



Distribución: general

Fecha: 5 de mayo de 2017

Original: inglés

Tema 5 del programa

WFP/EB.A/2017/5-D

Asuntos de política

**Para examen**

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

## **Informe de actualización sobre la política en materia de género**

### **Resumen**

En el presente informe se resumen los progresos realizados en la aplicación de la política del PMA en materia de género (2015-2020), que se puso en práctica principalmente a través del Plan de acción en materia de género. En el informe se destacan:

- a) la integración de la igualdad de género en los documentos institucionales básicos, incluida la hoja de ruta integrada —el Plan Estratégico, el Marco de resultados institucionales y los planes estratégicos iniciales para los países—;
- b) la puesta en marcha y la consolidación de los mecanismos de incorporación de la perspectiva de género, incluidos el Programa de transformación de las relaciones de género, el marcador de género y edad del Comité Permanente entre Organismos y el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres;
- c) el fortalecimiento de la arquitectura de género y de las competencias de género del personal y las entidades del PMA, entre otras cosas a través de la comunidad en línea sobre cuestiones de género, del Manual en materia de género y de la sección del portal de aprendizaje del PMA dedicada al género, y
- d) la colaboración con otras entidades de las Naciones Unidas, los principales agentes humanitarios y las instituciones académicas para avanzar hacia la meta común de la igualdad de género.

El informe concluye con un resumen de las acciones prioritarias para el resto de 2017 y para 2018.

### **Proyecto de decisión\***

La Junta toma nota del documento titulado “Informe de actualización sobre la política en materia de género” (WFP/EB.A/2017/5-D).

---

\* Se trata de un proyecto de decisión. Si desea consultar la decisión final adoptada por la Junta, sírvase remitirse al documento relativo a las decisiones y recomendaciones que se publica al finalizar el período de sesiones.

---

#### **Coordinadores del documento:**

Sr. J. Harvey  
Jefe de Gabinete  
Tel.: 066513-2002

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

## Introducción

1. La Junta Ejecutiva aprobó la [política en materia de género para 2015-2020](#)<sup>1</sup> en mayo de 2015 y el [Plan de acción en materia de género](#)<sup>2</sup> en febrero de 2016.
2. En el presente informe de actualización sobre los progresos realizados en la aplicación de la política en materia de género para 2015-2020 se presenta un panorama general de: i) la integración de las cuestiones de género en la hoja de ruta integrada del PMA; ii) los principales mecanismos de incorporación de las cuestiones de género en todo el PMA; iii) la arquitectura institucional sobre cuestiones de género; iv) el desarrollo de las capacidades en materia de género, y v) las prioridades para los próximos 12 meses.

## Cuestiones de género y hoja de ruta integrada

3. Con la adopción del Plan Estratégico para 2017-2021, el PMA reafirmó su compromiso de integrar “las inquietudes en materia de protección humanitaria e igualdad de género y empoderamiento de la mujer en el conjunto de su trabajo y de sus actividades”, reconociendo que “la igualdad de género es fundamental para eliminar el hambre en beneficio de todos, mujeres, hombres, niñas y niños”<sup>3</sup>.
4. Para contribuir a la rendición de cuentas con respecto a este compromiso, el Marco de resultados institucionales incluye, por primera vez, la obligación de desglosar por sexo y edad los datos sobre los efectos, y de “recoger” datos sobre la discapacidad<sup>4</sup>. Los indicadores que miden el resultado transversal de “Mayor igualdad de género y empoderamiento de la mujer entre las poblaciones que reciben asistencia del PMA” se revisaron para abarcar la igualdad en la adopción de decisiones<sup>5</sup>, la participación<sup>6</sup> y la remuneración<sup>7</sup>, apoyándose en las orientaciones técnicas para el seguimiento de los indicadores y la presentación de informes al respecto. En consecuencia, los indicadores del Marco de resultados institucionales C.1.2 (sobre retroinformación de los beneficiarios), C.2.1 (sobre acceso a la asistencia sin exponerse a problemas de protección), C.3.1<sup>5</sup>, C.3.2<sup>6</sup> y C.3.3<sup>7</sup> miden el logro de los objetivos de la política del PMA en materia de género y las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5.
5. La Oficina de Género y el Departamento de Gestión de Recursos están colaborando para crear un mecanismo eficiente y eficaz “para cuantificar el desembolso de fondos destinados a fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”, a fin de facilitar y hacer el seguimiento de los progresos realizados con miras al cumplimiento del valor de referencia financiero de que, para 2020, el 15 % de los fondos de todos los proyectos se asignen a actividades de promoción de la igualdad de género<sup>8</sup>.
6. La igualdad de género es un componente transversal esencial de los exámenes estratégicos de la iniciativa Hambre Cero a nivel nacional y de los planes estratégicos para los países (PEP), dada la garantía que se ofrece en el Plan Estratégico para 2017-2021 de que “el PMA velará por que mujeres y hombres participen, en un plano de equidad, en el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de programas y políticas capaces de transformar las relaciones de género, así como por que su labor promueva la toma de decisiones por parte de mujeres y niñas”<sup>9</sup>. La Oficina de Género ha elaborado y difundido orientaciones sobre la integración de las cuestiones de género

---

<sup>1</sup> WFP/EB.A/2015/5-A.

<sup>2</sup> WFP/EB.1/2016/4-B.

<sup>3</sup> WFP/EB.2/2016/4-A/1/Rev.2, párrafos 30 y 37.

<sup>4</sup> WFP/EB.2/2016/4-B/1/Rev.1\*, nota a pie de página núm. 3.

<sup>5</sup> C.3.1: Proporción de los hogares donde las decisiones sobre cómo usar el efectivo, los cupones o los alimentos son tomadas por las mujeres, por los hombres o por ambos, desglosada por modalidad de transferencia.

<sup>6</sup> C.3.2: Proporción de mujeres entre los miembros de las entidades que toman decisiones relativas a la asistencia alimentaria (comités, juntas, equipos, etc.).

<sup>7</sup> C.3.3: Tipo de transferencia (alimentos, efectivo, cupones, ninguna retribución) que reciben quienes participan en las actividades del PMA, desglosado por sexo y tipo de actividad.

<sup>8</sup> WFP/EB.A/2015/5-A, página 22.

<sup>9</sup> WFP/EB.2/2016/4-A/1/Rev.2\*, párrafo 47.

en esos exámenes estratégicos y en los PEP y, junto con los asesores regionales en cuestiones de género, está examinando todas las versiones de los PEP —las notas conceptuales y los PEP provisionales, de transición y finales— para garantizar que satisfagan los requisitos institucionales mínimos sobre la igualdad de género, suministrando asistencia técnica cuando sea necesario.

## **Incorporación sistemática de la perspectiva de género**

### **Plan de acción en materia de género**

7. Este plan de acción articula actividades, dependencias responsables dentro del PMA, indicadores y metas para traducir el objetivo de la política del PMA en materia de género (2015-2020) en acciones concretas y cuantificables, con obligaciones de rendición de cuentas, que se deberán implementar en dos “niveles” para obtener nueve efectos operacionales, a saber, el nivel 1: obtención de resultados en materia de igualdad de género mediante los programas, y el nivel 2: procesos programáticos y cambio orgánico.
8. El PMA está en vías de alcanzar los nueve efectos previstos en el Plan de acción en materia de género<sup>10</sup>. En relación con el efecto 1 (“Análisis y datos”), se están facilitando el análisis de género y el desglose de los datos por sexo y edad gracias a la implantación de la hoja de ruta integrada —en particular los PEP y el Marco de resultados institucionales—, el Programa de transformación de las relaciones de género y el marcador de género y edad, junto con la formulación de los planes de acción en materia de género de las oficinas en los países, las orientaciones ofrecidas en el Manual en materia de género del PMA y el apoyo técnico prestado por la Oficina de Género y los asesores regionales en cuestiones de género.
9. Dentro del efecto 2 (“Estrategia, orientación y ciclo de los programas”), se han elaborado y difundido orientaciones sobre la programación con un enfoque inclusivo y participativo<sup>11</sup>; se han adaptado al PMA las orientaciones del Comité Permanente entre Organismos para prevenir la violencia de género<sup>12</sup>; las consideraciones de género se integran en los documentos de políticas y orientaciones del PMA a medida que se elaboran y revisan, como la política en materia de cambio climático, la política en materia de nutrición, el Manual de orientación en materia de protección, el Manual de orientación sobre las actividades de asistencia alimentaria para la creación de activos, el enfoque de tres niveles, la capacitación de la Dirección de Seguridad sobre el Terreno y el fortalecimiento de las capacidades nacionales; los análisis de género aportan información para los PEP; en 2016, la Oficina de Deontología dirigió una campaña de concienciación sobre la política de tolerancia cero del PMA respecto de la explotación y el abuso sexuales, y en febrero de 2017 se presentó el [Manual en materia de género del PMA](#).
10. Con respecto al efecto 3 (“Recursos humanos”), el PMA sigue trabajando en favor de la paridad de género en la dotación de personal, dando orientaciones sobre las medidas prácticas que puedan adoptarse y facilitando el diálogo periódico, en especial a través de la [comunidad sobre cuestiones de género](#), y haciendo el seguimiento mediante los tableros de gestión de los recursos humanos de las oficinas en los países y el Programa de transformación de las relaciones de género. Se incluye la igualdad de género en las cartas de atribución de los directores regionales y de los directores en los países, y se promueve su inclusión en los planes de evaluación de la actuación profesional. Aunque hubo progresos el año pasado por lo que se refiere a las políticas destinadas al personal del PMA que tienen en cuenta las cuestiones de género y las dificultades de las familias, hace falta mejorar la implementación y el seguimiento para garantizar su aplicación sistemática. Entre los cambios que se están debatiendo cabe citar el fortalecimiento de las disposiciones para facilitar la lactancia materna y la mejora de las políticas relativas a la maternidad, la paternidad y la adopción. A través de la campaña de tolerancia cero, encabezada por la ex Directora Ejecutiva, el PMA se está ocupando del acoso sexual y la violencia sexual.

---

<sup>10</sup> Las realizaciones en función de los indicadores de los efectos del Plan de acción en materia de género se resumen en el Anexo I.

<sup>11</sup> Véanse, por ejemplo, las secciones “Participación” y “Análisis de las partes interesadas” del Manual en materia de género del PMA y el [Manual de orientación sobre rendición de cuentas a las poblaciones afectadas](#).

<sup>12</sup> Véanse el [Manual del PMA sobre violencia de género](#).

11. En el presente informe se tratan conjuntamente las acciones emprendidas en el marco del efecto 4 (“Desarrollo de las capacidades”) y del efecto 5 (“Comunicaciones, conocimientos e información”). La Oficina de Género es una de las cuatro entidades que participan en la iniciativa piloto de las comunidades de práctica sobre gestión de conocimientos del PMA. Asimismo, colabora con la Dirección de Comunicación, la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género, los despachos regionales y las oficinas en los países para documentar y compartir buenas prácticas, entre otras cosas a través de la publicación periódica “Gender Results Network Digest” de la Red; fomentar el diálogo sobre la igualdad de género, entre otras cosas por medio de la comunidad en línea sobre cuestiones de género y las reuniones mensuales a la hora del almuerzo dedicadas a las cuestiones de género, y elaborar y difundir mensajes y material de promoción, por ejemplo en relación con el Día Internacional de la Mujer, con la erradicación de la violencia de género, y con los períodos de sesiones anuales de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Entre los ejemplos de establecimiento de asociaciones del PMA con otras entidades de las Naciones Unidas —en particular con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres)— cabe citar la colaboración en la Reunión de Alto Nivel sobre el Empoderamiento Económico de la Mujer Rural de diciembre de 2016; la promoción de la Recomendación general n.º 34 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en un evento paralelo al sexagésimo primer período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, celebrado en marzo de 2017, y en el próximo Foro del Comité de Seguridad Alimentaria Mundial (CSA) sobre el empoderamiento de la mujer en el contexto de la seguridad alimentaria y la nutrición, que se celebrará en septiembre de 2017. El PMA también es un miembro activo del Grupo de Referencia sobre Género del Comité Permanente entre Organismos y del Equipo de Tareas sobre la Igualdad de Género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que contribuye a la revisión del Manual sobre cuestiones de género en la acción humanitaria, aplica con carácter experimental los marcadores de género y edad y revisa la declaración de política sobre la igualdad de género en la acción humanitaria del Comité Permanente entre Organismos.
12. Otros ejemplos del compromiso estratégico del PMA con el efecto 6 (“Asociaciones”) son: i) el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en lo tocante al desarrollo del Programa de transformación de las relaciones de género para la incorporación institucional de la temática de género; ii) el programa conjunto FAO/FIDA/ONU-Mujeres sobre empoderamiento económico de la mujer rural, que se está ejecutando en siete países<sup>13</sup>; iii) el Programa de Estudios y Capacitación para la Igualdad de Género de la Universidad de las Naciones Unidas (UNU-GEST), que elabora herramientas específicas para el PMA destinadas a desarrollar las capacidades en cuestiones de género; iv) el Centro de capacitación de ONU-Mujeres para la formación sobre la noción de masculinidad; v) el Proyecto sobre capacidad de reserva en cuestiones de género (GenCap) del Comité Permanente entre Organismos, en el marco del cual se aplican con carácter experimental los marcadores de género y edad y se destinan asesores en cuestiones de género para los módulos de seguridad alimentaria; los asociados de reserva, como RedR y la Dependencia Islandesa de Respuesta en Casos de Crisis, con especialistas en cuestiones de género destinados a las oficinas en los países del PMA, como por ejemplo en el Líbano, Mozambique, la República Popular Democrática Lao y Uganda, y vi) la FAO, la Organización Internacional para las Migraciones, el PNUD y ONU-Mujeres, para implementar la iniciativa relativa al acceso de las mujeres a la tierra y los activos productivos: empoderamiento económico, igualdad de derechos y seguridad alimentaria en El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua. El PMA se asocia con los demás organismos con sede en Roma a nivel de la Sede, así como con otras entidades de las Naciones Unidas a nivel regional y de las oficinas en los países, con respecto a la programación conjunta y para celebrar los principales eventos anuales, incluido el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y las Niñas (25 de noviembre).
13. En las oficinas en los países, con el apoyo de los despachos regionales, el PMA se asocia con los movimientos de mujeres a nivel nacional, como ocurre en Colombia, Cuba y Nicaragua. La

---

<sup>13</sup> Etiopía, Guatemala, Kirguistán, Liberia, Nepal, el Níger y Rwanda.

colaboración del Programa con las instituciones académicas destaca aún más la importancia de las alianzas estratégicas, como por ejemplo las asociaciones con la Universidad Nacional Evangélica y la Universidad Autónoma de Santo Domingo en la República Dominicana, la Universidad Nacional y la Universidad Emory en Colombia y la Universidad Católica en el Ecuador. El PMA está trabajando con los asociados cooperantes para lograr la inclusión sistemática de las cuestiones de género en las evaluaciones y el desarrollo de las capacidades, y se están incorporando cláusulas sobre cuestiones de género, protección y rendición de cuentas a las poblaciones afectadas en los acuerdos de asociación sobre el terreno, en forma de [Anexo 6](#). Dentro de las Naciones Unidas, consideradas en sentido amplio, el PMA participa activamente en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP), por ejemplo, poniendo a prueba el marco revisado de rendición de cuentas —ONU-SWAP 2.0—, aplicable a todas las entidades de las Naciones Unidas a partir de 2018.

14. Se asignan recursos financieros (efecto 7) para respaldar la ejecución de la política en materia de género para 2015-2020, lo cual incluye la financiación de la Oficina de Género y las asignaciones a los despachos regionales para apoyar el fortalecimiento de las capacidades, la gestión de conocimientos y el desarrollo de herramientas a nivel nacional. Con la adopción de la hoja de ruta integrada, se está revisando el ejercicio anual de análisis de los gastos relativos a las cuestiones de género para asegurar la eficiencia y la exactitud. El PMA puso a prueba el marcador de género y edad del Comité Permanente entre Organismos en nombre de la comunidad de asistencia humanitaria; dicho marcador reemplazará al marcador de género a partir de mediados de 2017. Conjuntamente, el marcador de género y edad y el análisis revisado de los gastos relativos a las cuestiones de género servirán de apoyo a la planificación del presupuesto y la labor de seguimiento que, entre otras cosas, se ocupará de controlar los progresos realizados para alcanzar los valores de referencia institucionales correspondientes a la asignación del 15 % de los costos totales de los proyectos a las actividades en materia de género.
15. Aunque dos de las tres esferas de acción del efecto 8 (“Evaluación”) no son aplicables hasta 2019, la Oficina de Evaluación (OEV) encargó una metaevaluación independiente sobre cuestiones de género en 2016. Con ella se constató que la OEV había seguido cumpliendo con los requisitos de del ONU-SWAP con respecto a la integración de la perspectiva de género en las evaluaciones dirigidas a nivel central.
16. Con respecto al efecto 9 (“Supervisión”), la Oficina de Género colaboró con la Oficina de Auditoría Interna en la última parte de 2016 para aplicar con carácter experimental una auditoría participativa sobre cuestiones de género, con la participación de la Dirección de Recursos Humanos, el Despacho Regional de El Cairo, las oficinas del PMA en el Sudán y Jordania y la Oficina Subregional de Ammán. La colaboración continúa, apoyándose en la fase piloto para desarrollar un proceso institucional para una aplicación más amplia en todo el PMA.

### **Programa de transformación de las relaciones de género**

17. Apoyándose en el estudio piloto conjunto PNUD/PMA que incluía las oficinas del PMA en Myanmar, el Perú y Sudán del Sur y que terminó en junio de 2016, el PMA elaboró el Programa de transformación de las relaciones de género como mecanismo para cumplir con su compromiso de integrar “la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en toda su labor y todas sus actividades a fin de atender las distintas necesidades en materia de seguridad alimentaria y nutrición de mujeres, hombres, niñas y niños”<sup>14</sup> y contribuir al éxito de la implantación de la hoja de ruta integrada. Centrado en la capacidad de liderazgo y la rendición de cuentas, en la programación capaz de transformar las relaciones de género y en el cambio orgánico, el Programa de transformación de las relaciones de género posibilita que las oficinas en los países puedan obtener efectos en materia de igualdad de género en las esferas de la seguridad alimentaria y la nutrición.
18. Gracias a las orientaciones de la Oficina de Género y en colaboración con los asesores regionales en cuestiones de género, las oficinas del PMA en los países que participan en el Programa de transformación de las relaciones de género van pasando de una evaluación de referencia inicial a

---

<sup>14</sup> [Política en materia de género para 2015-2020](#), página 3.

la elaboración y la aplicación de un plan de mejora y la realización de una evaluación final que valide la consecución de los 39 valores de referencia. Al concluir con éxito el programa, las oficinas en los países reciben apoyo para elaborar planes destinados a consolidar sus logros y garantizar una acción continua, eficaz, eficiente, económica y equitativa en aras de la seguridad alimentaria y nutricional de todas las personas a las que prestan asistencia. Se ha creado una plataforma en línea<sup>15</sup> para garantizar una ejecución eficiente, eficaz, colaborativa y responsable. A comienzos de 2017, habían comenzado la aplicación diez oficinas en los países (las del Afganistán, Egipto, Kenya, Kirguistán, Nicaragua, el Níger, el Pakistán, la República Democrática Popular Lao, Rwanda y el Sudán). En función de la disponibilidad de recursos<sup>16</sup>, todas las oficinas en los países participarán gradualmente en el Programa de transformación de las relaciones de género.

### **Marcador de género y edad**

19. Durante 2016, el PMA siguió aplicando el marcador de género a todos los nuevos programas centrados en las personas, mientras aplicaba además de forma experimental el nuevo marcador de género y edad del Comité Permanente entre Organismos.
20. En 2016 se examinaron 19 nuevas operaciones de emergencia, operaciones prolongadas de socorro y recuperación, proyectos de desarrollo y programas en los países; todos obtuvieron un código 2a del marcador de género (incorporación sistemática de las cuestiones de género) o 2b (promoción de la igualdad de género). En el período transcurrido entre la adopción del marcador de género en 2012 por parte del PMA y 2016, el porcentaje de proyectos con potencial para contribuir significativamente a la igualdad de género —con un código 2a o 2b— aumentó del 24 % al 100 %.
21. Los PEP para Bangladesh, China, Colombia, el Ecuador, El Salvador, Indonesia, la República Democrática Popular Lao y Zimbabwe obtuvieron el código 2a del marcador de género. Esto tiene gran importancia, ya que el análisis de género y edad resulta fundamental en la planificación y la programación para producir los cambios transformadores previstos en la hoja de ruta integrada y los PEP, que determinarán las acciones del PMA en pro de la seguridad alimentaria por un período de hasta cinco años.
22. Para fortalecer y ampliar las capacidades de programar actividades capaces de transformar las relaciones de género, el examen del marcador de género se descentralizó a los seis despachos regionales del PMA en junio de 2016, después de la capacitación impartida por la Oficina de Género a los asesores regionales en cuestiones de género y los coordinadores en materia de género de las oficinas en los países.
23. Tras la Cumbre Humanitaria Mundial, el Comité Permanente entre Organismos pidió al PMA que aplicara con carácter experimental el nuevo marcador de género y edad para las operaciones humanitarias, que se pondrá en práctica en 2017. Fue concebido para evaluar y hacer el seguimiento de las cuestiones de género y edad en los programas humanitarios, desde la fase de diseño y ejecución hasta la presentación de informes y la evaluación. La Oficina de Género supervisó la puesta a prueba del marcador revisado con los equipos de las oficinas en los países del PMA en la República Democrática del Congo y en Myanmar. El riguroso proyecto piloto desarrollado por el PMA es el más avanzado entre todos los desarrollados por los agentes humanitarios, y los resultados de su ejecución permitieron refinar el marcador de género y edad. En 2017 se elaborarán materiales de orientación y capacitación que se difundirán para garantizar que dicho marcador se integre en los procesos y los efectos previstos de los PEP, para favorecer el éxito en la implementación de la hoja de ruta integrada y la consecución de los objetivos de la política en materia de género del PMA.

---

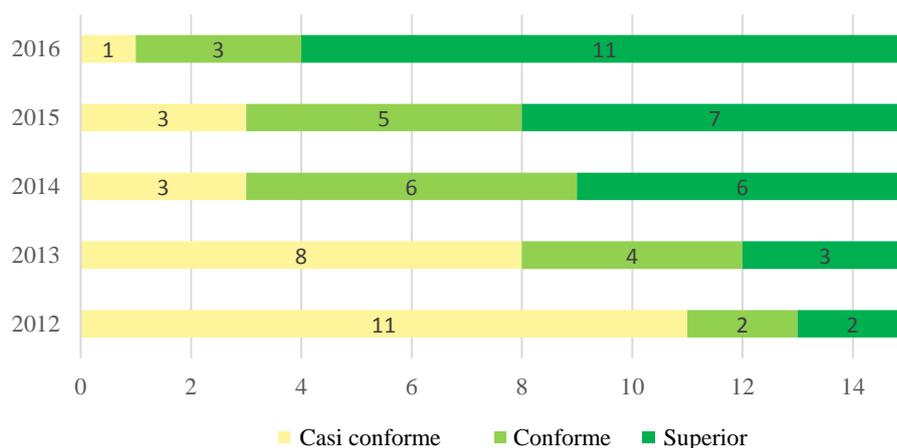
<sup>15</sup> [gtp.wfp.org](http://gtp.wfp.org)

<sup>16</sup> Algunas oficinas del PMA en los países no han podido participar en el Programa de transformación de las relaciones de género dado que los limitados recursos de apoyo al programa no cubren las asignaciones a las oficinas en los países.

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

24. El PMA figura entre los principales organismos de las Naciones Unidas en la aplicación con éxito del ONU-SWAP, habiendo alcanzado o superado 14 de los 15 indicadores de las realizaciones un año antes de la fecha límite de diciembre de 2017. A finales de 2016, el programa había superado 11 indicadores de las realizaciones, había alcanzado tres y era casi conforme con respecto a uno, el de la paridad de género (Figura 1)<sup>17</sup>.

**Figura 1: Aplicación por el PMA de los criterios de los indicadores del ONU-SWAP, 2012-2016**



25. Las “dependencias responsables”<sup>18</sup> del ONU-SWAP desempeñan un papel primordial para garantizar que el PMA cumpla con sus obligaciones de alcanzar la igualdad de género dentro del sistema de las Naciones Unidas y más allá, reforzando los vínculos y motivando al personal y a las dependencias institucionales. El modelo de dependencia responsable del PMA para la implantación del ONU-SWAP y para el avance en materia de igualdad de género a nivel institucional fue reconocido como una buena práctica dentro del sistema de las Naciones Unidas.
26. El indicador de las realizaciones 10 del ONU-SWAP (“Estructura de gestión de las cuestiones de género”) constituye un desafío pendiente para el PMA. Aunque se hicieron progresos para alcanzar la paridad de género en la plantilla en 2016, los hombres seguían constituyendo la mayoría de los empleados. Conseguir la paridad de género general y en cada grado sigue representando un reto para todas las entidades de las Naciones Unidas. Por medio de acciones concretas, en 2016 el PMA se aproximó a este objetivo, por ejemplo, el 58 % del personal internacional recientemente contratado son mujeres. Desde su inicio en 2013, más de 200 mujeres han participado en el programa INSPIRE, que brinda capacitación y orientación personalizada a las mujeres para facilitarles el acceso a puestos directivos.
27. Aunque el PMA logró su conformidad con el indicador de las realizaciones 8 del ONU-SWAP relativo al seguimiento de los recursos financieros, y el 13, relativo al desarrollo de las capacidades, en 2017 se harán esfuerzos por superar dichos indicadores. El trabajo de desarrollo de las capacidades incluirá la aplicación del plan institucional de desarrollo de las capacidades en materia de género, la ampliación del Manual en materia de género del PMA, la administración de la sección sobre género del nuevo portal de aprendizaje del PMA y la creación de cursos de capacitación personalizados. La Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de

<sup>17</sup> En el Anexo II figuran los criterios de calificación del PMA en 15 indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP para 2012-2016.

<sup>18</sup> Las “dependencias responsables” son las entidades del PMA cuya responsabilidad principal es garantizar que el PMA sea conforme o superior a los indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP. Entre ellas se incluyen la Oficina del Director Ejecutivo, la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Gestión y Seguimiento de las Realizaciones, la Oficina de Evaluación, la Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión, la Dirección de Políticas y Programas, la Dirección de Presupuesto y Programación y la Dirección de Comunicación.

género servirá de importante catalizador y de comunidad de práctica para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

### Estructura de gestión de las cuestiones de género

28. El PMA sigue reforzando su estructura de gestión de las cuestiones de género. En la Sede, la Oficina de Género cuenta con ocho empleados; algunas direcciones, como la Dirección de Nutrición, han contratado a especialistas en cuestiones de género y se ha nombrado en cada despacho regional a un asesor regional en cuestiones de género, aunque los asesores son consultores y no todos están en la categoría profesional P4. Diez oficinas en los países tienen oficiales encargados de las cuestiones de género, algunos de los cuales son consultores contratados por períodos breves, oficiales profesionales subalternos o personal de los asociados de reserva.
29. A todos los niveles del PMA, desde la Sede a las oficinas sobre el terreno, la estructura de gestión de las cuestiones de género tiene sus cimientos en la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género. La Oficina de Género gestiona esta red, garantizando la participación de todas las esferas funcionales, del personal internacional y nacional y de las mujeres y los hombres (Cuadro 1). Los miembros de la Red actúan como asesores y facilitadores de la incorporación sistemática de las cuestiones de género, promoviendo el logro de los resultados en materia de igualdad de género en las actividades de seguridad alimentaria y nutricional. De conformidad con los términos de referencia de la Red, el 20 % del tiempo de trabajo de sus miembros debería dedicarse a las actividades relativas a las cuestiones de género.

<b>CUADRO 1: MIEMBROS DE LA RED DE SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO POR REGIÓN*</b>			
<b>Región</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Asia y el Pacífico	53	25	<b>78</b>
Oriente Medio, África del Norte, Europa oriental	63	35	<b>98</b>
África occidental	57	37	<b>94</b>
África meridional	34	30	<b>64</b>
África oriental y central	68	48	<b>116</b>
América Latina y el Caribe	20	15	<b>35</b>
Sede y oficinas de enlace	33	17	<b>50</b>
<b>TOTAL</b>	<b>328</b>	<b>207</b>	<b>535</b>

\* El número de miembros de la Red varía de unos despachos regionales a otros, dependiendo del tamaño de las oficinas en los países. De conformidad con los términos de referencia de la Red, cada una de las oficinas en los países muy pequeñas o pequeñas deberían tener un miembro más un suplente en la Red; las oficinas en los países de tamaño medio deberían tener tres miembros de dependencias diferentes; las oficinas en los países grandes, cuatro miembros de dependencias diferentes, y las oficinas en los países muy grandes, cinco miembros de dependencias diferentes.

30. La comunidad en línea sobre cuestiones de género y los seminarios en línea y talleres regionales periódicos han facilitado la consolidación y el desarrollo de las capacidades de la Red. Por ejemplo, el año pasado, se celebró en cada despacho regional un seminario de tres días, en el que se dieron cita los miembros de la Red pertenecientes a las oficinas en los países de la región.

### Desarrollo de las capacidades en materia de género

31. El componente del Plan de acción en materia de género relativo al desarrollo de las capacidades es una esfera de acción prioritaria para la Oficina de Género, en colaboración con la Dirección de Recursos Humanos.

32. En 2016, las competencias en materia de género de los empleados del PMA fueron evaluadas mediante una encuesta en línea y debates en grupo, que se plasmaron en un plan institucional de desarrollo de las capacidades en materia de género para los niveles regional y nacional. El Despacho Regional de El Cairo ha invertido en la capacitación de instructores destinada a los miembros de la Red en las oficinas en los países en África del Norte y Oriente Medio, mientras que el Despacho Regional de Nairobi se centra en fortalecer las competencias en cuestiones de género del personal mediante la capacitación en análisis de género y programación de actividades capaces de transformar las relaciones de género en Burundi, Etiopía y Kenya. Los cursos por vía electrónica<sup>19</sup> y los “itinerarios de aprendizaje sobre cuestiones de género”<sup>20</sup> en el portal del PMA dedicado al aprendizaje brindan acceso a todos los empleados a una capacitación introductoria y personalizada sobre las cuestiones de género.
33. A mediados de 2016, se creó la comunidad en línea sobre cuestiones de género del PMA para reforzar el intercambio de conocimientos, brindar acceso a las herramientas y orientaciones prácticas y servir de foro al diálogo sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Con más de 600 miembros y seguidores, esta comunidad ha demostrado ser una de las más populares de las 24 comunidades en línea del PMA<sup>21</sup>.
34. A través de información pormenorizada y guías de consulta rápida, el [Manual en materia de género del PMA](#), publicado en febrero de 2017, brinda orientación sobre las preguntas “qué, por qué, cuándo, quién, dónde y cómo” que plantea la integración de la perspectiva de género en la programación y las operaciones del PMA. El contenido del manual —disponible en árabe, español, francés e inglés— sigue desarrollándose, para integrar las aportaciones de los usuarios y ampliar la lista de temas abordados. Los despachos regionales proveen material personalizado a las oficinas en los países para que refuercen sus capacidades en materia de género. Por ejemplo, el Despacho Regional de la Ciudad de Panamá creó el “Baúl regional de recursos de género”, una base de datos con la cual el personal tiene acceso a los recursos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, adaptados al contexto regional de América Latina y el Caribe, en español y francés.
35. Además, se han llevado a cabo actividades de aprendizaje participativo en todo el PMA, por ejemplo las realizadas en colaboración con el Instituto de Estudios sobre Desarrollo con respecto al programa “Innovaciones desde el terreno: Incorporación de la perspectiva de género desde la base”; en el marco de la campaña de “16 días de activismo contra la violencia de género”, y por medio del diálogo sobre las cuestiones de género en las oficinas en los países, como las “reuniones de almuerzo y aprendizaje” en la República Democrática Popular Lao y los “Días Naranjas” en Nicaragua.

---

<sup>19</sup> Entre los cursos por vía electrónica figuran el curso titulado “Yo sé de género: Una introducción a la igualdad de género para el personal de las Naciones Unidas, en español, francés e inglés; el curso del Comité Permanente entre Organismos sobre igualdad de oportunidades en la acción humanitaria (“Different Needs-Equal Opportunities: Increasing Effectiveness in Humanitarian Action”) y el curso de la FAO sobre las cuestiones de género en la seguridad alimentaria y nutricional (“Gender in Food and Nutrition Security”).

<sup>20</sup> La Oficina de Género del PMA crea itinerarios de aprendizaje sobre cuestiones de género y los adapta a las necesidades específicas de los distintos públicos que tiene, como los miembros de la Red de seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género, el personal directivo superior y los empleados interesados en el aprendizaje sobre la noción de masculinidad.

<sup>21</sup> La comunidad sobre cuestiones de género ocupa el cuarto lugar de popularidad, después de las relativas a la administración mundial, la Asociación del Personal Profesional y las transferencias de base monetaria.

## Prioridades para 2017-2018

36. Entre las prioridades para el período comprendido entre junio de 2017 y junio de 2018 cabe destacar:
- la integración de la igualdad de género en toda la hoja de ruta integrada, incluidos los exámenes de la iniciativa Hambre Cero a nivel nacional y los PEP;
  - el liderazgo y la dotación de recursos de las actividades que promueven la igualdad de género, lo que resulta esencial para garantizar que los programas hagan un uso óptimo de los recursos;
  - la aplicación de mecanismos clave para la incorporación sistemática de la perspectiva de género, principalmente el Programa de transformación de las relaciones de género, el marcador de género y edad, y el ONU-SWAP;
  - el compromiso y la capacidad reforzados del personal y de las entidades del PMA por integrar la perspectiva de género en su trabajo cotidiano;
  - la generación de conocimientos, la promoción y las campañas que fortalecen la base de datos empíricos para integrar la igualdad de género en toda la labor del PMA, crear conciencia de la importancia de la misma para todos y estimular actividades concretas para lograrla;
  - la verificación a mitad de período de los parámetros de la política en materia de género para 2015-2020, y
  - la colaboración eficaz con los asociados internos y externos para apoyar los esfuerzos por avanzar en la consecución de la igualdad de género, así como aprovechar los limitados recursos en forma económica y eficiente.

## ANEXO I

### Realizaciones del PMA en 2016 en relación con los indicadores de efectos del Plan de acción en materia de género

Indicador de efectos del Plan de acción en materia de género	Valor de referencia	2016
<b>Efecto 1:</b> 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.		
Porcentaje de proyectos y PEP en los que se informa acerca de indicadores transversales de género y protección <sup>1</sup>	(2014) Indicadores de género: 74,5 %	85 %
	(2014) Indicadores de protección: 86 %	87 %
Porcentaje de informes de evaluación de la seguridad alimentaria en los que se recopilan, analizan y utilizan datos desglosados por sexo		Informes normalizados de los proyectos: 100 % <sup>2</sup>
<b>Efecto 2:</b> Los procesos de planificación y las orientaciones normalizadas del PMA facilitan la efectiva integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las operaciones, con una jerarquía clara de rendición de cuentas.		
Porcentaje de oficinas en los países dotadas de un mecanismo de reclamaciones y retroinformación en funcionamiento para las poblaciones afectadas	49 % (2014)	71 % (2015)
Porcentaje de instrumentos analíticos institucionales del PMA para evaluar la protección en los que se incluyen las dimensiones de género y edad	100 %	100 %
Porcentaje de proyectos y PEP a los que se asigna un código del marcador de género 2a o 2b	79 % (2014)	100 %
<b>Efecto 3:</b> El PMA promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante sus políticas de recursos humanos y sus prácticas de contratación.		
Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral del PMA: personal nacional, personal internacional de categoría profesional	SGA/SsG* – 43 %	29 %
	D2 – 29 %	29 %
	D1 – 38 %	39 %
	P5 – 38 %	43 %
	P4 – 44 %	43 %
	NO-D – 100 %	80 %
	NO-C – 37 %	34 %
Porcentaje de quienes responden a la Encuesta mundial al personal que están de acuerdo o muy de acuerdo con que el PMA promueve la inclusividad en su entorno de trabajo	72 % (2015)	n. d. <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Todos los proyectos aplicables incluyeron uno o más indicadores transversales de género y protección 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).

<sup>2</sup> Informes normalizados de los proyectos en los que se utilizó como indicador sustitutivo el suministro directo de transferencias de alimentos y de base monetaria.

<sup>3</sup> La Encuesta mundial al personal se realizará en 2017.

Indicador de efectos del Plan de acción en materia de género	Valor de referencia	2016
<b>Efecto 4:</b> El PMA cuenta con expertos técnicos y profesionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.		
Porcentaje del personal capacitado que un mes después de haber recibido la capacitación dice estar más capacitado para integrar en su trabajo las dimensiones de género		No se dispone de datos <sup>4</sup>
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)	90 %
Número de asesores superiores en materia de género en el PMA (de nivel P-3 o categorías superiores)		16 <sup>5</sup>
<b>Efecto 5:</b> El PMA documenta y comparte sistemáticamente sus conocimientos, herramientas y buenas prácticas con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.		
Porcentaje de informes normalizados de los proyectos en los que se informa sobre los resultados específicos en materia de género y protección y las enseñanzas extraídas		100 % <sup>6</sup>
<b>Efecto 6:</b> En los acuerdos de asociación del PMA se incluyen elementos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.		
Número de asociaciones establecidas en la Sede, los despachos regionales y las oficinas en los países que incorporan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como esfera de colaboración	38 (2014)	9 <sup>7</sup>
<b>Efecto 7:</b> 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.		
Necesidades previstas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como porcentaje del total de necesidades previstas del PMA	11 %	12 %
Gastos efectivos relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como porcentaje de los gastos efectivos del PMA	11 %	12,6 %
<b>Efecto 8:</b> En todas las evaluaciones del PMA se examinan los resultados relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.		
Puntuación asignada en la metaevaluación anual de las evaluaciones del PMA	7,51-10,50	8,35

<sup>4</sup> El seguimiento de la mayor capacidad de los empleados para integrar la perspectiva de género en su trabajo cotidiano al terminar la capacitación se incluirá en la sección sobre género del portal de aprendizaje del PMA.

<sup>5</sup> Los 16 asesores en cuestiones de género de nivel P3 y categorías superiores son: un P5 en la Oficina de Género; cinco de nivel equivalente a P4 (uno por despacho regional, en Bangkok, El Cairo, Dakar, Nairobi y Ciudad de Panamá), y diez de nivel P3 en las oficinas en los países del Ecuador, Guatemala, Kenya, Malawi, Myanmar, Nicaragua, el Pakistán, la República Árabe Siria, el Sudán y Sudán del Sur.

<sup>6</sup> Esa cifra no incluye los proyectos del PMA para los cuales no se consideraron aplicables los indicadores transversales de género y protección, como las operaciones especiales. Todos los informes normalizados de los proyectos incluyen secciones sobre los progresos tendientes a la igualdad de género, la protección y la rendición de cuentas a las poblaciones afectadas.

<sup>7</sup> Las cifras se refieren solo a la Sede y los despachos regionales. La Sede tiene asociaciones con la FAO, el Instituto de Estudios sobre Desarrollo, el Comité Permanente entre Organismos, el FIDA, el PNUD, el UNU-GEST y ONU-Mujeres. El Despacho Regional de El Cairo tiene dos asociaciones. A partir de 2017, hasta que se revise y presente el modelo de los acuerdos de asociación sobre el terreno en la página web del PMA que contiene los modelos de documentos jurídicos, se incluirá en todos los acuerdos de asociación sobre el terreno un [Anexo 6](#) en materia de igualdad de género, protección y rendición de cuentas a las poblaciones afectadas. Las siete oficinas en los países que participan en el programa Innovaciones desde el terreno (Benin, Camboya, Guatemala, Líbano, Lesotho, Malawi y el Senegal) tienen asociaciones para trabajar en favor de la igualdad de género, del mismo modo que aquellos que participan en el Programa de transformación de las relaciones de género.

Indicador de efectos del Plan de acción en materia de género	Valor de referencia	2016
<b>Efecto 9:</b> 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.		
Porcentaje de logro en los 15 indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP para integrar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	80 % (2014)	14 (de 15) conformes o superiores
Realización periódica de auditorías en materia de género, de conformidad con el enfoque basado en el análisis de riesgos del PMA		Auditoría en materia de género en 2016

\* Secretario General Adjunto/Subsecretario General.

\*\* Oficiales nacionales de categoría profesional de niveles P-4 (NO-D) y P-3 (NO-C).

**ANEXO II****Logros del PMA respecto a los indicadores de las realizaciones del ONU-SWAP, 2012-2017**

1. El Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) sirve de valor de referencia, con 15 indicadores de las realizaciones que se usan para medir los progresos realizados en sus seis elementos.
2. El sistema de calificación de ONU-SWAP para dichos indicadores es: incumplimiento, casi conforme, conforme, superior y no se aplica. Para el ciclo de presentación de informes de 2016, el PMA superó los requisitos para cuatro indicadores adicionales y resultó conforme con un indicador adicional, comparado con 2015. El progreso más significativo se produjo con respecto a la “Evaluación de las capacidades” (indicador de las realizaciones 12), que pasó de “casi conforme” a “superior”. Se realizó una evaluación de las capacidades en materia de género a nivel de todo el PMA y se elaboró un plan de desarrollo de las capacidades institucionales. Para el indicador de auditoría (6), se organizó por primera vez en el PMA una auditoría atenta a las cuestiones de género. Para el indicador de examen de los programas (7), se mejoró y descentralizó el proceso de marcador de género. Con respecto a la asignación de recursos financieros (indicador de las realizaciones 9), se incorporaron sistemáticamente los procesos y se asignaron recursos adicionales.

Indicador del ONU-SWAP	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Rendición de cuentas</b>					
1. Políticas y planificación	Conforme	Conforme	Superior	Superior	Superior
2. Gestión de la actuación profesional en la que se tienen en cuenta las cuestiones de género	Casi conforme	Casi conforme	Conforme	Superior	Superior
<b>Gestión basada en los resultados</b>					
3. Planificación estratégica	Casi conforme	Superior	Superior	Superior	Superior
4. Análisis de datos y presentación de informes	Casi conforme	Conforme	Superior	Superior	Superior
<b>Supervisión</b>					
5. Evaluación	Casi conforme	Casi conforme	Conforme	Conforme	Conforme
6. Auditoría atenta a las cuestiones de género	Casi conforme	Casi conforme	Conforme	Conforme	Superior
7. Examen de los programas	Casi conforme	Conforme	Conforme	Conforme	Superior
<b>Recursos humanos y financieros</b>					
8. Seguimiento de los recursos	Casi conforme	Casi conforme	Conforme	Conforme	Conforme
9. Asignación de recursos	Casi conforme	Casi conforme	Conforme	Conforme	Superior
10. Estructura de gestión de las cuestiones de género y paridad	Casi conforme				
11. Cultura institucional	Conforme	Superior	Superior	Superior	Superior
<b>Capacidades</b>					
12. Evaluación de las capacidades	Casi conforme	Casi conforme	Casi conforme	Casi conforme	Superior
13. Desarrollo de las capacidades	Casi conforme	Casi conforme	Casi conforme	Casi conforme	Conforme
<b>Coherencia, coordinación y gestión de la información</b>					
14. Generación de conocimientos y comunicación	Conforme	Conforme	Superior	Superior	Superior
15. Coherencia	Conforme	Superior	Superior	Superior	Superior

**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
OEV	Oficina de Evaluación
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
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UNU-GEST	Programa de Estudios y Capacitación sobre la Igualdad de Género de la Universidad de las Naciones Unidas