

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 2013

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/2013/5-F
19 abril 2013
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.: 066513-2645/2558).

* Oficina de Género

INTRODUCCIÓN

1. En el período de sesiones anual de 2012 de la Junta Ejecutiva, el PMA presentó un informe de actualización sobre la aplicación del plan de acción institucional relativo a la política del PMA en materia de género y el nuevo 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”)¹. La Junta encomió la atención prestada a la rendición de cuentas en esta esfera y pidió al PMA que informara anualmente sobre la aplicación del marco.
2. El PMA informó a la Junta de que para incorporar sistemáticamente las cuestiones de género se necesitaba una inversión sostenida en el desarrollo de las capacidades del personal y los asociados para realizar análisis de género e integrar la perspectiva de género en todos los aspectos de la labor del Programa destinada a mejorar la seguridad alimentaria y nutricional. La Junta expresó su preocupación por la falta de recursos para apoyar la aplicación del plan de acción institucional y pidió al PMA que en el marco de sus programas invirtiera más recursos humanos y financieros en la promoción de los objetivos de igualdad de género, en particular definiendo los resultados por alcanzar y unos indicadores sobre igualdad de género en todas las esferas abarcadas por los programas.
3. El PMA indicó que subsanaría el déficit de financiación del plan de acción y aplicaría medidas de apoyo institucional, entre ellas el desarrollo de capacidades relacionadas con el género y la puesta en marcha del marco de rendición de cuentas. En el presente informe de actualización se repasa la aplicación del plan de acción institucional y el marco de rendición de cuentas desde el período de sesiones anual de la Junta de 2012.

PRINCIPALES MEDIDAS ADOPTADAS HASTA LA FECHA

4. Se han aplicado o se están aplicando varias medidas para mejorar la ejecución del plan de acción. Los preparativos para la evaluación de la política en materia de género comenzaron a principios de 2013, y el informe correspondiente se presentará a la Junta en su primer período de sesiones ordinario, que se celebrará en febrero de 2014. Se elaborará una versión revisada de la política del PMA en materia de género que se basará en los resultados de la evaluación y será consonante con el nuevo Plan Estratégico para 2014-2017.
5. La Oficina de Género (OMG) participa en la preparación del nuevo Plan Estratégico para velar por la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto del PMA y por la contribución del Marco de resultados estratégicos a la presentación de informes sobre la utilización de datos desglosados por sexo y los resultados conexos. El marco de rendición

¹ “Informe de actualización sobre la aplicación de la política del PMA en materia de género: Plan de acción institucional (2010-2011)” (WFP/EB.A/2012/5-F).

de cuentas, basado en 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)², se alineará con el Plan Estratégico para 2014-2017 y con el Plan de Gestión.

6. Las actividades de desarrollo de capacidades destinadas al personal se iniciaron en 2012 y proseguirán en 2013 en el marco de la implantación institucional del marcador de la igualdad de género del Comité Permanente entre Organismos (IASC). El PMA ha adoptado el marcador de la igualdad de género para evaluar la medida en que en todos los documentos de proyectos y propuestas de financiación se tiene en cuenta la dimensión de género, incluidos los recursos que se asignan a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
7. En marzo de 2013 se había capacitado a más de 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 uso del marcador de la igualdad de género. Este se aplicó a todos los proyectos y actividades llevados a cabo en 2012, salvo a las operaciones especiales y las operaciones de emergencia de respuesta inmediata. A fines de 2013 la OMG habrá terminado de capacitar al personal de los Despachos Regionales de Nairobi, El Cairo y Bangkok y a la dirección superior de la Sede en el uso del marcador de la igualdad de género. A partir de ese momento, el PMA podrá garantizar que, como mínimo, todos los proyectos nuevos incorporen el análisis de género y que se disponga de planes para velar por que los despachos regionales ofrezcan a las oficinas en los países competencias especializadas en materia de género. Se organizarán sesiones de capacitación destinadas a la dirección superior de la Sede para que esta se familiarice con el ONU-SWAP y el marco de rendición de cuentas, lo cual promoverá y facilitará su implantación en todo el Programa y la presentación de informes al respecto.
8. El año pasado la OMG prestó apoyo al proceso anual de informes normalizados de los proyectos mediante un análisis de género aplicado a los proyectos y programas del PMA. De este examen resumido cabe sacar tres conclusiones:
 - i) en los informes normalizados de los proyectos se presentan pocos datos sobre los indicadores de género, especialmente con respecto a los cuatro indicadores nuevos introducidos en 2012;
 - ii) las mujeres todavía no participan en pie de igualdad con los hombres en la dirección de los comités de gestión de los alimentos, el seguimiento de productos alimenticios y las actividades de alimentos por trabajo, y
 - iii) el análisis de la participación en actividades de alimentos por trabajo sobre la base del marcador de la igualdad de género confirma la validez de este como instrumento eficaz para incorporar la perspectiva de género.
9. Este análisis también permitió documentar las buenas prácticas, lo que a su vez permitirá a la OMG determinar las medidas más adecuadas para responder a las preocupaciones relacionadas con la problemática de género, en particular por lo que se refiere a las

² El plan de acción se elaboró para aplicar la política del sistema de las Naciones Unidas sobre igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer centrada en la obtención de resultados y repercusiones (CEB/ 2006/2), que consta de seis elementos principales: a) rendición de cuentas; b) gestión basada en resultados en pro de la igualdad de género; c) la supervisión mediante el seguimiento, la evaluación, auditorías y la presentación de informes; d) recursos humanos y financieros; e) desarrollo de capacidades, y f) coherencia, coordinación y gestión de los conocimientos y la información. La presentación de informes sobre el ONU-SWAP tuvo carácter oficioso en 2012, pero a partir de 2013 pasará a tener carácter oficial.

necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, los hombres, los niños y las niñas. Son ejemplos de buenas prácticas la capacitación en materia de nutrición impartida a hombres y niños, así como a mujeres y niñas; las iniciativas para erradicar la violencia sexual y por motivos de género a fin de reducir los riesgos de violencia y la exposición a la violencia, y la creación de conciencia sobre el impacto de la desigualdad de género en la seguridad alimentaria. La puntuación del marcador de la igualdad de género de un proyecto ofrece información institucional sobre la eficacia con que el diseño del proyecto fomenta la incorporación de la perspectiva de género y vincula esta información con resultados concretos. El hecho de que existan ejemplos de buenas prácticas en un proyecto no significa necesariamente que la perspectiva de género se haya incorporado de manera satisfactoria en todas las actividades del proyecto, pero aporta información acerca de las actividades sobre el terreno que deberán incorporarse en los futuros proyectos.

10. Las actividades de la Oficina de Género encaminadas a mejorar la incorporación de la perspectiva de género en el PMA incluyen, en colaboración con el Instituto de Estudios sobre Desarrollo (IDS), un programa de investigación de tres años de duración sobre innovaciones derivadas de la labor sobre el terreno para la incorporación de la perspectiva de género en el PMA (*"Innovations in the field: gender mainstreaming from the ground up for WFP"*). Está previsto que este programa dé al PMA los instrumentos y la orientación necesarios para incorporar el principio de igualdad de género en la labor llevada a cabo con el fin de cumplir sus compromisos vinculados con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, mediante el establecimiento de sistemas que faciliten el aprendizaje a partir de innovaciones en materia de igualdad de género y la adopción de estas. Los procedimientos para establecer una asociación con el IDS se ultimaron en abril de 2013; los países seleccionados para la investigación son Guatemala, Kenya, Lesotho, Malawi y el Senegal. Para mayo de 2013 está previsto celebrar un taller para poner en marcha la asociación y las actividades de investigación conexas.
11. El Fondo para la innovación en relación con las cuestiones de género sigue prestando apoyo a las oficinas en los países para diseñar y ejecutar proyectos adaptados al contexto y basados en un análisis de género. El Fondo contribuye al fortalecimiento de la base de conocimientos global del PMA y a la mejora de los resultados obtenidos en el ámbito de la igualdad de género. Se han ejecutado proyectos con cargo al Fondo en 40 países.
12. Un ejemplo de proyecto ejecutado mediante dicho Fondo es la labor realizada en Nepal, donde se está elaborando material didáctico con el objeto de dar a conocer a los niños y las niñas la importancia de hacer participar a hombres y mujeres en las tareas agrícolas a nivel local. Este proyecto aspira a modificar los papeles determinados en función del género, en vista de que cada vez es más frecuente que los hombres abandonen las zonas rurales en busca de trabajo mejor remunerado en el medio urbano y dejen a las mujeres trabajando en las explotaciones agrícolas. Un proyecto del Fondo en Lesotho está centrado en la repartición de los papeles asignados a ambos sexos desde la infancia y en el obstáculo que esto supone para la participación de los hombres en la nutrición y el cuidado de los niños. El proyecto se basa en un enfoque que apunta a lograr cambios positivos en el comportamiento para alentar a los hombres y los niños a tomar parte activa en la nutrición y el cuidado de los niños. Un proyecto del Fondo en Burundi está centrado en el análisis de la desigualdad de género —que se manifiesta, por ejemplo, en las bajas tasas de matrícula escolar de niñas, los matrimonios a edad temprana y la violencia por motivos de género— en comunidades del grupo minoritario batwa. El proyecto tiene por objeto crear conciencia sobre la temática de género en estas comunidades y prestar apoyo a los medios de subsistencia de las mujeres.

13. El PMA recurre a las asociaciones para mejorar su labor y sus resultados en la esfera de la problemática de género. A raíz de una asociación entre los organismos con sede en Roma y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), se ha elaborado el Programa conjunto para el empoderamiento económico de la mujer rural, de cinco años de duración y con un presupuesto de 35 millones de dólares EE.UU., que inicialmente se ejecutará en siete países³. El programa se puso en marcha oficialmente en 2012; se espera que a principios de 2013 los cuatro organismos firmen el Memorando de Entendimiento para su ejecución.

PERSPECTIVAS FUTURAS

14. El presente año será un año de transición para la OMG. Mientras prosigue la ejecución de los programas y proyectos en curso, gran parte de la atención se centra en determinar las medidas y esferas de trabajo que permitirían llevar a la práctica plenamente el ONU-SWAP y el marco de rendición de cuentas.
15. El PMA elaboró el marco de rendición de cuentas en 2012 para facilitar la aplicación de su política y su plan de acción en materia de género y para garantizar que el personal directivo superior dirigiera las actividades en esa esfera y asumiera la responsabilidad de las mismas.
16. El marco de rendición de cuentas tiene por objeto:
- establecer normas mínimas consonantes con los indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP para cada dependencia del PMA a fin de crear un entorno operacional propicio a la incorporación de la perspectiva de género;
 - proporcionar directrices claras sobre la obligación de rendir cuentas y de informar que incumbía al personal directivo superior;
 - prestar apoyo al personal directivo superior para que fortaleciera su liderazgo en la incorporación de la perspectiva de género;
 - aclarar las funciones de supervisión de la Junta en la esfera de la incorporación de la perspectiva de género, y
 - determinar las tendencias a lo largo del tiempo y señalar los ámbitos en los que son necesarios más recursos y apoyo, tanto financieros como técnicos.

³ Etiopía, Guatemala, Kirguistán, Liberia, Nepal, el Níger y Rwanda.

FUNCIONES DE RENDICIÓN DE CUENTAS	
Junta Ejecutiva	<p>Supervisar el informe anual de la Directora Ejecutiva sobre el marco de rendición de cuentas</p> <p>Garantizar una financiación suficiente para la aplicación del marco de rendición de cuentas</p> <p>Velar por que los marcos de rendición de cuentas de cada miembro del personal se ultimen y sometan a seguimiento</p>
Directora Ejecutiva	<p>Presentar a la Junta un informe anual sobre los progresos en el cumplimiento de las normas del marco de rendición de cuentas</p> <p>Aplicar la política en materia de género y su plan de acción institucional</p> <p>Cumplir las normas mínimas establecidas en el marco de rendición de cuentas</p> <p>Supervisar el informe de síntesis de los marcos de rendición de cuentas de cada alto funcionario directivo</p>
Director Ejecutivo Adjunto y Jefe de Administración	<p>Preparar los marcos anuales de rendición de cuentas correspondientes a los directores en los países, para el 1 de diciembre, a los directores regionales, para el 15 de febrero y al Director Ejecutivo Adjunto y Jefe de Administración, para el 15 de abril.</p> <p>Ultimar la síntesis anual de las constataciones y, para junio, publicarla en la intranet del PMA</p>

17. Para junio de 2013 se establecerá una primera base de referencia del PMA para las normas mínimas del ONU-SWAP, mientras que la ultimación de la primera base de referencia para el marco de rendición de cuentas está prevista para septiembre de 2013. Los resultados de una autoevaluación institucional integrada en la evaluación de la política en materia de género se emplearán para determinar la base de referencia para las normas mínimas del ONU-SWAP. Actualmente está previsto que los directores en los países presenten informes anuales sobre las normas mínimas para el 1 de diciembre, los directores regionales para el 15 de febrero, y el Director Ejecutivo Adjunto y Jefe de Administración, para el 15 de abril de cada año.
18. La Oficina de Género coordinará la elaboración de un informe anual sobre la aplicación de las normas mínimas a nivel institucional para presentarlo a la Junta en su período de sesiones anual. Este informe servirá de base a la contribución del PMA al informe presentado por el Secretario General de las Naciones Unidas al Consejo Económico y Social titulado “Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas”.
19. En el presupuesto para 2013-2014 se asignaron a la Oficina de Género dos puestos de plantilla de categoría P-4 y uno de categoría G-5. Mediante estos tres puestos se prestará apoyo sustantivo a la OMG, que antes funcionaba con un solo puesto de categoría profesional (Jefe/Director). Los dos miembros del personal de categoría profesional entrarán en funciones a mediados de 2013; mientras que el miembro del personal de categoría G-5 entró en funciones en abril de 2013. Como mínimo, habrá que dotar a los despachos regionales de la capacidad para proporcionar a las oficinas en los países competencias especializadas en materia de género y, en la medida de lo posible, protección, así como apoyo a la programación. En recientes informes de evaluación se

destacaba la necesidad de prestar a las oficinas en los países mayor apoyo en materia de género, por lo cual sería muy conveniente crear en cada despacho regional un puesto de Asesor en Cuestiones de Género⁴.

20. En el informe de actualización del año pasado se subrayaba la necesidad de disponer de recursos para aplicar el plan de acción institucional y llevar a cabo las actividades esenciales para integrar la perspectiva de género en el PMA de manera sostenible, entre ellas el desarrollo de las capacidades del personal y los asociados. En consecuencia, es preciso no solo mantener, como mínimo, el actual nivel de recursos para la implantación del marco de rendición de cuentas, sino también impulsar la puesta en marcha y el desarrollo de nuevas iniciativas y nuevos procesos institucionales, como la presupuestación basada en la problemática de género y las auditorías basada en criterios de género, lo cual exigirá un mayor grado de desarrollo de capacidades y capacitación. Sería muy provechoso que la OMG dispusiera de expertos técnicos en género y desarrollo de capacidades que trabajaran a tiempo completo, en lugar de contar con un apoyo temporal, como ahora.
21. Otro objetivo destacado de la OMG para este año será la aplicación, en colaboración con la Dependencia de Crisis Humanitarias y Transición, del plan de trabajo sobre protección frente a la explotación y el abuso sexuales. A ese respecto, el Grupo de tareas del IASC encargó la producción de una película (*To Serve with Pride*) que sirviera de instrumento de sensibilización para el personal de las Naciones Unidas y los asociados cooperantes.
22. Como se señaló en el informe del año pasado¹, debido a la rotación periódica y frecuente del personal en el PMA, haría falta bastante más de una sola sesión de capacitación para desarrollar una capacidad funcional y sostenible de análisis género a nivel institucional y procesos centrados en la temática de género. La incorporación de la perspectiva de género solo será posible si la perspectiva de género se incorpora plenamente en todas las actividades institucionales y los ámbitos de trabajo conexos y se integra en la cultura institucional global, los programas de capacitación y los procesos operativos conexos para obtener resultados mensurables y cuantificables.

⁴ Actualmente, hay un puesto financiado temporalmente en el Despacho Regional de Dakar.

LISTA DE LAS SIGLAS UTILIZADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO

IASC	Comité Permanente entre Organismos
IDS	Instituto de Estudios sobre Desarrollo
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