



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

Junta Ejecutiva
Período de sesiones anual
Roma, 18-22 de junio de 2018

Distribución: general	Tema 5 del programa
Fecha: 8 de mayo de 2018	WFP/EB.A/2018/5-G
Original: inglés	Asuntos de política
	Para información

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

Informe de actualización sobre la política en materia de género para 2015-2020

Resumen

En el presente informe se resumen los progresos realizados en la aplicación de la política del PMA en materia de género para 2015-2020, que se pone en práctica principalmente a través del Plan de acción en materia de género. Se destacan las siguientes cuestiones:

- a) la integración de la igualdad de género en la hoja de ruta integrada;
- b) los avances realizados en el logro de los nueve efectos del Plan de acción en materia de género, incluida la obligación de realizar controles provisionales de los parámetros de medición, y
- c) la utilización de los mecanismos del PMA para la incorporación sistemática de las cuestiones de género, en particular el Programa de transformación de las relaciones de género y el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

El informe concluye con un resumen de las acciones prioritarias y los desafíos pendientes.

Coordinadoras del documento:

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

Sra. J. Paul
Asesora Superior en materia de Género
Tel.: 066513-3186

Introducción

1. El presente informe de actualización sobre los progresos realizados en la aplicación de la [Política en materia de género para 2015-2020](#)¹ mediante el [Plan de acción en materia de género](#)² conexo abarca el plazo comprendido entre la segunda mitad de 2017 y el primer trimestre de 2018.
2. El informe presenta una sinopsis de la integración ininterrumpida de las cuestiones de género en la hoja de ruta integrada del PMA; los avances en la labor orientada a alcanzar los nueve efectos del Plan de acción en materia de género; los principales mecanismos de que dispone el PMA para la incorporación sistemática de las cuestiones de género, y las medidas y cuestiones prioritarias a tener en cuenta para el resto de 2018.

Cuestiones de género y hoja de ruta integrada

3. La igualdad de género, además de ser un objetivo en sí mismo, también es un requisito para garantizar la seguridad alimentaria y una nutrición adecuada. El éxito en la aplicación de la hoja de ruta integrada depende que se integren las cuestiones de género en los exámenes estratégicos de la iniciativa Hambre Cero realizados a nivel nacional, en todas las interacciones relacionadas con los planes estratégicos para los países (PEP) y en el Marco de financiación.
4. Las oficinas en los países siguen recibiendo asistencia técnica para la incorporación de la perspectiva de género, con especial hincapié en el fortalecimiento de las capacidades en materia de análisis de género, de manera que las intervenciones del PMA proporcionen una respuesta estratégica específica a las necesidades relacionadas con la seguridad alimentaria y las prioridades de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. Los análisis de género constituyeron el elemento central de los exámenes estratégicos de la iniciativa Hambre Cero a nivel nacional realizados, por ejemplo, en el Estado Plurinacional de Bolivia, la República Dominicana, el Perú, el Sudán y Túnez. Durante la elaboración de su PEP, la Oficina del PMA en Nepal organizó un taller para tratar sobre la integración de la igualdad de género y la inclusión social en las actividades y los efectos del PEP, y además contrató los servicios de un asesor para que realizara un análisis rápido de los programas del PMA en curso desde el punto de vista de las cuestiones de género.
5. Los despachos regionales respectivos y la Oficina de Género examinaron todos los PEP —incluidas las notas conceptuales de los PEP, los PEP provisionales y los PEP provisionales de transición— y les asignaron un código del marcador de género. A 53 de los 63 PEP, PEP provisionales y PEP provisionales de transición aprobados en 2017 se les asignó el código 2A —que indica la integración de las cuestiones de género— y a 10 PEP provisionales se les asignó el código 1, que corresponde a una integración parcial³.
6. En observancia del compromiso de desglosar por sexo y edad los datos relacionados con las personas, todos los PEP incluyen el resultado transversal del Marco de resultados institucionales “Mayor igualdad de género y empoderamiento de la mujer entre las poblaciones que reciben asistencia del PMA”. El Instrumento de las oficinas en los países para una gestión eficaz (COMET) se ha revisado para adaptarlo a este requisito. Además, se

¹ Documento WFP/EB.A/2015/5-A.

² Documento WFP/EB.1/2016/4-B.

³ La Oficina de Género y los despachos regionales organizan actividades de asistencia técnica y fortalecimiento de las capacidades para ayudar a las oficinas en los países a integrar plenamente las cuestiones de género en el diseño y la puesta en práctica de los PEP.

han elaborado orientaciones detalladas⁴ para dotar a los oficiales encargados de las actividades de seguimiento y presentación de informes de las competencias necesarias y de instrumentos que incorporen la perspectiva de género.

7. Para que el PMA pueda hacer un seguimiento de sus gastos en actividades de fomento de la igualdad de género e informar al respecto, se ha incorporado al modelo de presupuesto de la cartera de proyectos en los países (CPP) una hoja de cálculo de presupuestación para este fin como Anexo 4. Para 2018 está prevista la elaboración y puesta en práctica de un instrumento integrado para el seguimiento de los gastos relacionados con la igualdad de género, así como el fomento de las competencias del personal de las oficinas en los países en materia de planificación y presupuestación que incorpore la perspectiva de género.

Plan de acción en materia de género

8. El Plan de acción en materia de género contiene nueve efectos⁵ que deberán alcanzarse mediante acciones específicas asignadas a diversas entidades del PMA. De conformidad con lo establecido en el Plan, hacia finales de 2017 se realizó un “control provisional de los parámetros de medición” para garantizar que los indicadores y las metas fueran coherentes con la hoja de ruta integrada. Sobre la base de ese examen se revisaron algunos indicadores del Plan, pero no las medidas ni las entidades responsables. En el Anexo II se incluye la versión actualizada del Plan de acción en materia de género.

Efecto 1: Análisis y datos

9. El desglose sistemático por sexo y edad de los datos relacionados con las personas y la incorporación del análisis de género en las evaluaciones de las necesidades, el seguimiento y la presentación de informes siguen siendo objetivos prioritarios. Por ejemplo, en la planificación estacional de los medios de subsistencia realizada por el PMA se ha llevado a cabo un análisis de género con miras a reforzar la integración de la dimensión de género en el enfoque de tres niveles. El personal del PMA y los asociados externos ya disponen de orientación a través de la Caja de herramientas de género⁶. Las oficinas en los países que participan en el Programa de transformación de las relaciones de género reciben asistencia técnica para fortalecer sus capacidades y herramientas, y la aplicación del marcador de género y edad ha mejorado los análisis de género. En la labor que realizan los despachos regionales y las oficinas en los países se aprecia una mayor concienciación de las cuestiones de género. Por ejemplo, en el Despacho Regional de Bangkok, el personal encargado del análisis y la cartografía de la vulnerabilidad y de las cuestiones de género examinó distintas formas de integrar consideraciones de género en los análisis que se realizan cuando surge una emergencia; el Despacho Regional de Ciudad de Panamá incorporó las cuestiones relacionadas con el trabajo doméstico y los cuidados no remunerados en las encuestas y las evaluaciones que realiza el PMA sobre seguridad alimentaria en emergencias; la Oficina del PMA en la India colaboró con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) en una evaluación de las cuestiones de género con miras a reforzar los elementos de la labor del PMA relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres; en el análisis de la relación costo-beneficios de las comidas escolares en el Estado Plurinacional de Bolivia se integró la dimensión de género; en Malawi se realizó un análisis para determinar las carencias y las oportunidades relacionadas con las cuestiones de género en los programas de comidas escolares, la iniciativa “Compras para el

⁴ Algunos ejemplos son las pautas que figuran en el compendio de indicadores del Marco de resultados institucionales y las orientaciones sobre “Indicadores de género y Marco de resultados institucionales” y “Género y presentación de informes”.

⁵ En el Anexo I se presenta de forma resumida la medición de las realizaciones en función de los indicadores de los efectos del Plan de acción en materia de género en 2017.

⁶ Véase: <http://gender.manuals.wfp.org/es/gender-toolkit/>.

progreso” y las actividades en la esfera de nutrición; en Kenya se llevó a cabo una evaluación de la situación en materia de género y protección en el campamento de refugiados de Dadaab, y en Túnez se prestó asistencia técnica a funcionarios del Gobierno nacional sobre cómo mejorar el uso de datos desglosados por sexo y edad en el seguimiento del programa de comidas escolares.

Efecto 2: Estrategia, orientación y ciclo de los programas

10. Se han elaborado y difundido orientaciones sobre elaboración de programas inclusivos y participativos⁷. Se han integrado las consideraciones de género en las políticas y documentos de orientación del PMA, incluido el manual sobre la gestión financiera de las transferencias de base monetaria, las orientaciones sobre cambio climático y reducción del riesgo de desastres, el manual de instrucciones para el fortalecimiento de las capacidades nacionales y la guía para la elaboración de programas de apoyo a la comercialización en favor de los pequeños productores⁸. En el ciclo de los programas se han incorporado en la fase de diseño consideraciones de género, y se ha sometido la puesta en práctica de las actividades orientadas al fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a un seguimiento mediante los mecanismos institucionales previstos para ello, en particular el sistema del marcador de género y edad, el Marco de resultados institucionales, la presentación de informes anuales y la creación y gestión de mecanismos de reclamaciones y retroinformación. Por ejemplo, para su primer programa de transferencias de base monetaria en el Congo, el PMA ha establecido un mecanismo de reclamaciones y retroinformación que comprende una línea de atención telefónica gratuita, debates en grupos de discusión y entrevistas personales a través de las cuales se pueden conocer las diversas experiencias y opiniones de las mujeres, los hombres, las adolescentes y los niños, y adoptar las medidas oportunas. La Oficina del PMA en Libia ha establecido dos líneas de atención telefónica gratuita, y su oficina en el Afganistán dispone de operadoras y operadores para atender las llamadas de los interesados, que pueden optar libremente por hablar con personas de uno u otro sexo⁹. La Oficina del PMA en Cuba ha integrado las cuestiones de género en las evaluaciones de los riesgos relacionados con la sequía para que en los programas de intervención se tengan en cuenta los factores de vulnerabilidad y resiliencia específicos de las mujeres y los hombres. La oficina en el Ecuador participa actualmente en el programa “Fortalecimiento de la resiliencia de las comunidades ante los efectos adversos del cambio climático con énfasis en la seguridad alimentaria” (FORECCSA) con el fin de promover la resiliencia climática de las comunidades, en el que se presta especial atención a la igualdad de género y la seguridad alimentaria.

Efecto 3: Recursos humanos

11. En 2017 y comienzos de 2018 se ha redoblado la atención en el fomento de la paridad de género y el respeto en las relaciones de trabajo. En consonancia con la Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género¹⁰ publicada por el Secretario General de las Naciones Unidas en septiembre de 2017, la Dirección de Recursos Humanos (HRM) dirigió la elaboración del Plan de acción del PMA para la paridad de género. Al asumir la dirección y propugnar la puesta en práctica de medidas en cuatro esferas prioritarias —adquisición de talento, perfeccionamiento profesional y desarrollo de las capacidades, compromiso y bienestar del personal, y rendición de cuentas—, la HRM se propone asegurar que para

⁷ Véanse, por ejemplo, en la Caja de herramientas de género del PMA, las secciones dedicadas a la [Participación](#) y al [Análisis de las partes interesadas](#), así como el [Manual sobre rendición de cuentas a las poblaciones afectadas](#).

⁸ Las orientaciones se pueden consultar en la página web de los manuales del PMA: <http://manuals.wfp.org/en/>.

⁹ El diseño y la aplicación del mecanismo de reclamaciones y retroinformación es un componente esencial de la implantación de la estrategia del PMA para la rendición de cuentas a las poblaciones afectadas, que puede consultarse en la dirección: http://fscluster.org/sites/default/files/documents/wfp_aap_strategy_2016-21_0.pdf.

¹⁰ Véase: https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_s.pdf.

2021 el PMA alcance la paridad de género en su plantilla internacional, y para 2028 entre su personal nacional. La aplicación del Plan de acción para la paridad de género brinda además la oportunidad de cumplir compromisos asumidos previamente —en particular respecto de los empleados que no forman parte de la plantilla— para aplicar y hacer un seguimiento de las políticas destinadas al personal del PMA que incorporan las cuestiones de género y las dificultades de las familias y para apoyar la participación de las mujeres en las decisiones que el PMA toma a todos los niveles. En este sentido, cabe destacar la publicación en el primer trimestre de 2018 de la versión revisada de la circular del Director Ejecutivo relativa a la protección contra el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación en el lugar de trabajo (OED2018/007).

12. Todos los despachos regionales y varias oficinas en los países han contratado a personal especializado en cuestiones de género, de diversas categorías y con contratos de distinta duración. Habida cuenta de la importancia de que el personal directivo participe en la consecución del cambio, los directores regionales y los directores en los países se comprometen en las cartas de atribución a aplicar un enfoque transformador de las relaciones de género para promover la seguridad alimentaria y la nutrición.

Efecto 4: Desarrollo de las capacidades

13. En 2017, a modo de complemento de la labor de mejora de los conocimientos especializados en materia de género, el PMA prestó una atención especial a fortalecer las competencias de todo su personal en ese tema. Cabe destacar en este sentido la entrada en funcionamiento de la sección dedicada al género (*Gender Learning Channel*) de la plataforma didáctica institucional WeLearn¹¹, donde el personal y los asociados del PMA pueden seguir cursos por vía electrónica, como el Itinerarios de aprendizaje básico sobre cuestiones de género. El aprendizaje en materia de género despertó gran interés, como demuestra, por ejemplo, el hecho de que el vídeo más popular de la plataforma WeLearn en 2017 fuera la Ted Talk sobre el porqué la igualdad de género es beneficiosa para todos, incluidos los hombres¹². Además de la sección del portal de aprendizaje del PMA dedicada al género, se han incorporado a la caja de herramientas de género varios módulos adicionales, como los relativos a la nutrición y la reducción del riesgo de desastres. También se ha producido una serie de nueve breves vídeos didácticos que tratan sobre cómo abordar el análisis, el seguimiento, la preparación para la pronta intervención en emergencias y las asociaciones desde la perspectiva del género. La Comunidad sobre cuestiones de género¹³ despierta cada vez mayor atención en lo que respecta al intercambio de conocimientos, buenas prácticas e información. Se realizaron inversiones en las siguientes actividades: cursos presenciales, como los consultorios sobre temas de género (*gender clinics*) para el personal de las dependencias funcionales de las Oficinas del PMA en Rwanda y Burundi; misiones de apoyo a las oficinas en los países que participan en el Programa de transformación de las relaciones de género y otras oficinas, como las de Bangladesh, Guatemala, la República Islámica del Irán y Turquía; un curso de introducción de dos días de duración sobre cuestiones de género que se ha impartido en Egipto, Jordania, la República Árabe Siria, la República Kirguisa y el Sudán; un módulo de capacitación sobre cuestiones de género en emergencias para la Oficina del PMA en Nicaragua; sesiones de capacitación sobre la incorporación sistemática de las cuestiones de género, impartidas por el Despacho Regional de Dakar, y el proyecto piloto para la formación de instructores sobre la relación existente entre unas normas de género perjudiciales y el hambre.

¹¹ Véase: <https://wfp.eu.crossknowledge.com/interfaces/login.php>.

¹² Esta charla puede visualizarse en: https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included/transcript.

¹³ Véase: <https://communities.wfp.org/community/gender-community>.

Efecto 5: Comunicaciones, conocimientos e información

14. Se han llevado a cabo investigaciones relacionadas con el género, se han organizado sesiones de intercambio de conocimientos y se ha divulgado información. Se ha concluido un estudio multinacional sobre las posibilidades de empoderamiento de la mujer que encierra la asistencia alimentaria para la creación de activos, y sus resultados se han publicado en informes escritos y en un acto paralelo celebrado durante el 62º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. En asociación con la consultoría Gallup y la División de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), y con la participación de un grupo consultivo de expertos en cuestiones de género y seguridad alimentaria, se ha elaborado la medida “Igualdad de género en aras de la seguridad alimentaria” que ya se aplica con carácter experimental en siete países¹⁴. Entre las labores realizadas en los países cabe destacar el estudio sobre género y medios de subsistencia realizado en la República Árabe Siria.
15. A través de las plataformas en línea del PMA —la Comunidad sobre cuestiones de género, intranet e internet— se intercambian productos del conocimiento, información e informes anuales, se celebran diálogos mensuales sobre cuestiones de género, sesiones regionales en línea con miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género y se organizan talleres y actos de promoción, como los celebrados durante el periodo de sesiones de 2017 del Comité de Seguridad Alimentaria Mundial, y la campaña anual “16 Días de Activismo contra la Violencia de Género”, que en 2017 tuvo como lema “No dejar a nadie atrás”. Por otra parte, oficinas del PMA en todo el mundo organizaron diversos actos orientados a la concienciación y la capacitación, a saber: “almuerzos naranja”¹⁵, debates de expertos, la dramatización como método de aprendizaje, proyección de películas, concursos, etc.
16. También se han emprendido iniciativas de comunicación localizadas. Por ejemplo, el personal del Despacho Regional de Bangkok ha creado perfiles de género de los países de la región donde el PMA está presente en los que se consolida la abundante y variada información en materia de género, seguridad alimentaria y nutrición. Cada perfil de género presenta instantáneas de las cuestiones más pertinentes en materia de igualdad de género que afectan a la seguridad alimentaria y la nutrición en el país en cuestión, lo que constituye un material de referencia útil para los compañeros que participan en misiones en el país y para ayudar a la oficina en el país en las labores de planificación, elaboración de proyectos y preparación de las intervenciones. En la región de América Latina el PMA ha aportado material para la plataforma de intercambio de conocimientos “Baúl regional de recursos de género” y —en colaboración con la Universidad Emory de los Estados Unidos— ha emprendido un estudio en Colombia sobre la relación existente entre las intervenciones en los mercados, el empoderamiento económico de las mujeres y la violencia contra la pareja.

Efecto 6: Asociaciones

17. El PMA reconoce la necesidad de establecer asociaciones diversas y estratégicas para propiciar cambios transformativos. Se han consolidado asociaciones ya existentes y se han entablado colaboraciones con nuevos asociados. Otros organismos de las Naciones Unidas con los que el PMA ha establecido asociaciones a nivel institucional son:
 - el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en el Equipo de Tareas sobre la Igualdad de Género;

¹⁴ Bangladesh, Myanmar, Nigeria, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, la República Democrática Popular Lao, Tayikistán y Zambia.

¹⁵ El naranja es el color adoptado en la campaña orquestada para llamar la atención sobre las distintas formas de violencia contra las mujeres y las niñas y sobre las iniciativas encaminadas a erradicarla.

- el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en particular acerca de la incorporación sistemática de las cuestiones de género;
 - el Programa de Estudios y Capacitación para la Igualdad de Género de la Universidad de las Naciones Unidas, para elaborar un módulo de capacitación sobre igualdad de género para el personal directivo del PMA, y
 - los otros organismos con sede en Roma —la FAO y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA)—, en el marco de iniciativas relacionadas con el Día Internacional de la Mujer, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, el Comité de Seguridad Alimentaria Mundial y el programa conjunto con ONU-Mujeres denominado “Acelerando el progreso del empoderamiento económico de las mujeres rurales”.
18. Otros asociados del PMA en iniciativas de fomento de la igualdad de género son la Cooperativa de Asistencia y Auxilio a Cualquier Parte del Mundo (CARE), la consultora Gallup, el Proyecto sobre capacidad de reserva en cuestiones de género ([GenCap](#))¹⁶, el Grupo de Referencia sobre Género del Comité Permanente entre Organismos, Oxfam y Women Deliver. Merece mención especial el grupo de asesoramiento técnico relacionado con la asociación con Gallup, integrado por representantes de ActionAid, la Universidad American de Beirut, Data2X, la Universidad George Washington, el Instituto Internacional de Investigaciones sobre Políticas Alimentarias y el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social.
19. El PMA, a través de sus despachos regionales y oficinas en los países, participa en los grupos temáticos de las Naciones Unidas sobre género y en algunos otros grupos temáticos de índole humanitaria, como el Grupo de trabajo sobre cuestiones de género y asistencia humanitaria en Asia y el Pacífico, el Grupo de coordinación sobre cuestiones de género para Europa y Asia Central y el Grupo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Cuestiones de Género en Panamá. En 2017 participó asimismo en la iniciativa interinstitucional denominada “Gender Data and Situation Analysis for Girls in Asia and the Pacific”, junto con otros asociados, como la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y ONU-Mujeres. A nivel de los países, todos los acuerdos sobre el terreno incorporan un anexo 6 titulado “Igualdad de género, protección y rendición de cuentas a las poblaciones afectadas”. En la República Democrática Popular Lao, el PMA colabora con el Sindicato de mujeres lao en la creación de escuelas de nutrición para agricultores que están dirigidas por mujeres y cuyo objetivo es fomentar los conocimientos relativos a los cultivos ricos en nutrientes, técnicas y mejores prácticas sobre manipulación después de la cosecha y almacenamiento, inocuidad, elaboración y conservación de los alimentos, y a la forma de acceder a esas técnicas. En el Afganistán, el PMA, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU-Mujeres colaboran en un proyecto plurianual con el propósito de crear espacios seguros en los mercados para mujeres emprendedoras. En Kenya, una asociación con el Centro africano para un liderazgo transformador e inclusivo de la Universidad Keniata trabaja en el fortalecimiento de las capacidades de dirección de las mujeres empleadas en las administraciones de los condados. En la región de América Latina, el PMA colabora con la FAO, la OIT, el PNUD y ONU-Mujeres en una iniciativa basada en una hoja de ruta bien definida para dotar a las mujeres de un mayor acceso a la tierra y otros activos productivos.

¹⁶ Véase: <https://www.humanitarianresponse.info/en/coordination/genacap>.

Efecto 7: Recursos financieros

20. En el Plan de Gestión del PMA para 2017-2019¹⁷ se estima que “los recursos asignados a actividades relacionadas con las cuestiones de género representan el 13 % del plan de trabajo priorizado”; esos gastos se financian con cargo al presupuesto administrativo y de apoyo a los programas (AAP) asignado a la Oficina de Género y los despachos regionales. En 2017, la Oficina de Género colaboró con el equipo encargado del examen del Marco de financiación, la Dirección de Presupuesto y Programación, la Dirección de Finanzas y Tesorería y la Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones en la incorporación, como anexo 4 del modelo de presupuesto CPP, de un componente presupuestario para cuestiones de género y en la definición de un proceso riguroso y eficiente para el seguimiento de los gastos de las oficinas en los países en las actividades de fomento de la igualdad de género. Para 2018 está prevista la elaboración y entrada en funcionamiento de un mecanismo de seguimiento que sea acorde con la hoja de ruta integrada.

Efecto 8: Evaluación

21. Aun cuando dos de las tres esferas de acción del efecto 8 no son aplicables hasta 2019, la Oficina de Evaluación encargó en 2017 una metaevaluación independiente sobre la integración de cuestiones de género en las evaluaciones gestionadas a nivel central, en la que pudo constatarse que las evaluaciones del PMA “se aproximaban a las normas” 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). La Oficina de Género y los asesores regionales en cuestiones de género participan sistemáticamente en todas las evaluaciones institucionales, de comienzo a fin, para promover la integración de la perspectiva de género en los procesos de evaluación, formulación de constataciones y recomendaciones.

Efecto 9: Supervisión

22. En aras de una mayor integración de las cuestiones de género en las auditorías periódicas, la Oficina de Auditoría Interna está elaborando orientaciones sobre auditorías participativas sobre cuestiones de género a la medida de las necesidades del PMA. En los párrafos 30 a 33 se da cuenta brevemente del cumplimiento de los requisitos de evaluación del ONU-SWAP por parte del PMA.

Incorporación sistemática de las cuestiones de género en todo el PMA

23. Los principales medios de que dispone el PMA para la incorporación sistemática de las cuestiones de género son el Programa de transformación de las relaciones de género, el marcador de género y edad, el ONU-SWAP y una estructura de gestión de las cuestiones de género que ayuda a las oficinas del PMA en todo el mundo.

¹⁷ Documento WFP/EB.2/2016/5-A/1/Rev.2.

Programa de transformación de las relaciones de género

24. El Programa de transformación de las relaciones de género hace hincapié en la función de liderazgo, la rendición de cuentas, una programación capaz de transformar las relaciones de género y el cambio institucional para ayudar a las oficinas del PMA en los países a obtener resultados en las esferas de la seguridad alimentaria y la nutrición más sólidos y basados en la igualdad de género.

PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES DE GÉNERO



Programa del PMA para la incorporación sistemática de las cuestiones de género

La oficina del PMA en la República Democrática Popular Lao fue la primera en completar con éxito un programa para la transformación de las relaciones de género. La Directora en el País, Sarah Gordon-Gibson, declaró que:

“Al comienzo no fue fácil, pero poco a poco todos nuestros colegas comenzaron a entender por qué el programa era importante, y a ver el valor añadido y los beneficios que traía consigo en cuanto a igualdad. Los miembros del personal directivo debemos asumir la responsabilidad, dar muestras de compromiso y rendir cuentas, y no limitarnos a dejarlo todo en manos de los coordinadores de las cuestiones de género.”

25. Las oficinas del PMA en los países que llevan participando entre 12 y 18 meses en el Programa de transformación de las relaciones de género, tras haber comenzado realizando una evaluación de referencia inicial y haber elaborado y aplicado un plan práctico de mejora, pasan a efectuar una evaluación final para medir los resultados obtenidos en la consecución de los 39 criterios de referencia en que se basa el programa.

26. La Oficina del PMA en la República Democrática Popular Lao es una de las 19 oficinas en los países que han decidido participar en el programa¹⁸. Estas oficinas, que difieren entre sí en tamaño y situación, se encuentran en diferentes etapas de ejecución del programa y hacen uso de una plataforma en línea para las funciones de seguimiento y apoyo¹⁹. Todas las oficinas en los países deben reunir los mismos requisitos para lograr la transformación: capacidad de liderazgo, actividades de comunicación y la participación de todas las esferas funcionales.

Marcador de género y edad

27. En 2017 el PMA siguió aplicando el marcador de género del Comité Permanente entre Organismos a los PEP, PEP provisionales, PEP provisionales de transición, operaciones de emergencia y revisiones presupuestarias. De los 71 documentos presentados pertenecientes a una de estas categorías, 61 (el 86 %) obtuvieron el código 2A del marcador de género, que confirma la integración de las cuestiones de género.

28. Asimismo, el PMA aplicó con carácter experimental el marcador de género del Comité Permanente entre Organismos por cuenta de la comunidad de ayuda humanitaria, para lo que contó con la participación de los asesores regionales en cuestiones de género y las oficinas del PMA en Myanmar y la República Democrática del Congo. Este proceso piloto sirvió para adaptar el marcador de género y edad a las operaciones del PMA. Los tres cambios principales respecto de la utilización del marcador de género son la atención expresa a la edad, la revisión de la codificación²⁰ y la aplicación en las etapas de planificación y de seguimiento de la ejecución de los PEP.

¹⁸ Hay oficinas participantes en todas las regiones del PMA. Las 19 oficinas del PMA son las de los países siguientes: el Afganistán, Bolivia (Estado Plurinacional de), el Camerún, Egipto, Guatemala, Kenya, Libia, Mozambique, Nicaragua, el Níger, el Perú, la República Árabe Siria, la República Democrática Popular Lao, la República Kirguisa, Rwanda, el Sudán, Tayikistán, Túnez y el Yemen.

¹⁹ Véase: <http://gtp.wfp.org/>.

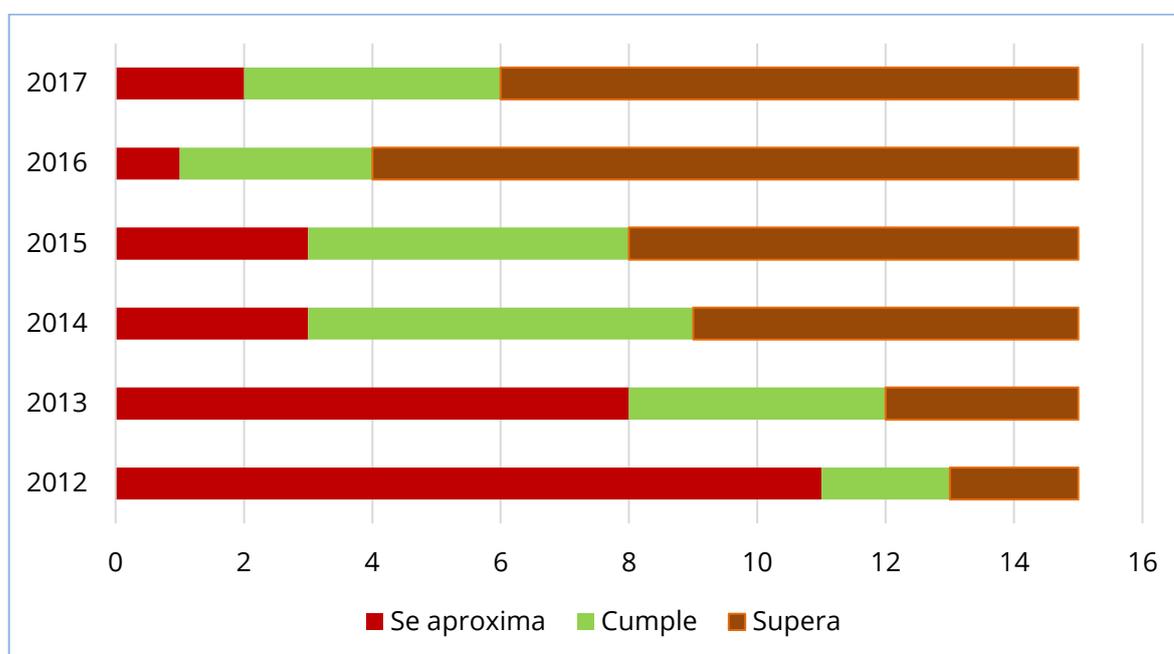
²⁰ Los códigos del marcador de género son 0 para indicar la no integración de las cuestiones de género, 1 para la integración parcial y 2A para la integración plena. Los códigos del marcador de género y edad son 0 para la no integración del género, 1 para la integración parcial, 2 para la integración de la edad, 3 para la integración del género y 4 para la integración del género y de la edad. Los documentos presentados a la Junta para aprobación deben reunir los criterios establecidos para los códigos 3 o 4 del marcador de género y edad.

29. El marcador de género y edad sustituye desde el 1 de enero de 2018 al marcador de género. La Oficina de Género, en colaboración con la Dirección de Tecnología de la Información, elaborará y pondrá en funcionamiento antes de que finalice 2018 una herramienta en línea que facilite una aplicación eficiente y eficaz del marcador de género y edad y un seguimiento que permita establecer comparaciones temporales y entre regiones.

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

30. El PMA aplica el ONU-SWAP mediante el modelo de “dependencias responsables”, según el cual la responsabilidad de determinar y aplicar las acciones idóneas para alcanzar los indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP se reparte entre diferentes entidades de la Sede, como las Direcciones de Presupuesto, Comunicaciones, Recursos Humanos, Finanzas y Gestión de las Realizaciones y las Oficinas del Director Ejecutivo, de Evaluación y del Inspector General y de Servicios de Supervisión.
31. En 2017 el PMA superó el objetivo fijado para nueve indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP, cumplió el objetivo de cuatro y se aproximó al objetivo de otros dos (Figura 1)²¹.

Figura 1: Aplicación en el PMA del ONU-SWAP para 2012-2017



32. Respecto del marco del ONU-SWAP, el PMA es consciente de la necesidad de mejorar sus realizaciones en cuanto se refiere a la paridad de género en su fuerza de trabajo (indicador de las realizaciones 10) y la integración de la igualdad de género en todas las evaluaciones (indicador de las realizaciones 5). Con este fin, el PMA ha definido, en su Plan de acción institucional sobre la paridad de género, compromisos con plazos definidos y medidas prácticas, al tiempo que las orientaciones y la celebración periódica de sesiones de capacitación promueven una mayor atención a la igualdad de género en las evaluaciones.

²¹ En el Anexo III se pueden consultar las calificaciones obtenidas por el PMA en relación con los 15 indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP para 2012-2016.

33. A partir de 2018 todos los organismos de las Naciones Unidas, incluido el PMA, aplican la versión 2.0 del ONU-SWAP. El PMA, que es uno de los ocho organismos²² que aplicaron esa versión con carácter piloto, sigue contribuyendo a su experimentación y perfeccionando la versión revisada de los indicadores de las realizaciones.

Estructura de gestión de las cuestiones de género

34. La estructura de gestión de las cuestiones de género, integrada por la Oficina de Género, los asesores regionales en cuestiones de género, un puñado de oficiales encargados de las cuestiones de género a nivel de los países y la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género, facilita la puesta en práctica del Plan de acción en materia de género y de los mecanismos para la incorporación sistemática de la igualdad de género.
35. La Oficina de Género en la Sede dispone de ocho miembros del personal²³. En 2017 y comienzos de 2018 se han contratado asesores regionales en cuestiones de género en cuatro de los seis despachos regionales²⁴, aunque no todos ellos son de nivel P-4 como se establece en la Política en materia de género para 2015-2020²⁵. En el mismo período, 18 oficinas en los países contrataron a oficiales y especialistas en cuestiones de género, de forma permanente o temporal²⁶, en calidad de consultores contratados por períodos breves, oficiales profesionales subalternos o asociados de reserva.
36. Todas las oficinas del PMA están conectadas a la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género. Esta red, que está gestionada por la Oficina de Género, la integran 535 miembros de ambos sexos que representan todas las esferas funcionales y son de contratación tanto internacional como nacional (Figura 2).

²² Los otros organismos son la Secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y la Organización Meteorológica Mundial.

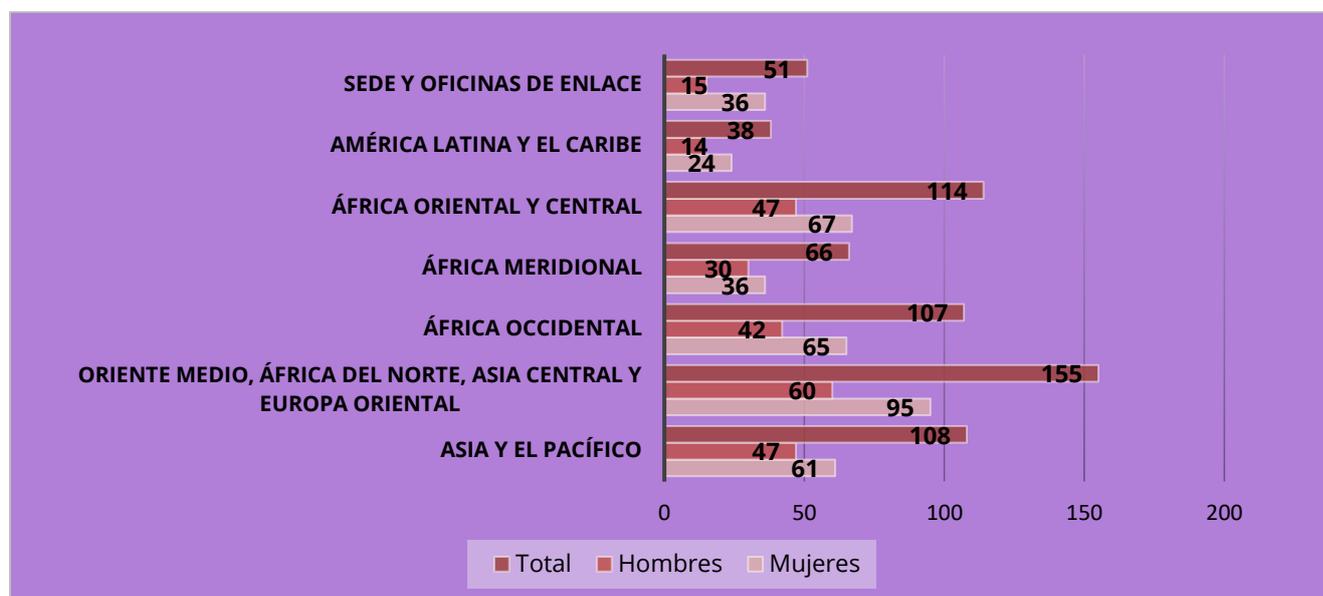
²³ La dotación de personal de la Oficina de Género consta del Director (D-1), un Asesor Superior en materia de Género (P-5), tres oficiales de Políticas en materia de Programas (dos P-4 y un P-3), dos consultores y un Auxiliar de Apoyo Operativo (G-5).

²⁴ El Despacho Regional de Nairobi no contrató a ningún asesor regional dedicado específicamente a las cuestiones de género y el Despacho Regional de El Cairo permaneció sin asesor en cuestiones de género durante la segunda mitad de 2017.

²⁵ Los asesores regionales en cuestiones de género en los despachos regionales de Bangkok y Panamá son consultores internacionales; los de Dakar y Johannesburgo, oficiales nacionales.

²⁶ Las 18 oficinas en los países fueron las del Afganistán, Bangladesh, Burundi, el Camerún, Colombia, Etiopía, Guatemala, Malawi, Mozambique, Myanmar, Nicaragua, el Pakistán, la República Árabe Siria, Turquía, Rwanda, el Sudán, Sudan del Sur y Uganda.

Figura 2: Miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género, por región*



* El número de miembros de la Red en cada despacho regional varía debido a las diferencias en el número de personas contratadas por las oficinas del PMA en los países.

37. Las responsabilidades básicas de los miembros de la Red son divulgar los recursos relacionados con las cuestiones de género e informar sobre las actividades, los actos y las iniciativas sobre el tema; sensibilizar al personal acerca de la importancia que tiene la igualdad de género para el PMA, y participar en campañas y actos institucionales, como los que se celebran el Día Internacional de la Mujer y la campaña anual "16 Días de Activismo contra la Violencia de Género".
38. La Comunidad en línea sobre cuestiones de género, las reuniones mensuales informales, la sección del portal de aprendizaje del PMA dedicada al género, los talleres y las misiones de apoyo son todos ellos elementos que promueven el compromiso de los miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género y el fomento de las competencias en la materia. En las oficinas en los países, los despachos regionales y las entidades de la Sede, la Red alcanza su máxima eficacia cuando el personal directivo ofrece su firme respaldo, cuando las responsabilidades se definen claramente, se transmiten a todo el personal y se recogen en los planes de trabajo anuales, y cuando un coordinador entusiasta encuentra el tiempo y los recursos necesarios para convencer a los compañeros de que en el PMA "la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres conciernen a todos".

Prioridades para 2018

39. Para 2018 se han establecido las siguientes prioridades:

i) la prosecución de la integración de la igualdad de género en la implementación de la hoja de ruta integrada y, en particular, en los PEP y los presupuestos de las carteras de proyectos en los países;

ii) la implementación de los principales mecanismos de incorporación sistemática de las cuestiones de género, principalmente el

Programa de transformación de las relaciones de género, el marcador de género y edad y el ONU-SWAP 2.0;

iii) el fortalecimiento del compromiso y de las capacidades del personal y de las entidades del PMA en lo que respecta a la integración de las cuestiones de género en sus actividades diarias, tanto en situaciones de asistencia humanitaria como de ayuda al desarrollo, con especial hincapié en el análisis de género y en la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género;

iv) la generación de conocimientos que refuercen la base de datos empíricos necesarios para integrar la igualdad de género en las actividades relacionadas con la seguridad alimentaria y la nutrición;

v) la organización de actividades estratégicas de promoción y de campañas de concienciación sobre la importancia de la igualdad de género para todos, a fin de propiciar la adopción de medidas y la rendición de cuentas, y

vi) la colaboración eficaz con asociados diversos para sacar el máximo provecho de los escasos recursos disponibles para hacer avanzar la igualdad de género en un mundo sin hambre.

DESAFÍOS

- **Disponer de recursos humanos y financieros suficientes para aumentar la escala del Programa de transformación de las relaciones de género**
- **Prestar apoyo a los miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de género y a los asesores en cuestiones de género**
- **Integrar la igualdad de género en las actividades de preparación para la pronta intervención y respuesta en casos de emergencia**
- **Desarrollar las capacidades en materia de género**



ANEXO I

Realizaciones del PMA en 2017 en relación con los indicadores de efectos del Plan de acción en materia de género

Indicador de los efectos	Valor de referencia	2017	
Efecto 1: Las evaluaciones de las necesidades, los procesos de recopilación de datos y los análisis facilitan la efectiva integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las operaciones, con una jerarquía clara de rendición de cuentas.			
1.1 Porcentaje de proyectos y PEP en los que se informa acerca de indicadores transversales de género (C.3.1-C.3.3 en el Marco de resultados institucionales) ¹	74,5 % (2014)	73 %	
1.2 Porcentaje de informes de evaluación de la seguridad alimentaria en los que se recopilan, analizan y utilizan datos desglosados por sexo		100 % ²	
Efecto 2: Los procesos de planificación y las orientaciones normalizadas del PMA facilitan la efectiva integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las operaciones del PMA, con una jerarquía clara de rendición de cuentas.			
2.1 Porcentaje de oficinas en los países dotadas de un mecanismo de reclamaciones y retroinformación en funcionamiento para las poblaciones afectadas	49 % (2014)	80 %	
2.2 Porcentaje de orientaciones normalizadas (manuales) del PMA en los que se incluyen las dimensiones de género y edad	100 %	63 % ³	
2.3 Porcentaje de PEP, PEP provisionales y PEP provisionales de transición en los que se incluyen las dimensiones de género y edad	79 % (2014)	86 %	
Efecto 3: El PMA promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante sus políticas de recursos humanos y sus prácticas de contratación			
3.1 Porcentaje de mujeres entre el personal nacional, el personal internacional y el personal directivo superior, por tipo de contrato	Categoría	2012	2017
	Secretario General Adjunto (SGA) ⁴	40 %	17 %
	D-2	20 %	35 %
	D-1	32 %	37 %
	P-5	40 %	42 %
	P-4	42 %	44 %
	P-3	39 %	42 %
	P-2	52 %	47 %
	NO-D ⁵	75 %	57 %
	NO-C	37 %	34 %
	NO-B	39 %	37 %
	NO-A	36 %	34 %
	SG ⁶ (Sede)	75 %	73 %
	SG (sobre el terreno)	34 %	31 %
Internacional	42 %	43 %	
Nacional	29 %	31 %	

¹ Los porcentajes se refieren a la proporción de proyectos y PEP en los que se informa acerca de los indicadores transversales de género.

² Para el cálculo se han utilizado los informes normalizados de los proyectos y los informes anuales de los países de 2017, que contienen una sección dedicada a los avances en el logro de la igualdad de género.

³ Las cuestiones de género se tratan en 21 de los 33 manuales del PMA.

⁴ El cálculo tiene en cuenta los puestos internacionales de categoría profesional ocupados por mujeres titulares de contratos de plazo fijo, continuos y de duración indefinida.

⁵ Las categorías NO-A, NO-B, NO-C y NO-D designan a los oficiales titulares de contratos de plazo fijo concertados a nivel nacional.

⁶ La categoría de Servicios Generales (SG) designa al personal titular de contratos de plazo fijo concertados a nivel nacional.

Indicador de los efectos	Valor de referencia	2017
3.2 Porcentaje de quienes responden a la Encuesta mundial al personal que están de acuerdo o muy de acuerdo con que reciben un trato respetuoso, cualquiera que sea su trabajo, edad, raza, religión, orientación sexual, identidad de género, etnia y capacidad física	72 % (2015)	n.a. ⁷
Efecto 4: El PMA cuenta con expertos técnicos y profesionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres		
4.1 Porcentaje del personal que sigue hasta el final el curso de aprendizaje básico sobre cuestiones de género en la sección del portal de aprendizaje del PMA WeLearn dedicada al género		20 %
4.2 Porcentaje de oficinas del PMA que cuentan con miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género	48,6 % (2015)	100 %
4.3 Número de asesores en materia de género en el PMA (miembros del personal) – de nivel P-3 y categorías superiores		12 ⁸
Efecto 5: El PMA documenta y comparte sistemáticamente sus conocimientos, herramientas y buenas prácticas con respecto a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres		
5.1 Porcentaje de los informes normalizados de los proyectos y los informes anuales de los países pertinentes en los que se informa sobre las enseñanzas extraídas y los resultados específicos en materia de igualdad de género		100 % ⁹
5.2 Número de productos de investigaciones específicas sobre género elaborados por el PMA		1
Efecto 6: En los acuerdos de asociación del PMA se incluyen elementos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres		
6.1 Número de asociaciones establecidas a nivel institucional en relación con la igualdad de género	38 (2014)	8 ¹⁰
6.2 Número de acuerdos de asociación sobre el terreno establecidos a nivel de las oficinas en los países —en relación con los PEP— que contienen disposiciones sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer		100 % ¹¹
Efecto 7: La financiación es objeto de seguimiento y contribuye a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las operaciones y las esferas funcionales		
7.1 Necesidades previstas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como porcentaje del total de necesidades previstas del PMA	11 %	13 % ¹²
7.2 Gastos efectivos relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como porcentaje de los gastos efectivos del PMA	11 %	12,6 % ¹³

⁷ La próxima Encuesta mundial al personal se realizará en 2018.

⁸ Los 12 asesores en cuestiones de género de nivel P-3 y categorías superiores se distribuyen como sigue: uno de nivel P-5 y otro de nivel P-3 en la Oficina de Género y nueve de nivel P-3 o categorías equivalentes asignados cada uno de ellos como oficiales de género en las oficinas en el Camerún, Colombia, Etiopía, Guatemala, Myanmar, Nicaragua, el Pakistán, el Sudán, la República Árabe Siria y Uganda.

⁹ Esta cifra no incluye los proyectos del PMA a los que no son aplicables los indicadores de género transversales, como las operaciones especiales.

¹⁰ El PMA ha establecido asociaciones a nivel institucional con el Grupo de Referencia sobre Género del Comité Permanente entre Organismos, Gallup, Women Deliver, el Programa de Estudios y Capacitación para la Igualdad de Género de la Universidad de las Naciones Unidas, el Equipo de Tareas sobre la Igualdad de Género de las Naciones Unidas, el Equipo de especialistas de reserva en cuestiones de género (proyecto GenCAP), la FAO y el FIDA.

¹¹ De conformidad con lo establecido en la [Sección 5.2.6](#) del Manual de la hoja de ruta integrada, a todos los acuerdos de asociación sobre el terreno se adjunta el Anexo 6 sobre "Igualdad de género, protección y rendición de cuentas a las poblaciones afectadas". <http://integratedroadmap.manuals.wfp.org/en/cspicsp-implementation/cp-budget-implementation-guidance/field-level-agreement-fla-budget-templates-and-guidelines/>.

¹² Plan de Gestión para 2017-2019.

¹³ El porcentaje correspondiente a 2016 se utiliza como cálculo aproximado: 2017 estuvo marcado por cambios institucionales importantes, como el inicio —aunque no la finalización— de las herramientas de gestión del Marco de financiación del PMA y el examen del sistema de seguimiento del gasto en cuestiones de género a nivel institucional, que propició el establecimiento de una colaboración interna para el diseño de una solución integrada que se aplicará a partir de 2018.

Indicador de los efectos	Valor de referencia	2017
Efecto 8: En todas las evaluaciones del PMA se examinan los resultados relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres		
8.1 Puntuación asignada en la metaevaluación anual de las evaluaciones del PMA	7,51-10,50	6
Efecto 9: Los mecanismos de supervisión del PMA mejoran la rendición de cuentas acerca del cumplimiento de los compromisos institucionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres		
9.1 Porcentaje de logro de los indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP	80 % (2014)	87 % ¹⁴
9.2 Porcentaje de auditorías realizadas en las que se ha incluido el género en el enfoque basado en el análisis de riesgos		100 %

¹⁴ El PMA cumplió o superó 13 de los 15 indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP.

ANEXO II

Nivel 1 del Plan de acción en materia de género: obtención de resultados en materia de igualdad de género en el marco de los programas

Como se establece en la Política en materia de género para 2015-2020, la meta de esta política “es hacer posible que el PMA integre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en toda su labor y todas sus actividades a fin de atender las distintas necesidades en materia de seguridad alimentaria y nutrición de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños”, la ejecución satisfactoria de la política así como del Plan de acción en materia de género contribuirá directamente a la realización de los resultados estratégicos del PMA tal como se definen en el Plan Estratégico para 2017–2021 y en el Marco de resultados institucionales conexas. En el Cuadro A.1 que aparece a continuación pueden consultarse los cuatro vínculos existentes entre los objetivos de la Política en materia de género para 2015–2020 y los indicadores institucionales.

CUADRO A.1: CONTRIBUCIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA EN MATERIA DE GÉNERO PARA 2015-2020 AL LOGRO DE RESULTADOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES SEGÚN SE INDICAN EN LOS INDICADORES DEL MARCO DE RESULTADOS INSTITUCIONALES			
Objetivo de la política en materia de género	Indicador de los efectos en el Marco de resultados institucionales	Indicador transversal en el Marco de resultados institucionales	Indicador de los productos en el Marco de resultados institucionales
1: Adaptación de la asistencia alimentaria a las distintas necesidades. Mujeres, hombres, niñas y niños se benefician de programas y actividades en materia de asistencia alimentaria adaptados a sus diferentes necesidades y capacidades.	<ul style="list-style-type: none"> Resultados del tratamiento de la malnutrición aguda moderada: tasas de recuperación, mortalidad, abandono y falta de mejoría Puntuación relativa al consumo de alimentos, desglosada por sexo del jefe del hogar Umbral mínimo de diversidad alimentaria (mujeres) Proporción de la población de las comunidades seleccionadas que señalan obtener beneficios del aumento de la base de activos, desglosada por sexo y edad 	<ul style="list-style-type: none"> C.3.3: Tipo de transferencia (alimentos, efectivo, cupones, ninguna retribución) que reciben quienes participan en las actividades del PMA, desglosado por sexo y tipo de actividad 	<ul style="list-style-type: none"> A.1: Número de mujeres, hombres, niños y niñas que reciben cupones para productos o transferencias de alimentos o de base monetaria
2: Participación en pie de igualdad. Las mujeres y los hombres participan en pie de igualdad en el diseño, la puesta en práctica, el seguimiento y la evaluación de programas y políticas de seguridad alimentaria y nutrición que conduzcan a una	<ul style="list-style-type: none"> Proporción de la población que reúne los requisitos exigidos y participa en el programa (cobertura), desglosada por sexo y edad Proporción de la población seleccionada que participa en un número suficiente 	<ul style="list-style-type: none"> C.3.2: Proporción de mujeres entre los miembros de las entidades que toman decisiones relativas a la asistencia alimentaria (comités, juntas, equipos, etc.) C.3.3: Tipo de transferencia (alimentos, efectivo, cupones, 	<ul style="list-style-type: none"> C.1: Número de personas capacitadas, desglosado por sexo y edad E.3 Número de personas que reciben asesoramiento sobre nutrición con el apoyo del PMA F.1 Número de pequeños agricultores que reciben apoyo o capacitación

CUADRO A.1: CONTRIBUCIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA EN MATERIA DE GÉNERO PARA 2015-2020 AL LOGRO DE RESULTADOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES SEGÚN SE INDICAN EN LOS INDICADORES DEL MARCO DE RESULTADOS INSTITUCIONALES

Objetivo de la política en materia de género	Indicador de los efectos en el Marco de resultados institucionales	Indicador transversal en el Marco de resultados institucionales	Indicador de los productos en el Marco de resultados institucionales
transformación de las relaciones de género.	de distribuciones (observancia), desglosada por sexo y edad	ninguna retribución) que reciben quienes participan en las actividades del PMA, desglosado por sexo y tipo de actividad	<ul style="list-style-type: none"> • G.1: Número de personas que han suscrito una póliza de seguro mediante actividades de creación de activos, desglosado por sexo
3: Adopción de decisiones por parte de mujeres y niñas. Las mujeres y las niñas tienen mayor poder de decisión en materia de seguridad alimentaria y nutrición en los hogares, las comunidades y la sociedad.		<ul style="list-style-type: none"> • C.3.1: Proporción de los hogares donde las decisiones sobre cómo usar el efectivo, los cupones o los alimentos son tomadas por las mujeres, por los hombres o por ambos, desglosada por modalidad de transferencia 	
4: Género y protección. La asistencia alimentaria no socava la seguridad, la dignidad ni la integridad de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños que la reciben, y se proporciona en formas tales que permiten respetar sus derechos.	<ul style="list-style-type: none"> • Índice relativo a las estrategias de supervivencia, desglosado por sexo y edad 	<ul style="list-style-type: none"> • C.1.1: Proporción de personas que reciben asistencia que están informadas sobre el programa (quiénes son los beneficiarios, qué recibirán, cuánto durará la asistencia), desglosada por sexo y edad • C.1.2: Proporción de las actividades de los proyectos en las que la retroinformación de los beneficiarios se documenta, se analiza y se tiene en cuenta en las mejoras de los programas • C.2.1: Proporción de personas seleccionadas que acceden a la asistencia sin enfrentarse con problemas de protección, desglosada por sexo y edad 	

Nivel 2 del Plan de acción en materia de género: procesos programáticos y cambio orgánico

En el Cuadro A.2 se presentan de forma resumida los nueve efectos del Plan de acción en materia de género y los indicadores institucionales correspondientes. Las esferas de acción y la asignación de responsabilidades se detallan en el Cuadro A.3.

CUADRO A.2: EFECTOS DEL PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE GÉNERO E INDICADORES DE LAS REALIZACIONES CORRESPONDIENTES A NIVEL INSTITUCIONAL		
	Efectos del Plan de acción en materia de género	Indicadores institucionales
Procesos programáticos	1. Análisis y datos: las evaluaciones de las necesidades, los procesos de recopilación de datos y los análisis facilitan la efectiva integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las operaciones, con una jerarquía clara de rendición de cuentas	1.1 Porcentaje de proyectos y planes estratégicos para los países en los que se informa acerca de indicadores transversales de género (C.3.1–C.3.3)
		1.2 Porcentaje de informes de evaluación de la seguridad alimentaria en los que se recopilan, analizan y utilizan datos desglosados por sexo
	2. Estrategia, orientación y ciclo de los programas: los procesos de planificación y la orientación normalizada del PMA facilitan la efectiva integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las operaciones, con una jerarquía clara de rendición de cuentas	2.1 Porcentaje de oficinas en los países dotadas de un mecanismo de reclamaciones y retroinformación en funcionamiento para las poblaciones afectadas
		2.2 Porcentaje de orientaciones normalizadas —manuales— del PMA que incorporan dimensiones de género y edad
Cambio orgánico	3. Recursos humanos: el PMA promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante sus políticas de recursos humanos y sus prácticas de contratación	3.1 Porcentaje de mujeres entre el personal nacional, el personal internacional y el personal directivo superior, por tipo de contrato
		3.2 Porcentaje de quienes responden a la Encuesta mundial al personal que están de acuerdo o muy de acuerdo con que reciben un trato respetuoso, cualquiera que sea su puesto, edad, raza, religión, orientación sexual, identidad de género, etnia y capacidades físicas
	4. Desarrollo de las capacidades: el PMA cuenta con expertos técnicos y profesionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	4.1 Porcentaje del personal que sigue hasta el final el curso de aprendizaje básico sobre cuestiones de género en la sección del portal de aprendizaje WeLearn del PMA dedicada al género

CUADRO A.2: EFECTOS DEL PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE GÉNERO E INDICADORES DE LAS REALIZACIONES CORRESPONDIENTES A NIVEL INSTITUCIONAL		
	Efectos del Plan de acción en materia de género	Indicadores institucionales
Cambio orgánico		4.2 Porcentaje de oficinas del PMA que cuentan con miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género
		4.3 Número de asesores en materia de género (miembros del personal) en el PMA – de nivel P-3 y categorías superiores
	5. Comunicaciones, conocimientos e información: el PMA documenta y comparte sistemáticamente sus conocimientos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las herramientas y buenas prácticas al respecto	5.1 Porcentaje de los informes normalizados de los proyectos y los informes anuales de los países pertinentes en los que se informa sobre las enseñanzas extraídas y los resultados específicos en materia de igualdad de género
		5.2 Número de productos de investigaciones específicas sobre género elaborados por el PMA
	6. Asociaciones: en los acuerdos de asociación del PMA se incluyen elementos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	6.1 Número de asociaciones establecidas a nivel institucional en relación con la igualdad de género
		6.2 Número de acuerdos de asociación sobre el terreno establecidos a nivel de las oficinas en los países —en relación con los PEP— que contienen disposiciones sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer
	7. Recursos financieros: la financiación es objeto de seguimiento y contribuye a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las operaciones y esferas funcionales	7.1 Necesidades previstas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como porcentaje del total de necesidades previstas del PMA
		7.2 Gastos efectivos relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como porcentaje de los gastos efectivos del PMA
	8. Evaluación: en todas las evaluaciones del PMA se examinan los resultados relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	8.1 Puntuación asignada en la metaevaluación anual de las evaluaciones del PMA
	9. Supervisión: los mecanismos de supervisión del PMA mejoran la rendición de cuentas acerca del cumplimiento de los compromisos institucionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	9.1 Porcentaje de logro de los indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP 2.0 (a partir de 2018)
	9.2 Porcentaje de auditorías realizadas en las que se ha incluido el género en el enfoque basado en el análisis de riesgos	

**CUADRO A.3: ESFERAS DE ACCIÓN Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES DEL PLAN DE ACCIÓN
EN MATERIA DE GÉNERO, POR EFECTO**

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo
Efecto 1, Análisis y datos: Las evaluaciones de las necesidades, los procesos de recopilación de datos y los análisis facilitan la efectiva integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las operaciones, con una jerarquía clara de rendición de cuentas.		
<i>Indicador 1.1:</i> Porcentaje de proyectos y planes estratégicos para los países en los que se informa acerca de indicadores transversales de género (C.3.1–C.3.3)	<i>Valor de referencia:</i> 74,5 % (2014)	<i>Meta:</i> 100 % (2020)
<i>Indicador 1.2:</i> Porcentaje de informes de evaluación de la seguridad alimentaria en los que se recopilan, analizan y utilizan datos desglosados por sexo	<i>Valor de referencia:</i> no establecido	<i>Meta:</i> 100 % (2020)
1.1 Recopilar, analizar y utilizar sistemáticamente datos desglosados por sexo y edad e indicadores de género. Cuando el acopio de datos desglosados por sexo y edad plantee dificultades considerables, se proporcionarán estimaciones. Debe examinarse la posibilidad de alternativas tales como el seguimiento por muestreo, según las circunstancias.	Despachos regionales; oficinas en los países	
1.2 Examinar herramientas de evaluación de la seguridad alimentaria específicas del contexto — cuestionarios para los hogares y las comunidades— para captar con mayor precisión los niveles de vulnerabilidad y capacidad de las mujeres y los hombres.	Despachos regionales; oficinas en los países	Oficina de Género (GEN)
1.3 Incorporar sistemáticamente los análisis de género y edad en los análisis más amplios del contexto y de la situación nutricional para tener una visión más clara de las necesidades, las funciones, las vulnerabilidades, los riesgos, el acceso a los recursos, las estrategias de supervivencia y las capacidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños. En situaciones de crisis, se efectúa un rápido análisis desglosado por sexo y edad para determinar las desigualdades existentes y el impacto de la crisis en estos parámetros.	Despachos regionales; oficinas en los países	Dirección de Políticas y Programas (OSZ); GEN; Dirección de Nutrición (OSN)
1.4 Integrar las constataciones de los análisis de género en el ciclo de los programas, los sistemas de control de calidad, los documentos centralizados de planificación y los planes estratégicos para los países.	Despachos regionales; oficinas en los países	OSZ; GEN; Dependencia de Apoyo a la Gestión de las Operaciones (OMS); OSN
1.5 Basar las medidas dirigidas a un grupo de personas del mismo sexo y/o edad en un análisis exhaustivo por sexo y edad que demuestre que tales medidas responden a las necesidades determinadas.	Despachos regionales; oficinas en los países	OSZ; GEN
1.6 Incluir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como elemento esencial del marco de seguridad alimentaria y nutrición.	OSZ	GEN
1.7 Determinar y utilizar productos o procesos innovadores para apoyar evaluaciones y programas del PMA en los que se tengan en cuenta las cuestiones de género.	Despachos regionales; oficinas en los países	

**CUADRO A.3: ESFERAS DE ACCIÓN Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES DEL PLAN DE ACCIÓN
EN MATERIA DE GÉNERO, POR EFECTO**

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo
Efecto 2, Estrategia, orientación y ciclo de los programas: Los procesos de planificación y las orientaciones normalizadas del PMA facilitan la efectiva integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las operaciones, con una jerarquía clara de rendición de cuentas.		
<i>Indicador 2.1:</i> Porcentaje de oficinas en los países dotadas de un mecanismo de reclamaciones y retroinformación en funcionamiento para las poblaciones afectadas	<i>Valor de referencia:</i> 49 % (2014)	<i>Meta:</i> 100 % (2020)
<i>Indicador 2.2:</i> Porcentaje de orientaciones normalizadas (manuales) del PMA en los que se incluyen las dimensiones de género y edad.	<i>Valor de referencia:</i> no establecido	<i>Meta:</i> 100 % (2020)
<i>Indicador 2.3:</i> Porcentaje de planes estratégicos para los países —PEP, PEP provisionales y PEP provisionales de transición— a los que se asigna un código del marcador de género 2A (2017) o un código del marcador de género y edad 4 (2018-2020)	<i>Valor de referencia:</i> 79 % (2014)	<i>Meta:</i> 100 % (2018)
2.1 Elaborar y/o actualizar orientaciones para enfoques participativos que cuenten por igual con las mujeres y los hombres, las niñas y los niños en los proyectos y programas del PMA.	OSZ	GEN
2.2 Adaptar a las necesidades del PMA las directrices del Comité Permanente entre Organismos sobre la integración en la acción humanitaria de intervenciones destinadas a prevenir la violencia por razones de género.	OSZ	GEN
2.3 Velar por que en todos los manuales, directrices de programas, políticas y otros documentos de orientación para las actividades se tengan en cuenta la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Departamento de Servicios para las Operaciones (OS); Departamento de Gestión de Recursos (RM)	GEN
2.4 Velar por que en los programas y proyectos del PMA se aplique el marcador de género del Comité Permanente entre Organismos en todas las etapas del ciclo de los proyectos. Descentralizar hacia los despachos regionales la codificación del marcador de género.	Despachos regionales; oficinas en los países	OSZ; OMS; OSN; GEN
2.5 Hacer intervenir a grupos de personas de distinto sexo y edad en las decisiones relativas a la valoración previa, el diseño, la ejecución y el seguimiento y evaluación.	Oficinas en los países	OSZ; RMP; OSN; GEN
2.6 Basar todos los planes estratégicos nacionales en el análisis de género y velar por que aprovechen las fortalezas y aborden las debilidades determinadas en todas las esferas que abarca el mandato del PMA.	Despachos regionales; oficinas en los países	OSZ; OMS; OSN; GEN
2.7 Actualizar el Plan Estratégico y el Marco de resultados institucionales del PMA para incorporar los requisitos de la política en materia de género para 2015-2020 y el Plan de acción en materia de género.	OSZ; Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones (RMP)	GEN

CUADRO A.3: ESFERAS DE ACCIÓN Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES DEL PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE GÉNERO, POR EFECTO

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo
2.8 Con otras partes interesadas, ejecutar un plan de acción integral destinado a prevenir la explotación y el abuso sexuales.	Coordinador a nivel institucional encargado de la protección contra la explotación y el abuso sexuales	Dirección de Recursos Humanos (HRM); Dependencia de Situaciones de Emergencia y Transición (OSZPH); Oficina de Deontología (ETO); Oficina de Inspecciones e Investigaciones (OIGI); GEN; Dirección de Comunicación y Promoción (PGM)
2.9 Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el diálogo sobre políticas con los gobiernos que participan en la agenda del Objetivo de Desarrollo Sostenible 2.	Despachos regionales; oficinas en los países	GEN
2.10 Elaborar un conjunto de herramientas del PMA en materia de género, en el que se incluyan directrices sobre la incorporación de las dimensiones de género en el ciclo de los programas y sobre el análisis de género.	GEN	Despachos regionales
Efecto 3, Recursos humanos: El PMA promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante sus políticas de recursos humanos y sus prácticas de contratación.		
<p><i>Indicador 3.1:</i> Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral del PMA – personal nacional, personal internacional y personal directivo superior, por tipo de contrato</p> <p><i>Indicador 3.2:</i> Porcentaje de quienes responden a la Encuesta mundial al personal que están de acuerdo o muy de acuerdo con que reciben un trato respetuoso, cualquiera que sea su puesto, edad, raza, religión, orientación sexual, identidad de género, etnia y capacidades físicas.</p>	<p><i>Valor de referencia:</i> P-4 44 %; P-5 38 %; D-1 38 %; D-2 29 %, SGA/Subsecretario General 43 %, NO-D 100 %; NO-C 37 %</p> <p><i>Valor de referencia:</i> 72 % (2015)</p>	<p><i>Meta:</i> mejora</p> <p><i>Meta:</i> mejora</p>
3.1 Procurar una representación equitativa de mujeres y hombres entre los empleados del PMA, especialmente de nivel P-4 y categorías superiores o niveles equivalentes en el caso de los empleados nacionales. Donde persista la falta de paridad de género se alienta a las dependencias de contratación a que apliquen medidas correctivas innovadoras.	Dependencias de contratación	HRM; Comité Directivo Superior
3.2 Evaluar los valores y/o competencias básicas de todos los empleados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.	HRM	GEN
3.3 Velar por que en la carta de atribución enviada por el Director Ejecutivo se definan con suficiente claridad las responsabilidades relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Oficina del Director Ejecutivo (OED)	HRM

**CUADRO A.3: ESFERAS DE ACCIÓN Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES DEL PLAN DE ACCIÓN
EN MATERIA DE GÉNERO, POR EFECTO**

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo
3.4 Velar por que el personal directivo superior tome la iniciativa por lo que se refiere a la representación paritaria de mujeres y hombres y se encargue de la labor de promoción al respecto. En las evaluaciones del desempeño del personal directivo superior, incluir las responsabilidades sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Comité Directivo Superior	OED
3.5 Probar experimentalmente un procedimiento de certificación institucional que reconozca el buen desempeño y los resultados concretos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.	GEN	
3.6 Elaborar, aplicar y seguir medidas destinadas a la fuerza de trabajo del PMA en las que se tengan en cuenta la problemática de género y las circunstancias familiares.	HRM; despachos regionales; oficinas en los países	OED
3.7 Velar por que en las políticas del PMA se tenga en cuenta el impacto de los problemas relacionados con la movilidad en la vida diaria, dentro y fuera de la oficina, para todos los empleados, entre ellos las personas homosexuales, bisexuales, transexuales o intersexuales, y las personas con discapacidad, seropositivas al VIH o con otras enfermedades crónicas.	HRM	
3.8 Procurar una representación paritaria de mujeres y hombres de los niveles P-3 y NO-C y categorías inferiores. Velar por que las oficinas en los países establezcan metas y definan una representación equilibrada para sus contextos locales.	Oficinas en los países	Despachos regionales; HRM
3.9 Apoyar la participación de las mujeres en la adopción de decisiones en todos los niveles. Seguir los indicadores de recursos humanos que permitan conocer la participación de las mujeres en la toma de decisiones, e informar mediante los procedimientos de presentación de informes del PMA, como el sistema de evaluación de la actuación profesional y mejora de las competencias. Encargar a la HRM que presente exámenes periódicos de las estadísticas de género que abarquen los equipos directivos de las direcciones y los despachos regionales.	Comité Directivo Superior; personal directivo superior; directores en los países	HRM

CUADRO A.3: ESFERAS DE ACCIÓN Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES DEL PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE GÉNERO, POR EFECTO

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo
Efecto 4, Desarrollo de las capacidades: El PMA cuenta con expertos técnicos y profesionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.		
<i>Indicador 4.1:</i> Porcentaje del personal que sigue hasta el final el curso de aprendizaje básico sobre cuestiones de género en la sección del portal de aprendizaje del PMA WeLearn dedicada a género	<i>Valor de referencia:</i> (2017)	<i>Meta:</i> 60 % (2020)
<i>Indicador 4.2:</i> Porcentaje de oficinas del PMA que cuentan con miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género	<i>Valor de referencia:</i> 48,6 % (2014)	<i>Meta:</i> 100 % (2020)
<i>Indicador 4.3:</i> Número de asesores en materia de género en el PMA (miembros del personal) – de nivel P-3 y categorías superiores	<i>Valor de referencia:</i> 1 P-5 en la Sede (2016)	<i>Meta:</i> Sede – 1 P-5, 1 P-4, 1 P-3; despachos regionales – 1 P-4 o NO-C; grandes oficinas en los países – 1 P-3 o NO-B
4.1 Velar por que en la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género haya una sólida supervisión a cargo de la dirección y un equilibrio de género mediante la inclusión de empleados de categoría superior de ambos sexos de todas las esferas funcionales.	GEN	Todas las oficinas del PMA
4.2 Elaborar y ejecutar un plan integral de desarrollo de capacidades, y actualizarlo al menos cada tres años.	GEN	HRM
4.3 Crear y ejecutar actividades de desarrollo de capacidades para la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género.	GEN; despachos regionales	Oficinas en los países
4.4 Desarrollar y ejecutar actividades de aprendizaje participativo para el PMA, los asociados y los expertos técnicos.	GEN	
4.5 Preparar e impartir cursos de actualización adaptados sobre consideraciones de género para el personal directivo superior.	GEN	HRM
4.6 Desarrollar e impartir una capacitación básica sobre cuestiones de género para los empleados del PMA de todos los niveles en todas las oficinas y suboficinas. Adaptar la formación a los contextos y esferas temáticas específicos. Hacer anualmente el seguimiento de los resultados y poner la capacitación a disposición del personal de los asociados.	GEN; despachos regionales; oficinas en los países	HRM
4.7 Impartir una capacitación básica sobre cuestiones relacionadas con el género y la seguridad alimentaria, prestando una especial atención a la inclusión de las dimensiones de género en las orientaciones y herramientas del PMA, así como en la recopilación y el análisis de datos, la evaluación y el diseño de proyectos, la selección de los asociados y la gestión de recursos.	GEN; despachos regionales; oficinas en los países	

CUADRO A.3: ESFERAS DE ACCIÓN Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES DEL PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE GÉNERO, POR EFECTO

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo
Efecto 5, Comunicaciones, conocimientos e información: El PMA documenta y comparte sistemáticamente sus conocimientos, herramientas y buenas prácticas con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.		
<i>Indicador 5.1:</i> Porcentaje de los informes normalizados de los proyectos y los informes anuales de los países pertinentes en los que se informa sobre las enseñanzas extraídas y los resultados específicos en materia de igualdad de género	<i>Valor de referencia:</i> 100 %	<i>Meta:</i> 100 %
<i>Indicador 5.2:</i> Número de productos de investigaciones específicas sobre género elaborados por el PMA	<i>Valor de referencia:</i> 2 (2017)	<i>Meta:</i> 5 (2020)
5.1 Compartir y documentar sistemáticamente los conocimientos, las herramientas y las buenas prácticas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y difundirlos a nivel interno y público.	GEN	PGM
5.2 Desarrollar para las oficinas en los países un sistema de puntuación para el Plan de acción en materia de género, o sistema equivalente, conectado con la aplicación de la política de género y respaldado con ejemplos de buenas prácticas.	GEN	
5.3 Incluir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los planes de comunicación asegurándose de que formen parte de la información difundida a nivel interno y público.	PGM	GEN
5.4 Transmitir sistemáticamente al público interno y externo pruebas de la relación existente entre género y seguridad alimentaria y de la aportación que hace el PMA a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	PGM; RMP	GEN
5.5 Participar en comunidades interinstitucionales de prácticas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	GEN	PGM
Efecto 6, Asociaciones: En los acuerdos de asociación del PMA se incluyen elementos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.		
<i>Indicador 6.1:</i> Número de asociaciones establecidas a nivel institucional en relación con la igualdad de género	<i>Valor de referencia:</i> (2017)	<i>Meta:</i> aumento
<i>Indicador 6.2:</i> Número de acuerdos de asociación sobre el terreno establecidos a nivel de las oficinas en los países —en relación con los PEP— que contienen disposiciones sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer	<i>Valor de referencia:</i> (2017)	<i>Meta:</i> 2 por oficina en el país (2020)
6.1 Entablar asociaciones con otros organismos de las Naciones Unidas y otras entidades, y utilizar capacidades externas, tales como expertos y asesores en materia de género del Proyecto sobre capacidad de reserva en cuestiones de género.	GEN	
6.2 Trabajar en el marco de asociaciones a nivel regional, nacional y local para determinar en qué ámbitos cabe introducir mejoras y potenciar la rendición de cuentas mutua con respecto a la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las actividades de asistencia alimentaria del PMA.	Despachos regionales; oficinas en los países	Dirección de Coordinación de las Asociaciones y la Labor de Promoción (PGC); GEN

CUADRO A.3: ESFERAS DE ACCIÓN Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES DEL PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE GÉNERO, POR EFECTO

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo
6.3 Colaborar con instituciones académicas en actividades de promoción, investigación y desarrollo de capacidades.	GEN; despachos regionales; oficinas en los países	PGC
6.4 Tomar en consideración de manera sistemática la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los acuerdos de asociación sobre el terreno por medio de la incorporación de normas, actividades de seguimiento y presentación de informes.	Despachos regionales; oficinas en los países	Servicio de Presupuesto y Programación de Proyectos (RMBP); PGC
6.5 Examinar los modelos de contratos estándar y, en los casos procedentes, incluir una cláusula sobre cuestiones de género.	GEN	Oficina de Servicios Jurídicos (LEG)
6.6 Participar sistemáticamente en mecanismos de coordinación interinstitucionales a múltiples niveles, en especial junto con los otros organismos con sede en Roma, y promover en ellos la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Director Ejecutivo Adjunto	GEN; Dirección de Relaciones con los Organismos con Sede en Roma y el Comité de Seguridad Alimentaria Mundial (PGR)
6.7 Valerse de la función directiva del PMA en algunos módulos de acción agrupada para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los foros interinstitucionales y entre los asociados.	Dirección de Preparación para la Pronta Intervención en Emergencias y de Apoyo a las Intervenciones en Caso de Crisis (OSE)	Módulos mundiales de acción agrupada de seguridad alimentaria, logística y telecomunicaciones de emergencia; GEN
6.8 Participar en el proceso de examen del ONU-SWAP por expertos homólogos junto con los otros organismos que tienen su sede en Roma.	GEN	
Efecto 7, Recursos financieros: La financiación es objeto de seguimiento y contribuye a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las operaciones y esferas funcionales.		
<i>Indicador 7.1:</i> Necesidades previstas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como porcentaje del total de necesidades previstas del PMA	<i>Valor de referencia:</i> 11 % (2015)	<i>Meta:</i> 15 % (2020)
<i>Indicador 7.2:</i> Gastos efectivos relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como porcentaje de los gastos efectivos del PMA	<i>Valor de referencia:</i> 11 % (2015)	<i>Meta:</i> 15 % (2020)
7.1 Asegurarse de la disponibilidad de financiación institucional para llevar a la práctica la política del PMA en materia de género.	OED	Dirección de Presupuesto y Programación (RMB)
7.2 Utilizar los sistemas existentes para hacer el seguimiento de la financiación y de las contribuciones para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Evitar la introducción de cambios importantes antes de que la Junta haya examinado el Marco de resultados institucionales y la estructura del presupuesto operacional en noviembre de 2016.	GEN	RMB; RMP; despachos regionales; oficinas en los países

CUADRO A.3: ESFERAS DE ACCIÓN Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES DEL PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE GÉNERO, POR EFECTO

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo
7.3 Tomar en consideración los requisitos de presentación de informes sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres durante el diseño del nuevo Marco de resultados institucionales y la estructura del presupuesto operacional.	RMP; Oficina de Integración y Apoyo en materia de Gestión de Recursos (RMX)	GEN; OMS
7.4 Desarrollar y aplicar un sistema de seguimiento de los recursos y resultados relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el nuevo Marco de resultados institucionales. Hacer el seguimiento del porcentaje representado por los recursos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro del total de recursos, frente a un valor de referencia del 11 % y una meta de al menos el 15 % para 2020.	GEN; RMP	Equipo Directivo
7.5 Utilizar el código del marcador de género del Comité Permanente entre Organismos o equivalente en todos los documentos de los proyectos, los planes estratégicos para los países y las revisiones presupuestarias.	Despachos regionales; GEN	OMS
7.6 Asignar un porcentaje de los fondos del presupuesto AAP a las actividades en materia de género, empleando el sistema del marcador de género.	RMB	Equipo Directivo
7.7 Velar por que la GEN esté dotada de todos los recursos que necesite y se centre en la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los procedimientos institucionales.	OED	
7.8 Elaborar una estrategia para ayudar a las oficinas en los países a movilizar recursos para actividades que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Dirección de Asociaciones con los Gobiernos (PGG); despachos regionales	Comité Directivo Superior; GEN; oficinas en los países
Efecto 8, Evaluación: En todas las evaluaciones del PMA se examinan los resultados relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.		
<i>Indicador 8.1:</i> Puntuación asignada en la metaevaluación anual de las evaluaciones del PMA	<i>Valor de referencia:</i> 7.51-10.50 (2014)	<i>Meta:</i> 10.51-12.00 (2020)
8.1 Evaluar la política de género cinco años después de su aprobación. Utilizar las constataciones de la evaluación para fundamentar la actualización de la política y/o la formulación de una nueva.	OEV	OSZ; GEN
8.2 Realizar un control provisional de los parámetros de medición dos años y medio después de la aprobación del Plan de acción en materia de género.	RMP	
8.3 Seguir trabajando para el cumplimiento de los requisitos del ONU-SWAP sobre las evaluaciones, de modo que las evaluaciones de la OEV alcancen, para 2018, una puntuación superior a las normas en la metaevaluación anual, y las evaluaciones descentralizadas la alcancen para 2021.	OEV	

**CUADRO A.3: ESFERAS DE ACCIÓN Y DEPENDENCIAS RESPONSABLES DEL PLAN DE ACCIÓN
EN MATERIA DE GÉNERO, POR EFECTO**

Esfera de acción	Dependencias responsables	Dependencias de apoyo
Efecto 9, Supervisión: Los mecanismos de supervisión del PMA mejoran la rendición de cuentas acerca del cumplimiento de los compromisos institucionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.		
<i>Indicador 9.1:</i> Porcentaje de logro de los indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP 2.0 (de 2018 en adelante)	<i>Valor de referencia:</i> 80 % (2014)	<i>Meta:</i> 100 % (2020)
<i>Indicador 9.2:</i> Porcentaje de auditorías realizadas en las que se ha incluido el género en el enfoque basado en el análisis de riesgos	<i>Valor de referencia:</i> Auditoría participativa en materia de género (2015)	<i>Meta:</i> 100 %
9.1 Establecer un mecanismo de alto nivel para hacer el seguimiento de los progresos realizados en el cumplimiento de los compromisos del PMA en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.	Comité Directivo Superior	GEN
9.2 Hacer participar al personal directivo en las consultas sobre los riesgos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en el marco del ciclo de planificación anual de auditorías basadas en el análisis de riesgos.	Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión (OIG)	GEN
9.3 Llevar a cabo una auditoría en materia de género o examinar la incorporación sistemática de las cuestiones de género en los trabajos de auditoría habituales, de conformidad con el enfoque de auditorías basadas en el análisis de riesgos de la Oficina de Auditoría Interna.	OIG	GEN

ANEXO III

Resultados del PMA en la implementación del ONU-SWAP, 2012–2017

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) contiene 15 indicadores de realizaciones que sirven como elemento de referencia para medir los progresos alcanzados en sus seis elementos.

El sistema de calificación de los indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP es: Insuficiente, Próximo, Conforme, Superior y No aplicable. En lo que respecta al ciclo de presentación de informes de 2017, el PMA superó las metas de nueve indicadores, cumplió las de cuatro y se aproximó a las de otros dos.

Indicador de las realizaciones	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Rendición de cuentas						
1. Política y plan en materia de género	Conforme	Conforme	Superior	Superior	Superior	Superior
2. Gestión de las realizaciones en la que se tiene en cuenta el género	Próxima	Próxima	Conforme	Superior	Superior	Superior
Resultados						
3. Planificación estratégica	Próxima	Superior	Superior	Superior	Superior	Superior
4. Seguimiento y presentación de informes	Próxima	Conforme	Superior	Superior	Superior	Superior
Supervisión						
5. Evaluación	Próxima	Próxima	Conforme	Conforme	Conforme	Próxima
6. Auditoría en las que se tiene en cuenta el género	Próxima	Próxima	Conforme	Conforme	Superior	Superior
7. Examen de los programas	Próxima	Conforme	Conforme	Conforme	Superior	Superior
Recursos humanos y financieros						
8. Seguimiento de los recursos financieros	Próxima	Próxima	Conforme	Conforme	Conforme	Conforme
9. Asignación de recursos financieros	Próxima	Próxima	Conforme	Conforme	Superior	Conforme
10. Estructura de gestión de las cuestiones de género	Próxima	Próxima	Próxima	Próxima	Próxima	Próxima
11. Cultura institucional	Conforme	Superior	Superior	Superior	Superior	Superior
Capacidad						
12. Evaluación de las capacidades	Próxima	Próxima	Próxima	Próxima	Superior	Superior
13. Desarrollo de las capacidades	Próxima	Próxima	Próxima	Próxima	Conforme	Conforme
Gestión de la coherencia, los conocimientos y la información						
14. Generación y transmisión de conocimientos	Conforme	Conforme	Superior	Superior	Superior	Superior
15. Coherencia	Conforme	Superior	Superior	Superior	Superior	Conforme

Lista de las siglas utilizadas en el presente documento

AAP	(presupuesto) administrativo y de apoyo a los programas
COMET	Instrumento de las oficinas en los países para una gestión eficaz
CPP	presupuesto de la cartera de proyectos en los países
ETO	Oficina de Deontología
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
GEN	Oficina de Género
GenCap	Proyecto sobre capacidad de reserva en cuestiones de género
HRM	Dirección de Recursos Humanos
LEG	Oficina de Servicios Jurídicos
OED	Oficina del Director Ejecutivo
OIG	Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión
OIGI	Oficina de Inspecciones e Investigaciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Dependencia de Apoyo a la Gestión de las Operaciones
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
OS	Departamento de Servicios para las Operaciones
OSE	Dirección de Preparación para la Pronta Intervención en Emergencias y de Apoyo a las Intervenciones en Caso de Crisis
OSN	Dirección de Nutrición
OSZ	Dirección de Políticas y Programas
OSZPH	Dependencia de Situaciones de Emergencia y Transición
PEP	plan estratégico para el país
PGC	Dirección de Coordinación de las Asociaciones y la Labor de Promoción
PGG	Dirección de Asociaciones con los Gobiernos
PGM	Dirección de Comunicación y Promoción
PGR	Dirección de Relaciones con los Organismos con Sede en Roma y el Comité de Seguridad Alimentaria Mundial
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RM	Departamento de Gestión de Recursos
RMB	Dirección de Presupuesto y Programación
RMBP	Servicio de Presupuesto y Programación de Proyectos
RMP	Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones
RMX	Oficina de Integración y Apoyo en materia de Gestión de Recursos