

برنامج  
الأغذية  
العالمي



Programme  
Alimentaire  
Mondial

World  
Food  
Programme

Programa  
Mundial  
de Alimentos

**Período de sesiones anual  
de la Junta Ejecutiva**

**Roma, 3-6 de junio de 2014**

## **ASUNTOS DE POLÍTICA**

### **Tema 5 del programa**

### **INFORME DE ACTUALIZACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DEL MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS PARA UNA INTEGRACIÓN SISTEMÁTICA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PMA**

*Para información\**

**S**

Distribución: GENERAL  
**WFP/EB.A/2014/5-E**  
8 mayo 2014  
ORIGINAL: INGLÉS

\* 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.

La tirada del presente documento es limitada. 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 la funcionaria del PMA encargada de la coordinación del documento, que se indica a continuación, de ser posible con un margen de tiempo suficiente antes de la reunión de la Junta.

Directora, OMG\*:

Sra. S. Ruedas

Tel.: 066513-2162

Para cualquier información sobre la disponibilidad de los documentos destinados a la Junta Ejecutiva, sírvase dirigirse a la Dependencia de Servicios de Conferencias (tel.: 066513-2645).

\* Oficina de Género

## RESUMEN

En lo que al género se refiere, el 2013 fue un año de transición para el PMA. Se evaluó la política al respecto, se creó la Oficina de Género a cargo del Director Ejecutivo Adjunto y Jefe de Administración y se proporcionaron nuevos recursos humanos y financieros. Los dos objetivos para el año 2013 eran los siguientes: i) consolidar el marco de rendición de cuentas para una integración sistemática de la perspectiva de género, y ii) mejorar la integración de la perspectiva de género en el diseño y la realización de los proyectos. El marco de rendición de cuentas se completó con la designación de las dependencias responsables de cada uno de los 15 indicadores.

Gracias a estas novedades, el informe de 2013 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 notable mejora con respecto al año anterior, dado que los niveles exigidos se superaron en tres indicadores y se alcanzaron en otros cuatro. El Marco de resultados estratégicos y el Marco de resultados de gestión incluyen ahora indicadores de género transversales. El PMA siguió aplicando el marcador de género del Comité Permanente entre Organismos en los programas y proyectos y terminó la labor de impartir capacitación al personal de los despachos regionales y las oficinas en los países. Usando la evaluación de la política actual como punto de partida, la Oficina de Género elaborará una nueva política y seguirá mejorando los resultados en el marco del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres e integrando plenamente la perspectiva de género en los programas y proyectos.

## INTRODUCCIÓN

1. En el período de sesiones anual de 2013 de la Junta Ejecutiva, el PMA presentó el segundo informe de actualización sobre la aplicación del marco de rendición de cuentas para la incorporación sistemática de la perspectiva de género en el PMA (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. El PMA había informado a la Junta de que 2013 sería un año de transición para la Oficina de Género (OMG), lo cual implicaba, entre otras cosas, determinar medidas para llevar a la práctica 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) y el marco de rendición de cuentas. El PMA presentó asimismo una evaluación de la política de género en el primer período de sesiones ordinario de 2014 de la Junta.
3. En el presente informe de actualización se repasa la aplicación del plan de acción institucional y del marco de rendición de cuentas desde el período de sesiones anual de la Junta de 2013.

## MEDIDAS ADOPTADAS HASTA LA FECHA

4. A lo largo del pasado año, la OMG ha trabajado en dos prioridades: implantar el marco de rendición de cuentas e incrementar y consolidar la integración sistemática de la igualdad de género en los programas del PMA.
5. En marzo de 2013 se había impartido capacitación sobre el uso del marcador de género del Comité Permanente entre Organismos (IASC)<sup>1</sup> a 150 miembros del personal de los despachos regionales de Dakar, Johannesburgo y Ciudad de Panamá y de la Oficina del PMA en el Afganistán. En el momento de redactar el presente informe se había capacitado al personal de los seis despachos regionales, lo que había redundado en gran beneficio de varios miembros del personal de categoría superior de las oficinas en los países.
6. Simultáneamente, la OMG ha estado trabajando con el personal de programas de los despachos regionales y las oficinas en los países para potenciar la incorporación de la perspectiva de género en los documentos de programas y proyectos y en el diseño de estos últimos. Con el fin de aumentar la transparencia se están modificando los modelos empleados en la preparación de los proyectos para incluir el código del marcador de género.
7. En 2013 mejoraron notablemente los resultados en materia de género. Desde 2012 se ha duplicado el porcentaje de nuevos proyectos que han obtenido el código 2A o 2B según el marcador del IASC (véase el Cuadro 1) y han disminuido en más del 50 % los que han recibido el código 0 (véase el Cuadro 2). Este avance se puede atribuir en parte a la

<sup>1</sup> El PMA adoptó en 2012 el marcador de género del IASC, una herramienta con la que se asigna un código a los proyectos de ayuda humanitaria en función de dos criterios: el grado en que el diseño de los mismos garantiza que las mujeres, los hombres, las niñas y los niños de todas las edades se benefician del proyecto por igual y el grado en que el proyecto contribuye a incrementar la igualdad de género. Véase al respecto el Anexo o el enlace siguiente: <https://www.humanitarianresponse.info/system/files/documents/files/gm-overview-en.pdf>.

capacitación impartida de julio de 2012 a octubre de 2013 a los directores y directores adjuntos de las oficinas en los países y a los jefes de programas de las seis regiones. Asimismo, la perspectiva de género se incorporó en el Marco de resultados estratégicos para 2014–2017, de modo que también queda reflejada en los marcos lógicos de los proyectos. La adecuación de los nuevos modelos de proyecto al Marco de resultados estratégicos ha favorecido una mayor integración de la perspectiva de género en los marcos lógicos y las actividades.

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

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

8. A fecha de 28 de febrero de 2014, el código 2A se había asignado a 9 de los 11 nuevos proyectos. No obstante, para que el PMA alcance la meta consistente en asignar los códigos 2A o 2B a todos los nuevos proyectos de aquí a 2015, deberá seguirse dando prioridad a la integración sistemática de la perspectiva de género. Existe un gran desfase en las operaciones de emergencia (véase el Cuadro 3), de las que solo el 17 % recibió el código 2 en 2013 y ninguna en 2014.

<b>CUADRO 3: PORCENTAJE DE PROYECTOS DEL PMA QUE OBTUVIERON LOS CÓDIGOS 2A O 2B DEL MARCADOR DE GÉNERO, POR TIPO DE PROYECTO</b>			
<b>Año</b>	<b>Proyecto de desarrollo/ PP*/estrategia para el país</b>	<b>OPSR**</b>	<b>OEM***</b>
2013	67	56	17
2014 <sup>2</sup>	100	100	0

\* Programa en el país

\*\* Operación prolongada de socorro y recuperación

\*\*\* Operación de emergencia

9. Los obstáculos para pasar del código 1 al código 2 del marcador de género son la falta de datos diferenciados por sexo en relación con la seguridad alimentaria sobre el terreno y la escasa capacidad para analizarlos: son datos que a menudo no están disponibles, en especial durante las emergencias repentinas. El PMA, por lo tanto, procurará adoptar buenas prácticas en la esfera de la preparación “programática” y elaborará herramientas

<sup>2</sup> A fecha de 4 de febrero.

analíticas, impartirá capacitación sobre el terreno y se encargará de difundir internamente los conocimientos pertinentes.

10. En 2013, la responsabilidad de examinar los informes normalizados de los proyectos se transfirió a los despachos regionales, de modo que la OMG se limitó a examinar los informes de los 17 proyectos de alta prioridad coordinados a nivel central. De los exámenes se derivaron los siguientes resultados preliminares:
  - a) Había aumentado la proporción de informes en los que se daba cuenta de todos los indicadores de género: el aumento del 72,5 % es un signo positivo de la mayor integración de la perspectiva de género en el seguimiento y la presentación de informes.
  - b) El 77 % de los proyectos incluía actividades de concienciación sobre las cuestiones de género, y el 59 % preveía iniciativas para reducir el riesgo de que los beneficiarios sufriesen violencia sexual y de género.
  - c) En conjunto, la proporción de mujeres respecto del total de supervisores de la asistencia alimentaria es baja (0,4). Una proporción tan baja puede representar un problema para que el PMA obtenga información precisa de las beneficiarias, sobre todo acerca de temas sensibles como la violencia de género.
11. En el examen de los informes normalizados de los proyectos realizado en 2013 se observaron diversas buenas prácticas. En el Sudán, donde había 2,5 veces más mujeres que hombres titulares de las asignaciones de alimentos o cupones, el 87 % de los hogares declaró que eran las mujeres quienes decidían qué alimentos comprar. En el Pakistán, todos los centros de distribución cuentan ahora con entradas, zonas de espera y mostradores separados para las mujeres y atendidos por mujeres, y hay asistentes disponibles para ayudar a las mujeres acompañadas de niños que no pueden transportar los alimentos por sí mismas. En Haití, el PMA proporcionó asistencia alimentaria a nueve casas de acogida en las que las víctimas de la violencia pueden romper el ciclo de abusos y recuperar el control de su vida.
12. La integración de las cuestiones de género en el PMA también se ve potenciada gracias a la relación de asociación trienal entablada con el Instituto de Estudios sobre Desarrollo para investigar innovaciones derivadas de las actividades sobre el terreno para la integración de la perspectiva de género. Este programa facilitará el aprendizaje y la adopción de innovaciones en la materia. Los países participantes son Guatemala, Kenya, Lesotho, Malawi y el Senegal. En junio de 2013 se celebró un seminario para poner en marcha la asociación y desde entonces las misiones de iniciación han permitido a los países participantes emplear herramientas de aprendizaje práctico participativo, cuya atención se centra en la estructura organizativa del PMA y los modos de incorporar las cuestiones de género en todos los niveles para fomentar la comprensión de los logros y las deficiencias.
13. Los países que participan en la investigación han señalado varios temas de aprendizaje práctico participativo que abarcan una serie de operaciones e intervenciones, y están elaborando planes de trabajo y estrategias de intercambio de conocimientos. El trabajo preliminar ha sido satisfactorio, en el sentido de que los participantes dicen haber comprendido mejor qué es lo que funciona y por qué, y qué es lo que debe mejorarse. Se han adoptado planes para aplicar enfoques de aprendizaje práctico participativo con el fin de documentar buenas prácticas, responder a preguntas y compartir conocimientos en todo el PMA. El proyecto piloto concluye en junio de 2014, pero se prevé ampliarlo por dos años y añadir otros países a la investigación.

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

### Aspectos más importantes destacados en el informe del ONU-SWAP de 2013

14. En la evaluación de referencia del ONU-SWAP realizada en 2012 se constató que los resultados del PMA eran inferiores a los de otros fondos y programas, pero en 2013 se adoptaron medidas para subsanar las deficiencias.
15. En general, en el informe de 2013 se señalaron avances: el PMA ahora supera los niveles mínimos establecidos para los indicadores de desempeño relativos a la planificación estratégica, la cultura institucional y la coherencia y coordinación, y los alcanza en los ámbitos de la política y la planificación, el seguimiento y la presentación de informes, el examen de los programas y la generación de conocimientos y la comunicación.
16. El ámbito que se enfrenta a mayores retos sigue siendo el de la arquitectura de género del PMA, sobre todo por lo que respecta a la paridad de género, la asignación de recursos y el seguimiento de estos últimos. Para cumplir los requisitos mínimos relativos a estos indicadores se necesitarán un gran volumen de inversión y actividades multidisciplinarias en todos los niveles.
17. El informe correspondiente a 2013 se basa en consultas más eficaces y completas; también refleja la mejora de los procesos derivada de la designación de las dependencias responsables de los distintos indicadores de desempeño. En el informe se recopilan las aportaciones de los diferentes responsables y se reflejan las opiniones de las distintas dependencias o direcciones con respecto a las normas de desempeño asignadas, lo cual redundará en una mayor coherencia, una comprensión mejor de otros ámbitos de actividad y la creación de sinergias entre distintos departamentos y direcciones.

<b>CUADRO 4: INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL ONU-SWAP</b>		
	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Consolidación de la rendición de cuentas</b>		
Políticas y planificación	Alcanzado	<b>Alcanzado</b>
Gestión de la actuación profesional en la que se tienen en cuenta las cuestiones de género	Casi alcanzado	Casi alcanzado
<b>Mejora de la gestión basada en los resultados</b>		
Planificación estratégica	Casi alcanzado	<b>Superado</b>
Seguimiento y presentación de informes	Casi alcanzado	<b>Alcanzado</b>
<b>Establecimiento de mecanismos de supervisión basados en el seguimiento, la evaluación y la presentación de informes</b>		
Evaluación	Casi alcanzado	Casi alcanzado
Auditoría atenta a las cuestiones de género	Casi alcanzado	Casi alcanzado
Examen de los programas	Casi alcanzado	<b>Alcanzado</b>
<b>Asignación de recursos humanos y financieros suficientes</b>		
Seguimiento de los recursos financieros	Casi alcanzado	Casi alcanzado
Asignación de recursos financieros	Casi alcanzado	Casi alcanzado
Arquitectura de género	Casi alcanzado	Casi alcanzado
Cultura institucional	Alcanzado	<b>Superado</b>
<b>Desarrollo y/o consolidación de las capacidades y competencias del personal en integración de la perspectiva de género</b>		
Evaluación de las capacidades	Casi alcanzado	Casi alcanzado
Desarrollo de las capacidades	Casi alcanzado	Casi alcanzado
<b>Garantía de la coherencia y la coordinación, y gestión de los conocimientos y la información a escala mundial, regional y nacional</b>		
Generación de conocimientos y comunicación	Alcanzado	<b>Alcanzado</b>
Coherencia	Alcanzado	<b>Superado</b>



18. En los párrafos siguientes se exponen los logros y los problemas relacionados con cada uno de los indicadores del ONU-SWAP.

### **Rendición de cuentas**

#### **Políticas y planificación**

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

Valoración: Requisitos alcanzados

19. El PMA se basará en las constataciones de la evaluación de 2013 para formular en 2014 una nueva política de género que esté en consonancia con el Marco de resultados estratégicos para 2014-2017, el ONU-SWAP y el marcador de género del IASC. La OMG ha facilitado a la Junta información actualizada sobre el marco de rendición de cuentas, y el Grupo Directivo de Gestión ha respaldado la aplicación del ONU-SWAP.
20. Con el fin de superar los niveles mínimos establecidos para la rendición de cuentas, el PMA pondrá en marcha la primera fase de 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 la mujer y garantizar que las cuestiones de género ocupen un lugar prioritario en las reuniones y consultas del Grupo Directivo de Gestión y la dirección.

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

Dependencia responsable: Dirección de Recursos Humanos

Valoración: Requisitos casi alcanzados

21. En 2013, el PMA formuló una estrategia de diversidad e inclusión para crear un entorno de trabajo donde se valoren las diferencias y el personal se sienta partícipe y con capacidad de acción. Un experto externo evaluó el grado de diversidad e inclusión por medio de un análisis estadístico y de entrevistas con el personal. En la evaluación se observaron dos obstáculos para el desarrollo profesional y el avance de las mujeres en el PMA: i) la necesidad de hallar un equilibrio entre los compromisos laborales y familiares, y ii) las actitudes y prejuicios arraigados. Para abordar estas preocupaciones y promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, el PMA llevó a cabo las actividades indicadas en los párrafos 38 a 41, en el apartado “Cultura institucional”.
22. Con el fin de cumplir los requisitos establecidos, el PMA integrará en sus competencias básicas el valor del “respeto de la diversidad”. Para ello será necesario que todo el personal favorezca la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; los avances se medirán en el marco de los procesos de evaluación de la actuación profesional y mejora de las competencias. Mediante campañas de comunicación y talleres se fomentará la comprensión, la concienciación y el compromiso en la esfera 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: Requisitos superados

23. En 2013 se hicieron importantes avances en la mejora de los mecanismos de rendición de cuentas a escala institucional, con la inclusión de los resultados esperados en materia de igualdad de género y de indicadores que tienen en cuenta las cuestiones de género en el Marco de resultados estratégicos. El Plan Estratégico del PMA para 2014-2017 incorpora el análisis de género y facilita la creación de unas condiciones propicias para la igualdad y el empoderamiento de las mujeres al integrar las cuestiones de género en todos los Objetivos Estratégicos. En él también se utilizan herramientas como el marcador de género del IASC y se reconocen las preocupaciones sobre protección y el papel de las mujeres en el fomento de soluciones duraderas para la inseguridad alimentaria y la desnutrición. En el Marco de resultados estratégicos y el Marco de resultados de gestión del PMA para 2014-2017 se incluyen resultados e indicadores sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

### Seguimiento y presentación de informes

Dependencia responsable: Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones

Valoración: Requisitos alcanzados

24. En el Marco de resultados estratégicos y el Marco de resultados de gestión del PMA para 2014-2017 se incluyen indicadores y metas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres para facilitar el seguimiento y la presentación de informes desglosados por sexo. El PMA ya presenta la mayoría de sus datos pertinentes sobre los productos desglosándolos por sexo, y en los informes normalizados de los proyectos y el Informe Anual de las Realizaciones —los principales informes institucionales— se incluyen datos cuantitativos con respecto al personal femenino en la esfera de gestión. Para que el PMA pueda superar los niveles mínimos habrá que seguir mejorando el seguimiento y la información relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las esferas de los proyectos y la gestión.

## Supervisión

### Evaluación

Dependencia responsable: Oficina de Evaluación

Valoración: Requisitos casi alcanzados

25. Para evaluar los resultados del PMA a la hora de cumplir los requisitos del ONU-SWAP en materia de evaluación, la Oficina de Evaluación (OEV) encargó una metaevaluación con la que valorar la integración de las dimensiones de género en los procesos y los informes de evaluación, aplicando los criterios y el cuadro de indicadores elaborados por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG). En esa metaevaluación se examinaron cinco evaluaciones de carteras de actividades en los países, una evaluación de

una cartera regional, cinco evaluaciones del impacto y una evaluación de política, todas ellas realizadas en 2013.

26. La valoración del PMA respecto de este indicador fue la de “requisitos casi alcanzados” (pero con una puntuación global de 1,11, mientras que para alcanzar plenamente los requisitos habría que obtener 1,26); cuatro evaluaciones obtuvieron la calificación de “requisitos alcanzados” y una, la de “requisitos superados”, de modo que el Programa está cerca de cumplir los requisitos generales. En 2013 se progresó en la integración de las cuestiones de género en las preguntas que las evaluaciones tratan de responder, así como en el diseño de las evaluaciones y en los métodos utilizados; también se veló por que los equipos de evaluación tuvieran capacidad para realizar evaluaciones en las que se tuvieran en cuenta las cuestiones de género. Cabría mejorar en varios ámbitos: i) tratar de que en los análisis y las valoraciones de la “evaluabilidad” efectuados por las partes interesadas se tengan más en cuenta las cuestiones de género; ii) asegurarse de que en los informes de evaluación se reflejen sistemáticamente las constataciones, conclusiones y recomendaciones en materia de género, y iii) integrar las cuestiones de género en los procesos de validación y divulgación.
27. En 2014, la OEV actualizará su sistema de garantía de calidad de las evaluaciones mediante la integración de normas, requisitos, procesos y modelos que tengan en cuenta las cuestiones de género y estén en consonancia con las orientaciones del Grupo de las Naciones Unidas sobre Evaluación. El personal de evaluación y los consultores habrán de seguir estas orientaciones. Asimismo, en 2014 la OEV colaborará con los organismos que tienen su sede en Roma para preparar e impartir al personal de evaluación sesiones de capacitación sobre cuestiones de género. Se realizará una metaevaluación de las evaluaciones concluidas en 2014 para obtener información rigurosa sobre el indicador de desempeño en materia de evaluación, medir los avances y saber en qué esferas cabría mejorar. Las nuevas orientaciones comenzarán a aplicarse a las evaluaciones en 2014, de modo que se espera que la calificación en materia de evaluación mejore a partir de 2015.

#### **Auditoría atenta a las cuestiones de género**

Dependencia responsable: Oficina de Auditoría Interna

Valoración: Requisitos casi alcanzados

28. La Oficina de Auditoría Interna (OSA) realiza una evaluación anual de riesgos de todas las funciones del PMA para detectar debilidades que podrían impedir al Programa alcanzar sus objetivos. En esa evaluación se examinan factores de riesgo cuantitativos y cualitativos y las funciones se clasifican de acuerdo con su nivel de riesgo para determinar la cobertura de auditoría necesaria y establecer el plan de trabajo anual de auditoría. En 2013, la OSA recabó de las partes interesadas, incluidos el Grupo Directivo de Gestión y el Comité de Auditoría, aportaciones y comentarios sobre el plan de trabajo propuesto para 2014. Las cuestiones de género se han tenido en cuenta en el plan de trabajo, que ha sido aprobado por la Directora Ejecutiva.
29. A fin de alcanzar el nivel exigido, la OSA complementará las consultas que ya celebra con el personal directivo organizando reuniones con la OMG sobre los riesgos en materia de género. Para que en la labor de auditoría se tengan más en cuenta las cuestiones de género, la OSA está aplicando de forma experimental en sus auditorías sobre el terreno métodos normalizados al respecto; estos se desarrollarán e integrarán sistemáticamente en

el año 2015, y en la planificación de las auditorías sobre el terreno se incluirá una evaluación de los riesgos en materia de género.

#### **Examen de los programas**

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

Valoración: Requisitos alcanzados

30. El PMA ha empleado el marcador de género desde que el IASC lo presentó en 2012 para valorar el grado de integración de las cuestiones de género en los nuevos programas, operaciones y estrategias para los países.
31. Para superar el nivel requerido, en 2014 el PMA elaborará orientaciones relativas a la calidad de las cuestiones de género para cada categoría de programas. Unificará las orientaciones sobre cuestiones de género y la información conexas, identificará las deficiencias y las mejores prácticas en el diseño de programas y elaborará unas orientaciones sobre la incorporación de las cuestiones de género en estos últimos. En la página de portada de los documentos de los proyectos que se presenten a la Junta para aprobación figurará el código del marcador de género.

### **Recursos humanos y financieros**

#### **Seguimiento de los recursos**

Dependencia responsable: Dirección de Presupuesto y Programación

Valoración: Requisitos casi alcanzados

32. El PMA ha decidido emplear el marcador de género del IASC para hacer el seguimiento de las necesidades financieras en relación con las actividades relativas al género: el Departamento de Gestión de Recursos y Rendición de Cuentas lo está incorporando al proceso de planificación presupuestaria, y está elaborando asimismo un mecanismo de seguimiento de los recursos financieros; el marcador también se incluirá en el Sistema Mundial y Red de Información del PMA (WINGS) para crear un vínculo a la planificación presupuestaria. El objetivo es determinar los recursos necesarios para las actividades relacionadas con las cuestiones de género en el Plan de Gestión y observar la evolución durante el año conforme se vayan aprobando y revisando proyectos.

#### **Asignación de recursos**

Dependencia responsable: Dirección de Presupuesto y Programación

Valoración: Requisitos casi alcanzados

33. En 2013 se actualizó el plan de acción institucional bienal para las actividades relacionadas con el género con el fin de proporcionar apoyo financiero para la ejecución del mandato del PMA relativo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. No obstante, en 2013 los fondos asignados para las cuestiones de género siguieron siendo limitados, y el apoyo al plan procedió de fuentes extrapresupuestarias y de una contribución de 500.000 dólares EE.UU. del Comité de Asignación Estratégica de

Recursos. En 2014, el PMA intentará aumentar la financiación destinada a las actividades en materia de género.

### **Arquitectura de género y paridad**

Dependencia responsable: Dirección de Recursos Humanos

Valoración: Requisitos casi alcanzados

34. El PMA trabaja desde 2011 con una red constituida por uno o dos defensores de la igualdad de género en cada oficina en el país, despacho regional y dependencia de la Sede, que cuenta con el apoyo de defensores regionales encargados de garantizar el enlace con la Sede y las oficinas en los países. La red se está actualizando en consonancia con la evaluación de la política de género para ayudar al PMA a cumplir las normas mínimas del indicador de desempeño 10.
35. El objetivo de la estrategia de diversidad e inclusión del PMA es crear unas condiciones favorables para atraer y retener a mujeres y, de ese modo, lograr la paridad numérica entre hombres y mujeres en la dotación de personal; en la estrategia se establecen asimismo objetivos de contratación y se definen las responsabilidades.
36. La meta del PMA para 2014 es nombrar a mujeres en el 65 % de los puestos vacantes de los grados P1 a P3. Se prevé que a finales de 2015, como resultado de la contratación específica, las promociones y la rotación de personal, al menos el 35 % de los directores y el 45 % del personal de grado P4 y P5 serán mujeres.
37. En la actualidad el 23 % del personal contratado localmente es femenino. El PMA está elaborando un plan de dotación de personal a largo plazo en el que se tienen en cuenta cuestiones tales como la contratación, la rotación del personal y la diversidad de los mercados laborales para alcanzar la paridad numérica de hombres y mujeres en la dotación de personal de servicios generales.

### **Cultura institucional**

Dependencia responsable: Oficina de la Directora Ejecutiva

Valoración: Requisitos superados

38. La Directora Ejecutiva aboga en favor de las cuestiones género en casi todos sus discursos. En el marco del proceso para lograr un PMA plenamente apto para su finalidad, la Dependencia de Género se convirtió en una oficina que depende directamente del Director Ejecutivo Adjunto y Jefe de Administración. En 2013, se nombraron mujeres para ocupar la dirección de dos de los seis despachos regionales y el 54 % de los puestos vacantes de grado P1, P2 y P3.
39. En su período de sesiones anual de 2013 la Junta Ejecutiva aprobó el Plan Estratégico para 2014-2017 y el Marco de resultados estratégicos conexo, en los que el género se incorpora como tema transversal.
40. El Director Ejecutivo Adjunto, los subdirectores ejecutivos y el Jefe de Gabinete suscribieron pactos sobre resultados, entre los que ocupa un lugar destacado la potenciación del equilibrio de género y geográfico entre el personal. El Grupo Directivo de Gestión celebró tres reuniones sobre cuestiones de género, ratificando el marco de rendición de cuentas y la estrategia de diversidad e inclusión que se adoptará en 2014.

41. En una carta conjunta dirigida en noviembre de 2013 a todo el personal, las Directoras Ejecutivas del PMA y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) confirman su firme compromiso con la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y las niñas y la colaboración en otras esferas prioritarias. Se ha intensificado la colaboración con los asociados sobre el terreno, por ejemplo en el marco del programa conjunto de los organismos con sede en Roma y ONU-Mujeres sobre la aceleración de los progresos en el empoderamiento económico de las mujeres rurales.

## Capacidad

### Evaluación de las capacidades

Dependencia responsable: Dirección de Recursos Humanos

Valoración: Requisitos casi alcanzados

42. En 2014, la Dirección de Recursos Humanos hará un estudio de las competencias, los conocimientos y las prácticas actuales del PMA para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres con miras a establecer un plan de desarrollo de las capacidades en colaboración con la OMG.

### Desarrollo de las capacidades

Dependencia responsable: Dirección de Recursos Humanos

Valoración: Requisitos casi alcanzados

43. En 2013 se organizaron en los despachos regionales sesiones de capacitación y consultas sobre el marcador de género del IASC y el análisis de género destinadas a los directores y directores adjuntos de las oficinas en los países y los jefes de programas. El objetivo era hacer del género una prioridad estratégica y programática y desarrollarla por medio de: i) el estudio de evaluación de las capacidades mencionado en relación con el indicador de desempeño 12 y la celebración de consultas para elaborar la nueva política de género a la que se hace referencia en relación con el indicador 1, y ii) la adopción de la estrategia de diversidad e inclusión.

## Coherencia, conocimientos y gestión de la información

### Generación de conocimientos y comunicación

Dependencia responsable: Dirección de Comunicaciones

Valoración: Requisitos alcanzados

44. Difundir información sobre la dinámica de género y mantener la visibilidad de esas cuestiones son características destacadas de la estrategia de comunicación para 2014–2017, uno de cuyos mensajes fundamentales es que el empoderamiento de las mujeres es un primer paso hacia un “mundo con hambre cero”. Se impartirá capacitación en cuestiones de género a los oficiales de información pública del PMA. Este dispone de una página de Intranet específica sobre cuestiones de género y de una sección del sitio web denominada “Focus on Women”, que incluye aspectos como la reducción de las diferencias entre los

sexos por medio de las comidas escolares y un enlace a la política de género del PMA. Entre los materiales específicos sobre las cuestiones de género elaborados por la Dirección de Comunicaciones figuran su iniciativa anual de promoción del Día Internacional de la Mujer junto con los otros organismos con sede en Roma y una mesa redonda sobre los nexos entre género, violencia y seguridad alimentaria. Asimismo, la Dirección publica un folleto anual con motivo del Día Internacional para Eliminar la Violencia contra las Mujeres, pone de relieve a determinadas mujeres del personal del PMA en su página web interna y organiza una exposición fotográfica titulada “All on her Head”. La cuenta del PMA en Twitter (@WFP\_Women) tiene numerosos seguidores y las mujeres ocupan un lugar destacado en su página Facebook.

45. A fin de alcanzar con creces los requisitos, la Dirección de Comunicaciones se propone trabajar con otros organismos de las Naciones Unidas para determinar las mejores prácticas en el ámbito de la sensibilización sobre cuestiones de género e impartir capacitación especializada a los oficiales de comunicación del PMA.

### Coherencia

Dependencia responsable: Oficina de Género

Valoración: Requisitos superados

46. El PMA es miembro de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad de género y del equipo de género de los organismos con sede en Roma. En 2013, el Programa organizó eventos conjuntos de gestión basada en los resultados para la promoción de las cuestiones de género y contribuyó al desarrollo del memorando de entendimiento para el establecimiento del Fondo fiduciario de múltiples donantes del programa conjunto de los organismos con sede en Roma y ONU-Mujeres sobre el empoderamiento económico de las mujeres rurales, que se firmó en 2013.
47. En 2013, el PMA y los otros organismos con sede en Roma participaron en tres exámenes del ONU-SWAP realizados por expertos homólogos. El PMA tomó parte asimismo en dos talleres informativos centrados en ese plan de acción para dar a conocer los avances en el desarrollo de su modelo de dependencias responsables de los distintos indicadores y en el establecimiento de nuevas asociaciones con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). El PMA y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo están colaborando para superar el indicador de desempeño 2cii<sup>3</sup>.
48. Las Directoras Ejecutivas de ONU-Mujeres y el PMA firmaron en noviembre de 2013 una carta conjunta en la que se reafirma el compromiso para avanzar en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer recurriendo al establecimiento de asociaciones. En octubre, una misión de ONU-Mujeres ayudó al PMA a aclarar varias cuestiones pendientes acerca del ONU-SWAP.
49. En el 56º período de sesiones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, el PMA representó a los organismos que tienen su sede en Roma durante el examen del Artículo 14, que constituye la primera etapa en la elaboración de una recomendación sobre la situación de la mujer rural.

<sup>3</sup> Indicador de desempeño 2cii: establecimiento de un sistema para reconocer la excelencia en el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

---

## PERSPECTIVAS FUTURAS

50. Las prioridades son la elaboración de una nueva política de género y la aplicación del marco de rendición de cuentas. De conformidad con el Marco de resultados de gestión, el PMA se compromete a:
- cumplir todas las normas mínimas en 2014;
  - superar el 50 % de las normas mínimas en 2015, y
  - superar todas las normas mínimas en 2016, según lo prometido por la Directora Ejecutiva en el primer período de sesiones ordinario de 2014 de la Junta, esto es, un año antes de la fecha establecida por ONU-Mujeres para que se superen dichas normas en el sistema de las Naciones Unidas.
51. Para alcanzar estos objetivos, la OMG y las dependencias responsables de los distintos indicadores han elaborado un plan de acción. La primera fase abarca el año 2014, durante el cual se tratará de cumplir los compromisos no contemplados en el Plan de Gestión para 2014-2016: se han puesto a disposición 2,2 millones de dólares a través del Comité de Asignación Estratégica de Recursos para financiar los gastos adicionales. La segunda fase, que abarca el período 2015-2017, se integrará en el próximo Plan de Gestión, en el que se determinarán los costos ordinarios y extraordinarios.



## ANEXO I

<b>EL MARCADOR DE GÉNERO DEL IASC: LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA HOJA DEL PROYECTO</b>	
<p><b>CÓDIGO 2A – TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO</b></p> <p><i>Potencial para contribuir de manera significativa a la igualdad de género</i></p> <p>La evaluación de necesidades del proyecto incluye un <b>análisis de género y edad</b>, los resultados del cual <b>se reflejan en una o más actividades y en uno o más resultados esperados del proyecto.</b></p>	<p><b>CÓDIGO 2B – ACCIÓN POSITIVA</b></p> <p><i>El objetivo principal del proyecto es avanzar la igualdad de género.</i></p> <p><b>El análisis de género y edad en la evaluación de necesidades justifica el proyecto, en el cual todas las actividades y en todos los resultados esperados avanzan la igualdad de género.</b> Los proyectos de acciones positivas responden a desventajas, discriminaciones o necesidades especiales de mujeres, niñas, niños y hombres, basadas siempre en el análisis de género y edad.</p>
<p><b>CÓDIGO 1</b></p> <p><i>Potencial para contribuir de manera limitada a la igualdad de género</i></p> <p><i>Hay dimensiones de género en solo uno o dos componentes de la hoja de proyecto: ej. en la evaluación de necesidades, las actividades o los resultados esperados*</i>. El proyecto <i>no</i> cuenta con los tres: un análisis de género y edad en la evaluación de necesidades, los resultados del cual se reflejan en actividades y resultados esperados sensibles al género y la edad.</p> <p><i>* Cuando las dimensiones de género y edad solo aparecen en los resultados, el proyecto califica 0.</i></p>	
<p><b>CÓDIGO 0</b></p> <p><i>Ningún potencial aparente para contribuir a la igualdad de género</i></p> <p><i>No se reflejan dimensiones de género y edad en ningún componente del proyecto o solo en los resultados esperados. Existe el riesgo que el proyecto de manera no intencionada no logre satisfacer las necesidades de algún grupo de la población e incluso hacer daño.</i></p>	
<p><b>CÓDIGO N/A (NO APLICA)</b></p> <p><i>El proyecto no tiene <b>contacto</b> con la población afectada, <b>no afecta de manera directa ni determina la selección o uso</b> de los recursos, bienes o servicios distribuidos a la población.</i></p>	
<p><b>CÓDIGO NO ESPECIFICADO</b></p> <p><i>Este proyecto está todavía en desarrollo y el código está temporalmente sin especificar.</i></p>	

## ANEXO II

ESFERA: CONSOLIDACIÓN DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS	
<b>Indicador de las realizaciones 1: Compromiso en materia de políticas y del personal directivo superior</b>	<b>Dependencia responsable: Oficina del Director Ejecutivo Adjunto y Jefe de Administración</b>
<b>Requisito alcanzado:</b> Aplicación de políticas y planes actualizados para la incorporación de las cuestiones de género y el empoderamiento de la mujer, por ejemplo, la representación equitativa de las mujeres	
<b>Actividades:</b> 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	
<b>Requisito superado:</b> Presencia constante de las cuestiones relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el orden del día de las reuniones del personal directivo superior	
<b>Actividades:</b> Poner en marcha el programa de certificación de la igualdad de género del PMA; incluir las cuestiones de género en el orden del día de las reuniones trimestrales del Grupo Directivo de Gestión; dirigir los debates de la Junta sobre género	
<b>Indicador de las realizaciones 2: Examen de las realizaciones</b>	<b>Dependencia responsable: HRM<sup>1</sup></b>
<b>Requisito alcanzado:</b> 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 P4 y superiores	
<b>Actividades:</b> Integrar el respeto a la diversidad en las competencias fundamentales del personal del PMA; formular y aplicar un plan de comunicaciones para fomentar el respeto a la diversidad; integrar comportamientos pertinentes en los procesos de gestión de las realizaciones	
<b>Requisito superado:</b> Aplicación de un sistema para reconocer el excelente trabajo realizado en el ámbito de la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (dependencia co-responsable: Oficina de Género)	
<b>Actividades:</b> Formular un programa piloto de certificación alineado con la hoja de ruta	

ESFERA: MEJORA DE LA GESTIÓN DE LAS REALIZACIONES	
<b>Indicador de las realizaciones 3: Planificación estratégica</b>	<b>Dependencia responsable: RMP<sup>2</sup></b>
<b>Requisito alcanzado:</b> Integración del análisis de género en el Plan Estratégico y los documentos relativos a los programas en los países	
<b>Actividades:</b> Incluir el marcador de género en las listas de verificación de las normas mínimas de calidad aplicables a las estrategias para los países	
<b>Requisito superado:</b> Integración de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el Plan Estratégico, los Objetivos Estratégicos y los indicadores	
<b>Actividades:</b> Incluir los indicadores relacionados con las cuestiones de género en los niveles adecuados del Marco de resultados estratégicos para 2014-2017 y en el Marco de resultados de gestión	
<b>Indicador de las realizaciones 4: Seguimiento del Plan Estratégico y presentación de los correspondientes informes</b>	<b>Dependencia responsable: RMP</b>
<b>Requisito alcanzado:</b> Especificación en el Plan Estratégico de las medidas de seguimiento de las metas relativas a la igualdad de género y las iniciativas de empoderamiento de la mujer, así como de los correspondientes informes presentados, y desglose de todos los datos básicos del PMA por sexo y edad, o justificación en caso de no haberse desglosado	

<sup>1</sup> Dirección de Recursos Humanos

<sup>2</sup> Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones

**Actividades:** Incluir los indicadores básicos de los resultados 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

**Requisito superado:** Incorporación 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 básicos de los resultados de los planes anuales de las realizaciones, y de la incorporación de las cuestiones de género y el empoderamiento de la mujer en los informes normalizados de los proyectos y el Informe Anual de las Realizaciones

#### ESFERA: ESTABLECIMIENTO DE MECANISMOS DE SUPERVISIÓN

##### Indicador de las realizaciones 5: Evaluación

Dependencia responsable: OEV<sup>3</sup>

**Requisito alcanzado:** Aplicación de las normas y criterios relativos a las cuestiones de género estipulados en las orientaciones del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG)

Nota: Si bien en 2014 se prevé observar mejoras en comparación con los datos de referencia, los procesos de evaluación tardan aproximadamente un año, por lo que los resultados de las medidas correctivas introducidas en 2014 recién podrán apreciarse 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 Oficina de Evaluación (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 Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas (ONU-SWAP) y el sistema de puntuación 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; comunicar a todas las empresas con acuerdos de larga duración todos los compromisos del PMA en materia de género y las expectativas relativas a los procesos de evaluación; aplicar la nota técnica en todas las evaluaciones encomendadas por la OEV que comiencen en 2014, y participar en el taller de los organismos con sede en Roma sobre las cuestiones de género en la evaluación

**Requisito superado:** Demostración del uso eficaz de las orientaciones del UNEG sobre la 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 la capacitación respecto de las evaluaciones descentralizadas; 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: OIG<sup>4</sup>

**Requisito alcanzado:** 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, como parte del ciclo de planificación anual de las auditorías basadas en los riesgos

**Actividades:** Incluir consultas con la Oficina de Género y la Oficina de Auditoría Interna como parte de los planes anuales de auditorías basadas en 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

**Requisito superado:** Realización de consultas en todos los niveles del PMA sobre los riesgos vinculados a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como parte del ciclo de planificación anual de las auditorías basadas en los riesgos y la auditoría participativa de género o equivalente realizada al menos cada cinco años

<sup>3</sup> Oficina de Evaluación

<sup>4</sup> Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión

<b>Actividades:</b> Fomentar la comprensión del modo en que la perspectiva de género se incluye en todos los niveles del PMA; incluir los riesgos vinculados a las cuestiones de género en el ciclo de planificación anual de las auditorías basadas en los riesgos; evaluar los riesgos en esta materia cuando se planifican auditorías sobre el terreno; establecer e incorporar en las auditorías medidas normalizadas sobre los riesgos de género, y realizar una auditoría participativa en la materia	
<b>Indicador de las realizaciones 7: Examen de los programas</b>	<b>Dependencias responsables: OMO<sup>5</sup> y OSZ<sup>6</sup></b>
<b>Requisito alcanzado:</b> Integración plena del análisis de género en los sistemas de control de la calidad de los programas	
<b>Actividades:</b> Elaborar orientaciones e indicadores específicamente formulados para el PMA que permitan realizar un 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	
<b>Requisito superado:</b> Aplicación de un sistema de reconocimiento para los programas que se destacan en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer	
<b>Actividades:</b> En el Comité de Examen de Programas, reconocer la formulación de componentes de los proyectos (por ejemplo, medidas de protección) que atiendan las necesidades particulares de las mujeres y las niñas, y establecer un premio a la igualdad de género para las personas o dependencias que hayan hecho contribuciones importantes a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer	

<b>ESFERA: ASIGNACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS</b>	
<b>Indicador de las realizaciones 8: Seguimiento de los recursos</b>	<b>Dependencia responsable: RMBB<sup>7</sup></b>
<b>Requisito alcanzado:</b> 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	
<b>Actividades:</b> Crear un grupo de trabajo interdivisional en materia de gestión de recursos; aclarar las actividades y los gastos relacionados con las cuestiones de género; examinar las actividades vinculadas a las cuestiones de género y evaluar las correspondientes categorías y componentes de costos; incluir el proceso de obtención de datos en la documentación de la hoja de ruta para el Plan de Gestión para 2015-2017; examinar las herramientas y los sistemas financieros y de presupuestación actualmente en preparación, entre ellos, el instrumento de seguimiento y evaluación de las oficinas en los países (COMET); 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; revisar los modelos presupuestarios a fin de incorporar en ellos los fondos asignados a las actividades vinculadas a las cuestiones de género aprobadas, y establecer un instrumento de presentación de informes financieros que incorpore datos sobre la planificación presupuestaria y los recursos efectivamente gastados en actividades relativas a las cuestiones de género (base de datos en Excel)	
<b>Requisito superado:</b> 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 de las cuestiones de género	
<b>Actividades:</b> Vincular el sistema de seguimiento financiero con el proceso de planificación de la gestión para enfatizar la atención a la perspectiva 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 2015-2017 a nivel institucional y de los proyectos, y vincular la asignación de los recursos para dichas actividades que provienen de las contribuciones multilaterales con el marco de prioridades del Comité de Asignación Estratégica de Recursos	

<sup>5</sup> Oficina de Gestión de las Operaciones

<sup>6</sup> Dirección de Políticas, Programas e Innovaciones

<sup>7</sup> Servicio de Presupuesto

<b>Indicador de las realizaciones 9: Asignación de recursos</b>	<b>Dependencia responsable: RMBB</b>
<b>Requisito alcanzado:</b> Cumplimiento de los criterios de referencia financieros para la asignación de recursos al mandato referido a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer	
<b>Actividades:</b> Elaborar criterios de referencia para los niveles institucional y de los proyectos; definir el mandato del PMA en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, y establecer metas financieras para cumplir este mandato en todos los presupuestos del PMA, entre ellos, el de la Sede, los presupuestos ordinarios, el presupuesto administrativo y de apoyo a los programas (AAP) y los presupuestos de los proyectos y los recursos extrapresupuestarios. Los criterios de referencia deberían basarse en los recursos que se estiman necesarios para cumplir el mandato	
<b>Requisito superado:</b> Superación de los criterios de referencia financieros para la asignación de recursos a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer	
<b>Actividades:</b> Dar prioridad a las actividades relativas a las cuestiones de género en la financiación de los proyectos	
<b>Indicador de las realizaciones 10: Arquitectura de género</b>	<b>Dependencias responsables: HRM and OMG<sup>8</sup></b>
<b>Requisito alcanzado:</b> 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 categoría P4 y superiores del PMA; financiación plena de la Oficina de Género para que pueda cumplir el mandato del PMA	
<b>Actividades:</b> 1) Establecer la meta de contratar a un 65 % de mujeres en las categorías P1 a P3; comprometer a los encargados de contratación a que alcancen las metas relativas a la igualdad de género; revisar los procedimientos de reasignación y contratación; hacer un seguimiento y presentar informes sobre la representación de hombres y mujeres a nivel institucional en el PMA y en el Grupo Directivo de Gestión; garantizar la participación de todas las mujeres que ocupan puestos de categoría P4 a D1 en el programa INSPIRE de dirección y desarrollo de la carrera profesional previsto para las mujeres, 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 mandatos 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	
<b>Requisito superado:</b> Representación equitativa de las mujeres en el personal de servicios generales y de categoría P4 y superiores	
<b>Actividades:</b> Contratar un mayor porcentaje de mujeres cualificadas para que haya, como mínimo, un 35 % de mujeres a nivel de directores y un 45 % en las categorías P4 y P5, teniendo en cuenta el índice de renovación del personal; para 2016 debería alcanzarse la paridad en el porcentaje de mujeres en los puestos de categoría P4 y superiores	
<b>Indicador de las realizaciones 11: Cultura institucional</b>	<b>Dependencia responsable: OED<sup>9</sup></b>
<b>Requisito alcanzado:</b> Pleno apoyo de la cultura institucional a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer	
<b>Actividades:</b> Garantizar la igualdad de género en los programas, y hacer obligatorios los cursos de capacitación y sensibilización en materia de género —en línea y presenciales— para todo el personal; promover las normas y los reglamentos de las Naciones Unidas sobre el equilibrio entre la vida y el trabajo, 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	
<b>Requisito superado:</b> Demostración de liderazgo por parte del personal directivo superior en la promoción y defensa de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer	

<sup>8</sup> Oficina de Género

<sup>9</sup> Oficina de la Directora Ejecutiva

**Actividades:** Dar más visibilidad a 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 sexual; realizar encuestas mundiales y entrevistas obligatorias de fin de servicio, y reconocer el estatus 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

#### ESFERA: DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES Y LAS COMPETENCIAS

**Indicador de las realizaciones 12: Evaluación de las capacidades**

**Dependencia responsable: HRM**

**Requisito alcanzado:** 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:** Realizar una encuesta en todo el PMA para evaluar las capacidades, competencias, conocimientos y prácticas actuales en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer, y establecer planes de desarrollo de las capacidades a fin de atender las deficiencias

**Requisito superado:** 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**

**Requisito alcanzado:** 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 inclusión, organizar sesiones de capacitación y módulos de aprendizaje en línea para la sensibilización y el desarrollo de competencias como parte de un programa de orientación institucional dirigido al personal, y medir los resultados mediante exámenes de la actuación profesional realizados al final del año

**Requisito superado:** 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 como parte de otros programas o por sí solos

#### ESFERA: COORDINACIÓN Y GESTIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS

**Indicador de las realizaciones 14: Intercambio de conocimientos**

**Dependencia responsable: COM<sup>10</sup>**

**Requisito alcanzado:** 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 como componente integral de la difusión de la información a nivel interno y público

**Actividades:** Garantizar que la estrategia de comunicación para 2014-2017 destaque lo relativo a 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 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 las cuestiones 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 estas cuestiones mediante la organización de actividades

<sup>10</sup> Dirección de Comunicación



<b>Requisito superado:</b> Participación activa en una comunidad de práctica interinstitucional sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer	
<b>Actividades:</b> Apoyar a otros organismos de las Naciones Unidas en la puesta en marcha y el seguimiento de actividades relativas al Programa conjunto de empoderamiento de la mujer 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	
<b>Indicador de las realizaciones 15: Coherencia y coordinación</b>	<b>Dependencia responsable: OMG</b>
<b>Requisito alcanzado:</b> Participación sistemática en los mecanismos de coordinación interinstitucional en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer	
<b>Actividades:</b> 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	
<b>Requisito superado:</b> 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 entre homólogos del ONU-SWAP	
<b>Actividades:</b> Continuar el examen del proceso 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 en el proceso de examen por expertos homólogos con otras entidades de las Naciones Unidas, y estudiar y mejorar las posibilidades de asociación con el UNFPA y el UNICEF	

---

## LISTA DE LAS SIGLAS UTILIZADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO

IASC	Comité Permanente entre Organismos
OEV	Oficina de Evaluación
OMG	Oficina de Género
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
OSA	Oficina de Auditoría Interna
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