

Respuesta de la Dirección del PMA El Salvador a las recomendaciones de la evaluación descentralizada “Evaluación de género del Plan Estratégico de País de El Salvador (2017-2021) desde abril de 2017 a diciembre de 2019”

Rec. #	Recomendación	Respuesta de Dirección	Acciones	Responsable	Plazo de implementación	Estado
1	El equipo de WFP-OP debe sensibilizarse y formarse en GEWE hasta alcanzar su interiorización	Aceptada	1. Diseñar y ejecutar un proceso de formación continuo en GEWE basado en un diagnóstico por área programática y que incluya a: <ul style="list-style-type: none"> a. Puntos focales en género b. Agentes de cambio dentro del staff c. Formación específica por área programática, incluyendo unidades de apoyo 	CO – Especialista en género y recursos humanos	Oct - 2021	No iniciado
			2. Incorporar el proceso de formación en GEWE en el plan de trabajo del staff y sus PACEs (<i>si aplica</i>)	CO – Recursos humanos	Oct -2021	No iniciado
2	Desarrollar y mantener un proceso de gestión del conocimiento en GEWE	Aceptada	1. Establecer un sistema continuado para sistematizar buenas prácticas y lecciones aprendidas (internas CO, Sur-Sur y de otros actores externos)	CO – Especialista en género y red de género de CO	Dic -2021	No iniciado
			2. Incluir las buenas prácticas y lecciones aprendidas en los programas	CO – Red de género	Dic - 2021	No iniciada
3	Conformar una red interna de género ¹ con asesoría experta en GEWE	Aceptada	1. Desarrollar los TDR de la Red (consultando TDR corporativos) ²	CO – Punto focal de género y especialista en género	Mar – 2021	En progreso
			2. Desarrollar el Plan de Trabajo de la Red con metas y resultados medibles y alcanzables	CO – Punto focal de género, especialista en género y RAM	Jun – 2021	No iniciado

¹ El GRN tiene una composición Inter-unidad con diferentes niveles contractuales y de diferentes niveles gerenciales. Es un grupo inclusivo y participativo que refuerza que trabajar en igualdad de tarea de cada persona en la oficina.

² Definir los TOR de estas personas sobre todo si tienen responsabilidades más allá de la sensibilización

Rec. #	Recomendación	Respuesta de Dirección	Acciones	Responsable	Plazo de implementación	Estado
4	Evaluar los avances en el proceso de formación de WFP-OP en GEWE, identificando oportunidades de mejora	Parcialmente aceptada <i>(La CO sola no puede implementar esta recomendación. Habrá que coordinar y buscar asesoramiento en la RBP/HR para incorporar el proceso de formación en la evaluación de desempeño del staff)</i>	1. Participar en el GTP (Gender Transformation Programme) mediante estos pasos: a. Autoanalizar la situación de “cómo” la oficina integra GEWE. b. Hacer un plan de mejora, implementarlo y evaluar su progreso en base a las metas que se establezcan	CO – Especialista en género y recursos humanos RBP – Asesora Regional de Género	Jun – 2021	No iniciado
			2. Hacer una encuesta anual de percepción dirigida al staff para hacer valoraciones de los avances y hacer un seguimiento al final de cada año de los procesos formación	CO – Especialista en género y recursos humanos	Dic – 2021	No iniciado
5	Desarrollar e implementar la teoría de cambio “viva” de GEWE adaptada para WFP-OP El Salvador	Aceptada	1. Realizar un análisis de género profundo, incorporado en el diagnóstico de país y en el nuevo CSP (la meta es obtener al menos un GaM+D 3 o 4)	CO – especialista en género y red de género	Dic – 2021	No iniciada
6	Revisar y adaptar los indicadores de monitoreo de GEWE en WFP-OP El Salvador	Parcialmente aceptada <i>Parte de esta recomendación requiere el involucramiento de RBP y HQ para validación y aprobación. No es una recomendación que dependa exclusivamente de la CO.</i>	1. Establecer un monitoreo que responda a género (gender responsive monitoring), revisando la metodología que se utiliza actualmente: a. En base a la TDC, diseñar indicadores que den cuenta de la contribución de la CO en GEWE b. Colocar los indicadores en la narrativa de manera sistemática hasta que puedan incluirse como indicadores específicos de la CO	CO – RAM y especialista en género	Mar - 2022	No iniciado
			2. Incluir el cumplimiento anual del GaM+M como herramienta corporativa	CO – Punto focal de género y red de género	Dic - 2020	En progreso
			3. Preparar acciones de incidencia con HQ para flexibilizar los procesos de revisión de indicadores propios de cada CO para que puedan ser reportados (similar a proceso de revisión de indicadores de resiliencia)	RBP – RAM CO – RAM	Jun - 2022	No iniciado

Rec. #	Recomendación	Respuesta de Dirección	Acciones		Responsable	Plazo de implementación	Estado
7	Reconformar el equipo hacia una distribución de roles más equitativo en género	<i>Acceptada</i>	1. Realizar un diagnóstico de brechas de género de recursos humanos		CO – Especialista en género y recursos humanos	Mar – 2021	En progreso
			2. Definir un plan de recursos humanos que reduzca las brechas de género: a. Diseñar una metodología que puede incluir hitos como: panel de selección paritarios, TDR con lenguaje inclusivo, promover la inclusión de mujeres y/o hombres en posiciones no tradicionales, incluir medidas para compatibilizar la maternidad con el desarrollo profesional b. Ofrecer formaciones especializadas en dos direcciones (al staff femenino para que suba su perfil profesional / al staff masculino para que se impliquen y entiendan las cuestiones de privilegio y de poder compartido)		CO – Especialista en género y recursos humanos	Jun – 2021	No iniciado
8	Ajustar las acciones en la comunicación dentro de WFP-OP acorde al enfoque de GEWE	<i>Acceptada</i>	A nivel interno	1. Incorporar comunicación sensible al género en el diseño de los programas	CO – Especialista en género, programas y comunicaciones	Mar – 2022	No iniciada
				3. Organizar actividades para comunicar la política del GEWE con el staff	CO - Punto focal de género y red de género	Jun – 2021	No iniciada
			A nivel externo	4. Dar a conocer la política de GEWE del PMA y cómo es su inclusión en los programas de la CO	CO – Punto focal de género, programas y comunicaciones	Mar - 2022	No iniciada
				5. Capacitar a los socios en cómo incluir el GEWE en la comunicación	CO – Especialista en género, programas y comunicaciones	Mar – 2022	No iniciada
				6. Revisar y ajustar los materiales de comunicaciones que se comparten con las personas beneficiarias bajo un enfoque de GEWE	CO – Especialista en género, programas y comunicaciones	Mar – 2022	No iniciada

Rec. #	Recomendación	Respuesta de Dirección	Acciones	Responsable	Plazo de implementación	Estado
9	Ajustar las acciones en la operación del ciclo del proyecto acorde al enfoque de GEWE	<i>Aceptada</i>	1. En el diseño de los programas incluir productos y actividades específicas que permitan alcanzar los resultados de GEWE reflejados en la TDC	CO - HoU –Programas, relaciones con donantes y RAM	Dic – 2021	No iniciada
			2. Establecer líneas presupuestarias que permitan la ejecución de las actividades GEWE	CO - HoU –Programas y BPO	Mar - 2022	No iniciado
10	Implementar acciones con personas beneficiarias con enfoque transformador de género en relación con la inseguridad alimentaria y nutricional	<i>Aceptada</i>	1. Identificar socios estratégicos que trabajen el enfoque de GEWE de manera directa para promover alianzas estratégicas bajo intervenciones conjuntas	CO - HoU – Programas y especialista en género	Dic – 2021	En progreso
			2. Realizar un análisis de género participativo que detecte barreras de acceso por razones de género e informe en el diseño de actividades encaminadas a: a. Promover el empoderamiento de las mujeres en espacios de toma de decisiones (liderazgos comunitarios y diferentes grupos de edades) b. Incluir actividades que apoyen a las transformaciones de género y empoderamiento de las mujeres. Ej. Taller de buenas prácticas.	CO - HoU – Programas, especialista en género y RAM	Dic - 2021	No iniciado
11	Actuar decididamente sobre el fortalecimiento de capacidades del Gobierno de El Salvador en GEWE, en el área de seguridad alimentaria y nutricional	<i>Aceptada</i>	1. Incidir a nivel político y trabajar en abogacía: a. Buscar y establecer alianzas para el fortalecimiento de capacidades con acciones complementarias en GEWE en políticas sectoriales a las que la CO contribuye b. Formalizar relación con socios estratégicos de gobierno en GEWE en el área de seguridad alimentaria y nutricional	CO - HoU – Programas	Dic – 2022	No iniciada
			2. Identificar, mapear y contribuir a reducir las brechas de género y desafíos del Gobierno en el diseño de planes, programas y proyectos con enfoque de GEWE a través del fortalecimiento de capacidades	CO - HoU – Programas	Dic – 2021	No iniciada

Rec. #	Recomendación	Respuesta de Dirección	Acciones	Responsable	Plazo de implementación	Estado
			3. Incluir en las áreas programáticas del CSP apoyos específicos en materia de fortalecimiento de capacidades a instituciones de gobierno en GEWE	CO - HoU – Programas	Dic – 2022	No iniciada
12	Gestionar recursos para GEWE	<i>Acceptada</i>	1. Realizar un mapeo de donantes e identificar cuáles son sus temas de interés en materia de GEWE, que incluya un análisis de oportunidad y posibilidad a nivel de CO	Especialista en género, HoU programas y relaciones con donantes	Dic – 2021	No iniciado
			2. Presentar y visibilizar el trabajo en género del PMA a los donantes	CO – HoU, comunicaciones y relaciones con donantes	Dic – 2022	No iniciado
			3. Trabajar propuestas conjuntas con socios claves que trabajen directamente a favor del GEWE. Ej. ONU Mujeres o UNFPA, asegurando la implicación y partenariado con organizaciones feministas	CO – HoU y relaciones con donantes	Dic – 2022	No iniciado