

برنامج
الأغذية
العالمي

Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos



Período de sesiones anual
de la Junta Ejecutiva

Roma, 17 - 20 de mayo de 1999

ASUNTOS DE POLÍTICA

Tema 4 del programa



Distribución: GENERAL
WFP/EB.A/99/4-B
10 febrero 2000
ORIGINAL: INGLÉS

COMPROMISOS DEL PMA RELATIVOS A LA MUJER: EXAMEN DE MITAD DE PERÍODO DE SU APLICACIÓN¹

RESUMEN

En el examen se analizaron las actitudes del personal, los mecanismos establecidos y las estructuras que influían en la aplicación de los Compromisos del PMA relativos a la mujer. Se observó que la preocupación por los temas de género se encuadraba en un interés cada vez mayor por emplear la ayuda alimentaria para promover el desarrollo sostenible, mediante la participación de los beneficiarios y la potenciación de su papel. Se prestó atención a aquellos elementos del ambiente de trabajo del PMA que influían en la contratación y retención del personal femenino, y en particular a la seguridad, el acoso y los derechos del personal. Se constató que, gracias a la acción afirmativa desarrollada, había crecido considerablemente el porcentaje de mujeres en la categoría profesional y categorías superiores.

A través del Grupo de trabajo sobre temas de género, los coordinadores sobre temas de género y la Dependencia de Género de ODT, se proporcionaba orientación en aspectos técnicos y de política, se recaudaban fondos y se supervisaban y notificaban los progresos alcanzados. Se observó que los coordinadores sobre temas de género de las oficinas en los países eran funcionarios de categoría relativamente subalterna, lo que constituía una importante limitación. Se consideró esencial dotar a la Dependencia de Género de personal suficiente a fin de que pudiera supervisar con eficacia el cumplimiento de los Compromisos.

Se examinaron los planes de acción sobre temas de género, con los que se intenta traducir los objetivos generales de los Compromisos en programas concretos y objetivos de proyectos para países específicos. Estos planes se han utilizado, con resultados variables, como instrumentos para la aplicación de los Compromisos. No se dispone de un panorama completo de la capacitación sobre temas de género, que algunos funcionarios critican por considerarla demasiado teórica. Sin embargo, tal proceso de formación ha aumentado la capacidad de los funcionarios para formular programas destinados a las mujeres y recoger datos estadísticos desglosados por sexos. A causa de la función de supervisión deficiente de la Dependencia de Género en 1997-1998 y de la falta de claves contables específicas, no fue posible determinar cabalmente la cuantía de los fondos recaudados y gastados en la programación relacionada con el género, incluida la capacitación.

Los temas de género y de la mujer se han integrado cada vez más en la formulación de los proyectos, pero es necesario poner el acento en el concepto de necesidades estratégicas de la mujer (contrapuestas a sus necesidades prácticas), centrando la atención en la creación de bienes, la adopción de decisiones y el control de los recursos. En el pasado pocas veces se han realizado las encuestas de base indispensables para poder medir los progresos en el cumplimiento de los Compromisos relativos a la mujer. Se están elaborando modelos de presentación de informes destinados a recoger datos desglosados por sexos, aunque es necesario idear métodos que establezcan más claramente las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al efecto que produce en unas y otros la ayuda alimentaria. Es frecuente que los asociados en la ejecución no posean la capacidad necesaria para producir datos desglosados por sexos. Hasta el momento, ninguna oficina en el país ha efectuado evaluaciones provisionales del impacto o el rendimiento en relación con los Compromisos relativos a la mujer. Con el fin de mejorar la programación y la selección de los beneficiarios, algunas oficinas en los países aplican procedimientos de análisis y cartografía de la vulnerabilidad (ACV) que se basan, en la mayoría de los casos, en datos generados por otros. El PMA podría considerar la posibilidad de recoger sus propios datos, lo que le permitiría evaluar las necesidades de familias y mujeres concretas y orientar hacia ellas su asistencia. Por otra parte el PMA ha definido más claramente su política de responder a las necesidades críticas de alimentos de las madres y los niños pequeños. Es necesario estudiar la vinculación entre derechos de la mujer, Compromisos del PMA y derecho a los alimentos, y también la que existe entre género, desarrollo y ayuda alimentaria.

El examen de mitad de período destaca que el cumplimiento efectivo de los Compromisos relativos a la mujer dependerá en gran parte del contexto en que trabaje el PMA. Es improbable que los objetivos de los Compromisos puedan cumplirse para el año 2001 si no se modifican sus modalidades de aplicación; otra alternativa consistiría en reformular los Compromisos con objetivos más viables. Se debería hacer más hincapié en la potenciación del papel de la mujer a través de la programación del PMA. Se presenta aquí un panorama general de las cuestiones que es necesario abordar a fin de que el Programa pueda cumplir con sus Compromisos. En el Anexo figura una lista de indicadores de los resultados y el impacto obtenidos, que podrían tomarse en consideración a la hora de evaluar los proyectos y medir los progresos alcanzados en la aplicación de los Compromisos relativos a la mujer.

¹ La gestión del examen de mitad de período estuvo a cargo de un oficial de evaluación de OEDE. El presente informe resumido lo preparó el jefe del equipo, un consultor especializado en seguridad alimentaria y temas de género. La investigación tuvo lugar en la Sede del PMA y en diez países, entre octubre y diciembre de 1998. Las investigaciones en las oficinas en los países y sobre el terreno las llevaron a cabo el jefe del equipo, un grupo de cuatro consultores especializados en temas de género y una de las asesoras superiores sobre temas de género del PMA (ODT); todos ellos contaron con la asistencia de los coordinadores de temas de género y otros funcionarios de las oficinas regionales y oficinas en los países.

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_public/EB_Home.html).

NOTA PARA LA JUNTA EJECUTIVA

El presente documento se remite a la Junta Ejecutiva para su examen.

De conformidad con las decisiones adoptadas por la Junta Ejecutiva en su primer período de sesiones ordinario de 1996, acerca de los métodos de trabajo, la documentación que prepara la Secretaría para la Junta es concisa y se centra en aquellos aspectos que facilitan la toma de decisiones. Las sesiones de la Junta Ejecutiva han de tener una orientación práctica y propiciar el diálogo y el intercambio de ideas entre las delegaciones y la Secretaría. La Secretaría no cejará en su empeño de impulsar estos principios rectores.

Por consiguiente, la Secretaría invita a los miembros de la Junta que deseen formular alguna pregunta de carácter técnico sobre este documento a dirigirse al personal del PMA que se indica a continuación, a ser posible con un margen de tiempo suficiente antes de la reunión de la Junta. Este procedimiento facilitará el examen del documento durante la sesión plenaria de la Junta.

Los funcionarios del PMA encargados de coordinar el presente documento son los siguientes:

Director, OEDE: A. Wilkinson tel.: 066513-2029

Oficial de Evaluación: A. de Kock tel.: 066513-2981

Para cualquier información sobre el envío de documentos para la Junta Ejecutiva, diríjase al Empleado de documentos y reuniones (tel.: 066513-2641).



FINALIDAD Y ALCANCE DEL EXAMEN¹

1. La finalidad del examen era evaluar la incorporación de los aspectos de género en todo el ámbito del PMA, y determinar la solidez de los mecanismos establecidos en 1995–96 para aplicar los Compromisos relativos a la mujer. Se dedicó especial atención a determinar cómo influían en dicha aplicación las actitudes del personal respecto de las cuestiones de género.
2. Puesto que aún es demasiado pronto para medir el impacto que tienen en los beneficiarios los Compromisos relativos a la mujer; no se intentó examinar los parámetros establecidos en los mismos. No obstante, se reservó un cierto tiempo del trabajo de campo a determinar si los proyectos incorporaban los requisitos señalados en los Compromisos: en qué medida era adecuada su ejecución, cómo podía compararse con las actividades indicadas en los planes de acción sobre temas de género de las oficinas en los países, y si la programación con enfoque de género mejoraba (o tenía probabilidades de mejorar) la situación de la mujer en el contexto general de las operaciones del PMA.
3. Se realizaron estudios y entrevistas en la Sede, y se llevaron a cabo investigaciones sobre el terreno y en diez oficinas en los países. En el presente informe se resumen las conclusiones extraídas, así como las recomendaciones relativas a los propios Compromisos y a su aplicación sobre el terreno y en la Sede; asimismo se proporcionan indicadores para establecer en qué medida los proyectos tienen en cuenta los aspectos de género, y evaluar los progresos hacia la realización de los Compromisos en el año 2001.

ADOPCIÓN DE LOS COMPROMISOS RELATIVOS A LA MUJER

4. Los Compromisos relativos a la mujer surgieron de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en septiembre de 1995. En ellos se concretaba el esfuerzo desplegado por el PMA durante el decenio anterior a fin de aumentar la calidad de su asistencia promoviendo la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito de su programación. Previamente a la Conferencia de Beijing se habían realizado varios estudios a fin de examinar las actividades previstas y en curso en los países confrontándolas con las expectativas de equidad de género establecidas en 1985. Estos estudios demostraron que en muchos casos los aspectos de género no se habían incorporado a los proyectos apoyados por el PMA; que a veces habían fracasado los esfuerzos por hacer llegar la asistencia de socorro a las mujeres más pobres; que era raro que las mujeres controlaran los proyectos de entrega de ayuda alimentaria o adoptaran decisiones al respecto; y que los proyectos de desarrollo asistidos por el PMA no necesariamente fomentaban la potenciación del papel de la mujer, principalmente porque el PMA y sus asociados seguían teniendo un conocimiento limitado en cuanto a cómo formular y ejecutar programas que tuvieran en

¹ Los exámenes de campo se realizaron en el Azerbaiyán, Bangladesh, Bolivia, Burkina Faso, Etiopía, Guatemala, Liberia, Uganda, Viet Nam y el Yemen. Estos países se seleccionaron de acuerdo con los siguientes criterios: debían ser representativos de las cuatro regiones de trabajo del PMA; debían abarcar, en el conjunto, todos los tipos de programas (situaciones de urgencia complejas y prolongadas; socorro de urgencia; proyectos de desarrollo; y proyectos de acción rápida); por último, en algunos de ellos el entorno nacional más amplio debía influir en la capacidad del PMA para promover la programación con criterios de género. Se prepararon informes por países que figuran, como apéndices en el examen de mitad de período, que puede solicitarse a la Oficina de Evaluación y está disponible únicamente en inglés.



cuenta los aspectos de género. Tal como se afirmaba en un informe, el personal del PMA interpretaba su mandato principalmente, y a veces exclusivamente, en relación con los aspectos técnicos y logísticos de las operaciones de ayuda alimentaria.

5. Se hizo todo lo posible por dar una expresión concreta a los objetivos del PMA para la Conferencia de Beijing. Se solicitó a los directores en los países que aportaran ideas, y se organizaron reuniones con el personal de campo de las regiones antes de preparar la contribución del PMA. Se elaboraron plataformas de acción regionales y se produjo una película, titulada “Las mujeres son las últimas en comer”. Sobre la base de estos estudios, debates internos y recomendaciones de las oficinas en los países se redactó una serie de objetivos relativos a la mujer, que habían de alcanzarse en el año 2001. Los Compromisos del PMA relativos a la mujer se formularon con aportaciones de los directores regionales del Departamento de Operaciones, los coordinadores sobre temas de género, y personal directivo de diversos departamentos del PMA, bajo la guía del Director, Dirección de Estrategias y Políticas y del resto del cuadro ejecutivo.
6. Después de la Conferencia de Beijing, la Directora Ejecutiva pidió a las oficinas en los países y dependencias de la Sede que definieran los pasos necesarios para el cumplimiento de los Compromisos relativos a la mujer, y que elaboraran indicadores mensurables para seguir la marcha de su aplicación. Al mismo tiempo se estableció en la Sede del PMA un Grupo de trabajo sobre temas de género, que debía brindar asesoramiento sobre la estrategia global destinada a desarrollar, dentro del Programa, un plan de acción sobre temas de género y los correspondientes mecanismos de seguimiento; movilizar el apoyo necesario; asesorar a los encargados de la aplicación del plan; y presentar informes sobre su ejecución. El Grupo de trabajo envió a las oficinas en los países documentación sobre los conceptos relacionados con el género, así como herramientas para el análisis social y de género, a fin de ayudarles a formular sus respectivos planes de acción en este campo. Dichos planes nacionales debían definir las prioridades del país y proporcionar indicadores mensurables a efectos de realizar los objetivos declarados para el año 2001.
7. Puesto que uno de los Compromisos se refiere a la equidad entre mujeres y hombres en la contratación y empleo de personal en el PMA, el Grupo de trabajo sobre temas de género empezó a recoger datos sobre la presencia de personal femenino en los puestos profesionales y de categorías superiores. Al mismo tiempo se reconoció que si bien era aconsejable que en el año 2001 el 50 por ciento de los puestos de la Organización estuviera ocupado por mujeres, este objetivo concreto se hallaba probablemente más allá de la capacidad de contratación del Programa. Si en los cinco años por venir se contratara, por ejemplo, a un 50 por ciento de personal femenino, sólo se llegaría a un 40 por ciento de mujeres entre los funcionarios profesionales. Sin embargo, se recomendó que el desempeño en este sector se incorporara a las tareas clave del sistema de gestión y evaluación de la actuación profesional de los responsables de direcciones y jefes de despachos. Posteriormente, el Grupo de trabajo convino en mencionar en el Plan de Acción del PMA sobre temas de género, que se ultimó en septiembre de 1996, el objetivo de las Naciones Unidas de lograr la paridad entre hombres y mujeres para el año 2000.
8. A finales de 1996 se hallaba ya bien encaminado el esfuerzo por aplicar los Compromisos relativos a la mujer. La capacitación sobre temas de género había comenzado, y las oficinas en los países habían redactado sus planes de acción al respecto. La mayor parte de ellos preveían cuatro estrategias principales que requerían financiación externa: iniciar consultorías para evaluar las prácticas corrientes y recomendar mejoras al respecto; aumentar la capacidad del personal en materia de análisis y planificación; elaborar directrices; e intercambiar experiencias. En varios países se habían ideado planes



para empezar a negociar con las instituciones de contrapartida las posibles mejoras en la programación relacionada con los aspectos de género, recoger datos desglosados por sexos, reducir las deficiencias de micronutrientes de las mujeres y niños expuestos a riesgo, aumentar el número de funcionarias de categoría profesional en el PMA, e incorporar los Compromisos relativos a la mujer en todos los acuerdos con gobiernos y con otros organismos. Se estableció un presupuesto de 700 000 dólares EE.UU. para 1996-97, destinado a la financiación de capacitación y viajes y a pagar los servicios de técnicos especializados. La contratación de personal femenino se elevó del 12 por ciento del total en 1994 al 39 por ciento en 1996. Sin embargo, en las oficinas en los países el personal femenino de los proyectos sólo representaba el 20 por ciento.

9. En el año 1997 se observó una consolidación de este proceso. Se redactó una serie unificada de directrices para los programas de desarrollo, de socorro y de urgencia. Las oficinas en los países produjeron estudios monográficos sobre las ventajas del apoyo del PMA y el perfil de sus beneficiarios, tal como habían prometido hacer en sus planes de acción sobre temas de género. Los módulos de capacitación tomaban en cuenta los aspectos de género; se elaboró una propuesta de financiación para contratar asesores regionales sobre cuestiones de género, a fin de que el personal pudiera desarrollar aptitudes para el análisis de género y para planificar, seguir y evaluar las actividades también con ese enfoque; se estaban celebrando reuniones regionales sobre temas de género; por último, a mitad de año se contrató a una segunda especialista en la materia para que trabajara en la Sede. Se habían programado sesiones de capacitación para una administración participativa de la ayuda alimentaria y un seguimiento y evaluación de carácter cualitativo, algunas de las cuales se realizaron antes de terminar el año. También había habido más progresos en la contratación de mujeres: el 43 por ciento de los nuevos nombramientos de 1997 correspondían a personal femenino.
10. Sin embargo, en noviembre de 1997 la asesora superior sobre temas de género se alejó de la Sede del PMA para ocupar un nuevo puesto sobre el terreno. A causa de la falta de fondos no fue reemplazada inmediatamente, de manera que sólo quedó una especialista en género (relativamente nueva) para llevar adelante el proceso. Al renunciar ésta a mediados de 1998 se produjo un vacío que se mantuvo hasta la contratación, en fecha posterior del mismo año, de una nueva asesora superior sobre temas de género (a principios de 1999 se incorporó también una segunda asesora superior). Estas circunstancias hicieron que gran parte del impulso adquirido en 1996-97 se perdiera, por no contarse con personal suficiente, por la pérdida de memoria institucional y, lo que es igualmente importante, por la falta de financiación básica.
11. Se habían asignado unos 700 000 dólares EE.UU. para el ejercicio económico 1997-98, como Fondo para actividades en materia de género destinado a proyectos en este sector. Para 1998-99 se pidió un millón de dólares EE.UU., pero antes de que esa suma se asignara fue recortada del presupuesto básico como parte de unas medidas de ahorro más amplias. En ese momento la Oficina de Presupuesto esperaba que la financiación especial para las actividades en cuestión la obtuviera por separado la asesora superior sobre temas de género. De hecho esta iniciativa tuvo resultados poco satisfactorios: desde finales de 1997 hasta octubre de 1998 se obtuvieron escasos fondos adicionales para actividades en materia de género. El dinero que se gastó en consultorías, talleres y actividades especiales procedía sobre todo de fondos asignados con anterioridad y de donaciones recaudadas localmente por las oficinas en los países. En octubre de 1998 se reasignó una financiación básica de un millón de dólares EE.UU. para promover actividades en materia de género en 1999, contándose además con promesas de fuentes externas por 500 000 dólares más.



LOS COMPROMISOS RELATIVOS A LA MUJER EN EL CONTEXTO DEL PMA

12. Los Compromisos del PMA relativos a la mujer no deben considerarse en forma aislada, sino que su aplicación exitosa depende de actitudes, oportunidades, mecanismos y estructuras más amplios.

Actitudes respecto al cambio

13. Las cuestiones de género forman parte de un nuevo estilo de gestión imperante en el PMA, de una mayor inquietud por el modo en que se utilizan los alimentos en el ámbito de la comunidad y la familia, y del interés creciente por usar la ayuda alimentaria de manera que promueva el desarrollo sostenible, a través de la participación de los beneficiarios y de la potenciación de su papel. Por consiguiente, la programación con enfoque de género no es más que un aspecto de una transición más amplia que se está produciendo en la Organización y que resultará difícil para una parte de su personal. Y de hecho, parte de la resistencia con que tropiezan las políticas relacionadas con el género deriva de que no se comprende a fondo la mutación programática general, de una actitud defensiva basada en la vaga sensación de haber hecho las cosas “mal” en el pasado, de cierta renuencia a ocuparse de lo que ocurre dentro de los hogares, y de una falta de comprensión sobre la manera exacta de aplicar estas nuevas políticas sobre el terreno.
14. Algunos funcionarios tienen la impresión de que los temas de género no son tan importantes en comparación con el resto de su trabajo, más necesario y urgente. Además, muchos de ellos trabajan bajo presión, con la obligación de realizar tareas complejas (principalmente logísticas, financieras o administrativas, pero rara vez relacionadas con aspectos de género) en plazos muy breves. Tales factores extraños influyen en la manera en que el personal de campo y de la Sede considera y aplica los Compromisos relativos a la mujer, y en la actitud que éste asume ante los temas de género.
15. Ciertos funcionarios del PMA se resisten a “imponer” a los beneficiarios ideas que consideran “occidentales” o “feministas”. No cabe duda de que esta actitud tiene su peso en la aplicación de los Compromisos relativos a la mujer. Por ejemplo, una parte del personal considera que en sociedades eminentemente tradicionales y patriarcales no es apropiado esforzarse por promover el adelanto de la mujer, mediante el uso de ayuda alimentaria en proyectos de alimentación escolar o la creación de comités de mujeres. Una falta de conciencia sobre la vinculación entre derechos de la mujer y derechos universales de las personas, así como sobre la necesidad de que el PMA promueva un régimen de ayuda basado en los derechos, determina que estos funcionarios sean reacios a impulsar cambios que *dan más poder* a las mujeres.

El ambiente de trabajo

16. El ambiente de trabajo del PMA influye en la contratación y retención del personal femenino en particular, y éste es el motivo de que se incluya en el presente examen. Tres aspectos revisten particular interés: la seguridad y el empleo de las mujeres en el PMA; el acoso sexual; y los derechos del personal.
17. La inseguridad afecta tanto al personal femenino como al masculino, generalmente en lugares de destino sobre el terreno y sobre todo en aquéllos a los que no se envían familias por presentar condiciones particularmente difíciles. Los factores de inseguridad comprenden desde el bandidaje y los robos, las agresiones y violaciones o los ataques dirigidos contra extranjeros en tanto tales, hasta situaciones de guerra abierta en las que



puede haber bombardeos, incursiones militares o terrenos minados. Los peligros sanitarios también constituyen una forma de inseguridad, ya que a veces el personal del PMA debe dirigir operaciones en zonas infestadas por la malaria u otras enfermedades o en las que el agua no es potable o pura, los alimentos pueden escasear o hay condiciones climáticas extremas. El aislamiento y las amenazas de violencia representan otros tantos peligros para la salud mental. Tradicionalmente se ha contratado a más hombres que mujeres para trabajar en zonas con estas características, y aún existe cierta resistencia a contratar a mujeres para puestos particularmente difíciles. Sin embargo, en algunos de los lugares de destino más inseguros, como es el caso del norte del Sudán, las mujeres constituyen más de la mitad del personal de campo del PMA. Mediante una activa búsqueda se logró contratar a 18 mujeres como monitoras de la ayuda alimentaria, aunque por otra parte no hay mujeres en cargos directivos. La clave es ofrecer capacitación (enseñar a hombres y mujeres cómo cuidarse en situaciones peligrosas y de emergencia) y también prestar el apoyo necesario. En la iniciativa en curso de capacitación e información sobre temas de seguridad se abordará la mayor parte de estas cuestiones. Sin embargo, en situaciones particulares en que exista un riesgo especial de violaciones el PMA deberá ser prudente respecto a enviar personal femenino.

18. Por su carácter intrínsecamente privado y por las amenazas que a él se vinculan, el acoso sexual es un fenómeno difícil de investigar. En los documentos de políticas la prevención de este tipo de hostigamiento se ha asociado a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de las Naciones Unidas. En 1995 la Directora Ejecutiva del PMA hizo circular una política sobre prevención y resolución de los casos de acoso sexual. Aparentemente existen situaciones de este tipo, que sin embargo no se notifican oficialmente ni tampoco de manera informal por los canales correspondientes.
19. La impresión general es que se necesita una comprensión más profunda de lo que es el acoso sexual y un manera más firme de abordar el problema. En febrero de 1999 se introdujeron ciertos cambios en la política relacionada con éste, que ahora distingue entre hostigamiento sexual y personal y abuso de autoridad. La nueva política se aplica a todos los funcionarios, incluidos los que se contratan localmente, y asigna a los funcionarios directivos una responsabilidad considerable en la lucha contra el acoso sexual. Establece que la Dirección de Recursos Humanos (HR) y la Oficina del Inspector General (OEDI) se encargarán conjuntamente de resolver las demandas por hostigamiento; sugiere distintos mecanismos de interposición de recursos (por ejemplo, la mediación) destinadas a hacer frente a estas demandas, y añade nuevos puntos de contacto a los que puede solicitarse información y asesoramiento cuando se considera que hay una situación de acoso sexual. No cabe duda de que esta política nueva y dinámica logrará un avance en el intento de crear un ambiente de trabajo favorable a la productividad y a la realización de las metas personales de los funcionarios, y respetuoso también de su dignidad y su amor propio.
20. Por último, en el curso del examen se plantearon varios interrogantes respecto de las prestaciones a que tenía derecho el personal, y a las relaciones familiares; algunos de estos interrogantes guardaban relación con la retención del personal femenino. Por ejemplo, las mujeres desean saber si tanto las funcionarias internacionales como nacionales tienen derecho a tomarse cierto tiempo diario para amamantar a sus bebés. Algunas mujeres con hijos pequeños manifestaron interés (compartido, probablemente, por algunos hombres) por trabajar a tiempo parcial o flexible durante un período, para poder ocuparse de sus hijos pequeños sin abandonar su carrera. Las mujeres se quejaron sobre todo de no poder disponer de una guardería en su lugar de trabajo.



MECANISMOS DE APLICACIÓN DE LOS COMPROMISOS RELATIVOS A LA MUJER

21. El equipo examinó las instituciones que se habían creado con el fin de aplicar y seguir de cerca los Compromisos, preguntándose si estaban adecuadamente establecidas, si había algo que inhibiera su funcionamiento, y si éste correspondía a las expectativas.

El Grupo de trabajo sobre temas de género y los coordinadores y asesores en la materia

22. Actualmente el Grupo de trabajo sobre temas de género está integrado por 11 funcionarios de categoría superior (dos tercios de los cuales son hombres) que trabajan en la Sede y en las oficinas regionales. Desde finales de 1995 brinda orientación y asesoramiento en materia de políticas, necesidades de capacitación y apoyo técnico; ayuda a recaudar y asignar los fondos, promueve el intercambio de información y experiencias, y supervisa y notifica los progresos alcanzados. Los coordinadores sobre temas de género de la Sede recogen y divulgan información y mantienen informados a los colegas acerca de los recursos disponibles; asesoran al personal de los programas para ayudarle a alcanzar sus objetivos regionales en relación con los temas de género y a lograr que sus proyectos sean sensibles a estas cuestiones; siguen de cerca los progresos alcanzados, y brindan retroinformación a los despachos regionales y asesores sobre temas de género, además de colaborar en la capacitación y actuar como especialistas en la materia.
23. Los coordinadores sobre temas de género de las oficinas en los países recopilan datos sobre las disparidades basadas en el género y sobre las actividades destinadas a aplicar los Compromisos nacionales y la Plataforma de acción para el adelanto de la mujer en sus propios países; mantienen relaciones con los coordinadores sobre temas de género de los gobiernos y organizaciones correspondientes; movilizan capacitación y recursos en relación con instrumentos de análisis, planificación y seguimiento con criterios de género; ayudan a los colegas a cumplir los objetivos establecidos en los planes de acción sobre temas de género de las oficinas en los países; realizan otras actividades de rutina vinculadas a una programación con enfoque de género; y siguen de cerca la ejecución global del Plan de acción sobre temas de género. En algunas zonas se cuenta también con asesores regionales sobre temas de género, que apoyan la capacitación y programación en la materia en los países de la región. Algunos funcionarios observan que estos asesores regionales sobre temas de género desempeñan un papel importante, por lo que sería necesario aumentar su número.
24. Una deficiencia de la estructura administrativa de los Compromisos relativos a la mujer se relaciona con los coordinadores de temas de género en las oficinas en los países. La jerarquía relativamente baja que tenían estos coordinadores en los diez países estudiados (ya que muchos de ellos eran funcionarios subalternos, con un conocimiento limitado del PMA y de sus operaciones de desarrollo/socorro así como del análisis y las estrategias de género) podría reflejar la escasa importancia que asignan sus supervisores a la cuestión del género como tema operacional o analítico. El hecho de que la gran mayoría de estos asesores fueran mujeres parece indicar que, según el pensamiento de muchos directores en los países, la programación de género debe confiarse a una mujer. En realidad es necesario que los coordinadores de género sean funcionarios superiores, con la posibilidad real de asistir a las reuniones y de que se les preste oídos, y que puedan insistir a fin de examinar los documentos y planes de los proyectos antes de que éstos salgan de las oficinas en los países. Por último, los coordinadores sobre temas de género a menudo consideran que no



están en condiciones de cumplir adecuadamente su función por su gran carga de trabajo no relacionado con estos temas. Para que los funcionarios en cuestión puedan desempeñar correctamente su papel habría que asignarles menos tareas de otro tipo, y además se tendrían que proporcionar fondos suficientes para que puedan viajar, capacitarse, recoger e intercambiar información, y establecer enlaces con otras organizaciones.

25. Dos asesoras superiores sobre temas de género se encargan, con dedicación exclusiva, de supervisar la aplicación de los Compromisos relativos a la mujer. Como se ha visto por el menoscabo de los progresos en dicha aplicación durante 1998, para garantizar una supervisión eficaz de la misma se necesita que la Dependencia de Género cuente con personal suficiente. En la medida en que se apliquen las recomendaciones del presente examen, bien podría ser que se hiciera necesario ampliar la plantilla de la Dependencia en cuestión.

Planes de acción sobre temas de género

26. A efectos de transformar los objetivos generales de los Compromisos relativos a la mujer en programas en los países y objetivos de proyectos específicos, en 1996 las oficinas en los países (y más tarde las regiones) crearon sus planes de acción sobre temas de género. Éstos fueron elaborados con gran prisa y, en muchos casos, por personal que sabía poco o nada sobre la programación con criterios de género. Los planes de acción sobre temas de género analizados en el presente examen demuestran que los primeros de ellos (así como la correspondiente documentación preliminar de las oficinas en los países) a menudo eran poco más que declaraciones de objetivos e intenciones, con pocas indicaciones sobre la manera en que podrían concretarse. El escaso conocimiento de la programación de género se hace evidente porque los planes hacen hincapié en la necesidad de realizar, antes que nada, actividades de capacitación. Asimismo se destaca el deseo de emplear a especialistas y expertos externos para realizar la capacitación y ayudar a formular los proyectos. En aquellas oficinas en los países donde funcionarios con experiencia en el análisis y la programación de género ayudaron a redactar los planes de acción (por ejemplo, Afganistán, Kenya y Malawi), éstos eran más detallados e indicaban actividades específicas y estrategias para alcanzar los objetivos. En todo caso, en todos los países parecían tomarse en serio el proceso del Plan de acción y los Compromisos relativos a la mujer.
27. Para 1997 la situación había cambiado un poco, ya que las oficinas en los países tenían más conciencia de las cuestiones que estaban en juego. Algunos funcionarios habían sacado provecho de la capacitación y el empleo de especialistas. Se comenzaba a recibir retroinformación de la contraparte, y se sentía la necesidad de una coordinación y cooperación con los gobiernos y los asociados en la ejecución (y también, en algunos sitios, la dificultad para obtener la cooperación de los asociados). Los planes de acción eran generalmente más detallados que los producidos el año anterior.
28. Actualmente algunos países utilizan el Plan de acción sobre temas de género como instrumento para la aplicación de los Compromisos relativos a la mujer, mientras que otros lo han olvidado o ignorado. Se recomienda redactar nuevos planes de acción, ya que este proceso, realizado de manera menos apresurada que antes y aprovechando la experiencia del personal de las oficinas en los países que ha recibido capacitación intensiva al respecto así como de los coordinadores sobre temas de género, los promotores regionales y las asesoras de género de la Sede, reforzará el requerimiento de adecuar los proyectos al enfoque de género.



Capacitación

29. Una característica del proceso de capacitación sobre temas de género es la dificultad para obtener un panorama completo de la formación que se ha proporcionado. Esto se debe a numerosos factores; no cabe duda de que uno de ellos es la descentralización, pero también han influido las deficiencias administrativas (consecuencia del personal insuficiente) de la Dependencia de Género en la Sede durante ciertos períodos del bienio 1997-98. Como resultado de ello resulta difícil obtener información concisa sobre las actividades de capacitación realizadas en todo el mundo, y a su vez esto dificulta la planificación para el futuro. No sabemos, por ejemplo, si existe una progresión entre las sucesivas sesiones de capacitación; si los programas de estudios de los diferentes seminarios son compatibles y complementarios entre sí; si todas las oficinas en los países y todo su personal han recibido capacitación, y qué formación específica se ha brindado a los funcionarios. Esta información no es fácil de obtener desde las oficinas centrales.
30. Algunos funcionarios han criticado la formación sobre temas de género por considerar que es demasiado teórica o demasiado sofisticada, o que presenta conceptos muy alejados de lo que es la realidad cotidiana sobre el terreno. Estas personas consideran que se necesitan “herramientas concretas” y una “orientación específica” para la formulación y ejecución de los proyectos. De alguna manera se relaciona con ésta la idea de que la capacitación desarrollada hasta el momento se ha propuesto sobre todo sensibilizar al personal con respecto a las cuestiones de género, más que brindarle “aptitudes sólidas para una evaluación socioeconómica”.
31. Pese a las críticas recibidas se puede decir que, bajo muchos aspectos, el proceso de capacitación produce el efecto esperado en el personal, la mayor parte del cual (aunque no todo) ha participado por lo menos en actividades de sensibilización respecto a las cuestiones de género. Otros funcionarios han recibido instrucción en materia de análisis de género, formulación de programas, enfoques participativos, evaluación y seguimiento, o incluso sobre temas más avanzados. Los talleres y reuniones que se realizaban hace solamente un año eran muy diferentes de los que se organizan hoy, ya que estos últimos se caracterizan por unos requerimientos y un análisis más sofisticados por parte de los beneficiarios y los funcionarios. En términos generales, el personal del PMA se halla ahora más preparado para formular programas destinados a las mujeres y recoger información desglosada por sexos. Actualmente los temas de género se incorporan a los memorandos de acuerdo, cartas de entendimiento y otros acuerdos concertados con los asociados. En aquellos casos en que las ONG se han mostrado reacias a modificar sus métodos de trabajo a causa de la falta de personal, el PMA ha podido mostrarles cómo integrar los aspectos de género a sus programas sin necesidad de trabajo adicional.

Financiación

32. Tal como ocurre con la capacitación sobre género, resulta difícil atar todos los cabos necesarios para determinar qué cantidad de dinero se ha recaudado e invertido en la programación con enfoque de género, incluida la capacitación, durante los tres últimos años. Los motivos son en gran parte los mismos: descentralización, oficinas en los países que recaudan y gastan los fondos sin remitirse a los asesores de género o los oficiales de finanzas de la Sede, personal insuficiente y menoscabo de la función de supervisión en la Dependencia de Género durante 1997-98, y falta de códigos contables para el seguimiento de la recaudación y gasto de los fondos tanto en las oficinas en los países como en la Sede.



Documentación

33. El examen de mitad de período analizó una variada documentación relativa a programas, proyectos y oficinas en los países, incluyendo modelos de seguimiento y evaluación, a fin de determinar si los Compromisos relativos a la mujer se estaban incorporando a los documentos de políticas y programas y a los acuerdos con los asociados, y si se producían datos desglosados por sexos. Se constató que en los últimos años los temas del género y la mujer se habían integrado cada vez más al diseño de los proyectos, y que una parte del personal utilizaba el análisis de género a la hora de formular las intervenciones, seleccionar a los beneficiarios y elegir las actividades que habían de realizarse. Sin embargo, era necesario poner aún más el acento en el principio de que la capacitación debía responder a las *necesidades estratégicas* de las mujeres (en contraposición a sus *necesidades prácticas*), ya que algunos planificadores (tal como demasiado a menudo se evidenciaba en los documentos) parecían seguir pensando sobre todo en el número de mujeres que participaban en un proyecto más bien que en la creación de bienes, la adopción de decisiones y el control de los recursos.
34. Era preciso seguir estudiando los acuerdos de colaboración (memorandos de acuerdo, etc.) y revisándolos, cuando procediera, a fin de incorporar los requisitos señalados en los Compromisos relativos a la mujer. También las directrices y manuales (por ejemplo, *Food Aid in Emergencies*—Ayuda alimentaria en situaciones de urgencia) debían ser objeto de un examen continuo y de las revisiones que se hicieran necesarias.

Encuestas de base, seguimiento y evaluación

35. Si una oficina en el país debe proporcionar por lo menos el 60 por ciento de sus recursos a las mujeres, con arreglo a lo indicado en los Compromisos relativos a la mujer, tendrá que demostrar que en el país existe discriminación de la mujer y que así lo prueban los indicadores sociales. Los datos disponibles indican que en el pasado rara vez se han realizado las encuestas de base indispensables para medir los progresos en la aplicación de los Compromisos (o en la realización de cualquier otro objetivo). Puesto que los proyectos en curso tienen su propia dinámica, probablemente tampoco ocurrirá a menudo que una oficina en el país efectúe el equivalente de una encuesta de base —un análisis socioeconómico cualitativo— para un proyecto ya existente. Es más probable que las oficinas en los países que formulan nuevos proyectos estén realizando las encuestas de base correspondientes.
36. Los oficiales encargados del seguimiento y evaluación han comenzado a elaborar métodos para la recolección periódica de datos desglosados por sexos en relación con los proyectos. Determinar si se están cumpliendo los objetivos cuantitativos de los Compromisos resulta relativamente más fácil que evaluar el efecto de las intervenciones en la calidad de vida de los beneficiarios. No sorprende, por tanto, observar que los oficiales de seguimiento y evaluación del PMA son más capaces de elaborar modelos de informes que exigen a los asociados información sobre cuántos son los hombres y las mujeres que realizan tareas en régimen de alimentos por trabajo (APT), los varones y las niñas que participan en los proyectos de alimentación escolar, o incluso las mujeres dirigentes en un comité de un proyecto, que de pedirles información sobre el efecto diferenciado de la ayuda alimentaria de un proyecto de APT en las mujeres y los hombres de una comunidad, los motivos de que no se reduzca la desigualdad de género en la matrícula pese a los proyectos de alimentación escolar, o el poder real con que cuentan las mujeres dentro de los comités. No obstante, esto constituye ya un primer paso para medir los progresos en la realización de los objetivos de los Compromisos, y como tal debe considerarse.



37. Una limitación importante para la recogida de datos desglosados por sexos (y, en general, de cualquier tipo de datos de seguimiento y evaluación) es el hecho de que los asociados en la ejecución no sean capaces de generarlos. En muchos casos no ven la necesidad de recoger información sobre las mujeres y los hombres beneficiarios; si el PMA así lo pide podrán contarlos, pero pocos tendrán la capacidad o la voluntad de emprender un serio análisis de género de un proyecto, examinando, por ejemplo, la relación entre aspectos de género y adopción de decisiones, creación de bienes o control de los recursos. Los motivos de ello residen, una vez más, en la falta de personal, de recursos, de capacidad técnica o de voluntad de los asociados.
38. Al parecer, ninguna oficina en el país ha realizado hasta el momento evaluaciones provisionales del impacto de los Compromisos relativos a la mujer, ni tampoco evaluaciones de su aplicación. Sólo funcionarios del PMA a los que se haya capacitado para hacer las preguntas adecuadas podrían efectuar evaluaciones de la aplicación de los Compromisos, o de los efectos que tiene la programación de género en los beneficiarios de proyectos concretos. No sólo el personal del PMA necesita recoger datos sobre el número de hombres y mujeres beneficiarios de cada proyecto, sino que también será necesario reunir información cualitativa (véase el Anexo). La Oficina de Evaluación (OEDE) trabaja con unas directrices mínimas, y hasta el momento los aspectos de género no se han incluido sistemáticamente en los mandatos ni en las evaluaciones dirigidas por la Oficina, la cual, por otra parte, es consciente de que sería necesario hacerlo.

Análisis y cartografía de la vulnerabilidad

39. Con el análisis y cartografía de la vulnerabilidad (ACV) se procura evaluar la capacidad de las poblaciones para adquirir acceso a los alimentos en condiciones políticas y económicas particulares, o de cara a una crisis. Actualmente 28 países cuentan con capacidades de ACV, y muchos han aplicado prácticas de este tipo para mejorar su programación y selección de beneficiarios. Para ello se utilizan diversas metodologías, algunas de las cuales son más participativas que otras y responden en mayor medida a las condiciones locales. Según la dependencia de la Sede que se ocupa del ACV, las distintas oficinas en los países abordan de manera diferente las cuestiones de género.
40. Al no disponer de mandato o capacidad para la recolección de datos primarios, el PMA obtiene de otros organismos y de los gobiernos hospedantes los datos que habrá de analizar. En caso de que alguna institución haya realizado encuestas amplias de consumo/gastos familiares, será posible incorporar al análisis del PMA datos relativos a los hogares. De lo contrario al Programa no le queda otra opción que realizar sus propias evaluaciones rápidas, de tipo cualitativo.
41. Cuando el PMA se ve obligado a basarse únicamente en conjuntos de datos ya existentes, hay escasas posibilidades (desde el punto de vista de la información disponible) de realizar un análisis de género. Esto ocurre porque la mayor parte de los gobiernos, las ONG y las instituciones de investigación independientes aún no recogen la información desglosándola por sexos. Sin embargo, si el PMA tiene los recursos y el mandato necesarios para realizar la recogida de datos primarios, puede influir en los esfuerzos de formulación y compilación de datos para incorporar mejor consideraciones de género. Es poco frecuente que esa recogida de datos primarios del PMA se parezca a los estudios en gran escala sobre el consumo o el gasto en los hogares. Todo lo contrario, se trata de “evaluaciones rápidas” para reunir datos cualitativos con el fin de identificar y describir los distintos tipos de hogares. Como tal, estas evaluaciones son útiles para definir y describir un prototipo de hogar, e incluso calcular el número aproximado de estos hogares en una



zona determinada. No facilitan, sin embargo, información detallada sobre los hogares singulares existentes. En la mayoría de los casos, seleccionar esos lugares no sólo es una expectativa poco razonable sino también poco práctica, si se tiene en cuenta la rentabilidad de la operación.

42. Por consiguiente, el PMA debe decidir qué recursos (humanos y financieros) puede y quiere asignar a aumentar y mejorar sus iniciativas de recopilación de datos primarios (por ejemplo, mediante evaluaciones rápidas) para, en particular, pero no en exclusiva, incorporar una perspectiva de género. Si se dispone de los recursos necesarios, el ACV así como otros instrumentos de compilación de datos del PMA pueden generar datos más cualitativos que mejoren la información durante el proceso de programación hasta que se disponga de datos cuantitativos, más detallados, en materia de género.

Evolución en curso de la política en materia de género

43. En los años transcurridos desde la Conferencia de Beijing y la enunciación de los Compromisos relativos a la mujer, el PMA ha seguido elaborando su política relacionada con la mujer y los temas de género. Por ejemplo, manteniendo el Compromiso I (brindar a los beneficiarios, y en particular a las mujeres y los niños, acceso directo a alimentos apropiados y suficientes) en 1997 se delineó la política de satisfacer las necesidades críticas de alimentos de las mujeres y los niños pequeños. Esto ha tenido repercusiones en las evaluaciones de las necesidades de alimentos, en la formulación de los programas, en la selección de los beneficiarios, y en relación con la sostenibilidad¹. Asimismo el PMA estableció un vínculo directo entre el adelanto de la mujer, por una parte, y por otra el Plan de Acción de la Cumbre Mundial sobre la Alimentación y la función que había asumido el organismo con miras a cumplir los 27 objetivos de sus cinco Compromisos. En octubre de 1998 se realizó un seminario sobre el enfoque basado en los derechos para potenciar el papel de la mujer, que proporcionó al PMA la oportunidad de estudiar la vinculación entre derechos de la mujer, Compromisos relativos a la mujer y derecho a los alimentos. En fecha posterior de ese mismo mes se celebró otra reunión, la Consulta sobre la Ayuda Alimentaria y el Desarrollo, que ofreció al Programa una ocasión de examinar la relación entre género, desarrollo y ayuda alimentaria.

RESULTADOS E IMPACTO DE LOS COMPROMISOS RELATIVOS A LA MUJER

Dotación de personal, contratación de mujeres y aspectos de género en las evaluaciones de la actuación profesional

44. Dos de los Compromisos se refieren directamente a la dotación de personal del PMA. A lo largo de los años, los esfuerzos destinados a elevar el porcentaje de mujeres en las categorías profesionales han dado sus frutos: la proporción total creció del 17,1 por ciento a principios de 1992 al 24,6 por ciento a principios de 1996, poco después de la Conferencia de Beijing, y al 28,5 por ciento a mediados de 1998. Por otra parte, a mediados de 1998 las mujeres sólo representaban el 22,5 por ciento del personal de las oficinas en los países frente a un 39,5 por ciento en la Sede, aunque esto no debe sorprendernos considerando la naturaleza del trabajo sobre el terreno y la tradicional renuencia de algunos funcionarios directivos a contratar mujeres para desempeñarlo. En las categorías superiores (P-5 y más

¹ *Llevar la asistencia a las madres y los niños en períodos críticos de su vida*, documento WFP/EB.3/97/3-B.



altas) los porcentajes también habían crecido: de 9,2 por ciento en 1992 (cuando ninguna mujer tenía un grado superior a P-5) llegaron a 18,9 por ciento en diciembre de 1996 y a 23,3 por ciento a finales de agosto de 1998 (momento en que había 13 mujeres en categorías superiores a P-5). En los cargos profesionales, las mujeres de ciertos países están más representadas que las de otros.

45. Se ha necesitado una acción afirmativa para elevar los porcentajes de mujeres profesionales en la Organización. En 1994 entre los nuevos contratados había un 12 por ciento de mujeres, mientras que esta proporción fue de 39 por ciento en 1996 y 43 por ciento en 1997. Sin embargo, en los primeros ocho meses de 1998 tal cifra se había reducido al 26 por ciento, lo que significa que el porcentaje total de mujeres entre el personal profesional se había estabilizado con una ligera reducción, del 29,2 por ciento el 1° de enero de 1998 al 28 por ciento el 31 de agosto de 1998. Inmediatamente se instó a los directores a impulsar un cambio de tendencia, contratando a más mujeres y a más funcionarios de países en desarrollo. Además, los resultados (estadísticas específicas de contratación de cada dependencia) debían incluirse en los informes sobre la actuación profesional de los funcionarios en cuestión, así como en los de los dirigentes que los contrataran. La Directora Ejecutiva especificó que la política del PMA debía ser la siguiente:

Si un jefe contrata a un 50 por ciento de mujeres y a un 40 por ciento de funcionarios de países en desarrollo, habrá alcanzado los objetivos que se esperan de él. Toda proporción inferior indicará que ese jefe no satisface las expectativas, y esto deberá reflejarse en la evaluación de su actuación profesional.

46. A pesar de que en los Compromisos relativos a la mujer se establece que los funcionarios directivos rendirán cuentas de la aplicación de los Compromisos en sus evaluaciones de actuación profesional, hasta hace poco el modelo utilizado para dichas evaluaciones no indicaba criterios específicos al respecto salvo, posiblemente, en el caso de los asesores de género y algunos de los coordinadores sobre temas de género. Actualmente todos los funcionarios superiores encargados de la contratación han rectificado esta omisión.

Protección de las mujeres beneficiarias

47. Se recordará que, en su origen, los Compromisos relativos a la mujer se vincularon a cuatro objetivos estratégicos enunciados en la Plataforma de Acción de Beijing. El primero de ellos consistía en brindar protección, asistencia y capacitación a las mujeres refugiadas y desplazadas. Los Compromisos del PMA relativos a la mujer y las obligaciones que tiene como organismo de las Naciones Unidas, bajo el mandato de la Carta de las Naciones Unidas y de otros instrumentos internacionales de derechos humanos, confieren al Programa una función de protección, sobre todo en relación con los alimentos. Las circunstancias sumamente difíciles, y a veces peligrosas, en que se desarrolla su trabajo sacan a estos instrumentos de un ámbito puramente teórico. Es necesario investigar en qué medida se ve menoscabado, en las distintas zonas en que opera el PMA, el derecho a los alimentos, a la asistencia, al desarrollo y a (la protección de) la vida. Al mismo tiempo, habrá que realizar un estudio para determinar si los funcionarios del PMA ya desempeñan una función de protección y qué es exactamente lo que esto comporta. Tal estudio deberá analizar también cuáles son las obligaciones específicas que se derivan para el PMA de la declaración de las Naciones Unidas sobre las personas desplazadas internamente. Con estos conocimientos y con la voluntad de mantener un régimen de ayuda alimentaria basada en



los derechos, el PMA podrá luego actuar con plena confianza para tratar de cumplir con sus Compromisos relativos a la mujer y con sus obligaciones en materia de derechos humanos.

El contexto nacional

48. Los datos proporcionados por el equipo del examen demuestran que la aplicación efectiva de los Compromisos relativos a la mujer dependerá en medida muy amplia del contexto nacional en que trabaje el PMA. Por más sensible que sea su personal a las cuestiones de género, y por más preparadas que estén sus oficinas en los países para invertir recursos adicionales en la aplicación de los Compromisos, esto no podrá ocurrir si las instituciones nacionales de contraparte ignoran o menoscaban estos esfuerzos. Esto vale sobre todo para los países donde el PMA juega un papel limitado en la ejecución de las actividades y debe depender de asociados locales, y/o donde las comunidades y gobiernos locales tienen una actitud indiferente o negativa respecto a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.
49. Ciertos elementos locales de carácter social, cultural, político y económico constituyen un obstáculo para este proceso. Por ejemplo, en algunos países de América Latina el machismo es muy fuerte, y esto afecta a los esfuerzos de promoción de la mujer. En ciertos lugares de Asia, África y Medio Oriente las tradiciones culturales, bajo la apariencia de pautas religiosas, impiden conferir más poder a la mujer. En otras zonas, instituciones patriarcales seculares mantienen a la mujer en una posición subordinada. En algunos de estos países los gobiernos no han hecho grandes esfuerzos para lograr la participación de las mujeres en los órganos decisionales. En esos sitios las mujeres suelen tener escaso poder económico; además, cuando la sociedad es débil generalmente también lo es el movimiento femenino. En estos países las ONG de mujeres pueden ser prácticamente inexistentes. Si los extensionistas que trabajan para los gobiernos (y, a veces, también el personal nacional que trabaja para el PMA) no reciben una nueva formación al respecto, pueden expresar opiniones rígidas con respecto a las mujeres y a las relaciones de género. Lo mismo cabe decir del personal de las ONG. En ciertas situaciones, las propias mujeres beneficiarias rechazan el poder que se les ofrece porque éste choca contra su cultura. En otras palabras, la burocracia, las personas y las ideologías tradicionales pueden hacer más lento el camino del PMA hacia la aplicación de sus Compromisos relativos a la mujer; las oficinas en los países deben investigar explícitamente la magnitud y las causas del problema y formular una estrategia para abordarlas.
50. Capacitar al personal de contrapartida y “crear mayor conciencia” son las principales estrategias que figuran en los planes de acción sobre temas de género; se trata de propuestas útiles, pero probablemente insuficientes para combatir las causas fundamentales de la desigualdad entre hombres y mujeres. Por ejemplo, es difícil ayudar a las mujeres de los proyectos agrícolas cuando éstas no poseen tierra alguna y, en esa medida, no están representadas en los comités que formulan las intervenciones de alimentos por trabajo o seleccionan a los beneficiarios, y no pueden beneficiarse directamente de proyectos ambientales. Si no hay mujeres alfabetizadas, será difícil contratar a personal femenino para que dirija proyectos basados en las comunidades. Tampoco es fácil lograr que las niñas asistan a la escuela cuando las familias exigen que se queden en casa para hacer el trabajo doméstico. Estos problemas no responden adecuadamente a la capacitación de género porque la desigualdad tiene sus raíces en la economía política de la sociedad. *El personal del PMA debe entender estas situaciones y formular intervenciones que combatan concretamente las causas primordiales de la desigualdad, más que las manifestaciones de la discriminación.*



Proceso, resultados, impacto: resumen de las conclusiones de las oficinas en los países

51. La situación observada sobre el terreno indica que los Compromisos relativos a la mujer han influido en la formulación de los proyectos y programas del PMA, y que dichos Compromisos se están llevando a la práctica. Por ejemplo, los proyectos de alimentación escolar se orientan hacia las niñas, se alienta a las mujeres a incorporarse o a constituir los comités encargados de la distribución de alimentos, y se desarrolla una acción afirmativa entre las mujeres a fin de reclutar participantes para las actividades de alimentos por trabajo. Por otra parte, los componentes de los Compromisos que promueven la potenciación del papel de la mujer (poniendo en sus manos el control de los bienes creados, haciendo que adquiera nuevos conocimientos prácticos, que asuma papeles de conducción, etc.) no se están aplicando adecuadamente. Algunos de los mecanismos de aplicación de los Compromisos funcionan relativamente bien, como es el caso del Grupo de trabajo sobre temas de género y la Dependencia de Género de ODT, mientras que en otros, como los coordinadores de temas de género y las actividades de capacitación, se observa la necesidad de mejoras. Si bien se recogen algunos datos desglosados por sexos, éstos no son suficientes. Rara vez se realizan los estudios de base, y en algunos países se necesita un análisis socioeconómico y de género más sofisticado de los proyectos. Se cuenta con pocos datos acerca de los hogares, mientras que se precisaría esta información para orientar concretamente la asistencia hacia las mujeres. La capacitación sobre temas de género ha tenido efectos variables en el personal y en las oficinas en los países; en algunos lugares ha resultado extraordinariamente buena y útil, mientras que en otros se la ha ignorado y olvidado casi por completo. Es preciso recoger más datos para documentar los problemas con que tropieza la aplicación de los Compromisos en los distintos programas por países y evaluar, a su debido tiempo, lo bien o mal que está cumpliendo el PMA con cada uno de ellos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

52. Los problemas aquí descritos son muchos y muy complejos, y guardan estrecha relación entre sí. Es encomiable que el PMA aborde la cuestión de la equidad ente hombres y mujeres en sus operaciones de socorro y proyectos de desarrollo, así como entre su personal. Todos los funcionarios del PMA que lean este informe, y especialmente los de las oficinas en los países aquí estudiadas, deberán tomar en cuenta que las críticas en él expresadas buscan ser constructivas y se presentan aquí en el contexto de una experiencia de aprendizaje. Pocos, en el PMA, saben “cómo ocuparse del género”, y muchos funcionarios están aprendiendo ahora lo que el análisis de género puede hacer por sus programas.
53. Las conclusiones del examen sugieren que es improbable que los objetivos de los Compromisos puedan realizarse en el año 2001, salvo que se modifique la forma en que éstos se aplican. Otra posibilidad es reformularlos con objetivos más viables. Si se adopta éste último criterio, la reformulación tendrá que hacer más hincapié en potenciar el papel de la mujer a través de la programación del PMA, y no tanto en promover proyectos para las mujeres o determinar el número de las participantes o beneficiarias de cada proyecto. Algunas oficinas en los países han incluido explícitamente en sus programas la cuestión del género o la potenciación del papel de la mujer, pero otras se limitan principalmente al recuento mencionado. La aplicación de los Compromisos exige que se aborde un cierto número de cuestiones, a saber:



Recursos humanos

- *Paridad entre los sexos en la dotación de personal.* Ya se ha recordado al personal directivo que, en lo referente a la contratación de servicios en las categorías profesional y superior, la política es desarrollar una acción afirmativa en favor de las mujeres. Una directiva de este tipo también resultará beneficiosa para los directores en los países y otros funcionarios superiores encargados de la contratación. Además, la cuestión deberá debatirse en las reuniones mundiales y regionales de directores y jefes que se celebren durante 1999-2000. También podrían estudiarse posibles esfuerzos para lograr la paridad entre hombres y mujeres entre los funcionarios nacionales y de grados inferiores, puesto que también se aplica a éstos la filosofía de la paridad de género en la contratación de personal.
- *Evaluaciones de la actuación profesional.* Para que los Compromisos relativos a la mujer se tomen con seriedad es preciso que estas evaluaciones incluyan indicadores del desempeño y las actitudes del personal con respecto a la cuestión del género y a la programación conexas.
- *Descripciones de puestos.* En éstas se deberían indicar los requisitos del puesto en relación con los temas de género.

Mecanismos de aplicación

- *Planes de acción sobre temas de género.* Su calidad es variable; además, algunos de ellos han perdido actualidad, y muchos indican sólo vagamente las actividades o estrategias que han de desarrollarse para aplicar los Compromisos. Se debería solicitar que se redacten nuevos planes, sin insistir en la rapidez de su elaboración sino en el análisis, la potenciación de la mujer y la formulación de estrategias, bajo la dirección de las asesoras sobre temas de género. Este proceso se podría facilitar utilizando a especialistas regionales en temas de género (cuando los haya), organizando talleres o empleando otros medios para recabar el asesoramiento de expertos.
- *Coordinadores sobre temas de género.* En el ámbito de los países, los coordinadores deben ser funcionarios superiores en condiciones de influir en la programación, en la formulación de los proyectos y en las políticas. Es necesario que asistan a las reuniones sobre políticas y que lean (a fin de cambiarlas si es necesario) todas las propuestas de proyectos y la documentación pertinente, incluidos los memorandos de acuerdo, las cartas de entendimiento y otros acuerdos de colaboración. Deben disponer de tiempo suficiente para poder desempeñar sus tareas relacionadas con las cuestiones de género, y participar en reuniones sobre estos temas con los asociados y otros organismos. Para garantizar la continuidad tras la partida del personal internacional, un oficial nacional podría actuar como funcionario de contrapartida para los temas de género.
- *Especialistas regionales en temas de género.* Se deberá hacer lo posible por contratar a especialistas regionales con dedicación exclusiva, a fin de que proporcionen los conocimientos técnicos necesarios. O bien, otorgar a los asesores de programas regionales que hasta el momento han ayudado a ejecutar los planes de acción el tiempo y los recursos necesarios para que puedan proseguir en la tarea.
- *Dependencia de Género (en la Sede).* Todavía no está claro si dos personas son suficientes para realizar todo el trabajo que se espera de los asesores; se ha de considerar la posibilidad de crear una dependencia con más funcionarios para que supervise la aplicación de los Compromisos relativos a la mujer.



- *Estrategia.* Se requiere una nueva estrategia en materia de género, que guíe las reformas necesarias para el cumplimiento de los Compromisos en el año 2001. Tal estrategia deben formularla los asesores de género con el apoyo de los directores en los países y los respectivos coordinadores sobre temas de género, el Grupo de trabajo sobre estos temas, y demás partes interesadas.
- *Capacitación.* Es necesario llevar a cabo un examen de la capacitación sobre temas de género (y de los componentes de género en otros talleres de formación), con el fin de formular una nueva estrategia de capacitación y establecer qué cursillos (y contenidos) se han impartido, si los programas de estudios son compatibles (entre las regiones y secuencialmente en una misma región), qué funcionarios han recibido o no la formación en cuestión, y qué otros cursillos se necesitan. La investigación debería incluir consideraciones sobre cómo aumentar la pertinencia de la capacitación para el personal al que está destinada, cómo garantizar que la instrucción en materia de equidad de género se base en un planteamiento de derechos humanos, y cómo abordar el problema del relativismo cultural en relación con el género. Habrá que tomar en cuenta la recomendación de los funcionarios de que los módulos de capacitación sean elaborados por personas que hayan visitado primero los lugares de trabajo sobre el terreno, estudiando los proyectos y la situación socioeconómica y de género imperante en cada sitio. Sobre esta base, los asesores sobre temas de género han de crear y seguir de cerca la estrategia de capacitación.
- *Financiación y contabilidad de actividades en materia de género.* Ya se está intentando asignar a las actividades en materia de género un código presupuestario propio, criterio que deberían aplicar todas las oficinas en los países. El personal administrativo y de finanzas a todos los niveles debería disponer de algún método para contabilizar los fondos recaudados para estas actividades (cualquiera sea la fuente de que proceden) y utilizados (con cualquier fin) en todas las dependencias, despachos, oficinas regionales y oficinas en los países, y notificar de ello a los asesores sobre temas de género, cuya tarea consistiría en el seguimiento de la financiación.
- *Recaudación de fondos para actividades en materia de género.* Se debe hacer lo posible para que las asesoras sobre temas de género colaboren con el personal de la Dirección de Recursos y Relaciones Externas a fin de redactar periódicamente nuevas propuestas para recabar fondos, de donantes que se saben interesados en estos temas, para proyectos con probabilidades de obtener financiación de tales donantes. La Dependencia de Género y RE deberían elaborar conjuntamente una estrategia de financiación. Los asesores de género han de estudiar la situación de las oficinas en los países, despachos regionales y otras dependencias a fin de determinar la cantidad de fondos externos recabados y gastados en los distintos proyectos sobre temas de género. Además se debe recurrir en mayor medida a los costos de apoyo directo para financiar actividades de proyectos que se relacionen con dichos temas.

Crear un ambiente propicio

- *Actitudes negativas respecto a los temas de género o los Compromisos relativos a la mujer.* Habrán de combatirse a varios niveles, incluida una honesta evaluación del jefe de cada dependencia sobre la medida en que actitudes negativas presentes en ésta influyen en la aplicación de los Compromisos. Las actitudes negativas que afectan a la programación o las relaciones entre el personal pueden modificarse, entre otras cosas, mediante la capacitación, la discusión, y las evaluaciones de la actuación profesional.



- *Ambiente de trabajo.* Si aún no se ha hecho, es preciso realizar un estudio sobre las necesidades de las mujeres en materia de seguridad, que habrá de utilizarse en el nuevo módulo de capacitación sobre seguridad. Una vez promulgada, la nueva política sobre el acoso sexual deberá divulgarse y ser objeto de un debate abierto en diversos foros, incluido el personal de las oficinas en los países. Periódicamente (por ejemplo, una vez al año) se examinarán con los funcionarios de todas las dependencias, los despachos regionales y, en particular, las oficinas en los países con personal nacional los derechos de que goza el personal (incluidos los relacionados con la familia). Las oficinas en los países podrían redactar un documento en el que se resuman los derechos pertinentes (por ej. tiempo para amamantar a los hijos, guardería, licencia por paternidad, etc.) y divulgarlo entre su personal.
- *Entorno nacional.* El contexto nacional en el que opera el PMA influirá considerablemente en los resultados que éste obtenga en la aplicación de los Compromisos. Todas las oficinas en los países deben efectuar un análisis de este factor y elaborar estrategias al respecto. En cada país la estrategia podrá incluir la capacitación del personal de contrapartida así como otras formas de apoyo a los asociados y ONG, y quizás suponga la colaboración con los donantes y con otros organismos de las Naciones Unidas a fin de formular una estrategia común para el adelanto de la mujer.
- *Actividades conjuntas de las Naciones Unidas en materia de género.* En los casos en que no exista un grupo de trabajo interorganismos de las Naciones Unidas sobre temas de género, el PMA deberá iniciarlo. Siempre que sea posible el PMA habrá de desempeñar una función dinámica y programática.

Datos y documentos

- *Aspectos de género en los documentos de proyectos.* El hecho de que en los documentos no contengan un análisis de género ni estrategias de asistencia a las mujeres sólo se resolverá cuando las personas que formulan los proyectos posean una cabal competencia en estas materias y creen proyectos que aborden los problemas de género. Mientras tanto, es necesario que los documentos sean examinados por los coordinadores de temas de género en las oficinas en los países y despachos regionales.
- *Aspectos de género en los documentos y materiales de programas.* Se deben incorporar criterios y aspectos de género en el manual sobre ayuda alimentaria en situaciones de urgencia; asimismo deberán analizarse y actualizarse a la luz de los Compromisos las otras directrices relacionadas con prácticas de formulación y redacción, como el nuevo manual sobre formulación de programas.
- *Acuerdos de colaboración.* Todos los memorandos de acuerdo, cartas de entendimiento y acuerdos relativos a proyectos y programas deberán ser objeto de examen para cerciorarse de que reflejen los requisitos de los Compromisos relativos a la mujer. Es necesario, además, que especifiquen las funciones que han de desempeñar los asociados (incluidos los gobiernos) en la aplicación de la programación de género.

Evaluación

- *Estudios de referencia.* Si no se dispone de información de base es imposible medir los progresos alcanzados (ya sea en materia de género o con respecto a otros objetivos). Antes de formular o proponer un nuevo proyecto se deberán realizar estudios de referencia, socioeconómicos y de género. Siempre que sea posible también se harán estudios sobre los proyectos en curso, que quizás puedan servir como estudios “de



base”. Éstos deberán incluir la recogida de información sobre las disparidades basadas en el género (una medición requerida por los Compromisos relativos a la mujer) y, si esto es viable, sobre el efecto obtenido hasta la fecha mediante la programación con enfoque de género.

- *Seguimiento y evaluación.* En primer lugar se deben redactar, para todos los proyectos, unos cuestionarios que permitan recabar datos desglosados por sexos acerca de los beneficiarios, los participantes, los bienes creados y usados, y las tasas de matrícula y abandono escolar. En segundo lugar se reunirán datos cualitativos específicos que demuestren que se están abordando y satisfaciendo las necesidades estratégicas de las mujeres. Toda esta información deberá proporcionarse a las organizaciones asociadas y figurar en los documentos de los proyectos y programas, así como en las evaluaciones correspondientes, a fin de demostrar y dar a conocer el interés del PMA por los aspectos de género.
- *Evaluaciones de proyectos y programas.* Todas las evaluaciones deben incluir un componente de género, excepto las que se refieren exclusivamente a aspectos técnicos de la ayuda alimentaria que no guardan relación alguna con cuestiones socioeconómicas o de género.
- *Análisis y cartografía de la vulnerabilidad (ACV).* A efectos de orientar la asistencia a las mujeres y promover la equidad de género se necesita información sobre la vulnerabilidad de la comunidad y de las personas, así como sobre su seguridad alimentaria. Esto significa que se deben reunir y analizar datos sobre los hogares; los asociados del PMA no siempre lo hacen, o no lo hacen correctamente. Es preciso que se formule y aplique una estrategia destinada a lograr que las metodologías de ACV tomen en cuenta los aspectos de género.
- *Evaluación de los resultados.* Especialistas en temas socioeconómicos y de género, con capacitación en estas metodologías, deben determinar si efectivamente se están aplicando los Compromisos relativos a la mujer, así como el efecto que éstos producen en las relaciones de género y en las mujeres en particular. Tales estudios deben realizarse para todos los proyectos, combinados quizás con estudios “de base” sobre los proyectos en curso, con el fin de modificar los proyectos que así lo requieran para que los Compromisos puedan cumplirse.
- *Evaluación final del impacto de los Compromisos relativos a la mujer.* La realizará la Oficina de Evaluación en 2002.

Nueva política y otras investigaciones

- *Protección de las mujeres beneficiarias.* Se habrá de realizar un estudio para determinar cuáles son los problemas de protección con que se enfrentan actualmente los beneficiarios (mujeres y hombres), de qué manera se abordan, quién (o qué organismo) es responsable de su resolución, y si el personal del PMA ya desempeña un papel (especificando cuál) en la protección de los beneficiarios y participantes de los proyectos.
- *Elaboración de una política en materia de género.* Es preciso examinar el concepto de hogares encabezados por mujeres, a fin de determinar si automáticamente han de seleccionarse como beneficiarios o si se ha de usar algún otro indicador para determinar la vulnerabilidad de las mujeres en cuestión (por ejemplo, número elevado de familiares a cargo, mujeres que son cabeza de hogar *de jure* en contraposición a *de facto*, éxito de las estrategias de supervivencia de los hogares cuando el hombre está ausente, etc.).



- *Compromisos relativos a la mujer: nuevos estudios.* Es interesante la afirmación de una coordinadora sobre temas de género, que opinaba que si se establecían mecanismos para aplicar los Compromisos relativos a la mujer automáticamente se obtendrían los beneficios anunciados en éstos. Otro funcionario superior sugirió que para medir los progresos alcanzados bastaría hacer una comparación entre los planes de acción sobre temas de género redactados en 1996-97 y la programación con enfoque de género que realizaban ahora las oficinas en los países. Ambas opiniones demuestran una confianza en los propios Compromisos, la idea de que éstos (y los porcentajes en ellos establecidos) son básicamente adecuados y de que, si se traducen en actividades de planes de acción sobre temas de género y se aplican con fidelidad, producirán el efecto esperado. Ambas suposiciones deben verificarse con rigor en estudios más detallados. Si se descubre que los efectos no son los esperados, o que los porcentajes y beneficios prescritos no son realizables (o viables), será necesario reconsiderar los propios Compromisos (y los porcentajes en ellos establecidos). Podría ser preferible que, en lugar de sus objetivos específicos, cada país o dependencia estableciera objetivos de carácter relativo (por ejemplo, un incremento de 50 por ciento con respecto a las cifras de 1995).
54. Adecuar los programas y proyectos al enfoque de género es un proceso largo y complejo que, por sobre todo, requiere muchos recursos. Anteriormente el PMA no tomaba muy en cuenta la manera en que las familias utilizaban la ayuda alimentaria, ni intentaba establecer en qué medida ésta promovía el desarrollo o la formulación de los proyectos era participativa. Análogamente se daba por supuesto que, tanto en los proyectos de desarrollo como en las operaciones de urgencia, los alimentos llegaban a las mujeres y los niños; no se hacía un esfuerzo especial para cerciorarse de que así fuera. Pero parte del acento que se pone actualmente en una asistencia participativa, que promueva el desarrollo, local, sostenible y responsable se relaciona con la incorporación del enfoque de género. Este conjunto de innovaciones es coherente con la tendencia, que se va afirmando en el PMA, a promover un régimen de socorro basado en los derechos.



ANEXO

INDICADORES DE RESULTADOS Y DEL IMPACTO PARA EVALUAR LOS PROYECTOS Y MEDIR LOS PROGRESOS ALCANZADOS EN LA APLICACIÓN DE LOS COMPROMISOS RELATIVOS A LA MUJER, 1999-2001

1. Del examen de mitad de período se desprenden numerosos interrogantes, que quizás permitan identificar indicadores para evaluar los progresos en la aplicación de los Compromisos. La lista que sigue no es exhaustiva, y se presenta a título ilustrativo. Se exhorta a las oficinas en los países a elaborar, a partir de estas preguntas, aquellos indicadores que puedan resultar más útiles para medir los progresos alcanzados en el contexto nacional en el que cada una trabaja.

Compromiso I: Brindar acceso directo a alimentos apropiados y suficientes

- A. *Orientar la distribución de alimentos de socorro directamente hacia los hogares, cerciorándose de que en el 80 por ciento de las operaciones ejecutadas o subcontratadas por el PMA las mujeres tengan el control de los alimentos a que tienen derecho sus familias.*
 - B. *Combatir las deficiencias de micronutrientes en determinados grupos vulnerables de mujeres, niños y adolescentes; tener en cuenta, en todas las operaciones, los hábitos alimentarios y culinarios locales.*
2. Este Compromiso guarda relación con las personas refugiadas, desplazadas internamente y afectadas por guerras, y con las operaciones de socorro que realiza el PMA. El cumplimiento del Objetivo A se relaciona, en primer lugar, con el porcentaje de alimentos que se llevan las mujeres, y en segundo término con lo que se entiende por “control”. Por consiguiente, es importante determinar:
 - Cuál es el número de hogares encabezados por mujeres y por hombres que reciben alimentos en los puntos de distribución.
 - En qué medida saben las personas qué es lo que tienen derecho a recibir.
 - Cuál es la eficacia del sistema de distribución en cuanto a garantizar que los hogares reciban toda la ayuda a que tienen derecho.
 - Cómo se selecciona a los jefes de hogar/receptores de los alimentos, y de qué manera se les registra para recibir los productos.
 - Si en el registro de las personas que reciben la ayuda, así como en la distribución de los alimentos, se toman en cuenta regularmente las modificaciones de la situación familiar, como matrimonios, nacimientos, divorcios, muertes, etc.
 - En qué medida reciben alimentos los que no tienen voz (ancianos, mujeres divorciadas, inválidos) y las personas más pobres.
 - Si el hecho de recibir alimentos pone a las mujeres en situaciones/condiciones de vulnerabilidad (peligro o inseguridad).
 - Quién controla la seguridad en los lugares de distribución, y si brinda a las mujeres una protección efectiva.



- Cómo se usan los alimentos dentro del hogar (si se cocinan, se venden, se canjean, se comen, se dan a las segundas esposas, etc.), y quién decide cómo habrán de utilizarse.
- Cómo influyen la cultura y el régimen patriarcal en la distribución y el consumo de los alimentos dentro del hogar.
- Cómo se obtienen y consumen dentro del hogar los alimentos que no proceden de la ayuda de socorro, en qué cantidad se consiguen, y quiénes son los que los reciben y los comen.
- Cuál es la estado nutricional de las mujeres, los niños y los hombres.
- Si los productos proporcionados resultan aceptables, y si se prestan al trueque.
- Si la cesta de alimentos proporciona calorías suficientes, y si es apropiada y completa desde el punto de vista nutricional.
- Si los alimentos de socorro se pueden preparar y cocinar fácilmente (y con poca leña, puesto que recogerla también requiere tiempo).

Compromiso II: Adoptar medidas para asegurar la igualdad de acceso de la mujer a las estructuras de poder y de adopción de decisiones, así como su plena participación en ellas.

- A. *Garantizar a la mujer un papel preponderante en todos los comités locales que toman decisiones sobre la administración de los alimentos, así como en la gestión de los activos creados mediante los proyectos de alimentos por trabajo.*
- B. *Contribuir a alcanzar la meta de las Naciones Unidas de que se alcance, para el año 2001, la equidad entre hombres y mujeres especialmente en los cargos directivos más altos.*
3. Se trata de dos objetivos muy diferentes y no necesariamente relacionados entre sí, por lo que deben considerarse por separado. Para medir el éxito obtenido en el intento de potenciar el papel de las mujeres beneficiarias, será necesario determinar y/o medir un número apropiado de elementos en relación con los siguientes interrogantes:
- Si en los grupos (de propietarios de tierras, jefes locales, comunidades aldeanas, etc.) que eligen a los comités que adoptan decisiones sobre los proyectos, o bien a los líderes de éstos últimos, hay una composición equilibrada entre hombres y mujeres.
 - Qué es lo que impide el equilibrio de género en tales grupos (por ejemplo, participación reservada a los que poseen tierras, niveles de instrucción, relación con el jefe, soborno de funcionarios, etc.).
 - Si en los niveles más bajos, como asociaciones campesinas, comités de aldeas, etc., las mujeres tienen voz, y si desempeñan una función en dichos órganos.
 - Si, cuando se elige a mujeres para ocupar cargos de conducción o participar en comités que adoptan decisiones, esta elección se basa en su relación con un hombre (por ejemplo, ser esposa o hija de un jefe).
 - Si las mujeres que forman parte de comités hablan y expresan sus opiniones, o su presencia es puramente simbólica.
 - Si las opiniones de las mujeres presentes en los comités se respetan y se llevan a la práctica.



- Si las mujeres, directamente o a través de sus representantes, tienen voz en la elección de las actividades de APT, los lugares, las normas de trabajo, los proyectos.
 - Si las mujeres trabajan en las actividades de APT, y si reciben capacitación y puestos especializados (mejor pagados) a la par de los hombres.
 - Qué bienes se crean en los proyectos de APT, a quién benefician, y si en el grupo de beneficiarios existe equilibrio entre hombres y mujeres.
 - Si los bienes creados en régimen de APT potencian realmente el papel de la mujer (respondiendo a sus necesidades estratégicas) o se limitan a satisfacer sus necesidades prácticas.
 - Si en los comités que administran los alimentos las mujeres controlan todos los productos distribuidos, o solamente algunos de ellos (por ej., los de menos valor).
 - Si en los comités de administración de los alimentos las mujeres ejercen pleno control del proceso, es decir, si seleccionan a los beneficiarios, controlan el acceso (y la seguridad), miden las porciones, controlan los depósitos y establecen horarios y fechas de distribución, o bien controlan solamente los aspectos menos importantes.
 - Si las mujeres adquieren aptitudes de gestión y conducción, aumentando su amor propio, su influencia y su prestigio.
 - Si las ONG, el PMA o los asociados gubernamentales contratan a mujeres para ocupar cargos directivos.
4. Con respecto a la equidad de género en la *contratación de personal* en el PMA, podrán analizarse los siguientes aspectos a la hora de medir los progresos alcanzados:
- Cuál es la proporción (cambiante) entre hombres y mujeres en todos los niveles profesionales y de servicios generales.
 - Si existen factores culturales, sociales, económicos o de otro tipo que influyan en la disponibilidad o idoneidad de las mujeres candidatas.
 - En qué medida se despliega una acción afirmativa para contratar a mujeres (o a hombres).
 - Qué medidas adoptan los funcionarios directivos en el intento de lograr la paridad de género entre el personal a su cargo.
 - Si los supervisores aplican medidas disciplinarias a los funcionarios directivos que se resisten a tratar de alcanzar la paridad de género .
 - Si hay signos de una “reacción” en contra de la contratación de mujeres.
 - Si existen reclamaciones legítimas en contra de esta acción afirmativa, que deban tomarse en consideración.
 - Qué esfuerzos se han hecho para enfrentar las críticas injustificadas a la contratación de mujeres.

Compromiso III: Adoptar medidas concretas para facilitar la igualdad de la mujer en el acceso a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio

- A. *En aquellos países donde la información estadística desglosada por sexos refleje un 25 por ciento de desventajas para la mujer en comparación con el hombre, el 60 por ciento de los recursos del programa en el país se destinará a las mujeres y niñas.*



- B. *Se debe destinar a las niñas el 50 por ciento de los recursos asignados a la enseñanza en cada programa en el país.*
- C. *Por lo menos el 25 por ciento de los productos y activos creados mediante las actividades de alimentos por trabajo deberán beneficiar directamente a las mujeres y ser controlados por éstas; por lo menos el 25 por ciento de los fondos generados se deben invertir en actividades que tengan por finalidad el adelanto de la mujer; la ayuda alimentaria se utilizará como instrumento para obtener recursos complementarios nacionales e internacionales para mejorar la condición de la mujer.*
5. Este Compromiso, orientado hacia los programas, es crucial para las mujeres, ya que de no cumplirse estos requisitos no se podrá potenciar el papel de las beneficiarias. Para medir los progresos alcanzados al respecto se puede intentar responder a los siguientes interrogantes:
- Si se ha realizado una encuesta de base que demuestre que en el país, o en la zona del proyecto, existe una diferencia relacionada con el género de 25 por ciento (por ej., en las tasas de escolarización, la propiedad de tierras o actividades comerciales, los niveles salariales, la representación política a todos los niveles, la mortalidad, etc.).
 - Cómo se usan los recursos de los programas, y si deliberadamente se orientan hacia las mujeres (se precisa información detallada).
 - Si los documentos que rigen los proyectos (por ej., carta de entendimiento, memorando de acuerdo, perfil de la estrategia en el país, etc.) brindan datos que demuestren que el 60 por ciento de los recursos se destina a las mujeres.
 - Si el plan de acción sobre temas de género elaborado por la oficina en el país reconoce las diferencias existentes en función del género, y la necesidad de orientar recursos específicamente hacia las mujeres y niñas.
 - Si hay datos que prueben que el 60 por ciento de los recursos (capacitación, alimentos, crédito, etc.) llega efectivamente a las mujeres.
 - Si las mujeres beneficiarias consideran que su condición, su poder y su situación económica han mejorado.
 - Cuál es la proporción o porcentaje (cambiantes) de niñas entre los alumnos que se matriculan en la escuela, la abandonan, pasan a un curso superior o completan sus estudios.
 - Por qué las niñas no asisten nunca a la escuela o la abandonan precozmente (estudiar los factores culturales, económicos y sociales pertinentes) y cómo puede la ayuda alimentaria combatir estos problemas.
 - Qué esfuerzos particulares despliega el PMA a fin de llegar al alumnado femenino (por ej., entregando raciones secas especiales, prestando una asistencia específica a los internados de niñas, ayudando a ofrecer vivienda a las docentes, construyendo letrinas para garantizar la intimidad de las niñas, etc.), y cuál es el porcentaje total de recursos que llega a las niñas.
 - Si se reúnen y divulgan regularmente datos desglosados por sexos con respecto a todos estos beneficios.
 - Qué factores impiden al PMA entregar a las niñas el 60 por ciento de sus recursos.



- Cómo se seleccionan los proyectos de alimentos por trabajo y los lugares, objetivos y actividades, y si las mujeres participan en esta selección.
- Qué activos se crean, y quién se beneficia de ellos.
- Si los bienes creados en proyectos de alimentos por trabajo (por ejemplo, puntos de aguada) potencian el papel de la mujer o simplemente satisfacen sus necesidades prácticas.
- Si la ayuda se usa como instrumento para obtener objetivos de política, incluido el mejoramiento de la programación destinada a las mujeres.
- Si se generan fondos mediante actividades de alimentos por trabajo y, de ser así, de qué manera se invierten y quién decide cómo habrán de utilizarse.

Compromiso IV: Obtener y difundir datos e información desglosados por sexos para la planificación y evaluación

6. En todos los informes y estudios de seguimiento del PMA se especificarán:
 - *los porcentajes de recursos que reciben los hombres y las mujeres en la distribución de alimentos;*
 - *la proporción de los beneficios que reciben los hombres y las mujeres en cada categoría de actividades;*
 - *el porcentaje de puestos ocupados por las mujeres en la planificación y gestión de la distribución de alimentos.*
7. Para evaluar los progresos alcanzados se necesita saber:
 - Si se reúne y divulga oportunamente información precisa desglosada por sexos (estos datos deben someterse a controles ocasionales para verificar su precisión). Si esto no ocurre, cuál es el motivo de ello.
 - Si los datos indican: a) el sexo y el número de las personas que trabajan en los planes de alimentos por trabajo o las actividades generadoras de ingresos, que participan en la capacitación, que obtienen créditos y otras prestaciones, que se benefician de la alimentación escolar o los proyectos de socorro; b) en qué medida los hombres y las mujeres recaban de los proyectos beneficios diferentes (por ejemplo, unos u otras pueden recibir un salario más alto, adquirir más aptitudes o aptitudes diferentes, recibir más beneficios, obtener más bienes, etc.); c) cuántos alimentos se distribuyen a los hombres y a las mujeres, y a los hogares encabezados por unos y otras; d) qué papel desempeñan los hombres y las mujeres en la planificación y administración de la distribución de alimentos, por ejemplo respecto a controlar los distintos productos, garantizar la seguridad y responder a las quejas, elegir a los beneficiarios, etc. y e) cómo se utilizan los alimentos dentro del hogar.
8. Otras cuestiones que deben considerarse incluyen lo siguiente:
 - Si el personal directivo utiliza datos desglosados por sexos para modificar el proyecto en beneficio de las mujeres.
 - Si los datos se distribuyen a los asociados, donantes, beneficiarios, etc.



Compromiso V: Mejorar la rendición de cuentas sobre las medidas adoptadas para cumplir con los Compromisos

- *Definir los requisitos en materia de ejecución y de seguimiento establecidos por los Compromisos en los acuerdos contractuales con los asociados, así como el desempeño del personal directivo del PMA.*
9. A fin de determinar en qué medida los asociados están aplicando los Compromisos, será preciso recoger información sobre los siguientes aspectos:
- Qué requisitos en materia de género incluyen los distintos documentos que vinculan a los asociados (memorandos de acuerdo, cartas de entendimiento, etc.).
 - Qué capacitación para la programación con enfoque de género han recibido los asociados a fin de aplicar los Compromisos relativos a la mujer.
 - Si los asociados están de acuerdo con los objetivos de los Compromisos relativos a la mujer, y si consideran que éstos deben aplicarse en el marco de los proyectos que reciben asistencia del PMA.
 - Qué factores culturales, religiosos, políticos, socioeconómicos, institucionales o infraestructurales impiden a los asociados aplicar los Compromisos.
 - Qué esfuerzos han hecho los asociados para tomar en cuenta los aspectos de género en sus proyectos, y para contratar a hombres y mujeres con cargos superiores en sus propias organizaciones.
10. Por último, los funcionarios directivos del PMA deben considerarse responsables de la aplicación de los Compromisos relativos a la mujer. Esto podrá juzgarse determinando, mediante una serie de indicadores de los aquí enumerados, en qué medida sus proyectos toman en cuenta los aspectos de género, y estableciendo si estos funcionarios han hecho lo posible por emplear a personal masculino y femenino por igual.
- Establecer si las evaluaciones de la actuación profesional de los funcionarios directivos reflejan el cumplimiento de los requisitos establecidos en los Compromisos.

