

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

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

Roma, 27-30 de octubre de 2008

INFORMES DE EVALUACIÓN

Tema 6 del programa

Para examen

S

Distribución: GENERAL

WFP/EB.2/2008/6-B/Add.1

26 septiembre 2008

ORIGINAL: INGLÉS

**RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN AL INFORME
RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE FINAL DE
PERÍODO DE LA POLÍTICA DEL PMA EN
MATERIA DE GÉNERO (2003-2007):
COMPROMISOS AMPLIADOS RELATIVOS A
LA MUJER PARA GARANTIZAR LA
SEGURIDAD ALIMENTARIA**

La tirada del presente documento es limitada. Los documentos de la Junta Ejecutiva se pueden consultar en el sitio Web del PMA (<http://www.wfp.org/eb>).

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, Sección de Gestión del Proceso de Cambio, OED*:	Sr. S. Sharma	Tel.: 066513-2700
--------------------------------------------------------------	---------------	-------------------

Oficial Superior de Gestión basada en los Resultados, OED:	Sr. K. Owusu-Tieku	Tel.: 066513-3018
---------------------------------------------------------------	--------------------	-------------------

Para cualquier información sobre el envío de documentos para la Junta Ejecutiva, sírvase dirigirse a la Sra. C. Panlilio, Auxiliar Administrativa de la Dependencia de Servicios de Conferencias (tel.: 066513-2645).

* Oficina del Director Ejecutivo.



ANTECEDENTES

1. El presente documento contiene la respuesta de la Secretaría a las recomendaciones del informe resumido relativo a la evaluación de final de período de la Política del PMA en materia de género (2003-2007): Compromisos ampliados relativos a la mujer para garantizar la seguridad alimentaria.
2. La evaluación determinó que, a diferencia de muchos otros organismos donantes o de las Naciones Unidas, el PMA: no se había limitado al ámbito de la retórica sino que había aplicado medidas concretas a nivel operacional; había prestado un nivel de apoyo considerable mediante iniciativas de capacitación y establecido objetivos cuantificables para el seguimiento; y había sentado una base sólida para la incorporación de las cuestiones de género en todas las actividades, aumentando la visibilidad y el grado de inclusión de las mujeres.
3. La evaluación señaló una comprensión insuficiente del análisis de género en la esfera de la innovación adaptada al contexto local, a pesar de las iniciativas en materia de política y capacitación que el PMA había adoptado durante los últimos cinco años. Mejorar los conocimientos especializados en materia de género, proporcionar un nivel suficiente de recursos a las oficinas en los países y mejorar la comprensión de las funciones y relaciones de los géneros contribuiría considerablemente a que aumentaran la capacidad de recuperación de los hogares y sus posibilidades de lograr la seguridad alimentaria.
4. Tras reconocer la importancia de aplicar las recomendaciones del informe para mejorar la eficacia de las políticas e intervenciones futuras en materia de incorporación de las cuestiones de género en todas las actividades, la Secretaría tomará las medidas que correspondan.
5. Las respuestas de la Secretaría a las recomendaciones se presentan en la matriz.



ANEXO: MATRIZ DE RECOMENDACIONES Y RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN

Recomendación	Dependencia responsable	Respuesta de la administración y medidas adoptadas	Fecha límite de ejecución
<p>1. Adoptar medidas inmediatas para difundir los Compromisos ampliados relativos a la mujer y sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género.</p> <p>a) Publicar la nueva política en materia de género con el sólido aval de los altos funcionarios directivos.</p> <p>b) Elaborar y difundir una versión del Plan Estratégico del PMA para 2008-2011 que integre las cuestiones de género.</p> <p>c) Mejorar el contenido relativo a las cuestiones de género de las declaraciones públicas del PMA, mediante la capacitación en esta esfera del personal encargado de preparar la información pública.</p>	<p>Dirección de Políticas, Planificación y Estrategias (OEDP); Dirección de Comunicaciones y Estrategias en materia de Políticas Públicas (OEDC).</p>	<p>La Secretaría está de acuerdo con esta recomendación y considera que un entorno de políticas propicio es importante para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. En el bienio 2009-2010 se aprobará una nueva política en materia de género y se elaborará y ejecutará un plan de acción sobre temas de género, lo cual reafirmará el compromiso del PMA con estos conceptos. Este compromiso también queda demostrado por la vinculación de la política en materia de género con los Objetivos Estratégicos del nuevo Plan Estratégico. El plan de acción institucional pondrá en marcha medidas para respaldar el desarrollo de la capacidad, la rendición de cuentas, la promoción, la coherencia, la coordinación, el intercambio de conocimientos e información y los recursos humanos y financieros para promover la incorporación del enfoque de género en todas las actividades. La Secretaría elaborará directrices de orientación para asegurarse de que las perspectivas de género se tengan en cuenta en el proceso de los documentos de estrategia en el país. El personal de información pública recibirá capacitación en la promoción de las cuestiones de género; se formularán mensajes institucionales sobre las cuestiones de género para incluirlos en todas las declaraciones públicas.</p>	<p>Mayo de 2009.</p>
<p>2. Fomentar la capacidad para incorporar las cuestiones de género mediante la mejora de la capacitación y la orientación</p> <p>a) La incorporación de las cuestiones de género requiere que el personal y los asociados conozcan a fondo el análisis de género. La nueva política debería incluir un plan de acción estratégico para el fomento de la capacidad y una lista de requisitos tales como:</p> <p>i) capacitación básica para el personal y los asociados nuevos, tal vez mediante un CD-ROM interactivo como el que se utiliza para la capacitación relacionada con el acoso sexual;</p>	<p>OEDP; Dirección de Recursos Humanos (OMH); Dirección de Diseño y Apoyo a los Programas (OMX)</p>	<p>La Secretaría está de acuerdo con esta recomendación y considera que el desarrollo de la capacidad asegurará que el personal sobre el terreno pueda respaldar la incorporación de las cuestiones de género en todas las actividades. Se evaluarán las necesidades de capacitación para identificar a los miembros del personal que recibirán capacitación y las esferas en las que se necesita capacitación. Se elaborará y ejecutará un plan de capacitación para aumentar la capacidad en materia de análisis de género, auditorías de género y utilización de la información correspondiente en las decisiones sobre políticas y programación y en el aprendizaje. La Secretaría colaborará con las instituciones académicas en iniciativas de investigación sobre cuestiones de género en cuyas conclusiones se fundamentarán sus políticas y programas.</p>	<p>Diciembre de 2010.</p>

ANEXO: MATRIZ DE RECOMENDACIONES Y RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN

Recomendación	Dependencia responsable	Respuesta de la administración y medidas adoptadas	Fecha límite de ejecución
<p>ii) capacitación para los directores y directores adjuntos en los países, y los responsables de los programas;</p> <p>iii) diversas opciones para el terreno, que comprendan la incorporación de expertos profesionales en materia de género y el aprendizaje a partir de la experiencia;</p> <p>iv) otras alternativas aparte de los programas institucionales de capacitación, tales como subsidios o vales, para que los directores en los países puedan acceder a recursos con los cuales contratar expertos en la materia a fin de obtener asistencia o capacitación; y</p> <p>v) oportunidades para que los expertos en materia de género de los despachos regionales brinden conocimientos técnicos y promuevan el intercambio entre los países de la región.</p> <p>b) El seguimiento y evaluación deben constituir la base para el aprendizaje y la innovación. En el marco de todos los programas deben analizarse los datos obtenidos y debe instarse al personal y los asociados cooperantes a compartir las observaciones, dificultades y experiencias relacionadas con las cuestiones de género.</p> <p>c) El PMA demostró su voluntad de adoptar enfoques innovadores en relación con los Compromisos ampliados relativos a la mujer. La nueva política en esta materia ha de utilizarse con el fin de favorecer las ideas progresistas y la colaboración con otros organismos para estudiar el impacto de los diferentes enfoques y fomentar la seguridad alimentaria sostenible, basándose en la capacidad de los gobiernos y el traspaso de la responsabilidad de los programas, así como en la capacidad de resistencia basada en los hogares. No existe justificación para alegar, como muchos lo hacen, que es difícil determinar si los programas benefician a los grupos seleccionados y luego sostener, sin verificación, que son eficaces. Existen mecanismos rápidos y eficaces en función de los costos para realizar evaluaciones adecuadas de los resultados y el impacto que están al</p>			





ANEXO: MATRIZ DE RECOMENDACIONES Y RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN

Recomendación	Dependencia responsable	Respuesta de la administración y medidas adoptadas	Fecha límite de ejecución
<p>alcance de la capacidad financiera del PMA y son compatibles con las competencias de su personal y con los medios de acopio de datos de que dispone el Programa.</p>			
<p>3. Reorientar las funciones respectivas de la Sede, las oficinas en los países y los despachos regionales.</p> <p>a) El personal de la Sede debería centrar su labor en: i) dejar en claro que el PMA aborda la incorporación de las cuestiones de género con seriedad; ii) generar una actitud de compromiso en relación con la incorporación de las cuestiones de género, entablando un diálogo con el personal y compartiendo los logros obtenidos; iii) movilizar y administrar el apoyo técnico y financiero para las oficinas en los países, las suboficinas y los asociados cooperantes; y iv) recopilar información procedente de las actividades sobre el terreno y difundirla. Los otros aspectos de la incorporación de las cuestiones de género deberían determinarse en función de las necesidades y las iniciativas de cada contexto.</p> <p>b) Las oficinas en los países deberían encargarse de: i) realizar análisis de género o procurar acceder a ellos; ii) formular medidas selectivas adaptadas al contexto local y elaborar indicadores pertinentes y significativos; iii) impartir capacitación o proporcionar conocimientos relacionados con los temas de género; e iv) identificar recursos y movilizar fondos para los temas de género recurriendo a los donantes que trabajan en un determinado país.</p> <p>c) A fin de transferir los fondos y el control al nivel local, se podría emplear un fondo de donaciones —como por ejemplo el Fondo para cuestiones de género del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas (DOMP)— al que las oficinas en los países podrían presentar propuestas de iniciativas relacionadas con los temas de género. Se podrían movilizar fondos con el fin de alentar a los organismos con sede en Roma a compartir sus recursos.</p>	<p>Departamento de Operaciones y Gestión (OM); OEDP; Dirección de Servicios Financieros y Jurídicos (FL).</p>	<p>La Secretaría está de acuerdo con las recomendaciones. La Sede y los despachos regionales seguirán prestando orientación en materia de políticas y apoyo técnico a las oficinas en los países. La Secretaría también reconoce la importancia de que las oficinas en los países se identifiquen con las actuaciones encaminadas a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y alienta a estas oficinas a que incluyan actividades relativas a dicha temática en los presupuestos de los proyectos. La política en materia de género propuesta requiere que las oficinas en los países formulen planes de acción que tengan en cuenta el contexto específico de cada país. La Secretaría ayudará a las oficinas en los países a fomentar la capacidad de planificación y análisis sobre cuestiones de género para fundamentar el diseño de los programas y los procesos de adopción de decisiones. La dirección asumirá un compromiso financiero para apoyar las actividades relativas al género realizadas a nivel de los países.</p> <p>La Secretaría llevará a cabo actividades en cumplimiento de esta recomendación y procurará obtener financiación extrapresupuestaria para establecer un fondo especial para ayudar a las oficinas en los países a formular y llevar a cabo iniciativas relacionadas con la temática de género. Las oficinas en los países recibirán ayuda para formular y utilizar indicadores de género a nivel de los países, en el marco de un enfoque de gestión basada en los resultados. Utilizarán indicadores de la ejecución acordados por los equipos de las Naciones Unidas en los países para presentar informes sobre los progresos realizados hacia el logro de la igualdad de género.</p>	<p>Diciembre de 2009.</p>

ANEXO: MATRIZ DE RECOMENDACIONES Y RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN

Recomendación	Dependencia responsable	Respuesta de la administración y medidas adoptadas	Fecha límite de ejecución
<p>Recomendaciones generales</p> <p>a) En lugar de esperar lograr mejoras en todas las esferas y a todos los niveles, el PMA debería centrarse en las esferas prioritarias. En particular, debe procurar contratar a mujeres calificadas para ocupar los puestos más altos de la jerarquía del Programa y aquellos puestos en los que se necesite a personal femenino para poder llegar a las beneficiarias (por ejemplo, en países tradicionalistas y en entornos con elevados niveles de violencia sexual y por razones de género).</p> <p>b) A fin de contratar y retener a mujeres calificadas, el PMA debe solucionar problemas sistémicos. La voluntad de contratar a mujeres debe provenir de los encargados de los procesos de contratación y el personal de recursos humanos sobre el terreno. Una parte del personal aún debe comprender que la participación de las mujeres es fundamental en la labor de brindar asistencia alimentaria; otros ya son conscientes de ello, pero deben adquirir las competencias necesarias y recibir apoyo.</p> <p>c) En los últimos años, muchos hombres y mujeres cualificados han ingresado a las Naciones Unidas mediante procesos de contratación nacionales. Muchas mujeres con experiencia contratadas a nivel nacional trabajan para el PMA como supervisoras de la ayuda alimentaria y auxiliares de programas. El Programa podría solucionar los problemas de equilibrio de género en la plantilla mediante la eliminación de los obstáculos sistémicos a la capacitación y el ascenso de esas mujeres.</p>	<p>OMH y OEDP</p>	<p>La Secretaría está de acuerdo con la recomendación.</p> <p>La OMH está elaborando una estrategia denominada “Prepararse hoy para el mañana” para atender a las recomendaciones de la evaluación de la política en materia de género y estudiar medidas destinadas a aumentar el porcentaje de mujeres en el personal del PMA.</p>	<p>En curso.</p>



LISTA DE SIGLAS UTILIZADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO

FL	Dirección de Servicios Financieros y Jurídicos
OEDC	Dirección de Comunicaciones y Estrategias en materia de Políticas Públicas
OEDP	Dirección de Políticas, Planificación y Estrategias
OM	Departamento de Operaciones y Gestión
OMH	Dirección de Recursos Humanos
OMX	Dirección de Diseño y Apoyo a los Programas
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo