



Distribución: general

Fecha: 13 de mayo de 2016

Original: inglés

\* *Publicado nuevamente por razones técnicas*

Tema 5 del programa

WFP/EB.A/2016/5-F\*

Asuntos de política

**Para información**

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

## **Informe de actualización sobre la política en materia de género**

### **Resumen**

El presente documento es un informe de actualización sobre la política en materia de género para 2015-2020, solicitado por la Junta Ejecutiva en mayo de 2015, cuando dio su aprobación a la política. En el Anexo III se presenta el informe de actualización sobre el Marco de rendición de cuentas para la incorporación sistemática de la perspectiva de género, elaborado en 2012 para ayudar al PMA a aportar contribuciones al Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

En la aplicación de la política se han hecho progresos considerables en las siguientes esferas: i) la elaboración de un plan de acción exhaustivo en materia de género en el que se definen las actuaciones y responsabilidades previstas para poner en práctica la política; ii) la formulación de una estrategia regional de implementación de la política en materia de género establecida para cada despacho regional del PMA y una teoría del cambio aplicable a la programación de actividades en materia de igualdad de género facilitan la aplicación de la política sobre el terreno; iii) la consolidación de los logros y resultados del PMA respecto del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, y iv) la puesta en marcha, en cada oficina en el país y cada despacho regional, de una Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género para facilitar y orientar las actividades en esta esfera.

La nueva política incluye cuatro objetivos, cuya finalidad última es integrar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en toda la labor y todas las actividades del PMA a fin de atender las distintas necesidades en materia de seguridad alimentaria y nutrición de mujeres, hombres, niñas y niños:

- I. Asistencia alimentaria adaptada a las distintas necesidades
- II. Participación en pie de igualdad
- III. Adopción de decisiones por parte de las mujeres y las niñas
- IV. Género y protección

Las estrategias regionales en materia de género tienen una importancia fundamental para que esta política prospere: facilitan la aplicación sobre el terreno de la política en materia de género y la vinculan a los diferentes contextos en los que trabaja el PMA. Cada estrategia regional se armoniza con el Plan de acción en materia de género y abarca las esferas siguientes: i) recogida, análisis y utilización de datos desglosados por sexo y edad, y empleo sistemático de análisis por sexo y edad; ii) integración de la gestión de la información y los conocimientos y de la comunicación relacionada con la igualdad de

#### **Coordinadores del documento:**

Sr. J. Harvey  
Jefe de Gabinete  
Tel.: 066513-2002

Sra. K. Muiu  
Directora  
Oficina de Género  
Tel.: 066513-2771

género y el empoderamiento de las mujeres; iii) participación estratégica de hombres y niños en los programas del PMA; iv) asignación y seguimiento de los recursos financieros destinados a las actividades relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; v) desarrollo de las capacidades; vi) establecimiento de asociaciones; vii) utilización activa y eficaz de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género, y viii) obligación del personal de rendir cuentas y supervisión para la obtención de resultados<sup>1</sup>. Cinco o seis estrategias regionales incluyen además productos explícitos relacionados con la nutrición.

A continuación se presentan de manera resumida las metas y objetivos de las seis estrategias regionales.

<i>Asia y el Pacífico (Bangkok)</i>	Empoderar al personal para que reconozca, gestione y aborde los aspectos de la seguridad alimentaria y la nutrición relacionados con el sexo y la edad, y reforzar así la eficacia de las operaciones del PMA. Inspirar, informar, orientar, apoyar y recompensar al personal por llevar a la práctica de manera eficaz las aspiraciones del PMA en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Comprender el valor de este objetivo y disponer de la capacidad necesaria para incorporar las consideraciones inherentes al sexo y edad en las actividades de los programas y las operaciones o, en su defecto, tener acceso a competencias especializadas.
<i>Oriente Medio, África del Norte, Europa oriental y Asia central (El Cairo)</i>	Hacer de las consideraciones en materia de igualdad de género un elemento integrante del ciclo de los proyectos. Dar mayor visibilidad y credibilidad a la labor del PMA en materia de igualdad de género. Hacer frente a los grandes desafíos que encontrarán el despacho regional y las oficinas en los países para incorporar sistemáticamente la perspectiva de género en su labor.
<i>África occidental (Dakar)</i>	Fomentar el debate y profundizar en el conocimiento, a todos los niveles, de cómo las normas en materia de género influyen en las dificultades que experimentan los hombres, las mujeres, las niñas y los niños en la región, ya sea que se trate de miembros del personal o de beneficiarios, y en las oportunidades que se les ofrecen. Empoderar al personal a todos los niveles, en todos los países y en todas las dependencias funcionales y hacerlo responsable de impulsar la programación de actividades en materia de igualdad de género y el cambio orgánico.
<i>África meridional (Johannesburgo)</i>	Los programas y la asistencia técnica en África meridional se fundamentan en análisis de género más exhaustivos y persiguen el objetivo de aumentar las tasas de matrícula y retención escolar de los niños, mejorar la seguridad alimentaria y nutricional, potenciar los efectos de la enseñanza en las niñas y ampliar el acceso de mujeres y hombres a oportunidades económicas y medios de subsistencia.
<i>África oriental y central (Nairobi)</i>	Contribuir a la igualdad y la equidad de género en los países de África oriental y central donde el PMA presta asistencia a nivel de los hogares y a nivel local y nacional mediante la integración en todos los aspectos de sus actividades de consideraciones relacionadas con este aspecto y con el empoderamiento de los grupos de población desfavorecidos. Buscar una mayor integración de las consideraciones relacionadas con el género y la protección en los programas en curso, aprovechar las mejores prácticas, promover el intercambio de experiencias y conocimientos, y definir y reproducir las inversiones y los factores que pueden generar los efectos más significativos.
<i>América Latina y el Caribe (Panamá)</i>	Reforzar la vinculación, basada en datos empíricos, entre la igualdad de género, la seguridad alimentaria y la nutrición en los países donde trabaja el PMA, mediante la prestación de asistencia técnica y el fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos, y a través del diseño y la realización de programas que atiendan adecuadamente las necesidades de hombres, mujeres, niños y niñas en materia de seguridad alimentaria y nutricional, y contribuir así a conseguir el Reto del Hambre Cero.

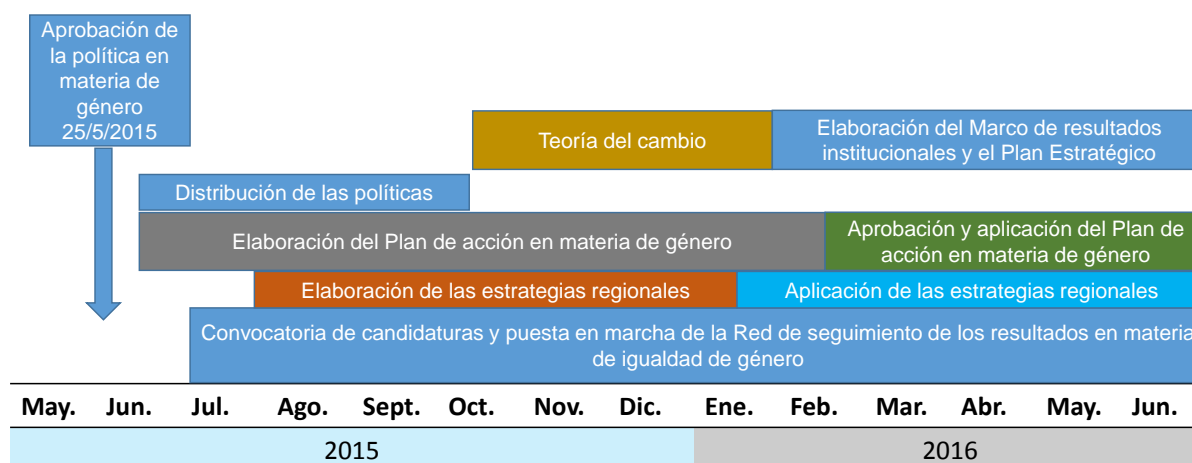
En colaboración con sus asociados y centrándose en las actividades sobre el terreno, el PMA seguirá contribuyendo al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible al aplicar sólidas consideraciones de género en todos sus programas, actividades y operaciones.

<sup>1</sup> El concepto de rendición de cuentas y supervisión incluye garantizar el cumplimiento de normas de conducta ética y propiciar las condiciones necesarias para que cada hombre, mujer y niño viva en condiciones de dignidad y libertad, que tengan en cuenta el respeto de los derechos humanos fundamentales y la igualdad de derechos de mujeres y hombres.

## Introducción

1. En 2014 se presentó a la Junta, durante su segundo período de sesiones ordinario, el anterior informe de actualización sobre la política en materia de género del PMA, donde se informaba acerca de la aplicación de la política establecida en 2009 y del Plan de acción institucional de 2010-2011. En el informe se presentaban asimismo las constataciones y recomendaciones derivadas de la evaluación de dicha política, en las que se apuntaba a la conveniencia de elaborar una nueva política institucional en esta esfera. La Junta dio su aprobación a la nueva política en materia de género para 2015-2020<sup>2</sup> en mayo de 2015 y al Plan de acción en materia de género<sup>3</sup>, en febrero de 2016.

**Figura 1: Calendario para la aplicación de la nueva política en materia de género (mayo de 2015-junio de 2016)**



2. El PMA presentó a la Junta, durante su período de sesiones anual de 2015, el cuarto informe de actualización sobre la aplicación del Marco de rendición de cuentas para la incorporación sistemática de la perspectiva de género, elaborado en 2012 para facilitar la aplicación del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) en el PMA. En el Anexo III del presente documento se incluye un informe de actualización sobre la aplicación de dicho Marco en 2015.

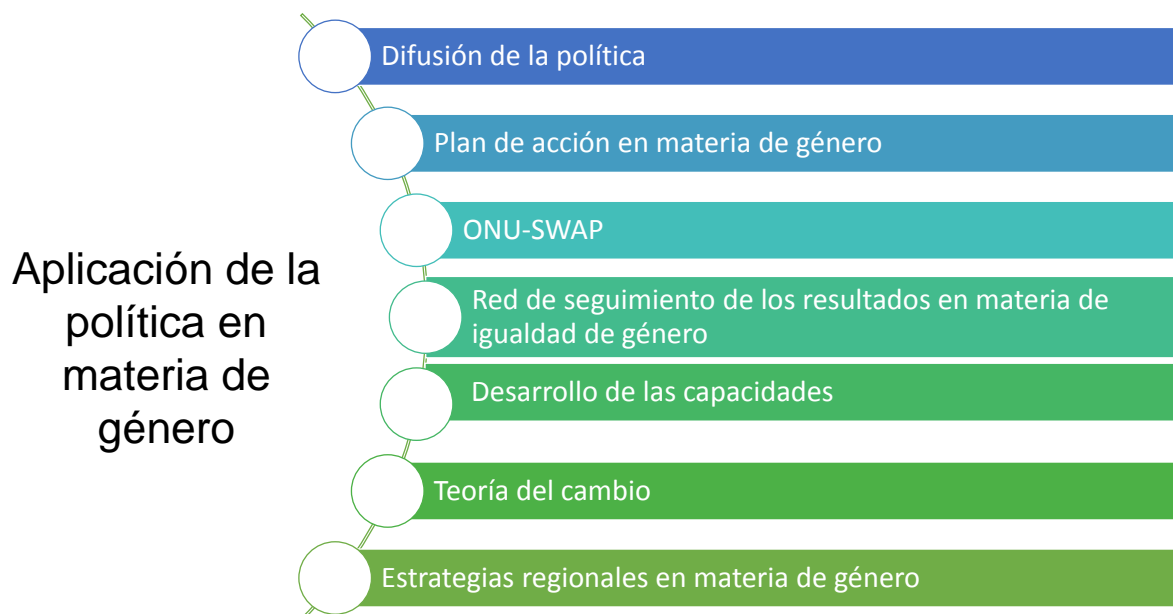
## Medidas adoptadas hasta la fecha

3. En la Figura 2 se indican las principales medidas adoptadas tras la aprobación de la nueva política en materia de género. En las secciones que figuran a continuación se explican detenidamente las medidas adoptadas y los progresos realizados.

<sup>2</sup> WFP/EB.A/2015/5-A.

<sup>3</sup> WFP/EB.1/2016/4-B.

**Figura 2: Principales medidas adoptadas en la aplicación de la nueva política en materia de género**

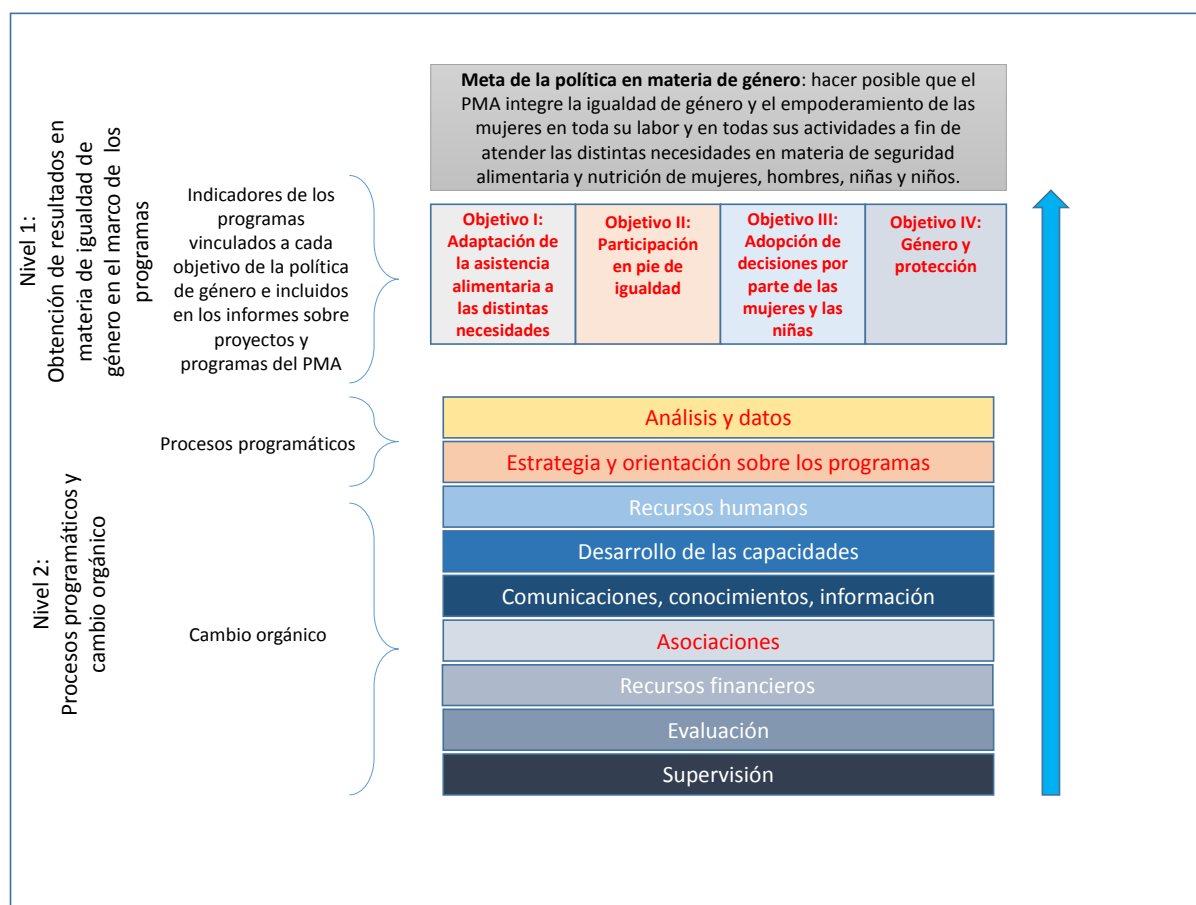


### **Difusión de la política**

4. Todas las oficinas en los países, despachos regionales y oficinas del PMA han recibido un módulo de difusión que contiene la política en materia de género para 2015-2020, una presentación resumida de la política, orientaciones sobre el sistema del marcador de igualdad de género, una herramienta para el análisis de género en emergencias, material gráfico y temas de debate con fines de comunicación y promoción. El material se puede consultar en árabe, español, francés e inglés.

### **Plan de acción en materia de género**

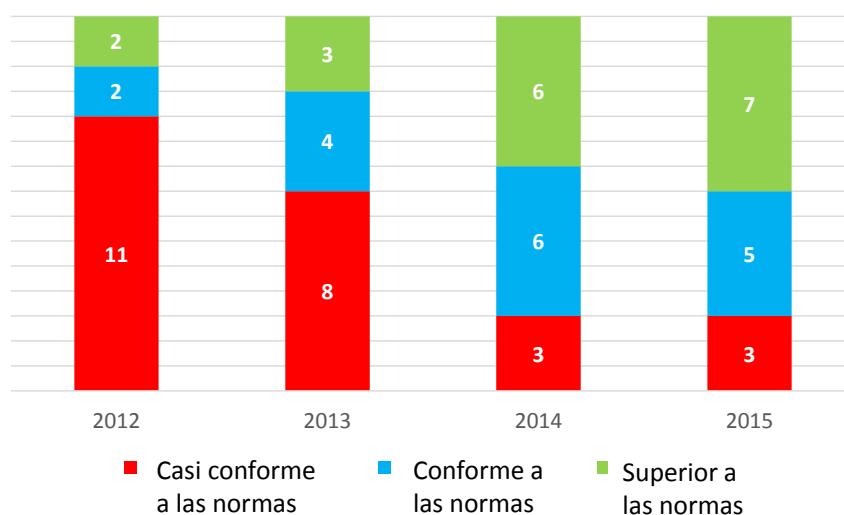
5. El Plan de acción en materia de género transforma la meta de la nueva política en acciones y responsabilidades concretas y cuantificables, que han de implementarse en dos “niveles” entre 2015 y 2020.

**Figura 3: Aplicación del Plan de acción en materia de género**

6. La Oficina de Género (GEN) colabora con las dependencias principales designadas en el Plan de acción en materia de género para elaborar planes de acción en sus respectivas esferas de acción. El PMA utilizará los indicadores establecidos en el Plan de acción para medir los progresos realizados en dichas esferas de acción con miras a presentar informes anuales a la Junta sobre la aplicación de la política en materia de género.

### Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas

7. En la Figura 4 se indica el estado de aplicación del ONU-SWAP desde 2012. En el Anexo III se ofrece información más detallada.

**Figura 4: Aplicación del ONU-SWAP para 2012-2015 en el PMA**

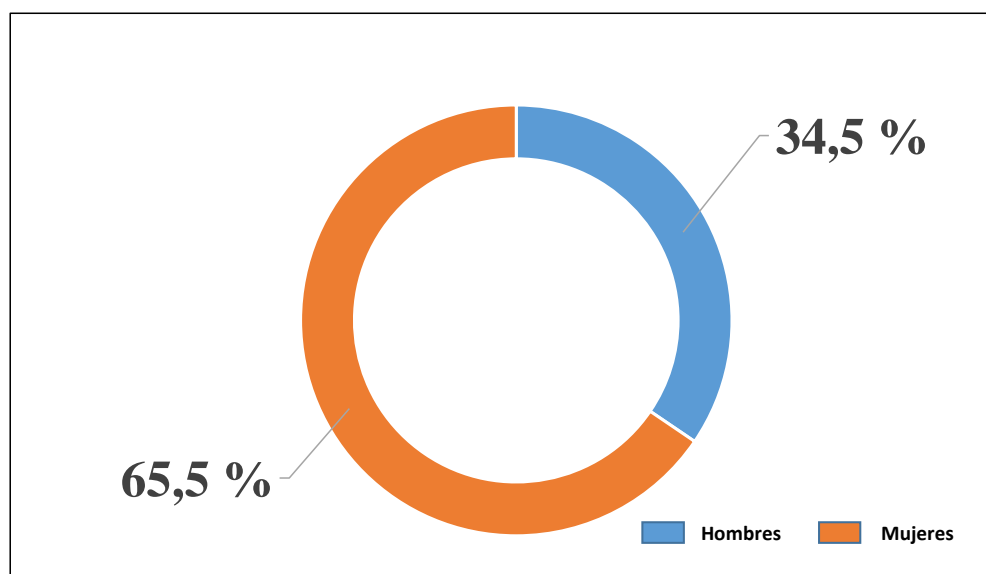
## Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género

8. La Red de promotores de la igualdad de género se ha relanzado como Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género, cuyo objeto es ayudar al PMA a integrar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en toda su labor. Los miembros de esta red de seguimiento hacen las veces de facilitadores, catalizadores y asesores. En virtud de su mandato, la red los asigna a sus equipos, donde dedican como mínimo un 20 % de su tiempo de trabajo a realizar actividades relacionadas con cuestiones de género. En cada equipo hay miembros que desempeñan diferentes funciones a fin de que haya una proporción equilibrada de mujeres y hombres (Figura 5), miembros del personal nacional e internacional y profesionales de diferentes niveles. En el Cuadro 1 se presenta un análisis de la composición de la red, por región.

<b>CUADRO 1: MIEMBROS DE LA RED DE SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO, POR REGIÓN*</b>	
<b>Región</b>	<b>Número de miembros</b>
Oficinas de la Sede mundial	34
Asia y el Pacífico (Despacho Regional de Bangkok [RBB])	67
Oriente Medio, África del Norte, Europa Oriental y Asia Central (Despacho Regional de El Cairo [RBC])	42
África Occidental (Despacho Regional de Dakar [RBD])	74
África Meridional (Despacho Regional de Johannesburgo [RBJ])	58
África Oriental y Central (Despacho Regional de Nairobi [RBN])	25
América Latina y el Caribe (Despacho Regional de Ciudad de Panamá [RBP])	34
<b>TOTAL</b>	<b>334</b>

\* El número previsto de miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género en cada despacho regional depende del tamaño de las oficinas en los países que haya en la región: las oficinas de tamaño pequeño o muy pequeño tienen cada una un miembro más un suplente; las oficinas de tamaño mediano, tres; las oficinas de tamaño grande, cuatro, y las oficinas de tamaño muy grande, cinco.

**Figura 5: Miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género, por sexo**



## Desarrollo de las capacidades

9. El desarrollo de las capacidades en materia de igualdad de género empodera a los empleados y las instituciones mediante actividades como análisis de los contextos normativos, campañas de sensibilización, ajustes institucionales e investigación.
  - El PMA está fortaleciendo un plan de desarrollo de las capacidades institucionales basado en los resultados de la evaluación de las capacidades en materia de igualdad de género realizada en 2014 en todo el PMA.
  - En asociación con ONU-Mujeres<sup>4</sup>, el PMA ha incorporado en su Sistema de gestión del aprendizaje cuatro módulos del curso de aprendizaje electrónico “Yo sé de género”, al que puede acceder todo el personal del PMA.
  - El PMA está examinando vías de colaboración con el Programa de Estudios y Capacitación para la Igualdad de Género de la Universidad de las Naciones Unidas.
  - En el curso de capacitación funcional y de apoyo para la intervención en situaciones de emergencia (FASTER) del PMA se ha incorporado un módulo de desarrollo de las capacidades sobre la igualdad de género en emergencias, y se han añadido consideraciones a este respecto en la versión revisada del curso “Prepararse para poder afrontar las emergencias” destinado a todo el personal desplegado en casos de emergencia.
  - El PMA ha establecido el mandato de los asesores en materia de género que han de desplegarse en los despachos regionales y en las oficinas en los países de tamaño muy grande<sup>5</sup> en el marco de asociaciones para emergencias<sup>6</sup>.
  - En 2013 el PMA ha establecido el programa INSPIRE, en el que han participado 165 mujeres, para favorecer el acceso de las mujeres a los puestos directivos y el desarrollo de su carrera profesional con el fin de aumentar el número de mujeres que ejercen cargos de responsabilidad y de alcanzar la paridad de género en los niveles de dirección superior. El programa se ha realizado Dakar, El Cairo, Johannesburgo y Roma.

<sup>4</sup> La denominación completa de ONU-Mujeres es Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

<sup>5</sup> En 2016, estas oficinas de tamaño muy grande son las del Afganistán, Bangladesh, el Chad, el Estado de Palestina, Etiopía, el Iraq, Kenya, Nepal, el Níger, el Pakistán, la República Árabe Siria, la República Democrática del Congo, Somalia, el Sudán, Sudán del Sur, Ucrania, Uganda y el Yemen.

<sup>6</sup> <http://go.wfp.org/web/standbypartners/cross-cutting>.

## Sistema del marcador de igualdad de género

10. En 2015 se examinaron 22 operaciones, proyectos y programas nuevos, de los que 19 (el 86 %) obtuvieron un código 2a o 2b del marcador de género, lo que significa que contribuyen de manera significativa a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En 2012, año en que el PMA adoptó el sistema de marcador de igualdad de género del Comité Permanente entre Organismos, la proporción era del 24 % (Cuadro 2). La meta del PMA a nivel institucional respecto a la incorporación sistemática de la perspectiva de género es conseguir que se atribuya un código 2a o 2b<sup>7</sup> al 100 % de los proyectos nuevos.

<b>CUADRO 2: PORCENTAJE DE PROYECTOS CON CÓDIGO DEL MARCADOR DE GÉNERO 2A O 2B (2012-2016)</b>					
	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>
Meta	100	<b>100</b>	75	50	50
Logro	–	<b>86</b>	79	50	24

11. En el transcurso de 2016, el PMA transferirá a los despachos regionales la responsabilidad de asignar un código del marcador de género, y reforzará así la obligación de rendir cuentas en esta esfera sobre el terreno. Esta transferencia irá acompañada de capacitación y desarrollo de las capacidades del personal de los despachos regionales y las oficinas en los países, lo que permitirá al PMA asegurar que la igualdad de género se integre adecuadamente en todas las fases del ciclo de los proyectos.

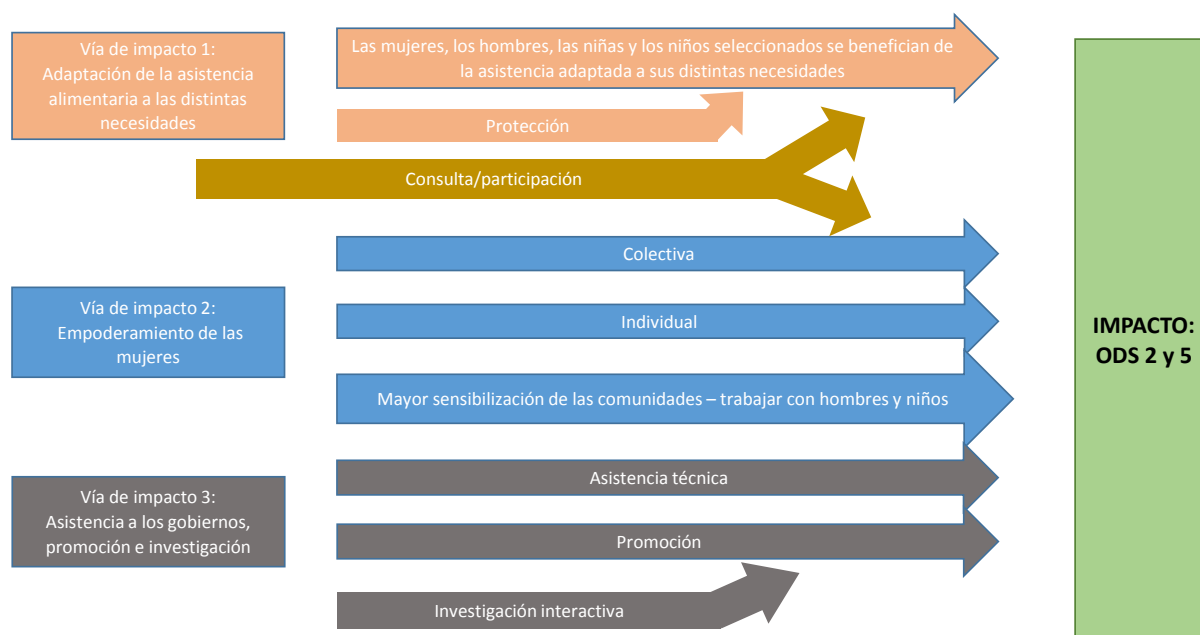
## Teoría del cambio aplicada a la programación de las actividades del PMA para el logro de la igualdad de género

12. El PMA ha elaborado una teoría del cambio que explica cómo los resultados de los programas contribuyen a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, la seguridad alimentaria y la nutrición. La teoría del cambio define tres vías de impacto que muestran cómo el PMA contribuye a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de sus actividades, productos, efectos inmediatos e intermedios e impacto. La teoría del cambio aplicada a la igualdad de género constituye una herramienta valiosa para fundamentar la elaboración del Marco de resultados institucionales, los programas y las actividades de los proyectos. La teoría del cambio ha sido objeto de un amplio examen interno y está en fase de prueba a nivel de los países.

<sup>7</sup> Definiciones del marcador de género: 2b = el objetivo principal del proyecto es impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; 2a = el proyecto contribuye de manera significativa a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; 1 = el proyecto contribuye de manera limitada a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; 0 = el proyecto carece de perspectiva de género.



**Figura 6: Resumen de la teoría del cambio aplicada a la programación de las actividades del PMA para el logro de la igualdad de género<sup>8</sup>**



### Estrategias regionales para la aplicación de la política en materia de género

13. Un aspecto fundamental del compromiso del PMA con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es el entendimiento de que “el contexto es determinante”. Los contextos y programas varían considerablemente entre los distintos países y regiones donde opera el PMA.
14. La política del PMA en materia de género requiere la existencia de estrategias regionales en materia de género que orienten la aplicación de la política. Si bien las metas y objetivos mundiales del PMA en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres son aplicables a todas sus operaciones, en las acciones individuales y la dirección programática deben tenerse en cuenta los diferentes contextos locales, nacionales y regionales en los que trabaja el PMA. En junio de 2015, tras la aprobación de la política en materia de género para 2015-2020, se invitó a los seis despachos regionales a elaborar estrategias regionales en materia de género para 2016-2020; para esta tarea se pusieron a disposición de cada despacho regional unos fondos por valor de 50.000 dólares EE.UU. Las estrategias regionales trasladan la política en materia de género al terreno y crean fuertes vínculos con la actividad diaria de las oficinas en los países.
15. Junto con el Plan de acción y la política en materia de género, las estrategias regionales ofrecen una clara definición de los resultados, las responsabilidades y las funciones, en aplicación de la recomendación 1B derivada de la evaluación de la política en materia de género de 2009<sup>9</sup>.
16. La adopción de un enfoque común para la elaboración de las estrategias regionales es un modo de garantizar que todas compartan los mismos elementos estructurales y una metodología uniforme, y que puedan utilizarse en los mecanismos actuales de presentación de informes (en especial, el Plan de acción en materia de género y el ONU-SWAP). En los enunciados de cada estrategia se tienen en cuenta las constataciones derivadas del análisis regional de género y el examen institucional llevado a cabo en cada despacho regional.

<sup>8</sup> En la versión completa de la teoría del cambio con fines de programación de las actividades en materia de igualdad de género se explica detenidamente la lógica que sustenta el enfoque programático del PMA respecto de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y se describen la cadena de resultados, los supuestos, los riesgos y los datos empíricos disponibles.

<sup>9</sup> Evaluación de la política en materia de género de 2009 del PMA (OEV/2013/008).

17. *Justificación.* Cada estrategia regional hace hincapié en la importancia global de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, al tiempo que explica por qué es necesario adoptar un enfoque adaptado al contexto para que el PMA obtenga resultados que lleven a transformar las relaciones de género. Las estrategias complementan la política institucional en materia de género porque impulsan al PMA a centrar su atención en las dimensiones regional y contextual de la perspectiva de género en las actividades relacionadas con la seguridad alimentaria y la nutrición. Por ejemplo, la estrategia regional en materia de género del RBP describe cómo la mayor parte de las actividades del PMA en la región se centran en el desarrollo de las capacidades de los gobiernos y la prestación de asistencia técnica. La estrategia del Despacho Regional de Ciudad de Panamá promueve la programación de actividades en materia de igualdad de género centradas en los contextos de emergencia y guía la orientación estratégica de las operaciones del PMA para hacer frente a los numerosos conflictos, crisis, situaciones de refugiados y desplazamientos internos. Estos contrastes entre entornos operacionales ponen de relieve la importancia de estrategias regionales en materia de género que sean específicas para cada contexto.
18. *Metodología.* En la elaboración de sus respectivas estrategias, los despachos regionales han adoptado el mismo enfoque consultivo, consensuado y basado en datos empíricos que se utilizó en la formulación de la política en materia de género para 2015-2020 del PMA. Además de las contribuciones de las oficinas en los países, organizaciones comparables, otros organismos de las Naciones Unidas y las dependencias de la Sede, en la elaboración de todas las estrategias se tomaron en consideración la retroalimentación y el examen por grupos de expertos homólogos, se recurrió a grupos de referencia externos y se establecieron asociaciones para el intercambio de información entre los seis despachos regionales. Los talleres de validación, las visitas sobre el terreno y la amplia participación de las oficinas en los países y los asociados contribuyeron a asegurar la adhesión del personal en su conjunto a las estrategias implementadas en las zonas donde opera el PMA.
19. *Análisis regional.* Cada despacho regional ha preparado una visión general de los principales problemas y deficiencias en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres que afectan a su región, y ha examinado la legislación, las políticas, los reglamentos y las prácticas institucionales en materia de seguridad alimentaria y nutrición que influyen en el comportamiento de los hombres y las mujeres y en su toma de decisiones; las normas y creencias de cada cultura relacionadas con los alimentos y la nutrición; las funciones y responsabilidades asignadas a mujeres y hombres y el tiempo que ambos dedican a las actividades relacionadas con la alimentación y la nutrición; su acceso a los activos y recursos y el control que ejercen sobre estos factores, y las pautas de ejercicio del poder y toma de decisiones en función del género. Habida cuenta del amplio alcance geográfico y cultural de estos análisis, la visión general que presentan está basada en información secundaria.
20. Los análisis regionales han tenido una importancia decisiva en la orientación del diseño de las estrategias y han aportado datos empíricos que demuestran que cada estrategia está basada en análisis de género específicos para el contexto. Puesto que el PMA sigue haciendo hincapié en la importancia que revisten los análisis de género para todos sus programas y actividades, seguirá siendo imprescindible realizar análisis regionales en esta esfera.
21. *Enseñanzas extraídas y cartografía.* Los despachos regionales también han examinado los programas, los proyectos, las actividades, las buenas prácticas y las dificultades inherentes a la programación de las actividades relacionadas con la de igualdad de género:
  - a) analizando la experiencia acumulada por el PMA en su labor de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la región;
  - b) determinando las deficiencias en la contribución del PMA al logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y adoptando medidas con plazos de aplicación para subsanar estas deficiencias y crear oportunidades para el cambio;
  - c) mediante una cartografía de las posibilidades de asociación con otras partes interesadas en el contexto local, en consonancia con los principios y las prioridades institucionales en materia de asociaciones, y

- d) analizando las capacidades de los despachos regionales y las oficinas en los países para fundamentar la toma de decisiones acerca del nombramiento de asesores regionales en cuestiones de género de manera que garanticen que la ejecución de los programas relacionados con la igualdad de género esté orientada al terreno, conforme a las constataciones derivadas de las evaluaciones de las anteriores políticas en materia de género de 2008 y 2013<sup>10</sup>.
22. *Implementación.* Sobre la base de los análisis realizados y las lecciones extraídas, las estrategias regionales contienen información detallada sobre metas, objetivos, efectos, productos y actividades específicos, con plazos concretos para su aplicación, y definen las funciones y responsabilidades del personal directivo superior encargado de dirigir la aplicación de la política en materia de género en los despachos regionales y las oficinas en los países. Cada despacho regional ha elaborado un presupuesto detallado, que incluye los costos de ejecución de las actividades, el personal, la capacitación y otros elementos.
23. Las estrategias tienen en cuenta las constataciones y recomendaciones derivadas de las evaluaciones y obedecen a los contextos en los que trabajan los despachos regionales y las oficinas en los países; están en consonancia con los compromisos institucionales del PMA y reflejan los seis elementos del ONU-SWAP (véase el Anexo III), respondiendo así a los requisitos institucionales del PMA en materia de presentación de informes. A pesar de las numerosas diferencias que existen entre las distintas regiones, las constataciones extraídas también presentan muchos aspectos comunes.
24. *Próximos pasos.* Cada una de las estrategias regionales en materia de género se incorporará en los planes de acción de las oficinas en los países y en las estrategias para los países correspondientes. Los planes de acción definirán los resultados y la manera de alcanzarlos y cuantificarlos mediante los marcos de resultados de las oficinas en los países. A través de esta contextualización iterativa, que va del nivel institucional al nivel de los países pasando por el nivel regional, la programación de las actividades del PMA relacionadas con la igualdad de género será a la medida de los diversos contextos en los que opera el Programa. Los despachos regionales adoptan medidas para garantizar que estas estrategias se traduzcan a los idiomas de trabajo de cada región a fin de facilitar su adopción efectiva por las partes interesadas y su examen junto con las mismas.
25. Los despachos regionales han difundido sus estrategias a través de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género para alentar a las oficinas en los países a aceptarlas y hacerlas suyas. Los despachos regionales harán uso también de boletines, plataformas para el intercambio y otras herramientas de gestión de los conocimientos con fines de difusión. Algunos elementos de la estrategia de cada región se incorporarán en los módulos de capacitación, los talleres y las reuniones regionales de manera que todos los miembros del personal aprendan a poner en práctica la estrategia.
26. En el Anexo I se presentan de forma resumida las metas estratégicas, los efectos, los productos y las esferas prioritarias de cada estrategia regional en materia de género. En el Anexo II se ofrece un resumen de sus presupuestos.

## **Rendición de cuentas y compromiso**

27. En el PMA, las cuestiones de género son “asunto de todos”. Este principio está recogido en el [Plan de acción en materia de género](#), donde se establece las medidas específicas que han de adoptarse en todo el PMA, desde la Sede hasta el terreno. Las dependencias de la Sede son responsables de la incorporación sistemática de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en sus ámbitos técnicos, incluidas las instrucciones para la elaboración de los programas, el diseño de proyectos y otras funciones técnicas, así como la dotación de personal. En este sentido, la Dirección de Nutrición (OSN) se incorporó en 2015 a la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género y esbozó medidas para reforzar la atención prestada a las cuestiones de género en las actividades del PMA en materia de nutrición. La OSN y la GEN mantuvieron una reunión

---

<sup>10</sup> OEDE/2008/4; WFP/EB.1/2014/5-A\* y respuesta de la dirección.

informativa en la Sede para dar a conocer mejor cómo podía aplicarse la política en materia de género a las actividades de nutrición. La OSN contratará en 2016 a un experto que se encargará de reforzar la integración de elementos y análisis que permitan abordar la problemática de género en sus actividades de nutrición, y apoyará una evaluación, dirigida por la Dependencia de Resiliencia y Prevención, para averiguar cómo contribuyen los proyectos de asistencia alimentaria para la creación de activos al empoderamiento socioeconómico de las mujeres y la mejora de la nutrición. La GEN se ha incorporado al grupo de trabajo de la OSN sobre sensibilización en nutrición para promover la incorporación sistemática de la perspectiva de género en los programas y enfoques relacionados con la nutrición.

28. Los despachos regionales coordinan las iniciativas de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres entre las oficinas en los países en sus respectivas regiones, prestan asistencia técnica y velan por la aplicación de la estrategia regional en materia de género y el cumplimiento de los planes de acción de las oficinas en los países y de sus compromisos con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Las oficinas en los países son responsables de velar por que los proyectos y programas del PMA obtengan resultados en materia de igualdad de género en beneficio de las personas a las que presta asistencia. La GEN, a su vez, es responsable de lo siguiente: coordinar las iniciativas institucionales del PMA para la incorporación sistemática de la perspectiva de género; proporcionar respaldo técnico y supervisión a los despachos regionales, las oficinas en los países y las dependencias de la Sede; colaborar con el personal y compartir los logros con él para alentarle a promover con determinación la incorporación sistemática de la perspectiva de género; coordinar el intercambio de conocimientos e información, y representar al PMA en las comunidades de práctica y otros foros internacionales e interinstitucionales. El Comité Directivo Superior se encarga de supervisar la aplicación del Plan de acción y la política en materia de género.

### **¿Qué otras medidas se adoptarán en 2016?**

29. En el año transcurrido desde la aprobación de la política en materia de género para 2015-2020, el PMA ha realizado progresos considerables en su aplicación. Entre las acciones previstas para 2016 cabe destacar las siguientes:
- a) incorporar de manera plena y decidida las dimensiones de género en el Plan Estratégico para 2017-2021 y el Marco de resultados institucionales;
  - b) determinar, en el marco del examen del Marco de financiación, nuevas vías para hacer un seguimiento de los recursos y los resultados relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el nuevo Marco de resultados institucionales;
  - c) contratar a asesores regionales en cuestiones de género para que apoyen la puesta en práctica de las estrategias regionales;
  - d) respaldar las iniciativas de capacitación en cuestiones de género y desarrollo de las capacidades encabezadas por los despachos regionales;
  - e) coordinar la capacitación de los miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género, entre otros medios, organizando talleres regionales;
  - f) introducir de manera generalizada módulos de aprendizaje electrónico sobre cuestiones de género, diversidad e inclusión para todo el personal;
  - g) descentralizar la utilización del marcador de igualdad de género impartiendo capacitación;
  - h) elaborar un manual institucional sobre cuestiones de género que sirva de guía en el análisis de género, el diseño de proyectos, el desglose de datos por sexo y edad, los indicadores de género y otros elementos esenciales de la programación de actividades relacionadas con la igualdad de género, para su publicación en 2017;
  - i) organizar seminarios en línea y debates de expertos sobre temas como la perspectiva de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda 2063 de la Unión Africana, las cuestiones de género en emergencias, la participación del PMA en el movimiento “WFP Men Stand for Gender Equality” y el sistema de marcadores de igualdad de género;

- j) impartir el curso de capacitación sobre liderazgo inclusivo a una selección de equipos y oficinas en los países donde existan dificultades en aspectos como la diversidad, la inclusión y la igualdad de género (el curso lo ofrecerá la Dirección de Recursos Humanos y se centrará en temas como la inclusión, el sesgo inconsciente y las aptitudes de liderazgo necesarias para crear equipos de alto desempeño), y
- k) elaborar un módulo introductorio de aprendizaje electrónico sobre diversidad, inclusión y género, que incluya orientaciones sobre cómo promover el debate en grupo, para su publicación a más tardar en junio de 2016 en francés e inglés, y antes de final de 2016, en árabe y español.

## Recursos

- 30. Hasta la plena integración en todos los presupuestos del PMA de una asignación de recursos a las actividades relacionadas con el género, las principales dependencias reconocidas en el Plan de acción en materia de género necesitarán recursos financieros y humanos adicionales para trabajar en las esferas de acción y alcanzar los efectos deseados. El PMA continuará integrando las dimensiones de género en sus planes de gestión para 2017-2021 y buscará contribuciones multilaterales y directas para subsanar los déficits de financiación con el fin de contribuir a una aplicación plena y eficaz de la política en materia de género para 2015-2020.
- 31. Todos los despachos regionales han reforzado sus competencias especializadas en cuestiones de género mediante la adscripción de expertos en la materia procedentes de organismos asociados para emergencias o la contratación de especialistas en cuestiones de género para que los ayuden a formular sus estrategias regionales. El Asesor Regional en Cuestiones de Género contratado se encargarán de lo siguiente: ofrecer asesoramiento sobre los programas; dirigir la capacitación y las iniciativas de desarrollo de las capacidades en cuestiones de género; coordinar la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género en la región; calcular las puntuaciones relativas al marcador de género, y prestar orientación y liderazgo en los programas relacionados con este tema. Se han asignado fondos para sufragar la adscripción de oficiales nacionales de categoría superior a todos los despachos regionales hasta final de 2016, y reforzar así la puesta en práctica de las estrategias regionales.
- 32. De las 19 oficinas en los países de tamaño muy grande enumeradas en el Plan de Gestión para 2016-2018, Malí, la República Árabe Siria, el Sudán y Uganda ya han contratado o están en vías de contratar a asesores en cuestiones de género. La dirección está estudiando opciones para prestar apoyo a otros países en función de las necesidades. En los planes de gestión para 2017-2021 se adoptarán disposiciones adicionales.

## ANEXO I

## Fragmentos de las estrategias regionales

## ASIA Y EL PACÍFICO (BANGKOK)

*Principales objetivos de la estrategia: empoderar al personal para que reconozca, gestione y aborde los aspectos de la seguridad alimentaria y la nutrición relacionados con el sexo y la edad, y reforzar así la eficacia de las operaciones del PMA; inspirar, informar, orientar, apoyar y recompensar al personal por llevar a la práctica de manera eficaz las aspiraciones del PMA en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres; comprender el valor de este objetivo y disponer de la capacidad necesaria para incorporar las consideraciones inherentes al sexo y edad en las actividades de los programas y las operaciones o, en su defecto, tener acceso a competencias especializadas.*

**Efecto 1: Las oficinas en los países y el RBB están sensibilizados respecto a las consideraciones de género vigentes en el PMA**

## Productos:

- 1.1 Recepción y comprensión, por la totalidad del personal del despacho regional y las oficinas en los países, de todas las iniciativas institucionales relacionadas con las cuestiones de género y la estrategia regional para su aplicación.
- 1.2 Conocimiento por todo el personal de los requisitos relacionados con el análisis de género, el seguimiento y la presentación de informes.
- 1.3 Elaboración y actualización sistemática de un calendario de las “principales actividades en materia de género”.

**Efecto 2: Mejoran las capacidades y la confianza del personal para trabajar por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres**

## Productos:

- 2.1 Reconocimiento, recompensa e incentivación del personal para que siga utilizando el análisis de género y promoviendo la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- 2.2 Determinación de las fortalezas y debilidades en las capacidades de las oficinas en los países para trabajar por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y en su interés por hacerlo.
- 2.3 Aplicación efectiva en las oficinas en los países del enfoque consistente en “crear, tomar prestado o adquirir” a fin de incrementar su capacidad en materia de género.
- 2.4 Capacitación de como mínimo el 80 % del personal para sensibilizar sobre la perspectiva de género impartida.
- 2.5 Establecimiento de relaciones con miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género de otras regiones.
- 2.6 Logro del equilibrio de género en todas las oficinas en los países.
- 2.7 Comprensión por todo el personal de los vínculos que existen entre los temas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y los programas del PMA.
- 2.8 Participación del personal en foros profesionales y talleres y cursos de capacitación acreditados en materia de género.

**Efecto 3: Aumentan los flujos de comunicación e información sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres**

## Productos:

- 3.1 Mejor conocimiento por todo el personal de los recursos existentes para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y mayor acceso a los mismos.

3.2 Creación y utilización de plataformas innovadoras para el intercambio de información sobre cuestiones de género.

3.3 Para 2017, cumplimiento de los requisitos institucionales sobre capacitación en materia de género por parte del 80 % del personal.

**Efecto 4: Se establecen mejores asociaciones que aumentan la eficacia del PMA en materia de género**

Productos:

- 4.1 Realización de cartografías de la capacidad de los asociados en materia de género por al menos tres oficinas en los países cada año.
- 4.2 Establecimiento por las oficinas en los países cada año de al menos dos nuevas asociaciones que incluyen la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como esfera de colaboración.
- 4.3 Creación de un grupo de asesoramiento por homólogos para que ofrezca orientación y asesoramiento a la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género del RBB.

**Efecto 5. Se determinan y movilizan recursos adicionales para sufragar actividades que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres**

Productos:

- 5.1 Movilización de mayores recursos para sufragar las actividades del despacho regional y las oficinas en los países destinadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- 5.2 Aumento del número de actividades en materia de género formuladas expresamente en los documentos de planificación de proyectos e incluidas en los presupuestos.

**Efecto 6: El personal del PMA comprende mejor sus responsabilidades respecto a la incorporación sistemática de las cuestiones de género, así como la estructura, las funciones y las responsabilidades de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género**

Productos:

- 6.1 Acceso de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género a asistencia técnica pertinente y puntual.
- 6.2 Inclusión de las responsabilidades relacionadas con la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género en los planes de trabajo, los procesos de evaluación de la actuación profesional y mejora de las competencias (PACE) y los planes de desarrollo personales de los miembros de la red.
- 6.3 Realización de análisis de género y actualización de los mismos en todas las oficinas en los países.

Conforme las oficinas en los países se embarcan en el cumplimiento de sus obligaciones recogidas en la política y el Plan de acción en materia de género, en la estrategia del RBB en materia de género se detallan las siguientes esferas prioritarias por su potencial para mejorar notablemente la práctica del PMA, para lo que el RBB prestará el apoyo necesario a las oficinas en los países:

- datos desglosados por sexo y edad;
- análisis por sexo y edad;
- marcador de género del Comité Permanente entre Organismos;
- colaboración con niños y hombres;
- prestación de asistencia a los hogares monoparentales;
- garantía del acceso a la educación;
- reconocimiento de las consecuencias de las crisis diferenciadas por género, y
- reducción del riesgo de desastres.

## ORIENTE MEDIO, ÁFRICA DEL NORTE, EUROPA ORIENTAL Y ASIA CENTRAL (EL CAIRO)

**Principales objetivos de la estrategia:** *hacer de las consideraciones en materia de igualdad de género un elemento integrante del ciclo de los proyectos; dar mayor visibilidad y credibilidad a la labor del PMA en materia de igualdad de género; hacer frente a los grandes desafíos que encontrarán el despacho regional y las oficinas en los países para incorporar sistemáticamente la perspectiva de género en su labor.*

Los esfuerzos se centrarán en las esferas que aparecen a continuación para garantizar que se aborden las deficiencias en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y se alcancen los cuatro objetivos de la política en materia de género:

- adaptar las intervenciones en la esfera de la nutrición a las distintas necesidades;
- velar por una participación en pie de igualdad de hombres y mujeres en los proyectos de asistencia alimentaria y nutrición y, cuando proceda, encomendar a hombres funciones de “agente” o “promotor” del cambio;
- fomentar la resiliencia en situaciones de crisis prolongadas e integrar la dimensión de género en los programas de reducción del riesgo de desastres y adaptación al cambio climático, y
- mejorar la protección y la rendición de cuentas a las poblaciones afectadas.

### **Efecto 1. Se efectúan análisis por sexo y edad para mejorar la incorporación sistemática de las cuestiones de género y seleccionar mejor las intervenciones**

Productos:

- 1.1 Realización de análisis por sexo y edad y formulación de planes de acción en materia de género y estrategias para el fomento de la igualdad de género de las oficinas en los países en los que se definan las dificultades y las oportunidades que existan en este ámbito.
- 1.2 Realización de proyectos y programas de las oficinas en los países en los que se integren sistemáticamente las consideraciones de género y se incluyan partidas presupuestarias para sufragar los costos relacionados con las cuestiones de género.
- 1.3 Realización de proyectos de las oficinas en los países que respondan a las deficiencias en materia de igualdad de género.
- 1.4 Utilización en las operaciones de emergencia de análisis por sexo y edad, así como toma en consideración de las desigualdades de género y de las diferentes consecuencias que tienen las crisis en mujeres, hombres, niñas y niños.
- 1.5 Obtención de los códigos 2a o 2b del marcador de igualdad de género del Comité Permanente entre Organismos por parte de todos los proyectos.

### **Efecto 2. Mejoran el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los efectos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, con la participación de los beneficiarios previstos**

Productos: *2.a Elaboración de orientaciones y herramientas para la programación de las actividades relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en colaboración con el despacho regional.*

- 2.a.1 Elaboración de orientaciones y herramientas para realizar análisis por sexo y edad.
- 2.a.2 Mejora de las capacidades del personal de análisis y cartografía de la vulnerabilidad (VAM) y de seguimiento y evaluación (SyE) para que incorpore consideraciones de género en las herramientas de SyE, incluso en entornos remotos.
- 2.a.3 Capacitación del personal del PMA en cuestiones de género y protección.
- 2.b *Mayor participación de grupos de ambos sexos y diferentes edades en las tareas de diseño, ejecución y seguimiento de los proyectos del PMA.*
  - 2.b.1 Aplicación de enfoques participativos para que en el establecimiento de valores de referencia y las tareas de diseño, ejecución, seguimiento y evaluación participen



diferentes grupos, prestando especial atención a la participación de los beneficiarios que viven en zonas apartadas.

2.b.2 Existencia sobre el terreno de equipos que presentan un equilibrio desde el punto de vista del género, con capacidad para apoyar la participación de grupos de ambos sexos y diferentes edades en las labores del PMA.

*2.c Desarrollo de la capacidad de los asociados cooperantes en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres*

2.c.1 Módulos de capacitación en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres que tengan en cuenta los diferentes contextos de los países.

2.c.2 Acuerdos de asociación sobre el terreno adaptados para incorporar consideraciones de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en función de cada contexto y que incluyan acciones concretas.

### **Efecto 3: El PMA aumenta el intercambio de información, mejora el aprendizaje y amplía los conocimientos a fin de reforzar la credibilidad y la visibilidad de su labor en materia de igualdad de género en la región**

Productos:

- 3.1 Determinación de las oportunidades para impulsar la igualdad de género en la región, aprovechando la ventaja comparativa de la labor analítica del PMA en la esfera de la seguridad alimentaria y la asociación con diversas partes interesadas.
- 3.2 Celebración anual de reuniones regionales y establecimiento de una red virtual de intercambio en tiempo real para tratar sobre la labor de promoción de la igualdad de género y compartir buenas prácticas en lo relativo a intervenciones sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- 3.3 Creación de una base de datos sobre proyectos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y consolidación de la documentación conexas de las oficinas en los países.
- 3.4 Investigación y evaluación de la igualdad de género y la seguridad alimentaria, y publicaciones conexas.
- 3.5 Comunicados del despacho regional y las oficinas en los países sobre igualdad de género y seguridad alimentaria.
- 3.6 Contribuciones al boletín de la Dependencia de Género.

### **Efecto 4. El PMA amplía los conocimientos y establece asociaciones sobre políticas y gobernanza para avanzar en su cometido de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres**

Productos:

- 4.1 Realización por las oficinas en los países de cartografías de las asociaciones que permitan reconocer los planes y las posibilidades de asociación con los gobiernos nacionales, organismos asociados de las Naciones Unidas, organizaciones no gubernamentales (ONG) y grupos o redes de la sociedad civil para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como medio para mejorar la seguridad alimentaria y la nutrición en la región.
- 4.2 Determinación de los ministerios e instituciones públicos que necesiten asistencia técnica o influencia para la definición de políticas, y prestación del apoyo necesario.
- 4.3 Determinación, en los contextos humanitarios que utilizan el sistema de módulos de acción agrupada, de las posibilidades para elaborar programas conjuntos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y protección, y para la capacitación del personal del PMA y de los asociados en materia de protección e igualdad de género.
- 4.4 Mayor participación del PMA en los grupos consultivos y las iniciativas a nivel de los países, como los grupos temáticos sobre género y los planes de acción en materia de género de los equipos de las Naciones Unidas en los países.

- 4.5 Participación activa del RBC en el Grupo de trabajo regional para Europa y Asia central y el Grupo temático regional sobre género para los Estados Árabes.
- 4.6 Ampliación de las asociaciones con instituciones académicas para apoyar el logro del Efecto 3 y la producción de datos empíricos sólidos sobre los que fundamentar las iniciativas de promoción y asistencia técnica.
- 4.7 Aprovechamiento de fondos temáticos de donantes que incluyan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

**Efecto 5: El PMA lleva a cabo la reestructuración orgánica necesaria y garantiza la asignación de los recursos necesarios para apoyar la programación desde una perspectiva de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres**

Productos:

- 5.1 Contratación en el RBC de un asesor en cuestiones de género que oriente sobre la aplicación general de la estrategia regional, con la ayuda del personal directivo superior del despacho regional y los jefes de las distintas dependencias.
- 5.2 Puesta en funcionamiento de las redes de seguimiento de los resultados en materia de género del despacho regional y las oficinas en los países.
- 5.3 Promoción de una cultura transformadora de las relaciones de género en el seno del PMA:
  - recopilación de datos analíticos sobre la fuerza de trabajo con el objetivo de mejorar el equilibrio de género en la dotación de personal del PMA;
  - adopción, en caso necesario, de políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género y las dificultades de las familias, y respondan a las necesidades y circunstancias del personal, y
  - selección, durante el proceso de contratación, de instituciones de capacitación exclusivamente para mujeres.
- 5.4 Desarrollo de los recursos y las capacidades del personal sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres:
  - capacitación técnica y funcional del personal del PMA relacionada con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y
  - elaboración de módulos de aprendizaje sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres basados en el modelo 70-20-10.
- 5.5 Análisis del gasto en cuestiones de género para asegurarse de que la financiación contribuya a la estrategia de aplicación.

## ÁFRICA OCCIDENTAL (DAKAR)

**Principales objetivos de la estrategia:** *fomentar el debate y profundizar en el conocimiento, a todos los niveles, de cómo las normas en materia de género influyen en las dificultades que experimentan los hombres, las mujeres, las niñas y los niños en la región, ya sea que se trate de miembros del personal o de beneficiarios, y en las oportunidades que se les ofrecen; empoderar al personal a todos los niveles, en todos los países y en todas las dependencias funcionales y hacerlo responsable de impulsar la programación de actividades en materia de igualdad de género y el cambio orgánico.*

**Efecto 1: Se refuerzan las herramientas de recopilación y análisis de datos del PMA para obtener datos desglosados por sexo sobre las diferentes factores de vulnerabilidad y oportunidades de los hombres, las mujeres, las niñas y los niños, los cuales hagan a su vez la mayor contribución posible al diseño, la ejecución y el seguimiento de los programas. (Relacionado con el primer objetivo de la política en materia de género).**

Productos:

- 1.1 Elaboración de orientaciones técnicas y difusión de las mismas a las oficinas en los países con cuestionarios de muestra que pueden adaptarse al contexto del país y al tipo de herramienta de recogida de datos (por ejemplo, seguimiento posterior a la distribución, estudio de mercado, evaluaciones de la seguridad alimentaria de ámbito nacional, análisis y cartografía de la vulnerabilidad basado en el uso de teléfonos móviles (m-VAM), estudios de viabilidad de las transferencias de base monetaria, etc.).
- 1.2 Aplicación a nivel regional de estudios de caso multinacionales de metodología mixta para recopilar datos desglosados por sexo, centrar el aprendizaje en las deficiencias de las actuales herramientas de SyE del PMA y determinar soluciones programáticas con las que subsanar las deficiencias.
- 1.3 Refuerzo de la capacidad especializada a nivel regional para orientar a las oficinas en los países sobre la utilización de los análisis que integran la perspectiva de género a fin de revisar la programación. Se ha contratado a un Asesor Superior en materia de Género, un Asesor Nacional en materia de Género y un Asesor Regional sobre la política del PMA en materia de protección humanitaria, que colaborarán con los asesores en materia de género para velar por que se adopten enfoques que tengan en cuenta el género y no resulten perjudiciales.

**Efecto 2: Las mujeres pertenecientes a la comunidad participan en pie de igualdad en el diseño de los programas y velan por que sus intereses sean tenidos debidamente en cuenta. (Relacionado con el segundo objetivo de la política en materia de género)**

El RBD se esforzará por incluir a las mujeres de las comunidades en la planificación comunitaria y la planificación estacional en función de los medios de subsistencia, y asegurar así que en el diseño de los programas se tengan en cuenta los intereses de las mujeres y de los hogares encabezados por mujeres.

Productos:

- 2.1 Participación de las mujeres en el diseño de programas, proyectos y actividades que tengan en cuenta las cuestiones de género.
- 2.2 Obtención de beneficios de las actividades en pie de igualdad por partes de las mujeres y los hombres, y los miembros de sus respectivos hogares.

**Efecto 3: Todos los miembros del personal saben qué se entiende por género y por qué es importante, y todos se comprometen a tener en cuenta las cuestiones de género en el desempeño de sus respectivas funciones.**

La campaña de información y comunicación del RBD invita a todo el personal a tomar partido y prestar atención a los factores de vulnerabilidad, los desafíos y las oportunidades específicas de las personas. La comunicación interactiva a través de las redes sociales hace posible el debate entre compañeros de profesión sobre cómo las normas relativas a las distintas funciones de los hombres y las mujeres influyen en las oportunidades y necesidades tanto del personal como de los grupos de población vulnerables.

**Productos:**

- 3.1 Facilitación al personal, en varios idiomas, de representaciones visuales, como cómics, narraciones en viñetas y “cazadores de mitos” que, de una manera gráfica, ilustren ejemplos de las distintas percepciones del mundo que tienen los hombres, las mujeres, las niñas y los niños.
- 3.2 Foros interactivos a través de las redes sociales que propicien el debate y ofrezcan una plataforma guiada —con posibilidad de anonimato— en la que compartir experiencias y observaciones y documentar las lecciones extraídas de la utilización, o la no utilización, de un enfoque atento a las consideraciones de género.
- 3.3 Oportunidad, gracias a la capacitación y los debates presenciales, de escuchar intervenciones de expertos invitados sobre cuestiones de género que sean pertinentes para los distintos contextos en los que trabaja el personal.

**Efecto 4. En los procesos de contratación y conservación del personal del PMA se tienen en cuenta las distintas oportunidades y dificultades que encuentran los hombres y las mujeres para acceder a un puesto de trabajo y avanzar en la carrera profesional.****Productos:**

- 4.1 Ajuste de los procesos de contratación y los anuncios de vacantes para garantizar que las mujeres, en particular, conocen las oportunidades de trabajar para el PMA.
- 4.2 Propuestas para retener al personal teniendo en cuenta los diferentes retos y exigencias a los que se enfrentan en el trabajo hombres y mujeres. Creación de una base de datos regional sobre personal técnico al que consultar a través de Internet; incremento del número de oportunidades para asignaciones de corta duración que favorezcan el desarrollo profesional, al tiempo que favorezcan un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada.
- 4.3 Empoderamiento de los hombres y las mujeres para trabajar con confianza en sus respectivos entornos gracias a nuevas iniciativas que refuerzan la integración de la perspectiva de género en la capacitación encaminada a concienciar sobre cuestiones de seguridad —que incluye módulos sobre concienciación específica de las mujeres— y fomentan el bienestar del personal, entre otros métodos, mediante una mayor proximidad y disponibilidad del consejero del personal de la región y el examen de las condiciones de vida y de trabajo del personal destacado a lugares de destino apartados o en zonas de conflicto.

**Efecto 5: Las mujeres participan más en la adopción de decisiones en los hogares, las comunidades y las sociedades. (Relacionado con el tercer objetivo de la política en materia de género)****Productos:**

- 5.1 Participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos comunitarios de toma de decisiones.
- 5.2 Establecimiento de agrupaciones y cooperativas de mujeres para promover la participación femenina y los beneficios de la comercialización de productos alimenticios de producción local.
- 5.3 Participación de hombres en actividades tradicionalmente reservadas a las mujeres, como la nutrición y la alimentación escolar, e intervención en pie de igualdad de los hombres en las comunicaciones para promover el cambio de comportamiento en las esferas de la nutrición, el cuidado de los hijos, la higiene, etc.

**Efecto 6. Todos los beneficiarios, con independencia de su sexo, reciben su asistencia en condiciones de seguridad y dignidad. (Relacionado con el cuarto objetivo de la política en materia de género)**

Productos:

- 6.1 Mayor conocimiento del personal sobre las cuestiones de género y protección, especialmente en situaciones de emergencia.
- 6.2 Mayor conocimiento de los asociados sobre los principios de igualdad de género, protección y “no perjudicar”.

Las dos prioridades regionales intersectoriales son:

- gestión de los conocimientos e intercambio de mejores prácticas (en el seno del PMA, así como a nivel externo con asociados y gobiernos), y
- todos los empleados rendirán cuentas para avanzar en el logro de los objetivos de la estrategia regional.

## ÁFRICA MERIDIONAL (JOHANNESBURGO)

*Principal objetivo de la estrategia: los programas y la asistencia técnica en África meridional se fundamentan en análisis de género más exhaustivos y persiguen el objetivo de aumentar las tasas de matrícula y retención escolar de los niños, mejorar la seguridad alimentaria y nutricional, potenciar los efectos de la enseñanza en las niñas y ampliar el acceso de mujeres y hombres a oportunidades económicas y medios de subsistencia.*

La región contribuirá a los esfuerzos encaminados a conseguir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y pondrá en práctica dos enfoques transformadores e innovadores:

- Velar por que ningún programa del PMA destinado a la región incremente la ya pesada carga de trabajo que pesa sobre las mujeres, sino que, por el contrario, los programas apliquen estrategias para *reducir, reconocer y redistribuir* la carga de las labores no remuneradas.
- Adoptar enfoques que propicien un cambio del comportamiento social y reconozcan la contribución de las mujeres, e incluyan entre sus objetivos la inclusión y la participación de los hombres y los niños, además de las mujeres y las niñas, en las iniciativas sobre nutrición y seguridad alimentaria.

La estrategia se sustenta en tres factores principales del cambio: i) liderazgo y supervisión; ii) capacidad profesional suficiente, y iii) recursos humanos y financieros suficientes. Se ha determinado que estos factores también entrañan riesgos; el RBJ les ha dado prioridad como prerrequisitos para poner en práctica la estrategia conforme a su teoría del cambio (véase la figura).

### **Esfera de resultados 1: Los mecanismos de supervisión mejoran la rendición de cuentas sobre el cumplimiento de los compromisos institucionales asumidos respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.**

Medidas:

- 1.1 Revisión de los formularios de PACE relativos al personal directivo superior para que tengan en cuenta la dimensión de género e incluyan indicadores clave de las realizaciones en materia de género.
- 1.2 Disponibilidad de planes de trabajo anuales sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres de las oficinas en los países y el despacho regional.
- 1.3 Integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la planificación y el diseño de los programas, y seguimiento de estas cuestiones en los procesos de examen.
- 1.4 Inclusión de unas metas claras en materia de igualdad de género en los proyectos de las oficinas en los países, con unos valores de referencia.

### **Esfera de resultados 2: Existen competencias técnicas y profesionales especializadas para la programación desde una perspectiva de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.**

Medidas:

- 2.1 Nombramiento en el RBJ de un asesor dedicado específicamente a las cuestiones de género.
- 2.2 Realización de un estudio de referencia sobre la capacidad en materia de género en el que basar la capacitación y las necesidades de asistencia técnica del RBJ y las oficinas en los países.
- 2.3 Capacitación encaminada a concienciar sobre cuestiones de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, para el personal del RBJ y las oficinas en los países.
- 2.4 Organización anual de un taller regional para los coordinadores de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género, con el fin de reforzar las capacidades, la coordinación y el intercambio de información.
- 2.5 Prestación de asistencia técnica e impartición de capacitación al personal de las oficinas en los países, incluidos el personal de las suboficinas, los oficiales de VAM y los recopiladores de datos.
- 2.6 Inclusión de sensibilización sobre las cuestiones de género en los cursos de orientación y las sesiones informativas para el personal recién incorporado.

- 2.7 Distribución en la región de un boletín trimestral dedicado a las cuestiones relativas al género y la protección.

**Esfera de resultados 3: Se movilizan fondos que contribuyen a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las operaciones y esferas funcionales y se hace un seguimiento de los mismos.**

Medidas:

- 3.1 Inclusión en los documentos, en el momento de su aprobación, de partidas presupuestarias para sufragar actividades relacionadas con las cuestiones de género.
- 3.2 Existencia en el RBJ y las oficinas en los países de estrategias para recabar fondos con los que sufragar las actividades de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- 3.3 Existencia de un sistema de seguimiento del gasto en cuestiones de género, que aporte información que fundamente la elaboración de los presupuestos.

**Esfera de resultados 4: Todas las asociaciones del PMA incorporan de forma adecuada elementos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.**

Medidas:

- 4.1 Realización de una cartografía de las asociaciones para determinar los posibles asociados estratégicos (análisis de las partes interesadas).
- 4.2 Inclusión de indicadores de género en todos los acuerdos de asociación sobre el terreno.
- 4.3 Refuerzo de la participación y la colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), así como con ONU-Mujeres, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
- 4.4 Prestación de atención en las asociaciones con gobiernos nacionales y ONG internacionales a los derechos de las mujeres y la participación de los hombres.

**Esfera de resultados 5: Las evaluaciones de las necesidades, los procesos de recopilación de datos y los análisis ayudan a la integración efectiva y responsable de las consideraciones sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.**

Medidas:

- 5.1 Adaptación de las herramientas de evaluación del PMA para que incluyan un análisis de género en mayor profundidad.
- 5.2 Fundamentación de los análisis y de la planificación de programas en trabajos de investigación sobre la vinculación que existe entre igualdad de género, empoderamiento de las mujeres, seguridad alimentaria y nutrición.
- 5.3 Impartición de capacitación a los recopiladores de datos.
- 5.4 Fundamentación de la planificación y el diseño de programas, al igual que el examen de los planes estratégicos para los países, en un análisis de género.
- 5.5 Indicación en el plan estratégico de cada oficina en el país de al menos dos actividades destinadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- 5.6 Inclusión de las mujeres y las niñas en la recopilación de datos en la que se usa tecnología móvil.

**Esfera de resultados 6: En los procesos y las herramientas de planificación se apoya la integración efectiva de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las operaciones del PMA, con el requisito expreso de rendir cuentas sobre resultados concretos.**

Medidas:

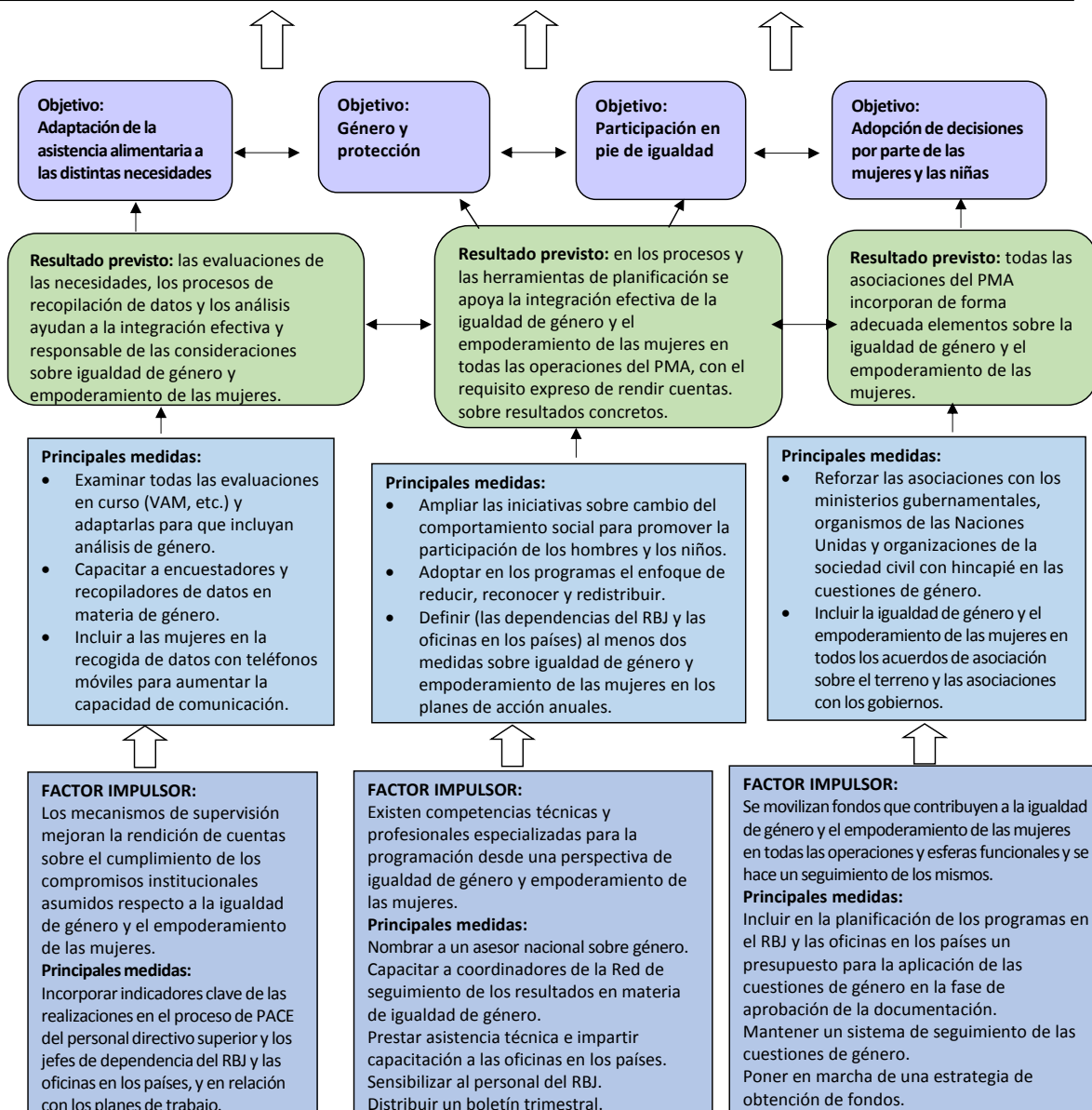
- 6.1 Inclusión, en todos los mandatos relativos a evaluaciones y otros procesos de presentación de informes, de un análisis de género y de indicadores para medir el cambio.
- 6.2 Inclusión, en los planes de trabajo anuales, de como mínimo dos actividades destinadas específicamente a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- 6.3 Mayor comunicación de los cambios sociales y de comportamiento, informando sobre la participación de los hombres y los niños en actividades de seguridad alimentaria y nutrición.
- 6.4 Fomento de una participación igualitaria de las mujeres en las oportunidades económicas y de subsistencia.
- 6.5 Incorporación, en todos los programas, del enfoque consistente en “reducir, reconocer y redistribuir” la carga de trabajo y de análisis basados en ese enfoque.



## Teoría del cambio para la estrategia regional en materia de género del RBJ

**Meta de la política en materia de género:** *hacer posible que el PMA integre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en toda su labor y en todas sus actividades a fin de atender las distintas necesidades en materia de seguridad alimentaria y nutrición de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños.*

**Principal objetivo de la estrategia de África meridional:** *los programas y la asistencia técnica en África meridional se fundamentan en análisis de género más exhaustivos, y persiguen el objetivo de aumentar las tasas de matrícula y retención de los niños en la escuela, mejorar la seguridad alimentaria y nutricional, potenciar los efectos de la enseñanza en las niñas y ampliar el acceso de mujeres y hombres a oportunidades económicas y medios de subsistencia.*



**Descripción del problema:** *altas tasas de abandono escolar entre niñas de educación secundaria, embarazos de adolescentes, deficiencias de micronutrientes, vulnerabilidad al VIH y la violencia sexual y de género son factores clave de la pobreza y la desigualdad de género que actualmente afectan a los países de África meridional.*

## ÁFRICA ORIENTAL Y CENTRAL (NAIROBI)

***Principales objetivos de la estrategia:** contribuir a la igualdad y la equidad de género en los países de África oriental y central donde el PMA presta asistencia a nivel de los hogares y a nivel local y nacional mediante la integración en todos los aspectos de sus actividades de consideraciones relacionadas con este aspecto y con el empoderamiento de los grupos de población desfavorecidos; buscar una mayor integración de las consideraciones relacionadas con el género y la protección en los programas en curso, aprovechar las mejores prácticas, promover el intercambio de experiencias y conocimientos, y definir y reproducir las inversiones y los factores que pueden generar los efectos más significativos.*

### **Efecto 1: Mejora la calidad de los análisis de género y la presentación de informes relacionados con las esferas de intervención del PMA, para adaptar en mayor medida la asistencia alimentaria a las necesidades y capacidades específicas de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños.**

#### Productos:

- 1.1 Incorporación sistemática de los análisis por sexo y edad en otros análisis más amplios del contexto y de la situación relativa a la seguridad alimentaria y la nutrición para conocer mejor las necesidades específicas, las funciones, los factores de vulnerabilidad, el acceso a los recursos, las estrategias de supervivencia y las capacidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños.
- 1.2 Procesamiento, análisis y presentación de la información cuantitativa y cualitativa existente para que los oficiales de programas tomen decisiones con conocimiento de causa, tendiendo con ello un puente entre la recopilación de datos y su utilización.
- 1.3 Enriquecimiento del diseño de los programas y operaciones, incluida la elaboración de planes estratégicos para los países, con los conocimientos de expertos externos en cuestiones de género pertenecientes a ONG, institutos de investigación, universidades, gobiernos y otros asociados de la región, que complementen las capacidades propias del PMA.

### **Efecto 2: Los beneficiarios y los gobiernos reafirman su compromiso de respaldar la incorporación de la perspectiva de género y promover la participación en pie de igualdad en los programas de seguridad alimentaria y nutrición.**

#### Productos:

- 2.1 Prestación de mejores servicios a las poblaciones afectadas, especialmente a las mujeres, las niñas y los grupos de población desfavorecidos, mediante la cooperación con los asociados y representantes de los gobiernos locales para incluir la igualdad de género durante todo el ciclo de los programas.
- 2.2 Mayores capacidades de los gobiernos asociados para incorporar la perspectiva de género en sus programas.

### **Efecto 3: Las mujeres y las niñas participan más en la adopción de decisiones.**

#### Productos:

- 3.1 Documentación de cómo afectan los programas en curso a los diferentes procesos de adopción de decisiones y cómo repercuten en la seguridad alimentaria y la nutrición.
- 3.2 Sobre la base de las experiencias positivas de las oficinas en los países, prestación de apoyo por parte del RBN para reproducir y ampliar las iniciativas satisfactorias que promueven la igualdad de acceso a la educación y el acceso de las mujeres a las actividades agrícolas, oportunidades de comercialización, la contratación de seguros, los planes de ahorro y las iniciativas productivas de fomento de los medios de subsistencia.

**Efecto 4: Se hace una incorporación sistemática de las consideraciones de género y protección en las modalidades existentes y las innovaciones.**

## Productos:

- 4.1 Examen y documentación sistemáticos de las repercusiones de los programas de la región en materia de género y protección.
- 4.2 Análisis sistemático de las consideraciones de género y protección, y toma de decisiones con conocimiento de causa en los casos donde hayan surgido dificultades operacionales (interrupciones de la cadena de suministro, limitaciones de acceso, problemas operacionales).
- 4.3 Ampliación de los mecanismos de tramitación de quejas y retroinformación, sobre la base de las mejores prácticas, y utilización más eficiente de las tecnologías de la comunicación, con especial atención a los grupos más vulnerables y desfavorecidos.
- 4.4 Examen minucioso de los beneficios y riesgos en materia de género y protección cuando se adoptan o amplían innovaciones (como, por ejemplo, las transferencias de base monetaria, la plataforma del PMA de gestión de los beneficiarios y las modalidades de transferencia [SCOPE], los datos biométricos o los nuevos sistemas de SyE).

La estrategia del RBN hace hincapié en tres acciones transformadoras a las que se dará prioridad para avanzar a buen ritmo en el logro de los efectos:

- mayor uso de las pruebas empíricas en la programación, lo cual incluye un mejor uso de los análisis y la información para acrecentar la eficacia de las intervenciones;
- refuerzo de la rendición de cuentas a las poblaciones afectadas, lo cual incluye una mayor participación de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños en las tareas de planificación y ejecución de los programas, y
- mejora de la programación en la que se tenga en cuenta la nutrición en las esferas de la agricultura, la protección social y el empoderamiento de las mujeres, incorporando sistemáticamente actividades de educación y sensibilización para los hombres y las mujeres.

## AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (PANAMÁ)

*Principal objetivo de la estrategia: reforzar la vinculación, basada en datos empíricos, entre la igualdad de género, la seguridad alimentaria y la nutrición en los países donde trabaja el PMA, mediante la prestación de asistencia técnica y el fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos, y a través del diseño y la realización de programas que atiendan adecuadamente las necesidades de hombres, mujeres, niños y niñas en materia de seguridad alimentaria y nutricional, y contribuir así a conseguir el Reto del Hambre Cero.*

### **Efecto 1: Se produce información de calidad sobre cuestiones de género relacionadas con la seguridad alimentaria y la nutrición que sirve de base para fundamentar los programas y políticas nacionales o los programas directos del PMA.**

Para 2020, el PMA recopilará sistemáticamente información sobre cuestiones sociales, económicas y políticas, y sobre las condiciones en que viven los hombres, las mujeres, los niños y las niñas en los países donde trabaja para recabar datos empíricos coherentes sobre la vinculación que existe entre la igualdad de género y la seguridad alimentaria y la nutrición.

#### Productos:

- 1.1 Mayores conocimientos y sensibilización de la dimensión de género y de cómo repercuten las desigualdades de género en la seguridad alimentaria y la nutrición, a escala nacional, regional y local.
- 1.2 Asociación más intensa en materia de género y defensa de la igualdad de género como medio para fomentar la seguridad alimentaria y nutricional.
- 1.3 Elaboración de informes cualitativos y realización de estudios basados en operaciones en los que se traten los aspectos de género y seguridad alimentaria relacionados con las esferas de trabajo del PMA.
- 1.4 Fomento del intercambio de conocimientos sobre cuestiones de género tanto dentro de las oficinas en los países como entre oficinas.

### **Efecto 2: Se hace una incorporación más sistemática de las cuestiones de género en los programas y las políticas.**

Para 2020, se incorporarán sistemáticamente las cuestiones de género en cada programa diseñado o respaldado por el PMA; el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los programas se fundamentarán regularmente en datos desglosados por sexo y en información sobre las necesidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños. Allí donde se detecten deficiencias en materia de género, el PMA emprenderá o apoyará acciones encaminadas a remediarlas.

#### Productos:

- 2.1 Incorporación sistemática de la perspectiva de género en las actividades de VAM y el SyE.
- 2.2 Incorporación de las conclusiones extraídas de los análisis de género en cada una de las etapas del ciclo de los programas, y mejora de la capacidad de las oficinas del PMA en los países para incorporar sistemáticamente la dimensión de género en sus programas o en la asistencia técnica que prestan a los gobiernos.
- 2.3 En el caso de los programas ejecutados directamente por el PMA, planificación participativa adecuada, consultando separadamente a las mujeres, los hombres, los niños y las niñas.
- 2.4 Puesta en práctica de medidas adoptadas específicamente para reducir las desigualdades de género en las actividades de los programas respaldados por el PMA.

**Efecto 3: Aumenta la participación en pie de igualdad en la adopción de decisiones.**

A más tardar en 2020, las mujeres participarán en pie de igualdad en los comités a todos los niveles y estarán representadas en igual proporción en los puestos de dirección.

Producto:

- 3.1 Fomento de la participación en pie de igualdad de hombres y mujeres en los órganos de toma de decisiones; en caso necesario, fomento del establecimiento de grupos, cooperativas y comités integrados exclusivamente por mujeres; fomento de la participación de los hombres en las actividades relacionadas con la nutrición y la alimentación escolar.

**Efecto 4: Se aplican los principios de género y protección en las intervenciones respaldadas por el PMA.**

Para 2020, el PMA tendrá conocimientos sólidos sobre la repercusión de sus intervenciones en la seguridad, la dignidad y la integridad de sus beneficiarios, velará por que las intervenciones no supongan una sobrecarga para las mujeres y respondan adecuadamente a las cuestiones de género y protección.

Producto:

- 4.1 Ampliación de los conocimientos, dentro y fuera del PMA, sobre cuestiones de género y protección.

En la estrategia regional, como sectores prioritarios de las actividades del PMA en la región, se señalan los siguientes:

- fomento de las capacidades y la asistencia técnica para que los programas sociales nacionales incluyan la perspectiva de género;
- organización de actividades destinadas a los niños y los hombres, y
- lucha contra los problemas de violencia y migración relacionados con la seguridad alimentaria.

**ANEXO II**

**Resumen de las previsiones presupuestarias  
para sufragar las estrategias regionales en materia de género**

Los despachos regionales han incluido en sus respectivas estrategias regionales en materia de género una previsión presupuestaria para los próximos cinco años, desglosada por esfera de actividad y objetivo de la estrategia. Dado que son estimaciones, estas cifras son susceptibles de ajustes, en función de las decisiones finales que se adopten.

<b>RESUMEN DE LAS PREVISIONES PRESUPUESTARIAS PARA LAS ESTRATEGIAS REGIONALES EN MATERIA DE GÉNERO</b>						
<i>(dólares)</i>						
<b>Despacho regional</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Total 2016-2020</b>
RBB	255 600	197 600	255 200	197 600	255 200	<b>1 161 200</b>
RBC	585 998	1 069 758	809 838	691 595	628 662	<b>3 785 851</b>
RBD	563 995	548 995	526 995	498 595	505 795	<b>2 644 375</b>
RBJ	187 969	208 950	214 804	230 266	257 476	<b>1 099 465</b>
RBN	482 115	468 615	482 115	468 615	482 115	<b>2 383 575</b>
RBP	305 500	290 500	305 500	295 500	295 500	<b>1 492 500</b>
<b>Total parcial</b>	<b>2 381 177</b>	<b>2 784 418</b>	<b>2 594 452</b>	<b>2 382 171</b>	<b>2 424 748</b>	<b>12 566 966</b>

## ANEXO III

**Informe de actualización sobre la aplicación del Marco de rendición de cuentas  
para la incorporación sistemática de la perspectiva de género en el PMA**

1. El ONU-SWAP sirve de marco para la política del PMA en materia de género, con 15 indicadores clave de las realizaciones que sirven para medir los avances en los seis elementos del ONU-SWAP. Los procesos anuales del ONU-SWAP han propiciado un sólido consenso y proporcionan al PMA mejores mecanismos y herramientas para garantizar que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres sigan constituyendo un objetivo fundamental en el PMA. El progreso en la aplicación del Marco de rendición de cuentas para la incorporación sistemática de la perspectiva de género en el PMA está mejorando su capacidad para abordar las distintas necesidades y capacidades de mujeres, hombres, niñas y niños en todas sus actuaciones.

<b>LOGROS DEL PMA RESPECTO A LOS INDICADORES DEL DESEMPEÑO DEL ONU-SWAP, 2012-2015</b>				
<b>Indicador del ONU-SWAP</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Consolidación de la rendición de cuentas</b>				
1. Políticas y planificación	Conforme	Conforme	Superior	<b>Superior</b>
2. Gestión de la actuación profesional en la que se tienen en cuenta las cuestiones de género	Casi conforme	Casi conforme	Conforme	<b>Superior</b>
<b>Mejora de la gestión basada en los resultados</b>				
3. Planificación estratégica	Casi conforme	Superior	Superior	<b>Superior</b>
4. Seguimiento y presentación de informes	Casi conforme	Conforme	Superior	<b>Superior</b>
<b>Establecimiento de mecanismos de supervisión basados en el seguimiento, la evaluación y la presentación de informes</b>				
5. Evaluación	Casi conforme	Casi conforme	Conforme	Conforme
6. Auditoría atenta a las cuestiones de género	Casi conforme	Casi conforme	Conforme	Conforme
7. Examen de los programas	Casi conforme	Conforme	Conforme	Conforme
<b>Asignación de recursos humanos y financieros suficientes</b>				
8. Seguimiento de los recursos financieros	Casi conforme	Casi conforme	Conforme	Conforme
9. Asignación de recursos financieros	Casi conforme	Casi conforme	Conforme	Conforme
10. Estructura de gestión de las cuestiones de género	Casi conforme	Casi conforme	Casi conforme	<b>Casi conforme</b>
11. Cultura institucional	Conforme	Superior	Superior	<b>Superior</b>
<b>Desarrollo y/o consolidación de las capacidades y competencias del personal en incorporación sistemática de la perspectiva de género</b>				
12. Evaluación de las capacidades	Casi conforme	Casi conforme	Casi conforme	<b>Casi conforme</b>
13. Desarrollo de las capacidades	Casi conforme	Casi conforme	Casi conforme	<b>Casi conforme</b>
<b>Garantía de la coherencia y la coordinación, y gestión de los conocimientos y la información a escala mundial, regional y nacional</b>				
14. Generación de conocimientos y comunicación	Conforme	Conforme	Superior	<b>Superior</b>
15. Coherencia	Conforme	Superior	Superior	<b>Superior</b>

## Rendición de cuentas

### Políticas y planificación

Dependencia responsable: Oficina del Director Ejecutivo Adjunto

Valoración: superior a las normas

2. La política en materia de género del PMA está en consonancia con la orientación del ONU-SWAP y consolida un enfoque más centrado en el género que en la mujer, y tiene en cuenta otras dimensiones sociales que pueden repercutir en la seguridad alimentaria y la nutrición.
3. En el Plan de acción en materia de género se reconoce como componente esencial de la aplicación de la política en materia de género la adopción de un enfoque transformador en las operaciones y programas del PMA y se incluyen indicadores de los cambios programáticos y organizativos relacionados con cada uno de los objetivos de la política.
4. El Comité Directivo Superior del PMA se ocupa de supervisar la aplicación del Plan de acción y la política en materia de género.

### Gestión de la actuación profesional en la que se tienen en cuenta las cuestiones de género

Dependencia responsable: Dirección de Recursos Humanos

Valoración: superior a las normas

5. En enero de 2015, el PMA incorporó en el modelo relativo a las capacidades un componente sobre diversidad, igualdad de género e inclusión para evaluar y gestionar el desempeño de todo el personal de nivel P-3 y categorías superiores. Tras una revisión de las descripciones de los puestos y la elaboración de un nuevo marco profesional, hacia finales de 2015 se implantó en el sistema de gestión de las realizaciones un nuevo modelo de capacidad.
6. En 2016 se llevará a cabo un estudio sobre cómo incorporar la evaluación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los valores básicos y las competencias fundamentales de todos los miembros del personal, especialmente en los puestos de nivel P-4 y categorías superiores.
7. A partir de 2016, en virtud del sistema de gestión de las realizaciones, será obligatorio que los directores en los países incluyan en su planificación y en los informes bianuales un indicador clave de las realizaciones con respecto a la incorporación sistemática de las cuestiones de género. La medida hará posible que todos los directores en los países, los directores regionales, el Jefe de Gabinete y la Directora Ejecutiva tengan acceso a datos actualizados sobre dicha incorporación.
8. Desde 2014, el PMA y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) están probando experimentalmente el programa de certificación “Premio a la Igualdad de Género” del PMA, que reconoce la excelencia en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel institucional. El programa piloto, que se está llevando a cabo en las oficinas del PMA en Myanmar, el Perú y Sudán del Sur, se clausurará con una ceremonia de entrega de premios que tendrá lugar durante el tercer trimestre de 2016.

## Gestión basada en los resultados

### Planificación estratégica

Dependencia responsable: Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones

Valoración: superior a las normas

9. Los planes estratégicos para los países orientarán la participación del PMA a nivel de los países y la aplicación del Plan Estratégico. Los planes estratégicos para Indonesia y Zimbabue obtuvieron su aprobación en 2015, y otros planes se encuentran en fase de elaboración. Los exámenes estratégicos sobre los que se fundamenta la elaboración de los planes estratégicos para los países incluyen un análisis de las cuestiones de género como elemento del análisis de la situación alimentaria y nutricional.



10. En la planificación, la ejecución y el seguimiento de sus actividades, el PMA sigue utilizando un marco de dos niveles para la gestión de las realizaciones, que abarca los resultados estratégicos y los de gestión. Ambos niveles incluyen resultados específicos en materia de género, que se miden mediante unos indicadores de las realizaciones y se presentan en el Informe Anual de las Realizaciones del PMA.
11. El PMA velará por que en el Plan Estratégico para 2017-2021 y su marco de resultados se preste la debida atención a la consolidación de los resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

#### Seguimiento y presentación de informes

Dependencia responsable: Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones

Valoración: superior a las normas

12. El PMA ha mejorado su presentación de informes sobre los resultados en materia de género, de conformidad con sus compromisos y las normas operativas sobre seguimiento y presentación de informes, con el Marco de resultados estratégicos y con el Marco de resultados de gestión del PMA para 2014-2017.
13. En sus informes normalizados de los proyectos:
  - todos los proyectos con actividades de asistencia alimentaria incluían una sección sobre los progresos realizados en el logro de los objetivos en materia de igualdad de género, protección y rendición de cuentas a las poblaciones afectadas, y
  - todos los proyectos que incluían transferencias a los beneficiarios —de alimentos o de base monetaria— facilitaban datos desglosados por sexo y edad.

Ahora es mayor el número de proyectos en los que se hace un seguimiento de los efectos y estos se presentan desglosados por sexo.

14. El Informe Anual de las Realizaciones de 2014, aprobado por la Junta Ejecutiva a mediados de 2015, incluye:
  - una sección de resultados en temas transversales, entre ellos los progresos realizados respecto a los indicadores de género;
  - un mejor desglose de los datos por sexo y edad sobre los beneficiarios en todo el mundo, y
  - resultados de los indicadores relacionados con las cuestiones de género, en particular los relativos a la representación femenina en la fuerza laboral y el porcentaje de logros de los 15 indicadores de resultados del Marco de rendición de cuentas para la incorporación sistemática de la perspectiva de género.
15. En 2016, el PMA aumentará en sus informes la atención prestada a las cuestiones de género de cara a futuros ciclos de seguimiento de las realizaciones y presentación de informes, y tendrá en cuenta cualquier evolución o modificación de sus marcos de resultados.

#### Supervisión

##### Evaluación

Dependencia responsable: Oficina de Evaluación

Valoración: conforme a las normas

16. En 2015, la Oficina de Evaluación (OEV) siguió aplicando su Sistema de garantía de calidad de las evaluaciones para integrar las consideraciones de género en todas las fases del proceso de evaluación, de conformidad con la nota técnica de la OEV sobre cómo integrar las consideraciones de género en las evaluaciones (*Integrating Gender in Evaluation Technical Note*<sup>11</sup>), la nueva versión del indicador de resultados en materia de evaluación definida por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) para el ONU-SWAP y las orientaciones técnicas.

<sup>11</sup> <http://documents.wfp.org/stellent/groups/public/documents/reports/wfp266403.pdf> (disponible solo en inglés)

17. La OEV encargó una metaevaluación independiente de sus evaluaciones en relación con las orientaciones y normas sobre indicadores revisadas del UNEG, en la que pudo constatar una mejora considerable de las evaluaciones encargadas por la OEV, así como el cumplimiento de los requisitos del indicador de resultados en materia de evaluación del ONU-SWAP, con una puntuación media de 8,19; la puntuación mínima relativa al cumplimiento de los requisitos del UNEG es de 7,51. De las 21 evaluaciones examinadas en 2015, tres obtuvieron la valoración de “superior a las normas”, 12 la de “conforme a las normas” y seis la de “casi conforme a las normas”.
18. La OEV tiene previsto encargar en 2016 otra metaevaluación independiente de sus evaluaciones y organizar un curso de seguimiento para el personal sobre la integración de la dimensión de género en las evaluaciones del PMA. Mediante el programa de trabajo en curso de la OEV, el PMA superará el indicador de resultados en materia de evaluación anual del ONU-SWAP en lo que respecta a las evaluaciones encargadas por la OEV hasta 2018, y las evaluaciones descentralizadas, hasta 2021.

#### **Labor de auditoría atenta a las cuestiones de género**

Dependencia responsable: Oficina de Auditoría Interna

Valoración: conforme a las normas

19. En 2015, la Oficina de Auditoría Interna (OIGA) incluyó la consideración de género como proceso clave en sus procedimientos de auditoría, y consultó a la GEN y al personal directivo superior del PMA durante la evaluación de riesgos anual para identificar los principales riesgos relacionados con la temática de género en todas las operaciones y procesos del PMA. Se reforzaron las auditorías atentas a las cuestiones de género incorporando en el Plan de acción en materia de género acciones cuantificables para su auditoría.
20. En el plan anual de la OIGA para 2016 se ha incluido una auditoría de las cuestiones de género participativas, gracias a lo cual el PMA podrá superar la norma del ONU-SWAP antes de que finalice 2016.

#### **Examen de los programas**

Dependencias responsables: Dirección de Políticas y Programas, y Oficina de Género

Valoración: conforme a las normas

21. Desde 2012 el PMA aplica a todos los nuevos proyectos el marcador de género del Comité Permanente entre Organismos para asegurarse de que en el diseño de los programas se integre el análisis de género. El PMA utiliza un proceso integrado de examen de los programas para evaluar todos los elementos de género en los documentos de los proyectos, tanto los nuevos como los revisados.
22. El Manual de instrucciones para la elaboración de programas del PMA sirve de orientación a todo el personal para la incorporación sistemática de las cuestiones de género. En él se incluyen las mejores prácticas y sugerencias para elaborar indicadores centrados en el género que sean conformes con el marcador de género del Comité Permanente entre Organismos y el marco del ONU-SWAP, además de directrices sobre la utilización de indicadores de género para mejorar el diseño de los programas.
23. En 2016 se proporcionará a los despachos regionales directrices revisadas y ejemplos de prácticas óptimas para que mejoren el diseño y la planificación de sus proyectos. Entre todos los proyectos de las distintas categorías que obtengan un código del marcador de género 2a se seleccionarán ejemplos para su difusión. Se impartirá capacitación al personal de los despachos regionales y las oficinas en los países, y se les orientará sobre la aplicación de dicho código.
24. También se facilitarán directrices sobre la incorporación sistemática de la perspectiva de género en el diseño y la aplicación de los planes estratégicos para los países, que se basarán en los criterios y procesos de examen del sistema de marcadores de género del Comité Permanente entre Organismos.
25. Con vistas a lograr una valoración superior a las normas en 2016, se creará un sistema que haga posible reconocer los programas innovadores que destaquen en la mejora de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

## Recursos humanos y financieros

### Seguimiento de los recursos

Dependencia responsable: Dirección de Presupuesto y Programación

Valoración: conforme a las normas

26. En 2015, el PMA siguió ampliando su capacidad en materia de seguimiento de los recursos. El sistema de marcadores de género estaba plenamente integrado en el proceso de planificación y seguimiento de los recursos, y la utilización del catálogo de las actividades relacionadas con las cuestiones de género del PMA, como principal herramienta para identificar y analizar dichas actividades en los proyectos del PMA, se convirtió en norma para las operaciones.
27. El PMA probó satisfactoriamente una versión piloto de marcador de género no programático basado en el marcador del Comité Permanente entre Organismos para aplicar en su presupuesto administrativo y de apoyo a los programas (AAP).
28. Con vistas a superar los requisitos establecidos, el PMA utilizará los resultados del seguimiento de los recursos financieros a cargo del Comité de Asignación Estratégica de Recursos para asegurarse de que, en la asignación de los recursos procedentes de las contribuciones multilaterales, se dé la debida prioridad a las actividades que promuevan la igualdad de género.

### Asignación de recursos

Dependencia responsable: Dirección de Presupuesto y Programación

Valoración: conforme a las normas

29. El PMA siguió perfeccionando los valores de referencia financieros para la asignación de recursos a las actividades que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En el Plan de Gestión para 2015-2017 se ha fijado el 11 % como valor de referencia financiero para estas actividades. En el análisis de los gastos relativos al género pudo saberse que la asignación en 2015 fue del 12 % del total de los recursos de los proyectos.
30. El PMA determinó una asignación de referencia de 4,7 millones de dólares en el presupuesto AAP para apoyar la incorporación sistemática de la dimensión de género en todo el organismo. En el análisis de los gastos relativos a las cuestiones de género en 2015 se constató que el gasto era acorde con dicho valor de referencia. Se han hecho adiciones a la cuenta especial para cuestiones de género, que en 2015 elevaron el total a 3,0 millones de dólares, suma que se complementará con el presupuesto AAP y los recursos asignados a los proyectos.
31. En consonancia con la política en materia de género para 2015-2020, el PMA elevará los valores de referencia financieros para promover la igualdad de género que de aquí a 2020 pasarán del actual 11 % de las necesidades operacionales al 15 %, y está buscando nuevas fuentes de financiación para aumentar la asignación de recursos a estas actividades.

### Estructura de gestión de las cuestiones de género

Dependencia responsable: Dirección de Recursos Humanos

Valoración: casi conforme a las normas

32. El PMA sigue esforzándose por alcanzar mayor paridad de género entre el personal de todos los niveles y está decidido a reducir las disparidades y promover la diversidad y la inclusión en su fuerza de trabajo. En 2015 se realizaron progresos; las mujeres representaban el 55 % de todas las nuevas contrataciones para ocupar puestos de nivel P-4 y categorías superiores, y el 41,5 % del total del personal de estos niveles.
33. Otras iniciativas adoptadas en 2015 fueron:
  - organización en Roma, El Cairo y Dakar de seis sesiones del programa INSPIRE sobre acceso de las mujeres a puestos directivos —desde 2013 han participado un total de 165 mujeres en estas sesiones de capacitación—;

- puesta en práctica de un proceso de preselección destinado a las mujeres por parte del equipo del PMA encargado de la adquisición de talento, que colabora con coordinadores de la dotación de personal para reforzar la diversidad en los procesos de contratación, y
  - contratación de un especialista en diversidad e inclusión, cuyo cometido es facilitar el logro de los objetivos en materia de diversidad y paridad en todas las contrataciones del PMA.
34. En 2015 se llevó a cabo una reorganización de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género, que incluyó el nombramiento de nuevos miembros, la mejora de su estructura, la creación de actividades y medios más atractivos para promover la interacción y una plataforma que propicie un intercambio más productivo y eficiente de información. La Red es un mecanismo central para incorporar sistemáticamente las cuestiones de género en todas las actividades del PMA, y a final de 2015 contaba con más de 334 miembros procedentes de todas las esferas de actividad, que se esforzaban por lograr que en el PMA las cuestiones de género fueran “asunto de todos”.

### Cultura institucional

Dependencia responsable: Oficina de la Directora Ejecutiva

Valoración: superior a las normas

35. En 2015, en cumplimiento de los compromisos con su personal, el PMA veló por que todos los empleados gozaran de un entorno de trabajo propicio. El personal directivo superior siguió consolidando la agenda de actividades del PMA para promover la igualdad de género a través de sus intervenciones públicas y mediante el fomento y la aplicación de políticas pertinentes.
36. Las cuestiones de género siguen ocupando un lugar destacado entre las prioridades del personal directivo superior del PMA. En sus intervenciones dirigidas al personal y al público externo, la Directora Ejecutiva hace hincapié en la importancia de trabajar por la igualdad de género. Se sigue reforzando la rendición de cuentas del personal directivo superior en cuestiones de género mediante la inclusión de una cláusula importante sobre igualdad de género, diversidad e inclusión en los pactos de desempeño que suscribieron el Director Ejecutivo Adjunto, los subdirectores ejecutivos y el Jefe de Gabinete del PMA. En 2015 se situó directamente a la GEN bajo el Jefe de Gabinete en la línea de rendición de cuentas para ayudar a garantizar que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres ocupe un lugar prioritario en el programa de la dirección.
37. Existen políticas exhaustivas en vigor para prevenir la discriminación y el hostigamiento, además de medidas especiales sobre la protección contra la explotación y los abusos sexuales.
38. Desde enero de 2015, todo el personal del PMA debe seguir un curso de aprendizaje electrónico sobre lucha contra el fraude y la corrupción, y medidas de protección contra la explotación y los abusos sexuales. El PMA mantiene el principio de tolerancia cero respecto a una conducta inmoral, y todo el personal debe completar el curso de capacitación de las Naciones Unidas sobre prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad.
39. En el PMA existen políticas detalladas que facilitan la maternidad, la paternidad, la adopción, la familia y la licencia por emergencia familiar, la lactancia y el cuidado del niño, y se promueve el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y el bienestar del personal, entre otras medidas, por medio del trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo, la licencia de estudios, los horarios comprimidos y la ayuda económica a padres que viajan con niños. En 2015, atendiendo las necesidades de padres y madres que trabajan, el PMA cumplió su promesa de crear un servicio de guardería en la Sede. Este servicio está a disposición de los hijos de todo el personal, cualquiera que sea su situación contractual.
40. A través de la encuesta mundial al personal realizada en 2015, el PMA quiso conocer las opiniones de su personal sobre temas como el compromiso, la satisfacción en el empleo, las relaciones en el lugar de trabajo, la cultura institucional y las posibles trayectorias profesionales. El índice de participación alcanzó la cifra récord del 70 % —10.134 personas—. A pesar de los grandes desafíos que presentan algunos contextos externos, el orgullo y el compromiso siguen siendo valores muy arraigados entre el personal del PMA.

## Capacidades

### Evaluación de las capacidades

Dependencia responsable: Dirección de Recursos Humanos

Valoración: casi conforme a las normas

41. Las constataciones derivadas de una evaluación sobre la sensibilización acerca de la temática de género, realizada en todo el PMA con ayuda del Centro de capacitación de ONU-Mujeres, se están utilizando para fundamentar la formulación de un plan institucional de desarrollo de las capacidades con el que subsanar las deficiencias y proveer de las capacidades adecuadas a la fuerza de trabajo del PMA y sus asociados. Se prevé que el plan impulsará un cambio orgánico sostenido, que se generará y dirigirá a nivel interno, y propiciará un desarrollo sistemático de las capacidades de los empleados del PMA de todos los niveles.
42. El plan se actualizará, a más tardar, cada tres años y hará posible que el PMA cumpla y supere los requisitos establecidos por el ONU-SWAP.

### Desarrollo de las capacidades

Dependencia responsable: Dirección de Recursos Humanos

Valoración: casi conforme a las normas

43. El desarrollo de las capacidades tiene una importancia fundamental para el avance de los programas del PMA en materia de género y para que su fuerza de trabajo conozca perfectamente sus responsabilidades y los mecanismos institucionales y cambios organizativos necesarios para consolidar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
44. Un memorando de entendimiento con ONU-Mujeres dio luz verde a la incorporación del curso electrónico de las Naciones Unidas “Yo sé de género” en el Sistema de gestión del aprendizaje del PMA, destinado a todos los empleados; se puso en marcha en abril de 2016. En 2015 el PMA elaboró, en colaboración con ONU-Mujeres, otro módulo denominado “Igualdad de género en emergencias”.
45. Se ha incrementado el contenido de género de las iniciativas de aprendizaje temático, como el curso FASTER y el módulo de capacitación en programación desde la perspectiva de nutrición y resiliencia.
46. Se ha elaborado un curso de aprendizaje electrónico sobre diversidad, inclusión e igualdad de género que estará disponible durante el primer semestre de 2016 en francés e inglés y antes de final de año, en árabe y español, que viene a sumarse al curso presencial sobre liderazgo inclusivo destinado a las oficinas donde existan dificultades de inclusión, diversidad y equilibrio de género.
47. Estos programas serán objeto de una evaluación antes de final de 2016 para medir su aceptación e impacto, y las conclusiones extraídas fundamentarán la elaboración del curso “Viaje de aprendizaje” sobre la temática de género, diversidad e inclusión, para su integración en el Sistema de gestión del aprendizaje.
48. El PMA está decidido a sacar provecho de sus asociaciones estratégicas con ONU-Mujeres y beneficiarse de las capacidades externas de los centros de investigación, los círculos académicos y de los asesores en materia de género procedentes del Proyecto sobre capacidad de reserva en cuestiones de género.
49. Con vistas a superar las normas sobre desarrollo de las capacidades, el PMA prevé aprovechar el poder divulgativo que le proporcionan las iniciativas de aprendizaje para el personal y los asociados, y crear capacitación adaptada para todo el personal directivo superior sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

## Coherencia, conocimientos y gestión de la información

### Generación de conocimientos y comunicación

Dependencia responsable: Dirección de Comunicaciones

Valoración: superior a las normas

50. La entrada en vigor de la política en materia de género para 2015-2020 brindó la oportunidad de reforzar los mensajes sobre igualdad de género y llegar hasta un público más amplio dentro del PMA. Se han creado temas de debate, presentaciones en PowerPoint y otro material de promoción en todas las lenguas oficiales para que el personal directivo presente la política al resto del personal.
51. La estrategia de comunicación para 2014-2017 hace hincapié en que “El empoderamiento de las mujeres es el primer paso hacia un mundo con hambre cero” como uno de sus principales mensajes. En 2015 se compartió con otros organismos con sede en Roma un análisis de cómo presenta el PMA las cuestiones de género en sus principales publicaciones y sitios web.
52. En 2015 se publicaron 17 historias relacionadas con cuestiones de género y empoderamiento de las mujeres en la página de la intranet del PMA dedicada a cuestiones de género, y otras 29 se publicaron en la sección denominada “Focus on Women” de su sitio web. Tras la campaña “16 días de activismo para erradicar la violencia contra las mujeres”, se llevó a cabo una encuesta en línea para averiguar si el personal había ampliado sus conocimientos sobre explotación y abusos sexuales.
53. El PMA colabora con los organismos con sede en Roma en transmitir conocimientos y dar a conocer el Día Internacional de la Mujer y otras fechas destacadas en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El PMA participó en una conferencia sobre la Alianza Global de Género y Medios de Comunicación, convocada por la UNESCO en Ginebra. Gracias a su participación en actividades interinstitucionales, el PMA supera los requisitos que establece el ONU-SWAP.

### Coherencia

Dependencia responsable: Oficina de Género

Valoración: superior a las normas

54. En 2015, el PMA participó en los mecanismos de coordinación interinstitucional en materia de igualdad de género, y fortaleció su asociación estratégica y operacional con los órganos de coordinación de otros organismos de las Naciones Unidas.
55. El PMA copreside, con ONU-Mujeres y la Comisión de Mujeres Refugiadas, el Grupo sobre género y asistencia humanitaria del Comité Permanente entre Organismos, y es miembro activo del Comité directivo del Equipo de especialistas de reserva en cuestiones de género (GenCap).
56. El PMA ha aunado esfuerzos con otros organismos con sede en Roma y ONU-Mujeres para apoyar la promoción, la movilización de recursos y la coordinación del Programa conjunto de empoderamiento económico de las mujeres del medio rural.
57. El PMA participó en el tercer examen por expertos homólogos de los resultados de los organismos con sede en Roma en materia de puesta en práctica del ONU-SWAP en 2014, que facilita la rendición de cuentas, el aprendizaje y el trabajo en red entre estos organismos. Sobre la base de la experiencia acumulada en años anteriores, los organismos con sede en Roma mejoraron la calidad de este tercer examen proporcionando retroalimentación y sugerencias sobre medios más eficaces para mejorar sus resultados, intercambiar ideas y aprender de homólogos, y aprovechar los conocimientos especializados disponibles para mejorar y desarrollar sus propias prácticas y determinar las necesidades mutuas en materia de capacitación. ONU-Mujeres considera el examen por expertos homólogos de los resultados de los organismos con sede en Roma un modelo de buena práctica del que pueden aprender otros fondos y programas. El PMA está examinando la posibilidad de emprender procesos similares con otros organismos de las Naciones Unidas.

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

AAP	presupuesto administrativo y de apoyo a los programas
ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FASTER	capacitación funcional y de apoyo para las intervenciones de emergencia
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
GEN	Oficina de Género
GenCap	Equipo de especialistas de reserva en cuestiones de género
m-VAM	análisis y cartografía de la vulnerabilidad basado en el uso de teléfonos móviles
OEV	Oficina de Evaluación
OIGA	Oficina de Auditoría Interna
ONG	organización no gubernamental
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida
ONU-SWAP	Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
OSN	Dirección de Nutrición
PACE	evaluación de la actuación profesional y mejora de las competencias
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RBB	Despacho Regional de Bangkok para Asia y el Pacífico
RBC	Despacho Regional de El Cairo para Oriente Medio, África del Norte, Europa Oriental y Asia Central
RBD	Despacho Regional de Dakar para África Occidental
RBJ	Despacho Regional de Johannesburgo para África Meridional
RBN	Despacho Regional de Nairobi para África Oriental y Central
RBP	Despacho Regional de Ciudad de Panamá para América Latina y el Caribe
SCOPE	plataforma del PMA de gestión de los beneficiarios y las modalidades de transferencia
SyE	seguimiento y evaluación
UNEG	Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
VAM	análisis y cartografía de la vulnerabilidad