos relacionados con el género como aspecto central en los planes de trabajo anuales de los despachos regionales y de las oficinas en los países.
8. Elaborar una estrategia eficaz de capacitación en temas de género que quede integrada en todas las actividades de capacitación y relacionadas con las operaciones de la organización, y facilitar orientación acerca de cómo integrar esta estrategia en los planes de trabajo anuales.	HRC/SPT	<p>Con objeto de lograr una mayor incorporación de los temas de género como aspecto central de las actividades de formación y aprendizaje, la HRC:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ otorgará prioridad a la participación de personal femenino en las actividades de formación fundamentales;</li> <li>➤ consultará a la Dependencia de Apoyo Técnico (SPT) para cerciorarse de que en todas las actividades de capacitación, actuales y futuras, que repercutan en el cumplimiento por parte del PMA de los Compromisos ampliados, se incluya el pertinente contenido de cuestiones de género (<i>Nota:</i> los programas de capacitación que existen en la organización —SAT, ERT, PDP— comprenden ya un contenido relativo al género);</li> <li>➤ incluir una perspectiva de género en la próxima estrategia de formación del PMA; y</li> <li>➤ prestar asistencia a los colegas que proyectan la formación (no básica) relativa a operaciones, para hacer que se incorporen las cuestiones de género como aspecto central de esa formación.</li> </ul> <p>Además, la SPT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ proyectará módulos de formación para la aplicación de los Compromisos ampliados (a partir de 2004, se impartirá formación al 15% del personal de los asociados en la ejecución y al personal del PMA seleccionado para ello); y</li> <li>➤ creará un módulo de sensibilización que pueda añadirse a las actividades de formación en curso.</li> </ul>
9. Desarrollar más el VAM como mecanismo de selección que comprende el ámbito del hogar y la comunidad, y facilitar directrices para sensibilizarlo con eficacia a las cuestiones de género.	VAM	La Dependencia de análisis y cartografía de la vulnerabilidad (VAM) ha emitido recientemente nuevas directrices, que abarcan los análisis de la vulnerabilidad a nivel de comunidad y de hogar. Con los instrumentos de que ahora se dispone para evaluar la seguridad alimentaria en el hogar se recolectan datos desalozados por género. Se dispone



RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN (MAYO DE 2002)	OFICINA/ DEPENDENCIA RESPONSABLE	MEDIDAS ADOPTADAS Y PENDIENTES DE ADOPCIÓN POR LA DIRECCIÓN (AGOSTO DE 2002)
		también de estudios de casos concretos que ponen de manifiesto las cuestiones de seguridad alimentaria con respecto a los hogares encabezados por hombres y los encabezados por mujeres, así como también análisis, con orientación de género, del acceso a bienes indispensables.
10. Asegurar que los resultados de las actividades de seguimiento se utilicen con eficacia para la evaluación y planificación de programas.	ODO	Se abordará esta cuestión dentro del plan del PMA para la aplicación de su política de seguimiento y evaluación, que se someterá a la aprobación de la Junta Ejecutiva en febrero de 2003, y en el contexto más amplio de la implantación de una gestión basada en los resultados.
11. Revisar el formato normalizado de los acuerdos contractuales para asegurar que en ellos se muestre la suficiente sensibilidad a las cuestiones de género y se incluyan cláusulas pertinentes a la ejecución de los Compromisos. En los acuerdos deberán incluirse también cláusulas condicionales que sean realistas con respecto a la no observancia.	ODO/SPT	Una vez que la Junta Ejecutiva haya adoptado una decisión acerca de la Política en materia de género, la Dependencia Jurídica del OD, junto con la SPT, examinarán todos los acuerdos contractuales con asociados en la ejecución, a nivel mundial y a nivel de país (al final del primer trimestre de 2003) y propondrán un texto de las estipulaciones mínimas necesarias para hacerse eco de los pertinentes compromisos. Se proporcionará también orientación acerca de las cláusulas sobre incumplimiento.
12. Asegurar que los estudios de base con sensibilidad a las cuestiones de género formen parte habitual de las operaciones del PMA y que se les preste apoyo dotándolos de financiación adecuada y capacidad y competencia en recursos humanos.	ODO	Véase el párrafo 10.
<b>Recomendaciones acerca de las operaciones de urgencia (OU) y las operaciones prolongadas de socorro y recuperación (OPSR)</b>		
13. Aclarar la pertinencia de los Compromisos ampliados relativos a la mujer con respecto a las OU y a las OPSR, y difundir ampliamente esta información. Facilitar orientación acerca de los objetivos relacionados concretamente con el género que deberán abordarse por lo menos mínimamente en esas operaciones.	SPP	Una vez que la Junta Ejecutiva adopte una decisión acerca de la Política en materia de género, la SPT, el Servicio de Asuntos de Políticos (SPP) y el OD elaborarán unas directrices para la aplicación de los Compromisos ampliados relativos a la mujer durante el primer semestre de 2003. Esas directrices responderán a las prescripciones mínimas de aplicación en las diferentes fases de la asistencia humanitaria.



RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN (MAYO DE 2002)	OFICINA/ DEPENDENCIA RESPONSABLE	MEDIDAS ADOPTADAS Y PENDIENTES DE ADOPCIÓN POR LA DIRECCIÓN (AGOSTO DE 2002)
14. Hacer responsables a los asociados en la ejecución de abordar la cuestión de la seguridad física de las mujeres y las niñas en situaciones de conflicto armado, y de garantizar la transparencia en el sistema de distribución de alimentos.	OHA	Véase el párrafo 13. Además, la Oficina de Asuntos Humanitarios (OHA) está preparando directrices sobre distribución de alimentos, en las que se tendrán en cuenta estas recomendaciones.
15. Proporcionar defensa y apoyo de la capacitación en liderazgo de la mujer para promover la participación equitativa de la mujer en los comités de ayuda alimentaria. Solicitar el apoyo de los hombres de la comunidad para asegurar que esas iniciativas sean sostenibles.	OHA/SPT	Véase el párrafo 14. Además, la SP se propone trabajar sobre este tema en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas (tales como la OIT y el PNUD) para crear a) módulos de formación en liderazgo, y b) módulos de educación para desenvolverse en la vida. Esos módulos de formación comprenderán secciones sobre motivación de los hombres para que apoyen la participación de las mujeres.
16. Determinar maneras de acortar la distancia a los puntos de distribución de alimentos, facilitar medios de transporte que no supongan un costo excesivo, y generalizar la buena práctica de empaquetar las raciones de alimentos de forma adecuada y de fijar los horarios de distribución de manera que se tengan en cuenta las responsabilidades de las mujeres relacionadas con el género.	OHA	Véase el párrafo 14.
<b>Recomendaciones acerca de la programación eficaz del desarrollo</b>		
17. Asegurar que las necesidades y preferencias de las mujeres (incluidas las normas laborales y el factor trabajo/horas) se aborden con eficacia en la elección de actividades de APT.	ODA	Las directrices sobre las actividades de alimentos por trabajo para creación de activos se emitirán antes de que concluya 2002. Responderán a la idea de que las actividades de APT deben determinarse sobre la base de las necesidades y preferencias específicas del género y que las mujeres deben recibir los beneficios de los activos físicos creados por ellas y de su participación en el trabajo. Las actividades se vincularán al bienestar físico de las mujeres y se proyectarán de manera tal que faciliten su participación en el trabajo (horario de trabajo flexible, normas de trabajo y compensación por las horas de trabajo).



RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN (MAYO DE 2002)	OFICINA/ DEPENDENCIA RESPONSABLE	MEDIDAS ADOPTADAS Y PENDIENTES DE ADOPCIÓN POR LA DIRECCIÓN (AGOSTO DE 2002)
18. Reconocer que en algunos contextos las actividades de APC pueden ser más apropiadas y sostenibles para las mujeres pobres y mal nutridas en las que recae la carga física de sostener a sus familias.	ODA	En las directrices sobre proyectos se reconocerá que las actividades (de APC) deben orientarse a impartir conocimientos técnicos a las mujeres. Para determinar y seleccionar a las mujeres que van a participar en actividades de APC, debe darse prioridad a las necesidades de adquisición de conocimientos técnicos de las mujeres, y sobre todo de las que encabezan hogares. Se debe cuidar de que en la asistencia alimentaria a las actividades de APC se tengan en cuenta las necesidades nutricionales específicas de las mujeres. A lo largo de los dos próximos años se elaborarán directrices completas para las actividades de APC.
19. Asegurar que las actividades de trabajo para la capacitación se centren en impartir habilidades pertinentes al mercado que se basen en información fidedigna acerca de la viabilidad en los mercados, y que esto se incluya como condición en los acuerdos contractuales con asociados en la ejecución.	ODA	Están siendo objeto de revisión las directrices de programación del desarrollo, y en ellas se indicará que la apropiada evaluación de los conocimientos técnicos que se requieren, el análisis de la viabilidad de los diversos tipos de actividades generadoras de ingresos y el estudio de las posibilidades de comercialización de los productos serán obligatorios en el trazado de las actividades de APC. Entre los criterios de selección de asociados en la ejecución figurará su historial en cuanto a impartir formación sensata y práctica en oficios mediante actividades de APC, y la prueba documental de que se ha llevado a cabo el pertinente análisis de mercado.
<b>Recomendación acerca de políticas eficaces de recursos humanos</b>		
20. Examinar la política de contratación del PMA, teniendo en cuenta que si sigue el ritmo actual de avanzar hacia la consecución del equilibrio en la proporción entre hombres y mujeres en los recursos humanos, no es probable que se consiga el objetivo estratégico de establecer más mujeres en puestos directivos durante el período de ejecución de los Compromisos ampliados relativos a la mujer, 2003-2007.	HR	Está previsto que, dentro del examen de la estrategia de la HR en 2002, se examine la política actual de contratación de personal. En ese examen se tendrá en cuenta el compromiso del PMA de aumentar el número de mujeres que ocupan puestos en los que se adoptan decisiones.
21. Determinar medidas eficaces para agilizar el proceso de conseguir representación equitativa en el grado de P-4 y superiores, así como en el personal nacional.	HR	Uno de los componentes del examen de la estrategia de la HR será la determinación de medidas encaminadas a acelerar el logro del equilibrio de la proporción entre hombres y mujeres como parte de una estrategia más amplia, para que los sistemas de recursos humanos coadyuven al alcance de los objetivos institucionales y de los Compromisos.





RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN (MAYO DE 2002)	OFICINA/ DEPENDENCIA RESPONSABLE	MEDIDAS ADOPTADAS Y PENDIENTES DE ADOPCIÓN POR LA DIRECCIÓN (AGOSTO DE 2002)
22. Elaborar una estrategia de promoción profesional que garantice la creación de un fondo de personal femenino competente que haya recibido una formación en gestión y dirección que lo capacite para ocupar puestos principales en materia de gestión.	HR	Uno de los resultados previstos del examen de la estrategia de la HR será la elaboración de una estrategia de gestión del talento, de la cual formará parte la provisión de formación para el personal femenino más prometedor.
23. Como preparación para esa estrategia, encargar un estudio representativo de cómo (y en qué medida) el género puede constituir un factor variable que influye en la tasa de retención y de redistribución, con inclusión de los puestos de oficiales profesionales subalternos (OPS) y el personal profesional nacional.	HR	El PMA está llevando a cabo un amplio estudio en el marco del examen de la estrategia de la HR. Se abordará en ese estudio la cuestión de cómo afectan diversas variables (entre ellas el género) a la retención del personal y a su destino a otros puestos.
24. Examinar las directivas vigentes relativas a la situación particular del PMA, y cerciorarse de que se aplican por igual a las mujeres y a los hombres.	HR	El PMA examinará las directrices a lo largo de los próximos 18 meses (hasta el final de 2003).
25. Asegurar que las directivas pertinentes acerca de recursos humanos ofrezcan a las oficinas en los países la flexibilidad necesaria para tener en cuenta los factores que rigen la oferta y la demanda del mercado de trabajo en la región y en el país. Esto es particularmente pertinente con respecto a los objetivos porcentuales de contratación con respecto al personal contratado localmente.	HR	Esta cuestión será abordada en el marco de la aplicación de los Compromisos ampliados del PMA relativos a la Mujer.
26. Examinar la efectividad del MAP como instrumento administrativo para la observancia de la obligación de rendir cuentas con respecto a la ejecución de los Compromisos.	HR	Son componentes esenciales del examen de la estrategia de la HR los mecanismos de evaluación del desempeño y su relación con los ascensos, el destino a otros puestos, la formación y la evolución profesional. Sin embargo, el examen de los instrumentos de gestión y evaluación de la actuación profesional (MAP) no basta para producir responsabilidad a ese respecto. El problema reside más bien en los planes de trabajo que se registran en el instrumento. Las consideraciones de género tienen que hacerse constar explícitamente en los planes de trabajo a nivel de país y registrarse luego en los planes de trabajo individuales. Ello requiere centrarse más en las cuestiones de género en la programación y la gestión de la oficina en el país, y depende del éxito que tengan las actividades relativas a la recomendación 5 (fomentar un ambiente de trabajo institucional).