

**DOCUMENTO DE REFERENCIA PARA LA PRIMERA
CONSULTA OFICIOSA SOBRE LA POLÍTICA DEL
PMA EN MATERIA DE GÉNERO PARA 2015-2020**



Consulta oficiosa

9 de diciembre de 2014

Programa Mundial de Alimentos
Roma (Italia)

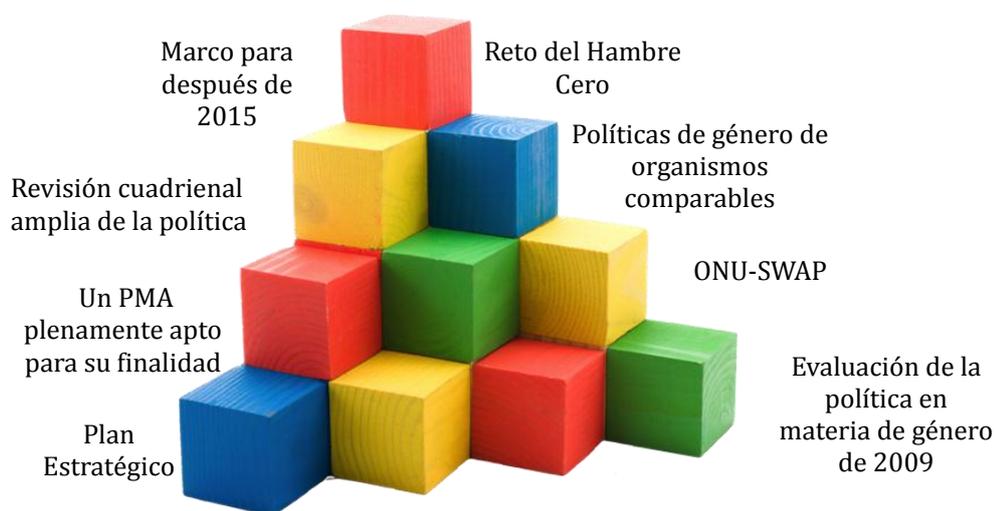
En el presente documento se describe el proceso de formulación de la nueva política del PMA en materia de género para 2015-2020, y se presentan las constataciones iniciales y los temas planteados para que la Junta Ejecutiva pueda examinarlos y mantener un debate al respecto. No se trata de un proyecto de la política.

1. En el primer semestre de 2014, un grupo de trabajo coordinado por la Oficina de Género formuló un mandato, aprobado por el Director Ejecutivo Adjunto, para confiar a un consultor la tarea de redactar el documento en el que se expondría dicha política. Con arreglo a este mandato, el documento debería incluir un análisis claro donde se especifique la ventaja comparativa del PMA en el trabajo relativo a las cuestiones de género, y la política debería vincularse estrechamente al cumplimiento del mandato del propio Programa, que comprende la promoción de la igualdad de género en el marco de las intervenciones de emergencia. Este documento de política también debería:
 - a) contribuir a una comprensión y una visión comunes de la perspectiva de género en todo el PMA y a la formulación de una teoría del cambio relacionada;
 - b) aplicar un enfoque ascendente que esté basado en la experiencia y los procesos de trabajo de las oficinas en los países y que prevea la celebración de consultas a nivel regional;
 - c) centrar la atención en los países, más que en la Sede;
 - d) proponer un marco de resultados que se fundamente en la teoría del cambio formulada en esta política y en el Marco de resultados estratégicos del PMA, cuyo punto de partida sean los resultados previstos, acompañados de estrategias y medidas formuladas en consecuencia, y
 - e) prestar especial atención, cuando sea posible, al cambio sistémico y a las actividades que no suponen costos adicionales, como por ejemplo las que se realizan utilizando el tiempo de trabajo del personal del PMA.
2. De conformidad con las recomendaciones derivadas de la evaluación realizada en 2013, la nueva política debería definir los resultados relacionados con la perspectiva de género a los cuales contribuirán las operaciones y los programas del PMA, precisando en especial lo que se entiende en el PMA por “género”. La política debería estar claramente relacionada tanto con el Marco de resultados estratégicos como con el Marco de resultados de gestión. Asimismo, debería presentar un texto descriptivo, con una sólida base empírica, en el que las cuestiones de género se vinculen con el mandato del PMA y se indique la ventaja comparativa de este para abordar la problemática de género. El proyecto de documento debería incluir una teoría del cambio en la que se especifiquen los resultados que se prevé lograr para los beneficiarios en relación con cada Objetivo Estratégico.
3. En el marco del contexto general de la política, se establecerán vínculos explícitos con el Reto del Hambre Cero y la agenda para el desarrollo sostenible después de 2015. La finalidad principal de esta política es favorecer la realización de operaciones más eficaces mediante el fomento de la incorporación de la perspectiva de género, teniendo en cuenta que, en aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la igualdad de género es uno de los derechos humanos universalmente reconocidos.

- En la Figura 1 se indican los documentos y procesos por los que se rige la formulación de la nueva política.

Figura 1: Fundamentos de la nueva política en materia de género

Fundamentos de la política del PMA en materia de género para 2015



ONU-SWAP: Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

- Se están celebrando consultas con una muestra representativa del personal del PMA a fin de lograr un amplio sentido de apropiación y de asegurar la coherencia; también se establecieron dos grupos de referencia, uno interno y otro externo.
- En el Cuadro 1 se presenta el programa de trabajo para la formulación de la política.

**CUADRO 1: POLÍTICA DEL PMA EN MATERIA DE GÉNERO PARA 2015-2020 –
PLAN DE TRABAJO**

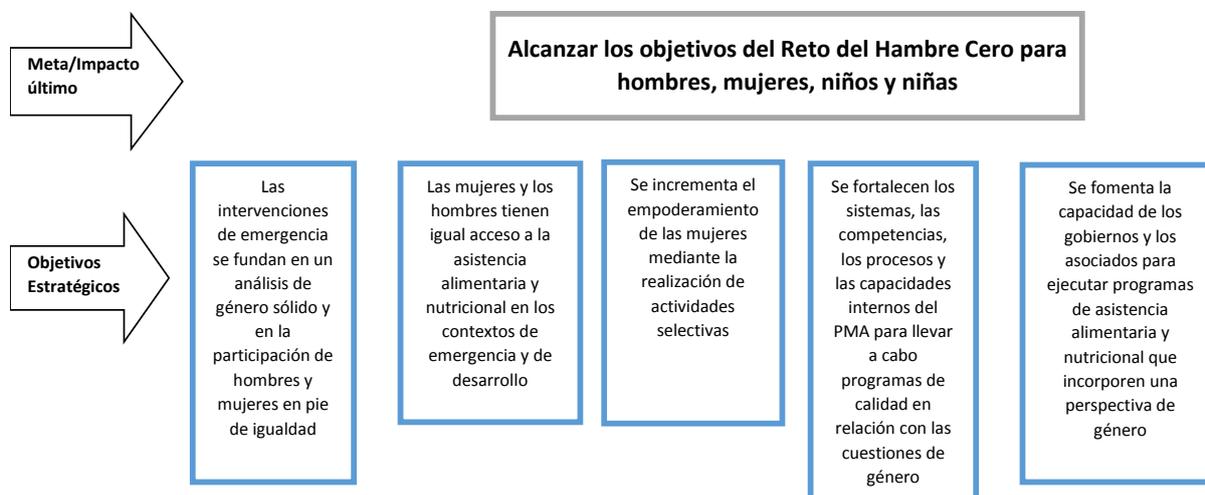
Actividad	Fecha
Reunión preliminar en Roma	25-27 de agosto de 2014
Estudio teórico y preparación de las consultas	Finales de septiembre/principios de octubre
Primera consulta regional en Panamá	21 y 22 de octubre
Seminarios en línea con ambos grupos de referencia (el interno y el externo) y con el Comité Directivo Superior	6-8 de noviembre
Consultas regionales en Dakar y Johannesburgo	13-14 y 18-19 de noviembre
Consultas en línea con ambos grupos de referencia (el interno y el externo) y con el Comité Directivo Superior	1 de diciembre
Primera consulta oficiosa con la Junta Ejecutiva	9 de diciembre
Consulta regional en Nairobi	15 y 16 de diciembre
Consultas regionales en Bangkok y El Cairo	8-9 y 11-12 de enero de 2015
Seminarios en línea con ambos grupos de referencia (el interno y el externo) y con el Comité Directivo Superior	Segunda quincena de enero
Preparación de la primera versión y taller de validación con los dos grupos de referencia	Mediados de febrero
Preparación de la segunda versión	Finales de febrero/principios de marzo
Segunda consulta oficiosa con la Junta Ejecutiva	3 de marzo
Presentación de los documentos finales	Finales de marzo

7. En las consultas que se celebran en cada despacho regional se invita a participar a representantes del mayor número posible de oficinas en los países. Tras celebrarse las primeras consultas en América Latina y el Caribe y en África occidental, se realizaron seminarios en línea con ambos grupos de referencia (el interno y el externo). En un retiro de trabajo realizado en el mes de noviembre, también se informó al Comité Directivo Superior sobre los avances logrados hasta la fecha. En la consulta oficiosa con la Junta del 9 de diciembre, se brindará información actualizada sobre las consultas mantenidas con el Despacho Regional para África Meridional, con ambos grupos de referencia y con el Comité Directivo Superior.

8. Los temas derivados de las consultas se centran en los imperativos siguientes:
- corregir la idea errónea de que las cuestiones de género conciernen solamente a las mujeres;
 - explicar por qué la temática de género es importante, utilizando un enfoque basado en datos empíricos en lugar del enfoque intuitivo que se emplea actualmente;
 - adoptar un proceso participativo para aportar valor añadido al proceso de formulación de la política;
 - lograr el compromiso del personal directivo de las oficinas en los países, los despachos regionales y la Sede;
 - implicar a otras esferas de actividad distintas de los programas, como por ejemplo la logística, la administración, los recursos humanos, las adquisiciones, etc.;
 - garantizar que la política se complemente con procesos y herramientas prácticas de promoción y desarrollo de las capacidades, con funciones y responsabilidades claramente definidas, competencias técnicas y recursos;
 - encontrar un equilibrio entre la política general y las orientaciones específicas para cada contexto;
 - explorar nuevos ámbitos de trabajo que contribuyan al Reto del Hambre Cero y para los cuales quizá deban establecerse asociaciones, como pueden ser la economía asistencial, la lucha contra la violencia en que el agresor es la pareja de la víctima, la planificación familiar, la urbanización, y la participación de hombres, adolescentes y niños;
 - garantizar la coherencia entre la política en materia de género y otras políticas nuevas, como la política de fomento de la resiliencia y la estrategia del PMA en materia de personal, y
 - velar por que haya coherencia entre las políticas, prácticas y sistemas relacionados con la temática de género que se aplican dentro del PMA y la política en materia de género que concierne a los beneficiarios.
9. A fin de obtener los mayores beneficios posibles de las consultas y de fomentar el sentido de apropiación de la nueva política en todo el PMA, el segundo día de todas las consultas regionales se dedica a la elaboración de teorías del cambio. Estas constituirán la base de la teoría del cambio global de la política, que será fundamental para orientar su aplicación. En la Figura 2 se presenta la primera teoría del cambio, formulada durante la consulta realizada en la región de América Latina y el Caribe.

Figura 2: Elaboración de modelos de la teoría del cambio aplicables a la política del PMA en materia de género para 2015-2020

Consulta regional realizada en Panamá con aportes de cuatro grupos (21 participantes)



10. Las cuestiones que surgen en cada consulta regional se recopilan antes de presentarse a los dos grupos de referencia, durante los seminarios en línea, de modo que ambos grupos puedan formular observaciones y aportar contribuciones. Después de cada consulta se informa al Comité Directivo Superior y se le pide que valide los procesos y los contenidos para elaborar el proyecto de la política.
11. Estas medidas, y la reciente actividad de evaluación de las capacidades, contribuirán a enriquecer la base de información sobre las competencias, a lograr una mayor confianza y a acrecentar los conocimientos especializados del personal del PMA en relación con la incorporación de los objetivos de igualdad de género en todas sus operaciones y programas.
12. Esta consulta oficiosa con la Junta Ejecutiva ofrece a la Secretaría la posibilidad de obtener orientación en una etapa temprana sobre todas las esferas que contribuirán a la formulación del proyecto de la política, en particular:
 - los fundamentos;
 - la base de datos empíricos;
 - la teoría del cambio, y
 - el proceso de formulación.
13. En el Anexo se presenta una lista de verificación de los elementos fundamentales en los que se basa la formulación de la política del PMA en materia de género para 2015-2020. La Secretaría solicita la orientación de la Junta Ejecutiva en cuanto a la pertinencia y exhaustividad de dicha lista, además de su apoyo para el proceso de elaboración de la política hasta la fecha.

“Desde un punto de vista crítico, *el proceso de examen técnico y de aprobación* [de la política en materia de género de 2009] fue poco riguroso. La Junta Ejecutiva adoptó y aprobó definitivamente dicha política en su primer período de sesiones ordinario de 2009, habiéndose realizado previamente las consultas oficiosas correspondientes. Los miembros señalaron algunos problemas técnicos, tales como la falta de atención a la perspectiva de género en las situaciones de emergencia. No obstante, no se pidió al PMA que incorporara estos aspectos en el documento ni que reformulara parte del mismo. La política se aprobó en el mismo período de sesiones en el que la Junta había planteado una serie de cuestiones. Por lo tanto, en el marco del proceso de aprobación, el examen y la supervisión de los aspectos técnicos resultaron muy limitados. Tanto lo anterior como el hecho de que la política en materia de género no se incluyera luego en el programa de la Junta Ejecutiva hasta 2012 indican que la Junta Ejecutiva no participó con suficiente intensidad en el proceso de formulación y aprobación de la política, ni en su aplicación”.

Evaluation of WFP's 2009 Gender Policy : This Time Around?, página 37
(documento publicado con la signatura OEV/2013/008, en inglés solamente); está disponible el informe resumido de la evaluación (documento WFP/EB.1/2014/5-A)

Política del PMA en materia de género: lista de verificación	
<i>¿El proyecto de política incluye o toma en consideración los aspectos siguiente?</i>	
Recomendaciones derivadas de la evaluación de la política en materia de género de 2009	
Visión clara de los resultados a los cuales contribuirá el PMA en materia de género	
Definición de lo que se entiende en el PMA por “género”	
Contribuciones y contenido relativos a la temática de género en las situaciones de emergencia, dado que el 80 % de la labor del PMA se lleva a cabo en forma de intervenciones de emergencia	
Texto descriptivo con base empírica en el que se presenten los vínculos entre las cuestiones de género y el mandato del PMA	
Texto descriptivo que presente la ventaja comparativa del PMA en materia de género	
Teoría del cambio que indique los resultados previstos para los beneficiarios en relación con cada Objetivo Estratégico:	
	Objetivo Estratégico 1
	Objetivo Estratégico 2
	Objetivo Estratégico 3
	Objetivo Estratégico 4
Marco sólido para la acción	
Orientaciones formuladas por un grupo directivo de alto nivel en el que esté representado todo el PMA, que aproveche los recursos de un equipo de asesoramiento técnico integrado por expertos internos y externos	
Intenso proceso de análisis de la política, en especial en el marco de la supervisión ejercida por la Junta a la hora de dar su aprobación	
Recursos: financiación inicial para los primeros dos años de la aplicación de la política, proporcionada tanto por los donantes como por el PMA	
Clara indicación anticipada sobre el volumen de recursos disponibles para facilitar la planificación y el establecimiento de prioridades	
Consultas amplias y exhaustivas, especialmente a nivel del terreno	
Examen de las asociaciones	
Estrategias de difusión bien concebidas	
Plazos adecuados para llevar a cabo un proceso riguroso	
Orientaciones de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) para la formulación de políticas de fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	
Introducción y antecedentes	
Mención de los mandatos intergubernamentales pertinentes	

Referencia a la política de la Junta de los Jefes Ejecutivos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y al Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP). Mención de los elementos siguientes:	
	políticas y/o planes de acción anteriores en esta materia
	vision para el PMA al final del período que abarca esta política
	proceso de formulación de la política
	incorporacion tanto de la perspectiva de género como de la representación equitativa de mujeres y hombres
	descripcion general de la política
Contexto	
	Contexto de la política: las desigualdades contra las que tiene previsto luchar el PMA
	Por qué la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son aspectos importantes para el PMA, y cómo contribuirán estos aspectos a que el Programa las metas y el objetivo general fijados
	Lo que significan dentro del PMA la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: ambos conciernen a todos
	Lecciones aprendidas a partir de la labor realizada por el PMA en esta esfera hasta la fecha
Directrices y aplicación de la política	
	Clarificación sobre la incorporación de la labor en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres como parte integral del proceso de planificación estratégica del PMA
	Alineación con los indicadores de los resultados del ONU-SWAP
	Representación equitativa de mujeres y hombres y cultura institucional
	Recursos y capacidades en dos niveles:
	1) recursos proporcionados internamente para que el PMA pueda cumplir su mandato en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres
	2) recursos proporcionados a los programas durante el período de vigencia de la política
	Responsabilidad de rendir cuentas para alcanzar los resultados previstos de la política que recae en la Directora Ejecutiva y el personal directivo superior
	Seguimiento de la estrategia con un sistema de seguimiento y evaluación que establezca e incluya los elementos siguientes:
	una base de referencia establecida al inicio del período de aplicación de la política con respecto a los indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP
	un seguimiento continuo que permita presentar un informe a la Junta una vez al año como mínimo
	una evaluación que se realice cada cinco años como mínimo, cuyos resultados sirvan de base para actualizar la política
Revisión cuatrienal amplia de la política	
<i>Aumenta</i> la inversión en los productos y resultados relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como a atención que se dedica a estas cuestiones	
<i>Examina</i> el papel de los hombres y los niños en las políticas de incorporación de la perspectiva de género	
<i>Amplía</i> y fortalece el uso de los indicadores del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países para estas cuestiones (ficha de seguimiento del desempeño) como herramienta de planificación y presentación de informes para evaluar la eficacia de la incorporación sistemática de la perspectiva de género	
<i>Instituye</i> una mayor rendición de cuentas sobre la igualdad de género en las evaluaciones realizadas por los equipos de las Naciones Unidas en los países al incluir la perspectiva de género en esas evaluaciones	

Fortalece la coordinación de las actividades operacionales que tienen en cuenta las cuestiones de género mediante los mecanismos de coordinación existentes en el plano nacional y, cuando proceda, en cooperación con otras entidades e interesados nacionales pertinentes

Adquiere conocimientos técnicos apropiados en materia de incorporación de la perspectiva de género en la planificación y ejecución de los programas con el fin de asegurar que la dimensión de género se tenga en cuenta de manera sistemática

Se basa en la colaboración para favorecer la incorporación de la perspectiva de género dentro del sistema de las Naciones Unidas

Recopila, analiza y difunde, de manera periódica y sistemática, datos comparables desglosados por sexo y edad

Sigue mejorando los mecanismos institucionales de rendición de cuentas del PMA e incluye en sus marcos estratégicos los resultados sobre la igualdad de género y los indicadores correspondientes acordados entre los gobiernos

Mantiene las iniciativas orientadas a lograr un equilibrio de género en los nombramientos dentro del PMA a nivel central, regional y nacional para los puestos que conciernen a las actividades operacionales para el desarrollo, lo cual incluye los nombramientos de los coordinadores residentes y otros puestos de alto nivel, con la debida consideración de la representación de las mujeres procedentes de los países donde se llevan a cabo los programas, en particular los países en desarrollo, y del principio de la representación geográfica

ONU-SWAP

Aplicación de políticas y planes actualizados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, lo que comprende la incorporación de la perspectiva de género y la representación equitativa de mujeres y hombres

Utilización de un mecanismo específico a nivel del personal superior para garantizar la rendición de cuentas y de ese modo promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Integración de la evaluación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los valores y las competencias fundamentales de todo el personal, en particular a partir de la categoría P-4 o equivalente, en lo que quedan comprendidos los puestos que implican la toma de decisiones en todos los comités, misiones y órganos asesores

Utilización de un sistema para reconocer la excelencia del trabajo realizado en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Reto del Hambre Cero

Incorporación de los valores y metas del Reto del Hambre Cero, en particular los correspondientes al ámbito de trabajo del PMA:

eliminación del retraso del crecimiento en los niños menores de 2 años

acceso universal a una alimentación adecuada durante todo el año

Un PMA plenamente apto para su finalidad

Las cuestiones de género constituyen un tema intersectorial que requiere una atención de alto nivel en todo el PMA

Agenda para el desarrollo sostenible después de 2015

La política está en consonancia con las metas en constante evolución de la agenda para el desarrollo sostenible después de 2015

Organismos comparables

La política toma en consideración el trabajo, los desafíos, los buenos resultados, las mejores prácticas y el impulso observados en los organismos comparables

La política se enmarca en la labor de los organismos de las Naciones Unidas con sede en Roma en materia de género y seguridad alimentaria y nutricional

Marco de resultados estratégicos y Plan Estratégico

La política crea un entorno propicio para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante la incorporación sistemática de la perspectiva de género en los Objetivos Estratégicos

Las cuestiones de género figuran entre los resultados e indicadores intersectoriales establecidos en el Marco de resultados estratégicos

LISTA DE LA SIGLAS UTILIZADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO

ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONU-SWAP	Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres