

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

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

Roma, 10 y 11 de febrero de 2014

INFORMES DE EVALUACIÓN

Tema 5 del programa

Para examen

S

Distribución: GENERAL

WFP/EB.1/2014/5-A/Add.1

8 enero 2014

ORIGINAL: INGLÉS

RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)

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 para su examen.

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

Director, RMP*	Sr. C. Kaye	Tel.: 066513-2197
Directora, OMG**:	Sra. S. Ruedas	Tel.: 066513-2162
Asesor de Programas, RMPP***:	Sr. C. Martino	Tel.: 066513-3576

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).

* Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones

** Oficina de Género

*** Subdirección de Gestión de las Realizaciones y Presentación de Informes

ANTECEDENTES

1. En este documento se presenta la respuesta de la dirección a las recomendaciones formuladas en la evaluación de la política del PMA en materia de género de 2009, en la que se examinaron la calidad, la aplicación y los resultados de la política y el plan de acción institucional conexo.
2. El equipo de evaluación constató que la política ha adolecido de importantes limitaciones desde su formulación, en particular por las carencias de contenido y la falta de reconocimiento y compromiso a nivel institucional. Aun admitiendo algunos adelantos positivos, como un volumen creciente de actividades centradas en la perspectiva de género y de programas que tenían en cuenta esas cuestiones a nivel nacional, en la evaluación se señala que esos avances han obedecido a un impulso de abajo arriba y a factores externos, y no se han basado necesariamente en el marco central común que la política debería haber proporcionado.
3. La dirección está por lo general de acuerdo con que la política adoleció de un escaso control interno de calidad en su formulación, especialmente para determinar con claridad los resultados y efectos previstos, así como de un enfoque de aplicación fragmentado. No ha sido posible comprender la pertinencia de la política por la falta de vínculos claros entre la aplicación satisfactoria de la misma y el aumento de la eficacia de las actividades del PMA. Esta carencia hace necesaria, entre otras medidas, la integración de una teoría del cambio bien definida en la planificación de la futura política de género. Además, la realización de un examen técnico detallado durante la formulación de la nueva política garantizará unos objetivos más pertinentes y una mayor claridad en la puesta en práctica.
4. En general, la dirección acoge con interés las conclusiones y recomendaciones formuladas, en particular la petición de instituir procedimientos operacionales y operativos más integrales que permitan respaldar la incorporación sistemática de la perspectiva de género. Las conclusiones proporcionarán una base sólida para la formulación de la futura política de género del PMA. Dado que algunas de las medidas propuestas se inspirarán en la nueva política, habrá que proporcionar instrucciones más detalladas en el plan de aplicación de la misma. En el cuadro recapitulativo que figura a continuación se exponen las medidas previstas y los plazos de aplicación.

**RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS
EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)**

Recomendaciones	Dependencia responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación
<p>Recomendación 1: Formulación de la política y elaboración de la correspondiente estrategia y plan de aplicación 1 a) Renovar la política de género en el plazo de un año</p> <p>La política actual ya no es plenamente apta para su finalidad en un entorno institucional y mundial de rendición de cuentas sobre los resultados relacionados con las cuestiones de género en constante evolución. Se recomienda renovarla. La nueva política debe estar claramente vinculada con el Marco de resultados estratégicos y el Marco de resultados de gestión para 2014-2017, y debería contemplar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ una visión clara de los resultados relacionados con la perspectiva de género a los que el PMA contribuirá, y una declaración de lo que en el PMA se entiende por "género"; ➤ un texto descriptivo, con una sólida base empírica, en el que se vinculen las cuestiones de género con el mandato del PMA y se indique la ventaja comparativa del Programa en la esfera del género; ➤ una teoría del cambio en la que se especifiquen los resultados que se prevé lograr para los beneficiarios, desglosándolos, entre otras cosas, por Objetivo Estratégico, y ➤ un marco sólido para la acción. <p>La formulación de la política requerirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ tiempo suficiente para llevar a cabo un proceso riguroso, celebrar consultas amplias y profundas, en particular sobre el terreno, examinar las asociaciones y realizar una adecuada labor de difusión; ➤ recursos: financiación inicial para los primeros dos años, a la que deberían contribuir tanto los donantes como el PMA; el volumen de recursos debería indicarse de antemano con claridad, para facilitar la planificación y el establecimiento de prioridades; ➤ orientación por parte de un grupo directivo de alto nivel en el que esté representado todo el PMA; el grupo podría sacar partido de los conocimientos de un equipo de asesoramiento técnico integrado por expertos internos y externos, y ➤ un intenso proceso de análisis, en especial durante el proceso de aprobación por la Junta Ejecutiva. 	<p>Oficina del Director Ejecutivo Adjunto y Jefe de Administración; Dirección de Políticas, Programas e Innovaciones (OSZ)</p> <p>Oficina de Género (OMG)</p>	<p>Recomendación aceptada.</p> <p>El PMA reformulará la política a través de un proceso participativo de consultas en el que se tendrán en cuenta los elementos descritos en esta recomendación. La nueva política deberá estar claramente alineada con el contexto externo en el que el PMA opera, adherir al marco de rendición de cuentas de las Naciones Unidas para las cuestiones de género y ser coherente con el Marco de resultados estratégicos y el Marco de resultados de gestión del PMA.</p> <p>El PMA formará un grupo de examen técnico para respaldar la formulación y validación de la nueva política de género; el grupo centrará su labor en las directrices que habrá que seguir para formular la política en cuestión.</p>	<p>Febrero de 2015</p> <p>Junio de 2014</p>

**RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS
EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)**

Recomendaciones	Dependencia responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación
<p>1 b) Incorporar las cuestiones de género en las estrategias para los países y los planes operacionales</p> <p>Al tiempo que se revisa la política, todas las oficinas de los países deberían incluir en sus estrategias o planes operacionales una explicación de lo que se entiende por "género" en el entorno operativo del PMA y en la labor analítica, como el análisis y cartografía de la vulnerabilidad; qué estrategias se adoptarán; qué resultados vinculados con el nuevo Plan Estratégico y el Marco de resultados estratégicos se pretende lograr, y de qué forma se alcanzarán.</p>	<p>Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones (RMP)</p> <p>RMP</p>	<p>Recomendación aceptada.</p> <p>En septiembre de 2013 se modificó la lista de comprobación en la que se definen las normas de calidad del PMA que hay que respetar en las estrategias para los países. El objetivo era poder valorar la posible contribución de esas estrategias a la igualdad de género, en particular mediante la integración del análisis de género, y determinar si en los efectos previstos enunciados en las estrategias queda debidamente reflejada la labor en pos de la igualdad de género.</p> <p>Se han incluido indicadores de género de índole transversal en el Marco de resultados estratégicos y en el Marco de resultados de gestión para 2014-2017. Las orientaciones relativas a los planes anuales sobre las realizaciones se actualizarán para incluir el examen de estos indicadores de género.</p>	<p>Recomendación aplicada</p> <p>Marzo de 2014</p>
<p>Recomendación 2: Programas y operaciones</p> <p>2 a) Integrar las cuestiones de género en el ciclo de los programas del PMA</p> <p>El PMA genera resultados para las personas a las que presta servicios a través de sus programas y operaciones. Las cuestiones de género tienen que incorporarse en los instrumentos y procedimientos operacionales para que acaben siendo parte integral de las actividades del PMA. A tal fin se recomienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incorporar la perspectiva de género en el Manual de instrucciones para la elaboración de los programas y en el mandato del Comité de Examen de Programas, con el fin de que en el diseño de los nuevos programas se especifiquen las intenciones en relación con la temática de género, en particular en los objetivos, las estrategias, los riesgos previstos y la elaboración de informes, y 	<p>OSZ</p> <p>OMG</p> <p>OSZ</p>	<p>Recomendación aceptada.</p> <p>El PMA va a elaborar y aplicar un conjunto de normas mínimas de calidad, basado en el marcador de género del Comité Permanente entre Organismos (IASC), con el fin de determinar en qué medida el análisis de género está integrado en el diseño de los documentos presentados al Comité de Examen de Programas, y recomendará modificar esos documentos para que se ajusten a estas normas.</p> <p>El PMA seguirá prestando apoyo a los asesores de programas para que comprendan de qué manera el análisis de género ayuda al PMA a prestar servicios más eficientes y eficaces.</p> <p>El Manual de instrucciones para la elaboración de los programas se revisará y modificará en consonancia con la nueva política de género.</p>	<p>Marzo de 2014</p> <p>En curso</p> <p>Finales de 2015</p>



**RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS
EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)**

Recomendaciones	Dependencia responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación
<ul style="list-style-type: none"> ➤ integrar las cuestiones de género en todos los niveles de los marcos lógicos de los programas, los marcos de resultados y los procedimientos de seguimiento y presentación de informes, de forma que dicha integración sea un requisito para su aprobación. 	RMP	Los indicadores de género incluidos en el Marco de resultados estratégicos y el Marco de resultados de gestión para 2014-2017 requieren seguimiento a nivel de proyecto. Se están elaborando unos procedimientos operativos normalizados para el seguimiento y evaluación a nivel de proyecto y unos requisitos mínimos de seguimiento.	Recomendación aplicada Junio de 2014
<p>2 b) Aplicar el marcador de género del IASC como instrumento para que en el diseño de los programas y proyectos se tengan en cuenta las cuestiones de género</p> <p>El marcador de género tiene un notable potencial para promover una mayor sensibilidad hacia las cuestiones de género en las actividades de diseño y poder analizar a nivel institucional la medida en que la perspectiva de género se integra en las operaciones del PMA. En esta esfera se recomienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ perfeccionar la forma en que se aplica actualmente el marcador de género, velando por que la labor de clasificación corra a cargo de expertos internos en los países, como los asesores del Capacidad de reserva en cuestiones de género (GenCap), el despacho regional pertinente o la OMG. Las oficinas en los países necesitarán más capacitación; ➤ establecer procedimientos de valoración transparentes y realizar análisis, validaciones y controles de calidad anuales de las calificaciones (OMG) para apoyar la presentación de informes institucionales y consolidar la aplicación del marcador de género, y ➤ revisar el ámbito de aplicación del marcador de género para utilizarlo no solo en el diseño, sino también durante la ejecución de las actividades y como instrumento de seguimiento y evaluación. 	OSZ OMG	<p>Recomendación aceptada.</p> <p>Se seguirán adoptando medidas con el fin de mejorar la aplicación sistemática del marcador de género del IASC en el examen del análisis de la situación, las actividades del proyecto y los efectos directos de todos los proyectos presentados al Comité de Examen de Programas.</p> <p>En colaboración con el proyecto GenCap, el PMA está analizando el potencial del marcador de género del IASC como instrumento de seguimiento y evaluación. Se espera que esta labor, unida a un examen de la nota de orientación sobre el marcador de igualdad de género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, tenga como resultado una versión mejor definida de un marcador de género específico para el PMA.</p>	En curso Finales de 2014



**RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS
EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)**

Recomendaciones	Dependencia responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación
<p>2 c) Revisar las asociaciones en la esfera de la temática de género</p> <p>El PMA no puede ni debe tratar de hacerlo todo por sí mismo. Aunque es importante que desarrolle sus propias capacidades para abordar las cuestiones de género, aún lo es más que trate de hallar asociados para potenciar al máximo los resultados.</p> <p>A nivel nacional se recomienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ establecer claramente lo que los gobiernos esperan del PMA en lo relativo a las cuestiones de género y la seguridad alimentaria y la nutrición, y determinar planes y asociaciones pertinentes; ➤ armonizar —en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas y con arreglo a la iniciativa Unidos en la acción, la Agenda Transformativa y el enfoque de módulos de acción agrupada— la propia labor con la de otros organismos que se dedican a las dimensiones de género; buscar oportunidades de realizar programas conjuntos que lleven incorporadas las dimensiones del género y la seguridad alimentaria y la nutrición, y vincularse, cuando sea viable, con oportunidades de capacitación en esta esfera; ➤ tratar de entablar relaciones estratégicas, y no basadas meramente en la ejecución, con asociados que tengan experiencia en los temas de género y en la realización de actividades de seguridad alimentaria, nutrición y medios de subsistencia, y ➤ analizar las asociaciones ya entabladas en la esfera del género para definir con claridad las posibilidades de mejora y potenciar la rendición de cuentas mutua; incorporar las consideraciones de género sistemáticamente en los acuerdos sobre el terreno con los asociados cooperantes, estableciendo normas mínimas, y asegurar que el cumplimiento sea objeto de seguimiento y se notifique debidamente. 	<p>Oficina del Director Ejecutivo Adjunto y Jefe de Administración</p> <p>Oficinas en los países y despachos regionales</p> <p>Oficina del Director Ejecutivo Adjunto y Jefe de Administración; Oficina del Subdirector Ejecutivo Adjunto, Departamento de Servicios para las Asociaciones y la Gobernanza (PG)</p> <p>OMG</p>	<p>Recomendación aceptada.</p> <p>Mientras se esté formulando la nueva política de género, el PMA entablará, en la medida de lo posible, asociaciones para potenciar al máximo sus logros y productos relacionados con la temática de género.</p> <p>Con el fin de definir claramente las expectativas, las oficinas del PMA en los países y los despachos regionales reforzarán las asociaciones y alianzas en los países destinadas a abordar la temática de género, en el marco de los programas y actividades de fomento de la seguridad alimentaria y nutricional.</p> <p>El PMA asiste a todos los foros interinstitucionales pertinentes, participa activamente en ellos y mantiene relaciones especialmente estrechas con los otros organismos con sede en Roma en todos los ámbitos relacionados con la temática de género. Estos organismos están ejecutando en siete países, en colaboración con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer (ONU--Mujeres), un programa conjunto de cinco años por valor de 35 millones de dólares EE.UU. denominado “Aceleración de los progresos hacia el empoderamiento económico de la mujer rural”; todos los años se celebra en Roma un retiro sobre este programa. Recientemente los organismos con sede en Roma han realizado un examen por homólogos de sus primeros informes relativos al Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP).</p> <p>El PMA ha entablado una relación estratégica con ONU-Mujeres, organismo que lo está ayudando a aplicar el ONU-SWAP.</p>	<p>Febrero de 2015</p> <p>En curso</p> <p>En curso</p> <p>Recomendación aplicada</p>



**RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS
EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)**

Recomendaciones	Dependencia responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación
	OMG	El PMA ya ha integrado la rendición de cuentas respecto de la lucha contra la explotación y el abuso sexuales en sus acuerdos sobre el terreno, y hará otro tanto con los demás temas de género, velando por que se implanten mecanismos de cumplimiento más rigurosos.	En curso
<p>Recomendación 3: Desarrollo de las capacidades y gestión de los conocimientos</p> <p>3 a) Desarrollar los conocimientos técnicos sobre las cuestiones de género en todos los niveles de la organización</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar el análisis de la capacidad de género requerido por el ONU-SWAP y utilizarlo como base de los futuros planes y estrategias en materia de contratación y perfeccionamiento del personal. ➤ Elaborar y poner en práctica una estrategia bien definida para ampliar el grupo de personal de políticas y programas competente en materia de género. ➤ Defender con firmeza y dar a conocer la necesidad de expertos de género —de índole técnica y para la incorporación de todo lo relacionado con esta temática— en la Sede y los despachos regionales. ➤ Ampliar la capacitación sobre el marcador de género a todo el personal, adaptándola a sus respectivas funciones. ➤ Elaborar un enfoque proactivo y sistemático para la gestión y el intercambio de los conocimientos, y para el aprendizaje en materia de género (OMG). ➤ Incluir estrategias, metas y medidas específicas en la nueva estrategia de recursos humanos para acelerar el logro de la paridad de género en la dotación de personal. 	<p>OMG</p> <p>OMG (con el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos [HRM])</p> <p>HRM</p>	<p>Recomendación aceptada.</p> <p>El PMA adoptará medidas inmediatas para aumentar su capacidad técnica en materia de género, especialmente con el fin de ayudar a formular la nueva política en 2014. Se añadirán al menos dos expertos en cuestiones de género mediante contratación externa.</p> <p>El PMA desarrollará sus conocimientos técnicos en materia de género mediante un proceso orientado al logro de resultados que permita determinar las capacidades necesarias para alcanzar los resultados previstos. Estas competencias se obtendrán gracias al desarrollo de las capacidades y la sensibilización, o mediante contratación, y se medirán a través del proceso de gestión del desempeño.</p> <p>El PMA elaborará y pondrá en práctica una estrategia de fomento de la diversidad y la inclusión para garantizar la adopción de un enfoque integral en el que se definan claramente los objetivos, los mecanismos de rendición de cuentas de los cargos directivos y las competencias, los sistemas y las políticas que aplicar en la esfera de los recursos humanos. Este enfoque se integrará en los procesos de gestión del personal para alcanzar la paridad de género en la plantilla; para ello se establecerán, por ejemplo, metas de contratación para el personal directivo con las que se cuantificarán los esfuerzos por contratar a mujeres calificadas.</p>	<p>Marzo de 2014</p> <p>Finales de 2016</p> <p>Finales de 2016</p>



**RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS
EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)**

Recomendaciones	Dependencia responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación
<p>3 b) Ampliar y afinar la Red para la promoción de la perspectiva de género</p> <p>La red debería adoptar un método de trabajo en equipo y convertirse en un instrumento más incisivo para el PMA de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ cada dirección, despacho regional, oficina en el país y suboficina debería contar con un equipo mixto de promotores de los temas de género, a escala internacional, nacional, etc., de acuerdo con un mandato elaborado a nivel institucional; ➤ la red necesita una revisión y unos criterios claros de selección de sus miembros, entre los que figuren la antigüedad y el compromiso de dedicarle tiempo y un mínimo de recursos y de lograr unos resultados bien definidos, mensurables y viables, según se indique en los pactos sobre el desempeño del personal, y ➤ los miembros de la red necesitan asimismo tiempo para reunirse, al menos una vez al año, con el fin de examinar los progresos alcanzados y establecer objetivos y resultados cuantificables para el año siguiente. 	OMG	<p>Recomendación aceptada.</p> <p>El PMA ha revisado el mandato de los promotores de los temas de género. A principios de 2014, en el marco del proceso de formulación de la nueva política, el Programa, tal como se indica en la recomendación, se dedicará a equilibrar la representación de hombres y mujeres en la Red para la promoción de la perspectiva de género. La OMG trabajará con todos los niveles del PMA para llegar a un consenso sobre la definición del mandato institucional. Luego se llegará a un acuerdo sobre los hitos y las posibles reuniones a escala mundial o regional.</p>	Junio de 2014
<p>Recomendación 4: Funciones y responsabilidades en materia de rendición de cuentas y presentación de informes</p> <p>4 a) Velar por un seguimiento sistemático de las cuestiones de género y por la presentación de informes al respecto a nivel institucional</p> <p>El período 2014-2017 brinda la oportunidad de asignar un lugar prominente a las cuestiones de género en los mecanismos institucionales de presentación de informes y supervisión. Algunas oportunidades para ampliar y profundizar la labor iniciada por la OMG son las siguientes:</p>	RMP	<p>Recomendación aceptada.</p> <p>Se han incluido indicadores relacionados con el género en el Marco de resultados estratégicos para 2014-2017, aprobado por la Junta, y en el Marco de resultados de gestión. Los indicadores de los efectos pertinentes incluidos en el Marco de resultados estratégicos se han desglosado por sexo y se revisarán durante el examen de mitad de período del Plan Estratégico. Más tarde se incorporarán, según proceda, indicadores de género adicionales y otras mejoras.</p>	Diciembre de 2017



**RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS
EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)**

Recomendaciones	Dependencia responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación
<ul style="list-style-type: none"> ➤ volver a examinar los indicadores del Marco de resultados estratégicos y el Marco de resultados de gestión para que las consideraciones de género ocupen en ellos un lugar destacado, previendo en particular indicadores sensibles a la temática de género diferenciados y apropiados para cada Objetivo Estratégico; ➤ revisar los instrumentos institucionales de presentación de informes, como los informes normalizados de los proyectos, con el fin de reflejar en ellos indicadores de los resultados de género más apropiados, inspirados en los del Marco de resultados estratégicos y acompañados de orientaciones claras; ➤ compilar informes anuales adicionales en los que se integren los informes sobre el ONU-SWAP actuales (OMG) y utilizarlos como base de los informes de actualización que se presenten cada año a la Junta Ejecutiva; la presentación a la Junta cada trimestre de información actualizada provisional realzaría la visibilidad de la problemática de género y facilitaría la obtención de recursos para abordarla, e ➤ incorporar las consideraciones de género en las orientaciones y los criterios de calidad empleados en todas las evaluaciones, y garantizar que se dé cuenta de los mismos en el Informe Anual de Evaluación y en el mecanismo de presentación de informes del ONU-SWAP. 	RMP	<p>En los informes normalizados de los proyectos se retoman los indicadores incluidos en los marcos lógicos de los proyectos, que se basan en el Marco de resultados estratégicos. Por lo tanto, los indicadores de esos informes están alineados con los del Marco de resultados estratégicos. A mediados de 2013 se dio a conocer a todas las oficinas en los países un nuevo módulo de orientación sobre los avances hacia la igualdad de género. En ese módulo se describen los diferentes indicadores y se ofrece orientación sobre el texto descriptivo que debe incluirse en los informes normalizados de los proyectos.</p> <p>Un proceso de garantía de la calidad de la preparación de los informes normalizados de los proyectos permite hacer el seguimiento del modo en que se presentan en ellos los indicadores pertinentes. A partir de 2014 se incorporarán en todos los marcos lógicos de los proyectos los indicadores transversales de género; en las normas de funcionamiento del Marco de resultados estratégicos se estipula que los indicadores deben ser objeto de seguimiento al menos dos veces al año. La RMP actualizará en 2014 las orientaciones sobre los informes normalizados de los proyectos con el fin de reflejar estos cambios. Gracias a estos sistemas y procedimientos será posible dar cuenta de todos los indicadores relacionados con el género en los informes normalizados de los proyectos de 2014, que se harán públicos antes de marzo de 2015.</p>	Octubre de 2014
	RMP	<p>En el Informe Anual de las Realizaciones de 2014 se dará cuenta de los indicadores relativos al género incluidos en el Marco de resultados estratégicos, el Marco de resultados de gestión y los informes normalizados de los proyectos, concretamente en las secciones “Realizaciones por Objetivo Estratégico” y “Esferas de gestión”.</p>	Junio de 2015



**RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS
EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)**

Recomendaciones	Dependencia responsable	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación
<p>4 b) Definir claramente las funciones y responsabilidades en lo relativo a los temas de género en todo el PMA</p> <p>Adoptar la filosofía de que las cuestiones de género son “asunto de todos” y definir con claridad las responsabilidades de las distintas dependencias, funciones y personas, desde los órganos de supervisión hasta el personal sobre el terreno, a ser posible en forma de organigrama sobre la rendición de cuentas acerca de la incorporación sistemática de la perspectiva de género. Como ejemplo de ello cabe citar las medidas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incluir la experiencia en temas de género entre las competencias del personal directivo, como uno de los requisitos para acceder a esos puestos, e incorporar las cuestiones de género en todos los pactos sobre el desempeño del personal directivo superior; ➤ centrar la función de la OMG en el asesoramiento técnico, la coordinación, la gestión de los conocimientos y la labor de promoción; para ello se necesitan una visión, unos objetivos y un plan de trabajo bien definidos, acordes con esta función y con la dotación de recursos actual de la OMG, e ➤ integrar las consideraciones de género en el proceso interno de gestión de riesgos del PMA, promoviendo actividades de sensibilización al respecto e impartiendo la debida capacitación a los auditores. 	<p>OMG (con el apoyo de la HRM)</p> <p>OMG</p> <p>RMP</p>	<p>Recomendación aceptada</p> <p>Se definirán metas relacionadas con el género para los puestos de nivel directivo, y su logro se medirá a través del proceso de gestión del desempeño.</p> <p>A partir de 2014, el nombramiento del nuevo director de la OMG, los cambios en las disposiciones institucionales del PMA relativas a las cuestiones de género y el compromiso renovado para incorporar la perspectiva de género y el empoderamiento de la mujer para alcanzar la seguridad alimentaria y nutricional permitirán al PMA conseguir resultados mejores en las esferas relacionadas con el género. El plan de trabajo de la OMG para 2013 se revisó tras someterse a un examen a mitad de año.</p> <p>El PMA reconoce la necesidad de una visión más clara y operacional de lo que la incorporación de la perspectiva de género representa para su labor, de modo que en 2014 entablará un amplio diálogo interno para definir más claramente su visión y mejorar las sinergias existentes.</p> <p>En el marco de la gestión de los riesgos institucionales, cada asunto y operación lleva incorporado el correspondiente análisis. Por consiguiente, la gestión del riesgo está integrada en todos los documentos de proyectos del PMA. Los registros de riesgos elaborados por cada oficina en el país, despacho regional y dirección tienen en cuenta los riesgos contextuales, programáticos e institucionales, incluidos los relacionados con las cuestiones de género.</p>	<p>Finales de 2014</p> <p>Recomendación aplicada</p> <p>Finales de 2014</p> <p>Recomendación aplicada</p>



LISTA DE LAS SIGLAS UTILIZADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO

GenCap	Capacidad de reserva en cuestiones de género
HRM	Recursos Humanos
IASC	Comité Permanente entre Organismos
OMG	Oficina de Género
ONU SWAP	Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer
OSZ	Dirección de Políticas, Programas e Innovaciones
PG	Departamento de Servicios para las Asociaciones y la Gobernanza
RMP	Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones