

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

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

Roma, 21-25 de octubre de 2002

INFORMES DE EVALUACIÓN

Tema 6 del programa

Para examen

S

Distribución: GENERAL

WFP/EB.3/2002/6/6

11 septiembre 2002

ORIGINAL: INGLÉS

INFORME RESUMIDO DE LA EVALUACIÓN TEMÁTICA DE LOS COMPROMISOS DEL PMA RELATIVOS A LA MUJER (1996–2001)

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

Nota para la Junta Ejecutiva

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

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

Director, Oficina de Evaluación y Seguimiento (OEDE): Sr. K. Tuinenburg tel.: 066513-2252

Oficial de Evaluación, OEDE: Sr. R. Sirois, tel.: 066513-2223

Para cualquier información sobre el envío de documentos para la Junta Ejecutiva, diríjase a la Supervisora de la Dependencia de Servicios de Reuniones y Distribución (tel.: 066513-2328).



Resumen

En conjunto, los Compromisos del PMA relativos a la mujer han tenido un efecto positivo por lo que se refiere a las políticas de sensibilización a las cuestiones de género formuladas por el PMA de 1996 a 2001. Se han establecido diversos mecanismos y se han elaborado y perfeccionado instrumentos que puedan apoyar el proceso de integrar las cuestiones de género como aspecto central del desarrollo. Se percibe un cambio positivo de enfoque en las operaciones del PMA, junto con una evidente transformación del ambiente de trabajo del Programa. Esto indica que el tema del género ha dejado de tratarse en abstracto en la Sede, y que se aborda en cambio cada vez más a nivel de las actividades sobre el terreno. La inversión que se ha hecho en capacitación en cuestiones de género ha sido en general digna de nota. Prevalece, sin embargo, la actitud de que el género es principalmente una cuestión de interés y responsabilidad que corresponde al personal femenino.

La evaluación de la repercusión de los Compromisos en la ejecución de las operaciones de urgencia (OU), las operaciones prolongadas de socorro y recuperación (OPSR), y las operaciones de desarrollo se ve estorbada por deficiencias en el sistema de seguimiento y por el hecho de que no se llevaron a cabo con regularidad estudios de base. La integración de las cuestiones de género en las OU sigue quedando atrás con respecto a su integración en otro tipo de operaciones, si bien se evidencia un mayor progreso cuando las OU se prolongan o se transforman en OPSR. El proceso de integración está más avanzado en las actividades de desarrollo.

Los datos relativos a los recursos humanos muestran un claro avance en el logro del objetivo general de que haya una representación equitativa de hombres y mujeres en la contratación del personal profesional internacional del PMA. Sin embargo, el desglose de datos muestra que no se ha conseguido todavía una representación equitativa de hombres y mujeres en los cargos directivos más altos; si bien se han logrado los objetivos fijados en los cargos profesionales de menor categoría, es evidente que las mujeres no están debidamente representadas en puestos de importancia estratégica tales como los de Director y Director Adjunto en el País.

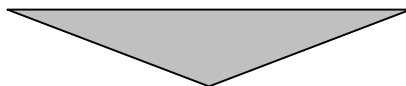
Entre los retos que supone para el PMA la introducción de los Compromisos ampliados relativos a la mujer para 2003-2007, cabe destacar los siguientes:

- Facilitar orientación inequívoca al personal acerca de cómo abordar y poner en funcionamiento con eficacia los Compromisos ampliados relativos a la mujer. Esto es especialmente pertinente con respecto a conceptos que son objeto de distintas interpretaciones en las diversas regiones y ámbitos culturales en los que opera el PMA.
- Apoyar el nombramiento de equipos centrados en la cuestión de género en los despachos regionales y en las oficinas en los países como medio provisional de integrar las cuestiones de género, y facilitar directrices claras para la retirada gradual de esos equipos en su momento.
- Examinar los fundamentos y el marco de los planes de acción sobre temas de género y facilitar directrices claras para integrarlos en los planes de trabajo anuales y las operaciones del PMA.
- Introducir una estrategia de promoción profesional que apoye con eficacia el objetivo de conseguir igualdad entre el hombre y la mujer en la dotación de personal del PMA.



- Examinar las directivas vigentes relativas a la situación particular del personal del PMA, con el fin de asegurar que respondan a la igualdad en materia de género.

Proyecto de decisión



La Junta toma nota de las recomendaciones formuladas en el presente informe de evaluación (WFP/EB.3/2002/6/6) y de las medidas adoptadas por la dirección hasta la fecha, según quedan descritas en la nota informativa conexas (WFP/EB.3/2002/INF/16). La Junta alienta a que se adopten ulteriores medidas conforme a esas recomendaciones, en las que se tengan en cuenta las cuestiones planteadas en el debate.



OBJETIVOS Y MÉTODO DE LA EVALUACIÓN

1. La evaluación de los Compromisos relativos a la mujer del PMA, 1996-2001, se llevó a cabo entre enero y abril de 2002¹. Los objetivos fueron:
 - evaluar en qué medida se había conseguido aplicar los Compromisos;
 - evaluar la pertinencia, los logros, la repercusión y la sostenibilidad a más largo plazo de los Compromisos; y
 - formular recomendaciones con respecto al desarrollo y la aplicación de los Compromisos del PMA relativos a la mujer ampliados para 2003-2007.
2. La evaluación abarcó la política, las actividades, los mecanismos y la gestión y ejecución de programas y proyectos emprendidos por el PMA en el período 1996-2001. En ese marco, la evaluación hizo un examen minucioso de cinco estudios de casos prácticos en los países para determinar cómo había afectado la aplicación de los Compromisos a las operaciones del PMA, al personal y a los beneficiarios de esos países. En la evaluación se tuvieron también en cuenta los resultados de otros cinco estudios de casos prácticos que llevó a cabo la Dirección de Estrategias y Políticas (SP) en 2001².
3. Además, una revisión teórica de la programación facilitó una reseña de las medidas relativas a la organización que fueron introducidas por el PMA entre 1996 y 2001 para la aplicación de los Compromisos. Entre las aportaciones principales que se hicieron a esa revisión teórica figuraron el estudio sobre cuestiones de género y el examen de la experiencia de aplicar los Compromisos (ambos emprendidos por la SP en 2001). Una segunda revisión teórica de los recursos humanos facilitó una reseña de las medidas adoptadas para conseguir la representación equitativa de hombres y mujeres en la dotación de personal del PMA y mejorar la responsabilidad del personal directivo. Por último, en abril de 2002 se hicieron entrevistas al personal clave para obtener puntos de vista adicionales sobre las experiencias del PMA en los cinco años anteriores.

BREVE RESEÑA DE LOS COMPROMISOS RELATIVOS A LA MUJER³

4. Los intentos del PMA de abordar la cuestión de la igualdad de género en sus políticas y estrategias de programa se remontan al decenio de 1980. Basándose en un enfoque de participación de la mujer en el desarrollo, se observó que el vocablo *género*⁴ era una variable decisiva mediante la cual podría aumentarse la eficacia de la planificación de programas y la ejecución de proyectos. A mediados del decenio de 1990 ya se observaba

¹ El equipo de evaluación, que emprendió cinco estudio de países y dos revisiones teóricas, estuvo formado por seis consultores internacionales (incluido el jefe del equipo), cinco consultores locales, un Asesor Regional de Programas del PMA y un Oficial de Evaluación del PMA.

² En noviembre y diciembre de 2001, la Dirección de Estrategias y Políticas (SP) encargó estudios prácticos en China, la República Democrática del Congo, Kenya, Nicaragua y Sierra Leona. En febrero y marzo de 2002, la Oficina de Evaluación y Seguimiento (OEDE) encargó estudios prácticos en Colombia, Malí, Pakistán, Sri Lanka y Sudán. Para mayores detalles, véase el documento de referencia sobre los métodos utilizados.

³ Véase en el Anexo el contenido de cada uno de los Compromisos.

⁴ Se define el *género* como las diferencias socioculturales que existen entre mujeres y hombres en determinados períodos históricos y culturas.



algún progreso en cuanto a incorporar cuestiones de género en los programas del PMA, pero aún existían lagunas importantes en el ámbito de la aplicación.

5. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer que se celebró en Beijing en 1995 fue el elemento catalizador que llevó a diversos organismos de las Naciones Unidas, incluido el PMA, a un enfoque más estratégico de las cuestiones de igualdad en materia de género. Algunos miembros del personal del PMA creen que el PMA habría comenzado a prestar más atención a las mujeres y a los niños aun si no hubiese habido la Conferencia de Beijing, porque esas cuestiones se planteaban cada vez más en aquellos momentos. En el examen de mitad de período de los Compromisos relativos a la mujer, de 1998, se describe el proceso en el seno del PMA que desembocó en la redacción de un conjunto de objetivos para 2001. Esos objetivos estaban vinculados a los 12 ámbitos de interés crítico que se describen en la Plataforma de Acción de Beijing, y el PMA se centró concretamente, como parte de su mandato, en la pobreza, la enseñanza, la salud y las mujeres en las situaciones de conflicto armado.
6. Una investigación más a fondo del proceso de la formulación de los Compromisos indicó que, a mediados del decenio de 1990, surgió en el PMA la convicción cada vez mayor de que era preciso contar con directrices de política más concretas para poner en práctica esos objetivos como medio de cumplir el mandato del PMA de alimentar a las personas afectadas por la pobreza y el hambre. Esto proporcionó el impulso necesario para traducir esos objetivos en porcentajes indicativos. No se llevó a cabo ningún estudio de referencia o análisis de género para cada país con anterioridad a esto o a la formulación de los Compromisos, pero el personal del PMA cree que se habría conseguido mucho menos sin esos porcentajes indicativos, por muy ambiciosos e impracticables que puedan parecer en retrospectiva.
7. El Grupo de trabajo sobre temas de género, que se creó en noviembre de 1995, desempeñó una función importante en cuanto a ayudar en el proceso de aplicación de los Compromisos, asesorando con regularidad en la estrategia de los programas y ofreciendo informes de seguimiento sobre el avance general. La importancia que se concedió a dicho Grupo de trabajo se ve reflejada en el hecho de que su Presidente era el Director Ejecutivo Adjunto y los integrantes procedían del personal directivo de categoría superior.
8. Si bien los preparativos del PMA para Beijing: cinco años después en 2000 reflejaron el continuo esfuerzo que se estaba haciendo por abordar los Compromisos, indicaron también que el PMA no tenía una visión de conjunto detallada de los avances realizados hasta la fecha. El estudio sobre género de 2001 fue un intento de resolver esa omisión. El estudio ofrece una visión de conjunto global de cómo las oficinas del PMA en los países interpretaron y aplicaron los Compromisos, de hasta qué punto se lograron los objetivos cuantitativos, y de los motivos a que se debieron las lagunas observadas en la aplicación. (Cabe señalar, sin embargo, que los intentos de comprobar los resultados del estudio durante los diez estudios de casos prácticos en los países indican que es posible que los datos no sean suficientemente fidedignos.)

EVALUACIÓN DE LOS MECANISMOS INSTITUCIONALES ESTABLECIDOS PARA PRESTAR APOYO A LOS COMPROMISOS

9. En el período objeto de examen, se formularon y difundieron, con arreglo al mandato del PMA, diversas políticas, directrices y directivas para toda la organización encaminadas a la creación de capacidad y a la ejecución de programas. En conjunto, es evidente el esfuerzo que se realizó para sensibilizar a las cuestiones de género los distintos tipos de operaciones



del PMA, aunque no siempre se hizo con coherencia. Los avances que se hicieron por lo que respecta a la integración de las cuestiones de género en las directrices sobre situaciones de emergencia no fueron tantos en general como los que resaltan con más claridad en las intervenciones de desarrollo. Esto no tiene nada de sorprendente, dado que en las operaciones de urgencia en particular es muy apremiante la cuestión del tiempo y el movimiento de personal es más frecuente.

10. En un examen reciente de los documentos de planificación que se presentaron al Comité de Examen de Programas del PMA se confirmó que, si bien hubo un avance en conjunto en la integración de las cuestiones de género, no se hizo con uniformidad en todos los documentos de planificación de proyectos. Entre las deficiencias que se observaron cabe señalar un análisis de género limitado, el uso de un lenguaje neutro con respecto al género que enmascara los prejuicios relacionados con esta temática, y unas limitaciones que restringen la recopilación y el uso de datos desglosados por sexo.
11. Se establecieron o se elaboraron más a fondo diversos mecanismos relativos a los programas para poner en funcionamiento los Compromisos. En la Sede, esto se hizo con la creación de dos cargos: un Asesor de Género, de categoría superior, encargado de vigilar los aspectos técnicos relacionados con el género a nivel operacional, y un Analista de Políticas/Género, a cargo de la coordinación entre organismos y la elaboración de la nueva política en cuestión de género del PMA. Aunque los asesores regionales de género han desempeñado una importante función de intermediarios entre la Sede y las oficinas en los países, esos puestos siguen dependiendo de la financiación externa. El establecimiento del sistema de coordinador sobre temas de género como medio de prestar apoyo a la integración de las cuestiones de género en las actividades sobre el terreno sigue la misma tendencia que se observa en los demás organismos de las Naciones Unidas, es decir, la de que esos puestos suelen estar ocupados por personal femenino subalterno que tiene una autoridad relativamente limitada y que se ve obligado a cargar con esa responsabilidad además de las tareas habituales que le incumben. Además, no hay coherencia en el tipo y alcance de la capacitación en cuestiones de género que reciben los coordinadores sobre temas de género.

Recomendación:

- ⇒ Nombrar coordinadores sobre temas de género en los despachos regionales y las oficinas en los países como medio provisional de fomentar el proceso de integración de las cuestiones de género, aumentando la participación del personal masculino y fortaleciendo la memoria institucional. Facilitar orientación clara sobre la retirada del sistema de coordinadores sobre temas de género que tendrá lugar en su momento.

12. Una de las primeras tareas que llevó a cabo el coordinador sobre temas de género en 1996 fue la de prestar apoyo a las oficinas en los países para la formulación de planes de acción sobre temas de género. Es evidente que en el período objeto de examen hubo un avance perceptible (aunque también variable) en el desarrollo y uso de dichos planes como instrumento administrativo. Sin embargo, los 10 estudios de casos prácticos en los países revelan que no hay coherencia en la manera en que los planes de acción se formulan, ni hay tampoco una orientación clara acerca de cómo integrarlos en los planes de trabajo de los despachos regionales y las oficinas en los países, los programas en los países (PP) y las otras operaciones del PMA.



Recomendación:

- ⇒ Examinar el fundamento lógico y el marco de los planes de acción sobre temas de género y facilitar orientación más clara acerca de cómo integrarlos en los planes de trabajo anuales y las operaciones del PMA.

13. Desde el principio, se entendió que la capacitación en temas de género era decisiva para prestar apoyo a la aplicación de los Compromisos. Se han hecho esfuerzos dignos de nota en cuanto a sensibilizar en cuestiones de género al personal del PMA y a impartir formación en el análisis de género al personal de programas mediante talleres regionales y en los países. Sin embargo, la evaluación indica que hacen falta más esfuerzos, concretamente en cuanto a fomentar la adquisición de técnicas de análisis de género y a reforzar la competencia existente mediante capacitación complementaria. En la formulación de una estrategia de capacitación habría que tener en cuenta el movimiento y la redistribución de personal, y hacer que el género quede plenamente integrado en toda la capacitación del personal de la organización.

Recomendación:

- ⇒ Elaborar una estrategia eficaz de capacitación en temas de género que quede integrada en todas las actividades de capacitación organizadas a nivel orgánico u operacional, y facilitar orientación acerca de cómo integrar esta estrategia en los planes de trabajo anuales.

14. Se han elaborado y perfeccionado diversos instrumentos para fortalecer el proceso de integración del género como medio de aplicación de los Compromisos. Figuran entre esos instrumentos un análisis y cartografía de la vulnerabilidad (VAM) para aumentar la sensibilidad en cuestiones de género, aunque la dependencia de este instrumento de fuentes secundarias de datos ha impuesto algunas limitaciones. En los enfoques participativos también ha aumentado la sensibilidad a las cuestiones de género, y en las directrices correspondientes se hacen claras referencias a los Compromisos.

Recomendación:

- ⇒ Desarrollar más el VAM como mecanismo de selección que comprende el ámbito del hogar y la comunidad, y facilitar directrices para sensibilizar con eficacia a las familias y comunidades sobre cuestiones de género.

15. La actividad de seguimiento es otro ámbito que está cada vez más sensibilizado a las cuestiones de género, aunque el avance en conjunto ha sido variable. Queda, además, un reto, con el que se enfrenta no sólo el PMA sino también otros organismos, que es el de cómo usar con más eficacia los datos de seguimiento para la planificación de programas, y cómo elaborar indicadores cualitativos que sean eficaces en función de los costos y ofrezcan una visión penetrante de las causas estructurales de las disparidades de género, y no únicamente de los síntomas. Cabe señalar a este respecto que el resultado y la calidad del seguimiento (incluido el seguimiento posterior a la distribución) se ha visto afectado con frecuencia por limitaciones en la ejecución, como por ejemplo la escasez de financiación, la capacidad de los asociados en la ejecución, y las preocupaciones de seguridad relacionadas con los conflictos.

16. No se hacen referencias explícitas a la promoción de los temas de género en los Compromisos⁵ y, si bien esa cuestión se ve reflejada en los pertinentes pasajes de los

⁵ El pertinente Compromiso III/D se refiere al uso de la ayuda alimentaria como instrumento para obtener recursos complementarios. Por el contrario, la *promoción* se refiere a los intentos de influir en el ámbito jurídico,

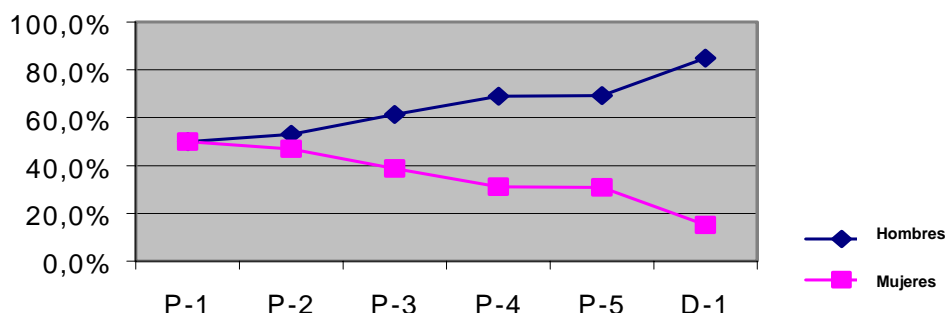


informes anuales del PMA, se han recalcado más los aspectos de la ayuda alimentaria relacionados con las personas pobres afectadas por el hambre que los relacionados con el género. Aun así, como indican las respuestas de la encuesta en materia de género, muchas de las oficinas en los países usan la promoción como medio de sensibilizar a las contrapartes gubernamentales y a los asociados en lo que respecta a cuestiones relacionadas con el género, si bien son pocos lo que parecen haber elaborado una estrategia explícita de promoción.

17. En el período objeto de examen, se hicieron disponibles recursos financieros para la aplicación de los Compromisos mediante el servicio para actividades en materia de género. Los datos de que se dispone indican que alrededor del 46% de los 3,9 millones de dólares asignados para ese fin se obtuvieron en forma de recursos extrapresupuestarios facilitados por donantes. No se han asignado fondos en el presupuesto administrativo y de apoyo a los programas (AAP) desde 1998. Se han expresado críticas en el seno del PMA de que con demasiada frecuencia se observa que las actividades relativas al género, tales como la capacitación en temas de género y los cargos de Asesor Regional de Género, requieren financiación extrapresupuestaria.
18. Existe consenso entre el personal del PMA en cuanto a que en diversas directivas acerca de recursos humanos se ha tratado de abordar los asuntos relacionados con el género y se reconoce que en el personal femenino con familiares dependientes recae la responsabilidad principal de cuidar de los hijos; algunos de los estudios de casos prácticos en los países revelan, por ejemplo, que se han establecido “disposiciones reglamentarias” que prestan apoyo a las madres lactantes, o impiden (o por lo menos evitan) que se asigne personal femenino con familiares a su cargo a las misiones sobre el terreno de fin de semana. Sin embargo, el personal del PMA está también de acuerdo en que se precisa más labor para formular una política de recursos humanos que aborde todo desequilibrio en la proporción de hombres y mujeres que pueda haber en la retención y redistribución del personal. Se cree que varias directivas pasan por alto las necesidades de los padres y madres sin pareja, y del personal masculino y femenino sin familiares a su cargo. Algunos funcionarios creen que, debido a la idea predominante de la función social y reproductora de la mujer, no se otorga la misma prioridad a las necesidades que ellos tienen como esposos y padres.
19. Los datos globales sobre recursos humanos de que se dispone indican que se han hecho tentativas dignas de nota para conseguir una representación equitativa en la dotación de personal profesional internacional, lo que ha dado por resultado un aumento perceptible del personal femenino internacional de categoría profesional. Sin embargo, como se señaló en el examen de mitad de período de 1998, es evidente que la aplicación de la norma de contratación del 50% de personal femenino no dará por resultado una representación equitativa en 2001.
20. A pesar de los notables logros que ha habido en conjunto, el desglose de los datos relativos a los niveles de dotación de personal indica algún desequilibrio en la proporción entre hombres y mujeres. Por ejemplo, los datos sobre los diversos grados de los puestos internacionales de categoría profesional indican que cuanto más elevado es el grado del puesto, menor es la proporción correspondiente de mujeres que forman parte del personal.

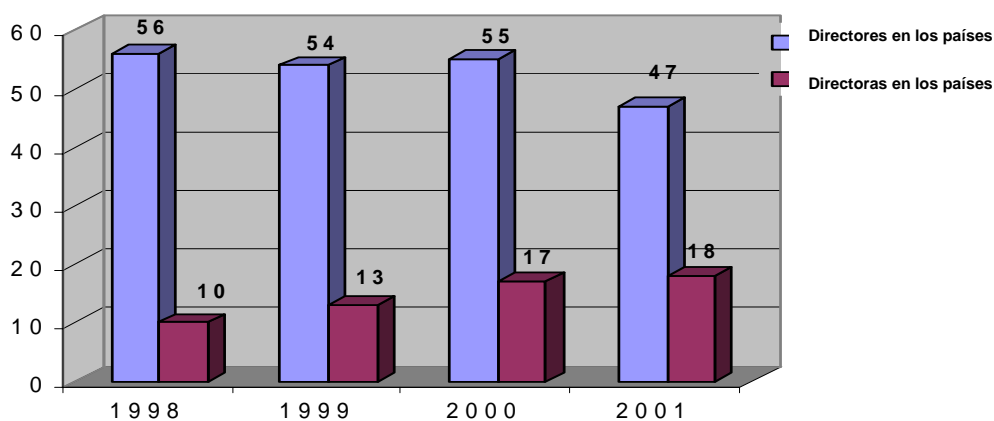


Porcentaje del personal representado a nivel de cada grado (2001)



21. Los datos sobre los directores en los países —puestos directivos estratégicos en un PMA descentralizado— indican que, a pesar de una tendencia que ha ido en aumento desde 1996, la proporción de mujeres directoras en los países en todas las regiones es relativamente escasa, y supone el 28% del total. Además, la proporción aún menor de directoras adjuntas en los países (el 17% del total) indica que el PMA no está haciendo uso de este puesto para preparar para el futuro un fondo de posibles candidatas a puestos de Director en el País.

Distribución, por género, de los directores en los países (1998-2001)⁶



22. La cuestión de la representación equitativa en el personal contratado localmente no se había abordado explícitamente hasta 2001, año en que se hizo así mediante una directiva de la Directora Ejecutiva. En 2001, únicamente el 27% de todo el personal contratado localmente eran mujeres. Entre el personal profesional de los países, las cifras eran más encomiables, puesto que se situaban en un 38%.
23. Por lo que respecta a la contratación de mujeres que reúnen las condiciones necesarias para el puesto y al apoyo de su promoción a puestos estratégicos en la organización, es preciso elaborar una estrategia más dinámica al respecto. Sin embargo, habrá de sopesarse

⁶ Estas cifras indican el personal que ocupaba puestos al 31 de diciembre de cada año.



el objetivo de conseguir el equilibrio y la equidad en la proporción entre hombres y mujeres en el empleo y la reasignación con el hecho de que el PMA se ocupa primordialmente de la ayuda humanitaria en zonas en que las condiciones de vida son difíciles.

Recomendaciones:

- ⇒ Examinar la política de contratación del PMA, teniendo en cuenta que si sigue el ritmo actual de avanzar hacia la consecución del equilibrio en la proporción entre hombres y mujeres en los recursos humanos, no es probable que se consiga el objetivo estratégico de establecer más mujeres en puestos directivos durante el período de aplicación de los Compromisos ampliados relativos a la mujer (2003-2007).
- ⇒ Determinar medidas eficaces para agilizar el proceso de conseguir una representación equitativa en el grado de P-4 y grados superiores, así como en el personal nacional.
- ⇒ Elaborar una estrategia de promoción profesional que garantice la creación de un fondo de personal femenino competente que haya recibido formación en gestión y dirección que lo capacite para ocupar los puestos principales en materia de gestión. Como preparación para esa estrategia, encargar un estudio representativo de cómo (y en qué medida) el género puede constituir un factor variable que influye en la tasa de retención y de redistribución, con inclusión de los puestos de oficial profesional subalterno y el personal profesional nacional.
- ⇒ Examinar las directivas vigentes relativas a la situación particular del PMA, y cerciorarse de que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres.

PERTINENCIA Y LOGROS DE LOS COMPROMISOS⁷

24. En general, los Compromisos son pertinentes a nivel mundial, y están en conformidad con documentos tales como la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, que se refiere a la consecución de iguales derechos y oportunidades para los hombres y las mujeres, al derecho a no padecer hambre y pobreza, y al derecho a beneficiarse con igualdad de las oportunidades que ofrece el desarrollo. La visión y los objetivos de los Compromisos están también en consonancia con la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y con la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En los países objeto de examen, los Compromisos no están en contradicción con las estrategias de desarrollo nacional en general, ni con los planes de acción nacionales encaminados a mejorar la categoría socioeconómica de la mujer en particular. Sin embargo, se reconoce que no todos los países en que opera el PMA han ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y que hay con frecuencia distancia entre los objetivos de los planes nacionales y su ejecución real sobre el terreno.
25. Se observa una amplia gama de experiencias en la aplicación de cada Compromiso en particular, algunos de los cuales exigen distinta duración. No es sorprendente, por tanto, que esto tenga repercusión en cuanto a la evaluación de los logros.

⁷ Véanse en el Anexo los pormenores de cada Compromiso en particular.



Compromiso I: Brindar acceso directo a alimentos apropiados y suficientes

26. Se interpreta la pertinencia de este Compromiso en conexión con la función de la mujer en la seguridad alimentaria en el hogar y la reproducción social⁸. Parece haber, sin embargo, alguna confusión en la interpretación del punto de referencia porcentual.
27. Los datos indican que las oficinas en los países están más próximas a conseguir, y en algunos casos han incluso sobrepasado, el objetivo de que el 80% de las mujeres reciban ayuda alimentaria directamente, que es la interpretación habitual del Compromiso I/A. El sistema de la tarjeta de raciones, en algunos lugares, se ha formulado con un enfoque de género para que tenga en cuenta los hogares polígamos y encabezados por mujeres, y también se ha aumentado el esfuerzo por incluir el nombre de la esposa en las tarjetas de hogares encabezados por hombres. La selección de mujeres supervisoras de la ayuda alimentaria ha contribuido a conseguir una orientación más eficaz de la ayuda y a hacer que las mujeres sepan lo que les corresponde. Sin embargo, otras medidas en las que se busca aumentar la sensibilidad a las cuestiones de género, como son la de volver a empaquetar las raciones de alimentos y la de acortar la distancia a los puntos de distribución de alimentos para tener en cuenta la carga física y las restricciones de tiempo de las mujeres, no se han aplicado en todas las oficinas en los países. Además, varios estudios de casos prácticos en los países indican que es preciso esforzarse más en abordar la cuestión de la vulnerabilidad física y la seguridad de las mujeres y las niñas en situaciones de conflicto armado.
28. Se han hecho esfuerzos perceptibles por abordar las carencias de micronutrientes, aunque las raciones de alimentos no siempre se ajustan a los hábitos alimentarios y culinarios locales. Esto puede ocasionar otra carga especialmente para las mujeres, en las que recae la responsabilidad de conseguir el combustible y el agua que el hogar precisa. Algunas de las maneras de abordar este problema son enseñar a las mujeres distintos métodos de cocinar alimentos con los que no están familiarizadas, y vincular esto con la capacitación en nutrición e higiene familiar.

Recomendaciones:

- ⇒ Aclarar la pertinencia de los Compromisos ampliados relativos a la mujer con respecto a las OU y a las OPSR, y difundir ampliamente esta información. Facilitar orientación acerca de los objetivos relacionados concretamente con el género que deberán abordarse por lo menos a un nivel mínimo en esas operaciones.
- ⇒ Hacer responsables a los asociados en la ejecución de abordar la cuestión de la seguridad física de las mujeres y las niñas en situaciones de conflicto armado, y de garantizar la transparencia en el sistema de distribución de alimentos.

Compromiso II: Adoptar medidas para asegurar la igualdad de acceso de la mujer a las estructuras de poder y de adopción de decisiones, así como su plena participación en ellas

29. Este Compromiso se estima pertinente a las estrategias de desarrollo de los países, y en particular al papel decisivo de las mujeres en la seguridad alimentaria del hogar. Se observa, sin embargo, que expresiones tales como “función preponderante” son ambiguas

⁸ Esto se refiere a las responsabilidades tradicionales que recaen en las mujeres en su función de esposas y madres, y en tener que cuidar de las personas de edad, y en llevar a cabo actividades económicas no retribuidas que sostienen el hogar.



y se prestan a ser mal interpretadas, especialmente en contextos culturales caracterizados por la separación de género.

30. En conjunto, ha aumentado el número de mujeres que forman parte de los comités de administración y distribución de alimentos; esto no se ha traducido, sin embargo, en que las mujeres participen en condiciones de igualdad en la adopción de decisiones que se lleva a cabo en esos comités. La cuestión de la financiación y de los recursos humanos suele suponer una restricción grave, a pesar de los esfuerzos que se hacen para resolver ese problema mediante la inversión en capacitación en liderazgo de la mujer. Más difícil aún de llevar a la práctica es conseguir una función directiva para la mujer en los comités que administran los activos de la comunidad que se crean en régimen de alimentos por trabajo (APT), en los que la elite local masculina suele dominar el proceso de adopción de decisiones y excluye con frecuencia a los hombres pobres y a las mujeres.

Recomendación:

- ⇒ Proporcionar defensa y apoyo a la capacitación en liderazgo de la mujer para promover la participación equitativa de la mujer en los comités de ayuda alimentaria. Solicitar el apoyo de los hombres de la comunidad para asegurar que esas iniciativas sean sostenibles.

31. Por lo que respecta a la representación equitativa en los puestos directivos más altos, cabe añadir unos cuantos puntos al debate anterior sobre los recursos humanos en el PMA. Todos los estudios de casos prácticos en los países indican que se han hecho esfuerzos perceptibles en cuanto a contratar mujeres calificadas, incluso cuando se trata de puestos de contratación local. En algunos casos, puede ser más fácil contratar mujeres cuando se especifica la competencia en temas de género, debido simplemente a que son en general las mujeres de categoría profesional las que tienen esos conocimientos de fondo y esa experiencia. En otros lugares se ha tratado de contratar mujeres locales para trabajos no tradicionales, como pueden ser los de chófer, guardia de seguridad y encargada de almacén.

Recomendación:

- ⇒ Asegurar que las directivas pertinentes acerca de recursos humanos ofrezcan a las oficinas en los países la flexibilidad necesaria para tener en cuenta los factores que rigen la oferta y la demanda del mercado de trabajo en la región y en el país. Esto es particularmente pertinente con respecto a los objetivos porcentuales de contratación relativos al personal contratado localmente.

Compromiso III: Adoptar medidas concretas para facilitar la igualdad de la mujer en el acceso a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio

32. Se está de acuerdo en que la pertinencia de este Compromiso supone un reto especialmente estimulante, no sólo debido a las modificaciones estructurales que exige desde el punto de vista social, económico y político, sino también debido a la capacidad limitada del PMA para facilitar ese acceso.
33. En conjunto, el examen de los estudios de casos prácticos en los países ha indicado que se llevan a cabo algunas buenas prácticas, entre las que figuran la selección de actividades de APT que son más apropiadas para resolver las necesidades prácticas de la mujer



relacionadas con el género⁹ (horario de trabajo flexible, disponibilidad de guarderías cerca de los lugares donde se lleva a cabo la modalidad de APT, etc.). En algunos casos, se crearon proyectos concretos para resolver situaciones en las que la separación de género suponía un obstáculo para que la mujer pudiese tener una participación más amplia en la mano de obra, como se hizo por ejemplo con la apertura de panaderías en el Afganistán. Aumentar la concentración en las actividades de alimentos para la capacitación (APC) no sólo ha contribuido a abordar las necesidades estratégicas de la mujer relativas al género¹⁰, sino que también hizo posible un proceso de creación de activos de carácter individual que las mujeres pueden controlar con más facilidad, como pueden ser, por ejemplo, los proyectos de generación de ingresos que se facilitan mediante la capacitación y el acceso al microcrédito¹¹.

34. Las demás buenas prácticas que han facilitado el logro de este Compromiso son, entre otras, las campañas de promoción para sensibilizar a las familias y las comunidades acerca de la importancia de la educación de las niñas, la provisión de raciones de llevar a casa que son apreciadas y se dan a las niñas que asisten a la escuela, la mejora de la estructura escolar, y el apoyo a los servicios de internado escolar. En conjunto, se ha observado un descenso del índice de abandono de los estudios. Sin embargo, en algunos casos se ha prestado menos atención a la calidad de la educación, por ejemplo cuando el aumento de la matrícula escolar no se ha visto acompañado por un aumento proporcional del número de aulas y del personal de enseñanza calificado.
35. Se han hecho esfuerzos perceptibles por usar la ayuda alimentaria como instrumento, aunque todo parece indicar que existe alguna confusión entre su uso como instrumento y la promoción. De hecho, algunos de los estudios de casos prácticos en los países indican que, si bien son pocas las oficinas en los países que usan la condicionalidad para conseguir objetivos de influencia o promoción, muchas han tratado de promover la categoría social y económica de la mujer, y el vínculo con la seguridad alimentaria del hogar.

Recomendaciones:

- ⇒ Asegurar que las necesidades y preferencias de las mujeres (incluidas las normas laborales y el factor trabajo/horas) se aborden con eficacia en la elección de actividades de APT.
- ⇒ Reconocer que en algunos contextos las actividades de APC pueden ser más apropiadas y sostenibles para las mujeres pobres y mal nutridas en las que recae la carga física de sostener a la familia.

Compromiso IV: Obtener y difundir datos e información desglosados por sexos para la planificación y evaluación

36. Este Compromiso se estima pertinente, puesto que es un instrumento decisivo para la planificación y ejecución de las operaciones del PMA. Sin embargo, se tiene la impresión de que es más útil para identificar los indicadores cuantitativos que los cualitativos.

⁹ La expresión *necesidad práctica de género* se refiere a las funciones tradicionales de carácter social y económico de la mujer, como puede ser, por ejemplo, apoyar actividades que reduzcan su carga de trabajo y propicien que lleven a cabo mejor sus tareas y deberes.

¹⁰ La expresión *necesidad estratégica de género* se refiere al apoyo que se preste al proceso de potenciación social de la mujer proporcionando, por ejemplo, cursos de alfabetización y de capacitación técnica, facilitando acceso a recursos productivos, crédito y mercados, mejorando los derechos jurídicos y consuetudinarios de la mujer, y asegurando que ésta participe con igualdad en el proceso de adopción de decisiones.

¹¹ La importancia que otorga el PMA a la creación de activos con respecto a la mujer se pone de relieve en la circular de la Directora Ejecutiva que se publicó en noviembre de 2001.



37. Se ha dedicado mucho esfuerzo a recopilar datos desglosados por sexos, y es evidente el avance que se ha efectuado al respecto en algunas oficinas en los países. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, en la mayoría de los casos la información es sólo de una utilidad relativa para determinar los resultados y las repercusiones de los proyectos. Esta tarea resulta aún más difícil debido a la variabilidad de los proyectos, puesto que algunos son objeto de análisis de género y estudios de base, pero muchos otros no. Incluso cuando se hacen esfuerzos dignos de nota para mejorar los datos desglosados por sexos con respecto al seguimiento y a la rendición de informes, cabe la posibilidad de que los indicadores no sean específicos, medibles, conseguibles, realistas ni temporalmente limitados. Cabe mencionar también el hecho de que la recopilación de datos depende hasta cierto punto de los asociados en la ejecución, cuya capacidad de recursos humanos y competencia puede que no sean siempre del nivel necesario.

Recomendación:

- ⇒ Asegurar que los resultados de las actividades de seguimiento se utilicen con eficacia para la evaluación y planificación de programas.

Compromiso V: Mejorar la rendición de cuentas sobre las medidas adoptadas para cumplir con los Compromisos

38. Se estima que este Compromiso es pertinente y poco menos que esencial, puesto que, sin él, no es fácil aplicar los demás Compromisos. Los acuerdos contractuales son especialmente importantes, dado que el PMA depende, para lograr sus objetivos, de las contrapartes gubernamentales y los asociados en la ejecución.
39. Cuando se comparan los acuerdos contractuales de hace más tiempo con los estipulados más recientemente por el PMA y sus asociados, puede observarse un cambio positivo en cuanto a la mención explícita de los requisitos de género. Sin embargo, los estudios de casos prácticos en los países confirman que en los acuerdos contractuales no se hace una mención constante de unos requisitos de seguimiento y ejecución en los que se muestre sensibilidad a las cuestiones de género. En algunos casos, se especifican claramente en los acuerdos contractuales los requisitos de género, y se celebran reuniones para difundir los Compromisos; en otros casos, se hace en los acuerdos una referencia limitada a esta cuestión, y puede que no se pida a los asociados en la ejecución que rindan informe al respecto. En las operaciones de socorro es donde menos se ha avanzado en este tema.
40. Por lo que se refiere a la obligación de rendir cuentas del personal del PMA, se considera que el formulario de gestión y evaluación de la actuación profesional (MAP) es un instrumento para la observancia de la obligación de rendir cuentas de los administradores que se contratan, y del personal de programas pertinente para el cumplimiento de los Compromisos. De la selección al azar de 202 MAP que se solicitaron para la evaluación, se obtuvo el 65%. De entre éstos, sólo en el 37% de los que se estimaron pertinentes para el ejercicio se hacía referencia a la obligación de rendir cuentas con respecto a los programas. Sólo en el 16% se hacía referencia a los objetivos de los contratos. La conclusión a la que cabe llegar es que al personal del PMA, incluido el personal directivo de categoría superior, no se le ha exigido que rinda cuentas con respecto al cumplimiento de los Compromisos por medio de los formularios de MAP que presenta.



Recomendaciones:

- ⇒ Revisar el formato normalizado de los acuerdos contractuales para asegurar que en ellos se muestre la suficiente sensibilidad a las cuestiones de género y se incluyan cláusulas pertinentes al cumplimiento de los Compromisos. En los acuerdos deberán incluirse también cláusulas condicionales que sean realistas con respecto a la no observancia.
- ⇒ Examinar la efectividad del MAP como instrumento administrativo para la observancia de la obligación de rendir cuentas con respecto al cumplimiento de los Compromisos.

EVALUACIÓN DE LA REPERCUSIÓN DE LOS COMPROMISOS

41. En conjunto, los Compromisos relativos a la mujer han tenido repercusiones en cuanto a reducir las desigualdades relacionadas con el género y a abordar las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres por lo que respecta al género. Por mucho que varíe la obligación de rendir cuentas del personal del PMA con respecto al cumplimiento de los Compromisos y a la prestación de apoyo al proceso de integración de las cuestiones de género, los estudios de casos prácticos en los países indican que las oficinas en los países son conscientes de que es preciso abordar las diferencias de género y cerciorarse de que esto se vea reflejado en los programas. El género ha dejado de ser un factor abstracto y variable que se trata en la Sede y ha transformado cada vez más el ambiente de trabajo sobre el terreno.
42. Una advertencia que cabe hacer con respecto al análisis que se presenta a continuación es la de que la evaluación de las repercusiones se ha visto obstaculizada por el hecho de que no se llevaron a cabo con regularidad estudios de base que sirvan de referencia.
43. Los Compromisos han tenido importantes repercusiones en el tipo y alcance de las políticas formuladas por el PMA en el período objeto de examen. Los exámenes teóricos y las entrevistas al personal principal indican que, sin el marco facilitado por los Compromisos, los cambios precisos para abordar con más eficacia el mandato del PMA de alimentar a las personas pobres afectadas por el hambre y contribuir a la seguridad alimentaria de los hogares habría sido un proceso más lento y más accidentado.
44. Los Compromisos han tenido también repercusión en cuanto al logro de una mejor orientación de la ayuda a las mujeres y los niños vulnerables, y a que haya aumentado la toma de conciencia entre los encargados de ejecutar los programas de que la distribución general no garantiza la asignación apropiada de la ayuda alimentaria dentro del hogar. Esto es lo que ocurre en las OU, incluso a pesar de que el proceso de integración de las cuestiones de género en ese tipo de operaciones del PMA tal vez esté atrasado con respecto a lo que ocurre en otro tipo de operaciones. Insistir en que las tarjetas de raciones estén a nombre de las mujeres ha repercutido positivamente en la mejora de la condición social de la mujer en el seno de la comunidad. Hacer eso contribuyó a apartarse del estereotipo que convierte a las mujeres en víctimas y en receptoras pasivas de la ayuda alimentaria y promover en cambio una imagen en la que son participantes activas en las intervenciones encaminadas a mejorar el sustento de sus familias. Mucho depende, sin embargo, de la actitud y sensibilidad a las cuestiones de género del personal del PMA y los asociados en la ejecución, y de hasta qué punto éstos estén dispuestos a ser innovadores y a resolver con diligencia los problemas que supone asegurar la transparencia del sistema de distribución de alimentos y hacer que los beneficiarios tengan un conocimiento exacto de los derechos que les corresponden.



45. Ha habido también algunas repercusiones desfavorables, como, por ejemplo, la de exponer a las mujeres a peligros físicos en situaciones de conflicto armado, cuando los centros de distribución de alimentos están situados a alguna distancia del hogar y cuando la ayuda alimentaria constituye un producto valorado por el que, por tanto, se lucha; o la de cargarlas físicamente con un gran peso cuando las raciones de alimentos no se vuelven a empaquetar y los servicios de transporte son limitados o quedan fuera de su alcance económico. Además, todo parece indicar que ser beneficiarias directas de la ayuda alimentaria puede facilitar el control de las mujeres del derecho a la ración de alimentos y el uso que se haga de ello, pero no lo garantiza.
46. Debido a la mayor duración de las OPSR (en comparación con las OU) y al hecho de que el movimiento de personal en ellas es menos frecuente, se observan algunos efectos positivos en esas operaciones, siendo los más destacados la orientación de la ayuda según criterios que tienen en cuenta las cuestiones de género y la participación de las mujeres en los comités de ayuda alimentaria. Se ha observado un efecto positivo también cuando las mujeres procedentes de grupos étnicos distintos participan conjuntamente en los comités de ayuda alimentaria. Esto ha contribuido en algunos casos a superar divisiones de origen étnico que están entre los factores que llevan al conflicto armado (y, en algunas zonas, al desplazamiento interno de la población).
47. Todo parece indicar que apoyar la repatriación de las mujeres refugiadas no ha tenido el efecto que se quería. Las mujeres refugiadas sin apoyo masculino suelen sentirse menos atraídas por los incentivos de repatriación, debido con frecuencia a que esos incentivos no tienen debidamente en cuenta las restricciones específicas de género con las que se enfrentan. Además, la capacitación que esas mujeres reciben a veces no es pertinente con respecto a las oportunidades económicas y a los factores que rigen la demanda del mercado laboral en su lugar de origen o de repatriación.
48. De conformidad con los objetivos de la política de habilitación para el desarrollo, los Compromisos han repercutido en las intervenciones de desarrollo acompañadas de ayuda alimentaria del PMA. Ha habido un desplazamiento gradual de la atención que se dedica a las actividades relacionadas con el sector económico, en las que suelen participar principalmente los hombres, hacia las actividades relacionadas con el sector social, lo que facilita la participación de las mujeres y permite abordar sus necesidades particulares de género. Los enfoques participativos con una perspectiva de género aplicados a las actividades de alimentos por trabajo han ayudado a las mujeres a identificar sus propias necesidades y prioridades, y han contribuido a facilitar su acceso a los activos creados (aunque no siempre su control sobre ellos). En algunos casos, sin embargo, ha habido algunas repercusiones indeseables, como, por ejemplo, la de que las mujeres pobres y malnutridas participen en la ardua labor física que exigen algunas actividades de alimentos por trabajo.
49. Los requisitos de los Compromisos han aumentado también la concentración en las actividades de APC que abordan las necesidades estratégicas de género de las mujeres y contribuyen de ese modo a la potenciación de su papel. Sin embargo, la identificación de las técnicas en que deberían obtener capacitación no siempre está vinculada a la viabilidad del mercado. Además, la información de que se dispone indica que no se ha evaluado en el PMA el efecto de la capacitación técnica.
50. Cabe señalar también que la concentración en la mujer (que se estima justificada por el papel decisivo que desempeña en la seguridad alimentaria del hogar) ha tenido el efecto accidental de perpetuar la imagen de la esposa y madre “altruista” frente al esposo y padre “poco fiable”. De hecho, los estudios de casos prácticos en los países indican que los hogares no siempre se ajustan a esas pautas estereotipadas de conducta femenina y



masculina, y señalan que es preciso solicitar el apoyo masculino para las intervenciones orientadas hacia las mujeres.

Recomendaciones:

- ⇒ Asegurar que los estudios de referencia con un enfoque de género formen parte habitual de las operaciones del PMA y que se les preste apoyo dotándolos de una financiación adecuada y de capacidad y competencia en materia de recursos humanos.
- ⇒ Asegurar que las actividades de APC se centren en impartir capacitación en habilidades pertinentes al mercado que se basen en información fidedigna acerca de la viabilidad de los mercados, y que esto se incluya como condición en los acuerdos contractuales con los asociados en la ejecución.
- ⇒ Determinar maneras de acortar la distancia a los puntos de distribución de alimentos, facilitar medios de transporte que no supongan un costo excesivo, y generalizar las buenas prácticas de empaquetar las raciones de alimentos de forma adecuada y de fijar los horarios de distribución de manera que se tengan en cuenta las responsabilidades de las mujeres en relación con el género.

EVALUACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD A MÁS LARGO PLAZO DE LA ACCIÓN EMPRENDIDA

51. Se estiman pertinentes para evaluar la sostenibilidad a más largo plazo de la acción emprendida por el PMA con respecto al cumplimiento de los Compromisos tres indicadores concretos vinculados entre sí:

Una cultura orgánica de trabajo

52. Es evidente que está teniendo lugar una transformación de carácter institucional en el PMA. El personal del Programa sabe que existe un vínculo entre los Compromisos y el mandato del PMA de alimentar a las personas pobres afectadas por el hambre, y sabe también que es importante integrar las cuestiones de género en el proceso de desarrollo. Algún personal de apoyo ha recibido formación en actividades de sensibilización en cuestiones de género. Persiste, sin embargo, la creencia de que las cuestiones de género son de interés sobre todo para el personal femenino. Refuerza esta creencia el hecho de que los puestos relacionados con el proceso de integrar las cuestiones de género en el desarrollo los ocupan en general mujeres.

Capacidad y competencia institucional

53. Este tema comprende los mecanismos y las medidas que se establecen para integrar el género en el proceso de desarrollo. Si bien el aumento en recursos humanos ha tenido un efecto positivo en la sostenibilidad, conseguir la representación equitativa de hombres y mujeres en esa esfera exige más esfuerzo. Con respecto a la competencia del personal del PMA para poner en funcionamiento los Compromisos, se precisa hacer una mayor inversión en capacitación en análisis de género.



Motivación de todos los participantes¹²

54. En sus tratos con las contrapartes gubernamentales y los asociados en la ejecución (bien sean organismos bilaterales y multilaterales u organizaciones no gubernamentales (ONG)), el PMA ha dedicado un esfuerzo perceptible a promover actitudes conducentes a la consecución y el sostenimiento de los objetivos que se señalan en los Compromisos. Sin embargo, esto no siempre ha encontrado reflejo en los acuerdos contractuales, ni se ha visto acompañado por el cumplimiento de los mismos.
55. La cuestión de la motivación de los participantes también se aplica al personal del PMA, lo que supone transformar la cultura orgánica de trabajo y obligar a responsabilizarse del cumplimiento de los Compromisos. Entre algunos miembros del personal, esa motivación parece estar condicionada por la impresión subjetiva de que la aplicación del principio de representación equitativa entre hombres y mujeres en la contratación, la promoción profesional y la reasignación supone inevitablemente que ganarán las mujeres y perderán los hombres. De hecho, los datos sobre recursos humanos de que se dispone no apoyan esa impresión.

Recomendación:

- ⇒ Fomentar una cultura orgánica de trabajo en la que todo el personal, sea cual fuere su sexo y su puesto, se vea a sí mismo como participante en el proceso de cumplimiento eficaz de los Compromisos ampliados relativos a la mujer para 2003-2007.

AVANCE: LECCIONES APRENDIDAS Y RECOMENDACIONES FORMULADAS CON RESPECTO A LOS COMPROMISOS AMPLIADOS RELATIVOS A LA MUJER PARA 2003-2007

56. Una conclusión importante es la de que el PMA precisa vincular con eficacia los requisitos de los Compromisos ampliados relativos a la mujer y la política de género con las exigencias de su mandato, la concentración de sus operaciones, su estructura orgánica, y su capacidad institucional y competencia en recursos humanos. Existen también vínculos con la estrategia de movilización de recursos del PMA que tiene como objetivo asegurar que se cuente con unos recursos de ayuda alimentaria y no alimentaria adecuados y en el momento oportuno.
57. La cultura orgánica de trabajo en el PMA tiene consecuencias en cuanto a motivar al personal para que apoye los Compromisos. Si bien es mucho lo que se ha conseguido a este respecto, sigue en pie la cuestión de cómo institucionalizar ese asunto de un modo más eficaz. Someter a examen los instrumentos de rendición de cuentas es una de las maneras en que se podría hacer, partiendo del supuesto de que deberá buscarse un equilibrio entre motivar al personal, proporcionarle las técnicas precisas, y hacerle aplicar las directivas.
58. Otra importante lección es la de que es preciso adoptar una estrategia de capacitación eficaz que no trate las cuestiones de género aisladas del resto y aborde la complejidad de

¹² El término *participante* se refiere a todo el que participa directa o indirectamente en una actividad o intervención/ o se ve afectado por ella.



factores que entran en el ámbito subjetivo y objetivo de este término¹³. Esto a su vez serviría para apoyar una mejor comprensión del objetivo de conseguir la representación equitativa de hombres y mujeres no sólo a nivel de conjunto, sino especialmente en los puestos estratégicos y directivos.

59. Existe también la cuestión de la elección de los asociados en la ejecución, proceso en el que puede que el PMA no siempre tenga la flexibilidad que sería deseable. El problema es cómo asegurar que los acuerdos contractuales sean claros con respecto a los objetivos de los Compromisos (e incluyan cláusulas condicionales), y cómo elaborar estrategias de utilización de instrumentos y promoción para conseguirlo.
60. La experiencia en cuanto al cumplimiento de los Compromisos indica que habría que usar con cautela términos tales como *control*, *función preponderante* y *potenciación social*, no sólo teniendo en cuenta el marco social en el que funciona el PMA¹⁴, sino también el hecho de que la ayuda alimentaria del PMA no puede de por sí conseguir las modificaciones estructurales precisas que están implícitas en esos términos. La actuación del PMA puede, en el mejor de los casos, contribuir a lograr esos objetivos y reforzar los efectos de sus intervenciones mediante la cooperación y coordinación eficaz con los demás organismos y asociados.

Recomendaciones:

- ⇒ Proporcionar al personal, por medio de los despachos regionales, orientación clara e inequívoca acerca de cómo abordar y hacer cumplir los Compromisos ampliados relativos a la mujer. Esta iniciativa comprende facilitar orientación acerca del sentido y la aplicación de términos que pueden ser objeto de distintas interpretaciones en las diversas regiones y ámbitos culturales en los que opera el PMA.
- ⇒ Examinar los porcentajes indicativos mundiales para asegurar que respondan adecuadamente a los contextos regionales y nacionales. Proporcionar orientación acerca de los motivos para fijar esos puntos de referencia y criterios por lo que respecta a justificar inobservancia.

¹³ Esto indica las complejas dimensiones del término *género*. En la medida en que el género es un factor variable que afecta a la función social de la persona y a las relaciones con la familia y con los que no son familiares (estén en la comunidad, el mercado, el lugar de trabajo etc.), tiene una dimensión *subjetiva* que puede afectar, consciente o inconscientemente, a las actitudes y el comportamiento de la persona. Los aspectos *objetivos* del género se refieren a su uso, por ejemplo, como instrumento analítico en cuestiones de desarrollo y otros temas de esa índole.

¹⁴ Los llamados límites culturales son mucho menos rígidos de lo que en general se supone. Con demasiada frecuencia la falta de flexibilidad cultural que se presume que existe sirve de justificación para no examinar posibles enfoques innovadores que resuelvan las diferencias de género.



ANEXO**COMPROMISOS DEL PMA RELATIVOS A LA MUJER 1996-2001**

El PMA se compromete a usar sus recursos en intervenciones que se proponen reducir las desigualdades relativas al género mediante lo siguiente:

Compromiso I: Brindar acceso directo a alimentos apropiados y suficientes

- A. Orientar la distribución de alimentos de socorro directamente hacia los hogares, cerciorándose de que en el 80% de las operaciones ejecutadas o subcontratadas por el PMA las mujeres tengan el control de los alimentos a que tienen derecho sus familias.
- B. Combatir las carencias de micronutrientes en determinados grupos vulnerables de mujeres, niños y adolescentes; tener en cuenta, en todas las operaciones, los hábitos alimentarios y culinarios locales.

Compromiso II: Adoptar medidas para asegurar la igualdad de acceso de la mujer a las estructuras de poder y de adopción de decisiones, así como su plena participación en ellas

- A. Garantizar a la mujer un papel preponderante en todos los comités locales que toman decisiones sobre la administración de los alimentos, así como en la gestión de los activos creados mediante los proyectos de alimentos por trabajo.
- B. Contribuir a alcanzar la meta de las Naciones Unidas de que se logre, para el año 2001, la equidad entre hombres y mujeres especialmente en los cargos directivos más altos.

Compromiso III: Adoptar medidas concretas para facilitar la igualdad de la mujer en el acceso a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio

- A. En aquellos países donde la información estadística desglosada por sexos refleje un 25% de desventajas para la mujer en comparación con el hombre (diferencias de género), el 60% de los recursos del programa en el país se destinará a las mujeres y niñas.
- B. Se debe destinar a las niñas el 50% de los recursos asignados a la enseñanza en cada programa en el país.
- C. Por lo menos el 25% de los productos y activos creados mediante las actividades de alimentos por trabajo deberán beneficiar directamente a las mujeres y ser controlados por éstas; por lo menos el 25% de los fondos generados deberán invertirse en actividades que tengan por finalidad el adelanto de la mujer.
- D. La ayuda alimentaria se utilizará como instrumento para obtener recursos complementarios nacionales e internacionales a fin de mejorar la condición de la mujer.

Compromiso IV: Obtener y difundir datos e información desglosados por sexos para la planificación y evaluación

En todos los informes y estudios de seguimiento del PMA se especificarán:

- A. los porcentajes de recursos que reciben los hombres y las mujeres en la distribución de alimentos;
- B. la proporción de los beneficios que reciben los hombres y las mujeres en cada categoría de actividades; y



- C. El porcentaje de puestos ocupados por las mujeres en la planificación y gestión de la distribución de alimentos.

Compromiso V: Mejorar la rendición de cuentas sobre las medidas adoptadas para cumplir con los Compromisos

Definir los requisitos en materia de ejecución y de seguimiento establecidos por los Compromisos en los acuerdos contractuales con los asociados, así como el desempeño del personal directivo del PMA.



LISTA DE SIGLAS UTILIZADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO

AAP	Presupuesto administrativo y de apoyo a los programas
APC	Alimentos para la capacitación
APT	Alimentos por trabajo
ONG	Organización no gubernamental
OPRS	Operación prolongada de recuperación y socorro
OU	Operación de urgencia
VAM	Análisis y cartografía de la vulnerabilidad