

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

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

Roma, 10-13 de noviembre de 2014

ASUNTOS DE POLÍTICA

Tema 4 del programa

Para examen

S

Distribución: GENERAL
WFP/EB.2/2014/4-A
15 octubre 2014
ORIGINAL: INGLÉS

INFORME DE ACTUALIZACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO

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

NOTA PARA LA JUNTA EJECUTIVA

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

La Secretaría invita a los miembros de la Junta que deseen formular alguna pregunta de carácter técnico sobre este documento a dirigirse a la funcionaria del PMA encargada de la coordinación del documento, que se indica a continuación, de ser posible con un margen de tiempo suficiente antes de la reunión de la Junta.

Directora, OMG*:

Sra. S. Ruedas

Tel.: 066513-2162

Para cualquier información sobre la disponibilidad de los documentos destinados a la Junta Ejecutiva, sírvase dirigirse a la Dependencia de Servicios de Conferencias (tel.: 066513-2645).

* Oficina de Género

RESUMEN

La labor de formulación de una nueva política del PMA en materia de género ha comenzado. La política de 2009 y el plan de acción correspondiente siguen aplicándose teniendo en cuenta las recomendaciones de la evaluación de 2013. La sensibilidad hacia la problemática de género se está fomentando en todo el PMA con miras a prestar mejores servicios a los beneficiarios; con 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 se está tratando de reforzar la capacidad de las oficinas del PMA en los países para incorporar plenamente la perspectiva de género.

En el presente documento se facilita información actualizada sobre la aplicación de las recomendaciones de la evaluación de la política de género vigente.

PROYECTO DE DECISIÓN*

La Junta toma nota del documento titulado “Informe de actualización sobre la política del PMA en materia de género” (WFP/EB.2/2014/4-A).

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

INTRODUCCIÓN

1. En el último informe de actualización sobre la política del PMA en materia de género, presentado a título informativo en el período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva de 2012, se informó sobre la aplicación del plan de acción institucional correspondiente relativo al período 2010-2011, indicando los logros y las deficiencias. La finalidad del presente documento es brindar información actualizada acerca de la aplicación de dicho plan de acción (que se ha prorrogado de forma indefinida) e informar sobre la formulación de la nueva política de género y la aplicación de las recomendaciones de la evaluación de la política realizada en 2014¹.
2. En marzo de 2014, la Directora Ejecutiva aprobó una cuenta especial para las cuestiones de género de 2,2 millones de dólares EE.UU., por medio de la cual la Oficina de Género (OMG) presta apoyo financiero a las dependencias responsables de aplicar el Marco de rendición de cuentas para una integración sistemática de la perspectiva de género en las actividades del PMA. Esa cuenta, con la que se financió asimismo la puesta en marcha de la fase piloto del programa de certificación de las competencias en materia de género, incluye una partida para financiar la elaboración de la nueva política del PMA en materia de género, incluidas las consultas que se celebren con los miembros al respecto.

PRINCIPALES MEDIDAS ADOPTADAS HASTA LA FECHA

Medidas de apoyo institucional

3. La política del PMA de 2009 en materia de género estableció cuatro medidas institucionales de apoyo a fin de incorporar la perspectiva de género en las actividades del PMA:
 - desarrollo de la capacidad: garantizar que los miembros del personal adquieran la capacidad necesaria para incorporar la perspectiva de género en su trabajo, en especial para realizar análisis de género;
 - rendición de cuentas: incorporar una perspectiva de género en las herramientas de rendición de cuentas y reforzar los instrumentos de seguimiento y evaluación (SyE);
 - asociaciones, promoción e investigación: crear mayor conciencia acerca de la importancia de promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a fin de lograr una seguridad alimentaria y nutricional sostenible, e
 - incorporar una perspectiva de género en las operaciones: integrar las cuestiones de género en las actividades, en todas las etapas del ciclo de los proyectos.

Desarrollo de la capacidad

4. Si bien la labor de capacitación sobre el marcador de género del Comité Permanente entre Organismos (IASC) se ha ampliado a todos los despachos regionales, resta aún mucho por hacer al respecto. En septiembre de 2014, la OMG comenzó una encuesta para evaluar las capacidades en materia de género en todo el PMA y establecer así el nivel de aptitudes y conocimientos de los miembros del personal en cuanto al análisis de género y para definir las deficiencias. Esta base de referencia se utilizará para elaborar un plan de desarrollo de la capacidad destinado al personal sobre la manera de aplicar el análisis de

¹ “Informe resumido de la evaluación de la política del PMA en materia de género (2008-2013)” (WFP/EB.1/2014/5-A*).

género para prestar servicios más efectivos y eficientes. La OMG colaboró con el Centro de Capacitación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) en Santo Domingo en la elaboración de la encuesta y en la celebración de sesiones de capacitación sobre la manera de comprender la masculinidad y la violencia contra las mujeres y las niñas². El PMA continúa colaborando estrechamente con el Centro de Capacitación a fin de ultimar un curso electrónico de formación básica aplicable a todo el sistema de las Naciones Unidas.

5. En el período de sesiones anual de 2014 los documentos sobre programas y operaciones incluyen por primera vez el código de marcador de género del IASC en la portada. Cuando se redactó el presente documento, el 76 % de las operaciones habían obtenido un código de marcador de género de 2ª (Incorporación de las cuestiones de género)³. La OMG está trabajando junto con las oficinas en los países y los despachos regionales a fin de que tal porcentaje aumente y de que el personal del PMA incorpore automáticamente la perspectiva de género en los documentos sobre los proyectos.

Rendición de cuentas

6. El PMA sigue aplicando el Marco de rendición de cuentas para una integración sistemática de la perspectiva de género en todas las esferas operativas. A principios de 2014 se asignó la categoría de “prioridad institucional” a los ocho indicadores de género incluidos en la Revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales para el desarrollo del sistema de las Naciones Unidas. Para mejorar la rendición de cuentas, el PMA, por ejemplo, tendrá que utilizar en todos los países en donde realiza operaciones el sistema de puntuación para las cuestiones de género de los equipos de las Naciones Unidas en los países.

Asociaciones, promoción e investigación

7. El PMA está colaborando con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y con el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) en cuestiones relacionadas con el género. Estos organismos han continuado ejecutando, con ONU-Mujeres, el Programa conjunto sobre el empoderamiento económico de las mujeres rurales; en 2014 Noruega hizo su primera contribución (1,7 millones de dólares) al programa, la cual permitirá que los siete países participantes prosigan con sus actividades a escala limitada. Los organismos con sede en Roma y ONU-Mujeres redactaron asimismo de forma conjunta una recomendación general sobre el Artículo 14 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en relación con los derechos de las mujeres rurales, con miras a su aprobación por parte del Comité. Los organismos con sede en Roma siguen celebrando conjuntamente el Día Internacional de la Mujer.
8. Desde mediados de 2013, el PMA ha estado trabajando con el Instituto de Estudios sobre Desarrollo en un proyecto de investigación sobre innovaciones derivadas de las actividades sobre el terreno para la integración de la perspectiva de género. Mediante el programa de aprendizaje práctico e intercambio de conocimientos –en el que participa el personal local y las comunidades– se documentan y comparten los buenos resultados en materia de incorporación de la igualdad de género y promoción del empoderamiento de la mujer en el marco de operaciones del PMA en Guatemala, Kenya, Lesotho, Malawi y el Senegal.

² Consúltese: <http://gtcop.unwomen.org/?lang=es> .

³ Este porcentaje engloba las operaciones prolongadas de socorro y recuperación, las operaciones de emergencia, los programas en los países y los proyectos de desarrollo.

Incorporación de una perspectiva de género en las operaciones

9. Con miras a promover la innovación en las oficinas en los países, el PMA creó el Fondo para la innovación en relación con las cuestiones de género, por medio del que se prestó apoyo a 42 proyectos por un total de 2,9 millones de dólares antes de que dicho Fondo dejara de funcionar a fines de 2013. Como se señaló en la evaluación de la política de género, este fondo permitió realizar algunas iniciativas valiosas pero se centró principalmente en productos que no guardaban relación con las actividades principales del PMA, y los proyectos financiados no resultaron necesariamente sostenibles. El PMA reconoció esas limitaciones y decidió adoptar un enfoque institucional para incorporar una perspectiva de género en sus programas.

Prioridades de los programas

10. En la política de género de 2009 se establecieron cinco nuevas prioridades en materia de programación:
- i) abordar los problemas que plantea la protección de las mujeres y las niñas;
 - ii) integrar una perspectiva de género en los programas relacionados con el VIH y el sida;
 - iii) mejorar los programas de salud y nutrición maternoinfantiles;
 - iv) fomentar la igualdad de género mediante los programas de alimentación escolar apoyados por el PMA, y
 - v) promover relaciones de género positivas y contribuir a que los medios de subsistencia sean sostenibles.
11. *Problemas de protección.* En la Política del PMA en materia de protección humanitaria aprobada por la Junta Ejecutiva en el primer período de sesiones ordinario de 2012 se establece la función que el PMA debe desempeñar para que la asistencia que presta en forma de alimentos y actividades de fomento de los medios de subsistencia no aumente los riesgos en materia de protección con que se enfrentan las poblaciones afectadas por crisis que reciben tal asistencia, sino que, por el contrario, contribuya a salvaguardar la seguridad, dignidad e integridad de las personas vulnerables. La Dirección de Políticas, Programas e Innovaciones (OSZ) y la OMG colaboran para afrontar los problemas que plantea la protección de las mujeres y niñas. Desde 2012, en los informes normalizados de los proyectos se incluye un indicador obligatorio sobre violencia sexual y de género. El Marco de resultados estratégicos para 2014-2017 incluye un indicador transversal de protección y un indicador de la rendición de cuentas a las poblaciones afectadas, lo que permite documentar mejor las medidas adoptadas por las oficinas en los países para abordar los problemas que plantea la protección de las mujeres y niñas. Entre las medidas adoptadas en 2013 cabe mencionar las concernientes al Pakistán, donde en todos los puntos de distribución se crearon entradas, salas de espera y mostradores separados para las mujeres y atendidos por mujeres, y a Haití, en donde el PMA suministró asistencia alimentaria a nueve refugios que ofrecen a las víctimas de violencia doméstica un espacio de transición para escapar de la violencia y recuperar el control de sus vidas.
12. *VIH y sida.* En 2011, las mujeres constituían el 58 % de las personas que vivían con el VIH en África meridional; el 92 % de las mujeres embarazadas con VIH vivían en el África subsahariana y más del 90 % de los niños que contraían el VIH vivían en el África subsahariana⁴. En la evaluación de la política de género se observó que la vía elegida por el

⁴ Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA), Hoja informativa regional, 2012.

PMA para prestar atención a las cuestiones de género en los programas de lucha contra el VIH y el sida era decidir que los beneficiarios fueran mujeres; no obstante, algunas oficinas en los países han ido más lejos. En la República Democrática del Congo, en 2013, los proyectos de asistencia alimentaria para la creación de activos (ACA) contribuyeron a que las mujeres recuperaran sus medios de subsistencia una vez completado el tratamiento antirretroviral. En Djibouti, en 2012, el PMA llevó a cabo un estudio para determinar los factores relativos al género que podían explicar la escasa participación en el programa de prevención de la transmisión maternoinfantil, y analizó la función que podía desempeñar la asistencia alimentaria en la solución de ese problema.

13. *Salud y nutrición maternoinfantiles.* La evaluación de la política de género reveló que las actividades de nutrición del PMA se centraban predominantemente en las mujeres y los niños, y que había pocas pruebas de que se incluyera a los hombres en las sesiones de capacitación o las actividades sobre nutrición. Cada vez es mayor el número de oficinas en los países que hacen intervenir a hombres y mujeres en las actividades de nutrición. En Bangladesh, la educación en materia de nutrición estuvo dirigida a los maridos y otros familiares; en el Estado Plurinacional de Bolivia, los destinatarios fueron los hombres y se recalcaron sus responsabilidades en cuanto a la salud y la nutrición de sus familias. En el Marco de resultados estratégicos para 2014-2017 se incluyen tres nuevos indicadores de los productos para hacer un seguimiento de la participación de los hombres y las mujeres en la comunicación de mensajes y el asesoramiento sobre nutrición.
14. *Alimentación escolar.* Las comidas escolares y las raciones para llevar al hogar son medios eficaces para paliar las deficiencias que plantea la educación con respecto al género. En 2013, el PMA proporcionó raciones para llevar a casa a un millón de niñas de escuelas de 23 países y a 300.000 niños de escuelas de 7 países; la actividad de suministro de raciones para llevar a casa de mayor magnitud se realizó en el Afganistán y de ella se beneficiaron 289.000 niñas. La oficina en Bhután incluyó la concienciación sobre cuestiones de género en la capacitación que imparte a docentes y cocineros, en tanto que en Côte d'Ivoire se prestó apoyo a mujeres agricultoras de modo que pudieran aportar alimentos para el programa de alimentación escolar realizado por el Gobierno.
15. *Relaciones de género y medios de vida sostenibles.* Según las evaluaciones del impacto de las actividades de ACA en la resiliencia llevadas a cabo en seis países, estas actividades son herramientas efectivas para mejorar la condición de las mujeres⁵. En Bangladesh, el 37 % de las mujeres participantes en las actividades de ACA informaron de que estaban tomando muchas más decisiones sobre las finanzas del hogar, mientras que entre las mujeres no participantes ese porcentaje era del 11 %. Los informes normalizados de los proyectos muestran que el coeficiente general entre hombres y mujeres participantes en actividades de ACA pasó de 1,8:1 en 2011 a 1,4:1 en 2012 y a 1,1 en 2013.
16. En 2013, la Dependencia de Crisis Humanitarias y Transición del PMA publicó una colección de buenas prácticas relacionadas con las transferencias de efectivo y cupones de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y el PMA en el documento titulado “Examining Protection and Gender in Cash and Voucher Transfers”⁶ (Análisis de las cuestiones relacionadas con la protección y el género en las transferencias de efectivo y cupones). En ese documento se fomenta la adopción de un enfoque cuyo objetivo de dar mayor inclusión a las cuestiones de género no se limite a orientar las transferencias de efectivo y cupones únicamente a las mujeres, y se propugna

⁵ Véase el “Informe de síntesis de la serie de evaluaciones del impacto de las actividades de alimentos para la creación de activos (2002-2011)” (WFP/EB.A/2014/7-B*).

⁶ <http://documents.wfp.org/stellent/groups/public/documents/communications/wfp260028.pdf>.

el empoderamiento de las mujeres al tiempo que se reconocen los roles de los hombres en cuanto proveedores de ingresos familiares.

17. La iniciativa “Compras para el progreso” (P4P) se diseñó con el fin de aumentar la productividad y los ingresos de los pequeños agricultores, centrando la atención especialmente en las mujeres. La participación de las mujeres en organizaciones de agricultores ha aumentado en los 20 países piloto, de una base de referencia del 19 % en 2009 al 29 % en 2013; el porcentaje de mujeres líderes en organizaciones campesinas ha aumentado hasta alcanzar el 35 %. También se han documentado varias buenas prácticas: en Malí, en 2013, gracias a la iniciativa “Compras para el progreso” se ayudó a las agricultoras a mejorar los rendimientos y se brindó educación sobre nutrición a las madres para enriquecer la alimentación de sus hijos. Se espera que la evaluación que se está realizando de esta iniciativa piloto proporcione mayor información sobre los logros y las enseñanzas adquiridas en relación con el empoderamiento de las mujeres en el sector agrícola.

UNA NUEVA POLÍTICA DE GÉNERO EN EL PMA

18. Se está empezando a elaborar una nueva política de género para 2015–2020. El marco tiene en cuenta la totalidad de las diversas actividades de ayuda humanitaria y desarrollo que realiza el PMA y abarca aspectos relativos a los programas de igualdad de género tales como los siguientes: i) basar la programación en datos desglosados por sexo y por edad, así como en análisis de género; ii) incorporar la perspectiva de género al tiempo que se adoptan medidas selectivas tales como las dirigidas a mujeres embarazadas y lactantes u hombres solteros dedicados a la prestación de cuidados, y iii) establecer efectos e impactos de género mensurables con miras a alcanzar la igualdad de género.
19. Las etapas de la formulación de la política de género y el plan de acción correspondientes serán las siguientes:
 - i) examinar los documentos internos, las referencias externas sobre género en relación con la nutrición, la seguridad alimentaria y los medios de subsistencia, así como las políticas de género de otras organizaciones;
 - ii) debatir en la Sede y en el plano regional sobre las expectativas respecto de la política de género y la incorporación de la perspectiva de género, reuniendo las mejores prácticas, los problemas y las recomendaciones, y celebrando consultas con la Junta;
 - iii) formular la política, y
 - iv) elaborar un plan de acción detallado y realista aplicable a la política.
20. Se ha creado un grupo de referencia externo para respaldar la formulación de la política, del que son miembros varias representantes de la red para la promoción de la perspectiva de género. Se ha previsto celebrar una consulta oficiosa con la Junta el 9 de diciembre de 2014.

INFORME DE ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)⁷

Recomendaciones	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación	Medidas complementarias hasta la fecha
<p>Recomendación 1: Formulación de la política y elaboración de la correspondiente estrategia y plan de aplicación</p> <p>1 a) Renovar la política de género en el plazo de un año</p> <p>La política actual ya no es plenamente apta para su finalidad en un entorno institucional y mundial de rendición de cuentas sobre los resultados relacionados con las cuestiones de género en constante evolución. Se recomienda renovarla. La nueva política debe estar claramente vinculada con el Marco de resultados estratégicos y el Marco de resultados de gestión para 2014-2017, y debería contemplar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ una visión clara de los resultados relacionados con la perspectiva de género a los que el PMA contribuirá, y una declaración de lo que en el PMA se entiende por “género”; ➤ un texto descriptivo, con una sólida base empírica, en el que se vinculen las cuestiones de género con el mandato del PMA y se indique la ventaja comparativa del Programa en la esfera del género; ➤ una teoría del cambio en la que se especifiquen los resultados que se prevé lograr para los beneficiarios, desglosándolos, entre otras cosas, por Objetivo Estratégico, y ➤ un marco sólido para la acción. <p>La formulación de la política requerirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ tiempo suficiente para llevar a cabo un proceso riguroso, celebrar consultas amplias y profundas, en particular sobre el terreno, examinar las asociaciones y realizar una adecuada labor de difusión; 	<p>Recomendación aceptada.</p> <p>El PMA reformulará la política a través de un proceso participativo de consultas en el que se tendrán en cuenta los elementos descritos en esta recomendación. La nueva política deberá estar claramente alineada con el contexto externo en el que el PMA opera, adherir al marco de rendición de cuentas de las Naciones Unidas para las cuestiones de género y ser coherente con el Marco de resultados estratégicos y el Marco de resultados de gestión del PMA.</p> <p>El PMA formará un grupo de examen técnico para respaldar la formulación y validación de la nueva política de género; el grupo centrará su labor en las directrices que habrá que seguir para formular la política en cuestión.</p>	<p>Febrero de 2015</p> <p>Recomendación aplicada</p>	<p>El 1 de agosto de 2014 comenzó a trabajar en este tema un consultor. En el período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva de 2015 se presentará un documento con fines de aprobación.</p> <p>Se han creado grupos de examen internos y externos.</p> <p>El Comité de Asignación Estratégica de Recursos asignó a la OMG 2,2 millones de dólares para ayudar al PMA a cumplir los requisitos 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) de aquí a 2016.</p>

⁷ La respuesta original de la dirección figura en el documento WFP/EB.1/2014/5-A/Add.1.



INFORME DE ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)⁷

Recomendaciones	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación	Medidas complementarias hasta la fecha
<ul style="list-style-type: none"> ➤ recursos: financiación inicial para los primeros dos años, a la que deberían contribuir tanto los donantes como el PMA; el volumen de recursos debería indicarse de antemano con claridad, para facilitar la planificación y el establecimiento de prioridades; ➤ orientación por parte de un grupo directivo de alto nivel en el que esté representado todo el PMA; el grupo podría sacar partido de los conocimientos de un equipo de asesoramiento técnico integrado por expertos internos y externos, y ➤ un intenso proceso de análisis, en especial durante el proceso de aprobación por la Junta Ejecutiva. 			<p>En 2014 el PMA informa a la Junta en tres ocasiones sobre los progresos realizados para incorporar plenamente una perspectiva de género.</p>
<p>1 b) Incorporar las cuestiones de género en las estrategias para los países y los planes operacionales</p> <p>Al tiempo que se revisa la política, todas las oficinas de los países deberían incluir en sus estrategias o planes operacionales una explicación de lo que se entiende por “género” en el entorno operativo del PMA y en la labor analítica, como el análisis y cartografía de la vulnerabilidad; qué estrategias se adoptarán; qué resultados vinculados con el nuevo Plan Estratégico y el Marco de resultados estratégicos se pretende lograr, y de qué forma se alcanzarán.</p>	<p>Recomendación aceptada.</p> <p>En septiembre de 2013 se modificó la lista de comprobación en la que se definen las normas de calidad del PMA que hay que respetar en las estrategias para los países. El objetivo era poder valorar la posible contribución de esas estrategias a la igualdad de género, en particular mediante la integración del análisis de género, y determinar si en los efectos previstos enunciados en las estrategias queda debidamente reflejada la labor en pos de la igualdad de género.</p>	<p>Recomenda- ción aplicada</p>	<p>En mayo de 2014 se completaron, con la contribución de los despachos regionales, las orientaciones relativas a los planes anuales de realizaciones, así como el Compendio de indicadores correspondiente; ambos documentos incluyen los indicadores básicos de los resultados relativos al género elaborados con la OMG en 2013.</p> <p>En los meses de marzo y abril de 2014, la OMG y la Subdirección de Seguimiento de las Políticas elaboraron guías para la utilización de los indicadores del Marco de resultados estratégicos aplicables a las actividades de seguimiento.</p> <p>En marzo de 2014, la OMG y la Dependencia de Análisis y Cartografía de la Vulnerabilidad (VAM) de la Oficina del PMA en el Chad pusieron a prueba un modelo de evaluación de las cuestiones de género para el país. Los resultados apuntan a la posible necesidad de incluir más preguntas que atiendan especialmente al género en las</p>



INFORME DE ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)⁷

Recomendaciones	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación	Medidas complementarias hasta la fecha
	<p>Se han incluido indicadores de género de índole transversal en el Marco de resultados estratégicos y en el Marco de resultados de gestión para 2014-2017. Las orientaciones relativas a los planes anuales de realizaciones se actualizarán para incluir el examen de estos indicadores de género.</p>	<p>Recomendación aplicada</p>	<p>herramientas de evaluación habituales del VAM.</p> <p>El Servicio de Seguridad Alimentaria, Mercados y Análisis de la Vulnerabilidad en la Sede está analizando cómo llevar a cabo encuestas de referencia regulares sobre las cuestiones de género.</p> <p>El examen técnico de los informes normalizados de los proyectos realizado en 2013 ofreció a la OMG la oportunidad de cerciorarse de que en esos informes anuales se diera cuenta debidamente de los resultados en materia de género.</p> <p>En junio de 2014 se actualizaron las orientaciones relativas a los planes anuales de realizaciones para hacer referencia en ellas a la necesidad de examinar los progresos en materia de indicadores de género.</p>



INFORME DE ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013) ⁷			
Recomendaciones	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación	Medidas complementarias hasta la fecha
<p>Recomendación 2: Programas y operaciones 2 a) Integrar las cuestiones de género en el ciclo de los programas del PMA</p> <p>El PMA genera resultados para las personas a las que presta servicios a través de sus programas y operaciones. Las cuestiones de género tienen que incorporarse en los instrumentos y procedimientos operacionales para que acaben siendo parte integral de las actividades del PMA. A tal fin se recomienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incorporar la perspectiva de género en el Manual de instrucciones para la elaboración de los programas y en el mandato del Comité de Examen de Programas, con el fin de que en el diseño de los nuevos programas se especifiquen las intenciones en relación con la temática de género, en particular en los objetivos, las estrategias, los riesgos previstos y la elaboración de informes, e ➤ integrar las cuestiones de género en todos los niveles de los marcos lógicos de los programas, los marcos de resultados y los procedimientos de seguimiento y presentación de informes, de forma que dicha integración sea un requisito para su aprobación. 	<p>Recomendación aceptada.</p> <p>El PMA va a elaborar y aplicar un conjunto de normas mínimas de calidad, basado en el marcador de género del IASC, con el fin de determinar en qué medida el análisis de género está integrado en el diseño de los documentos presentados al Comité de Examen de Programas, y recomendará modificar esos documentos para que se ajusten a estas normas.</p> <p>El PMA seguirá prestando apoyo a los asesores de programas para que comprendan de qué manera el análisis de género ayuda al PMA a prestar servicios más eficientes y eficaces.</p> <p>El Manual de instrucciones para la elaboración de los programas se revisará y modificará en consonancia con la nueva política de género.</p> <p>Los indicadores de género incluidos en el Marco de resultados estratégicos y el Marco de resultados de gestión para 2014-2017 requieren seguimiento a nivel de proyecto. Se están elaborando unos procedimientos operativos normalizados para el seguimiento y evaluación a nivel de proyecto y unos requisitos mínimos de seguimiento.</p>	<p>Recomendación aplicada</p> <p>En curso</p> <p>Fines de 2015</p> <p>Recomendación aplicada</p>	<p>La OMG elaboró directrices sobre los marcadores de género del PMA, que se publicaron en el Manual de instrucciones para la elaboración de los programas en marzo de 2014, y las normas mínimas de calidad se integraron en los modelos de documentos sobre los proyectos. El código de marcador de género se incluye ahora en la portada de todos los documentos de proyectos.</p> <p>El estudio sobre la evaluación de género llevado a cabo en el Chad en marzo de 2014 fue un ejemplo de buena práctica para las oficinas en los países del Sahel.</p> <p>El 1 de julio de 2014, un consultor de género de la OSZ comenzó a incorporar las cuestiones de género en el Manual de instrucciones para la elaboración de los programas.</p> <p>En abril de 2014, la OMG revisó la sección de género del modelo de informe normalizado de los proyectos para integrar los indicadores del Marco de resultados estratégicos para 2014-2017.</p>

INFORME DE ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)⁷

Recomendaciones	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación	Medidas complementarias hasta la fecha
<p>2 b) Aplicar el marcador de género del IASC como instrumento para que en el diseño de los programas y proyectos se tengan en cuenta las cuestiones de género</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El marcador de género tiene un notable potencial para promover una mayor sensibilidad hacia las cuestiones de género en las actividades de diseño y poder analizar a nivel institucional la medida en que la perspectiva de género se integra en las operaciones del PMA. En esta esfera se recomienda: ➤ perfeccionar la forma en que se aplica actualmente el marcador de género, velando por que la labor de clasificación corra a cargo de expertos internos en los países, como los asesores de la Capacidad de reserva en cuestiones de género (GenCap), el despacho regional pertinente o la OMG. Las oficinas en los países necesitarán más capacitación; ➤ establecer procedimientos de valoración transparentes y realizar análisis, validaciones y controles de calidad anuales de las calificaciones (OMG) para apoyar la presentación de informes institucionales y consolidar la aplicación del marcador de género, y ➤ revisar el ámbito de aplicación del marcador de género para utilizarlo no solo en el diseño, sino también durante la ejecución de las actividades y como instrumento de seguimiento y evaluación. 	<p>Recomendación aceptada.</p> <p>Se seguirán adoptando medidas con el fin de mejorar la aplicación sistemática del marcador de género del IASC en el examen del análisis de la situación, las actividades del proyecto y los efectos directos de todos los proyectos presentados al Comité de Examen de Programas.</p> <p>En colaboración con el proyecto GenCap, el PMA está analizando el potencial del marcador de género del IASC como instrumento de seguimiento y evaluación. Se espera que esta labor, unida a un examen de la nota de orientación sobre el marcador de igualdad de género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, tenga como resultado una versión mejor definida de un marcador de género específico para el PMA.</p>	<p>En curso</p> <p>Fines de 2014</p>	<p>La OMG se asegura de que el marcador de género se aplique sistemáticamente al diseñar los proyectos. En junio de 2014, el 76 % de las operaciones que acababan de aprobarse habían obtenido un código de marcador de género de 2A.</p> <p>A partir de mayo de 2014, la OMG reanudó la colaboración con el equipo de apoyo del proyecto GenCap en Ginebra. En el mes de julio, el PMA pasó a ser miembro del Comité directivo del proyecto GenCap.</p> <p>La OMG se encargará de coordinar la adaptación del marcador de género de modo que contribuya a mejorar la incorporación de la perspectiva de género en todos los aspectos que abarcan los programas del PMA. ONU-Mujeres ha ofrecido ayuda para perfeccionar el alcance de la labor y seleccionar a un consultor.</p>
<p>2 c) Revisar las asociaciones en la esfera de la temática de género</p> <p>El PMA no puede ni debe tratar de hacerlo todo por sí mismo. Aunque es importante que desarrolle sus propias capacidades para abordar las cuestiones de género, aún lo es más que trate de hallar asociados para potenciar al máximo los resultados.</p>	<p>Recomendación aceptada.</p> <p>Mientras se esté formulando la nueva política de género, el PMA entablará, en la medida de lo posible, asociaciones para potenciar al máximo sus logros y productos relacionados con la temática de género.</p>	<p>Febrero de 2015</p>	<p>La OMG colabora con los otros organismos con sede en Roma y ha intensificado su asociación con ONU-Mujeres.</p>

INFORME DE ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)⁷

Recomendaciones	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación	Medidas complementarias hasta la fecha
<p>A nivel nacional se recomienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ establecer claramente lo que los gobiernos esperan del PMA en lo relativo a las cuestiones de género y la seguridad alimentaria y la nutrición, y determinar planes y asociaciones pertinentes; ➤ armonizar —en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas y con arreglo a la iniciativa Unidos en la acción, la Agenda Transformativa y el enfoque de módulos de acción agrupada— la propia labor con la de otros organismos que se dedican a las dimensiones de género; buscar oportunidades de realizar programas conjuntos que lleven incorporadas las dimensiones del género y la seguridad alimentaria y la nutrición, y vincularse, cuando sea viable, con oportunidades de capacitación en esta esfera; ➤ tratar de entablar relaciones estratégicas, y no basadas meramente en la ejecución, con asociados que tengan experiencia en los temas de género y en la realización de actividades de seguridad alimentaria, nutrición y medios de subsistencia, y ➤ analizar las asociaciones ya entabladas en la esfera del género para definir con claridad las posibilidades de mejora y potenciar la rendición de cuentas mutua; incorporar las consideraciones de género sistemáticamente en los acuerdos sobre el terreno con los asociados cooperantes, estableciendo normas mínimas, y asegurar que el cumplimiento sea objeto de seguimiento y se notifique debidamente. 	<p><i>Con el fin de definir claramente las expectativas, las oficinas del PMA en los países y los despachos regionales reforzarán las asociaciones y alianzas en los países destinadas a abordar la temática de género, en el marco de los programas y actividades de fomento de la seguridad alimentaria y nutricional.</i></p> <p>El PMA asiste a todos los foros interinstitucionales pertinentes, participa activamente en ellos y mantiene relaciones especialmente estrechas con los otros organismos con sede en Roma en todos los ámbitos relacionados con la temática de género. Estos organismos están ejecutando en siete países, en colaboración con ONU-Mujeres, un programa conjunto de cinco años por valor de 35 millones de dólares denominado “Aceleración de los progresos hacia el empoderamiento económico de la mujer rural”; todos los años se celebra en Roma un retiro sobre este programa. Recientemente los organismos con sede en Roma han realizado un examen por homólogos de sus primeros informes relativos al ONU-SWAP.</p>	<p><i>En curso</i></p> <p>En curso</p>	<p>En marzo de 2014, la OMG asistió a la reunión anual de la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad entre los Géneros celebrada en Nueva York.</p> <p>La oficina del PMA en Nueva York hace un seguimiento de la labor de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y de los debates de la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres a fin de tomar nota de los asuntos de interés para el PMA.</p> <p>Los organismos con sede en Roma mejoraron la movilización de recursos en pro del empoderamiento económico de las mujeres rurales.</p> <p>Desde julio de 2014 el PMA copreside el Grupo sobre el Género del IASC.</p> <p>A petición de los coordinadores de los módulos de acción agrupada a nivel mundial, el PMA está colaborando con la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCAH) y otros interesados para perfeccionar los mensajes y orientaciones conjuntos sobre asuntos intersectoriales para todos los módulos, haciendo especial hincapié en las cuestiones de género.</p>

INFORME DE ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013) ⁷			
Recomendaciones	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación	Medidas complementarias hasta la fecha
	<p>El PMA ha entablado una relación estratégica con ONU-Mujeres, organismo que lo está ayudando a aplicar el ONU-SWAP.</p> <p>El PMA ya ha integrado la rendición de cuentas respecto de la lucha contra la explotación y el abuso sexuales en sus acuerdos sobre el terreno, y hará otro tanto con los demás temas de género, velando por que se implanten mecanismos de cumplimiento más rigurosos.</p>	<p>Recomenda- ción aplicada</p> <p>En curso</p>	<p>Los organismos con sede en Roma llevaron a cabo el examen anual de 2014 por homólogos de los informes relativos al ONU-SWAP en el mes de mayo.</p> <p>En curso</p>
<p>Recomendación 3: Desarrollo de las capacidades y gestión de los conocimientos</p> <p>3 a) Desarrollar los conocimientos técnicos sobre las cuestiones de género en todos los niveles de la organización</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar el análisis de la capacidad de género requerido por el ONU-SWAP y utilizarlo como base de los futuros planes y estrategias en materia de contratación y perfeccionamiento del personal. ➤ Elaborar y poner en práctica una estrategia bien definida para ampliar el grupo de personal de políticas y programas competente en materia de género. ➤ Defender con firmeza y dar a conocer la necesidad de expertos de género —de índole técnica y para la incorporación de todo lo relacionado con esta temática— en la Sede y los despachos regionales. ➤ Ampliar la capacitación sobre el marcador de género a todo el personal, adaptándola a sus respectivas funciones. 	<p>Recomendación aceptada.</p> <p>El PMA adoptará medidas inmediatas para aumentar su capacidad técnica en materia de género, especialmente con el fin de ayudar a formular la nueva política en 2014. Se añadirán al menos dos expertos en cuestiones de género mediante contratación externa.</p> <p>El PMA desarrollará sus conocimientos técnicos en materia de género mediante un proceso orientado al logro de resultados que permita determinar las capacidades necesarias para alcanzar los resultados previstos. Estas competencias se obtendrán gracias al desarrollo de las capacidades y la sensibilización, o mediante contratación, y se medirán a través del proceso de gestión del desempeño.</p>	<p>En curso</p> <p>Fines de 2016</p>	<p>Un especialista superior en temas de género está asesorando a la OMG; en el Plan de Gestión para 2015–2017 se propone contratar externamente a un experto superior en género de categoría P-5. La dirección está procurando aumentar los conocimientos de género de la OMG y desarrollar la capacidad técnica en materia de género en todo el PMA.</p> <p>La Dirección de Recursos Humanos (HRM) y la OMG están elaborando una encuesta de evaluación de las capacidades a nivel mundial en cuanto a conocimientos teóricos y prácticos sobre género, que ofrecerá una base de referencia para el desarrollo de las capacidades, con el apoyo del Centro de Capacitación de ONU-Mujeres en Santo Domingo.</p> <p>La OMG creó un módulo de capacitación sobre el género en situaciones de emergencia con el apoyo financiero de ONU-Mujeres.</p>

INFORME DE ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)⁷			
Recomendaciones	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación	Medidas complementarias hasta la fecha
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaborar un enfoque proactivo y sistemático para la gestión y el intercambio de los conocimientos, y para el aprendizaje en materia de género (OMG). ➤ Incluir estrategias, metas y medidas específicas en la nueva estrategia de recursos humanos para acelerar el logro de la paridad de género en la dotación de personal. 	<p>El PMA elaborará y pondrá en práctica una estrategia de fomento de la diversidad y la inclusión para garantizar la adopción de un enfoque integral en el que se definen claramente los objetivos, los mecanismos de rendición de cuentas de los cargos directivos y las competencias, los sistemas y las políticas que aplicar en la esfera de los recursos humanos. Este enfoque se integrará en los procesos de gestión del personal para alcanzar la paridad de género en la plantilla; para ello se establecerán, por ejemplo, metas de contratación para el personal directivo con las que se cuantificarán los esfuerzos por contratar a mujeres calificadas.</p>	<p>Fines de 2016</p>	<p>En mayo de 2014 se impartió formación sobre los marcadores de género a los responsables de aplicar el ONU-SWAP.</p> <p>La HRM ha formulado una estrategia de diversidad e inclusión que consta de objetivos en materia de contratación, fomento de la capacidad de liderazgo y rendición de cuentas sobre temas de género, así como programas de capacitación en género.</p> <p>Se están elaborando nuevos procesos relativos a la reasignación y a la adquisición y retención de talento, para resolver los problemas con los que se enfrenta el personal femenino.</p> <p>La HRM ha adoptado plenamente un programa sobre capacidad de liderazgo y desarrollo de la carrera profesional de las mujeres denominado INSPIRE, para detectar dentro del personal —nacional e internacional— a las mujeres con gran potencial de liderazgo, y capacitarlas. En la Sede y el Despacho Regional de Johannesburgo se han llevado a cabo dos proyectos piloto para 50 mujeres.</p>



INFORME DE ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)⁷

Recomendaciones	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación	Medidas complementarias hasta la fecha
<p>3 b) Ampliar y afinar la Red para la promoción de la perspectiva de género</p> <p>La red debería adoptar un método de trabajo en equipo y convertirse en un instrumento más incisivo para el PMA de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ cada dirección, despacho regional, oficina en el país y suboficina debería contar con un equipo mixto de promotores de los temas de género, a escala internacional, nacional, etc., de acuerdo con un mandato elaborado a nivel institucional; ➤ la red necesita una revisión y unos criterios claros de selección de sus miembros, entre los que figuren la antigüedad y el compromiso de dedicarle tiempo y un mínimo de recursos y de lograr unos resultados bien definidos, mensurables y viables, según se indique en los pactos sobre el desempeño del personal, y ➤ los miembros de la red necesitan asimismo tiempo para reunirse, al menos una vez al año, con el fin de examinar los progresos alcanzados y establecer objetivos y resultados cuantificables para el año siguiente. 	<p>Recomendación aceptada.</p> <p>El PMA ha revisado el mandato de los promotores de los temas de género. A principios de 2014, en el marco del proceso de formulación de la nueva política, el Programa, tal como se indica en la recomendación, se dedicará a equilibrar la representación de hombres y mujeres en la Red para la promoción de la perspectiva de género. La OMG trabajará con todos los niveles del PMA para llegar a un consenso sobre la definición del mandato institucional. Luego se llegará a un acuerdo sobre los hitos y las posibles reuniones a escala mundial o regional.</p>	<p>Recomendación aplicada</p>	<p>En agosto de 2014 se ultimó el mandato de una Red para la promoción de la perspectiva de género, que incluyó aportaciones de los responsables de aplicar el ONU-SWAP.</p>



INFORME DE ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013) ⁷			
Recomendaciones	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación	Medidas complementarias hasta la fecha
<p>Recomendación 4: Funciones y responsabilidades en materia de rendición de cuentas y presentación de informes</p> <p>4 a) Velar por un seguimiento sistemático de las cuestiones de género y por la presentación de informes al respecto a nivel institucional</p> <p>El período 2014-2017 brinda la oportunidad de asignar un lugar prominente a las cuestiones de género en los mecanismos institucionales de presentación de informes y supervisión. Algunas oportunidades para ampliar y profundizar la labor iniciada por la OMG son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ volver a examinar los indicadores del Marco de resultados estratégicos y el Marco de resultados de gestión para que las consideraciones de género ocupen en ellos un lugar destacado, previendo en particular indicadores sensibles a la temática de género diferenciados y apropiados para cada Objetivo Estratégico; ➤ revisar los instrumentos institucionales de presentación de informes, como los informes normalizados de los proyectos, con el fin de reflejar en ellos indicadores de los resultados de género más apropiados, inspirados en los del Marco de resultados estratégicos y acompañados de orientaciones claras; ➤ compilar informes anuales adicionales en los que se integren los informes sobre el ONU-SWAP actuales (OMG) y utilizarlos como base de los informes de actualización que se presenten cada año a la Junta Ejecutiva; la presentación a la Junta cada trimestre de información actualizada provisional realzaría la visibilidad de la problemática de género y facilitaría la obtención de recursos para abordarla, e 	<p>Recomendación aceptada</p> <p>Se han incluido indicadores relacionados con el género en el Marco de resultados estratégicos para 2014-2017, aprobado por la Junta, y en el Marco de resultados de gestión. Los indicadores de los efectos pertinentes incluidos en el Marco de resultados estratégicos se han desglosado por sexo y se revisarán durante el examen de mitad de período del Plan Estratégico. Más tarde se incorporarán, según proceda, indicadores de género adicionales y otras mejoras.</p> <p>En los informes normalizados de los proyectos se retoman los indicadores incluidos en los marcos lógicos de los proyectos, que se basan en el Marco de resultados estratégicos. Por lo tanto, los indicadores de esos informes están alineados con los del Marco de resultados estratégicos. A mediados de 2013 se dio a conocer a todas las oficinas en los países un nuevo módulo de orientación sobre los avances hacia la igualdad de género. En ese módulo se describen los diferentes indicadores y se ofrece orientación sobre el texto descriptivo que debe incluirse en los informes normalizados de los proyectos.</p>	<p>Diciembre de 2017</p> <p>Octubre de 2014</p>	<p>En el modelo de informe normalizado de los proyectos de 2014 y los programas informáticos conexos se han incluido los indicadores transversales sobre género del Marco de resultados estratégicos para 2014-2017.</p> <p>En abril de 2014 se revisó el modelo de informe normalizado de los proyectos de 2014 para incluir los indicadores transversales de género del Marco de resultados estratégicos para 2014-2017.</p>

INFORME DE ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013)⁷

Recomendaciones	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación	Medidas complementarias hasta la fecha
<p>➤ incorporar las consideraciones de género en las orientaciones y los criterios de calidad empleados en todas las evaluaciones, y garantizar que se dé cuenta de los mismos en el Informe Anual de Evaluación y en el mecanismo de presentación de informes del ONU-SWAP.</p>	<p>Un proceso de garantía de la calidad de la preparación de los informes normalizados de los proyectos permite hacer el seguimiento del modo en que se presentan en ellos los indicadores pertinentes. A partir de 2014 se incorporarán en todos los marcos lógicos de los proyectos los indicadores transversales de género; en las normas de funcionamiento del Marco de resultados estratégicos se estipula que los indicadores deben ser objeto de seguimiento al menos dos veces al año. La Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones (RMP) actualizará en 2014 las orientaciones sobre los informes normalizados de los proyectos con el fin de reflejar estos cambios. Gracias a estos sistemas y procedimientos será posible dar cuenta de todos los indicadores relacionados con el género en los informes normalizados de los proyectos de 2014, que se harán públicos antes de marzo de 2015.</p> <p>En el Informe Anual de las Realizaciones de 2014 se dará cuenta de los indicadores relativos al género incluidos en el Marco de resultados estratégicos, el Marco de resultados de gestión y los informes normalizados de los proyectos, concretamente en las secciones “Realizaciones por Objetivo Estratégico” y “Esferas de gestión”.</p>	<p>Junio de 2015</p>	<p>En el período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva de 2014 la OMG proporcionó información y datos actualizados sobre el Marco de rendición de cuentas para una integración sistemática de la perspectiva de género en las actividades del PMA.</p> <p>Conforme a los requisitos del ONU-SWAP, la Oficina de Evaluación llevó a cabo una metaevaluación en diciembre de 2013, que se repetirá entre octubre y noviembre de 2014.</p>



INFORME DE ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2008-2013) ⁷			
Recomendaciones	Respuesta de la dirección y medidas adoptadas	Plazo de aplicación	Medidas complementarias hasta la fecha
<p>4 b) Definir claramente las funciones y responsabilidades en lo relativo a los temas de género en todo el PMA</p> <p>Adoptar la filosofía de que las cuestiones de género son “asunto de todos” y definir con claridad las responsabilidades de las distintas dependencias, funciones y personas, desde los órganos de supervisión hasta el personal sobre el terreno, a ser posible en forma de organigrama sobre la rendición de cuentas acerca de la incorporación sistemática de la perspectiva de género. Como ejemplo de ello cabe citar las medidas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incluir la experiencia en temas de género entre las competencias del personal directivo, como uno de los requisitos para acceder a esos puestos, e incorporar las cuestiones de género en todos los pactos sobre el desempeño del personal directivo superior; ➤ centrar la función de la OMG en el asesoramiento técnico, la coordinación, la gestión de los conocimientos y la labor de promoción; para ello se necesitan una visión, unos objetivos y un plan de trabajo bien definidos, acordes con esta función y con la dotación de recursos actual de la OMG, e ➤ integrar las consideraciones de género en el proceso interno de gestión de riesgos del PMA, promoviendo actividades de sensibilización al respecto e impartiendo la debida capacitación a los auditores. 	<p>Recomendación aceptada</p> <p>Se definirán metas relacionadas con el género para los puestos de nivel directivo, y su logro se medirá a través del proceso de gestión del desempeño.</p> <p>A partir de 2014, el nombramiento del nuevo director de la OMG, los cambios en las disposiciones institucionales del PMA relativas a las cuestiones de género y el compromiso renovado para incorporar la perspectiva de género y el empoderamiento de la mujer para alcanzar la seguridad alimentaria y nutricional permitirán al PMA conseguir resultados mejores en las esferas relacionadas con el género. El plan de trabajo de la OMG para 2013 se revisó tras someterse a un examen a mitad de año.</p> <p>El PMA reconoce la necesidad de una visión más clara y operacional de lo que la incorporación de la perspectiva de género representa para su labor, de modo que en 2014 entablará un amplio diálogo interno para definir más claramente su visión y mejorar las sinergias existentes.</p> <p>En el marco de la gestión de los riesgos institucionales, cada asunto y operación lleva incorporado el correspondiente análisis. Por consiguiente, la gestión del riesgo está integrada en todos los documentos de proyectos del PMA. Los registros de riesgos elaborados por cada oficina en el país, despacho regional y dirección tienen en cuenta los riesgos contextuales, programáticos e institucionales, incluidos los relacionados con las cuestiones de género.</p>	<p>Fines de 2014</p> <p>Recomendación aplicada</p> <p>Fines de 2014</p> <p>Recomendación aplicada</p>	<p>La HRM está formulando objetivos de género para los directores, que se incluirán en las evaluaciones de la gestión del desempeño.</p> <p>El plan de trabajo para la formulación de la política de género permite exponer claramente una visión operacional y una definición de lo que la incorporación de la perspectiva de género significa para el PMA.</p>

LISTA DE SIGLAS UTILIZADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO

ACA	asistencia alimentaria para la creación de activos
ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
GenCap	Capacidad de reserva en cuestiones de género
HRM	Dirección de Recursos Humanos
IASC	Comité Permanente entre Organismos
OCAH	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios
OMG	Oficina de Género
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
OSZ	Dirección de Políticas, Programas e Innovaciones
SyE	seguimiento y evaluación
VAM	análisis y cartografía de la vulnerabilidad