



World Food Programme  
Programme Alimentaire Mondial  
Programa Mundial de Alimentos  
برنامج الأغذية العالمي

## Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual  
Roma, 29 de junio-3 de julio de 2020

Distribución: general

Tema 7 del programa

Fecha: 13 de mayo de 2020

WFP/EB.A/2020/7-B

Original: inglés

Informes de evaluación

Para examen

Los documentos de la Junta Ejecutiva pueden consultarse en el sitio web del PMA (<https://executiveboard.wfp.org/es>).

## Informe resumido de la evaluación de la política del PMA en materia de género para 2015-2020

### Resumen

La Oficina de Evaluación encargó una evaluación de la política del PMA en materia de género para 2015-2020 para facilitar la rendición de cuentas y contribuir al aprendizaje. En ella se valoraron la calidad de la política, sus resultados y los factores que han permitido u obstaculizado el logro de buenos resultados.

La política en materia de género para 2015-2020 sigue siendo pertinente. Está en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Plan Estratégico del PMA para 2017-2021 y está en consonancia con los criterios y normas internacionales, en los que se fundamenta. La Oficina de Género ha establecido con gran eficacia una serie de mecanismos que permiten fomentar la contribución del PMA a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, entre ellos el Plan de acción en materia de género, estrategias regionales en esta esfera, la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género y el Programa de transformación de las relaciones de género. Sin embargo, el avance general se ha visto dificultado por unas inversiones de recursos humanos y financieros que han sido insuficientes para poder cumplir los compromisos asumidos por el Programa en la política en materia de género para 2015-2020 y el Plan de acción en materia de género. Si bien en este plan de acción se establecieron líneas claras de rendición de cuentas, los avances pueden atribuirse al interés y la motivación individual de algunos miembros del personal directivo, por lo cual algunos servicios del PMA han realizado progresos en la incorporación sistemática de la perspectiva de género mientras que otros han quedado rezagados.

Se ha constatado que el PMA está adaptando sus actividades de asistencia alimentaria a las necesidades específicas de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, y que está tratando de

*En consonancia con la política en materia de evaluación (2016-2021) (WFP/EB.2/2015/4-A/Rev.1), el presente informe ha sido objeto de una edición no exhaustiva para respetar la integridad e independencia de las constataciones formuladas en la evaluación. Por este motivo, es posible que algunos de los términos y expresiones en él utilizados no se ajusten plenamente a la terminología estándar del PMA o a las prácticas de edición seguidas habitualmente. Si necesita alguna aclaración a este respecto, sírvase dirigirse a la Directora de la Oficina de Evaluación.*

### Coordinadoras del documento:

Sra. A. Cook  
Directora de Evaluación  
Tel.: 066513-2030

Sra. D. McWhinney  
Oficial Superior de Evaluación  
Tel.: 066513-3968

intensificar la participación en pie de igualdad de mujeres y hombres en el diseño y el ajuste de sus programas, aunque no se trata aún de una práctica generalizada. Es necesario centrarse en mayor medida en asegurar que las mujeres y las niñas tengan más oportunidades en la toma de decisiones y gocen de una mayor protección en el marco de las actividades respaldadas por el Programa. En algunos planes estratégicos para los países se han utilizado datos desglosados por sexo y análisis de género para respaldar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en los programas del PMA. Sin embargo, esos enfoques aún no se han incluido de manera sistemática en todos los programas, haciendo más difícil la evaluación de sus contribuciones a los objetivos de la política en materia de género para 2015-2020.

A nivel del proceso de cambio orgánico, las esferas en las que se ha avanzado más por lo que se refiere a las responsabilidades definidas en la política de género son el desarrollo de las capacidades y, en menor medida, la evaluación y la supervisión. En cambio, el PMA aún no ha alcanzado las metas en cuanto a recursos humanos y financieros enunciadas en su política. Es importante señalar que los avances en la consecución de los objetivos de la política se han visto limitados por no haberse cumplido plenamente el compromiso financiero asumido a nivel institucional de que el 15 % de los costos totales de los proyectos se dedique a las actividades en pro de la igualdad de género y del empoderamiento de la mujer. Hay pruebas de ligeros avances hacia la paridad de género, pero no a todos los niveles ni en todas las funciones del Programa, y se han pasado por alto problemas más amplios que obstaculizan la incorporación sistemática de la perspectiva de género. Hay diferencias considerables en los despachos regionales y las oficinas en los países en cuanto a los asesores sobre cuestiones de género y fortalecimiento de las capacidades para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Muchos despachos regionales y oficinas en los países se consideran simplemente usuarios de una materia excesivamente teórica, en lugar de creadores de conocimientos y de material de comunicación basados en el contexto.

En líneas generales, la evaluación pone de manifiesto que es necesario actualizar la política en materia de género para 2015-2020 a fin de garantizar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en la labor del PMA a nivel de los países y de permitir que la política contribuya a los esfuerzos del sistema de las Naciones Unidas por aumentar el apoyo a los asociados gubernamentales para que alcancen los Objetivos de Desarrollo Sostenible de aquí a 2030. Para ello es preciso que la dirección siga prestando una atención constante a esta temática, que se elaboren programas eficaces en los países y que se establezca un entorno positivo y propicio para la incorporación sistemática de la perspectiva de género, sustentado por el aumento de los recursos financieros y humanos asignados a las actividades para el logro la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y para una mejor integración de estas cuestiones en todos los niveles del Programa.

Las recomendaciones de la evaluación se centran en acelerar las actividades de incorporación de la perspectiva de género en el PMA mediante una actualización de la política de género; ampliar las inversiones financieras y las actividades de movilización de recursos a fin de cumplir los compromisos institucionales del PMA; establecer un grupo directivo sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer con vistas a fortalecer el liderazgo y la rendición de cuentas en torno a la incorporación sistemática de la perspectiva de género; revisar las estrategias regionales y los planes de acción de género; incorporar un análisis de género, diversidad e inclusión en el diseño del nuevo marco de rendición de cuentas en materia de recursos humanos del PMA; invertir en un cuadro de asesores de género que esté presente en la Sede y a nivel regional y nacional, y garantizar que la orientación para los exámenes y evaluaciones de mitad de período de la primera generación de planes estratégicos para los países incorpore el análisis de las actividades del PMA de promoción de la igualdad de género y que las cuestiones de género se integren en el diseño y la ejecución de la segunda generación de planes estratégicos para los países.

## **Proyecto de decisión\***

---

\* Se trata de un proyecto de decisión. Si desea consultar la decisión final adoptada por la Junta, sírvase remitirse al documento relativo a las decisiones y recomendaciones que se publica al finalizar el período de sesiones.

La Junta toma nota del documento titulado "Informe resumido de la evaluación de la política del PMA en materia de género para 2015-2020" (WFP/EB.A/2020/7-B) y de la respuesta de la dirección que figura en el documento WFP/EB.A/2020/7-B/Add.1, y alienta a que se adopten nuevas medidas en respuesta a las recomendaciones formuladas en el informe, teniendo en cuenta las consideraciones planteadas durante sus debates.

## Introducción y características de la evaluación

1. La evaluación de la política del PMA en materia de género para 2015-2020 y de los mecanismos desarrollados para aplicarla tiene por objeto apoyar la rendición de cuentas y el aprendizaje. Abarca el período comprendido entre 2015 y 2019 y procura responder a las tres preguntas que suelen plantearse en toda evaluación de una política:
  - ¿Es eficaz la política?
  - ¿Qué resultados ha producido?
  - ¿A qué se debe que la política haya producido los resultados observados?
2. Habida cuenta de la naturaleza transversal del tema, los usuarios de la evaluación serán todas las direcciones y dependencias del PMA en la Sede, en los despachos regionales, en las oficinas en los países y sobre el terreno, así como la Junta Ejecutiva del Programa, los donantes y los asociados gubernamentales y cooperantes.
3. La evaluación se llevó a cabo entre julio de 2019 y marzo de 2020. Se utilizó un enfoque teórico basado en la teoría del cambio de la política de género y en los datos recopilados a nivel mundial, regional y nacional mediante la siguiente metodología:
  - 12 evaluaciones de los países, con cinco misiones sobre el terreno y siete estudios teóricos;
  - un análisis en profundidad de la incorporación sistemática de la perspectiva de género en tres esferas programáticas, a saber: transferencias de recursos no condicionadas, creación de activos y apoyo a los medios de subsistencia, y prevención de la malnutrición;
  - un análisis comparativo con las políticas de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo y Oxfam;
  - entrevistas a informantes clave, con 212 partes interesadas internas y externas (59 % de mujeres), grupos de discusión con los beneficiarios (75 mujeres y 40 hombres) y un debate de grupo con representantes de los miembros de la Junta Ejecutiva (8 mujeres y 4 hombres);
  - una encuesta electrónica entre los miembros de la Red de seguimiento de los resultados en la esfera de la igualdad de género, a la que respondieron 131 personas, con una tasa de respuesta del 20 % (60 % de mujeres y 40 % de hombres);
  - un examen de los conjuntos de datos institucionales, incluido el Instrumento de las oficinas en los países para una gestión eficaz (COMET) de las operaciones del programa, los informes anuales sobre los países y los informes anuales de las realizaciones, y
  - el examen de más de 400 documentos a nivel institucional, regional y nacional.
4. Entre las limitaciones halladas cabe mencionar la falta de presentación de informes del PMA en relación con los objetivos de la política en materia de género o las normas mínimas establecidas, la cancelación de la visita al Líbano debido a la inseguridad, y los conjuntos de datos incompletos para 2019<sup>1</sup>. Estas limitaciones no afectan a la calidad del proceso de recopilación de datos ni a la validez de las conclusiones.

---

<sup>1</sup> En el momento de preparar el presente informe no se disponía de datos procedentes de los informes anuales sobre los países ni del Informe Anual de las Realizaciones de 2019.

## Contexto

5. La política del PMA en materia de género para 2015-2020 se aprobó en mayo de 2015. Su objetivo principal es “hacer posible que el PMA integre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en toda su labor y en todas sus actividades a fin de atender las distintas necesidades de mujeres, hombres, niñas y niños en las esferas de la seguridad alimentaria y la nutrición”. Esta política aboga por un la adopción de enfoque transformativo respecto de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer con el objeto de abordar las desigualdades en las relaciones de género y promover el reparto del poder, el control de los recursos y la toma de decisiones entre mujeres y hombres<sup>2</sup>. La política tiene cuatro objetivos:
  - i) *Asistencia alimentaria adaptada a las distintas necesidades.* Las mujeres, los hombres, las niñas y los niños se benefician de programas y actividades de asistencia alimentaria adaptados a sus diferentes necesidades y capacidades.
  - ii) *Participación en pie de igualdad.* Las mujeres y los hombres participan en pie de igualdad en el diseño, la puesta en práctica, el seguimiento y la evaluación de políticas y programas de seguridad alimentaria y nutrición que conduzcan a una transformación de las relaciones de género.
  - iii) *Adopción de decisiones por parte de mujeres y niñas.* Las mujeres y las niñas tienen mayor poder de toma de decisiones en materia de seguridad alimentaria y nutrición en los hogares, las comunidades y la sociedad.
  - iv) *Género y protección.* La asistencia alimentaria no socava la seguridad, la dignidad ni la integridad de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños que la reciben, y se proporciona de tal forma que se respetan sus derechos.
6. Con el objeto de transformar la meta y los objetivos de la política de género en un conjunto de acciones y responsabilidades, en 2016 el PMA introdujo el Plan de acción en materia de género, que establece disposiciones de ejecución en dos “niveles”. El nivel 1 se centra en la obtención de resultados relativos a la igualdad de género en el marco de los programas, en relación con los cuatro objetivos de la política. En el nivel 2 se detalla la labor interna relativa al cambio institucional y a los procesos programáticos que ha de llevar a cabo el PMA para garantizar el logro de los resultados (figura 1).

---

<sup>2</sup> “Política en materia de género para 2015-2020” (WFP/EB.A/2015/5-A).

**Figura 1. Teoría del cambio del Plan de acción en materia de género**

## Principales conclusiones

- En esta sección se presentan las principales conclusiones de la evaluación relativas a cada pregunta planteada.

### ¿Es eficaz la política?

- La política del PMA en materia de género para 2015-2020 ofrece una visión estratégica, una finalidad, una estructura, un marco y un conjunto de objetivos de alto nivel que han sido ampliamente difundidos en todo el PMA y que siguen siendo pertinentes para el doble mandato del Programa de erradicar el hambre y salvar vidas. La política es pertinente para los objetivos del Plan Estratégico del PMA para 2017-2021. Sin embargo, la teoría del cambio no indica las interrelaciones entre los procesos programáticos y el cambio orgánico ni su contribución a los objetivos de la política de género.
- La política en materia de género para 2015-2020 se basa directamente en los resultados, las conclusiones y las recomendaciones de la evaluación de la política de género del PMA de 2009, llevada a cabo en 2014, y utiliza una perspectiva programática que contribuye a transformar las relaciones de género y asigna responsabilidades a las dependencias de referencia encargadas de velar por la puesta en práctica de los procesos programáticos y del cambio orgánico. La política reconoce la importancia que revisten el liderazgo y el fortalecimiento de las capacidades en todo el Programa y la necesidad de incorporar las cuestiones de género en el ciclo estratégico y programático del PMA.

10. La política es coherente y estratégica y está parcialmente armonizada con las políticas de los organismos comparables y ha demostrado ser innovadora con la elaboración del Plan de acción en materia de género y la definición de sus responsabilidades. El PMA ha adoptado un enfoque en gran medida pragmático, que sin embargo ha resultado ser apropiado para su mandato<sup>3</sup>.
11. La política se basó en una serie de criterios y normas internacionales en materia de género, en particular los de la Declaración de Beijing y la Agenda 2030, y sigue contribuyendo directa o indirectamente a su aplicación. También sigue siendo pertinente y apropiada para la labor del Comité Permanente entre Organismos, dado que el PMA fue uno de los dos organismos que en 2019 aplicó experimentalmente y adaptó el marcador de género y edad definido por el Comité.
12. La mayoría de las políticas institucionales del PMA elaboradas desde 2015 prevén la realización de análisis de género e incorporan conceptos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Es necesario velar por que eso se siga haciendo en las políticas futuras, en el próximo Plan Estratégico del PMA y en la segunda generación de planes estratégicos para los países (PEP), en un momento en que la comunidad internacional entra en el Decenio de Acción para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030.
13. Tanto la política como el plan de acción reconocen la importancia de las estrategias y el análisis de género a nivel regional para asegurar que la incorporación de la perspectiva de género se adapte al contexto local. No obstante, hay numerosas superposiciones entre los objetivos de la política, los indicadores del Marco de resultados estratégicos para 2017-2021, y el plan de acción y las normas mínimas en materia de género, lo que crea confusión en las oficinas en los países acerca de qué datos deben recopilarse, cuándo y con qué fin, así como sobre el marco que debe usarse para la rendición de informes sobre las actividades relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

#### **¿Qué resultados ha producido la política?**

14. En la presente sección se evalúan los avances logrados en la consecución de los cuatro objetivos de la política del PMA en materia de género para 2015-2020, así como los procesos programáticos y las esferas de cambio orgánico definidos en dicha política.

#### **Resultados obtenidos con respecto a los objetivos de la política de género**

##### *Objetivo I: Asistencia alimentaria adaptada a las distintas necesidades*

15. Los programas del PMA no se adaptan sistemáticamente a las necesidades específicas de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños. Hay programas en los que la asistencia alimentaria se proporciona en forma diferenciada, por ejemplo mediante la selección de las mujeres en el marco de las transferencias de base monetaria realizadas en diversos países y con la selección de los refugiados en situación de riesgo —como niñas y niños pequeños, mujeres embarazadas y madres lactantes— en el contexto de la asistencia alimentaria general, pero no hay muchos indicios de avances significativos. Ello se debe en parte a la falta de datos sobre los principales indicadores transversales (por ejemplo, el tipo de transferencia por sexo y edad) y a la limitada recopilación de datos a nivel individual<sup>4</sup>. Estas deficiencias impiden la realización de análisis de género sólidos, en especial de las dinámicas intrafamiliares que afectan a la utilización de la

---

<sup>3</sup> Si bien cada uno de los cuatro organismos aspira a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, los enfoques del PMA y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) se orientan a atender las necesidades, mientras que los de Oxfam y el Organismo Sueco de Cooperación para el Desarrollo Internacional se centran en los derechos.

<sup>4</sup> Se está tratando de mejorar la recopilación de datos a nivel individual con la introducción de un nuevo indicador "Igualdad de género en aras de la seguridad alimentaria", del indicador de privación individual y de un proyecto piloto de seguimiento que incorpora la perspectiva de género.

asistencia alimentaria del PMA, y representan una grave laguna de los sistemas de seguimiento del Programa.

*Objetivo II: Participación en pie de igualdad*

16. Los programas del PMA que promueven la participación en pie de igualdad incluyen la planificación comunitaria participativa y la gestión y supervisión de los comités de distribución general de alimentos. En la evaluación se determinó que todavía no eran prácticas sistemáticas ni la participación en pie de igualdad de mujeres y hombres en el diseño de los programas ni la utilización de datos desglosados por sexo y edad, y que no se tenían suficientemente en cuenta las cuestiones de equidad. Un examen de los datos de las oficinas en los países reveló que la mayoría de ellas no reunían datos relativos a la edad para sus proyectos, lo que sugiere que esos datos se utilizaban únicamente en programas como los de alimentación escolar y nutrición, en los cuales tenían una utilidad directa. Esto corrobora las conclusiones de evaluaciones anteriores en las que se criticaba al PMA por utilizar indicadores institucionales que cuantifican la participación de mujeres y hombres sin analizar las estructuras de poder o los cambios en los roles de género, con lo cual no se captaban plenamente los cambios transformativos.

*Objetivo III: Adopción de decisiones por parte de mujeres y niñas*

17. El PMA respalda un número creciente de programas en los que las mujeres, y en menor medida las niñas, han tenido nuevas oportunidades de participar en la toma de decisiones, en particular en las programas de creación de activos y apoyo a los medios de subsistencia, de nutrición y de alimentación escolar. El PMA se dirige tanto a las mujeres como a los hombres con mensajes adaptados que apuntan a mejorar la distribución de los alimentos y la diversidad alimentaria dentro de los hogares. Las actividades de planificación comunitaria participativa han permitido a las mujeres determinar los activos comunitarios que ayudan a reducir su carga de trabajo no remunerado. También hay pruebas de que las mujeres que recibieron capacitación en labores agrícolas colectivas, apoyo a las cadenas de valor, grupos de ahorro y préstamo o construcción de letrinas consideraban que esas actividades constituían la base de cambios transformativos más amplios en su situación en relación con su poder decisorio en el hogar y la comunidad. El Programa debe asegurarse de que todos los programas hagan hincapié en las oportunidades que propician el proceso de transformación para aumentar el poder de decisión de las mujeres y las niñas sin comprometer los resultados en las esferas de la salud y la nutrición.

*Objetivo IV: Género y protección*

18. El PMA ha logrado avances moderados para garantizar que la asistencia alimentaria no perjudique la seguridad, la dignidad o la integridad de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños que la reciben. Aunque la mayoría de las mujeres y los hombres afirman que pueden acceder a la asistencia del Programa sin encontrar problemas de protección, estos datos se ven socavados por el hecho de que relativamente pocas personas asistidas tienen información acerca de las intervenciones de los programas del PMA, debido a la fragilidad de la base analítica y a la confusión derivada del solapamiento parcial entre los conceptos de género y protección. Los informantes clave a todos los niveles expresaron su preocupación por la falta de análisis de género para fundamentar las estrategias de género y protección y proporcionar la base para su supervisión. Esa preocupación también se puso de relieve en otras evaluaciones independientes; por ejemplo, en una evaluación relativa al período 2017-2018, la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales llegó a la conclusión de que el PMA no prestaba suficiente atención a cuestiones de protección como la violencia de género y las tensiones entre los refugiados y las comunidades de acogida.

### **Resultados intermedios respecto de los procesos programáticos**

19. A pesar de las mejoras en la recopilación sistemática de datos desglosados por sexo, algunos programas del PMA todavía no utilizan tales datos. Solo el 70 % de los proyectos y PEP informaron en 2018 acerca de los indicadores transversales de género. Cuando se recopilan datos, raramente estos se complementan con una explicación cualitativa relacionada con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Muchos programas siguen considerando que recopilar datos sobre el "sexo del cabeza de familia" equivale a utilizar datos desglosados por sexo, sin que haga falta recabar información sobre los otros miembros del hogar.
20. El PMA ha establecido claros vínculos entre la política de género y los PEP mediante la aplicación del marcador de género y edad del Comité Permanente entre Organismos. Sin embargo, se observa cierta tendencia a abordar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a un nivel genérico más que estableciendo un vínculo con el contexto operacional específico. La aplicación del marcador de género y edad del Comité ha contribuido al diseño de los PEP, aunque el proceso se ha realizado a menudo de manera mecánica y centrándose en la contabilización en lugar de considerarse un factor dinámico de la incorporación sistemática de la perspectiva de género.
21. El Programa ha logrado importantes avances en la elaboración de orientaciones normalizadas en apoyo de la incorporación sistemática de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, que constituyen la base de las actividades de fortalecimiento de las capacidades, en particular la Caja de herramientas de género elaborada en 2019, las orientaciones sobre los programas que integran aspectos de nutrición elaboradas en 2017 y el Manual sobre la asistencia alimentaria para la creación de activos redactado en 2016. Sin embargo, aún no se ha logrado la plena integración en todas las políticas, planes de acción y directrices, porque no todos los documentos de orientación se someten a la Oficina de Género para su examen.

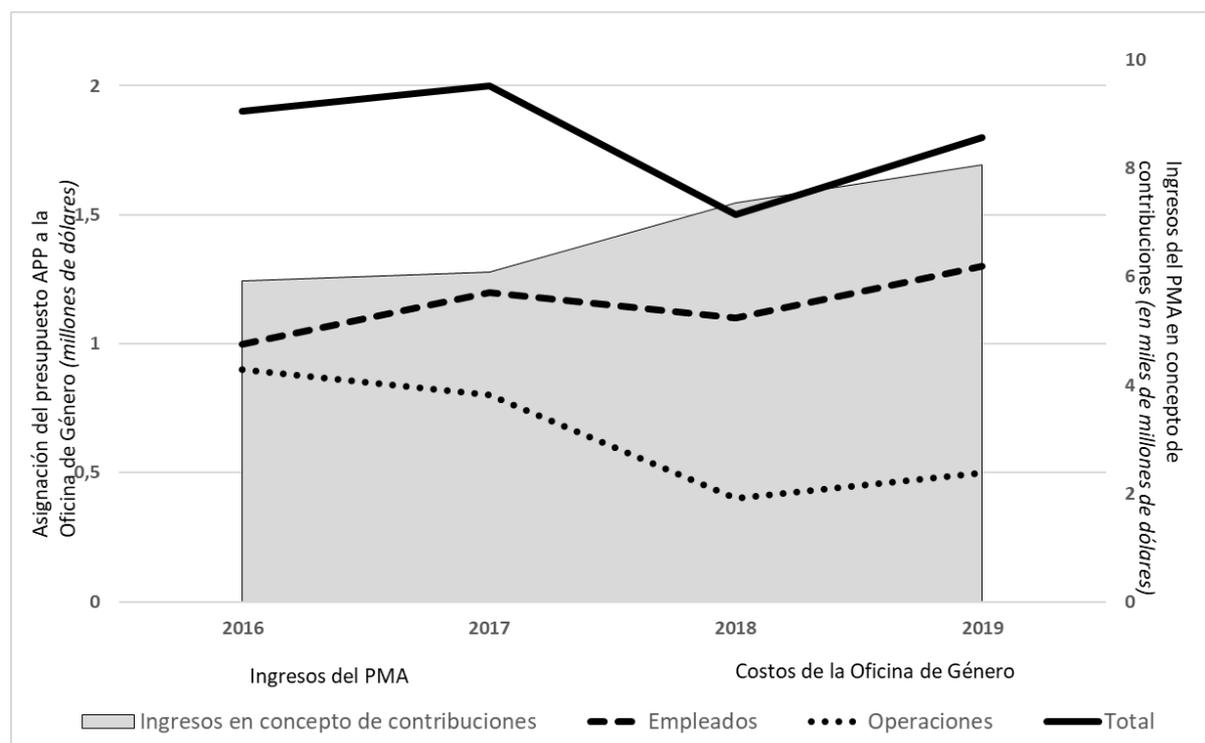
### **Resultados intermedios respecto a las esferas de cambio orgánico**

22. Desde 2015 se han producido cambios positivos en pro de la igualdad de género en las políticas y prácticas de contratación del PMA, tales como los compromisos asumidos por el Director Ejecutivo, que se han traducido en actividades para promover la paridad entre los sexos. Si bien estos esfuerzos han dado lugar a algunas mejoras generales (las mujeres constituían el 38 % del total de la fuerza de trabajo del PMA en 2019, frente al 32 % en 2015), los avances han sido lentos en las categorías P-3, P-5, D-1 y D-2, y en ciertas funciones, como en la Dirección de Operaciones relacionadas con la Cadena de Suministro, la Dirección de Tecnología de la Información, así como en contextos de emergencia y entre los empleados nacionales (36 %). Los datos de la Encuesta mundial del personal de 2018 y de la encuesta de los miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género indican que las percepciones de las empleadas sobre la desigualdad de género difieren de las de los empleados varones.
23. En la esfera del fomento de las capacidades, hay progresos evidentes en la creación y promoción de la Caja de herramientas de género, los programas de capacitación y los módulos de aprendizaje por vía electrónica. Sin embargo, el fortalecimiento de las capacidades en los países ha sido menos alentador debido a la falta de capacitación que respondiera a las necesidades en el empleo y a los limitados compromisos financieros para los puestos de Asesor de Género del PMA. El Programa ha avanzado en la creación y difusión de instrumentos y buenas prácticas en apoyo de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y en la realización de los estudios temáticos correspondientes, pero muchos despachos regionales y oficinas en los países se consideran simplemente usuarios de temas excesivamente teóricos en lugar de creadores de conocimientos y material de comunicación basados en el contexto. Los informantes clave indicaron que era sumamente necesario que las actividades de fortalecimiento de las capacidades utilizaran las herramientas propuestas para integrar las

cuestiones de género en la capacitación específica para los programas y en la prestación de apoyo adaptado a cada contexto.

24. A pesar de la constante colaboración del PMA con asociados institucionales en los niveles mundial y regional, en particular con los demás organismos con sede en Roma, el número de las asociaciones de promoción de la igualdad de género a nivel institucional ha disminuido, pasando de nueve en 2016 a siete en 2019, como consecuencia de las limitaciones de recursos financieros y de personal de la Oficina de Género. Los progresos a nivel operacional han sido más satisfactorios y se han centrado en la integración de las disposiciones relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en los acuerdos de asociación sobre el terreno con los asociados cooperantes. Las orientaciones sobre la incorporación sistemática de la perspectiva de género gracias a asociaciones gubernamentales también siguen siendo limitadas, lo que hace que los informantes de las oficinas en los países y los despachos regionales no tengan claro el papel del PMA en el fortalecimiento de la contribución de los Gobiernos a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en particular en lo que respecta a la reorientación estratégica del Programa desde la prestación directa de asistencia hacia las actividades de habilitación.
25. El sistema de seguimiento financiero del PMA para la igualdad de género es actualmente objeto de examen, aunque los datos indican que el Programa está aún lejos de alcanzar su objetivo de que el 15 % de sus recursos financieros se asignen a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en todo el Programa. Los sistemas de seguimiento del gasto en cuestiones de género se suprimieron en 2017 y, aunque se está experimentando un nuevo enfoque, el PMA —como todas las entidades de las Naciones Unidas— sigue sin tener una idea precisa de los recursos que destina a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y, por consiguiente, no cumple los requisitos del indicador de las realizaciones 9 del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la mujer (ONU-SWAP), relativo al seguimiento de los recursos financieros.
26. Las asignaciones del presupuesto administrativo y de apoyo a los programas destinadas a obtener conocimientos especializados en cuestiones de género y a apoyar la incorporación sistemática de la perspectiva de género han disminuido durante un período de crecimiento significativo de los ingresos globales en concepto de contribuciones recibidas por el PMA (véase la figura 2). Si bien a finales de 2019 había más puestos en la esfera del género que en 2015, solo 3 despachos regionales y 21 oficinas en los países contaban con asesores dedicados específicamente a las cuestiones de género. Si tomamos en consideración también el número de personas que trabajaban en la Sede en la Oficina de Género, esto significa que había 30 personas dedicadas específicamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer frente a un total de 18.000 empleados del PMA. Aunque la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género cuenta con 700 miembros, eso no compensa este importante déficit de capacidad.

**Figura 2. Asignaciones del presupuesto administrativo y de apoyo a los programas del PMA a la Oficina de Género frente a los ingresos en concepto de contribuciones recibidas por el PMA (2016-2020)**



Abreviatura: APP = presupuesto administrativo y de apoyo a los programas.

27. El PMA ha logrado en gran medida cumplir las normas de supervisión que refuerzan las responsabilidades de alto nivel en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a través de mecanismos como el ONU-SWAP: en 2019 se obtuvieron resultados "superiores a los requisitos" en 9 de los 16 indicadores de resultados, "conformes a los requisitos" en otros 4 y "casi conformes a los requisitos" en los 3 restantes.
28. El ONU-SWAP ha favorecido la integración de las cuestiones de género en las evaluaciones, como demuestra la política en materia de evaluación (2016-2021) del PMA. Si bien las valoraciones independientes de la calidad de las evaluaciones pusieron de relieve las deficiencias en el tratamiento de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en 2016 y 2017, en 2018 y 2019 se introdujeron mejoras sustanciales, entre ellas la realización en 2019 de evaluaciones centradas en el género.
29. La reciente inclusión de las cuestiones de género en el programa de auditoría interna también es bienvenida, ya que antes de 2019 muy pocos informes de auditoría de las oficinas en los países o informes temáticos incluían un análisis de los riesgos de género. Aunque los registros de riesgos del PMA han mejorado considerablemente en cuanto a tener en cuenta las necesidades de protección de los beneficiarios (riesgo operacional) y la planificación de la fuerza de trabajo, el análisis de género en las evaluaciones de los riesgos estratégicos, operacionales y fiduciarios sigue siendo limitado.

### ¿A qué se debe que la política haya producido los resultados observados?

30. La Oficina de Género y los asesores de género regionales han dado pasos importantes en apoyo de la integración de las perspectivas de igualdad de género en los PEP, los documentos de estrategia de alto nivel y los materiales de orientación. En algunos despachos regionales y oficinas en los países persisten impedimentos en cuanto a la dotación de recursos y el apoyo a las estrategias de género regionales, los asesores de género y el fortalecimiento de las capacidades de los empleados del PMA en los países y sobre el terreno. Entre los problemas

que se plantean para contratar y retener a los asesores de género figuran la falta de una trayectoria profesional estructurada para los asesores de género nacionales y la rotación de los asesores superiores de género. Estos retos reducen la capacidad del Programa para mantener el impulso en la incorporación sistemática de la perspectiva de género y el fortalecimiento de las capacidades.

31. Cabe elogiar al PMA por haberse anticipado a las obligaciones externas relativas a la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas, según las prioridades establecidas por el Secretario General, y por haber traducido las obligaciones externas en objetivos aplicables a todas las oficinas en los países y esferas funcionales en el Plan de acción para la paridad de género de 2018. Sin embargo, aunque el Programa se ha centrado en dar impulso institucional a la paridad de género entre su personal, las inversiones relacionadas con los recursos humanos en otras esferas que acelerarían una contribución más amplia a la igualdad de género (por ejemplo, la atención a la carga que representan los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico que soportan las mujeres o la retención de las empleadas) son comparativamente limitadas, lo que contribuye a las diferentes percepciones de progreso entre las empleadas y los empleados, como se puso de manifiesto en la Encuesta mundial del personal de 2018.
32. Pese a las importantes limitaciones de recursos, la Oficina de Género ha proporcionado un liderazgo continuado mediante el establecimiento de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género y la elaboración de material de capacitación en línea. Hay pruebas sustanciales de que el Programa de transformación de las relaciones de género y la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género han contribuido a catalizar el cambio en varias oficinas en los países mediante el fortalecimiento de las capacidades de los empleados y los asociados del PMA. Sin embargo, en todas las oficinas en los países y sobre el terreno, los enfoques de fortalecimiento de las capacidades para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer suelen considerarse demasiado teóricos e insuficientemente adaptados a las necesidades cotidianas.
33. Hay pruebas sólidas de que, si bien el PMA ha elaborado productos de conocimiento orientados a las cuestiones de género, su interpretación y utilización siguen siendo limitadas debido a la insuficiente integración de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en las comunicaciones institucionales del Programa.
34. El hecho de que el PMA no haya cumplido plenamente los compromisos financieros establecidos en el Plan de acción en materia de género ha limitado la ejecución de la política de género. El apoyo de la Oficina de Género a la movilización de recursos en los países no ha dado lugar a cambios en la financiación extrapresupuestaria para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
35. El Programa ha adoptado y utilizado con éxito el proceso del ONU-SWAP para reforzar las responsabilidades relacionadas con la temática de género, con una estrecha armonización entre el ONU-SWAP, el Plan de acción en materia de género y el Programa de transformación de las relaciones de género. La atención prestada a las cuestiones de género en las evaluaciones del PMA y la integración del análisis de los riesgos de género en las auditorías internas son cambios positivos y ofrecen un modelo de gestión del riesgo institucional en los casos en que la consideración de las cuestiones de género es escasa.

## **Conclusiones**

### **Conclusión 1: Pertinencia e idoneidad de la política de género**

36. La política de género sigue siendo pertinente para los compromisos asumidos por el PMA en el marco de la Agenda 2030, los ODS y la reforma del sistema de las Naciones Unidas, pero necesita ser actualizada a fin de responder a las exigencias del cambiante contexto mundial. La política se hace eco de los compromisos normativos externos sobre la igualdad de género y el

empoderamiento de la mujer y está en consonancia con ellos, al tiempo que reconoce el papel de los despachos regionales y las oficinas en los países, según el entendimiento de que “el contexto es determinante”. Los objetivos de la política son coherentes y aplicables a la mayoría de las zonas de intervención, pero no reflejan los cambios en el pensamiento global e institucional respecto del cambio transformativo y la interseccionalidad; ni reflejan plenamente la transición del PMA del objetivo de salvar vidas al de cambiar la vida de las personas. Es necesario actualizar la política para respaldar firmemente la labor que el PMA lleva a cabo en los países en el marco de los esfuerzos del sistema de las Naciones Unidas por acelerar el apoyo prestado a los asociados gubernamentales para ayudarlos a alcanzar los ODS, esfuerzos que se han estructurado a través del Decenio de Acción 2020-2030 para los ODS.

### **Conclusión 2: Cultura y liderazgo del PMA**

37. El Programa ha demostrado su liderazgo en el establecimiento de marcos para apoyar su labor en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, que incluyen actividades para fomentar la paridad de género. Si bien esto ha dado lugar a un cambio positivo, el enfoque de la dirección en relación con la paridad de género ha eclipsado otros aspectos de la política de género y representa un obstáculo para el fortalecimiento del enfoque general del PMA respecto de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

### **Conclusión 3: Elaboración de programas eficaces**

38. Hasta que las buenas prácticas evidentes en el organismo sean asumidas por todas las oficinas en los países y los principios de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer se traduzcan en vías de cambio adaptadas a las necesidades específicas de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños en el contexto nacional, la política de género seguirá siendo teórica y estará alejada de las preocupaciones prácticas cotidianas de muchas oficinas en los países y sobre el terreno. El PMA está perdiendo oportunidades de fundamentar el diseño y la elaboración de programas en un análisis contextual exhaustivo de las necesidades e intereses de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños y de las vías necesarias para alcanzar los cuatro objetivos de la política. En consecuencia, las oficinas en los países suelen tener dificultades para traducir los conceptos de igualdad de género y empoderamiento de la mujer en medidas claras y adaptadas a sus efectos estratégicos individuales en el marco del PEP.

### **Conclusión 4: Creación de un entorno propicio para la incorporación sistemática de la perspectiva de género**

39. Los esfuerzos positivos por incorporar las cuestiones de género en todas las funciones institucionales del PMA han complementado y contribuido en cierta medida a crear un entorno más propicio para la incorporación de las cuestiones de género en el PMA. Sin embargo, el desempeño observado en algunas áreas de cambio orgánico es más significativo que en otras. La labor en las esferas de la creación de capacidad y, en menor medida, de la evaluación y la supervisión ha contribuido positivamente a la ejecución de la política de género, mientras que en las esferas de recursos humanos y financieros no se han alcanzado todavía los objetivos establecidos. La atención que presta el PMA a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer es variable y depende de la toma de decisiones individual de los directores regionales y en los países para liderar la incorporación sistemática de la perspectiva de género, en lugar de asegurar que se respeten las responsabilidades de todos los directivos superiores con respecto al Plan de acción en materia de género.

### **Conclusión 5: Recursos humanos para el fortalecimiento de la estructura de gestión de las cuestiones de género en el PMA**

40. Las inversiones del PMA en recursos humanos no han cumplido las metas establecidas en la política de género. A fin de asegurar que la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer sea parte integral de la cultura, el aprendizaje y los resultados del Programa, este necesita dotar de recursos y apoyar adecuadamente su estructura de gestión de las cuestiones de género para poner en práctica las herramientas existentes y fomentar la capacidad de sus empleados a todos los niveles.

#### **Conclusión 6: Recursos financieros en todos los niveles del Programa**

41. Aunque el Programa ha logrado elaborar estrategias de género regionales y planes de acción alineados con esas estrategias, su ejecución se ha visto frenada por la insuficiencia de recursos financieros y de capacidad para la ejecución descentralizada de la política en materia de género para 2015-2020. En respuesta al aumento de la escala de las operaciones del PMA y al alto nivel de demanda de apoyo en relación con el género, la reducción de los fondos asignados a la Oficina de Género y a los despachos regionales para la aplicación de las estrategias de género regionales debería suscitar preocupación entre los encargados de la adopción de decisiones del PMA.

#### **Recomendaciones**

42. Las recomendaciones que figuran a continuación se basan en los numerosos cambios positivos que han comenzado a afianzarse desde la introducción de la política en materia de género para 2015-2020 y tienen por objeto catalizar una mayor inversión en esferas clave para apoyar la aceleración de los esfuerzos del PMA en pro de la igualdad de género. Las dos primeras recomendaciones se refieren a la dirección estratégica y al marco de financiación y deberían aplicarse como prioridades principales. Las demás recomendaciones deberían abordarse sistemáticamente para fortalecer el liderazgo, la rendición de cuentas y los recursos humanos necesarios para aplicar la política y asegurar que el género se incorpore plena y sistemáticamente en la elaboración de los PEP de segunda generación.

## Recomendaciones estratégicas

Recomendación	Prioridad, entidad responsable y plazo
<p><b>Recomendación 1: El PMA debería actualizar la política en materia de género para 2015-2020 a fin de acelerar los avances hacia la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y reforzar la labor del Programa de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el contexto de la seguridad alimentaria y la nutrición.</b></p> <p>a) La actualización debería:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• respetar la estructura general y el contenido de la política del PMA en materia de género para 2015-2020, así como los compromisos enunciados en ella, mantener su armonización con el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la mujer, y reafirmar la importancia de la rendición de cuentas prevista en el Plan de acción en materia de género para 2015-2020;</li> <li>• revisar y reformular los parámetros de referencia relativos a la gobernanza, el liderazgo, las finanzas, las asociaciones y el personal (en particular los asesores de género) utilizados en la ejecución de la política de género;</li> <li>• mejorar la rendición de cuentas de los despachos regionales y las oficinas en los países para acelerar el cumplimiento de los compromisos institucionales en materia de género;</li> <li>• utilizar un lenguaje progresista que refleje el objetivo de “no dejar a nadie atrás”, reconociendo al mismo tiempo que no puede darse un enfoque único en todos los contextos, e</li> <li>• definir un objetivo intermedio respecto de la creación de un entorno propicio por parte de las esferas de cambio orgánico del PMA con el fin de apoyar los procesos programáticos y las operaciones humanitarias.</li> </ul> <p>En la actualización de la política del PMA en materia de género para 2015-2020, el PMA debe avanzar en los siguientes aspectos:</p> <p>b) revisar la teoría del cambio de la política mediante un proceso participativo y consultivo para articular las interrelaciones entre las esferas de cambio orgánico, los procesos programáticos y los objetivos de la política, y definir las medidas que deben adoptarse para garantizar que los programas y las operaciones del PMA contribuyan en mayor grado a la igualdad de género y al empoderamiento de la mujer;</p> <p>c) promover la coordinación y la colaboración a fin de integrar un enfoque de incorporación sistemática de la perspectiva de género en el próximo plan estratégico como parte esencial de la función de habilitación del PMA para alcanzar el objetivo del Hambre Cero;</p> <p>d) garantizar que todas las orientaciones técnicas relativas a los programas del PMA (por ejemplo, sobre las transferencias de base monetaria y la distribución general de alimentos, la alimentación escolar, la nutrición y los medios de subsistencia resilientes) se actualicen en relación con su contribución a la igualdad de género o que se proporcione una nota técnica para las directrices que no puedan revisarse, con ejemplos concretos que ilustren la forma en que la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer pueden utilizarse para elaborar programas eficaces, eficientes, equitativos y empoderadores, y</p> <p>e) elaborar y aplicar un plan de comunicación y difusión para promover la política actualizada y en el que se destaque y explique la importancia del género en el mandato del PMA y para todos sus empleados, marcando la tónica desde las instancias superiores.</p>	<p><u>Prioridad:</u> <b>Alta</b></p> <p><u>Entidad responsable:</u> Subdirector Ejecutivo al cargo del Departamento de Elaboración de Programas y Políticas, con el apoyo del grupo directivo y los directores regionales y en consulta con la Junta Ejecutiva</p> <p><u>Plazo:</u> Junio de 2021</p>

<p><b>Recomendación 2: El PMA debería asignar suficientes recursos con cargo al presupuesto administrativo y de apoyo a los programas para cumplir sus compromisos institucionales, incluida la labor de la Oficina de Género y la ejecución de las estrategias de género regionales, y elaborar estrategias para movilizar fondos extrapresupuestarios y para proyectos, entre otras cosas mediante asociaciones operacionales y estratégicas, en consonancia con la reforma del sistema de las Naciones Unidas.</b></p> <p>a) A medida que sigue incorporando las cuestiones de género en su labor, el PMA debería examinar el equilibrio de las asignaciones extrapresupuestarias y las que se realizan con cargo al presupuesto administrativo y de apoyo a los programas con el fin de asegurar los puestos y recursos cruciales de asesores de género en todos los niveles del Programa.</p> <p>b) El PMA debería ampliar sus asociaciones y su financiación para la incorporación de las cuestiones de género y la programación selectiva aprovechando las buenas prácticas existentes, en consonancia con las expectativas de los donantes y las prioridades institucionales relativas a la necesidad de que el PMA se adapte al contexto mundial cambiante y a la evolución del panorama de la financiación.</p> <p>c) El PMA debería asegurarse de que exista un mecanismo institucional eficaz para el seguimiento de la planificación y los gastos relacionados con el género.</p>	<p><b>Prioridad: Alta</b></p> <p><b>Entidad responsable:</b> Subdirector Ejecutivo al cargo del Departamento de Elaboración de Programas y Políticas, con el apoyo de los directores regionales, el Subdirector Ejecutivo al cargo del Departamento de Asociaciones y Promoción y el Subdirector Ejecutivo al cargo del Departamento de Gestión de Recursos, en consulta con la Junta Ejecutiva</p> <p><b>Plazo:</b> Junio de 2021, de acuerdo con la versión actualizada de la política de género y de las estrategias de género regionales</p>
--	--

### Recomendaciones operacionales

Recomendación	Prioridad, entidad responsable y plazo
<p><b>Recomendación 3: El Subdirector Ejecutivo al cargo del Departamento de Elaboración de Programas y Políticas debería establecer un grupo directivo interinstitucional sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a fin de proporcionar un liderazgo común, defender la política de género y garantizar la rendición de cuentas respecto a la ejecución de la política de género en todos los niveles del Programa.</b></p> <p>a) El grupo directivo debería:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• incluir a representantes de las diversas direcciones orgánicas del PMA, de asistencia humanitaria y de programación, y no estar integrado en ningún otro grupo de trabajo o equipo de tareas;</li> <li>• disponer de un mandato en el que se defina su composición y normas de funcionamiento para asegurar una participación efectiva, y celebrar al menos dos reuniones al año, y</li> <li>• tener temas permanentes del programa, como: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ la integración continua de las cuestiones de género en la labor del PMA;</li> <li>➤ el avance hacia el logro de resultados en materia de igualdad de género, en particular a través de los PEP, y</li> <li>➤ la aplicación de los mecanismos del PMA para la incorporación sistemática de la perspectiva de género: la estructura de gestión de las cuestiones de género, el Programa de transformación de las relaciones de género, el marcador de género y edad del Comité Permanente entre Organismos y el Plan de Acción de todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.</li> </ul> </li> </ul> <p>b) Los informes sobre los avances realizados por las direcciones de la Sede del Programa y los despachos regionales deberían contribuir a los debates del</p>	<p><b>Prioridad: Alta</b></p> <p><b>Responsabilidad:</b> Subdirector Ejecutivo al cargo del Departamento de Elaboración de Programas y Políticas, con el apoyo de los directores regionales y en los países y en consulta con la Junta Ejecutiva y las direcciones funcionales de la Sede y los despachos regionales</p> <p><b>Plazo:</b> Noviembre de 2020</p>

Recomendación	Prioridad, entidad responsable y plazo
<p>grupo directivo y a los informes anuales de actualización presentados a la Junta Ejecutiva acerca de la política de género.</p>	
<p><b>Recomendación 4: El PMA debería aumentar el sentido de apropiación regional y nacional respecto de la política de género y el Plan de acción en materia de género mediante la revisión de las estrategias regionales y los planes de acción de género, que han de estar en consonancia con los PEP.</b></p> <p>a) El PMA debería examinar y revisar las estrategias de género regionales existentes a fin de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• determinar los principales desafíos en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer a los que se enfrenta cada región y el equilibrio de la respuesta dada por el Programa en los diferentes contextos de cada región: asistencia humanitaria, labor de desarrollo y transición de la prestación directa de asistencia a las actividades de habilitación;</li> <li>• dar prioridad a los cambios orgánicos necesarios para apoyar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en las oficinas en los países y los despachos regionales;</li> <li>• orientar a las oficinas en los países en la preparación y ejecución de PEP con perspectiva de género y edad, del Programa de transformación de las relaciones de género y del Plan de acción en materia de género, a fin de apoyar la obtención de resultados en materia de igualdad de género en el contexto de la seguridad alimentaria y la nutrición en el nexo entre acción humanitaria, consolidación de la paz y asistencia para el desarrollo, y</li> <li>• definir responsabilidades claras y adaptadas al contexto regional.</li> </ul> <p>b) Los directores regionales deberían examinar las oportunidades de movilización de recursos de los despachos regionales y las oficinas en los países en relación con la incorporación sistemática de la perspectiva de género, en consonancia con las asociaciones y los compromisos prioritarios de financiación del PMA.</p> <p>c) Los directores regionales deberían crear estructuras de gobernanza regional bien definidas para supervisar la elaboración y aplicación de las estrategias de género regionales.</p> <p>d) Los informes regionales presentados al grupo directivo sobre la igualdad de género deberían contener un análisis cuantitativo y cualitativo de la evolución de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el que los cambios institucionales y los resultados de los programas se comparen con los objetivos de la política de género.</p>	<p><u>Prioridad:</u> <b>Media</b></p> <p><u>Entidad responsable:</u> Los directores regionales, con el apoyo del Jefe de Gabinete, el Subdirector Ejecutivo al cargo del Departamento de Elaboración de Programas y Políticas, las dependencias funcionales de la Sede y los despachos regionales, los directores en los países y los directores adjuntos en los países</p> <p><u>Plazo:</u> Diciembre de 2021</p>
<p><b>Recomendación 5: El PMA debería velar por que la elaboración del nuevo marco de rendición de cuentas relativo a los recursos humanos —acordado en respuesta a una de las recomendaciones de la evaluación de la Estrategia del PMA en materia de personal para 2014-2017— se base en un análisis de las cuestiones de género, diversidad e inclusión y garantice que el personal directivo superior rinda cuentas acerca de la adopción de prácticas de dirección inclusivas y de la excelencia en todas las esferas de la incorporación sistemática de la perspectiva de género, incluida, entre otras, la paridad de género.</b></p> <p>a) Esto debería abarcar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la integración de un análisis de las cuestiones de género, diversidad e inclusión en la preparación del marco de rendición de cuentas, dirigido por la Dirección de Recursos Humanos con el apoyo de la Oficina de Género;</li> </ul>	<p><u>Prioridad:</u> <b>Media</b></p> <p><u>Entidad responsable:</u> Director de Recursos Humanos, en consulta con el Subdirector Ejecutivo al cargo del Departamento de Elaboración de Programas y Políticas y con el apoyo del Subdirector Ejecutivo al cargo del Departamento de Gestión de Recursos y la Oficina de Género</p>

Recomendación	Prioridad, entidad responsable y plazo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• compromisos para el fortalecimiento de las capacidades de los empleados del PMA en relación con la incorporación sistemática de la perspectiva de género, y</li> <li>• la elaboración de enfoques específicos para fortalecer las capacidades de los distintos dirigentes (directores regionales y directores regionales adjuntos, directores en los países y directores adjuntos en los países) en la incorporación sistemática de la perspectiva de género a escala regional y nacional.</li> </ul>	<p><u>Plazo:</u> Agosto de 2021</p>
<p><b>Recomendación 6: El PMA debería invertir en asesores profesionales dedicados específicamente a las cuestiones de género en la Sede de Roma y en los despachos regionales y crear un cuadro de asesores de género experimentados para que trabajen en sus oficinas en los países.</b></p> <p>a) El PMA debería emprender una labor de planificación de la plantilla de asesores de género e introducir un plan de recursos humanos para garantizar que en todos los niveles del Programa se disponga de un cuadro coherente, financiado y sostenible de asesores de género. Para ello debería:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• crear, en vista de la contratación de asesores de género, puestos profesionales de las categorías P-4 y P-5, de plazo fijo, de carácter obligatorio y unidos con vínculos funcionales a la Oficina de Género, y</li> <li>• establecer un modelo de mandato para los asesores de género a nivel de región o país que sirva de guía a los despachos regionales y las oficinas en los países para determinar las funciones y responsabilidades de estos asesores, adaptándolas al contexto.</li> </ul> <p>b) Todas las actividades de reorganización deberían tener en cuenta las aptitudes y capacidades en materia de género.</p> <p>c) También se debe considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• establecer una carrera profesional y un cuadro profesional para los asesores de género que comprendan desde el plano nacional hasta los planos regional y mundial, en consonancia con las funciones comparables del PMA, e</li> <li>• incluir un cuadro de diversos asesores de género en la reserva futura de especialistas internacionales para su despliegue en todo el Programa.</li> </ul>	<p><u>Prioridad:</u> <b>Alta</b></p> <p><u>Entidad responsable:</u> Subdirector Ejecutivo al cargo del Departamento de Elaboración de Programas y Políticas con el apoyo de los directores regionales, el Subdirector Ejecutivo al cargo del Departamento de Gestión de Recursos y el Director de la Dirección de Recursos Humanos, la Oficina de Género y una selección de directores regionales y en los países, directores adjuntos en los países y asesores regionales de género</p> <p><u>Plazo:</u> Diciembre de 2021, de acuerdo con la preparación de las estrategias de género regionales y el marco de rendición de cuentas en materia de recursos humanos</p>
<p><b>Recomendación 7: El PMA debería velar por que el marco y las orientaciones para los exámenes de mitad de período y las evaluaciones de la primera generación de planes estratégicos para los países incorporen análisis cuantitativos y cualitativos de las actividades del Programa relacionadas con la igualdad de género.</b></p> <p>a) El Subdirector Ejecutivo al cargo del Departamento de Elaboración de Programas y Políticas, con el apoyo de la Oficina de Género y las direcciones técnicas, debería elaborar y difundir un marco basado en el proceso del marcador de género y edad elaborado por el Comité Permanente entre Organismos para orientar la incorporación de una programación adaptada al contexto, que tenga en cuenta las cuestiones de género y se ajuste a los objetivos de la política de género en el diseño y la ejecución de la segunda generación de planes estratégicos para los países.</p> <p>b) El Director de la Dirección de Gestión de las Realizaciones y Rendición de Informes debería supervisar la finalización y divulgación de los materiales de orientación y los modelos para favorecer la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en los exámenes de mitad de período de los planes estratégicos de los países a más tardar en diciembre de 2020.</p>	<p><u>Prioridad:</u> <b>Media</b></p> <p><u>Entidad responsable:</u> Subdirector Ejecutivo al cargo del Departamento de Elaboración de Programas y Políticas, con el apoyo del Director de Evaluación y el Director de la Dependencia de Planificación de las Realizaciones Institucionales, en colaboración con los directores regionales y en los países, los directores de la dirección técnica del Departamento de Elaboración de</p>

Recomendación	Prioridad, entidad responsable y plazo
<p>c) El Director de Evaluación debería actualizar los materiales de orientación y los modelos para favorecer la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en las evaluaciones de los planes estratégicos de los países a más tardar en diciembre de 2020.</p>	<p>Programas y Políticas y la Oficina de Género  <u>Plazo:</u> Diciembre 2020 (a-c)</p>
<p><b>Recomendación 8: Las oficinas en los países deberían incorporar la perspectiva de género en los exámenes y evaluaciones de mitad de período de la primera generación de planes estratégicos para los países y en la elaboración y ejecución de la segunda generación de planes estratégicos para los países.</b></p> <p>a) Todas las oficinas en los países deberían utilizar el examen de mitad de período, la evaluación y los análisis contextuales de género y edad relativos a su plan estratégico para el país de primera generación para integrar las cuestiones de género en su plan estratégico para el país de segunda generación, en particular mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la armonización del plan estratégico para el país con el proceso de análisis común de las Naciones Unidas para los países, a fin de garantizar que el PMA responda a las necesidades en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer determinadas a nivel nacional, de manera que “nadie se quede atrás”, y</li> <li>• la garantía de que las actividades previstas en los planes estratégicos de segunda generación se lleven a cabo de tal manera que se logren los objetivos de la versión actualizada de la política de género y se aborden de manera equitativa las necesidades relacionadas con la seguridad alimentaria y la nutrición de todos los beneficiarios.</li> </ul>	<p><u>Prioridad:</u> <b>Media</b>  <u>Entidad responsable:</u> Los directores en los países, con el apoyo de los directores regionales, los asesores de género regionales, los miembros del grupo directivo sobre la igualdad de género, la Oficina de Género y los directores de la dirección técnica del Departamento de Elaboración de Programas y Políticas  <u>Plazo:</u> En curso a partir de enero de 2021, de acuerdo con la preparación de la segunda generación de planes estratégicos para los países</p>

**Lista de las siglas utilizadas en el presente documento**

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONU-SWAP	Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la mujer
PEP	plan estratégico para el país