

**POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA
DE GÉNERO (2015-2020)**



Segundo borrador

**Consulta oficiosa
1 de abril de 2015**

**Programa Mundial de Alimentos
Roma (Italia)**

INTRODUCCIÓN

1. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son esenciales para la misión y el mandato del PMA de acabar con el hambre en el mundo. El PMA no puede alcanzar sus Objetivos Estratégicos y lograr el objetivo del Reto del Hambre Cero del Secretario General de las Naciones Unidas sino adaptándose sistemáticamente a las diferentes necesidades y capacidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños.

2. En la presente política del PMA en materia de género para 2015-2020 se pide hacer una reorientación significativa a fin de que el PMA pueda “cumplir sus compromisos mundiales e institucionales relativos a las cuestiones de género y realizar su mandato plena y equitativamente”¹. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son condiciones previas para un desarrollo efectivo y sostenible y para el disfrute de los derechos humanos universales. Es esencial que toda decisión se formule de modo que las mujeres, los hombres, las niñas y los niños puedan desarrollar todo su potencial.

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son condiciones previas para un desarrollo efectivo y sostenible y para el disfrute de los derechos humanos universales. Es imprescindible que toda decisión se formule de modo que las mujeres, los hombres, las niñas y los niños puedan desarrollar todo su potencial.

3. La presente política define las metas, los objetivos y las normas mínimas de actuación en materia de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los tipos de intervención, desde las de emergencia y recuperación temprana hasta los programas de redes de seguridad. En ella se definen los mecanismos institucionales para la ejecución, la supervisión y la evaluación de los resultados. El documento se complementa con:

- un plan para divulgar la política al personal, los asociados, los beneficiarios y otras partes interesadas;
- un marco para formular estrategias regionales de ejecución adaptadas a los contextos locales y las actividades del PMA, que deberán comunicarse a la Junta, y
- un conjunto de herramientas en materia de género que ofrezcan orientación técnica para la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todos los programas del PMA.

4. El PMA está plenamente comprometido con el cumplimiento de los mandatos intergubernamentales del sistema de las Naciones Unidas de promover y proteger los derechos humanos y la igualdad de género, según lo declarado en la [Carta de las Naciones Unidas](#) de 1945, la agenda para el desarrollo después de 2015, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y otras declaraciones y acuerdos pertinentes². En 2006, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, habida cuenta de la falta de avances en la incorporación sistemática de la perspectiva de género, publicó una [política para todo el](#)

¹ “[Evaluation of WFP’s 2009 Gender Policy: This Time Around?](#)” Oficina de Evaluación del PMA (OEV)/2013/008, pág. xv; “[Informe resumido de la evaluación de la política del PMA en materia de género](#)” WFP/EB.1/2014/5-A*.

² La [Declaración Universal de Derechos Humanos](#) de 1948, el [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#) de 1966, la [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#) de 1979, la [Convención sobre los Derechos del Niño](#) de 1989, la [Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer](#) de 1993, la [Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing](#) de 1995, la [Declaración del Milenio de las Naciones Unidas](#) del año 2000 y las resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas a favor de la mujer, la paz y la seguridad – números [1325](#), [1820](#), [1888](#), [1889](#) y [2106](#).

sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En 2012 ratificó 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)³ con idea de aplicar la política e impulsar el sistema hacia la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El PMA se compromete a alcanzar valores que vayan más allá de los requisitos previstos por los 15 indicadores del ONU-SWAP en su totalidad y los ocho indicadores definidos para las cuestiones de género en la [Revisión cuadrienal amplia de la política](#).

5. Mientras el mundo conmemora el vigésimo aniversario de la Conferencia de Beijing (“Beijing+20”), el PMA observa en retrospectiva las políticas y los programas que desarrolló a lo largo de 20 años para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el marco de la asistencia alimentaria. La [Política del PMA en materia de género de 2009](#) marcó un giro estratégico¹ desde un enfoque centrado en las mujeres hacia otro más amplio que tomara en consideración las diferencias existentes en la vida de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños⁴. La política puso de relieve el papel que desempeñan los hombres en el cambio y destacó la importancia de comprender las relaciones de género. La política de 2015-2020 se basa en este legado, reconociendo las buenas prácticas utilizadas sobre el terreno y los enfoques innovadores dirigidos a transformar las relaciones de género⁵ en función de las realidades locales, y fomentando la difusión de esas prácticas por todo el PMA.

³ El [ONU-SWAP](#) comprende un marco de rendición de cuentas consistente en una escala variable de 15 normas agrupadas en seis esferas funcionales.

⁴ Compromisos del PMA relativos a la mujer para 1996-2001 y “Política en materia de género (2003-2007): Compromisos ampliados relativos a la mujer para garantizar la seguridad alimentaria” (WFP/EB.3/2002/4-A).

⁵ Véase Brody, A., Hossain, N., Oswald, K. & Smith, S. 2014. *Innovaciones desde el terreno: Incorporación de la perspectiva de género desde la base en el Programa Mundial de Alimentos*. Roma, PMA y Brighton (Reino Unido), Instituto de Estudios sobre Desarrollo (IDS).

Recuadro. Definiciones⁶

El género se refiere a los roles, los comportamientos y las expectativas construidos socialmente, mientras que el sexo se basa en las características anatómicas y biológicas que definen a los hombres y las mujeres. La concienciación en esta esfera es importante para la labor del PMA, ya que los roles de género pueden variar entre las distintas culturas y evolucionar con el tiempo, y la asistencia alimentaria del PMA puede favorecer cambios positivos.

La igualdad de género es el estado en el que hombres y mujeres disfrutan de iguales derechos y oportunidades. Para el PMA, promover la igualdad de género significa prestar asistencia alimentaria en formas que atribuyan igual valor a las mujeres y los hombres, en función de sus diferencias, y que no discriminen a ninguno de los dos sexos. El tratamiento dado a las mujeres y los hombres debe ser imparcial y acorde con sus respectivas necesidades.

El empoderamiento de las mujeres es el proceso por el cual estas adquieren capacidad de elección, poder, posibilidades, control y autonomía en su propia vida. Constituye una meta en sí mismo. Para conseguirlo, las mujeres deben disponer no solo de iguales capacidades, igualdad de acceso a los recursos e iguales oportunidades que los hombres, sino también de la autonomía necesaria para poder disfrutar de esos derechos y oportunidades a fin de elegir y tomar decisiones en cuanto miembros iguales y de pleno derecho de la sociedad. Para el PMA, esto significa que las políticas y los programas de asistencia alimentaria deben crear unas condiciones que promuevan, y no que reduzcan, las posibilidades de empoderamiento de las mujeres.

El carácter transformador en materia de género se refiere a la modificación de las relaciones de género desiguales con el fin de promover la coparticipación en el poder, el control de los recursos y la toma de decisiones, y de apoyar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Para el PMA, una asistencia alimentaria de carácter transformador en materia de género consiste en el diseño y la aplicación de políticas y programas que reconozcan la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para lograr resultados positivos en materia de desarrollo y promover los derechos humanos universales.

6. La formulación de la política en materia de género para 2015-2020 se guió por las recomendaciones de la evaluación de la política de 2009, en la que se pedía: i) tiempo suficiente para realizar consultas amplias y profundas; ii) un examen de las asociaciones; iii) la formulación de orientaciones por un grupo directivo de alto nivel, y iv) un detenido análisis por parte de la Junta. El presente documento de política se basa en consultas realizadas con personal del PMA de todas las categorías profesionales y las distintas regiones geográficas, y en un examen de la labor de investigación sobre la interconexión existente entre la temática de género, la seguridad alimentaria y la nutrición. Su formulación se ha beneficiado de las aportaciones de un grupo de referencia externo e interno y de tres consultas celebradas con la Junta. Con este método ascendente y participativo se asegura que la política sea la expresión de la voz colectiva del PMA.

⁶ Todas las definiciones empleadas en el presente documento se han adaptado a partir de las siguientes fuentes: Glosario de ONU Mujeres (<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>); Mazurana, D., Benelli, P., Gupta, H. & Walker, P. 2011. *Sex and Age Matter: Improving Humanitarian Response in Emergencies*. Medford, Maryland, Feinstein International Center, Tufts University, pág. 8; IASC. 2015. *Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action: Reducing Risk, Promoting Resilience, and Aiding Recovery* (borrador); Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). 2014. Curso de aprendizaje en línea sobre seguridad alimentaria y nutricional. Roma; Van den Bold, M., Quisumbing, A.R. & Gillespie, S. 2013. *Women's Empowerment and Nutrition: an Evidence Review*. Washington, DC, Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias (IPFRI). En el Glosario de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) se hace un completo análisis de la definición del concepto de empoderamiento de las mujeres.

LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LA LABOR DEL PMA

7. En todo el mundo, las mujeres son las principales responsables de la seguridad alimentaria y nutricional de los hogares⁷. Sin embargo, las mujeres y las niñas siguen sufriendo discriminación en el acceso a los alimentos, a mejores medios de subsistencia, a la educación y a la salud, así como en el control sobre los mismos. Además, están más expuestas a la violencia de género que los hombres y los niños.

8. Esta discriminación y otras desigualdades por motivos de género tienen efectos directos e indirectos en las **causas subyacentes de la inseguridad alimentaria y la malnutrición**: escaso acceso a alimentos nutritivos, cuidados maternoinfantiles inadecuados y limitado acceso a los servicios de salud, suministro de agua y saneamiento. Por ejemplo:

- las preferencias alimentarias, los tabúes y las pautas de consumo influyen de distinto modo en el estado nutricional de los distintos miembros de la familia según el sexo y la edad, dándose preferencia a los chicos en algunos contextos y a las chicas en otros;
- en las mujeres afectadas por la inseguridad alimentaria, las carencias de macro y micronutrientes como el hierro durante la gestación dan lugar a que sus hijos tengan insuficiencia ponderal al nacer y otros problemas de salud, y
- los hombres y niños varones afectados por desastres y separados de su familia pueden estar expuestos al riesgo de desnutrición si no saben cocinar o cuidar de sí mismos y de sus familiares a cargo.

9. Las crisis humanitarias, tanto provocadas por el hombre como de origen natural, suelen elevar los niveles de inseguridad alimentaria y desnutrición, agravando las desigualdades de género y la inseguridad nutricional, y tienen un impacto diferente en las mujeres, los hombres, las niñas y los niños⁸.

⁷ Según la FAO, si las agricultoras dispusieran del mismo acceso a recursos y servicios que los agricultores varones, podrían producir entre un 20 % y un 30 % más, gracias a lo cual aumentaría la producción agrícola mundial. FAO. 2011. *El estado mundial de la agricultura y la alimentación 2010–2011: Las mujeres en la agricultura: Cerrar la brecha de género en aras del desarrollo*. Roma. Se encontrarán otros elementos sobre la relación existente entre género y nutrición en los documentos siguientes: Quisumbing, A.R., Meinzen-Dick, R., Raney, T.L., Croppenstedt, A., Behrman, J.A. & Peterman, A. 2014. *Gender in Agriculture: Closing the Knowledge Gap*. Roma, FAO y Springer; Van den Bold, M., Quisumbing, A.R. & Gillespie, S. 2013. *Women's Empowerment and Nutrition: an Evidence Review*. Washington, DC, Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias (IFPRI); Banco Asiático de Desarrollo (BAsD) y FAO. 2013. *Gender Equality and Food Security: Women's Empowerment as a Tool against Hunger*. Mandualuyong, Filipinas.

⁸ Entre los textos en los que se muestra el impacto que causan las emergencias en mujeres y hombres pueden citarse los siguientes: Human Security Report Project. 2011. *Human Security Report 2009/2010: The Causes of Peace and the Shrinking Costs of War*. Nueva York y Oxford (Reino Unido), Oxford University Press; Soroptomist of the Americas. 2011. *Reaching out to Women when Disaster Strikes*. Filadelfia, Pensilvania (Estados Unidos); Ferris, E. 2008. *Displacement, Natural Disasters and Human Rights*. Washington, DC, Brookings Institution.; Mazurana, D., Benelli, P., Gupta, H. & Walker, P. 2011. *Sex and Age Matter: Improving Humanitarian Response in Emergencies*. Medford, Maryland (Estados Unidos de América), Feinstein International Center, Universidad de Tufts; Neumayer, E. & Plümper, T. 2007. The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy, 1981–2002. *Annals of the Association of American Geographers*, 97(3): 551–566; *The Lancet* & University College Londres. 2009. Managing the Health Effects of Climate Change. *The Lancet*, 373: 1693–1733; Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA). 2008. *Gender and Non-Timber Forest Products: Promoting Food Security and Economic Empowerment*. Roma.

10. Para conseguir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se necesita un cambio profundo de las actitudes y los comportamientos dentro de las instituciones y en las personas, para que al final se logre transformar los sistemas sociales, políticos, culturales y económicos que constituyen factores subyacentes en la perpetuación de la inseguridad alimentaria y la malnutrición. La presente política establece las normas mínimas capaces de producir una transformación en materia de género, y las funciones institucionales y responsabilidades de todo el personal del PMA, con miras a acelerar el avance del Programa hacia la meta de erradicar el hambre en el transcurso de nuestras vidas.

11. Al examinar la labor del PMA desde el punto de vista de la igualdad de género, se observa que hombres y mujeres no constituyen dos grupos homogéneos. Se necesita un análisis más detenido para determinar cómo interactúan las cuestiones de género con otras importantes dimensiones del ser social —edad, orientación sexual, condición de discapacidad, religión, origen étnico, situación socioeconómica, zona geográfica, condición migratoria, desplazamiento forzado, situación relativa al VIH/sida, etc.—, para crear o reforzar desigualdades o privilegios no solo entre mujeres y hombres, sino también en el seno de estos dos grupos.

12. El enfoque centrado en las personas que se ha adoptado en la presente política se deriva de la iniciativa encaminada a lograr un PMA plenamente apto para su finalidad, en la que también se basa la [estrategia del PMA en materia de personal](#). El enfoque refleja los compromisos del Programa con respecto a la rendición de cuentas a las poblaciones afectadas, destacando el lugar que ocupan los beneficiarios, como principales partes interesadas en las actividades del PMA, y reconociendo su derecho a participar en los procesos y decisiones que influyen en su vida. El fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres por parte del PMA debe reflejarse dentro de todo el organismo y producir resultados para todas las partes interesadas —personal, asociados y beneficiarios— por igual.

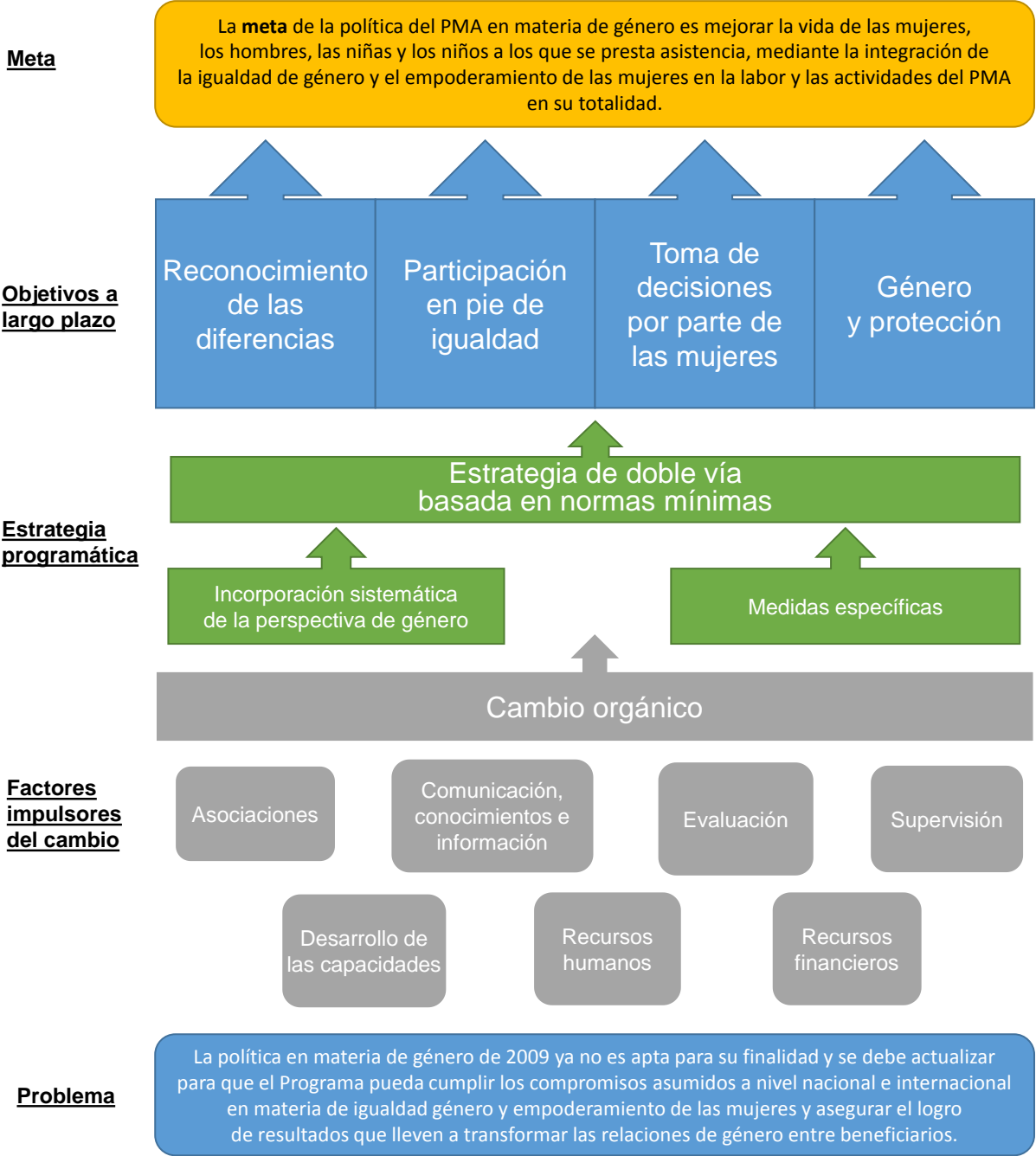
META Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

La meta de la política del PMA en materia de género es mejorar la vida de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños a los que se presta asistencia, mediante la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la labor y las actividades del PMA en su totalidad.

13. La política en materia de género de 2009 ya no era plenamente apta para la finalidad de facilitar la puesta en práctica del nuevo Plan Estratégico del PMA, es decir, para permitirle cumplir sus compromisos nacionales e internacionales sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres o asegurar resultados que puedan transformar las relaciones de género entre los beneficiarios del Programa. La meta de la política en materia de género para 2015-2020 está relacionada con la visión del PMA a largo plazo, lo que contribuye a garantizar que la propia política sea plenamente apta para su finalidad. La teoría del cambio que en ella se aplica expone la cadena de razonamientos seguida para alcanzar los resultados previstos y explica por qué se han elegido tales resultados y cómo se lograrán (Figura 1). La teoría del cambio discurre en sentido inverso al de la meta de la política, determinando las condiciones que permitirán alcanzar esa meta: definición de los objetivos, elaboración de la estrategia para lograrlos y cambio orgánico para posibilitar la aplicación de la estrategia.

14. La teoría del cambio, la meta y los objetivos de esta política están en consonancia con los Objetivos Estratégicos recogidos en el Plan Estratégico del PMA para 2014–2017 y con los pilares del Reto del Hambre Cero. Se han definido a nivel global; pero en la fase de planificación estratégica y diseño de proyectos a escala regional, nacional o subnacional, deberán adaptarse para definir resultados específicos que lleven asociados unos indicadores y metas para hacer el seguimiento de los avances. En pos de estos objetivos, el PMA colaborará con otros organismos de las Naciones Unidas, organizaciones de la sociedad civil —entre ellas, agrupaciones de mujeres—, instituciones académicas, entes de investigación, el sector privado —incluidas empresas dirigidas por mujeres—, beneficiarios hombres y mujeres, gobiernos y otros asociados.

Figura 1: Teoría del cambio en relación con la política del PMA en materia de género para 2015–2020



Objetivo I: Reconocimiento de las diferencias

Adaptación sistemática de la asistencia alimentaria a las distintas necesidades y capacidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños

15. La recopilación, el análisis y el uso inteligente de datos desglosados por sexo y edad son condiciones previas para prestar la asistencia alimentaria más adecuada. Los análisis basados en el género y la edad aportan información para el diseño de las estrategias y los programas regionales y nacionales del PMA, lo que permite a los despachos regionales y las oficinas en los países comprender y abordar las desigualdades de género en cualquier contexto de inseguridad alimentaria y malnutrición. El PMA emplea datos desglosados por sexo y edad y análisis basados en el género en todas sus publicaciones, incluidos los documentos presentados a la Junta, así como en el trabajo destinado a mejorar las políticas y los programas de asistencia alimentaria, velando por que en ellos se tenga conciencia de que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres constituyen factores determinantes de la seguridad alimentaria y la nutrición.

16. Hacer una labor detallada de recopilación y análisis de datos es complicado en las emergencias repentinas y agudas. El PMA y las organizaciones asociadas deberían procurar desde el principio hacer estimaciones; determinar los principales factores de vulnerabilidad, las necesidades y capacidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños de todas las edades y procedencias, y llevar a cabo cuanto antes análisis más pormenorizados.

Recuadro 2. Definiciones

Los datos desglosados por sexo y edad son datos que se han diferenciado según el sexo y la edad o el grupo de edad de cada persona. Dichos datos pueden recopilarse empleando métodos cuantitativos y/o cualitativos. Permiten examinar las dinámicas de poder y el modo en que estas pueden configurar los roles de género, el acceso a los recursos y las limitaciones relativas con las que se enfrentan diferentes categorías de personas.

El análisis basado en el género y la edad es una herramienta para examinar de qué manera las diferencias de funciones, actividades, necesidades, oportunidades, derechos, participación, acceso y control en virtud del género afectan a las mujeres, los hombres, las niñas y los niños en situaciones y contextos particulares. Para el PMA, con esta herramienta se asegura que toda la asistencia alimentaria se adapte a las diferentes necesidades y capacidades de las mujeres y los hombres en distintos contextos.

Objetivo II: Participación en pie de igualdad

Participación de hombres y mujeres en pie de igualdad en el diseño y la puesta en práctica de políticas y programas de seguridad alimentaria y nutrición que lleven a transformar las relaciones de género

17. En consonancia con la [política del PMA en materia de nutrición](#), la presente política de género aboga por la aplicación de políticas y programas de asistencia alimentaria que no se limiten simplemente a tratar los síntomas de la inseguridad alimentaria y la malnutrición sino que generen un impacto sostenible; es necesario, por tanto, mejorar la comprensión de las desigualdades de género subyacentes que influyen en las oportunidades, la visibilidad y la capacidad de expresarse de las personas.

18. En el PMA, para generar un impacto sostenible los proyectos se diseñan y llevan a cabo de forma participativa y tomando en consideración las ideas del personal que trabaja sobre el terreno, las organizaciones asociadas y las comunidades locales, incluyendo las mujeres, los hombres, las niñas y los niños de diferentes edades y procedencias. En los países anfitriones es

por tanto necesario ayudar a los gobiernos a formular políticas y programas de seguridad alimentaria y nutrición de los que se beneficien por igual las mujeres, los hombres, las niñas y los niños.

Objetivo III: Toma de decisiones por parte de las mujeres

Mayor poder decisorio a las mujeres y las niñas en materia de seguridad alimentaria y nutrición dentro de los hogares, las comunidades y la sociedad

19. En los contextos en los que trabaja el PMA, las mujeres y las niñas a menudo resultan más afectadas que los hombres y los niños por la discriminación, la violencia y la reducción o la falta de acceso a la asistencia alimentaria. La presente política insta a que se refuerce el poder de decisión de las mujeres y niñas como importante factor determinante para mejorar la seguridad alimentaria y la nutrición a través de medidas específicas a nivel de los hogares, las comunidades y la sociedad. Se debería fomentar la prosecución de los estudios de las mujeres y las niñas después de la escuela primaria como importante factor para retrasar la edad del matrimonio, espaciar los partos y reducir el número de embarazos no deseados; un nivel de estudios superior también aporta grandes beneficios desde el punto de vista de la nutrición⁹.

20. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas no pueden lograrse sin tener en cuenta el contexto sociocultural. Hacer que hombres y niños comprendan el papel esencial que desempeñan las mujeres en la seguridad alimentaria y la nutrición y la importancia que tiene la educación de las niñas, por ejemplo, es fundamental para contribuir a transformar la sociedad de manera sostenible. Se necesitan intervenciones específicas también en los casos en que los hombres y los niños sean particularmente vulnerables, como cuando no saben cocinar para sí mismos o deben cuidar de las personas que están a su cargo, o en los que una rígida definición de la masculinidad les impida realizar determinadas tareas, como prestar cuidados, cocinar, limpiar, etc.

Objetivo IV: Género y protección

Fomento, mediante la asistencia alimentaria, de la seguridad, la dignidad y la integridad de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños que la reciben, así como defensa de sus derechos

21. La presente política en materia de género complementa la [política del PMA en materia de protección humanitaria](#) al poner de relieve que la temática de género y la protección son temas transversales que deben integrarse en todos los aspectos de la labor del PMA, incluidos los análisis del contexto. Las preocupaciones relacionadas con la problemática de género y la protección son factores interconexos que influyen en los niveles y tipos de riesgos a los que están expuestas las personas de distintos sexos y edades. En consonancia con el

Recuadro 3. Definición

Por **violencia de género** se entiende cualquier acto de violencia dirigido a una persona en virtud de su sexo biológico, identidad de género o adhesión percibida a las normas sobre feminidad y masculinidad definidas socialmente.

⁹ Los estudios transnacionales demuestran que casi el 43 % de la reducción total de las tasas de insuficiencia ponderal en los niños, entre los años 1970 y 1995, puede atribuirse a las mejoras en la educación de las mujeres. Smith, L.C. & Haddad, L. 2000. *Explaining Child Malnutrition in Developing Countries. A Cross-Country Analysis*. Washington D.C, IFPRI. Para un estudio de seguimiento, véase Smith, L.C. & Haddad, L. 2015. Reducing Child Undernutrition: Past Drivers and Priorities for the Post-MDG Era. *World Dev.*, 68: 180–204.

principio de “no causar daño” los programas e intervenciones del PMA no deben crear formas de discriminación o desigualdades de género, acrecentarlas ni contribuir a su perpetuación, y deben mitigar el riesgo de que se produzca violencia de género.

22. El PMA reconoce que la violencia de género es producto de las desigualdades de género y la considera como una cuestión relacionada con la protección de las vidas en peligro, adoptando medidas para minimizar el riesgo de que se produzca en el curso de sus intervenciones¹⁰. En los contextos en los que trabaja el PMA, la violencia de género afecta mayoritariamente a mujeres y niñas; se ven afectados también los hombres y los niños, pero en menor grado. El personal del PMA y los asociados previenen y mitigan los riesgos de violencia de género respetando las normas mínimas para los sectores de la seguridad alimentaria y la nutrición establecidas en las directrices sobre la violencia por motivos de género del Comité Permanente entre Organismos (IASC) para integrar en la acción humanitaria intervenciones contra la violencia de género¹⁰.

ESTRATEGIA DE DOBLE VÍA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

23. La meta y los objetivos de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres delineados en el presente documento se basan en las normas mínimas aplicables a una estrategia de doble vía —incorporación sistemática de la perspectiva de género y adopción de medidas selectivas—. La presente política utiliza el marco de rendición de cuentas del Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas (ONU-SWAP) como punto de referencia para la incorporación de la perspectiva de género en el PMA. Pero el Programa está decidido a ir más allá de los requisitos establecidos en los 15 indicadores propuestos en el ONU-SWAP, y ha ampliado el punto de referencia fijando metas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres que concuerdan con su mandato y misión. Los puntos marcados con un asterisco (*) en la lista de las normas mínimas que figura a continuación coinciden con un indicador del ONU-SWAP:

- *Incorporar sistemáticamente una perspectiva de género* (Figura 2) significa preocuparse de integrar sistemáticamente una perspectiva de género en la evaluación de las necesidades, el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas de asistencia alimentaria.
- En el caso de que, a causa de las disparidades de género, un grupo es claramente más vulnerable que otros en lo que se refiere al acceso a la asistencia alimentaria, deberán adoptarse medidas selectivas en favor de dicho grupo.

¹⁰ IASC. 2015. *Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action: Reducing Risk, Promoting Resilience, and Aiding Recovery* (borrador), pág. 2 (de próxima aparición).

Figura 2: Incorporación de una perspectiva de género en el ciclo de los programas



Normas mínimas para la incorporación sistemática de la perspectiva de género

	Dependencia(s) principal(es)
a) Los despachos regionales y las oficinas en los países recopilan, analizan y usan datos desglosados por sexo y por edad—inclusive en las emergencias— que se incorporan en todas sus principales fuentes de datos*. En caso de que la recopilación de datos desglosados por sexo y edad tropiece con grandes dificultades, se facilitan estimaciones.	Despachos regionales, oficinas en los países, Oficina de Género (GEN)
b) Un análisis por sexo y edad se incorpora sistemáticamente en análisis más amplios del contexto y la situación de la nutrición para conocer mejor las necesidades específicas, los papeles, los factores de vulnerabilidad, los riesgos—como la violencia de género y la explotación y abuso sexuales—, 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, un análisis rápido desglosado por sexo y edad permite tener en cuenta las desigualdades preexistentes, así como el impacto de la crisis en estos parámetros.	Dirección de Políticas y Programas (OSZ), despachos regionales, oficinas en los países
c) Las conclusiones del análisis de género se integran en el ciclo de los programas y los sistemas de control de calidad y aportan información para los documentos centralizados de planificación y los principales documentos de los programas regionales y nacionales.	GEN, OSZ, despachos regionales, oficinas en los países
d) Los efectos e indicadores que figuran en el Plan Estratégico del PMA se actualizan para promover el logro de efectos relacionados con el género y hacer un seguimiento de los mismos*.	Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones (RMP), OSZ
e) Con arreglo a las políticas y los programas de asistencia alimentaria del PMA, grupos de personas de sexos y edad diferentes participan en las decisiones relativas a la valoración previa, el diseño, la ejecución y el seguimiento y evaluación. Facilita esta participación el establecimiento de equipos de evaluación mixtos de mujeres y hombres de diferentes edades, y de grupos de debate femeninos y masculinos separados, según proceda.	Despachos regionales, oficinas en los países

- | | |
|--|---|
| f) El PMA evalúa periódicamente las asociaciones a nivel regional, nacional y local para determinar si es posible mejorar la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las actividades de asistencia alimentaria del PMA y potenciar la rendición de cuentas mutua a estos efectos. | Departamento de Asociaciones, Gobernanza y Promoción (PG) |
| g) En cuanto principal unidad de apoyo a las actividades sobre el terreno del PMA, el Departamento de Servicios para las Operaciones (OS) garantiza que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres figuren en todos los manuales, directrices, políticas y otros documentos de orientación por los que se rigen las actividades y los módulos de acción agrupada, en especial los módulos de acción agrupada de logística, seguridad alimentaria y telecomunicaciones de emergencia. | Departamento de Servicios para las Operaciones (OS) |
| h) Todos los presupuestos de los programas y los modelos de presupuesto utilizados para los acuerdos de asociación sobre el terreno incluyen partidas específicas para los costos relacionados con las cuestiones de género, como tema transversal, en cada actividad programática. En la asignación de recursos, incluso cuando estos son limitados, se da prioridad a las actividades destinadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. | Dirección de Presupuesto y Programación (RMB), despachos regionales, oficinas en los países |
| i) Las políticas y los programas de asistencia alimentaria del PMA se ajustan a las normas mínimas del IASC relativas a la prevención y mitigación de la violencia de género, adaptadas por el PMA para los sectores de la nutrición y la seguridad alimentaria. | OSZ, despachos regionales, oficinas en los países |

Normas mínimas aplicables a las intervenciones selectivas

- | | Dependencia(s) principal(es) |
|---|--|
| j) Las medidas dirigidas a un grupo de personas del mismo sexo y/o edad se justifican mediante un análisis exhaustivo por sexo y edad que demuestre que tales medidas responden a necesidades efectivas. | Despachos regionales, oficinas en los países |
| k) Las políticas y los programas de asistencia alimentaria del PMA facilitan la participación de las mujeres en iniciativas colectivas que fortalecen sus conocimientos y capacidades y la confianza en sí mismas, y que promueven redes sociales a las que pueden recurrir en momentos de necesidad. | Despachos regionales, oficinas en los países |

- | | |
|---|--|
| 1) El PMA utiliza tecnologías, servicios e infraestructura que contribuyen a reducir la carga de trabajo no remunerado de las mujeres en relación con la asistencia alimentaria que les proporciona. | Despachos regionales, oficinas en los países |
| m) Se diseñan iniciativas adaptadas en función del contexto para promover la participación de hombres y niños en actividades relacionadas con las cuestiones de género: la mayor comprensión de la importancia de la nutrición por los hombres y los niños puede dar lugar a un cambio de comportamiento positivo en las familias y, al mismo tiempo, dotar a un número mayor de miembros de la comunidad de conocimientos y herramientas para garantizar la seguridad alimentaria. Hacer participar a los hombres y niños en la atención infantil puede contribuir a reducir la carga de trabajo no remunerado que representa la prestación de cuidados para las mujeres, promoviendo así una distribución más equitativa de las responsabilidades y los recursos dentro de los hogares. | Despachos regionales, oficinas en los países |
| n) El PMA invierte en estrategias a nivel de las comunidades y las escuelas y en asociaciones en favor de la alimentación escolar que proporcionan incentivos más sostenibles para alentar a los padres a mantener a sus niñas en la escuela después del ciclo primario. | Despachos regionales, oficinas en los países |

24. A pesar de las normas mínimas, las oficinas en los países deben seguir utilizando todos los medios posibles para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que se deriven, de manera prevista o imprevista, de las intervenciones de los programas del PMA, aunque no conduzcan a una participación directa en los componentes de los programas relativos a la seguridad alimentaria y la nutrición.

CAMBIO ORGÁNICO

25. En esta sección se describen las medidas destinadas a garantizar que los directivos y el personal del PMA conozcan claramente sus obligaciones en materia de rendición de cuentas y sus responsabilidades, así como los mecanismos institucionales para lograr un cambio orgánico a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Los elementos marcados con un asterisco (*) corresponden a un indicador del ONU-SWAP.

Recursos humanos

	Dependencia(s) principal(es)
En el PMA hay una representación paritaria de hombres y mujeres entre el personal de nivel P-4 y categorías superiores, o en los niveles equivalentes del personal nacional, incluidos el personal de categoría superior de las oficinas sobre el terreno, los comités y los fondos, independientemente de la procedencia de los recursos presupuestarios*. El análisis de las limitaciones y las buenas prácticas a todos los niveles, desde la Sede hasta las oficinas sobre el terreno, lleva a la aplicación de medidas de discriminación positiva.	Dependencias de contratación descentralizadas, apoyadas por la Dirección de Recursos Humanos (HRM)
La valoración de la situación en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres forma parte de los valores y/o las competencias básicas que se exigen de todo el personal, en especial del personal de nivel P-4 o de un nivel equivalente o superior, incluidos los puestos decisorios en el seno de todos los comités, misiones y órganos consultivos*.	HRM
La carta de atribución enviada por la Directora Ejecutiva a todos los directores en los países con ocasión de su nombramiento define con suficiente claridad las responsabilidades que les corresponden en materia de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	HRM
El personal directivo superior toman la iniciativa por lo que se refiere a la representación paritaria de mujeres y hombres y se encargan de la labor de promoción a este respecto*.	Grupo Directivo Superior (EMG), Oficina del Director Ejecutivo (OED)
Se ha establecido un sistema para reconocer la excelencia en materia de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres*. El PMA aplica un procedimiento de certificación institucional que reconoce el buen desempeño y los resultados concretos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las	GEN

mujeres de los despachos regionales, las oficinas en los países y los departamentos y direcciones de la Sede.

Se refuerzan la aplicación y el seguimiento de políticas sensibles a las cuestiones de género y a las dificultades de las familias, entre otras cosas mediante modalidades de trabajo flexible, disposiciones en materia de lactancia materna y alimentación infantil, licencias de maternidad, paternidad y adopción, y medidas de prevención del abuso y el hostigamiento, incluido el acoso sexual.

HRM

Las políticas tienen en cuenta el impacto de los problemas relacionados con la movilidad en la vida diaria, dentro y fuera de la oficina, para todo el personal, entre ellos las personas homosexuales, bisexuales, transexuales o intersexuales, y las personas con discapacidades, seropositivas al VIH o con otras enfermedades crónicas.

HRM

Todo el personal está bien informado acerca de las disposiciones del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales, así como sobre la política de tolerancia cero del PMA con respecto a la explotación y el abuso sexuales.

Oficina de
Deontología
(ETO), GEN,
Dirección de
Comunicación
(PGM)

Desarrollo de las capacidades

Dependencia(s) principal(es)

Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es responsabilidad de todo el personal. La red de promotores de la igualdad de género del PMA pasa a ser la red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género, con sólidas facultades de supervisión a cargo de la dirección, y está integrada por personal de categoría superior de ambos sexos de todas las esferas funcionales (en particular de nivel P-4 y categorías superiores y los niveles equivalentes del personal nacional) o de un nivel adecuado para las direcciones pequeñas. Los miembros de la red se guían por mandatos escritos y dedican como mínimo el 20 % de su tiempo a funciones de coordinación de las cuestiones de género*. Los fondos especiales se utilizan solo hasta que se asignen recursos básicos a las actividades de la red y el desarrollo de capacidades.

GEN

Se ha establecido un plan integral de desarrollo de las capacidades, basado en la evaluación realizada en 2014 en todo el PMA de las capacidades de su personal en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en los niveles de la Sede, los despachos regionales y las oficinas en los países*, que se actualiza cada tres años y que prevé las medidas siguientes:

HRM/GEN

- capacitación básica sobre cuestiones de género impartida a todo el personal del PMA, en todos los niveles jerárquicos y en todas las oficinas y suboficinas*, y seguimiento anual de los resultados, y posibilidad de impartir esta misma capacitación al personal de los organismos asociados;
- actividades de aprendizaje práctico dirigidas por personal cualificado y expertos técnicos;
- establecimiento de asociaciones con otros organismos de las Naciones Unidas y utilización de capacidades externas, tales como expertos y asesores en cuestiones de género del proyecto del Equipo de especialistas de reserva en cuestiones de género.
- capacitación en cuestiones de género para la orientación del personal y el personal directivo superior*, basándose en las lecciones extraídas de la aplicación de la presente política en materia de género, con asesoramiento técnico de la GEN.

Comunicación, conocimientos e información

Dependencia(s) principal(es)

Los conocimientos, las herramientas y las buenas prácticas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres son sistemáticamente objeto de una documentación y se difunden a la vez a nivel interno y público*.

PGM

Un componente de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres se incluye en los planes de comunicación como elemento integrante de la información difundida a nivel interno y público*, y en todo el material de comunicación se toma en consideración la presente política.

PGM, GEN

El PMA forma parte de una comunidad interinstitucional de prácticas en materia de igualdad de género y empoderamiento las mujeres*.

GEN

Asociaciones

En consonancia con su **estrategia institucional en materia de asociaciones**, el PMA lleva a cabo actividades de promoción, investigación y desarrollo de capacidades para promover la incorporación sistemática de la perspectiva de género y fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en colaboración con las instituciones académicas.

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se toman en consideración de manera sistemática en los acuerdos de asociación sobre el terreno, entre otras cosas por medio de la inclusión de las normas pertinentes, el seguimiento y la presentación de informes sobre la aplicación correspondiente.

El PMA participa sistemáticamente y a múltiples niveles en la labor de las instancias de coordinación interinstitucionales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, incluidos los módulos de acción agrupada de los que es miembro*. En el marco de los módulos que dirige, el PMA pide a los otros miembros que rindan cuentas de las actividades que realizan para abordar los problemas de género y que indiquen la manera en que puede mejorarse dicha labor.

El PMA participa en el proceso de examen por expertos homólogos de la aplicación del ONU-SWAP*.

Dependencia(s) principal(es)

GEN

Oficina de
Servicios Jurídicos
(LEG), despachos
regionales

PG, Dirección de
Preparación para la
Pronta
Intervención en
Emergencias y de
Apoyo a las
Intervenciones en
Caso de Crisis
(OSE)

GEN

Recursos financieros

Se pone a disposición financiación institucional para poner en práctica la política del PMA en materia de género. El monto de estos fondos supera el nivel de referencia fijado para la asignación de los recursos a las actividades de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres*.

Las actividades de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres figuran en los presupuestos, los documentos y las revisiones presupuestarias de los proyectos; se cumplen los criterios financieros de referencia aplicables a los recursos asignados a

Dependencia principal

RMB

RMB

las actividades de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, dado que estas representen al menos el 11 % del costo total de los proyectos, proporción que se elevará al 15 % para el año 2020.

Se utiliza un mecanismo de seguimiento financiero para cuantificar el desembolso de fondos destinados a fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Los resultados de ese seguimiento se tienen en cuenta en la planificación de la asignación de los recursos presupuestarios a nivel central*.

RMB

El código correspondiente del marcador de género del IASC —que guía el diseño, el seguimiento, la evaluación y la ejecución de las actividades de los proyectos— se indica en todos los documentos y las revisiones presupuestarias de los proyectos; gracias a la aplicación de la presente política, para finales de 2015, los códigos 2A/2B se atribuirán al 100 % de los proyectos del PMA.

OSZ

Una proporción del presupuesto administrativo y de apoyo a los programas (AAP) se reserva a las actividades en materia de género, empleando el sistema del marcador de género.

RMB

La Oficina de Género, a la que se dota de los recursos que necesita*, procede integrar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los procedimientos del organismo. Dispone de un Asesor Superior en Cuestiones de Género en la Sede y de asesores en todos los despachos regionales y cada una de las oficinas en los países de gran tamaño, ayuda a los despachos regionales y las oficinas en los países a movilizar los recursos necesarios para poner en práctica las decisiones de la dirección superior y medir su eficacia a la hora de lograr la igualdad de género gracias a programas incluyentes en materia de seguridad alimentaria y nutrición.

GEN

Evaluación

Dependencia principal

La política en materia de género es evaluada por la Oficina de Evaluación (OEV) a los cinco años de su aprobación. Al cabo de dos años y medio de su aprobación se realiza un control provisional de los parámetros de medición. Las constataciones de la evaluación contribuyen a actualizar la política y formular nuevas medidas.

OEV

Todas las evaluaciones del PMA cumplen los requisitos en materia de evaluación establecidos por el ONU-SWAP y las normas y criterios establecidos por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG),

OEV

y aplican bien las orientaciones del UNEG sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la labor de evaluación*.

Supervisión

El PMA establece un mecanismo de alto nivel para asegurar el seguimiento de los progresos realizados en el logro de la meta y los objetivos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. La composición y los métodos de trabajo de este mecanismo serán decididos por la Directora Ejecutiva.

El personal, a todos los niveles jerárquicos, participa en consultas sobre los riesgos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en el marco del ciclo anual de planificación de las auditorías centradas en el nivel de riesgo*.

Por lo menos cada cinco años se realiza una auditoría participativa sobre cuestiones de género, análoga a la que lleva a cabo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) *.

Dependencia principal

OED

Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión (OIG)

OIG

PRESUPUESTO

26. El costo estimado para la puesta en práctica de la presente política durante los próximos dos años es de 25 millones de dólares EE.UU., de los cuales 9,6 millones de dólares estaban disponibles en marzo de 2015. Este costo incluye las actividades en curso, como la puesta en práctica del ONU-SWAP y el programa de certificación de las competencias en materia de género. La mayor parte de los recursos adicionales están destinados al fortalecimiento de las capacidades en los despachos regionales y las oficinas en los países de gran tamaño a través del establecimiento de puestos de asesores en materia de género de nivel P-4.

27. El presente documento se preparó antes del Plan de Gestión para 2016-2018. Se prevé que las necesidades derivadas de esta nueva política se incluyan en las propuestas que presentarán los despachos regionales y las oficinas en los países para que se incluyan en los presupuestos anuales. En las estrategias regionales previstas en materia de género se facilitarán cifras presupuestarias más precisas.

ANEXO I

PRESUPUESTO ESTIMADO PARA LA POLÍTICA EN MATERIA DE GÉNERO (2015-2020) PARA 2015 Y 2016

Esfera funcional	2015			2016			Total		
	Necesidades	Monto financiado	Necesidades netas	Necesidades	Monto financiado	Necesidades netas	Necesidades	Monto financiado	Necesidades netas
Incorporación sistemática de la perspectiva de género en el conjunto de los programas, las políticas y los procesos	4 321 839	3 136 961	1 184 878	810 000	–	810 000	5 131 839	3 136 961	1 994 878
Recursos humanos	8 266 447	4 734 247	3 532 200	7 262 240	–	7 262 240	15 528 687	4 734 247	10 794 440
Desarrollo de las capacidades	1 250 000	450 000	800 000	850 000	150 000	700 000	2 100 000	600 000	1 500 000
Comunicación, conocimientos e información	1 150 000	850 000	300 000	600 000	100 000	500 000	1 750 000	950 000	800 000
Asociaciones	150 000	100 000	50 000	150 000	–	150 000	300 000	100 000	200 000
Supervisión	100 000	50 000	50 000	50 000	–	50 000	150 000	50 000	100 000
Total	15 238 286	9 321 208	5 917 078	9 722 240	250 000	9 472 240	24 960 526	9 571 208	15 389 318

Personas consultadas (interna y externamente)

Erika CARRANO Maria Novella ANDRIELLI Patricia COLBERT Patrick TEIXEIRA Sonia GUJRAL Sonsoles RUEDAS Veronique SAINTE-LUCE Victor TSANG Amir ABDULLA Bartolomeo MIGONE Chris NIKOI David JOHNSON David KAATRUD Denise BROWN Elisabeth RASMUSSEN Harriet SPANOS Helen Wedgwood Jean-Philippe CHAUZY Jim HARVEY Manoj JUNEJA Miguel BARRETO Mohamed DIAB Prerana ISSAR Ramiro LOPESDASILVA Stanlake SAMKANGE Valerie GUARNIERI Aitor MAGUNA AnneClaire LUZOT Antonio BRINA Aparna Mehrotra Baicon MACARAYA Clare Bishop Sambrook Elizabeth McAllister Elvira PRUSCINI Evgenia Denisova Faith AWINO Fatma SABER Fatouma Soumana Gaby DUFFY Gordon CRAIG Hang Nguyen Harriet SPANOS Ivette SUAREZ Jane HOWARD Jesse WOOD Kawinzi MUIU Kristi Tabaj Marianne WARD Njoki Rahab Raquel Lagunas Rebecca SKOVBYE Robert Sabiiti Sara Callegar Stephanie Hochstetter Skinner-Klee Susan Kaaria Tsungai CHIBWE Ussama OSMAN Zlatan MILISIC Aitor MAGUNA Anita HIRSCH Annalisa CONTE Antonio BRINA Arif HUSAIN Arnild SPENCE Cinzia CRUCIANI Clara WANG Dominique FRANKEFORT Ellen KRAMER Elvira PRUSCINI Faith AWINO Fatma SABER Gaby DUFFY Giancarlo CIRRI Hamet SPANOS Helen WEDGWOOD Jane HOWARD Jennifer NYBERG Kawinzi MUIU Leigh HILDYARD Marianne WARD Zlatan MILISIC Aparna Mehrotra Carla Mucavi Christine Grieder Clare Bishop Sambrook Courtney Hood Dyan Mazurana Elizabeth McAllister Fatouma Soumana Hang Nguyen Iren Kirmi Jeni Klugman Julien Morel Julia Vicioso Kristi Tabaj Maryline Darmaun Maureen NguyenHK Njoki Rahab Raquel Lagunas Skarpeteig, Margot Igland Soumana, Fatouma Susan Kaaria Vibeke Gram Mortensen Julia Betts Tony Beck Mariangela Bizzarri Alyson Brody Angel BUITRAGO Angelica JACOME Carla LAZARTE Carol MONTENEGRO Celso AROSTEGUI Dorte ELLEHAMMER Fredy DUQUE Gira AGUERO Giorgia TESTOLIN Ivette SUAREZ Johana LOPEZ Juan SANTOS Karla SOMARRIBA Leica COUSINS Lilian VELASQUEZ Priscila MOLINA Raul BARDALES sara gavilan Sara ORSTAVIK Sara SARNO Tony DESIRAL Venet JEAN Jayne Adams Regis Joseph Chapman Alba Cecelia Garzon Hebert Lopez Vera Mayer William Vigil Margaretha Barkof Vanessa Almengor Francesca de Ceglie Alain KANIKI Alexandre REOUNODJI Atsuvi GAMLI Issifou Siguiba Celestine QUEDRAOGO Christine TRAYE-IRIE Debbie MCLELLAN Elhadjiomar MBAYE Elisabeth DIOUF Joseph ASSOUTO MameMarieSeynabou DIOP Marie NDIAYE-ONOMA Natasha NADAZDIN Omar BENAMMOUR Amadou Seidu SARUNAH Sylvia NGWA Tidjani BINTOU Tiziana ZOCCHEDDU Ussama OSMAN Marieme Ndiaye Adria RAKOTOARIVONY Amandio FUMANE Angele AYENOUE Aurore RUSIGA Cebile SIFUNDZA Chris NIKOI Elizabeth MALIWA Enrique ALVAREZ Erin TANSEY Ivelina NUNES Jennifer BITONDE Kgomotso MOGOTSI Lawrens KARUMENDU Leigh HILDYARD Makhauta MOKHETHI Napo NTLOU Phahlana MUMBA Sandile THWALA Sarah LONGFORD Semanga NGOSINGOSI Tafara NDUMIYANA Tsungai CHIBWE William DALUSHI Alice MARTIN-DAIHIROU Christine MENDES Claude KAKULE Damien Sindibeura Eric Branckaert Faith AWINO Hinda Abdillahi Imed KHANFIR Jesse WOOD Joachim NTHAWIE Kidist MAMMO Konjit KIDANE Lilian ONSONGO Lilliane BIGAYIMPUNZI Lillian MOKGOSI Lorna Kikhanga Moumini OUEDRAOGO Patience Masika Robin LANDIS Ross SMITH Ruth TWIST Valerie GUARNIERI Bradley GUERRANT Baicon MACARAYA Blandina BAIT Christa LUHE David KAATRUD Domenico SCALPELLI Edith HEINES Enrico Gordon CRAIG Jeanne EDWARD Jeffrey MARZILLI John AYLIEFF Lindsey HORTON Mahfuz ALAM NantHninNweNwe CHAN Nichola PEACH Pradnya PAITHANKAR Sandra HART Shahida AKTHER Shakeela ELLAHI Siemon HOLLEMA Tinda BEX Vilon VIPHONGXAY Christine Mougne Afraa NOUH Amina ASFOUR Henri Mac Hammond-Paul Ashraf Mireia Cano Vinas AMER Carlo SCARAMELLA Dara DARBANDI David BADUEL Dipayan BHATTACHARYYA Doaa ARAFA Ellen KRAMER Fatma SABER Francesca ERDELMANN Hafiz MAKAWI Hanaa MAKHLOUF Hanan ELABBAS Isam ISMAIL Kojo ANYANFUL Laura AVAGYAN Mohamed ALKAWA Najwa ALNUAIMI Nazik BEISHENALY Nesreen ELMOLLA Nicolas OBERLIN Nicole CARN Rikke KASSE

LISTA DE LAS SIGLAS UTILIZADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO

BAsD	Banco Asiático de Desarrollo
EMG	Grupo Directivo Superior
ETO	Oficina de Deontología
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
GEN	Oficina de Género
HRM	Dirección de Recursos Humanos
IASC	Comité Permanente entre Organismos
IDS	Instituto de Estudios sobre Desarrollo
IFPRI	Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias
LEG	Oficina de Servicios Jurídicos
OED	Oficina del Director Ejecutivo
OEV	Oficina de Evaluación
OIG	Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer
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 de Apoyo a las Intervenciones en Caso de Crisis
OSZ	Dirección de Políticas y Programas
PG	Departamento de Asociaciones, Gobernanza y Promoción
PGM	Dirección de Comunicación
RMB	Dirección de Presupuesto y Programación
RMP	Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones
UNEG	Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas