



Período de sesiones anual
de la Junta Ejecutiva

Roma, 25-28 de mayo de 2015

ASUNTOS DE POLÍTICA

Tema 5 del programa

*Para información**

S

Distribución: GENERAL
WFP/EB.A/2015/5-G
27 abril 2015
ORIGINAL: INGLÉS

INFORME DE ACTUALIZACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DEL MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS PARA LA INCORPORACIÓN SISTEMÁTICA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PMA

* De conformidad con las decisiones de la Junta Ejecutiva sobre el sistema de gobierno, aprobadas en el período de sesiones anual y el tercer período de sesiones ordinario de 2000, los temas presentados a título informativo no se someterán a debate a menos que los miembros de la Junta lo pidan expresamente antes de la reunión y que la Presidencia dé el visto bueno a la petición, por considerar que es oportuno que la Junta dedique a ello parte de su tiempo.

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

NOTA PARA LA JUNTA EJECUTIVA

El presente documento se remite a la Junta Ejecutiva a efectos de información.

La Secretaría invita a los miembros de la Junta que deseen formular alguna pregunta de carácter técnico sobre este documento a dirigirse a los coordinadores que se indican a continuación, de ser posible con un margen de tiempo suficiente antes de la reunión de la Junta.

Sra. S. Ruedas
Directora
Oficina de Género
tel.: 066513-2162

Sr. P. Teixeira
Asesor de Programas
Oficina de Género
tel.: 066513-3866

RESUMEN

En 2014, el PMA hizo progresos constantes en la integración sistemática de la perspectiva de género en todo el organismo y en el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Comenzó formulando la nueva política de género, continuó con la implantación generalizada del Marco de rendición de cuentas para la incorporación sistemática de la perspectiva de género, e incrementó los recursos humanos y financieros disponibles para las actividades en esta esfera. Los dos objetivos principales para el año 2014 fueron los siguientes: i) crear una hoja de ruta para formular la política de género e iniciar consultas a todos los niveles, y ii) fortalecer el Marco de rendición de cuentas para la incorporación sistemática de la perspectiva de género.

El informe de 2014 del PMA sobre la aplicación del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres da cuenta de una mejora con respecto a 2013, dado que los resultados correspondientes a siete indicadores son superiores a las normas, los relativos a otros cuatro indicadores son conformes a las normas y los referentes a otros tres son casi conformes a las normas.

La aplicación del marcador de género del Comité Permanente entre Organismos en los programas y proyectos se reforzó gracias a la mejora de las orientaciones, el fortalecimiento de la garantía de calidad y una mayor integración de las cuestiones de género en las orientaciones sobre evaluación y auditoría. Mediante una nueva cuenta especial para la integración sistemática de la perspectiva de género se proporcionaron recursos para acelerar la realización de iniciativas que tuvieran en cuenta las cuestiones de género; se estableció un valor de referencia para las asignaciones de recursos destinadas a promover la igualdad de género en virtud del Plan de Gestión, y se está efectuando el seguimiento de los gastos efectivos.

El PMA seguirá consolidando la incorporación sistemática de la perspectiva de género en sus operaciones y promoviendo en todo el Programa una cultura sostenible en materia de género. Los resultados de esos esfuerzos permitirán al PMA mejorar sus realizaciones.

INTRODUCCIÓN

1. En el período de sesiones anual de 2014 de la Junta Ejecutiva, el PMA presentó el tercer informe de actualización sobre la aplicación del Marco de rendición de cuentas para la incorporación sistemática de la perspectiva de género (en adelante denominado “Marco de rendición de cuentas”), que se había elaborado en 2012 para facilitar la aplicación de la política de género y velar por que el personal directivo superior asumiera un papel de liderazgo en la integración sistemática de la perspectiva de género.
2. En el presente informe de actualización se expone la aplicación del Marco de rendición de cuentas desde el período de sesiones anual de la Junta de 2014.

MEDIDAS ADOPTADAS HASTA LA FECHA

3. En 2014 se multiplicó por más de tres el porcentaje de nuevos proyectos que obtuvieron el código 2A o 2B en relación con 2012 (Cuadro 1); por primera vez, ningún proyecto obtuvo la calificación 0 (Cuadro 2). Este logro se debió en parte a las mejoras introducidas en el “Manual de instrucciones para la elaboración de los programas” y al mayor diálogo con los despachos regionales y las oficinas en los países en el marco del proceso de garantía de calidad.

CUADRO 1: PORCENTAJE DE PROYECTOS DEL PMA QUE OBTUVIERON LOS CÓDIGOS 2A O 2B DEL MARCADOR DE GÉNERO			
Meta para 2015	2014 (meta: 75)	2013 (meta: 50)	2012 (meta: 50)
100	79	50	24

CUADRO 2: PORCENTAJE DE PROYECTOS QUE OBTUVIERON LOS CÓDIGOS 2, 1 Y 0 DEL MARCADOR DE GÉNERO			
Código del marcador de género	2014	2013	2012
2	30	50	24
1	8	43	57
0	0	7	19

AVANCES EN EL MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS PARA LA INCORPORACIÓN SISTEMÁTICA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Informe de 2014 sobre 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)

4. El PMA ahora supera los niveles mínimos establecidos para los indicadores de desempeño ONU-SWAP relativos a la planificación estratégica, el seguimiento y la presentación de informes, la cultura institucional, la generación de conocimientos y comunicación, y la coherencia y coordinación, y los alcanza en los ámbitos de la gestión de la actuación

profesional en la que se tienen en cuenta las cuestiones de género, la evaluación, la auditoría atenta a las cuestiones de género, el examen de los programas, la asignación de recursos financieros y el seguimiento de los recursos financieros.

5. El ámbito que continúa enfrentándose a retos sigue siendo el de la estructura de gestión de la problemática de género, sobre todo por lo que respecta a la paridad de género. Para cumplir los requisitos mínimos relativos a estos indicadores se necesitarán un gran volumen de inversión y la aceleración de actividades multidisciplinarias en todos los niveles.

CUADRO 3: INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL ONU-SWAP*			
	2012	2013	2014
Consolidación de la rendición de cuentas			
Políticas y planificación	Conforme	Conforme	Superior
Gestión de la actuación profesional en la que se tienen en cuenta las cuestiones de género	Casi conforme	Casi conforme	Conforme
Mejora de la gestión basada en los resultados			
Planificación estratégica	Casi conforme	Superior	Superior
Seguimiento y presentación de informes	Casi conforme	Conforme	Superior
Establecimiento de mecanismos de supervisión basados en el seguimiento, la evaluación y la presentación de informes			
Evaluación	Casi conforme	Casi conforme	Conforme
Auditoría atenta a las cuestiones de género	Casi conforme	Casi conforme	Conforme
Examen de los programas	Casi conforme	Conforme	Conforme
Asignación de recursos humanos y financieros suficientes			
Seguimiento de los recursos financieros	Casi conforme	Casi conforme	Conforme
Asignación de recursos financieros	Casi conforme	Casi conforme	Conforme
Estructura de gestión de las cuestiones de género	Casi conforme	Casi conforme	Casi conforme
Cultura institucional	Conforme	Superior	Superior
Desarrollo y/o consolidación de las capacidades y competencias del personal en incorporación sistemática de la perspectiva de género			
Evaluación de las capacidades	Casi conforme	Casi conforme	Casi conforme
Desarrollo de las capacidades	Casi conforme	Casi conforme	Casi conforme
Garantía de la coherencia y la coordinación, y gestión de los conocimientos y la información a escala mundial, regional y nacional			
Generación de conocimientos y comunicación	Conforme	Conforme	Superior
Coherencia/coordinación	Conforme	Superior	Superior

* En el Cuadro 3, los indicadores de desempeño que cambiaron de 2013 a 2014 se indican en **negrita**.

Rendición de cuentas

Políticas y planificación

Dependencia responsable: Oficina del Director Ejecutivo Adjunto y Jefe de Administración

Valoración: conforme a las normas

6. En 2014, el PMA comenzó a formular una nueva política de género.
7. El sistema de gestión de las realizaciones del PMA incluye un indicador clave relativo a los compromisos con la representación equitativa de las mujeres incluidos en los pactos sobre desempeño del Director Ejecutivo Adjunto, los subdirectores ejecutivos y el Jefe de Gabinete; dichos pactos son accesibles a todo el personal. Existe también un indicador clave de las realizaciones, de obligada aplicación, relativo a la representación igualitaria de las mujeres entre el personal directivo de nivel P-5 y categorías superiores.
8. En 2015, el PMA introducirá un nuevo indicador clave de las realizaciones para medir el desempeño de los directores de las oficinas en los países en lo que respecta a asegurarse de que haya una contratación y representación de las mujeres en puestos de categoría superior en sus oficinas. Todo el personal directivo tendrá a su disposición los datos de referencia empleados para los indicadores clave de las realizaciones de las oficinas en los países. Con informes presentados a mitad y final de año se medirán los avances realizados por cada una de las oficinas hacia la consecución de las metas, y se garantizará que las cuestiones de género sigan ocupando un lugar primordial en el orden del día de sus directores y de que se adopten medidas adecuadas a lo largo del año.
9. Con el fin de superar los niveles establecidos, el PMA probará con carácter experimental su programa de certificación de la igualdad de género, encaminado a reconocer la excelencia en el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el PMA.

Gestión de la actuación profesional en la que se tienen en cuenta las cuestiones de género

Dependencia responsable: Dirección de Recursos Humanos

Valoración: conforme a las normas

10. El modelo de capacidad organizativa del PMA para evaluar y gestionar el desempeño del personal incluye componentes sobre la igualdad de género, así como sobre la diversidad y la inclusión, para todo el personal de nivel P-3 y categorías superiores. En 2015 se implantará un nuevo modelo de capacidad, primero a través de una revisión de las descripciones de puestos y la introducción de un nuevo marco profesional, y posteriormente a través del marco de gestión de las realizaciones.
11. En las prácticas de reconocimiento y recompensa se reflejará el examen que se está efectuando actualmente del sistema de gestión de las realizaciones. Se reconocerán la excelencia y la innovación en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Gestión basada en los resultados

Planificación estratégica

Dependencia responsable: Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones

Valoración: superior a las normas

12. En el Marco de resultados estratégicos para 2014-2017 se incluye un resultado de género transversal —“Mejora de la igualdad de género y empoderamiento de la mujer”— medido por tres indicadores clave de las realizaciones. La protección y la rendición de cuentas en relación con las poblaciones afectadas es otro resultado transversal, con dos de esos indicadores.

13. El Marco de resultados de gestión incluye un indicador clave de las realizaciones para el “porcentaje de logros de los 15 indicadores de resultados del Marco de rendición de cuentas”. Otros indicadores clave de las realizaciones vinculados a cuestiones de género se incluyen en los resultados prioritarios para 2014–2017 en las esferas de “Personas” y “Programas”. Esto supone que los compromisos en materia de género establecidos en el Plan Estratégico se aplicarán y supervisarán de 2014 a 2017.
14. La política de la gestión de las realizaciones reafirma la función de gobernanza cada vez más preponderante de los documentos de estrategia para el país en lo que respecta a determinar el compromiso del PMA a nivel nacional. El análisis se incluirá de manera más sistemática en el contexto del país y las secciones sobre alimentos y análisis de la situación de dichos documentos, y los documentos sugerirán cómo la asistencia del PMA debería abordar las cuestiones de género identificadas que son específicas del contexto.

Seguimiento y presentación de informes

Dependencia responsable: Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones
Valoración: superior a las normas

15. El PMA cuenta con dos mecanismos principales para informar sobre las realizaciones en relación con el Plan Estratégico: el informe normalizado de los proyectos, preparado anualmente para cada proyecto del PMA, y el Informe Anual de las Realizaciones, instrumento básico para la rendición de cuentas que muestra los logros del PMA en el marco de resultados de gestión. El PMA desglosa los datos sobre los productos relacionados con los beneficiarios.
16. Aprovechando en los últimos dos años la inclusión de parámetros de medición específicos en los marcos de resultados, todos los sistemas de presentación de informes del PMA se han ajustado para que se pueda rendir cuentas de los compromisos asumidos en materia de género. En 2014, por primera vez, la presentación de informes sobre los resultados incluyó datos sobre los efectos desglosados por sexo, específicamente en lo que respecta a los indicadores de seguridad alimentaria, nutrición y alimentación escolar. El PMA está mejorando sus herramientas tecnológicas para facilitar la presentación de informes más detallados sobre las realizaciones y el análisis de los datos desglosados por sexo y de los resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
17. Durante el resto del período correspondiente al Plan Estratégico para 2014–2017, el PMA seguirá garantizando la calidad del seguimiento de los resultados y de la presentación de informes sobre los indicadores de género, así como el respecto de los principios comunes en materia de presentación de informes sobre los resultados del Comité de Alto Nivel sobre Gestión del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Supervisión

Evaluación

Dependencia responsable: Oficina de Evaluación
Valoración: conforme a las normas

18. La Oficina de Evaluación (OEV) actualizó sus orientaciones sobre evaluación y normas de calidad para tener en cuenta las consideraciones de género en todos los procesos de evaluación en consonancia con los indicadores de realizaciones y las orientaciones técnicas del Grupo de las Naciones Unidas sobre Evaluación (UNEG) y el ONU-SWAP. El personal

participó en las sesiones de desarrollo profesional, y el PMA está aplicando las orientaciones a las nuevas evaluaciones.

19. La OEV participó en el examen de las orientaciones y las normas de valoración del UNEG, que tuvo lugar a mediados de 2014. El Equipo de Tareas sobre Derechos Humanos e Igualdad entre los Géneros del UNEG validó como mejores prácticas la exhaustividad, la independencia y el rigor de las valoraciones en materia de género que esta oficina hace en sus evaluaciones. La OEV contribuyó técnica y financieramente a un taller sobre cuestiones de género en la evaluación organizada para el personal de los organismos con sede en Roma.
20. La OEV encargó una metaevaluación independiente de sus evaluaciones en relación con las orientaciones y normas sobre indicadores revisadas del UNEG. Por primera vez se incluyeron en la metaevaluación las evaluaciones de las operaciones externalizadas, a fin de garantizar que se mantuviese la elevada calidad del examen a pesar de los cambios introducidos recientemente en el sistema, que de hecho solo se aplicaron al final del período considerado. En el examen se indicaba que, en términos generales, se habían realizado avances tangibles en las evaluaciones del PMA desde 2013.
21. Durante 2015, las orientaciones y normas de calidad revisadas de la OEV se aplicarán a todas las evaluaciones, y se impartirá capacitación sobre las orientaciones revisadas del UNEG a todo el personal de dicha oficina. La OEV se asegurará del cumplimiento de las normas en la medida de lo posible, teniendo en cuenta que en los casos en que la labor del PMA comenzara antes de la introducción de los requisitos mejorados sobre seguimiento, los datos empíricos para poder evaluar la gestión de la problemática de género podrían ser limitados.

Auditoría atenta a las cuestiones de género

Dependencia responsable: Oficina de Auditoría Interna

Valoración: conforme a las normas

22. En 2014, la Oficina de Auditoría Interna (OIGA) del PMA mejoró sus procedimientos de auditoría para cumplir los requisitos del indicador 6 del ONU-SWAP sobre las auditorías atentas a las cuestiones de género. Las mejoras incluían:
 - i) consultas con la Oficina de Género (GEN) durante la evaluación de riesgos anual para identificar los principales riesgos relacionados con la temática de género en las operaciones y los procesos del PMA;
 - ii) integración de la cuestión de género como proceso clave en 2015, y
 - iii) aplicación experimental satisfactoria de los procedimientos de auditoría atentos a las cuestiones de género en las auditorías realizadas en las oficinas en el país, en Kenya y el Afganistán.
23. Esos logros constituyen la base para incorporar de manera generalizada estos procedimientos en las auditorías sobre el terreno durante 2015, lo cual permitirá al PMA superar para 2016 los requisitos establecidos en el ONU-SWAP. La OIGA está determinando el enfoque y el calendario más eficaces en función de los costos para llevar a cabo a más tardar en 2016 una auditoría completa de la gestión de la problemática de género en el PMA, una vez aprobada la nueva política de género del PMA en la que se basará esta auditoría.

Examen de los programas

Dependencias responsables: Dirección de Políticas y Programas, y Oficina de Apoyo a los Despachos Regionales del Departamento de Gestión de Operaciones

Valoración: conforme a las normas

24. El PMA emplea el marcador de género del Comité Permanente entre Organismos (IASC) para valorar el grado de integración de las cuestiones de género en las nuevas actividades, operaciones y estrategias para los países. En la página de portada de todos los documentos de los nuevos proyectos que se presentan a la Junta para aprobación figurará el código del marcador de género.
25. Con objeto de superar las normas, en 2015 el PMA seguirá actualizando las directrices que se aplican en cada categoría de programas para la elaboración de programas que adopten un enfoque inteligente en materia de género, unificará las nuevas orientaciones a medida que surjan y determinará las deficiencias y las mejores prácticas en el diseño de programas¹.

Recursos humanos y financieros**Seguimiento de los recursos**

Dependencia responsable: Dirección de Presupuesto y Programación

Valoración: conforme a las normas

26. El marcador de género se ha integrado en el Sistema Mundial y Red de Información del PMA (WINGS) para los proyectos existentes, lo que permite elaborar informes financieros para realizar el seguimiento de los datos relativos a la planificación y los gastos en función del marcador de género. En 2014, por primera vez, el PMA empleó un mecanismo de seguimiento de los recursos —el análisis de los gastos relacionados con la temática de género— que cuantificaba las actividades, las necesidades previstas y los recursos invertidos en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
27. En el Plan de Gestión para 2015–2017, el 11 % de las necesidades operacionales previstas está relacionado con la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Según el análisis de los gastos relacionados con la temática de género, en 2014 los proyectos del PMA utilizaron entre el 11 % y el 12 % de sus gastos totales en actividades emprendidas en esta esfera.
28. Para superar las normas, el PMA fortalecerá la capacidad de los despachos regionales y las oficinas en los países para vincular los resultados del análisis de los gastos relacionados con la temática de género con el proceso de elaboración del Plan de Gestión y asegurarse de que los recursos se asignen de manera adecuada a las actividades realizadas en esta esfera.

Asignación de recursos

Dependencia responsable: Dirección de Presupuesto y Programación

Valoración: conforme a las normas

29. En 2014, el PMA estableció unos criterios de referencia financieros para la asignación de recursos a las actividades que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las

¹ Las categorías de programas del PMA son actividades de desarrollo (programas en los países y proyectos de desarrollo); operaciones de emergencia, y operaciones prolongadas de socorro y recuperación.

mujeres: alrededor del 11 % de las necesidades operacionales incluidas en el Plan de Gestión para 2015–2017 estaban relacionadas con dichas actividades. En el análisis de los gastos relativos al género se determinó que en 2014, el 11–12 % de los gastos efectivos se destinaron a esas actividades, en consonancia con los criterios de referencia financieros del 11 %. A la mayoría de los proyectos existentes se les asignó el código 2A.

30. En relación con el presupuesto administrativo y de apoyo a los programas (AAP), se previó una asignación de referencia de 4,7 millones de dólares EE.UU. en el presupuesto de 2015 para apoyar la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres basándose en las necesidades de financiación indicadas por el personal directivo. Se propuso la cifra adicional de 4,1 millones de dólares a través de fondos fiduciarios, y se estableció en 2014 una Cuenta especial para cuestiones de género dotada inicialmente de 2,2 millones de dólares.
31. En los próximos años, los resultados alcanzados permitirán determinar si un nivel de referencia del 11 % de los recursos para proyectos es suficiente o si se requieren recursos adicionales para garantizar que se realicen avances en la mejora de la igualdad de género en los proyectos del PMA.

Estructura de gestión de la problemática de género

Dependencia responsable: Dirección de Recursos Humanos

Valoración: casi conforme a las normas

32. El PMA se compromete a reducir las disparidades de género y promover una mayor diversidad en su fuerza laboral para reforzar sus intervenciones operacionales. Se ha utilizado la contratación para incrementar el número de mujeres entre los miembros del personal internacional de categoría profesional. En 2014, el 58 % de las personas contratadas para puestos de nivel P-4 y categorías superiores eran mujeres, lo cual representa un aumento dado que la proporción de mujeres en esas categorías pasó de un 40 % en 2013 a un 41 % en 2014. El PMA prevé que para fines de 2015, a través de la contratación y el proceso de redistribución interna, las mujeres ocupen por lo menos el 35 % de los puestos directivos (frente al 34,4 % del año anterior) y el 45 % de los puestos de la categoría P-4/P-5 (frente al 42,5 % de 2014).
33. En 2015, las iniciativas para reforzar esta tendencia positiva incluyen:
- pedir al personal directivo superior que se abstenga de cubrir una vacante si no hay por lo menos una candidata mujer;
 - vincular las metas en materia de equilibrio de género con las metas relacionadas con las realizaciones y los objetivos profesionales que figuran en las evaluaciones de la actuación profesional del personal directivo superior;
 - hacer más hincapié en la paridad de género en la comunicación, por ejemplo recurriendo a medios y redes profesionales específicos, así como a empresas de búsqueda, para publicar avisos de vacantes de puestos de categoría profesional cuya contratación a escala internacional ha sido aprobada, a fin de atraer a mujeres profesionales altamente calificadas que tengan el perfil de competencias adecuado;
 - organizar sesiones adicionales del programa INSPIRE sobre acceso de las mujeres a puestos directivos y desarrollo de la carrera profesional a fin de incrementar la proporción de mujeres que ocupan puestos directivos superiores a través del desarrollo de las capacidades y la redistribución;

- contratar a un experto en materia de diversidad e integración que se encargue de aplicar la estrategia del PMA en esta esfera y de dirigir las iniciativas mencionadas anteriormente en todo el PMA a fin de alcanzar la paridad en materia de género.

Cultura institucional

Dependencia responsable: Oficina de la Directora Ejecutiva

Valoración: superior a las normas

34. A lo largo de 2014, la Directora Ejecutiva y otros integrantes del personal directivo superior abogaron en favor de la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en casi todos sus discursos. Las políticas y las disposiciones jurídicas en apoyo de la igualdad de género se vieron reforzadas a través de la finalización del examen del sistema interno de administración de justicia y la publicación de un plan de acción, el lanzamiento del Código de conducta del PMA y la finalización de un curso en línea obligatorio para todo el personal sobre la prevención del fraude, la corrupción y la explotación y el abuso sexuales. Además:
- se estableció una Cuenta especial para las cuestiones de género, dotada inicialmente de 2,2 millones de dólares, para respaldar la aceleración del proceso de integración sistemática de la perspectiva de género con cargo a fondos extrapresupuestarios;
 - se debatió sobre la temática de género en los tres períodos de sesiones de la Junta y durante el retiro del Comité Directivo Superior que tuvo lugar a comienzos de noviembre;
 - la Junta aprobó el Plan de Gestión para 2015–2017², con recursos en el presupuesto de 2014 para que la Oficina de Género siga garantizando la adhesión del ONU-SWAP y adquiriendo conocimientos especializados en materia de género, así como recursos para financiar la elaboración y aplicación de una estrategia de diversidad e integración, y
 - la Junta refrendó la estrategia del PMA en materia de personal³, que incluye la planificación de la fuerza laboral a fin de dotarse de una fuerza de trabajo diversificada y equilibrada en materia de género⁴.
35. El Director Ejecutivo Adjunto, los subdirectores ejecutivos y el Jefe de Gabinete suscribieron pactos de desempeño que preveían el compromiso de mejorar el equilibrio de género y de la representación geográfica entre el personal.
36. En 2015 se reafirmará el compromiso del PMA con la perspectiva de género a través de, entre otras cosas, la realización de una encuesta mundial al personal para conocer su opinión sobre temas que incluyen la satisfacción laboral, las relaciones en el lugar de trabajo, la cultura institucional y las perspectivas de carrera. La encuesta se llevará a cabo de abril a junio de 2015.

² WFP/EB.2/2014/5-A/1.

³ WFP/EB.2/2014/4-B.

⁴ El PMA tiene por objeto alcanzar para 2017 la representación igualitaria de las mujeres en el personal de servicios generales y el personal de nivel P-4 y categorías superiores, a fin de alcanzar las metas de paridad de género fijadas en virtud del indicador 10 del ONU-SWAP sobre la estructura de gestión de la problemática de género.

Capacidades

Evaluación de las capacidades

Dependencia responsable: Dirección de Recursos Humanos
Valoración: casi conforme a las normas

37. En octubre-noviembre de 2014 se dio inicio a una evaluación de las capacidades en materia de género en todo el PMA, en la que participó el personal de todos los niveles y categorías. Los formularios de la encuesta estaban disponibles en los cinco idiomas de las Naciones Unidas y casi 2.000 personas —aproximadamente el 14 % de la fuerza laboral del PMA— respondieron a 19 preguntas sobre aspectos demográficos y capacidades/conocimientos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
38. El análisis de las conclusiones de la encuesta dio lugar a cinco recomendaciones, que contribuirán a la preparación de un plan de desarrollo de las capacidades en 2015, lo cual permitirá al PMA cumplir esa norma.

Desarrollo de las capacidades

Dependencia responsable: Dirección de Recursos Humanos
Valoración: casi conforme a las normas

39. Las actividades de desarrollo de las capacidades se basarán en las conclusiones de la evaluación de las capacidades del personal realizada en 2014, a fin de cumplir esta norma en 2015.
40. En 2014, el PMA puso a disposición de todos los empleados el curso del IASC denominado “Perspectiva de género: necesidades distintas, oportunidades iguales”. En 2015 se pondrá también a disposición de todo el personal un curso de aprendizaje en línea obligatorio y un módulo complementario sobre la igualdad de género en casos de emergencia, elaborado en asociación con ONU-Mujeres.
41. Entre las otras iniciativas emprendidas en 2014 figuran la capacitación piloto sobre el tema de la masculinidad y las identidades de género masculinas, que ha sido satisfactoria. El PMA colabora con ONU-Mujeres a fin de adaptar esa capacitación y ponerla a disposición de todo el personal.

Coherencia, conocimientos y gestión de la información

Generación de conocimientos y comunicación

Dependencia responsable: Dirección de Comunicaciones
Valoración: superior a las normas

42. El empoderamiento de las mujeres se destaca en la estrategia de comunicación para 2014-2017, cuyo mensaje fundamental es el siguiente: “El empoderamiento de las mujeres es el primer paso hacia un mundo con hambre cero”. Esta cuestión aparece de forma destacada en el sitio web externo del PMA⁵. En 2014, en el sitio intranet del PMA se

⁵ www.wfp.org.

publicaron 17 artículos relacionados con la perspectiva de género y 19 relacionados con el empoderamiento de las mujeres, frente a 3 y 22, respectivamente, en 2013.

43. En 2014, un consultor externo realizó un estudio de cómo las cuestiones relativas al género se presentaban en los principales sitios web y publicaciones del PMA. El consultor también llevó a cabo sesiones de capacitación sobre la comunicación de datos diferenciados por sexo, en las que participaron más de 60 especialistas en comunicación y coordinadores de las actividades de comunicación del PMA; en un taller que tuvo lugar posteriormente en Panamá se efectuó la capacitación de otros 15 coordinadores. La mayor sensibilización sobre cuestiones de género entre el personal de comunicación promueve la integración de la perspectiva de género en los informes externos, las fotos y los vídeos, y contribuye a dar a conocer la visión de la nueva política de género, que se aplicará en 2015.
44. Cada año, los organismos con sede en Roma intercambian conocimientos y crean conciencia sobre el Día Internacional de la Mujer y otras fechas importantes en el calendario relacionado con la sensibilización en materia de género. El PMA alimenta una cuenta d en Twitter dedicada a cuestiones de género alrededor de la cual se está creando una comunidad de seguidores y que se prevé dinamizar con el lanzamiento de la nueva política de género en 2015.

Coherencia

Dependencia responsable: Oficina de Género

Valoración: superior a las normas

45. En 2014, el PMA participó en los mecanismos de coordinación interinstitucional en materia de género y fortaleció la asociación con otros organismos y órganos de coordinación de las Naciones Unidas. El PMA organizó en Roma un taller interinstitucional vinculado al ONU-SWAP y centrado en la rendición de cuentas, las políticas y las prácticas en materia de promoción de la representación de las mujeres. En el taller participaron 60 personas de 32 entidades de las Naciones Unidas.
46. El PMA sigue apoyando actos realizados conjuntamente por los organismos con sede en Roma para promover la temática de género, y los organismos con sede en Roma y ONU-Mujeres llevan a la práctica el Programa conjunto de empoderamiento de las mujeres del medio rural.
47. El PMA es uno de los cuatro copresidentes del Grupo sobre género y miembro activo del Comité directivo del Equipo de reserva en cuestiones de género (GenCap).
48. En 2014, el PMA encabezó la organización del segundo examen por expertos homólogos de los resultados de los organismos con sede en Roma en materia de puesta en práctica del ONU-SWAP en 2013. ONU-Mujeres reconoció que ese examen era un modelo de buenas prácticas en el que deberían inspirarse otros fondos y programas de las Naciones Unidas.

ANEXO

Esfera: consolidación de la rendición de cuentas	
Indicador de las realizaciones 1: Políticas y participación del personal directivo superior	Dependencia responsable: Oficina del Director Ejecutivo Adjunto y Jefe de Administración
Resultado conforme a las normas: Aplicación de políticas y planes actualizados para la incorporación sistemática de las cuestiones de género y el empoderamiento de la mujer, por ejemplo, la representación equitativa de las mujeres.	
Actividades: Formular una nueva política de género; facilitar la aplicación del Marco de rendición de cuentas; incorporar las cuestiones de género en todas las operaciones y todos los programas del PMA.	
Resultado superior a las normas: Presencia constante de las cuestiones relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el programa de las reuniones del personal directivo superior.	
Actividades: Poner en marcha el programa de certificación de la igualdad de género del PMA; mantener las cuestiones de género en el programa de las reuniones trimestrales del personal directivo superior; dirigir los debates de la Junta sobre género.	
Indicador de las realizaciones 2: Evaluación de la actuación profesional	Dependencia responsable: HRM ¹
Resultado conforme a las normas: Incorporación de la evaluación de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en los valores básicos y las competencias fundamentales del personal, especialmente en los puestos de nivel P-4 y categorías superiores.	
Actividades: Integrar el respeto de la diversidad en las competencias fundamentales del personal del PMA; formular y aplicar un plan de comunicación para fomentar el respeto de la diversidad; integrar comportamientos pertinentes en los procesos de gestión de la actuación profesional.	
Resultado superior a las normas: Aplicación de un sistema para reconocer la excelencia del trabajo realizado en materia de promoción de la igualdad de género y empoderamiento de la mujer (dependencia corresponsable: Oficina de Género).	
Actividades: Formular un programa piloto de certificación conforme a la hoja de ruta.	

Esfera: Mejora de la gestión de las realizaciones	
Indicador de las realizaciones 3: Planificación estratégica	Dependencia responsable: RMP ²
Resultado conforme a las normas: Integración del análisis de género en el Plan Estratégico y los documentos relativos a los programas en los países.	
Actividades: Incluir el marcador de género en las listas de verificación de las normas mínimas de calidad aplicables a las estrategias para los países.	
Resultado superior a las normas: Integración de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el Plan Estratégico, los Objetivos Estratégicos y los indicadores.	
Actividades: Fortalecer los indicadores relacionados con las cuestiones de género en el Marco de resultados estratégicos para 2014-2017 y el Marco de resultados de gestión.	
Indicador de las realizaciones 4: Seguimiento del Plan Estratégico y presentación de informes	Dependencia responsable: RMP
Resultado conforme a las normas: Especificación en el Plan Estratégico de las medidas de seguimiento del logro de las metas relativas a la igualdad de género y de la realización de las iniciativas de empoderamiento de la mujer, así como de la presentación de informes al respecto, y desglose de todos los datos básicos del PMA por sexo y edad o justificación correspondiente, en caso de no haberse desglosado los datos.	

¹ Dirección de Recursos Humanos.

² Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones.

Actividades: Fortalecer los indicadores clave de las realizaciones y las metas relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el Marco de resultados estratégicos y el Marco de resultados de gestión y usarlos para el seguimiento desglosado por sexo y la presentación de informes.	
Resultado superior a las normas: Incorporación sistemática de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en las directrices sobre la gestión de las realizaciones del PMA.	
Actividades: Ofrecer orientación para permitir un mejor seguimiento de los indicadores relacionados con las cuestiones de género a nivel de los proyectos, de los indicadores clave de las realizaciones que figuran en los planes anuales de las realizaciones, y de la incorporación sistemática de la perspectiva de género y el empoderamiento de la mujer en el Marco de resultados estratégicos y el Informe Anual de las Realizaciones.	
Esfera: Establecimiento de mecanismos de supervisión	
Indicador de las realizaciones 5: Evaluación	Dependencia responsable: OEV
Resultado conforme a las normas: Aplicación de las normas y criterios relativos a las cuestiones de género estipulados en las orientaciones del UNEG. Nota: Si bien en 2014 se prevén mejoras con respecto a la situación inicial, los procesos de evaluación tardan aproximadamente un año, por lo cual los resultados de las medidas correctivas introducidas en 2014 recién podrán apreciarse plenamente en 2015. Algunos de los indicadores que forman parte del indicador de evaluación compuesto, establecido en las orientaciones del UNEG, escapan al control de la OEV pero influyen en los resultados generales del indicador de evaluación.	
Actividades: Realizar una metaevaluación de todas las evaluaciones con arreglo a la orientación del ONU-SWAP y el tablero de indicadores del UNEG; elaborar una nota técnica sobre la integración de las cuestiones de género en el proceso de evaluación y los correspondientes informes; actualizar el material de orientación sobre el Sistema de garantía de calidad de las evaluaciones; difundir la nota técnica y la orientación actualizada entre todo el personal de evaluación de la OEV y los consultores de evaluación externos; aplicar la nota técnica en todas las evaluaciones encomendadas por la OEV.	
Resultado superior a las normas: Eficacia demostrada en la aplicación de las orientaciones del UNEG en materia de evaluación desde la perspectiva de los derechos humanos y la igualdad de género.	
Actividades: Integrar la nota técnica y los requisitos establecidos por el UNEG en las normas, las orientaciones y las actividades de capacitación en evaluación descentralizada; aplicar la nota técnica a las evaluaciones descentralizadas y realizar una metaevaluación anual de todas las evaluaciones, de conformidad con los requisitos del ONU-SWAP.	
Indicador de las realizaciones 6: Auditoría	Dependencia responsable: OIG³
Resultado conforme a las normas: Realización de consultas con los promotores de los temas de género, los departamentos y los directores en los países sobre los riesgos vinculados a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en el marco del ciclo de planificación anual de las auditorías basadas en el análisis de los riesgos.	
Actividades: Incluir consultas con la Oficina de Género y la Oficina de Auditoría Interna en el marco de los planes anuales de auditorías basadas en el análisis de los riesgos; poner a prueba en las auditorías sobre el terreno la aplicación de medidas normalizadas sobre los riesgos de género, y preparar una nota informativa sobre las observaciones derivadas de las auditorías y las misiones sobre dichos riesgos.	
Resultado superior a las normas: Realización de consultas en todos los niveles del PMA sobre los riesgos vinculados a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el marco del ciclo de planificación anual de las auditorías basadas en el análisis de los riesgos y la auditoría participativa de género o equivalente realizada al menos cada cinco años.	

³ Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión.

Actividades: Incluir los riesgos vinculados a las cuestiones de género en el ciclo de planificación anual de las auditorías basadas en el análisis de los riesgos; evaluar los riesgos en esta materia cuando se planifican auditorías sobre el terreno; establecer e incorporar sistemáticamente en las auditorías procedimientos estandarizados sobre los riesgos relacionados con la temática de género, y realizar una auditoría participativa en la materia.	
Indicador de las realizaciones 7: Examen de los programas	Dependencias responsables: OMS ⁴ y OSZ ⁵
Resultado conforme a las normas: Integración plena del análisis de género en los sistemas de control de la calidad de todos los programas y aplicación del marcador de género a todos los documentos de proyectos nuevos sometidos al proceso de examen de los programas.	
Actividades: Ofrecer orientaciones específicamente formuladas para el PMA sobre el control de la calidad de los programas en relación con las cuestiones de género, y orientar a los asesores de programas de los despachos regionales y las oficinas en los países sobre la incorporación del análisis de género.	
Resultado superior a las normas: Ofrecimiento de orientaciones específicamente formuladas para el PMA sobre el control de la calidad de los programas en relación con las cuestiones de género para cada categoría de programas, y aplicación de un sistema de reconocimiento del mérito para los programas que se destacan en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.	
Actividades: Unificar las nuevas orientaciones sobre incorporación sistemática de la perspectiva de género en los programas; detectar las deficiencias y determinar las mejores prácticas relacionadas con la incorporación sistemática de la perspectiva de género en el diseño de programas, y establecer un premio a la igualdad de género para las personas o dependencias que hayan contribuido de manera significativa a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	
Esfera: Asignación de recursos humanos y financieros	
Indicador de las realizaciones 8: Seguimiento de los recursos	Dependencia responsable: RMBB ⁶
Resultado conforme a las normas: Aplicación de un mecanismo de seguimiento de los recursos financieros que cuantifique los desembolsos de los fondos destinados a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	
Actividades: Establecer grupo de trabajo interdivisional en materia de gestión de recursos eficaz; proporcionar orientaciones y manuales a las oficinas en los países y los despachos regionales sobre el proceso de presupuestación revisado a fin de incluir en él las actividades vinculadas a las cuestiones de género; aplicar el marcador de género al programa SAP; elaborar informes financieros para realizar el seguimiento de los gastos en materia de género en función del marcador de género, y establecer un instrumento de presentación de informes financieros que incorpore datos sobre la planificación presupuestaria y los recursos efectivamente gastados en actividades relativas de promoción de la perspectiva de género —análisis de los gastos relativos a la problemática de género—.	
Resultado superior a las normas: Consideración de los resultados del seguimiento de los recursos financieros en la planificación estratégica central de las asignaciones presupuestarias destinadas a las iniciativas de incorporación sistemática de la perspectiva de género.	
Actividades: Perfeccionar el vínculo entre el sistema de seguimiento financiero y el Plan de Gestión para centrar la atención en la temática de género; incluir la información y las estimaciones de costos de las actividades relativas a las cuestiones de género en las estimaciones para el Plan de Gestión para 2016-2017, a nivel institucional y de los proyectos, y vincular la asignación de los recursos destinados a dichas actividades que provienen de las contribuciones multilaterales con el marco de prioridades del Comité de Asignación Estratégica de Recursos.	
Indicador de las realizaciones 9: Asignación de recursos	Dependencia responsable: RMBB
Resultado conforme a las normas: Cumplimiento de los criterios financieros de referencia para la asignación de recursos a las actividades de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	

⁴ Dependencia de Apoyo a la Gestión de las Operaciones.

⁵ Dirección de Políticas y Programas.

⁶ Servicio de Presupuesto.

Actividades: Definir el mandato del PMA en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer y establecer metas financieras para cumplir este mandato en todos los presupuestos del PMA (Sede, presupuestos ordinarios, presupuesto AAP, presupuestos de los proyectos y recursos extrapresupuestarios).	
Resultado superior a las normas: Superación de los criterios financieros de referencia para la asignación de recursos a las actividades de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	
Actividades: Dar prioridad a las actividades relacionadas con las cuestiones de género en la financiación de los proyectos.	
Indicador de las realizaciones 10: Estructura de gestión de la problemática de género	Dependencias responsables: HRM y GEN
Resultado conforme a las normas: Funcionamiento eficaz de la red para la promoción de la perspectiva de género, con una representación equitativa de las mujeres entre el personal de servicios generales y de nivel P-4 y categorías superiores del PMA; financiación plena de la Oficina de Género para que pueda cumplir el mandato del PMA.	
Actividades: 1) Mantener la meta de contratar a un 65 % de mujeres en los niveles P-1 a P-3; comprometer al personal directivo encargado de la contratación en la consecución de las metas relativas a la igualdad de género; revisar los procedimientos de reasignación y contratación; hacer el seguimiento de los resultados obtenidos en materia de paridad de género y presentar informes sobre la representación de hombres y mujeres a nivel institucional en el PMA y en el Comité Directivo Superior; garantizar la participación de todas las mujeres que ocupan puestos de categoría P-4 a D-1 en el programa INSPIRE sobre acceso de las mujeres a puestos directivos y desarrollo de la carrera profesional, y evaluar la situación en materia de dotación de personal y prever los cambios, desglosados por grado y categoría, a fin de establecer plazos realistas para alcanzar la paridad de género. 2) Establecer términos de referencia especialmente adaptados y garantizar que se conformen equipos de promoción de la perspectiva de género en las dependencias, direcciones y departamentos de la Sede, en los despachos regionales y en las oficinas en los países; incluir las tareas de promoción de la perspectiva de género en los formularios de evaluación de la actuación profesional del personal, y formular planes de acción especiales para que los promotores de la perspectiva de género la incorporen en todos los niveles.	
Resultado superior a las normas: Representación equitativa de las mujeres en el personal de servicios generales y de nivel P-4 y categorías superiores.	
Actividades: Contratar un mayor porcentaje de mujeres cualificadas para que haya, como mínimo, un 35 % de mujeres a nivel directivo y un 45 % en los niveles P-4 y P-5, teniendo en cuenta el índice de renovación del personal; para 2016 debería alcanzarse la paridad en el porcentaje de mujeres en los puestos de nivel P-4 y categorías superiores.	
Indicador de las realizaciones 11: Cultura institucional	Dependencia responsable: OED⁷
Resultado conforme a las normas: Pleno apoyo de la cultura institucional a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	
Actividades: Garantizar la igualdad de género en los programas y hacer obligatorias para todo el personal las sesiones de capacitación y sensibilización en materia de género, tanto en línea como presenciales; promover las normas y los reglamentos de las Naciones Unidas sobre el equilibrio entre vida profesional y vida familiar, con un mecanismo interno para hacer un seguimiento de su aplicación; establecer un programa de guarderías infantiles en el lugar de trabajo y las instalaciones correspondientes, y crear y poner en práctica instrumentos de fomento del liderazgo.	
Resultado superior a las normas: Espíritu de iniciativa y determinación comprobadas por parte del personal directivo superior en la promoción y defensa de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.	
Actividades: Intensificar los mensajes institucionales en materia de género; hacer cumplir las normas y los reglamentos de las Naciones Unidas en materia de comportamiento ético; crear un curso de aprendizaje en línea sobre la lucha contra el fraude, la corrupción y la explotación y el abuso sexuales; realizar encuestas mundiales y entrevistas obligatorias de fin de servicio, y reconocer la situación personal de los miembros del personal que hayan contraído matrimonio o establecido una relación de hecho que goce del reconocimiento jurídico de la autoridad nacional competente, independientemente de la nacionalidad del miembro del personal.	

⁷ Oficina de la Directora Ejecutiva.

Esfera: Desarrollo de las capacidades y las competencias	
Indicador de las realizaciones 12: Evaluación de las capacidades	Dependencia responsable: HRM
Resultado conforme a las normas: Evaluación de las capacidades del personal del PMA de la Sede y de los niveles regionales y nacionales para abordar las cuestiones relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en las distintas actividades.	
Actividades: Preparar un plan de desarrollo de capacidades para abordar las deficiencias detectadas en la encuesta realizada en 2014 en todo el PMA para evaluar las capacidades, competencias, conocimientos y prácticas en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.	
Resultado superior a las normas: Realización de un examen de las capacidades cada dos años para garantizar que estas se desarrollen como se ha previsto.	
Actividades: Incluir la evaluación de las capacidades relativas a las cuestiones de género en las encuestas mundiales al personal realizadas periódicamente.	
Indicador de las realizaciones 13: Desarrollo de las capacidades	Dependencia responsable: HRM
Resultado conforme a las normas: Capacitación continua obligatoria para todo el personal del PMA de la Sede, los despachos regionales y las oficinas en los países.	
Actividades: Sobre la base de los resultados de la evaluación de las capacidades y con arreglo a la estrategia de fomento de la diversidad y la integración, organizar sesiones de sensibilización/desarrollo de competencias y módulos de aprendizaje en línea en el marco de un programa de orientación institucional dirigido al personal, y medir los resultados mediante exámenes de la actuación profesional realizados al final del año.	
Resultado superior a las normas: Capacitación especial del personal directivo superior en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.	
Actividades: Elaborar materiales de sensibilización y desarrollo de competencias que no se limiten a los cursos de introducción, y utilizarlos en el marco de otros programas o por sí solos.	
Esfera: Coordinación y gestión de los conocimientos	
Indicador de las realizaciones 14: Intercambio de conocimientos	Dependencia responsable: Dirección de Comunicación
Resultado conforme a las normas: Documentación sistemática y publicación de los conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer; inclusión de las cuestiones relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en los planes de comunicación y en el dispositivo de difusión de la información a nivel interno y público.	
Actividades: Garantizar que la estrategia de comunicación para 2014-2017 se destaque el tema de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer; mantener la visibilidad de las cuestiones de género en el sitio web externo; incrementar la visibilidad del trabajo realizado con las mujeres mediante el uso de los medios de comunicación social y las campañas de movilización de fondos; producir durante todo el año materiales, publicaciones, etc. dedicados específicamente a la temática de género; presentar de manera destacada información sobre mujeres que integran el personal del PMA y sobre cuestiones de género en el sitio web interno, y promover la sensibilización en relación con esta problemática mediante la organización de actos pertinentes.	
Resultado superior a las normas: Participación activa en una comunidad de práctica interinstitucional sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer.	
Actividades: Apoyar a los otros organismos de las Naciones Unidas en la puesta en marcha y el seguimiento de actividades relativas al Programa conjunto de empoderamiento de las mujeres en el medio rural, e incluir la capacitación de los oficiales de información pública del PMA sobre cuestiones de género como una de las metas de la estrategia de comunicación para 2014-2017.	

Indicador de las realizaciones 15: Coherencia y coordinación	Dependencia responsable: GEN
Resultado conforme a las normas: Participación sistemática en los mecanismos de coordinación interinstitucional en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.	
Actividades: Fortalecer la participación en la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad entre los Géneros; reforzar la coordinación de las actividades relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer entre los organismos con sede en Roma; promover el aprendizaje interinstitucional, e intercambiar experiencias en talleres y reuniones vinculados al ONU-SWAP.	
Resultado superior a las normas: Participación sistemática en los mecanismos de coordinación interinstitucional en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer y en el proceso de examen por expertos homólogos en el marco del ONU-SWAP.	
Actividades: Continuar el examen de la acción realizada en el marco del ONU-SWAP conjuntamente con los organismos con sede en Roma a fin de apoyarse en las fortalezas de los demás; promover el aprendizaje interinstitucional con otras entidades de las Naciones Unidas en el proceso de examen por expertos homólogos; fortalecer la asociación estratégica con ONU-Mujeres, y estudiar y mejorar las posibilidades de asociación con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).	

LISTA DE LAS SIGLAS UTILIZADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
GEN	Oficina de Género
IASC	Comité Permanente entre Organismos
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
OMS	Dependencia de Apoyo a la Gestión de las Operaciones
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONU-SWAP	Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
OSZ	Dirección de Políticas y Programas
RMBB	Servicio de Presupuesto
RMP	Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones
UNEG	Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia