



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

Junta Ejecutiva
Período de sesiones anual
Roma, 10-14 de junio de 2019

Distribución: General	Tema 5 del programa
Fecha: 10 de mayo de 2019	WFP/EB.A/2019/5-E
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/es>).

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 continua integración de la perspectiva de género en la labor del PMA;
- b) los avances realizados en el logro de los nueve efectos del Plan de acción en materia de género, y
- c) la utilización de los principales mecanismos del PMA de incorporación sistemática de la perspectiva de género, en particular el programa de transformación de las relaciones de género, el marcador de género y edad 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 prioridades para 2019.

Coordinadoras del documento:

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

Sra. J. Paul
Asesora Superior 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 2015-2020¹ mediante el Plan de acción en materia de género² conexo abarca el año 2018 y las actividades emprendidas en el primer trimestre de 2019.
2. El informe presenta una sinopsis de la atención constante que presta el PMA a las cuestiones de género para lograr la meta del Hambre Cero, los avances en la consecución de 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 que se deben tener en cuenta para el resto de 2019.

Cuestiones de género en el PMA

3. La función de la Oficina de Género sigue guiándose por el compromiso del PMA de aplicar un enfoque capaz de transformar de las relaciones de género para promover la seguridad alimentaria y la nutrición, y la perspectiva de género sigue siendo una prioridad transversal pertinente para los programas, las operaciones y todo el organismo, en su calidad tanto de empleador como de entidad del sistema de las Naciones Unidas.
4. Para que las cuestiones de género se integren sistemáticamente en los programas del PMA, resulta fundamental articularlas de manera clara en los planes estratégicos para los países (PEP) plurianuales: desde la fase de análisis del contexto hasta las fases de establecimiento de asociaciones, seguimiento y presupuestación, pasando por las de definición de las actividades y los efectos previstos. Por ello, todas las oficinas del PMA en los países reciben apoyo técnico para ayudarlas a formular sus PEP (que también pueden ser provisionales o provisionales de transición), donde, por ejemplo, se definen medidas para hacer frente a las desigualdades de género que socavan la seguridad alimentaria y la nutrición.
5. Dos componentes fundamentales en la ejecución de los PEP son el Marco de resultados institucionales y los presupuestos de las carteras de proyectos en los países. La Junta aprobó el [Marco de resultados institucionales revisado para 2017-2021](#) en su segundo período de sesiones ordinario de 2018. En él se mantiene el resultado intersectorial de que haya “una mayor igualdad de género y un mayor empoderamiento de las mujeres entre las poblaciones que reciben asistencia del PMA”, con tres indicadores que se incluyen en los PEP según corresponda, y el compromiso de desglosar los datos por sexo y edad cuando los efectos se refieran a individuos. El instrumento de las oficinas en los países para una gestión eficaz (COMET) se modificó de modo que desde 2019 es posible registrar a los beneficiarios directos en función de su sexo y edad. Gracias al Marco de resultados institucionales revisado, las oficinas en los países tienen más opciones para hacer un seguimiento de la igualdad de género, ya que utilizan indicadores relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que pueden aplicar a cada meta del ODS 5 (lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas).
6. En términos de presupuestación, todas las oficinas en los países elaboran un presupuesto relativo a la temática de género para poder aplicar las medidas definidas en sus propios PEP para promover la transformación de las relaciones de género, ofreciendo así la base necesaria para conectar los recursos con los resultados. Las entidades de la Sede siguen un proceso similar, e indicando en sus planes anuales de las realizaciones cuáles son las actividades que incorporan las cuestiones de género y cuáles están específicamente orientadas a abordar esta temática.

¹ WFP/EB.A/2015/5-A.

² WFP/EB.1/2016/4-B.

Plan de acción en materia de género

7. Los nueve efectos del Plan de acción en materia de género constituyen el marco mediante el cual el PMA integra las cuestiones de género en los programas, las operaciones y la entidad misma³.

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.

8. Las actividades del PMA a nivel de los países se definen sobre la base de evaluaciones contextuales (en particular, los exámenes estratégicos nacionales en el marco de la iniciativa Hambre Cero), que se resumen en los PEP. Desde que en estos exámenes se integran análisis de género, las actividades previstas comprenden medidas equitativas desde el punto de vista del género y de promoción de la igualdad de género. Un buen ejemplo en este sentido es el PEP para Nicaragua, que tiene un efecto estratégico centrado concretamente en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
9. En el PMA, el análisis y la cartografía de la vulnerabilidad es una de las principales modalidades para llevar a cabo los análisis de la seguridad alimentaria. En 2018, especialistas en dicha modalidad y en cuestiones de género colaboraron para fortalecer la integración de esta perspectiva en las evaluaciones de la seguridad alimentaria. Por ejemplo, la problemática de género se integró en las evaluaciones de la seguridad alimentaria en las emergencias en el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua. Asimismo, se realizaron análisis centrados en estas cuestiones, por ejemplo, en Armenia con respecto a la alimentación escolar, en los campamentos de refugiados en Kenya y Mozambique, y en el programa de asistencia alimentaria para la creación de activos en Rwanda en relación con los pequeños agricultores. Varias oficinas en los países elaboraron reseñas en materia de género para contribuir a la formulación de los PEP, en especial en África Meridional (por ejemplo, en Angola, Eswatini, Lesotho, Madagascar y Zambia).
10. En 2018, para complementar las actividades de análisis y cartografía de la vulnerabilidad y las evaluaciones de la seguridad alimentaria en emergencias —generalmente centradas en los hogares—, el PMA puso a prueba una medida denominada “Igualdad de género en aras de la seguridad alimentaria”, que vincula el empoderamiento y la seguridad alimentaria en lo que atañe al individuo. La medida, que se formuló en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), se aplicó a través de la Encuesta Mundial de Gallup y se puso a prueba en Bangladesh, Myanmar, Nigeria, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Tailandia, Tayikistán y Zambia. En términos de género, permite evaluar el empoderamiento (la igualdad) a nivel individual en relación con la autosuficiencia económica, la capacidad para tomar decisiones, la eliminación de la violencia, el trabajo no remunerado y la libertad reproductiva. La exitosa experiencia piloto generó datos que posibilitaron la creación de una medida rigurosa desde el punto de vista estadístico que conecta las desigualdades y la inseguridad alimentaria, y que en 2019 se aplicará en otros ocho países.
11. Si bien las evaluaciones y la obtención de datos por parte del PMA favorecen la labor en pro de la igualdad de género, en el contexto de la seguridad alimentaria y la nutrición sigue revistiendo importancia el fortalecimiento de las capacidades para realizar y sistematizar análisis de género en todas las etapas de los programas y las operaciones. El apoyo en esta

³ Las realizaciones registradas en 2018 en función de los indicadores de los efectos del Plan de acción en materia de género se resumen en el anexo I.

esfera combina las oportunidades de aprendizaje y la orientación técnica; ejemplo de lo primero son las oportunidades ofrecidas en Colombia a los asociados en la ejecución y la iniciativa “El PMA genera igualdad” para 40 miembros del personal del PMA en la región de América Latina, y ejemplo de lo segundo es la orientación técnica brindada a las oficinas en Jordania, Mozambique, Tayikistán, Sudán del Sur y el Yemen. Un ejemplo de la obtención de resultados tangibles es la inclusión de indicadores de género en el “atlas” sobre la seguridad alimentaria para Kirguistán.

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 del PMA, con una jerarquía clara de rendición de cuentas.

12. Tal como se señala, la problemática de género se integra en la planificación estratégica por países como requisito obligatorio, y se considera fundamental para que los programas sean eficaces y eficientes y den lugar al empoderamiento. Existe una variedad de materiales de orientación que ayudan a integrar estas cuestiones en las operaciones del PMA. En este sentido cabe mencionar la [Caja de herramientas de género](#)⁴; los materiales relativos a la planificación estratégica, como el [manual sobre la hoja de ruta integrada](#)⁵, y los documentos vinculados a sectores o temas concretos, como el que recopila las preguntas frecuentes sobre las transferencias de base monetaria⁶ o aquellos destinados a los proyectos del Fondo Verde para el Clima. Asimismo, los despachos regionales han examinado sus estrategias regionales de aplicación de la política en materia de género y las han actualizado para armonizarlas con la hoja de ruta integrada y, por tanto, con los PEP conexos.
13. La puesta en práctica de los planes se controla mediante mecanismos institucionales de seguimiento, tales como el sistema de marcadores de género y edad, el Marco de resultados institucionales, los convenios de asociación, los informes anuales y la creación y gestión de mecanismos de denuncia y retroinformación a los que se puede acceder de forma segura, como existen en casi todos los países donde el PMA lleva adelante su labor.
14. En cuanto a la aplicación de los planes que contribuyen a los efectos relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el contexto de la seguridad alimentaria y la nutrición, cabe citar como ejemplo el apoyo para la generación de ingresos prestado a 230 mujeres de 20 organizaciones comunitarias de Colombia, donde las mujeres trabajan en la cría de aves de corral y la producción de café y cacao y venden sus productos en los mercados nacionales y regionales. De modo similar, en Cuba se empoderó económicamente a cooperativas de mujeres de dos provincias a través de iniciativas de cría de aves de corral y horticultura. En El Salvador, el PMA colaboró con artesanas rurales en el establecimiento de la asociación “Mujeres con Esperanza”, por medio de la cual pueden obtener créditos, reducir los costos de producción y comercialización y acceder a los mercados; la asociación señaló que los ingresos de las mujeres habían aumentado en un 53 %. En Kassala, en la región oriental del Sudán, el PMA impulsó la creación de 16 cooperativas de agricultoras que les han permitido obtener financiación para sus actividades agrícolas.

⁴ <http://gender.manuals.wfp.org/es/gender-toolkit>.

⁵ <https://integratedroadmap.manuals.wfp.org/es/>.

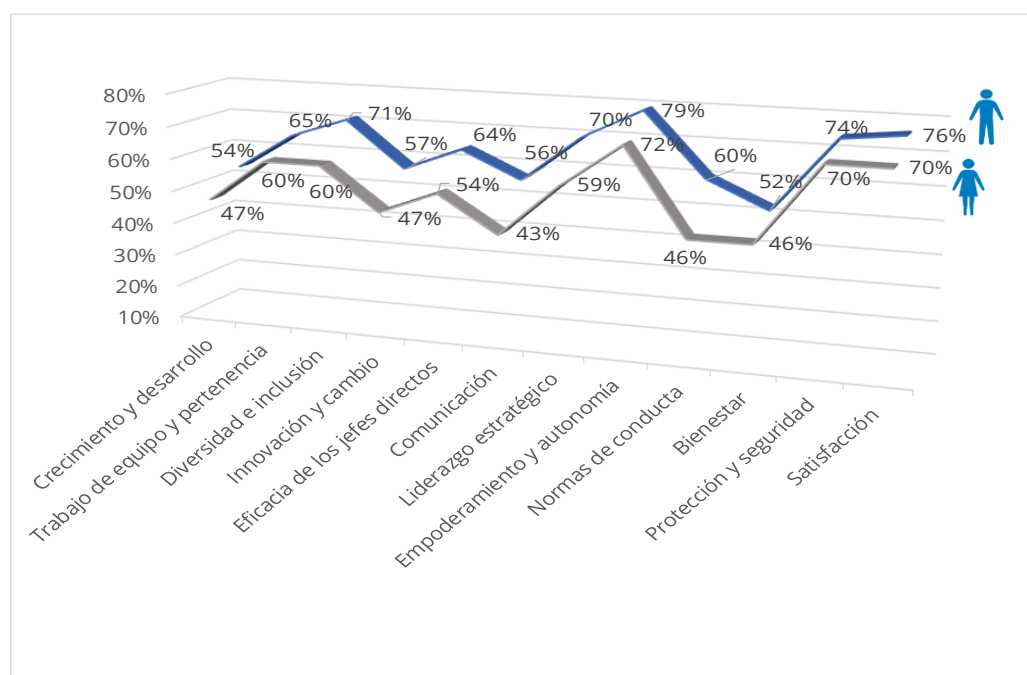
⁶ <https://newgo.wfp.org/documents/cash-based-transfers-frequently-asked-questions>.

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.

15. En 2018, se trabajó para institucionalizar medidas en favor de las metas de paridad de género y cultura institucional. Tras la publicación 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)⁷, se finalizó el Plan de acción para la paridad de género⁸ y se llevó a cabo una Encuesta mundial del personal.
16. En cuanto a la paridad de género, el 36 % de la fuerza de trabajo del PMA, que asciende a poco más de 17.000 personas, son mujeres, con ciertas variaciones dependiendo de la oficina, la categoría y la función y de si la contratación es nacional o internacional. Por ejemplo, las mujeres constituyen el 12 % del personal de seguridad y el 70 % del personal de recursos humanos. En la Sede, el 51 % de los empleados son mujeres, cifra que se reduce al 31 % en el caso de las oficinas en los países. Con el fin de corregir el desequilibrio y avanzar hacia la paridad de género entre el personal internacional para 2021 y entre el personal nacional para 2028, el Plan de acción para la paridad de género establece medidas (complementadas por metas específicas en cada oficina) con respecto a la adquisición de talentos, el desarrollo profesional y de las capacidades, la implicación y el bienestar del personal y la rendición de cuentas. Los esfuerzos concertados para corregir los desequilibrios han dado resultados como en el caso de la Oficina del PMA en el Sudán, que contrató por primera vez a una mujer como conductora de vehículos.
17. La Encuesta mundial del personal puso de relieve las diferencias entre los empleados y las empleadas en cuanto a su implicación (Figura 1), con variaciones en función de la edad, la condición contractual y la oficina (en la Sede o sobre el terreno).

Figura 1: Experiencia y percepciones de hombres y mujeres con respecto al PMA como empleador según la Encuesta mundial del personal de 2018



⁷ <https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000074230/download/>.

⁸ <https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000103359/download/>.

18. Hay diversas iniciativas encaminadas a fortalecer la cultura institucional del PMA: el uso de modalidades de trabajo flexibles, como los horarios de trabajo escalonados que tienen en el Despacho Regional para América Latina y el Caribe y la Oficina del PMA en Nicaragua, la posibilidad de que el personal de la Sede trabaje a distancia y los horarios de trabajo comprimidos que tienen en Indonesia; las sesiones de sensibilización en la Sede y en las oficinas en los países sobre la circular relativa a la protección contra el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación en el lugar de trabajo, y la campaña interna “Respeto para todos”, que se basa en los cuatro pilares de la sensibilización, la inclusión, la justicia y la humanidad.

Efecto 4: Desarrollo de capacidades

El PMA cuenta con expertos técnicos y profesionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

19. Los recursos de que disponen los empleados y asociados del PMA para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres comprenden el apoyo del personal de la Oficina de Género y asesores regionales de género; la [Caja de herramientas de género](#)⁹ (disponible en árabe, español, francés e inglés); una sección del portal de aprendizaje del PMA dedicada a las cuestiones de género (Gender Learning Channel), donde se ofrecen dos cursos en línea; la comunidad en línea sobre cuestiones de género; las reuniones mensuales a la hora del almuerzo dedicadas a estas cuestiones que ayudan a establecer vínculos entre los colegas de la Sede, de los despachos regionales y de las oficinas en los países, y las sesiones presenciales de capacitación sobre normas sociales. Además, las oficinas en los países que participan en el [Programa de transformación de las relaciones de género](#)¹⁰ reciben asistencia técnica especial durante 12 a 18 meses para poder integrar sistemáticamente las cuestiones de género en los programas, las operaciones y los lugares de trabajo.
20. Se presta asimismo asistencia específica para el fortalecimiento de las capacidades relacionadas con la temática de género por medio de: misiones de apoyo (como las realizadas en 2018 en Benin, el Congo, el Iraq, Jordania, Lesotho, Madagascar, Malawi, Nigeria, la República Árabe Siria, Tayikistán, Togo y Turquía); sesiones de aprendizaje a distancia (como las ofrecidas a las 11 oficinas del PMA en África Meridional); la participación en talleres sobre temas específicos (recursos humanos, cambio climático, violencia de género, resiliencia, alimentación escolar y seguimiento y evaluación), y sesiones de capacitación para asociados en la ejecución (como el Consejo Nacional de la Mujer en Egipto e interlocutores locales y nacionales en Honduras) y para periodistas en Kirguistán.

Efecto 5: Comunicación, conocimientos e información

El PMA documenta y comparte sistemáticamente sus conocimientos, herramientas y buenas prácticas del ámbito de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

21. En 2018, el PMA dedicó esfuerzos a intensificar las comunicaciones estratégicas sobre las cuestiones de género y a realizar investigaciones primarias. Se realizaron asimismo distintas actividades de promoción, y la colaboración con [Claremont Marketing Communications](#) permitió establecer un marco conciso para las comunicaciones internas y externas que contribuyó al diseño de la campaña 16 Días de Activismo contra la Violencia de Género, orientada a prestar apoyo a las víctimas.
22. En 2018, el PMA puso en marcha, en asociación con la consultora Gallup y la División de Estudios Económicos y Estadística de la FAO, la iniciativa piloto “Igualdad de género para la

⁹ Disponible en el siguiente enlace: <https://gender.manuals.wfp.org/es/>.

¹⁰ <https://gtp.wfp.org>.

- seguridad alimentaria” en siete países (véase el párrafo 10)¹¹. La exitosa experiencia piloto condujo a la creación de una medida de valor estadístico de la relación entre la seguridad alimentaria y el empoderamiento en lo que atañe al individuo, que se aplicó en otros ocho países en la Encuesta mundial de Gallup 2019¹².
23. Otro ejemplo de la labor de investigación y comunicación fue el estudio plurinacional sobre el potencial que tienen las intervenciones que utilizan las transferencias de base monetaria para contribuir a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El estudio, que se basaba en un examen teórico, en el trabajo de campo realizado en seis países¹³, en una encuesta realizada entre profesionales y en un taller, reveló que las intervenciones que utilizan transferencias de base monetaria como modalidad de asistencia pueden contribuir a mejorar la seguridad alimentaria y la nutrición y a obtener efectos relacionados con la igualdad de género y, cuando se diseñan correctamente, pueden fomentar de manera equitativa el empoderamiento de mujeres, hombres, niñas y niños.
 24. Otros ejemplos de generación de datos nuevos son: los análisis de género realizados en Egipto sobre la resiliencia de los pequeños agricultores al clima; un estudio sobre género y seguridad alimentaria efectuado en el Sudán, que se usó en el diseño del PEP; un estudio sobre género y medios de subsistencia urbanos realizado en la República Árabe Siria, que se usó para elaborar los programas del PMA de apoyo a los medios de subsistencia, y los análisis de género realizados en El Salvador, que sirvieron de base para los programas de fomento de la resiliencia.
 25. También se han emprendido iniciativas de comunicación localizadas. Por ejemplo, la Oficina del PMA en Colombia creó un módulo en línea sobre perspectiva de género, derechos y prevención de la violencia y lo puso a disposición de los usuarios para generar conciencia y poner fin a normas socioculturales discriminatorias. En la misma región, la Oficina del PMA en el Perú creó una radionovela para promover la responsabilidad compartida con respecto a la nutrición y los cuidados relacionados con la salud, que se difundió a través de estaciones de radio locales de Sechura. En 2018 también se elaboraron materiales visuales, entre ellos, un video producido por la Oficina del PMA en el Yemen sobre los derechos de las mujeres y su acceso a los alimentos. Se divulgaron boletines informativos entre las oficinas de la región de Oriente Medio, África del Norte, Asia Central y Europa Oriental y de la región de África Meridional. En esta última región, se preparó una presentación titulada *Shifting Perspectives, Living Vulnerable Lives* (Cambiar las perspectivas, vivir vidas vulnerables), que se presentó en la reunión anual de los directores en los países junto con actualizaciones digitales que contribuyeron al intercambio de medidas y al aprendizaje en toda la región.

Efecto 6: Asociaciones

En los acuerdos de asociación del PMA se incluyen elementos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

26. Teniendo en cuenta que es esencial establecer asociaciones diversas y estratégicas para generar cambios transformadores, el PMA colabora con distintos actores, desde organismos de las Naciones Unidas y Gobiernos nacionales hasta organizaciones no gubernamentales internacionales y entidades del ámbito académico, la sociedad civil y el sector privado. Algunos ejemplos de las asociaciones a nivel institucional son las establecidas con la consultora [Gallup](#), el Proyecto sobre capacidad de reserva en cuestiones de género ([GenCap](#)), el [Grupo de Referencia sobre Género y Acción Humanitaria](#) del Comité Permanente entre Organismos, [Women Deliver](#) y el [Equipo de Tareas sobre la Igualdad de Género](#) del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. La colaboración con

¹¹ Bangladesh, Myanmar, Nigeria, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Tailandia, Tayikistán y Zambia.

¹² Camboya, Colombia, Egipto, Kenya, Kirguistán, Liberia, Mozambique y Nicaragua.

¹³ Los seis países comprendidos en el estudio de campo fueron Bangladesh, Egipto, El Salvador, Jordania, Malí y Rwanda.

los otros organismos con sede en Roma (la FAO y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola [FIDA]) permitió organizar el Día Internacional de la Mujer y la campaña 16 Días de Activismo contra la Violencia de Género, así como dos programas conjuntos: uno sobre los enfoques de la seguridad alimentaria y la nutrición capaces de transformar las relaciones de género y otro sobre la necesidad de avanzar más rápido hacia el empoderamiento económico de las mujeres rurales. En el marco de este último programa conjunto, en el que también participa la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), el PMA hospeda al Coordinador Mundial y Oficial de Gestión de los Conocimientos sin costo adicional.

27. A nivel regional y nacional, el PMA colabora con grupos y módulos de acción agrupada humanitarios de las Naciones Unidas que se ocupan de las cuestiones de género, como el subgrupo de trabajo encargado de la violencia de género del Grupo Temático Mundial sobre Protección, el Grupo de Trabajo sobre Género y Acción Humanitaria de la región de Asia y el Pacífico, el Grupo de Coordinación de las Cuestiones de Género de la región de Europa y Asia Central y el Grupo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Cuestiones de Género en Panamá.
28. A nivel de los países, los acuerdos sobre el terreno incluyen desde 2017 un anexo en el que se aborda la igualdad de género, la protección y la rendición de cuentas a las poblaciones afectadas. Entre los ejemplos de colaboración entre organismos cabe señalar la colaboración con ONU-Mujeres y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) en países como el Camerún, el Ecuador y Kirguistán y en la región de África Oriental. En Guatemala, como miembro del Grupo de Trabajo sobre Género y Acción Humanitaria, el PMA contribuyó a mejorar las herramientas diseñadas para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas en las emergencias, por ejemplo, durante la erupción del volcán Fuego en noviembre de 2018. En Egipto trabaja en asociación con el Consejo Nacional de la Mujer (una entidad gubernamental) y en Jordania colabora con ONU-Mujeres en los campamentos de refugiados de Za'atari y Azraq para abordar los problemas que afectan a los medios de subsistencia y a la seguridad alimentaria de las mujeres. En el marco de la colaboración con el Ministerio de Agricultura de la República Árabe Siria, el PMA ayudó a formular la estrategia nacional de género para el desarrollo de las mujeres rurales. Aparte de la atención prestada a la temática de género, el Despacho Regional para África Meridional y Wits Centre for Diversity Studies organizaron conjuntamente un "café mundial" donde se exploraron soluciones para erradicar las desigualdades interrelacionadas.

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 las esferas funcionales.

29. Como se indica en el Plan de Gestión del PMA para 2019-2021, sobre la base de las cifras provisionales previstas en el plan de ejecución para 2019, se destinará a las actividades de promoción de la igualdad de género el 12,5 % de los recursos necesarios¹⁴, lo que supone un aumento con respecto al 12,3 % de 2018¹⁵. Cabe destacar que para 2020 se prevé que el PMA llegue a destinar a estas actividades el 15 %.
30. A nivel de los países se prepara un presupuesto provisional para las cuestiones de género correspondiente a cada PEP plurianual, en el que se indican los montos en dólares que se destinan cada año a las actividades de fomento de la igualdad de género con respecto a los fondos asignados a las actividades pertinentes del PEP. En el caso de los PEP dotados de este tipo de presupuesto, la asignación de recursos financieros prevista para las actividades

¹⁴ WFP/EB.2/2018/6-A/1/Rev.1 (párrafo 110, página 41).

¹⁵ WFP/EB.2/2017/5-A/1/Rev.1.

que contribuyen a la igualdad de género se ha aumentado del 6,43 % en 2018 al 21,89 % en 2024 (cuadro 1).

CUADRO 1: RECURSOS PREVISTOS PARA LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES QUE CONTRIBUYEN A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PEP, POR AÑO*				
Año	Número de PEP	Número de PEP con presupuestos para la igualdad de género	Monto total destinado a la igualdad de género	
			<i>(dólares)</i>	<i>(porcentaje del presupuesto total)**</i>
2018	32	19	144 173 203	6,43
2019	64	48	737 777 219	12,90
2020	64	48	811 568 579	14,14
2021	51	40	306 616 705	16,49
2022	39	36	163 211 087	12,08
2023	24	22	112 484 278	16,90
2024	7	7	14 854 089	21,89

* Dado que los PEP son plurianuales, en el cuadro 1 los datos de un mismo PEP se incluyen en las cifras correspondientes a los distintos años. Los 11 PEP cuya ejecución comenzó en 2017 carecían de partidas presupuestarias para las actividades de fomento de la igualdad de género, porque esas partidas se introdujeron ese año.

** Porcentaje del total de presupuestos de PEP que incluyen partidas presupuestarias para las actividades de fomento de la igualdad de género.

31. Las entidades de la Sede están creando un sistema para hacer un seguimiento del gasto efectivo para las actividades de fomento de la igualdad de género con respecto al monto presupuestado. Las iniciativas del PMA encaminadas a planificar y controlar los gastos en esta materia han sido reconocidas en el sistema de las Naciones Unidas, por ejemplo en documentos elaborados en 2019 por el Equipo de Tareas de Alto Nivel sobre Financiación para la Igualdad de Género.

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.

32. La evaluación externa de la política en materia de género para 2015-2020, gestionada por la Oficina de Evaluación del PMA, comenzará a mediados de 2019. Está previsto que el informe de evaluación conexo se presente a la Junta en su primer período de sesiones ordinario de 2020.
33. La Oficina de Género y los asesores regionales de género colaboran sistemáticamente en la realización de las evaluaciones institucionales —como la evaluación de la intervención regional del PMA ante la crisis siria (2015-2017), la evaluación estratégica de los PEP piloto (2017 a mediados de 2018) y las evaluaciones descentralizadas de las carteras de proyectos en los países—, desde su inicio hasta su finalización, facilitando la integración de las consideraciones de género en los procesos, conclusiones y recomendaciones de evaluación. La metaevaluación de 2018 arrojó una puntuación de 5,7, lo que indica que la temática de género a veces, aunque no siempre, se integra en las evaluaciones gestionadas a nivel central.

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.

34. Aplicando el marco de rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas, en 2018 el PMA alcanzó o superó el objetivo fijado para el 81 % de los indicadores de las realizaciones establecidos en la nueva versión 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 2.0)¹⁶, como se explica en los párrafos 44 y 45.
35. En 2018, las cuestiones de género se abordaron en un 52 % de las auditorías internas (11 de 21). En aras de una mayor integración de estos aspectos en las auditorías periódicas, la Oficina de Auditoría Interna elaboró orientaciones para los auditores del PMA. En las auditorías internas realizadas en 2019 se prevé hacer un mayor hincapié en las cuestiones de género.

Incorporación sistemática de las cuestiones de género en el PMA

36. En el PMA, las principales vías para incorporar sistemáticamente las cuestiones de género son el Programa de transformación de las relaciones de género, el marcador de género y edad, el ONU-SWAP 2.0 y el apoyo recibido de una estructura integrada por la Oficina de Género, los asesores regionales de género y los oficiales de algunas oficinas en los países que se ocupan de estos temas.

Programa de transformación de las relaciones de género

37. Este programa permite traducir a nivel institucional el concepto de incorporación sistemática de la perspectiva de género en un conjunto de medidas que favorecen la igualdad de género en los puestos directivos, los requisitos de rendición de cuentas, el diseño de los programas, las asociaciones y las condiciones de trabajo.
38. En 2018, 21 oficinas del PMA en los países participaron en este programa y, tras haber realizado una evaluación de referencia inicial, elaboraron y aplicaron un plan de mejora para luego efectuar una evaluación final con miras a medir los resultados obtenidos en la consecución de los 39 criterios de referencia en que se basa el programa.
39. Las oficinas del PMA en el Camerún, Egipto, Kenya, Nicaragua y Rwanda ejecutaron gran parte de sus planes de mejora y en la primera mitad de 2019 ya iban camino de completar el proceso.

Marcador de género y edad

40. En 2018, el PMA reemplazó el marcador de género del Comité Permanente entre Organismos por el marcador institucional de género y edad especialmente adaptado a sus necesidades, convirtiéndose así en el primer miembro del Comité en aplicar este marcador a nivel institucional. El marcador de género y edad del PMA es una herramienta institucional que codifica (en una escala de 0 a 4) la medida en que estas dos dimensiones se integran en el diseño y el seguimiento de los programas (principalmente en los PEP).

¹⁶ En este documento, "ONU-SWAP" designa el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y "ONU-SWAP 2.0", la segunda versión de dicho plan, que se puso en marcha en 2018.

41. Para ayudar a las oficinas en los países a aplicar este marcador se creó una plataforma en línea¹⁷ que contiene diversos materiales de orientación resumidos y detallados a los que se puede acceder a través de la Caja de herramientas de género¹⁸.
42. En la etapa de diseño de un PEP o PEP provisional, el marcador de género y edad debe arrojar un valor mínimo de 3, lo que significa que las cuestiones de género se tienen en cuenta en todo el plan, cumpliendo así a los compromisos institucionales plasmados en el Plan Estratégico del PMA para 2017-2021 y la política del PMA en materia de género para 2015-2020. De los 24 PEP y PEP provisionales presentados a la Junta en 2018, 20 recibieron un marcador de 3 y los otros cuatro un marcador de 4, lo que significa que las dimensiones de género y edad están plenamente integradas.
43. En 2018, 34 oficinas en los países estaban en proceso de ejecutar sus PEP o PEP provisionales y, por lo tanto, se estaban calculando los códigos de género y edad correspondientes, que se aplican a nivel de las actividades y se incluyen en los informes anuales sobre los países¹⁹.

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

44. En 2018 se comenzó a aplicar el ONU-SWAP revisado (ONU-SWAP 2.0), que se aplica a todas las entidades de las Naciones Unidas y consta 17 indicadores de las realizaciones²⁰. En el primer año de aplicación, el PMA superó el objetivo fijado para nueve de esos indicadores, cumplió el fijado para cuatro, se aproximó al de otros cuatro y no presentó información sobre un indicador (porque no se aplicaba a su situación)²¹. Estos resultados pusieron de relieve que debían mejorarse, por un lado, la paridad de género entre los empleados y, por el otro, la asignación y el seguimiento de los recursos financieros dedicados a los efectos relativos a las cuestiones de género.
45. Al igual que en el caso del ONU-SWAP, el PMA aplica el ONU-SWAP 2.0 mediante el modelo de "dependencias responsables", según el cual la responsabilidad de definir y aplicar las medidas que resulten idóneas para alcanzar las metas relativas a las realizaciones se comparte entre diferentes entidades de la Sede, a saber, la Dirección de Presupuesto y Programación, la Dirección de Comunicación y Promoción, la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Finanzas y Tesorería y la Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones, así como la Oficina del Director Ejecutivo, la Oficina de Evaluación y la Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión.

¹⁷ <https://gam.wfp.org/>.

¹⁸ <https://gender.manuals.wfp.org/es/gender-toolkit/gender-in-programming/gender-and-age-marker/>.

¹⁹ Diez en la región de Asia y el Pacífico (Afganistán, Bangladesh, China, Indonesia, Myanmar, Pakistán, Filipinas, Sri Lanka, la República Democrática Popular Lao y Timor-Leste); seis en la región de Oriente Medio, África del Norte, Asia Central y Europa Oriental (Egipto, el Estado de Palestina, Kirguistán, el Líbano, la República Islámica del Irán y Túnez); dos en la región de África Occidental (el Camerún y la República Centroafricana); cinco en la región de África Meridional (Mozambique, Namibia, la República Democrática del Congo, la República Unida de Tanzania y Zimbabwe); cuatro en la región de África Oriental (Burundi, Kenya, Sudán del Sur y Uganda) y siete en la región de América Latina y el Caribe (Colombia, el Ecuador, El Salvador, el Estado Plurinacional de Bolivia, Guatemala, Honduras y el Perú).

²⁰ Puede obtenerse información detallada (incluso para cada uno de los indicadores) en el marco y el material de orientación técnica sobre el ONU-SWAP. <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406>.

²¹ En el anexo II figuran las calificaciones obtenidas por el PMA respecto de los 17 indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP 2.0 para 2018.

Estructura de gestión de las cuestiones de género

46. La estructura que sostiene la aplicación de la política en materia de género para 2015-2020 y el Plan de acción correspondiente está conformada por la Oficina de Género, los asesores regionales 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.
47. En la Sede, la Oficina de Género dispone de ocho empleados²². En 2018 y a principios de 2019, había asesores regionales de género en cinco de los seis despachos regionales²³, pero no todos eran de categoría P-4, como se exige en la política del PMA en materia de género para 2015-2020²⁴. El Despacho Regional para Oriente Medio, África del Norte, Europa Oriental y Asia Central contrató a un consultor internacional especializado en perspectiva de género y a un oficial nacional encargado de las cuestiones de género y la nutrición, así como a un asesor regional de género. En el mismo período, hubo 21 oficinas en los países que contrataron a oficiales y especialistas en cuestiones de género de forma permanente o temporal como consultores por períodos breves, oficiales subalternos de categoría profesional o asociados de reserva²⁵.
48. Todas las oficinas del PMA están conectadas a la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género. Esta red, gestionada por la Oficina de Género, está formada por aproximadamente 690 miembros de ambos sexos que representan todas las esferas funcionales y son de contratación tanto internacional como nacional (figura 2).

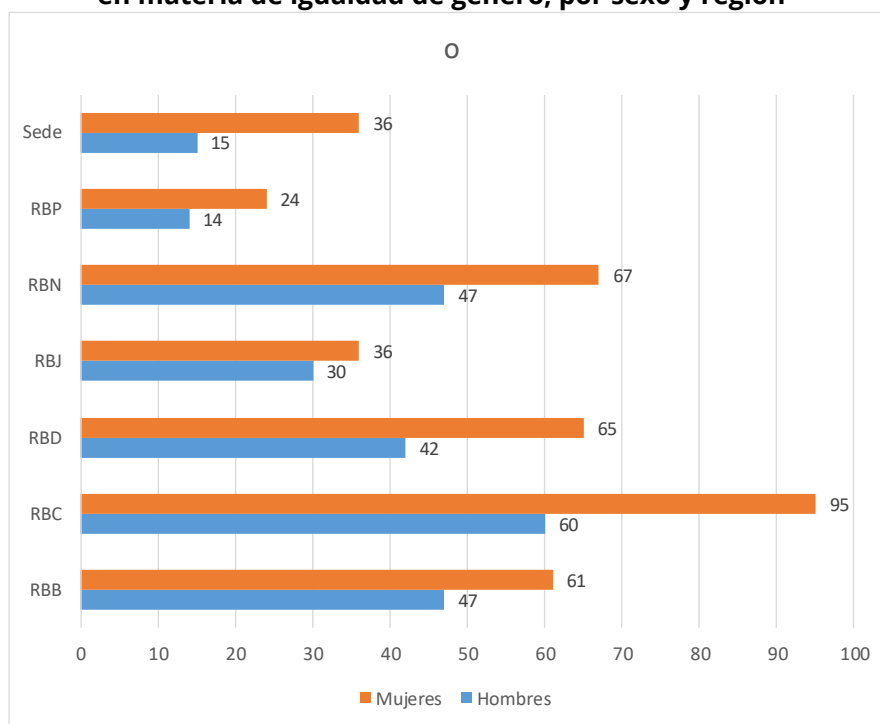
²² La dotación de personal de la Oficina de Género consta del Director (D-1), un Asesor Superior en materia de Género (P-5), tres oficiales de políticas en materia de programas (dos P-4 y un P-3), dos consultores y un Auxiliar de Apoyo Operativo (G-5).

²³ En diciembre de 2018, el Despacho Regional para África Oriental contrató a un oficial nacional de categoría profesional como asesor regional de género, mientras que el 18 de enero de 2019 renunció el asesor del Despacho Regional para África Meridional.

²⁴ Los asesores regionales de género del Despacho Regional para Asia y el Pacífico y del Despacho Regional para América Latina y el Caribe son consultores internacionales, y los del Despacho Regional para África Oriental y los del Despacho Regional para África Occidental son oficiales nacionales de categoría profesional.

²⁵ Las 21 oficinas fueron las del Afganistán, Bangladesh, Burundi, el Camerún, Colombia, el Estado Plurinacional de Bolivia, Etiopía, Guatemala, Malawi, Mauritania, Mozambique, Myanmar, Nicaragua, Rwanda, Senegal, Somalia, el Sudán, Sudán del Sur, la República Árabe Siria, la República Unida de Tanzania y Uganda.

Figura 2: Miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género, por sexo y región²⁶



RBB = Despacho Regional para Asia y el Pacífico; RBC = Despacho Regional para Oriente Medio, África del Norte, Asia Central y Europa Oriental; RBD = Despacho Regional para África Occidental; RBJ = Despacho Regional para África Meridional; RBN = Despacho Regional para África Oriental; RBP = Despacho Regional para América Latina y el Caribe.

49. Como se indica en el mandato de la Red, las responsabilidades básicas de sus miembros, que se adaptarán a las necesidades de cada oficina, son divulgar los recursos relacionados con las cuestiones de género e informar sobre las actividades, los actos y las iniciativas que aborden esas cuestiones; sensibilizar al personal acerca de la importancia que reviste 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 durante la campaña anual 16 Días de Activismo contra la Violencia de Género.
50. En las oficinas en los países, los despachos regionales y las dependencias de la Sede, la Red alcanza su máxima eficacia cuando el personal directivo ofrece un respaldo firme, cuando las responsabilidades se definen claramente, se transmiten a todo el personal y se recogen en los planes de trabajo anuales y cuando existe un coordinador entusiasta que dispone del tiempo y los recursos suficientes para convencer a los compañeros de que en el PMA la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son cuestiones que "concernen a todos".

²⁶ 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 distintos países.

Prioridades para 2019

51. Se han establecido las siguientes prioridades para 2019:

- i) la integración de la igualdad de género en la formulación y la ejecución de los PEP y los PEP provisionales;
- 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, junto con una presupuestación con perspectiva de género;
- iii) el fortalecimiento de las capacidades en materia de género, en particular para realizar análisis desglosados por género y edad y hacer un seguimiento con perspectiva 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 sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género para todos, propiciando así la adopción de medidas y la rendición de cuentas, y
- vi) la colaboración eficaz con asociados diversos (existentes y nuevos) que dé lugar al máximo aprovechamiento de los recursos para impulsar la igualdad de género en pos de un mundo sin hambre.

ANEXO I

Realizaciones del PMA en 2018 en relación con los indicadores de los efectos del Plan de acción en materia de género¹

Indicador de los efectos	Valor de referencia	2018
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) ²	74,5 % (2014)	70 %
1.2 Porcentaje de informes de evaluación de la seguridad alimentaria en los que se recopilan, analizan y utilizan datos desglosados por sexo		100 % ³
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 denuncia y retroinformación en funcionamiento para las poblaciones afectadas	49 % (2014)	79 %
2.2 Porcentaje de orientaciones normalizadas —manuales— del PMA que incorporan dimensiones de género y edad	100 %	63 % ⁴
2.3 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)	79 % ⁵ (2014)	Género = 83 % ⁶ Género y edad = 17 %

¹ La versión actualizada del Plan de acción en materia de género de 2017 figura en el anexo II del Informe de actualización sobre la política en materia de género para 2015-2020 publicado en 2018 ([WFP/EB.A/2018/5-G](#)).

² Todos los proyectos aplicables incluyeron uno o más indicadores transversales de género en sus marcos lógicos. Los porcentajes se refieren a la proporción de esos proyectos en los que se facilitaron valores de seguimiento (básicos y complementarios).

³ Para el cálculo se han utilizado los informes anuales sobre los países de 2018, los cuales contienen una sección dedicada a los avances hacia la igualdad de género.

⁴ Las cuestiones de género se tratan en 21 de los 33 manuales del PMA.

⁵ En 2014, las cuestiones de género se incorporaron adecuadamente en el 79 % de los proyectos aprobados, a los cuales se asignó un marcador de género 2A.

⁶ Veinte de los 24 PEP y PEP provisionales presentados y aprobados por la Junta en 2018.

Indicador de los efectos	Valor de referencia	2018	
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, internacional y directivo superior (por tipo de contrato)	<i>Categoría</i>	2015	2018
	SGA ⁷	43 %	20 %
	D-2	29 %	33 %
	D-1	38 %	38 %
	P-5	38 %	41 %
	P-4	44 %	45 %
	P-3	(no hay registro)	40 %
	P-2	(no hay registro)	52 %
	NO-D ⁸	100 %	50 %
	NO-C	37 %	34 %
	NO-B	(no hay registro)	39 %
	NO-A	(no hay registro)	36 %
	SG ⁹ en la Sede	(no hay registro)	83 %
	SG sobre el terreno	(no hay registro)	31 %
	Internacional	42 %	44 %
Nacional	36 %	35 %	
3.2 Porcentaje de quienes responden a la Encuesta mundial del personal afirmando que están de acuerdo o muy de acuerdo con que reciben un trato respetuoso, sean cuales sean su puesto, edad, raza, religión, orientación sexual, identidad de género, etnia y capacidades físicas	72 % (2015)	61 %	
Efecto 4: El PMA cuenta con expertos técnicos y profesionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.			
4.1 Número de empleados 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		1.314 ¹⁰	

⁷ Los puestos internacionales de categoría profesional que se consideran son los ocupados por mujeres titulares de contratos de plazo fijo, continuos y de duración indefinida.

⁸ Las categorías NO-A (oficial de categoría profesional de nivel A), NO-B (oficial de categoría profesional de nivel B), NO-C (oficial de categoría profesional de nivel C) y NO-D (oficial de categoría profesional de nivel D) designan a los oficiales nacionales de categoría profesional contratados a plazo fijo.

⁹ La categoría de Servicios Generales (SG) designa al personal de servicios generales contratado a plazo fijo.

¹⁰ Al 5 de diciembre de 2018, 400 empleados (174 mujeres y 226 hombres) habían realizado el curso de aprendizaje básico sobre cuestiones de género del portal de aprendizaje del PMA WeLearn; 852 empleados (310 mujeres y 542 hombres) habían realizado el curso "Yo sé de género" y 62 empleados habían completado el curso sobre normas sociales.

Indicador de los efectos	Valor de referencia	2018
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 de género (miembros del personal) en el PMA, de categoría P-3 y categorías superiores	12 (2017)	20 ¹¹
Efecto 5: El PMA documenta y comparte sistemáticamente sus conocimientos, herramientas y buenas prácticas del ámbito de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.		
5.1 Porcentaje de informes de proyectos y de informes anuales sobre los países pertinentes en los que se informa sobre las enseñanzas extraídas y los resultados específicos en materia de igualdad de género		100 % ¹²
5.2 Número de productos de investigaciones específicas sobre género elaborados por el PMA		1 ¹³
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)	7 ¹⁴
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 las mujeres		100 % ¹⁵
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	11 %	12,3 % ¹⁶

¹¹ Los 12 asesores de género de categoría P-3 y categorías superiores se distribuyen como sigue: uno de categoría P-5 y dos de categoría P-3 en la Oficina de Género, cinco asesores regionales de género de categoría P-3 o P-4, y 12 oficiales de género de categoría P-3 o equivalente asignados cada uno de ellos a las oficinas en Bangladesh, el Camerún, Colombia, Etiopía, Guatemala, India, Malawi, Myanmar, el Sudán, Sudán del Sur, la República Árabe Siria y Uganda.

¹² Todos los informes anuales sobre los países comprenden una sección que aborda los avances en materia de igualdad de género.

¹³ La labor de investigación que llevó a cabo la Oficina de Género en 2018 comprendió el potencial de las iniciativas de base monetaria para contribuir a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

¹⁴ El PMA tiene asociaciones a nivel institucional con el Grupo de Referencia sobre Género y Acción Humanitaria del Comité Permanente entre Organismos, la consultora Gallup, Women Deliver, el Equipo de Tareas sobre la Igualdad de Género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, el GenCap, la FAO y el FIDA.

¹⁵ 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".

¹⁶ [Plan de Gestión del PMA para 2018-2020](#) (WFP/EB.2/2017/5-A/1/Rev.1).

Indicador de los efectos	Valor de referencia	2018
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	11 %	No se conoce ¹⁷
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	5,7
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 2.0	80 % (2014)	75 % ¹⁸
9.2 Porcentaje de auditorías realizadas en las que se ha incluido el género en el enfoque basado en la evaluación de riesgos		52 % ¹⁹

¹⁷ El año 2018 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 una colaboración interna para el diseño de una solución integrada que se aplicará a partir de 2019.

¹⁸ El PMA presenta información sobre 16 de los 17 indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP 2.0. En 2018, cumplió el objetivo fijado para cuatro de esos indicadores y superó el fijado para nueve.

¹⁹ Las cuestiones de género se incluyeron en 11 de las 21 las auditorías internas realizadas en 2018.

ANEXO II

Resultados del PMA en la implementación del ONU-SWAP 2.0

La segunda versión 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 2.0) constituye un marco de rendición de cuentas compartido de 17 indicadores de las realizaciones, que sirven como elemento de referencia para medir los progresos alcanzados en sus seis elementos. La aplicación de este marco comenzó en 2018.

Las calificaciones del sistema del ONU-SWAP 2.0 son: Insuficiente, Próximo, Conforme, Superior y No aplicable. En lo que respecta al ciclo de presentación de informes de 2018, el PMA superó las metas de nueve indicadores, cumplió las de cuatro y se aproximó a las de dos; uno de los indicadores (el número 3) no es aplicable.

Calificación	Número de indicadores de las realizaciones	Indicadores de las realizaciones
Superior	9	2 Presentación de informes sobre los resultados de los ODS relacionados con las cuestiones de género 4 Evaluación 5 Auditoría 6 Políticas 7 Liderazgo 8 Gestión de las realizaciones en la que se tiene en cuenta el género 13 Cultura institucional 14 Evaluación de las capacidades 16 Conocimientos y comunicación
Conforme	4	1 Resultados de los ODS relacionados con las cuestiones de género 11 Estructura de gestión de las cuestiones de género 15 Desarrollo de capacidades 17 Coherencia
Próxima	3	9 Seguimiento de los recursos financieros 10 Asignación de recursos financieros 12 Representación paritaria de mujeres y hombres
No se presenta información ¹	1	3 Resultados programáticos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres

¹ El PMA no presenta información sobre el indicador 3 porque proporciona información sobre las realizaciones institucionales en los indicadores 1 y 2.

Lista de las siglas utilizadas en el presente documento

FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
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
PEP	plan estratégico para el país