

# **POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO (2015–2020)**



**Consulta oficiosa**

**3 de marzo de 2015**

**Programa Mundial de Alimentos**  
Roma (Italia)



---

## PRÓLOGO

1. La política del PMA en materia de género para 2015-2020 se basa en la reflexión más reciente y las buenas prácticas sobre el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En ella se insta a “cambiar de marcha para poder cumplir los compromisos mundiales e institucionales del Programa relativos a las cuestiones de género y realizar su mandato plena y equitativamente”<sup>1</sup>. Todos somos responsable de fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como condiciones previas para un desarrollo real. La presente política define las metas, los objetivos y la estrategia operacional del PMA para lograr una igualdad de género y un empoderamiento de las mujeres que contribuyan a erradicar la pobreza y el hambre en el mundo.
2. El documento se complementa con:
  - un plan para divulgar la política al personal, los asociados y los beneficiarios;
  - un marco para formular estrategias de aplicación regionales adaptadas a los diversos contextos locales y las actividades del PMA —crisis, situaciones posteriores a crisis, desarrollo— y que se presentarán a la Junta Ejecutiva, y
  - un conjunto de herramientas en materia de género que ofrezcan orientación técnica para la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todos los programas del PMA.
3. La política se basa en investigaciones sobre la interconexión existente entre las cuestiones de género y la seguridad alimentaria y nutricional, y en consultas realizadas a personal del PMA de todas las categorías profesionales y regiones geográficas. Su formulación fue guiada por grupos de referencia externos e internos y por la Junta. Con este método ascendente y participativo se asegura que la política refleje la opinión colectiva del PMA<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> PMA. 2013. *Evaluation of WFP's 2009 Gender Policy: This Time Around?* OEV/2013/008, pág. xv. *Informe resumido de la evaluación de la política en materia de género*, párrafo 54. Roma.

<sup>2</sup> En el Anexo II figura una lista de las personas consultadas.

## LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA LABOR DEL PMA

4. Para mantener su posición como principal organismo de asistencia humanitaria en la lucha contra el hambre en el mundo, el PMA debe innovar constantemente a fin de mejorar los servicios que presta y ser capaz de medir los cambios que produce en la vida de sus beneficiarios. El PMA considera que su misión de acabar con el hambre en el mundo solo podrá llevarse a cabo si las mujeres y las niñas, los hombres y los niños tienen idénticas oportunidades, igualdad de acceso a los recursos y el mismo peso en las decisiones que determinan su futuro.
- El PMA considera que su misión de acabar con el hambre en el mundo solo se podrá conseguir si las mujeres y las niñas, los hombres y los niños disponen de idénticas oportunidades, igualdad de acceso a los recursos y el mismo peso en las decisiones que determinan su futuro.
5. La presente política contempla los análisis de género y edad como requisito previo para prestar una asistencia encaminada a la seguridad alimentaria y nutricional y combatir las causas subyacentes de la malnutrición y la inseguridad alimentaria basadas por motivos de género. El deficiente acceso a alimentos nutritivos y las prácticas inadecuadas de atención a menudo están directa o indirectamente relacionados con las desigualdades de género. Por ejemplo:
- las carencias de micronutrientes como el hierro en las mujeres y las muchachas durante la gestación dan lugar a que sus hijos nazcan con insuficiencia ponderal;
  - las preferencias alimentarias, los tabúes y las pautas de consumo influyen de distinto modo en el estado nutricional de los miembros de la familia según el sexo y la edad, dándose preferencia a los chicos en algunos contextos y a las chicas en otros, y
  - los hombres y niños separados de su familia pueden estar expuestos al riesgo de desnutrición si no saben cocinar o cuidar de sí mismos ni de sus familiares a cargo.
6. En todo el mundo, las mujeres son en gran parte responsables de la seguridad alimentaria y nutricional<sup>3</sup>. Sin embargo, siguen sufriendo discriminación en el acceso a los alimentos, a mejores medios de subsistencia, a la educación y a la salud, así como en el control sobre los mismos. Además, las mujeres y las niñas están más expuestas a la violencia de género que los hombres y los niños. Por ello el PMA debe ampliar el diálogo sobre las cuestiones de género y asegurar que se incluya a los hombres. La consecución de la igualdad de género exige un profundo cambio de las actitudes y los comportamientos institucionales e individuales para contribuir a transformar los sistemas sociales, políticos, culturales y económicos que están en la base de la malnutrición y la inseguridad alimentaria. La presente

---

<sup>3</sup> Según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), si las agricultoras dispusieran del mismo acceso a recursos y servicios que los agricultores varones, podrían producir entre un 20 % y un 30 % más, gracias a lo cual aumentaría la producción agrícola global. FAO. 2011. *El estado mundial de la agricultura y la alimentación 2010–2011: Las mujeres en la agricultura: Cerrar la brecha de género en aras del desarrollo*. Roma. También se recogen pruebas sobre la relación existente entre género y nutrición en: Quisumbing, A.R., Meinzen-Dick, R., Raney, T.L., Croppenstedt, A., Behrman, J.A. & Peterman, A. 2014. *Gender in Agriculture: Closing the Knowledge Gap*. Roma, FAO y Springer; Van den Bold, M., Quisumbing, A.R. & Gillespie, S. 2013. *Women's Empowerment and Nutrition: an Evidence Review*. Washington, DC, Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias (IFPRI); Banco Asiático de Desarrollo y FAO. 2013. *Gender Equality and Food Security: Women's Empowerment as a Tool against Hunger*. Manualuyong, Filipinas.

política establece las obligaciones de rendición de cuentas y las funciones de todo el personal del PMA a la hora de alcanzar las metas de igualdad de género.

7. Las crisis humanitarias y los desastres de origen natural casi siempre provocan un aumento de los niveles de malnutrición aguda, agravando las desigualdades de género por el diferente impacto que tienen en la inseguridad nutricional de mujeres, hombres, niñas y niños<sup>4</sup>. Por consiguiente, la contribución del PMA a la mejora de la seguridad alimentaria y nutricional en consonancia con el Reto del Hambre Cero del Secretario General de las Naciones Unidas depende de que se fomenten la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Al abordar sistemáticamente las cuestiones de género que se les plantean, los programas sensibles a esta temática aceleran el avance del PMA hacia la meta de erradicar el hambre en el transcurso de nuestras vidas. La igualdad de género es también esencial para el pleno disfrute de los derechos humanos por todos.

Los programas sensibles a las cuestiones de género aceleran el avance del PMA hacia la meta de erradicar el hambre en el transcurso de nuestras vidas. La igualdad de género es también esencial para el pleno disfrute de los derechos humanos por todos.

8. Al examinar la labor del PMA desde el punto de vista de la igualdad de género se observa que hombres y mujeres no constituyen grupos homogéneos. Se requiere un análisis adicional para determinar cómo se interrelacionan las cuestiones de género con otras importantes dimensiones sociales —edad, origen étnico, origen social, estado civil, creencias religiosas, orientación sexual, condición de discapacidad, condición relativa al VIH/sida, etc.— creando o reforzando desigualdades o privilegios no solo entre mujeres y hombres, sino también en el seno de estos dos grupos. El PMA pide que se aplique a la problemática de género un enfoque centrado en las personas en el que se tengan en cuenta estas y otras dimensiones, incluida la rendición de cuentas del PMA a las poblaciones afectadas. Para el Programa, la incorporación sistemática de la perspectiva de género empieza desde dentro.

---

<sup>4</sup> Algunos textos en los que se muestra el impacto que causan las emergencias en mujeres y hombres son: Human Security Report Project. 2011. *Human Security Report 2009/2010: The Causes of Peace and the Shrinking Costs of War*. Nueva York y Oxford, Reino Unido, Oxford University Press; Soroptomist of the Americas. 2011. *Reaching out to Women when Disaster Strikes*. Filadelfia, Pensilvania, Estados Unidos; Ferris, E. 2008. *Displacement, Natural Disasters and Human Rights*. Washington, DC, Brookings Institution.; Mazurana, D., Benelli, P., Gupta, H. & Walker, P. 2011. *Sex and Age Matter: Improving Humanitarian Response in Emergencies*. Medford, Maryland, USA, Feinstein International Center, Universidad de Tufts; Neumayer, E. & Plümper, T. 2007. The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy, 1981–2002. *Annals of the Association of American Geographers*, 97(3): 551–566; *The Lancet & University College Londres*. 2009. Managing the Health Effects of Climate Change. *The Lancet*, 373: 1693–1733; Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA). 2008. *Gender and Non-Timber Forest Products: Promoting Food Security and Economic Empowerment*. Roma.

## MARCO INTERNACIONAL

9. En su misión de acabar con el hambre en el mundo, el PMA está vinculado por los mandatos intergubernamentales del sistema de las Naciones Unidas de promover y proteger los derechos humanos y la igualdad de género, según lo declarado en la [Carta de las Naciones Unidas](#) de 1945, la Agenda para el desarrollo después de 2015, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y muchas otras declaraciones y acuerdos<sup>5</sup>.
10. En 2006, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación ratificó la [Política para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres](#) en respuesta a la falta de avances en la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todo el sistema. En 2012 puso en marcha el Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP) a fin de fomentar la igualdad de género en todo el sistema, incluidas las actividades humanitarias y de desarrollo. ONU-SWAP consta de un marco de rendición de cuentas con 15 normas agrupadas en seis esferas funcionales. El PMA se ha comprometido a superar tanto esas normas como las que se enmarcan en los ocho indicadores relativos a las cuestiones de género expuestos en la [Revisión cuatrienal amplia de la política](#).
11. La [política del PMA en materia de género de 2009](#) marcó una reorientación estratégica<sup>6</sup> desde el enfoque centrado en las mujeres<sup>7</sup> hacia una visión más amplia sobre las diferencias existentes en la vida de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. La política puso de relieve el papel que desempeñan los hombres en el cambio y destacó la importancia de comprender las relaciones entre los sexos. Este enfoque se refleja en programas como los de asistencia alimentaria por trabajo, para la capacitación o para la creación de activos, en las actividades de protección y en la iniciativa “Compras para el progreso”<sup>8</sup>. La nueva política reconoce estas actividades como buenas prácticas que incorporan enfoques innovadores atentos a las cuestiones de género<sup>9</sup> y adaptados a las realidades locales, que deberían transmitirse por todo el PMA.

---

<sup>5</sup> La [Declaración Universal de Derechos Humanos](#) de 1948, el [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#) de 1966, la [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#) de 1979, la [Convención sobre los Derechos del Niño](#) de 1989, la [Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer](#), de 1993, la [Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing](#) de 1995, la [Declaración del Milenio de las Naciones Unidas](#) del año 2000 y las resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas a favor de la mujer, la paz y la seguridad – números [1325](#), [1820](#), [1888](#), [1889](#) y [2106](#).

<sup>6</sup> PMA. 2013. *Evaluation of WFP's 2009 Gender Policy*, pág. v.

<sup>7</sup> Compromisos del PMA relativos a la mujer para 1996–2003 y Compromisos ampliados relativos a la mujer para 2003–2007.

<sup>8</sup> PMA. 2013. *Evaluation of WFP's 2009 Gender Policy*, pág. ix.

<sup>9</sup> Véase Brody, A., Hossain, N., Oswald, K. & Smith, S. 2014. *Innovaciones desde el terreno: Incorporación de la perspectiva de género desde la base en el Programa Mundial de Alimentos*. Roma, PMA e Instituto de Estudios sobre Desarrollo (IDS).

---

## META Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

12. La meta y los objetivos de esta política están en consonancia con los Objetivos Estratégicos recogidos en el [Plan Estratégico del PMA para 2014-2017](#) y con los pilares del [Reto del Hambre Cero](#). Para alcanzarlos, el PMA colaborará con otros organismos de las Naciones Unidas, organizaciones de la sociedad civil —organizaciones de mujeres en particular—, beneficiarios, asociados y gobiernos.

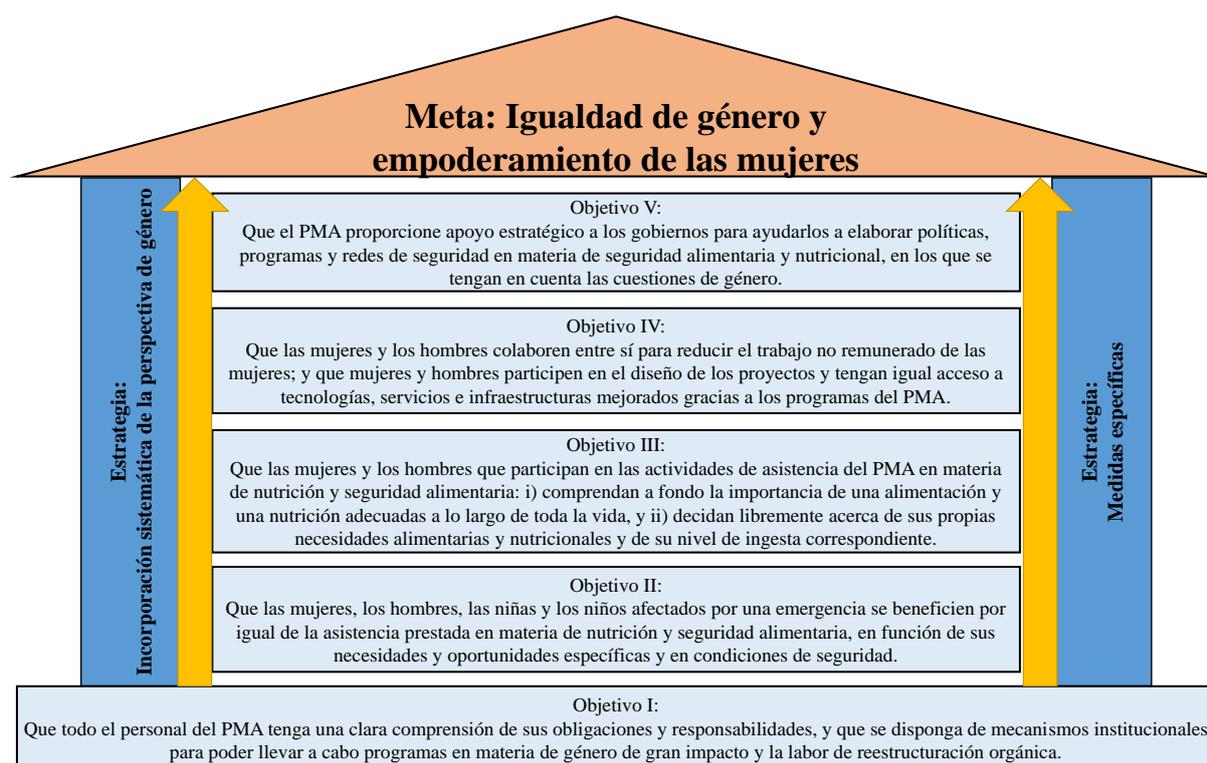
---

*La política del PMA en materia de género para 2015-2020 tiene como meta alcanzar la plena igualdad de género en los programas y operaciones relacionados con la seguridad alimentaria y nutricional con el fin de cumplir el Reto del Hambre Cero.*

---

13. La política incluye estrategias para la incorporación de la perspectiva de género y medidas específicas encaminadas a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las esferas de trabajo:
- Incorporar la perspectiva de género significa examinar sistemáticamente y abordar las necesidades, prioridades y experiencias de hombres y mujeres en el marco del desarrollo de políticas, normas, programas, proyectos y actividades de creación de conocimiento de carácter incluyente, a fin de que las mujeres, los hombres, las niñas y los niños de todas las edades se beneficien por igual.
  - Cuando la desigualdad de género es tan grande que las mujeres o los hombres no pueden acceder a las oportunidades disponibles, el PMA necesita programas o proyectos que se dirijan a las mujeres y niñas o los hombres y niños de todas las edades, para asegurarse de que se logren iguales resultados.

**Figura 1: Objetivos de la política**



**Objetivo I: Que todo el personal del PMA tenga una clara comprensión de sus obligaciones y responsabilidades, y que se disponga de mecanismos institucionales para poder llevar a cabo programas en materia de género de gran impacto y la labor de reestructuración orgánica.**

14. El PMA dispone de las políticas y estrategias necesarias en la esfera de los recursos humanos para lograr que su personal sea plenamente apto para el propósito de alcanzar los Objetivos Estratégicos del Programa y que en todas las etapas del proceso de gestión del talento del personal en su conjunto se tengan en cuenta las cuestiones de la diversidad y la inclusión. A través de su estrategia en materia de personal y de su marco de diversidad e inclusión, el PMA se propone ir más allá de las normas de desempeño definidas a nivel de ONU-SWAP.
15. El PMA debe hacer más por favorecer la diversidad creando un entorno incluyente que genere valor para el organismo, los equipos y las personas. Para conseguir y mantener una representación igualitaria de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales es necesario hacer un análisis de las limitaciones y aplicar medidas de discriminación positiva y de otro tipo tanto en la Sede como sobre el terreno.
16. Se están examinando todas las modalidades y herramientas de seguimiento y presentación de informes para incluir la recopilación, el análisis y el uso sistemáticos de datos desglosados por sexo y edad. Estos datos ayudarán al PMA a adaptar su asistencia en materia de nutrición y seguridad alimentaria a las distintas necesidades determinadas mediante los análisis de género. Este análisis, que constituye la piedra angular de la presente política, examina las distintas necesidades, funciones y capacidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños y se integra en el análisis periódico de la situación nutricional. Las constataciones

derivadas sirven de base para formular los Objetivos Estratégicos, el Plan Estratégico y las principales estrategias y programas regionales y nacionales del PMA. En las situaciones de emergencia, la integración del análisis de género en el análisis de las intervenciones de respuesta rápida aporta información para los planes de intervención en emergencias y los refuerza.

17. Por norma, en los presupuestos de todos los programas tienen que incluirse líneas específicas para detallar los costos relacionados con las cuestiones de género, como tema transversal, dentro de cada actividad.
18. El PMA y sus asociados colaboran de forma que se promueva la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. A nivel regional, nacional y de suboficina, el PMA evalúa periódicamente el modo en que la igualdad de género se tiene en cuenta en los programas realizados en el marco de sus asociaciones para determinar en qué esferas es preciso mejorar e intensificar la rendición de cuentas.

**Recuadro 1: Evaluación de la capacidad de que dispone el PMA a nivel mundial para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres**

A finales de 2014, en colaboración con el Centro de capacitación de mujeres de las Naciones Unidas, el PMA llevó a cabo una evaluación global de la capacidad de su fuerza laboral para promover y aplicar los principios de igualdad de género. El objetivo era identificar las fortalezas y los ámbitos susceptibles de mejora a fin de diseñar un plan de desarrollo de las capacidades y aportar información para la formulación de la presente política. La Dirección de Recursos Humanos (HRM) y la Oficina de Género (GEN) elaboran actualmente un plan integral que prevé actividades generales de concienciación para todo el personal e iniciativas dirigidas a las principales esferas funcionales; el personal de categoría superior recibirá especial atención. En la evaluación se descubrieron problemas a nivel regional, que se abordarán mediante el plan de desarrollo de las capacidades y las estrategias de género regionales que se pondrán en práctica como medida de seguimiento de la presente política.

**Objetivo II: Que las mujeres, los hombres, las niñas y los niños afectados por una emergencia se beneficien por igual de la asistencia prestada en materia de nutrición y seguridad alimentaria, en función de sus necesidades y oportunidades específicas y en condiciones de seguridad.**

19. En la presente política en materia de género, que complementa la [política del PMA en materia de protección humanitaria](#), por protección se entiende las medidas encaminadas a asegurar que la asistencia alimentaria o relacionada con los medios de subsistencia no aumente los riesgos a los que se ven expuestos los beneficiarios, sino que, por el contrario, contribuya a su seguridad, dignidad e integridad<sup>10</sup>.
20. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son fundamentales en esta definición, ya que determinan los niveles y tipos de riesgo a los que están expuestas las personas de diferentes sexos y edades. Debido a su importancia fundamental, el género y la protección son temas transversales que deben integrarse en todos los aspectos de la labor del PMA, incluidos los análisis del contexto.

---

<sup>10</sup> PMA. 2012. *Política del PMA en materia de protección humanitaria*. WFP/EB.1/2012/5-B/Rev.1. Roma.

21. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no deben exponer a riesgos a las mujeres, los hombres, los niños o las niñas, crear tensiones o exacerbarlas en los hogares o las comunidades ni causar formas de marginación o discriminación en contra de mujeres, hombres, niños o niñas. La integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los programas del PMA debe contribuir a mejorar la armonía en las comunidades y los hogares y promover la inclusión igualitaria de todos.
22. La violencia dirigida contra las personas por motivos de género constituye un riesgo en materia de protección. A pesar de su carácter generalizado, faltan datos sobre este fenómeno a escala mundial. De acuerdo con la versión revisada de 2015 de las directrices sobre la violencia por motivos de género del Comité Permanente entre Organismos (IASC), el PMA reconoce su responsabilidad de asumir –con independencia de que existan o no pruebas concretas– que la violencia de género es una realidad, tratándola como una cuestión de protección grave que amenaza la vida de las personas y tomando medidas para minimizar el riesgo de que este fenómeno se produzca a través de las intervenciones del PMA<sup>11</sup>.

**Recuadro 2: Reducción de la exposición de las mujeres a la violencia en el marco de la iniciativa SAFE sobre el acceso seguro a la leña y a fuentes de energía alternativas en Darfur (Sudán)**

Se estima que a lo largo de 2006 se violó o asesinó a 200 mujeres al mes mientras recogían leña para cocinar sus raciones de alimentos o generar ingresos; las beneficiarias del PMA en Kenya y Darfur siguen denunciando casos de abusos cometidos mientras recogen leña fuera de los campamentos de refugiados de Dadaab y Kakuma. El PMA ayuda a las mujeres procurándoles un acceso seguro al combustible, por ejemplo proporcionando cocinas económicas y llevando a cabo actividades de fomento de los medios de subsistencia que reducen la frecuencia con la que deben recolectar leña y, por consiguiente, también su exposición a la violencia.

**Objetivo III: Que las mujeres y los hombres que participan en las actividades de asistencia del PMA en materia de nutrición y seguridad alimentaria: i) comprendan a fondo la importancia de una alimentación y una nutrición adecuadas a lo largo de toda la vida, y ii) decidan libremente acerca de sus propias necesidades alimentarias y nutricionales y de su nivel de ingesta correspondiente.**

23. Las intervenciones de fomento de la seguridad alimentaria y nutricional, por ejemplo mediante una mejora de la producción de alimentos, centran la atención en las comunidades y los hogares. Muchas de ellas van dirigidas a las mujeres pero pasan por alto la dinámica de género dentro del hogar, dinámica que determina la asignación de recursos y el impacto sobre el bienestar de las personas. Mediante las intervenciones que aplican la [política del PMA en materia de nutrición](#), más allá de tratar los síntomas de la inseguridad alimentaria y nutricional, se intenta generar un impacto sostenible y una mayor comprensión de las

---

<sup>11</sup> IASC. 2015. *Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action: Reducing Risk, Promoting Resilience, and Aiding Recovery*. Borrador, pág. 2.

desigualdades de género subyacentes que influyen en las oportunidades, la visibilidad y la posibilidad de expresarse de las personas interesadas.

24. Los roles de género son específicos de la cultura y el contexto. Por consiguiente, el diseño de los proyectos debe ser participativo y basarse en los conocimientos del personal que trabaja sobre el terreno, las organizaciones asociadas y las comunidades locales, incluidos las mujeres y hombres líderes. Este enfoque permite captar los distintos matices de la problemática de género, en lugar de basarse en suposiciones como la creencia de que las mujeres siempre utilizan el dinero para su familia mientras que los hombres lo gastan de forma irresponsable. El diseño participativo de los proyectos cuestiona y transforma las normas de género existentes y no equitativas para generar beneficios más equitativos en pro de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños.
25. Aunque la nutrición y el cuidado de los niños se consideran tareas reservadas a las mujeres y niñas en muchos de los contextos en los que trabaja el PMA, es esencial identificar formas de involucrar y sensibilizar a este respecto a los hombres y niños, —jóvenes, adultos, líderes comunitarios y religiosos, autoridades locales—, y abordar sus necesidades, así como las de las mujeres y niñas. La presente política recomienda que se dirijan a los jóvenes programas de alimentación y nutrición que contengan metas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, a fin de mejorar la nutrición en un momento temprano de la vida, promover la aceptación de la igualdad de género y mejorar los conocimientos, hábitos y beneficios nutricionales de los jóvenes de ambos sexos.

**Recuadro 3: Hacer participar a los hombres en los programas de nutrición en el Senegal**

Las actividades de aprendizaje práctico participativo en el Senegal se centraron en intentar entender el papel de los hombres en el cuidado de los hijos y la nutrición y en la manera de fortalecer su participación. Durante los debates en grupo, las mujeres señalaron que los hombres acompañaban a los niños al hospital cuando estaban enfermos, pero rara vez participaban en actividades de nutrición en el dispensario. Cuando se preguntaba a los hombres qué opinaban a este respecto, decían temer que se burlaran de ellos, ya que dar de comer a los niños “no era cosa de hombres” (...) El PMA en el Senegal ha reconocido el potencial de modificar las actitudes sobre el papel de los hombres a nivel local contando con ellos para debates abiertos e incluyendo a los que constituyen “excepciones” como “agentes del cambio” potenciales<sup>12</sup>.

**Objetivo IV: Que las mujeres y los hombres colaboren entre sí para reducir el trabajo no remunerado de las mujeres; y que mujeres y hombres participen en el diseño de los proyectos y tengan igual acceso a tecnologías, servicios e infraestructuras mejorados gracias a los programas del PMA.**

26. En todo el mundo, son las mujeres y los niños, en particular las niñas, los que realizan la mayor parte del trabajo no remunerado dentro de la familia. En los contextos de inseguridad alimentaria y nutricional en los que opera el PMA, ese trabajo consiste en transportar agua y combustible por largas distancias, recolectar alimentos silvestres, preparar y cocinar los alimentos y viajar largas distancias a centros de salud, así como realizar trabajo no remunerado en explotaciones agrícolas o empresas familiares. El trabajo doméstico del que

<sup>12</sup> PMA. 2014. *Innovaciones desde el terreno*, pág. 13.

las mujeres son responsables representa una preocupación importante en materia de derechos humanos y contribuye a la persistencia de desigualdades de género, privando a las mujeres y niñas de la posibilidad de recibir una educación, participar en la vida política, tener un trabajo decente y disfrutar de actividades recreativas.

27. Durante el diseño de los proyectos, para evitar el riesgo de aumentar las cargas de trabajo, el PMA busca tecnologías, servicios e infraestructura que garanticen que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse por igual de las transferencias de efectivo o alimentos y la ganancia de tiempo y energía.
28. Los programas basados en grupos, que facilitan la participación de las mujeres en todo tipo de colectivos de agricultores hasta grupos informales de madres, tienen un gran potencial para tratar las desigualdades de género dentro de las familias y la sociedad<sup>13</sup>, entre otras cosas mediante “el fomento de sus conocimientos y competencias y de la confianza en sí mismas, el desarrollo de redes sociales a las que pueden recurrir en momentos de necesidad, el aumento de su influencia sobre la toma de decisiones en las organizaciones de las que forman parte y la posibilidad de acceder a los servicios y el apoyo prestados por los entes locales”<sup>14</sup>.

**Recuadro 4: Felicitaciones a las cocineras: Reconocimiento de la contribución de las mujeres a los programas de comidas escolares en Malawi**

Las actividades de aprendizaje llevadas a cabo por el personal en Malawi han puesto de manifiesto que los programas de alimentación escolar dependen mucho del trabajo voluntario de las madres de los alumnos que preparan y sirven las comidas, una tarea que puede llegar a suponer ocho horas de trabajo diarias. En algunos lugares fue difícil mantener este nivel de dedicación voluntaria, pero cuando se ofreció un pago en efectivo simbólico por el trabajo realizado, empezaron a presentarse a trabajar los hombres. Basándose en lo que costaría hacer pagos simbólicos por el trabajo de preparación y cocinado, se calculó que el valor del trabajo no remunerado de las mujeres en el programa de alimentación escolar en Malawi era de aproximadamente 500.000 dólares anuales. En la Oficina del PMA en Malawi se han explorado estrategias para reducir los peligros y la monotonía de la preparación de las comidas escolares adquiriendo utensilios de mango largo y manoplas de cocina y distribuyendo certificados en actos públicos para reconocer la contribución de las voluntarias. El impacto en las mujeres fue significativo. Tal como explicó una participante “Ahora nos ven como cocineros profesionales y nos invitan a dos distintos tipos de actos en el pueblo para ayudar en la cocina”<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> IFPRI. 2013. *Women's Empowerment and Nutrition. An Evidence Review*. IFPRI Discussion Paper No. 01294, pág. 19. Washington, DC.

<sup>14</sup> PMA. 2014. *Innovaciones desde el terreno*, pág. 16.

<sup>15</sup> PMA. 2014. *Innovaciones desde el terreno*, pág. 12.

**Objetivo V: Que el PMA proporcione apoyo estratégico a los gobiernos para ayudarlos a elaborar políticas, programas y redes de seguridad en materia de seguridad alimentaria y nutricional, en los que se tengan en cuenta las cuestiones de género.**

29. Este objetivo es fundamental para la declaración sobre el cometido del PMA porque asegura la sostenibilidad. Las oficinas en los países aclaran lo que los gobiernos nacionales esperan del PMA a la hora de fomentar la igualdad de género en las esferas de la nutrición y la seguridad alimentaria, en tanto que el personal identifica planes y asociados para lograr estos objetivos de igualdad de género.
30. Las medidas legislativas y las prácticas y normas consuetudinarias perpetúan la desigualdad de género, a menudo limitando el acceso de mujeres y niñas a oportunidades de educación y empleo y su acceso a recursos esenciales como la tierra y el crédito, afectando así a la seguridad alimentaria y nutricional de los hogares. Las medidas encaminadas a aliviar a las mujeres de su desigual carga de trabajo (Objetivo IV) deben estar conectadas con estrategias gubernamentales y comunitarias para mejorar la igualdad de género. Dentro de ellas, asegurar la educación de las niñas es fundamental para retrasar la edad del matrimonio y reducir el número de hijos por familia y, además, ofrece valiosos beneficios nutricionales<sup>16</sup>.
31. Se espera que el PMA intensifique sus actividades en los países de medianos ingresos y economías emergentes. En los países donde los gobiernos y los asociados ya estén promoviendo la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las políticas y los programas de seguridad alimentaria y nutricional, el PMA debería convertirse en un asociado creíble mediante el fortalecimiento de sus propios conocimientos y capacidades técnicas gracias al aprendizaje en el país y de otras fuentes. En otros países, el PMA debería prestar apoyo técnico a los gobiernos para el desarrollo de políticas de seguridad alimentaria y nutricional que promuevan la igualdad de género.

**Recuadro 5: La alimentación escolar permite avanzar hacia una mayor igualdad de género en la India**

La India cuenta con el programa de alimentación escolar más grande del mundo: en 2011, el programa llegó a asistir a 113,4 millones de niños. El programa de distribución de comidas de mediodía, que es el programa nacional lanzado en 1995, busca asegurar que todos los niños reciban educación primaria y reforzar la nutrición de los estudiantes de primaria. Al nivel escolar, el programa es gestionado por el comité aldeano de educación, el comité de gestión y desarrollo escolar, la asociación de padres-profesores o, en algunos casos, por organizaciones no gubernamentales (ONG). A raíz de las diversas evaluaciones efectuadas a partir de 2001, se ha constatado que el programa tiene impactos positivos sobre la matrícula, la eliminación del hambre en las clases, la promoción de la igualdad de género y la equidad social. En especial, se han observado tasas de matrícula más elevadas entre niños de las castas y tribus empadronadas. Los datos sobre las tasas de matrícula en el ciclo de primaria para 2001-2002 y 2007-2008 confirman un aumento significativo entre los niños de las castas empadronadas (del 103,1% al 132,3% entre los varones y del 82,3% al 116,7% entre las niñas) y entre los de las tribus empadronadas (del 106,9% al 134,4% entre los niños y del 85,1% al 124% entre las niñas)<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> Los estudios transnacionales demuestran que casi el 43 % de la reducción total de las tasas de insuficiencia ponderal en los niños, entre los años 1970 y 1995, puede atribuirse a las mejoras en la educación de las mujeres. Smith, L.C. & Haddad, L. 2000. *Explaining Child Malnutrition in Developing Countries. A Cross-Country Analysis*. Washington D.C, IFPRI.

<sup>17</sup> PMA. 2013. *El estado de la alimentación escolar a nivel mundial*. Roma.

---

## MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS

32. Para ayudar a lograr la meta y los objetivos de la política en materia de género, en la presente sección se señalan unas normas basadas en los indicadores de las realizaciones de ONU-SWAP, adaptados al mandato y las funciones del PMA. Desde 2013, al principio de cada año, el PMA lleva a cabo una autoevaluación de sus realizaciones con arreglo a los 15 indicadores de [ONU-SWAP](#). Con idea de superar los requisitos establecidos en dichos indicadores para 2016, el PMA presentará anualmente a la Junta un informe al respecto. De la autoevaluación anual se deriva un plan de medidas correctoras que se pone en práctica y es objeto de seguimiento. Por otra parte, en el Informe Anual de las Realizaciones del PMA se exponen los avances en la aplicación de las recomendaciones derivadas de la Revisión cuatrienal amplia de la política, según los indicadores recogidos en el [Marco de resultados estratégicos del PMA para 2014-2017](#) y el Marco de resultados de gestión.

### Rendición de cuentas

33. Aplicación de una política en materia de género actualizada, incluyendo estrategias y planes para incorporar de forma sistemática las cuestiones de género y garantizar la representación igualitaria de las mujeres (ONU-SWAP, 1ci).

Dependencia principal: GEN

34. Existencia de un mecanismo para asegurar la rendición de cuentas del personal de alto nivel sobre el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP, 1cii).

Dependencia principal: HRM

35. Inclusión, dentro del actual marco de rendición de cuentas del PMA (sin olvidar lo previsto en el proceso encaminado a lograr un PMA plenamente apto para su finalidad), de algunos elementos importantes que influyen en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres:

- a) el marcador de género del IASC en los procesos de examen de los programas y de aprobación de los proyectos;
- b) la meta consistente en destinar al menos un 11 % de los recursos a las actividades relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los presupuestos de los proyectos;
- c) los párrafos en los que se mencionan las responsabilidades relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, que se especifican en la Carta de atribución enviada por el Director Ejecutivo a todos los directores en los países con ocasión de su nombramiento, y
- d) el registro separado de las metas relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el Programa de evaluación de la actuación profesional y mejora de las competencias (PACE) para el personal de los niveles D-1 y P-5.

Dependencia principal: HRM

36. Inclusión de la evaluación en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en los valores y/o competencias básicos de todo el personal, especialmente de nivel P-4 o de un nivel equivalente o superior, incluidos los puestos de responsabilidad en todos los comités, misiones y órganos consultivos (ONU-SWAP, 2ci).

Dependencia principal: HRM

37. Existencia de un sistema para reconocer la excelencia en la labor de fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP, 2cii). Proceso de certificación por el PMA a nivel institucional para reconocer el buen desempeño de las oficinas en los países, los despachos regionales y las dependencias de la Sede en la obtención de resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Dependencia principal: GEN

### **Gestión basada en los resultados**

38. Inclusión del análisis de género en el documento centralizado de planificación estratégica y en los documentos de los principales programas regionales y nacionales (ONU-SWAP, 3ci).

Dependencia principal: Dirección de Políticas y Programas (OSZ)

39. Inclusión en el documento centralizado de planificación estratégica del PMA de más de un efecto concreto o logro previsto y más de un indicador específico de los avances en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP, 3cii).

Dependencia principal: OSZ

40. Comunicación de los resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el documento centralizado de planificación estratégica (ONU-SWAP, 4ci). Actualización de los efectos e indicadores recogidos en el Plan Estratégico del PMA a fin de estimular y hacer un seguimiento de los efectos en materia de género.

Dependencia principal: Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones (RMP)

41. Desglose de todos los datos clave por sexo y edad, o indicación de la razón concreta para no desglosar los datos (ONU-SWAP, 4cii).

Dependencia principal: RMP

42. Incorporación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las orientaciones del PMA sobre la gestión basada en los resultados (ONU-SWAP, 4ciii).

Dependencia principal: RMP

### **Supervisión**

43. Evaluación de la política en materia de género por la Oficina de Evaluación (OEV) a los cinco años de su aprobación. Incorporación de las constataciones de la evaluación al actualizar la política, una vez finalizado su período de vigencia.

Dependencia principal: OEV

44. En todos los informes de evaluación encargados centralmente y todas las evaluaciones descentralizadas, atención a los temas de género; medición del impacto del PMA en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y del logro de sus objetivos en materia de género; cumplimiento de las normas y criterios establecidos por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) (ONU-SWAP, 5ci), y demostración de la aplicación efectiva de las orientaciones del UNEG sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación (ONU-SWAP, 5cii).

Dependencia principal: OEV

45. Dentro del ciclo anual de planificación de las auditorías basadas en el nivel de riesgo, realización de consultas en todos los niveles del PMA sobre los riesgos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP, 6ci).

Dependencia principal: Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión (OIG)

46. Realización de una auditoría participativa sobre cuestiones de género o una auditoría equivalente por la Organización Internacional del Trabajo al menos quinquenalmente (ONU-SWAP, 6cii).

Dependencia principal: GEN

47. Integración del análisis de género en los sistemas de control de la calidad de los programas (ONU-SWAP, 7ci) y reconocimiento de los programas que destaquen en el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP, 7cii).

Dependencia principal: GEN

## **Recursos humanos y financieros**

48. Indicadores para asegurarse de que se dedica la debida atención a las actividades relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y se asignan para ello los recursos necesarios:

- a) Inclusión de las actividades relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los presupuestos, los documentos y las revisiones presupuestarias de todos los proyectos, y observancia de la política institucional en cuanto al requisito de que los recursos destinados a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres representen al menos el 11 % de los costos totales de los proyectos, proporción que se elevará al 15 % para el año 2020.

Dependencia principal: RMB

- b) Utilización de un mecanismo de seguimiento financiero para cuantificar el desembolso de fondos destinados a fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP, 8c). Influencia de los resultados de ese seguimiento en la planificación estratégica centralizada sobre la asignación del presupuesto (ONU-SWAP, 8ci).

Dependencia principal: RMB

- c) Indicación del código correspondiente del marcador de género del IASC —que guía el diseño, el seguimiento, la evaluación y la ejecución de actividades de los proyectos— en los documentos y las revisiones presupuestarias de todos los proyectos; para 2015, consecución de los códigos 2A/2B en el 100 % de los proyectos del PMA gracias a la aplicación de la política en materia de género.

Dependencia principal: OSZ

- d) Concesión de la debida prioridad a las actividades relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la asignación de recursos, incluso cuando estos sean limitados.

Dependencia principal: RMB

49. Reserva de una proporción del presupuesto administrativo y de apoyo a los programas para las actividades en materia de género, empleando el sistema del marcador de género.

Dependencia principal: RMB

50. Asignación de financiación institucional para llevar a cabo el mandato del PMA en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Superación del valor financiero de referencia asociado a la asignación de los recursos que han de utilizarse para cumplir dicho mandato (ONU-SWAP, 9c).

Dependencia principal: RMB

51. Responsabilidad de todo el personal en el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Ampliación de la red de promotores de la igualdad de género del PMA incluyendo personal de categoría superior de ambos sexos de todas las esferas funcionales, en particular de nivel P-4 y niveles superiores; mandatos por escrito de los miembros de la red, y dedicación de cómo mínimo un 20 % de su tiempo a funciones de coordinación de las cuestiones de género (ONU-SWAP, 10ci). Utilización de fondos especiales solo hasta que se asignen recursos básicos a la constitución de redes y el desarrollo de capacidades de los promotores de la igualdad de género.

Dependencia principal: GEN

52. Representación igualitaria de las mujeres entre el personal del PMA de servicios generales y de nivel P-4 y niveles superiores, incluido el personal de categoría superior de las oficinas sobre el terreno, los comités y los fondos, con independencia de la fuente presupuestaria (ONU-SWAP, 10cii).

Dependencia principal: HRM

53. Plena dotación de recursos de la Oficina de Género con arreglo al mandato del PMA (ONU-SWAP, 10ciii); atención de la misma a apoyar a los líderes para garantizar la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los procedimientos del organismo, e inclusión en ella de un Asesor Superior en Cuestiones de Género en la Sede y en cada despacho regional y cada una de las oficinas en los países de gran tamaño. Ayuda por parte de dichos asesores a los despachos regionales y las oficinas en los países para obtener recursos con los que poner en práctica las decisiones de la dirección superior y medir su eficacia a la hora de conseguir la igualdad de género por medio de programas incluyentes en materia de seguridad alimentaria y nutricional.

Dependencia principal: GEN

54. Medidas para asegurarse de que la cultura institucional del PMA apoye el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP, 11c):

- a) Demostración de liderazgo y pública defensa por parte del personal directivo superior con respecto a la representación igualitaria de mujeres y hombres (ONU-SWAP, 11ci).

Dependencia principal: HRM

- b) Mejora de la aplicación y el seguimiento de políticas pertinentes para las cuestiones de género y afines a las familias, entre otras cosas por medio de acuerdos de trabajo flexible, disposiciones sobre lactancia materna, medidas facilitadoras como permisos por maternidad, paternidad y adopción, y prevención del abuso y el hostigamiento, incluido el acoso sexual.

Dependencia principal: HRM

- c) Toma en consideración de las cuestiones de género en los procesos de adquisición y gestión de talento, lo cual incluye todos los mandatos, perfiles de empleo genéricos y procedimientos de contratación de personal. Inclusión, en la evaluación del desempeño de los miembros del personal, de su contribución a la consecución de los objetivos del PMA en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Dependencia principal: HRM

- d) En las políticas de movilidad, toma en consideración del impacto que tienen los problemas de movilidad en la vida diaria dentro y fuera de la oficina para todos los miembros del personal, entre ellos las mujeres en general, las personas homosexuales, bisexuales, transexuales o intersexuales y las personas con discapacidad, VIH/sida o enfermedades crónicas.

Dependencia principal: HRM

55. De conformidad con el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales y el Código de Conducta del PMA, conocimiento por parte de todo el personal y estricta adhesión del mismo a la política de tolerancia cero del PMA sobre explotación y abuso sexuales, así como seguimiento periódico de la observancia de dicha política.

Dependencia principal: Oficina de Deontología

## Capacidad

56. Existencia de un plan integral de desarrollo de las capacidades, basado en la evaluación realizada en 2014 en todo el PMA de la capacidad de su personal en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en los niveles de la Sede, los despachos regionales y las oficinas en los países (ONU-SWAP, 12ci); actualización del plan al menos cada tres años (ONU-SWAP, 12cii) e inclusión de lo siguiente:

- a) Una capacitación básica sobre cuestiones de género obligatoria para todos los niveles de personal del PMA en la Sede, los despachos regionales, las oficinas en los países y las suboficinas (ONU-SWAP, 13ci), y seguimiento anual de los resultados.

Dependencias principales: HRM/GEN

- b) Actividades de aprendizaje a través de la práctica guiadas por capacitadores y expertos técnicos.

Dependencias principales: HRM/GEN

- c) Capacitación para el personal de los asociados cooperantes.

Dependencias principales: HRM/GEN

- d) Creación de asociaciones con otros organismos de las Naciones Unidas, y utilización de capacidades externas tales como las de los asesores en cuestiones de género del proyecto del Equipo de especialistas de reserva en cuestiones de género.

Dependencia principal: GEN

- e) Contando con orientación técnica de la GEN, adaptación específica de la capacitación en cuestiones de género por parte de la HRM para el personal en general y el personal directivo superior (ONU-SWAP, 13cii), basándose en las lecciones extraídas de la aplicación de la presente política.

Dependencias principales: HRM/GEN

## **Coherencia, conocimientos e información**

57. Documentación sistemática y transmisión a nivel interno y público de conocimientos, herramientas y buenas prácticas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP, 14ci).

Dependencia principal: Dirección de Comunicación (PGM)

58. Inclusión de un componente de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en los planes de comunicación como elemento integrante de la información difundida a nivel interno y público (UNSWAP, 14cii), y toma en consideración de la presente política de género en todo el material de comunicación.

Dependencias principales: PGM/GEN

59. Participación del PMA en una comunidad interinstitucional de prácticas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP, 14ciii).

Dependencia principal: GEN

60. Respetando su [Estrategia institucional en materia de asociaciones \(2014-2017\)](#), aplicación por el PMA de las siguientes medidas para fortalecer las asociaciones a nivel mundial y asegurar el aprendizaje mutuo y un enfoque coordinado en relación con los objetivos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres:

- a) Realización por el PMA de actividades de promoción, investigación operacional y desarrollo de capacidades para incorporar de forma sistemática la perspectiva de género y fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en su colaboración con las instituciones académicas y los grupos de reflexión.

Dependencia principal: GEN

- b) Prestación por el PMA, a las iniciativas regionales y nacionales, de asesoramiento especializado técnico y sobre políticas, en particular con respecto al logro de metas que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Dependencia principal: Despachos regionales

- c) Toma en consideración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los acuerdos de asociación sobre el terreno estipulados con los asociados cooperantes, entre otras cosas por medio de la incorporación de normas para asegurar que se haga un seguimiento y se informe sobre los resultados correspondientes.

Dependencia principal: Despachos regionales

- 61. Participación sistemática y a múltiples niveles del PMA en los mecanismos de coordinación interinstitucional sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, incluidos los módulos de acción agrupada que dirige o de los que es miembro (ONU-SWAP, 15ci). En calidad de departamento encargado de gestionar y apoyar las actividades del PMA sobre el terreno, especial cuidado por el Departamento de Operaciones por que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres estén incluidos en los manuales, las orientaciones, las políticas y otros documentos orientativos aplicables a las actividades y los módulos de acción agrupada, incluida la esfera de logística.

Dependencia principal: Departamento de Servicios para las Asociaciones y la Gobernanza (PG)

- 62. Participación del PMA en el proceso de examen por expertos homólogos previsto en el ONU-SWAP (ONU-SWAP, 15cii).

Dependencia principal: GEN

### Terminología relacionada con las cuestiones de género<sup>1</sup>

1. **Género:** Este término se refiere a las diferencias sociales que existen entre las mujeres y las niñas y los hombres y los niños en todas las etapas del ciclo de vida, que son aprendidas y, aunque tengan un profundo arraigue cultural, pueden cambiar con el tiempo y tienen variaciones amplias tanto dentro de cada cultura como entre distintas culturas. El género, junto con la clase social y la raza, determina los roles, el poder y los recursos de las personas en cualquier cultura. Históricamente, se ha prestado atención a las relaciones de género porque era necesario responder a las necesidades y circunstancias de las mujeres, ya que estas suelen verse más desfavorecidas que los hombres, pero, hoy por hoy, la comunidad humanitaria reconoce cada vez más que es también necesario tener un mayor conocimiento de las dificultades con que se enfrentan los hombres y los niños en situaciones de crisis.
2. **Análisis de género:** Es un instrumento que examina las relaciones entre las mujeres y las niñas y los hombres y los niños, sus roles respectivos y su acceso a los recursos y control sobre los mismos, así como las restricciones a las que se enfrentan unos en comparación con otros. El análisis de género debería integrarse en la totalidad de las evaluaciones de las necesidades, las evaluaciones sectoriales y los análisis situacionales, y tomarse como base para diseñar y desarrollar intervenciones y estrategias.
3. **Violencia de género:** Es un término genérico que describe cualquier acto perjudicial perpetrado contra la voluntad de una persona y basado en las diferencias de género entre mujeres y niñas y hombres y niños atribuidas socialmente. La naturaleza y el alcance de los tipos concretos de violencia de género varían en función de las culturas, los países y las regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, que incluye la explotación o el abuso sexual y la prostitución forzada; la violencia doméstica; la trata de personas; el matrimonio forzado o a edad temprana; prácticas tradicionales perjudiciales como la mutilación genital femenina; los crímenes de honra, y el levirato.
4. **Igualdad de género, o igualdad entre mujeres y hombres:** Disfrute en pie de igualdad, por mujeres, niñas, niños y hombres, de los derechos, las oportunidades, los recursos y las recompensas. Igualdad no significa que mujeres y hombres sean idénticos, sino que su disfrute de derechos y sus oportunidades no han de verse determinados ni limitados por el hecho de haber nacido mujer o varón.
5. **Equidad de género:** Trato justo a las mujeres, las niñas, los niños y los hombres. Para garantizar la equidad, las estrategias y medidas deben compensar a menudo las desventajas históricas y sociales que sufren las mujeres y las niñas y que les impiden beneficiarse en pie de igualdad de las mismas oportunidades que los hombres y los niños.
6. **Incorporación sistemática de la perspectiva de género:** Proceso de valorar las consecuencias que tiene para las mujeres, las niñas, los niños y los hombres cualquier medida prevista, inclusive las leyes, las políticas o los programas, en cualquier sector y a todos los niveles. Con ella se integran las preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres en el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad.

---

<sup>1</sup> Definiciones adaptadas a partir del manual del IASC sobre cuestiones de género de 2007.

7. **Empoderamiento de las mujeres y las niñas:** Comprende la concienciación, el fomento de la confianza en sí mismas, la ampliación de las posibilidades de elección, el aumento del acceso a los recursos y del control sobre los mismos, así como medidas para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación por motivos de género y la desigualdad.
8. **Datos desglosados por sexo y edad:** Datos que se desglosan en función del sexo y la edad o el grupo de edad de una persona. Se pueden recopilar usando métodos tanto cuantitativos como cualitativos.

## Personas consultadas (interna y externamente)

Erika CARRANO Maria Novella ANDRIELLI Patricia COLBERT Patrick TEIXEIRA Sonia GUJRAL Sonsoles RUEDAS Veronique SAINTE-LUCE Victor TSANG Amir ABDULLA Bartolomeo MIGONE Chris NIKOI David JOHNSON David KAATRUD Denise BROWN Elisabeth RASMUSSEN Harriet SPANOS Helen Wedgewood Jean-Philippe CHAUZY Jim HARVEY Manoj JUNEJA Miguel BARRETO Mohamed DIAB Prerana ISSAR Ramiro LOPESDASILVA Stanlake SAMKANGE Valerie GUARNIERI Aitor MAGUNA AnneClaire LUZOT Antonio BRINA Aparna Mehrotra Baicon MACARAYA Clare Bishop Sambrook Elizabeth McAllister Elvira PRUSCINI Evgenia Denisova Faith AWINO Fatma SABER Fatouma Soumana Gaby DUFFY Gordon CRAIG Hang Nguyen Harriet SPANOS Ivette SUAREZ Jane HOWARD Jesse WOOD Kawinzi MUIU Kristi Tabaj Marianne WARD Njoki Rahab Raquel Lagunas Rebecca SKOVBYE Robert Sabiiti Sara Callegari Ambassador Stephanie Hochstetter-Klee Susan Kaaria Tsungai CHIBWE Ussama OSMAN Zlatan MILISIC Aitor MAGUNA Anita HIRSCH Annalisa CONTE Antonio BRINA Arif HUSAIN Arnhild SPENCE Cinzia CRUCIANI Clara WANG Dominique FRANKEFORT Ellen KRAMER Elvira PRUSCINI Faith AWINO Fatma SABER Gaby DUFFY Giancarlo CIRRI Harriet SPANOS Helen WEDGWOOD Jane HOWARD Jennifer NYBERG Kawinzi MUIU Leigh HILDYARD Marianne WARD Zlatan MILISIC Aparna Mehrotra Carla Mucavi Christine Grieder Clare Bishop Sambrook Courtney Hood Dyan Mazurana Elizabeth McAllister Fatouma Soumana Hang Nguyen Iren Kirmi Jeni Klugman Julien Morel Julia Vicioso Kristi Tabaj Maryline Darmaun Maureen NguyenHK Njoki Rahab Raquel Lagunas Skarpeteig, Margot Igland Soumana, Fatouma Susan Kaaria Vibeke Gram Mortensen Julia Betts Tony Beck Mariangela Bizzarri Alyson Brody Angel BUITRAGO Angelica JACOME Carla LAZARTE Carol MONTENEGRO Celso AROSTEGUI Dorte ELLEHAMMER Fredy DUQUE Gina AGUERO Giorgia TESTOLIN Ivette SUAREZ Johana LOPEZ Juan SANTOS Karla SOMARRIBA Leica COUSINS Lilian VELASQUEZ Priscila MOLINA Raul BARDALES sara gavilan Sara ORSTAVIK Sara SARNO Tony DESIRAL Venet JEAN Jayne Adams Regis Joseph Chapman Alba Cecelia Garzon Hebert Lopez Vera Mayer William Vigil Margaretha Barkof Vanessa Almengor Francesca de Ceglie Alain KANIKI Alexandre REOUNODJI Atsuvi GAML I Issifou Siguiba Celestine OUEDRAOGO Christine TRAYE-IRIE Debbie MCLELLAN Elhadjiomar MBAYE Elisabeth DIOUF Joseph ASSOUTO MameMarieSeynabou DIOP Marie NDIAYE-ONOMA Natasha NADAZDIN Omar BENAMMOUR Amadou Seïdu SARUNAH Sylvia NGWA Tidjani BINTOU Tiziana ZOCCHEDDU Ussama OSMAN Marieme Ndiaye Adria RAKOTOARIVONY Amandio FUMANE Angele AYENOUE Aureore RUSIGA Cebile SIFUNDZA Chris NIKOI Elizabeth MALIWA Enrique ALVAREZ Erin TANSEY Ivelina NUNES Jennifer BITONDE Kgomotso MOGOTSI Lawrens KARUMENDU Leigh HILDYARD Makhauta MOKHETHI Napo NTLOU Phahlane MUMBA Sandile THWALA Sarah LONGFORD Semanga NGOSINGOSI Tafara NDUMIYANA Tsungai CHIBWE William DALUSHI Alice MARTIN-DAIHIROU Christine MENDES Claude KAKULE Damien Sindihebura Eric Branckaert Faith AWINO Hinda Abdillahi Imed KHANFIR Jesse WOOD Joachim NTHAWIE Kidist MAMMO Konjit KIDANE Lilian ONSONGO Liliane BIGAYIMPUNZI Lillian MOKGOSI Lorna Kikhanga Moumini OUEDRAOGO Patience Masika Robin LANDIS Ross SMITH Ruth TWIST Valerie GUARNIERI Bradley GUERRANT Baicon MACARAYA Blandina BAIT Christa LUHE David KAATRUD Domenico SCALPELLI Edith HEINES Enrico Gordon CRAIG Jeanne EDWARD Jeffrey MARZILLI John AYLIEFF Lindsey HORTON Mahfuz ALAM NantHninNweNwe CHAN Nichola PEACH Pradnya PAITHANKAR Sandra HART Shahida AKTHER Shakeela ELLAHI Siemon HOLLEMA Tinda BEX Vilon VIPHONGXAY Christine Mougne Afraa NOUH Amina ASFOUR Henri Mac Hammond-Paul Ashraf Mireia Cano Vinas AMER Carlo SCARAMELLA Dara DARBANDI David BADUEL Dipayan BHATTACHARYYA Doaa ARAFA Ellen KRAMER Fatma SABER Francesca ERDELMANN Hafiz MAKAWI Hanaa MAKHLOUF Hanan ELABBAS Isam ISMAIL Kojo ANYANFUL Laura AVAGYAN Mohamed ALKAWA Najwa ALNUAIMI Nazik BEISHENALY Nesreen ELMOLLA Nicolas OBERLIN Nicole CARN Rikke KASSE

---

## LISTA DE LAS SIGLAS UTILIZADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO

FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
GEN	Oficina de Género
HRM	Dirección de Recursos Humanos
IASC	Comité Permanente entre Organismos
IFPRI	Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias
OEV	Oficina de Evaluación
OIG	Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión
ONG	organización no gubernamental
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 y Programas
PG	Departamento de Servicios para las Asociaciones y la Gobernanza
RMB	Dirección de Presupuesto y Programación
UNEG	Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas