

Octubre de 2013



منظمة الأغذية  
والزراعة للأمم  
المتحدة

联合国  
粮食及  
农业组织

Food and  
Agriculture  
Organization  
of the  
United Nations

Organisation des  
Nations Unies  
pour  
l'alimentation  
et l'agriculture

Продовольственная и  
сельскохозяйственная  
организация  
Объединенных  
Наций

Organización  
de las  
Naciones Unidas  
para la  
Alimentación y la  
Agricultura

S

## COMITÉ DEL PROGRAMA

**114.º período de sesiones**

**Roma, 11-15 de noviembre de 2013**

**Seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación  
con el género y el desarrollo**

**INFORME DE VALIDACIÓN**

**Las consultas sobre el contenido esencial de este documento deben dirigirse a:**

Sr. Daniel Gustafson  
Director General Adjunto (Operaciones)  
Oficial encargado de la Oficina de Evaluación  
Tel.: (06) 570-56320

*Es posible acceder a este documento utilizando el código de respuesta rápida impreso en esta página. Esta es una iniciativa de la FAO para minimizar su impacto ambiental y promover comunicaciones más verdes. Pueden consultarse más documentos en el sitio [www.fao.org](http://www.fao.org).*



mi829s





Organización de las Naciones  
Unidas para la Alimentación y  
la Agricultura

## Oficina de Evaluación

# Validación del informe de seguimiento de la respuesta de la Administración a la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo

*Informe final*

## **Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura**

### **Oficina de Evaluación**

El informe está disponible en formato electrónico en: <http://www.fao.org/evaluation>

*Las denominaciones empleadas en este producto informativo y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, por parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), juicio alguno sobre la condición jurídica o el nivel de desarrollo de países, territorios, ciudades o zonas, ni sobre sus autoridades, ni respecto de la demarcación de sus fronteras o límites. La mención de empresas o productos de fabricantes en particular, estén o no patentados, no implica que la FAO los apruebe o recomiende de preferencia a otros de naturaleza similar que no se mencionan.*

*Las opiniones expresadas en esta publicación son las de su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los puntos de vista ni las políticas de la FAO.*

© FAO 2013

*La FAO fomenta el uso, la reproducción y la difusión del material contenido en este producto informativo. Salvo indicación en contrario, se podrá copiar, imprimir y descargar el material con fines de estudio privado, investigación y docencia, o para su uso en productos o servicios no comerciales, siempre que se reconozca de forma adecuada a la FAO como la fuente y titular de los derechos de autor y que ello no implique en modo alguno que la FAO aprueba los puntos de vista, productos o servicios de los usuarios.*

*Todas las solicitudes relativas a la traducción y los derechos de adaptación así como a la reventa y otros derechos de uso comercial deberán realizarse a través del siguiente enlace [www.fao.org/contact-us/licence-request](http://www.fao.org/contact-us/licence-request), o dirigirse a [copyright@fao.org](mailto:copyright@fao.org).*

Para más información sobre el presente informe, póngase en contacto con:

Director de la Oficina de Evaluación (OED)

Viale delle Terme di Caracalla 1, 00153

Roma (Italia)

Correo electrónico: [evaluation@fao.org](mailto:evaluation@fao.org)

## Índice

<b>Siglas</b> .....	<b>1</b>
<b>1 Introducción</b> .....	<b>5</b>
<b>2 Método</b> .....	<b>5</b>
<b>3 Recomendaciones seleccionadas para su validación</b> .....	<b>6</b>
<b>4 Evaluación de los progresos realizados y de los obstáculos hallados</b> .....	<b>9</b>
4.1 <i>Observaciones generales</i> .....	9
4.2 <i>Observaciones sobre las recomendaciones estratégicas seleccionadas</i> .....	10
4.2.1 <i>Rendición de cuentas (Recomendación 1 b, c y d)</i> .....	10
4.2.2 <i>Política de igualdad de género de la Organización</i> <i>(recomendaciones 2 y 3)</i> .....	11
4.2.3 <i>Cultura institucional (Recomendación 5 a y c)</i> .....	12
4.2.4 <i>Disponibilidad de expertos en cuestiones de género</i> <i>(Recomendación 6 a, b, d)</i> .....	13
4.2.5 <i>Función de la ESP relativa a los productos del conocimiento</i> <i>(antigua ESW) (Recomendación 9)</i> .....	15
4.2.6 <i>Función de la ESP relativa a la incorporación de la perspectiva de género</i> <i>(antigua ESW) (Recomendación 10 i-vii)</i> .....	15
4.2.7 <i>Disponibilidad de datos (Recomendación 17 a, c)</i> .....	16
<b>5 Observaciones sobre la Evaluación, la respuesta de la Administración</b> <b>y el informe de seguimiento</b> .....	<b>17</b>
<b>6 Conclusiones para su examen por la FAO</b> .....	<b>18</b>
<b>Anexo 1: Lista de los principales documentos examinados</b> .....	<b>20</b>
<b>Anexo 2: Lista de partes interesadas entrevistadas durante el proceso de validación</b> ....	<b>21</b>
<b>Anexo 3: Validación detallada de la respuesta de la Administración sobre las</b> <b>recomendaciones seleccionadas</b> .....	<b>23</b>

## **Siglas**

ADG	Subdirector General
CPF	Marco de programación por países
CSP	Servicio de Apoyo de Recursos Humanos
CSPL	Subdivisión de Aprendizaje, Rendimiento y Formación
DDO	Director General Adjunto (Operaciones)
DG	Director General
ES	Departamento de Desarrollo Económico y Social
CESPAO	Comisión Económica y Social para el África Occidental
ESP	División de Protección Social (antigua División ESW, hasta octubre de 2013)
ESS	División de Estadística
ESW	División de Género, Equidad y Empleo Rural (en desuso, Estructura de la FAO)
FPMIS	Sistema de información sobre la gestión del Programa de Campo
VIH/SIDA	Virus de inmunodeficiencia humana/Síndrome de inmunodeficiencia adquirida
GTI	Grupo de Trabajo Interdepartamental
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
UTP	Unidad Técnica Principal
ODG	Oficina del Director General
OED	Oficina de Evaluación
OHR	Oficina de Recursos Humanos
OSD	Oficina de Apoyo a la Descentralización
OSP	Oficina de Estrategia, Planificación y Gestión de Recursos
PC	Comité del Programa
SEGR	Sistema de evaluación y gestión del rendimiento de la FAO
PPRC	Comité de Examen de Programas y Proyectos
PTP	Programa de trabajo y presupuesto
REU	Oficina Regional para Europa y Asia Central
SFE	Oficina Subregional para el África Oriental de la FAO
OE	Objetivo estratégico
SOCO	El estado de los mercados de productos básicos agrícolas
SOFA	El estado mundial de la agricultura y la alimentación
SOFIA	El estado mundial de la pesca y la acuicultura
SO-K	Objetivo estratégico K sobre equidad de género
SOLAW	Estado de los recursos de tierras y aguas del mundo para la alimentación y la agricultura
SWAP	Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas
TCDM	Departamento de Cooperación Técnica
TCI	División del Centro de Inversiones
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UNJP	Programa conjunto de las Naciones Unidas
UNSD	United Nations Statistic Division
CAM	Censo Agropecuario Mundial
MED	La mujer en el desarrollo

## **1 Introducción**

1. En respuesta a las directivas del Comité de Programa (PC), desde el año 2006 la FAO ha preparado una respuesta de la Administración para todas las evaluaciones. La Política de evaluación también exige que se elabore un informe de seguimiento dos años después de la finalización de la respuesta de la Administración para las evaluaciones temáticas y estratégicas, con el fin de que se informe sobre la aplicación de las recomendaciones aceptadas.

2. En 2010, el Comité del Programa pidió que en los informes de seguimiento también se describieran los cambios duraderos de las recomendaciones aplicadas en las políticas y los procedimientos institucionales, a fin de mejorar la contribución de las evaluaciones a la responsabilidad y el aprendizaje a nivel institucional. El Comité del Programa pidió posteriormente a la Oficina de Evaluación (OED) que elaborara y probara un método para validar los informes de seguimiento centrándose en las recomendaciones a nivel estratégico.

3. La Evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo (en lo sucesivo denominada la Evaluación) se comunicó a la FAO en junio de 2011 y la respuesta de la Administración se presentó al Comité del Programa en su período de sesiones de octubre de 2011. Está previsto que el informe de seguimiento de la respuesta de la Administración se presente al Comité del Programa en su período de sesiones de noviembre de 2013. En consonancia con las directivas del Comité del Programa, la OED encargó a un consultor independiente que validara el informe de seguimiento de la respuesta de la Administración a la Evaluación<sup>1</sup>. Está previsto que el informe de validación se presente al Comité del Programa en su período de sesiones de noviembre de 2013. De conformidad con las reglas del proceso de validación, este se compondrá de dos evaluaciones paralelas:

- a. Evaluación de los progresos realizados en la puesta en práctica de las recomendaciones aceptadas de la evaluación y de los obstáculos hallados en dicha aplicación y las causas correspondientes.
- b. Evaluación de la claridad, el realismo y la “aplicabilidad” de las recomendaciones aceptadas que se formularon en la evaluación.

4. Cabe destacar que, casi paralelamente a la Evaluación, se llevó a cabo una auditoría de las cuestiones de género en la FAO, que se presentó en febrero de 2011. La FAO encargó dicha auditoría a raíz de la Evaluación Externa Independiente de la totalidad de la Organización en 2007, mientras que los Estados Miembros pidieron una Evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género en 2008. A fin de evitar duplicaciones y solapamientos entre ambas, la auditoría tuvo por objeto la dotación de personal, las estructuras y las funciones institucionales, y la Evaluación versó sobre los programas de la FAO.

## **2 Método**

5. El método de validación fue el siguiente:

- Un estudio teórico de los principales documentos en el que se extrajeron las principales conclusiones pertinentes a los efectos de la validación (véase el Anexo 1).

---

<sup>1</sup> La Sra. Nadia Hijab, Directora de Development Analysis and Communication Services (DACs), llevó a cabo el proceso de validación.

- Selección de las recomendaciones para su validación, así como de las cuestiones fundamentales. Las cuestiones fundamentales abarcaban cinco áreas principales: la Evaluación propiamente dicha, así como la auditoría de género; la Política de igualdad de género; la rendición de cuentas, los recursos y la arquitectura de género de la FAO; y la incorporación de las cuestiones de género y la paridad entre los sexos.
- Entrevistas individuales y grupales estructuradas con los actores claves seleccionados entre el personal de la Sede y sobre el terreno informado acerca de la evaluación y la aplicación de sus recomendaciones (véase el Anexo 2).
- La preparación de un informe de iniciación.
- La preparación de un proyecto de informe de validación y, sobre la base de las observaciones recibidas, el informe final que se presentaría al Comité del Programa.

6. La validación está concebida como un proceso participativo y basado en datos objetivos. La principal dificultad fue el tiempo limitado de que se dispuso debido a circunstancias ajenas al control de la OED y del consultor encargado de la validación. Debido a ello, la interacción con las oficinas regionales y descentralizadas fue limitada. Sin embargo, la tarea se vio facilitada en gran medida por el apoyo de la OED, así como por la disposición del personal de la FAO y sus asociados a dedicar tiempo y aportar sus puntos de vista con generosidad.

### **3 Recomendaciones seleccionadas para su validación**

7. En la Evaluación se habían formulado 17 recomendaciones tomando como base las conclusiones del equipo y los debates posteriores. En su respuesta la Administración aceptó plenamente 16 de ellas; rechazó la Recomendación 13 sobre el mantenimiento del compromiso de la FAO de ocuparse del VIH/SIDA.

8. En consulta con la OED, el consultor seleccionó ocho recomendaciones de la Evaluación y, dentro de estas, determinadas subrecomendaciones para evaluar su estado de aplicación. Cinco de las recomendaciones son de carácter estratégico y tienen por objeto la rendición de cuentas, la política institucional de igualdad de género así como la estrategia y los planes de acción, el cambio de cultura institucional y la disponibilidad de suficiente pericia en materia de género. Tres son de carácter operativo, y abordan las funciones de unidades específicas. En el Cuadro 1 que se presenta a continuación se enumeran las recomendaciones seleccionadas y la justificación de la selección para ofrecer una parte del contexto de la evaluación.

**Recuadro 1. Recomendaciones seleccionadas para su validación y justificación de la selección <sup>2</sup>**

<b>Resumen de las recomendaciones</b>	<b>Justificación de la selección</b>
<i>Estratégicas</i>	i.
1b) Mecanismo de rendición de cuentas en el nivel de la Administración superior; 1c) Convertir las cuestiones de género en un tema ordinario del programa de la Administración superior; 1d) Informes periódicos a los órganos rectores de la FAO sobre rendición de cuentas a fin de recomendar medidas cuando el cumplimiento no sea plenamente satisfactorio.	ii. La rendición de cuentas, o su ausencia, para avanzar en el ámbito de la igualdad de género es uno de los temas que se señalan con más fuerza a lo largo de la Evaluación. La Evaluación hizo hincapié en la necesidad de rendición de cuentas por parte de la Administración superior así como de los órganos rectores de la FAO.
2) Adoptar una política institucional de igualdad de género para incorporar las metas de igualdad de género en toda la Organización y en toda su labor técnica y de promoción.	Las recomendaciones 2 y 3 están vinculadas entre sí. La ausencia de una política institucional se consideró una deficiencia fundamental y la Evaluación hizo hincapié en la necesidad de que la Administración superior participara en su elaboración y posterior rendición de cuentas para poder avanzar al respecto. La Evaluación también destacó la necesidad de contar con una estrategia y planes de acción en las divisiones para pasar de la mujer en el desarrollo (MED) a la igualdad de género en la toma de decisiones así como el acceso a los recursos y el control de los mismos.
3) La Política de igualdad de género de la FAO debería contener una estrategia y planes de acción para lograr el empoderamiento y la igualdad de género en la toma de decisiones así como el acceso a los recursos y el control de los mismos.	
5) Adoptar medidas para establecer una cultura institucional que fomente y apoye la igualdad de género en todos los aspectos de la Organización, entre ellas a) sesiones de sensibilización sobre las cuestiones de género para todos los niveles del personal; c) un mayor reconocimiento de las contribuciones diversificadas y complementarias de todo el personal;	En parte con el fin de lograr la igualdad de género, en la Evaluación se hizo hincapié varias veces en la necesidad de un cambio de cultura para introducir “una nueva serie de valores en los que ocupe un lugar central la población en lugar de los productos” (págs. 86-87) y de “un cambio de cultura que exige que se entienda el conocimiento técnico y científico como un medio para conseguir objetivos sociales y de desarrollo” (pág. 86).
6a) Cada división técnica debería contar en la Sede con un funcionario técnico superior que también sea experto en cuestiones sociales/de género. Esto se conseguirá mediante nuevas contrataciones cuando queden vacantes puestos de nivel superior. b) Se deberían restablecer en todas las oficinas regionales los puestos de expertos en género/desarrollo social. d) Las representaciones de la FAO deberían incluir en sus responsabilidades la defensa de la igualdad de género en el desarrollo rural y contratar a expertos en cuestiones de género con dedicación parcial o completa en función del volumen de la cartera del país.	Sin servicios de consultoría ni expertos internos en materia de género, la FAO no podrá integrar la dimensión de la igualdad de género ni posibilitar que sus homólogos hagan lo propio. En la Evaluación se estimó el costo de la Recomendación 6 en una asignación institucional de “alrededor del 2 %”, proporción muy por debajo de lo “que destinan la mayoría de los demás organismos de las Naciones Unidas a la incorporación de las cuestiones de género” (pág. 91, párr. 448). También se insistió reiteradamente en la necesidad de contar con expertos en contraposición con la dependencia principalmente de los coordinadores sobre cuestiones de género y se indicó que a pesar de las recientes mejoras “los coordinadores no podrían ‘abrirse paso’ en sus respectivas unidades y garantizar la integración sistemática de una perspectiva de género en toda la labor de la FAO” (pág. 81, párr. 402).
<i>Operativas</i>	
9) Basándose en sus ventajas actuales, la División de Género, Equidad y Empleo Rural (ESW) debería ser el	Las recomendaciones 9 y 10 están vinculadas entre sí.

<sup>2</sup> El texto completo de las recomendaciones y subrecomendaciones seleccionadas figura en el Anexo 3.

<b>Resumen de las recomendaciones</b>	<b>Justificación de la selección</b>
<p>grupo de reflexión en la FAO sobre las cuestiones relativas a la igualdad social, incluido el género, que contribuya a proyectos fuertemente centrados en la igualdad social y las cuestiones de género y siga realizando productos normativos en relación con la igualdad social y de género.</p>	<p>Es importante comprender cuál es la arquitectura de género en la FAO a raíz de la Evaluación (así como la auditoría sobre cuestiones de género), si se han aplicado las recomendaciones 9 y 10 (esta última tiene un carácter mucho más detallada) en relación con el papel de la ESW y, de no ser así, la razón de dicha falta de aplicación. La Recomendación 10, en particular, es muy prescriptiva y algo repetitiva (véase el contenido completo en el Anexo 3), lo que ha llevado a preguntarse si es realista o aplicable.</p>
<p>10) La ESW debería facilitar la incorporación de las cuestiones de género en el resto de la Organización mediante una función consultiva. Las subrecomendaciones i a vii comprenden lo siguiente: un funcionario superior con dedicación completa y un funcionario de categoría inferior para proporcionar asesoramiento como experto sobre la incorporación de las cuestiones de género, el etiquetado de género, la presentación de informes y la incorporación de datos desglosados por sexo en los proyectos y los productos normativos; una red que establezca una vinculación entre los asesores sobre cuestiones de género de la FAO; la supervisión de los progresos de la FAO en lo que respecta a la incorporación de la perspectiva de género; la integración en nuevos proyectos de las enseñanzas aprendidas sobre la incorporación de las cuestiones de género; la prestación de asistencia a las iniciativas conjuntas y los marcos de programación por países de la FAO, previa petición y con la recuperación de los costos.</p>	
<p>17a) Incluir en los sistemas de presentación de informes información desglosada por sexos sobre los participantes en los proyectos y sobre los resultados en cuanto a la igualdad de género; c) Establecer calificadores de género que sean compatibles con el sistema de marcadores de género introducido de manera obligatoria para el sector de las operaciones de emergencia y distribuir las directrices conexas en toda la Organización, con apoyo posterior por medio de un sistema de asistencia.</p>	<p>Las conclusiones de la Evaluación reiteraron que la capacidad de la FAO para realizar un seguimiento de los avances constituía un problema importante debido a la falta de información básica sobre los recursos y actividades dedicados a la promoción de la igualdad de género.</p>

#### **4 Evaluación de los progresos realizados y de los obstáculos hallados**

9. En el Anexo 3 del presente informe figura la validación de cada una de las recomendaciones seleccionadas en contraposición a la respuesta de la Administración y el informe de seguimiento. Esta consiste en una breve valoración de la pertinencia actual de la recomendación en cuestión, así como de su claridad, realismo y aplicabilidad, una evaluación de los progresos realizados y de los obstáculos encontrados en contraposición al informe de seguimiento y en las cuestiones que habrán de someterse a un seguimiento en 2014. En esta sección se expone la evaluación en forma narrativa. También se incluye el texto correspondiente del informe de seguimiento relativo a cada recomendación examinada.

##### **4.1 Observaciones generales**

10. La Evaluación y la auditoría de las cuestiones de género llevadas a cabo en 2010 y 2011 permitieron una sensibilización considerable en la FAO acerca de la importancia de la igualdad de género, la paridad entre los sexos y la incorporación de cuestiones conexas debido a la cantidad de personal que participó en ellas a través de cuestionarios, entrevistas y la recopilación de documentación, como se evidencia en ambos informes y según lo afirmado por el personal entrevistado durante el proceso de validación.

11. Ahora bien, varios funcionarios señalaron que parte del impulso dado se había perdido debido al proceso de “cambio para la transformación” sustancial iniciado en la FAO a partir de 2012. Este otorgó mayor fuerza a la descentralización hacia el terreno, así como a la reestructuración de la Sede, comprendida la adopción de una estructura matricial multidisciplinaria interdivisional para cumplir los cinco nuevos objetivos estratégicos (OE) de la Organización. Más aún, también se efectuaron recortes considerables en los puestos por restricciones presupuestarias, lo que vino a sumarse a las incertidumbres generadas por la reestructuración.

12. Un ejemplo de la pérdida de impulso es que todavía no ha sido posible traducir la Política de igualdad de género en un plan de aplicación para toda la Organización, aun cuando la labor de formulación de esta se inició de inmediato en 2011 en línea con la Recomendación 2 de la Evaluación y el Director General la hizo suya en 2012. La configuración de la Organización reformada se ha tornado mucho más clara, por lo que se prevé que ahora se consigan avances en la aplicación de la Política.

13. Al mismo tiempo, han surgido nuevas oportunidades con la decisión de integrar la perspectiva de género como uno de los dos temas transversales, siendo el otro la gobernanza, en los cinco nuevos OE multidisciplinarios para el Marco estratégico revisado de la FAO para 2010-19, como queda reflejado en el Plan a plazo medio para 2014-17 y el Programa de trabajo y presupuesto (PTT) para 2014-15 aprobados. El enfoque multidisciplinario e interdivisional rompe con el PTT para 2012-2013, que fijaba 11 OE, de los cuales el género era el décimo (OE-K).<sup>3</sup> La División de Protección Social (ESP), antes denominada División de Género, Equidad y Empleo Rural (ESW), aprovechó esta oportunidad sin precedentes para incorporar la igualdad de género en el programa de trabajo de la FAO mediante la asignación de dos especialistas en género de la ESP a cada uno de los cinco equipos multidisciplinarios encargados de los OE.

14. Todo el personal entrevistado sobre esta cuestión convino en que la incorporación constituía un mejor enfoque que fijar un objetivo independiente para la perspectiva de género,

---

<sup>3</sup> OE-K: Equidad de género en el acceso a los recursos, bienes y servicios y en la toma de decisiones en las zonas rurales.

aunque algunos miembros señalaron la posible pérdida de visibilidad de la igualdad de género como un tema que había sido planteado en el OE-K. Los especialistas en género de la ESP fueron unánimes al informar de que eran tratados como valiosos miembros de los equipos multidisciplinarios que preparaban los planes de trabajo de alto nivel para 2014-15 relativos a los OE y, pese a los desafíos que planteaba el nuevo enfoque, parece que ello ha permitido recuperar parte del impulso perdido en el último año.

#### **4.2 Observaciones sobre las recomendaciones estratégicas seleccionadas**

##### **4.2.1 Rendición de cuentas (Recomendación 1 b, c y d)**

#### **Recuadro 2. Fragmento del informe de seguimiento, párrafo 7**

El respaldo del DG a la nueva Política de igualdad de género y su aprobación por la Conferencia de la FAO han aclarado el marco de rendición de cuentas para garantizar dicha igualdad a través de la labor sustantiva de la Organización, especificando las responsabilidades de la Administración superior. Aunque falta por constituir un órgano de supervisión (o un Comité Directivo, de acuerdo con la recomendación de la política) para hacer un seguimiento de los avances en pos de la consecución de la meta y de los objetivos de igualdad de género de la FAO, habrán de incorporarse a la cúspide de la Organización la promoción, la supervisión y el mecanismo de rendición de cuentas de la Política.

15. Debido en parte a la estructura cambiante de la Administración superior durante el proceso de reforma, aún no existe un mecanismo de esta para la igualdad de género, con arreglo a la Recomendación 1 b) aprobada de la Evaluación. Cuando se establezca, el mecanismo de rendición de cuentas podría comprender la supervisión de la aplicación de la Política de igualdad de género de suerte que se faciliten los avances en la labor conexas de la Organización así como sobre paridad entre los sexos. En la actualidad, la presentación de informes relativa a la función de supervisión de las cuestiones de género se lleva a cabo por la ESP, que es también la división responsable de la incorporación de dichas cuestiones y de los productos sustantivos en dicho ámbito. La ESP ha pasado a presentar informes al Director General a través del Subdirector General (ADG) responsable del desarrollo económico y social. Ahora que el proceso de reforma de la Organización está tan avanzado, debería establecerse cuanto antes el mecanismo de rendición de cuentas en la Administración superior.

16. A raíz de la evaluación, la FAO procedió con rapidez a introducir la rendición de cuentas en relación con la igualdad de género en las evaluaciones del rendimiento (SEGR) de los administradores y del personal restante. Sin embargo, al tratarse de documentos confidenciales, aún no existe un mecanismo para evaluar el grado en que los administradores son en realidad responsables del cumplimiento de uno o más objetivos de igualdad de género. Las respuestas de las entrevistas al personal y a sus administradores fueron diversas por lo que respecta al grado en el que unos u otros se responsabilizaban del cumplimiento de dichos objetivos. También pareció surgir cierta incertidumbre, fundamentada en las entrevistas realizadas, sobre si el SEGR seguiría en pie o sería sustituido y cómo funcionaría en la nueva puesta en marcha de los nuevos OE multidisciplinarios en comparación con el antiguo sistema de organización divisional.

17. El género no es un tema habitual del programa de la Administración superior (1 c), debido en parte a la reestructuración orgánica. Hasta ahora, la nueva Junta de Seguimiento del Programa de la Organización (JSPO) se ha centrado en el seguimiento de la implantación del Marco estratégico revisado y en poner en marcha mecanismos para los OE multidisciplinarios. Se debe seguir prestando atención al funcionamiento de los dos temas transversales, el género y la gobernanza.

18. Pese a no estar directamente relacionado con las estructuras formales de rendición de cuentas de la Organización, las entrevistas revelaron la necesidad de un defensor de las cuestiones de género en la categoría superior. A diferencia de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en la FAO nunca ha habido uno, aunque el personal citó a dos antiguos administradores superiores, un Director General Adjunto y un Subdirector General, que habían desempeñado funciones de “defensor de las cuestiones de género”. Dado que tanto la Evaluación como la auditoría de las cuestiones de género han puesto de relieve el camino que todavía le queda por recorrer a la Organización en materia de igualdad de género y de paridad entre los sexos, parece que la FAO podría beneficiarse de contar con un defensor de las cuestiones de género que plantee visible y sistemáticamente la igualdad de género a nivel político, estratégico, técnico y operacional.

19. La Evaluación puso de relieve la necesidad de la función de evaluación de la FAO para llamar la atención con mayor contundencia sobre los avances de la Organización en la incorporación de las cuestiones de género<sup>4</sup>. Esto no fue objeto de una recomendación específica, pero dada la aportación que las evaluaciones pueden realizar en apoyo a la rendición de cuentas, vale la pena señalar que, desde la Evaluación, la Oficina de Evaluación ha incluido sistemáticamente criterios de género en las plantillas para las evaluaciones, los informes y las directrices, y ha supervisado el equilibrio de género en los equipos de evaluación, entre otras medidas.

#### 4.2.2 Política de igualdad de género de la Organización (recomendaciones 2 y 3)

##### **Recuadro 3. Fragmento del informe de seguimiento, párrafo 8**

La Política de igualdad de género se formuló mediante un amplio proceso de consultas y fue aprobada por el Director General [...]. Proporciona a la FAO un marco para orientar sus esfuerzos hacia la igualdad de género con metas y objetivos claramente definidos. Contiene una estrategia de incorporación de la perspectiva de género y de intervenciones específicas para mujeres, así como una estructura de rendición de cuentas en la que se describen las medidas que deben tomarse en lo que respecta a las distintas categorías de la Sede y las oficinas descentralizadas [...].

20. La Política de igualdad de género se ha formulado y aprobado (Recomendación 2), aunque aún no se ha traducido en planes de trabajo (Recomendación 3) debido a la reestructuración orgánica, como se señaló anteriormente. El hecho de que hubiera una política en marcha favoreció que el equipo encargado de las cuestiones de género de la ESP de la FAO pudiera incorporar mejor la igualdad de género en los cinco OE, comprendidas las 15 normas mínimas establecidas en virtud de dicha Política.

21. A medida que avance su aplicación, la Política tendrá que seguir haciendo frente a algunos desafíos. Sigue sin comprenderse plenamente por el personal de la Organización ya que todavía se estaba implantando cuando se pusieron en marcha los cambios orgánicos. Es probable que constituya un desafío aún mayor en el terreno que en la Sede. Los balances de género hechos para el OE-K en el actual Marco estratégico ayudaron a varias divisiones a determinar formas de incorporar las cuestiones de género en su labor y a ponerlas en marcha. Por ejemplo, la Oficina Jurídica está trabajando en una lista de comprobación en la que se detallan las funciones de género en los diferentes sectores y los mandatos estándar en relación con el género de los consultores. La División de Clima, Energía y Tenencia de Tierras determinó la necesidad adicional de incorporar las cuestiones de género en la energía y el cambio climático en las que se trabajará el próximo año. Sin embargo, el cambio a la

<sup>4</sup> “La función de evaluación había perdido durante varios años la oportunidad de llamar la atención sobre el escaso nivel de incorporación de las cuestiones de género en toda la Organización.” (pág.81).

estructura matricial multidisciplinar implicará la aplicación de un enfoque diferente a la incorporación de las cuestiones de género, inclusive para hacer balance, presumiblemente sobre la base de los cinco OE en lugar de sobre la estructura divisional como antaño.

#### 4.2.3 *Cultura institucional (Recomendación 5 a y c)*

##### **Recuadro 4. Fragmento del informe de seguimiento, párrafo 10**

La FAO ha ido adoptando medidas para establecer gradualmente una cultura institucional que fomente y apoye la igualdad de género en todos los aspectos de la Organización [...].
--

22. ONU Mujeres está ultimando un curso básico de igualdad de género que se pondrá a disposición de todos los organismos de las Naciones Unidas para desarrollar los conocimientos sobre cuestiones de género de todo el personal; la FAO también ofrecerá un curso de aprendizaje electrónico para el personal nuevo, así como sesiones informativas periódicas en la materia (5 a). Se ha formulado una política de recursos humanos en materia de igualdad de género, que aún está pendiente de aprobación. Entre otras cosas, tiene por objeto permitir que la FAO sea una organización favorable tanto para mujeres como para hombres. La política también especificará los valores fundamentales, como la no discriminación, que se considerarán en los exámenes anuales del rendimiento. Las metas de paridad entre los sexos se presentan dos veces al año al Comité de Finanzas.

23. Sin embargo, hubo respuestas diversas en cuanto a si la cultura institucional ha avanzado más en pos de “foment[ar] y apoy[ar] la igualdad de género en todos los aspectos de la Organización”. Según el parecer de algunos informantes, había una mayor visibilidad de las mujeres en la categoría superior, la cultura era más favorable a ellas que en otras organizaciones de las Naciones Unidas y el trabajo multidisciplinario podría promover un cambio en la Organización en virtud del cual para la misión de la FAO “ocupa un lugar central la población en lugar de los productos”, según lo indicado en la Evaluación (pág. 86, párr. 429).

24. Sin embargo, la mayoría insistió en que aún quedaba un largo camino por recorrer para lograr un cambio de cultura en la FAO. Por ejemplo, el debate sobre la igualdad de género rara vez se ha incluido cuando procedía en las declaraciones públicas de los administradores superiores acerca de la labor de la FAO en general. Y pese a las mejoras, esta sigue estado considerada una organización “dominada por los varones” (de acuerdo con las cifras más recientes de la Oficina del Director (OHRD), la proporción de mujeres con respecto a la de hombres en las categorías superiores es la siguiente: en la categoría P4, 34:66; en la P5, 27:73; en la D1, 24:76, y en la D2, 26:74)<sup>5</sup>. Además, varios funcionarios aludieron a la naturaleza jerárquica de la Organización y llamaron la atención sobre los problemas que generaban los distintos tipos de contratos, lo que hizo que algunas personas estuvieran menos dispuestas a hablar, sobre todo en el terreno. Aunque la FAO ha llevado a cabo varias encuestas al personal en el pasado, es posible que desee realizarlas de manera sistemática a todos sus empleados, centrándose específicamente en las percepciones, preocupaciones, expectativas y aspiraciones de estos con respecto de la Organización transformada, una vez concluido el proceso de reforma. La encuesta inicial podría ser utilizada a posteriori como punto de partida para medir los avances realizados.

<sup>5</sup> El consultor de la validación ha redondeado las cifras, siendo las reales para la categoría P4 33,9:66,10, para la P5 26,50:73,50, para la D1 24,07:75,93 y para la D2 25,71:74,29.

#### 4.2.4 Disponibilidad de expertos en cuestiones de género (Recomendación 6 a, b, d)

##### **Recuadro 5. Fragmento del informe de seguimiento, párrafo 11**

En lo concerniente a la estructura de la incorporación de las cuestiones de género, la FAO reforzó el mecanismo principal en 2011 encargando a todas las divisiones y oficinas regionales y subregionales que nombraran un coordinador sobre cuestiones de género para llevar a cabo la labor relativa a la igualdad de género. Se examinó el mandato para los coordinadores sobre cuestiones de género. Su categoría debería ser preferentemente P4 o superior, lo que supone una dedicación del 20 % de su tiempo a la incorporación de los aspectos de género en la labor de la división u oficina. El número de coordinadores sobre cuestiones de género ha ido aumentando especialmente en las oficinas descentralizadas, que cuentan con más de 70 coordinadores y suplentes a finales de mayo de 2013 (ocho en las oficinas regionales, 13 en las oficinas subregionales y 50 en las oficinas en los países). [...]

25. Aunque la Administración superior de la FAO ha aceptado oficialmente todas las recomendaciones recogidas en la Evaluación –a excepción de la que hace referencia al mantenimiento del compromiso de la FAO en relación con el VIH y SIDA–, a efectos prácticos, no ha aceptado la Recomendación 6 a), en virtud de la cual cada división técnica debería contar en la Sede con “un funcionario técnico superior que también sea experto en cuestiones sociales/de género (asesores sobre cuestiones de género de las divisiones)”. En opinión del equipo de evaluación, la red de coordinadores sobre cuestiones de género de la Organización era una medida provisional hasta que se pudieran contratar asesores sobre cuestiones de género (en cambio, en la auditoría de las cuestiones de género se recomendó mantener el sistema de coordinadores sobre cuestiones de género). Tal como se observó en el informe de seguimiento, se ha reforzado el sistema de coordinadores y no se ha tratado de garantizar que las divisiones técnicas cuenten con asesores sobre cuestiones de género.

26. Cabe que la Recomendación 6 a) ya no sea válida debido a la nueva estructura de la Organización para trabajar en un formato matricial interdivisional y la adopción de cinco OE. En esta nueva estructura, la ESP (antigua ESW) ha podido asignar a cada uno de los OE dos expertos en cuestiones de género a fin de reforzar la responsabilidad de los encargados de los OE de incorporar las cuestiones de género en dichos objetivos. Al mismo tiempo, en base a observaciones, entrevistas y los documentos disponibles, en esta validación se coincide con la Evaluación en cuanto a la insuficiencia de expertos en género disponibles en la FAO para incorporar las cuestiones de género en toda la labor de la Organización. Los coordinadores sobre cuestiones de género son un mecanismo valioso para el intercambio de información y la promoción de las cuestiones de género, y varios de ellos aprovechan su puesto en unidades estratégicas, como la Oficina de Estrategia, Planificación y Gestión de Recursos (OSP), para avanzar hacia las metas de la igualdad de género. Sin embargo, por definición no hay expertos en cuestiones de género capaces de encargarse de la labor técnica (con algunas excepciones, como los expertos en desarrollo social de la División del Centro de Inversiones).

27. La FAO tiene un programa y responsabilidades ambiciosos, tanto en su propio programa de trabajo como con sus contrapartes sobre el terreno. Por ejemplo, según la Oficina de Estrategia, Planificación y Gestión de Recursos, cada OE comprende 10 realizaciones en promedio, siendo el total de 48 realizaciones. Los expertos en cuestiones de género de la ESP han tenido que centrarse solamente en unas pocas realizaciones, seleccionadas tras una minuciosa clasificación de los logros de los OE y los objetivos en materia de política de igualdad de género en colaboración con los equipos de los OE.

28. Además, las realizaciones se pondrán en práctica en un número mucho mayor de actividades, para lo cual serán necesarios expertos en género para poder incorporar estas

cuestiones de manera eficaz en la labor de la Organización. La Organización está contratando expertos en cuestiones de género para las oficinas regionales, en aplicación de la Recomendación 6 b), lo que supone un paso muy importante. Sin embargo, puede que se vean desbordados ante la necesidad de responder a las oficinas en los países y colaborar con los órganos regionales y nacionales. Incluso durante el breve período en el que se realizó la presente validación, algunos miembros del personal comentaron que aún no sabían “cómo” incorporar las cuestiones de género. Es asimismo necesario brindar apoyo a la labor de incorporación de las cuestiones de género de los países en los que se ejecuta un programa. Los miembros del personal proporcionaron un ejemplo del sector pesquero, en el que las mujeres desempeñan una función notable pero siguen siendo invisibles, con miras a poner de relieve la necesidad de respaldar la capacidad de la contraparte de incorporar las cuestiones de género.

29. En este momento, no es realista esperar que la Organización, que se ha visto forzada a hacer importantes reducciones de personal, pueda contratar a expertos en cuestiones de género para cada división, tal como se exige en la Recomendación 6 a), por lo que deberá limitarse a contratar los expertos en género a tiempo completo en las oficinas regionales contemplados en la Recomendación 6 b). Otros asociados del sistema de las Naciones Unidas no pueden costearse o han tenido que reducir puestos de expertos en género. Este déficit de expertos en género podría abordarse a través de servicios de consultoría o de la contratación de expertos para los principales proyectos<sup>6</sup>. No obstante, no se dispone de una fuente regular de financiación para los servicios de consultoría y, si bien algunas divisiones pueden aprovechar sus recursos propios, otras divisiones y oficinas regionales han afirmado que han tenido que suspender las actividades relativas a la incorporación de las cuestiones de género cuando se han quedado sin fondos.

30. Para la labor relacionada con el género se ha asignado un 2 % del presupuesto de la FAO, que quedará “blindado” para el próximo bienio. Esta cuantía cubre la aplicación de la Recomendación 6 b), relativa a la contratación de expertos en cuestiones de género para cada una de las cinco oficinas regionales, y proporciona algunos fondos para la incorporación de la perspectiva de género, pero parece insuficiente para el volumen de trabajo en cuestión. A cada OE se le asignará una dotación financiera pero no se sabe con certeza qué parte de la misma se destinará a los expertos en cuestiones de género.

31. Los Estados Miembros donantes tal vez deseen establecer un fondo especial, sobre la base de un análisis de los fondos necesarios fundamentado en datos objetivos y llevado a cabo por la División de Protección Social (ESP) y las unidades pertinentes, a fin de apoyar la labor de incorporación de la perspectiva de género durante el próximo bienio. Ello permitiría a las divisiones técnicas de la Sede y las oficinas regionales y en los países aprovechar esta oportunidad sin precedentes para incorporar la perspectiva del género. Asimismo, se respaldaría la aplicación de la Recomendación 6 d), y se permitiría a las representaciones de la FAO “contratar a expertos en cuestiones de género de dedicación parcial o completa en función del volumen de la cartera del país para prestar apoyo a los proyectos y representar a la FAO en los mecanismos interinstitucionales; o contratar a expertos en cuestiones de género/desarrollo social para prestar apoyo de consultoría”.

---

<sup>6</sup> En el informe de seguimiento se señaló que la Oficina Regional para Europa y Asia Central ha contratado expertos nacionales e internacionales para respaldar la incorporación de las cuestiones de género en el ámbito regional y subregional, además de a escala nacional. Otras regiones también lo han hecho durante períodos de tiempo cortos o largos.

#### 4.2.5 Función de la ESP relativa a los productos del conocimiento (antigua ESW) (Recomendación 9)

##### **Recuadro 6. Fragmento del informe de seguimiento, párrafo 13**

La ESW continúa su labor normativa y analítica sobre las cuestiones sociales y de género, incluida la incorporación de la perspectiva del género en todas las esferas de trabajo de la FAO. En colaboración con las unidades técnicas y los asociados externos, se elaboraron un conjunto de productos normativos. [...]

32. A raíz de la reestructuración, los dos equipos de la ESP que se habían hecho cargo de los productos del conocimiento, la elaboración de análisis y el desarrollo de la capacidad colaboran actualmente en la gestión del tema transversal del género desde su base en la ESP. Cabe destacar que algunos encuestados expresaron su preocupación en lo concerniente a la desaparición del término “género” en la denominación de la división cuando la División de Género, Equidad y Empleo Rural (ESW) pasó denominarse División de Protección Social (ESP). Los asociados de la FAO también mostraron su sorpresa por el hecho de que la FAO no contara con una unidad independiente para las cuestiones de género, que consideraban fundamental en esta fase de incorporación de la igualdad de género en el sistema de las Naciones Unidas.

#### 4.2.6 Función de la ESP relativa a la incorporación de la perspectiva de género (antigua ESW) (Recomendación 10 i-vii)<sup>7</sup>

##### **Recuadro 7. Fragmento del informe de seguimiento, párrafo 13**

[...] La ESW también ha reforzado el papel de las contrapartes en la División, asignando funciones de respaldo específicas a su personal en apoyo de las unidades técnicas y las oficinas descentralizadas, así como en preparación del nuevo Marco estratégico (2014-17). Asimismo, la ESW prestó apoyo técnico a los equipos que se encargan respectivamente de la publicación del SOFA y el SOFI; en estas publicaciones principales de la FAO de 2012, se abordaron las perspectivas de la igualdad de género, bien fuera con una sección o con mensajes clave relativos a la igualdad de género. [...]

33. Se sigue reflexionando sobre la labor orientada a la promoción de la igualdad de género a través de los cinco OE. El personal dedicado a las cuestiones de género comunicó que era difícil incorporar eficazmente el género en el plano de los logros, por lo que se ha centrado en los productos y servicios relacionados con las 48 realizaciones. Este proceso se llevó a cabo sobre la base del análisis de género a fin de determinar dónde revestía importancia estratégica el género en cada OE, en línea con los objetivos de la Política de género. A continuación se definieron unas pocas esferas de trabajo en cada OE, que se negociaron con el equipo encargado del OE, tras lo cual se elaboró una combinación de productos y servicios. Actualmente se están desarrollando indicadores para los cinco OE en los que se prevé que se tengan en cuenta las cuestiones de género cuando sea pertinente, y se han incorporado indicadores específicos en el plan de trabajo relativo al tema transversal del género. Se están elaborando los planes de trabajo operacionales y es en este proceso en el que es posible que se lleve a cabo una articulación más detallada de la incorporación de las cuestiones de género.

<sup>7</sup> Cabe destacar que el informe de seguimiento se elaboró en junio de 2013; el proceso de validación, debido a una serie de factores ajenos al control de la Oficina de Evaluación, tuvo lugar en octubre de 2013. En consecuencia, el informe de seguimiento se centra en las actividades realizadas en 2012, mientras que la validación está orientada al proceso en curso de incorporación de las cuestiones de género en los planes de trabajo para 2014-15.

34. Solo una vez esté en marcha la aplicación se podrá evaluar la eficacia de la labor realizada por los jefes de equipo de los OE y sus equipos para promover la igualdad de género a través de sus realizaciones y extraer las enseñanzas correspondientes a fin de orientar la labor futura. Sería útil llevar a cabo una evaluación rápida hacia finales de 2014 de los progresos realizados por los equipos de los cinco OE en las esferas en las que están promoviendo la igualdad de género a través de su labor, así como de la manera en la que se está desarrollando el tema transversal del género. Esta labor sería importante y útil para los jefes de equipo de los OE dada su responsabilidad de aplicar y supervisar las iniciativas relativas al género en los objetivos de los que se encargan.

35. Un análisis de género completo del nuevo Marco estratégico y los OE rebasa con mucho el alcance de esta validación. Sin embargo, el consultor examinó brevemente los proyectos de planes de trabajo de alto nivel de los cinco OE. Aunque estos proyectos ofrezcan una visión general de los temas que se abordarán, también hubo oportunidades para ser más específico sobre el intento de incorporar el género, y así se hizo en algunos casos. Por ejemplo, donde se abordaba el impacto de fenómenos como la migración, se resaltaron los diferentes modos en que pueden verse afectados hombres y mujeres debido a sus funciones de género asignadas (OE 4, párr. 28). Sin embargo, los cinco OE contaban con demasiados pocos ejemplos específicos como este. Habría sido útil concretar con más frecuencia las diferencias de género basándose en el abundante acervo de conocimiento y experiencia de la FAO a fin de permitir al personal y a los asociados de la Organización considerar maneras de avanzar en este tema en su labor.

36. Además, se emplearon diferentes términos genéricos, como “población rural pobre” y “partes interesadas”, así como “mujeres y jóvenes” (y “poblaciones indígenas”) en los OE. Con esta formulación se transmite una idea equivocada. Las mujeres pueden verse, de igual modo que los hombres, dos o tres veces más desfavorecidas por razón de su sexo cuando también son indígenas, jóvenes y pobres. En otras palabras, no se puede agrupar sin más a las mujeres con los jóvenes. En cuanto a “joven”, se trata de un término neutro que oculta la diferente socialización de las mujeres y los hombres jóvenes.

#### 4.2.7 Disponibilidad de datos (Recomendación 17 a, c)

##### **Recuadro 8. Fragmento del informe de seguimiento, párrafo 17**

Se elaboraron directrices relativas al marco de programación por países y el nuevo ciclo de proyectos. En estas directrices se hace referencia a la importancia de recopilar, analizar y utilizar datos desglosados por sexo. [...]
---

37. Actualmente se está introduciendo el sistema de marcadores de género en el nuevo Marco estratégico. Varios encuestados de las divisiones técnicas hicieron referencia al modo práctico en el que estos marcadores pueden ayudarles a garantizar la incorporación de los aspectos de género y a informar acerca de las cuestiones pertinentes sobre la igualdad de género. No obstante, un funcionario con amplia experiencia sobre los marcadores de género observó que la clave de su utilización radica en el seguimiento y la evaluación de la aplicación, y añadió que hay una deficiencia al respecto en los organismos de las Naciones Unidas que aplican marcadores de género.

## **5 Observaciones sobre la Evaluación, la respuesta de la Administración y el informe de seguimiento**

38. La calidad de la Evaluación fue muy alta<sup>8</sup>. A juzgar por el informe y sus anexos, el Equipo de evaluación fue riguroso y concienzudo y diseñó herramientas valiosas con el fin de evaluar las áreas en las que los datos no bastaban para proporcionar pruebas suficientes para respaldar sus recomendaciones<sup>9</sup>. En la Evaluación las 17 recomendaciones se exponen por orden de prioridad, pero según se afirma en la misma, tienen todas la misma importancia. Por otra parte, de las 17 recomendaciones, 9 se dividieron en 9 subrecomendaciones, para un total de 40 recomendaciones/subrecomendaciones.

39. En el presente informe de validación se considera que el hecho de no establecer recomendaciones estratégicas basadas en criterios seleccionados y distinguir estas de las recomendaciones funcionales u operativas entraña el riesgo de que la presentación de informes se plantee desde la óptica de una lista detallada. Con ello se oculta lo que la FAO debe hacer, sin falta, para lograr avances. Por el contrario, en el informe de auditoría se seleccionaron solo recomendaciones que se describían como estratégicas más que “prescriptivas” y se dividieron sus nueve recomendaciones en tres, dirigidas a las más altas instancias decisorias de la Organización, destinándose las seis restantes al Subdirector General responsable del Departamento de Desarrollo Económico y Social (ES) para su aplicación.

40. En su respuesta la Administración se comprometió a reintroducir de inmediato, como se había recomendado en la Evaluación y la auditoría, los "recursos relacionados con las cuestiones de género en todas las oficinas regionales" y a asignar fondos para dos puestos de la categoría Profesional en la ESW en apoyo de las actividades de incorporación de las cuestiones de género (pág. 2), y contrajo una serie de otros compromisos para cumplir con las recomendaciones de la Evaluación. En el informe de seguimiento se daba cuenta exhaustivamente del estado actual de cumplimiento por parte de la FAO de las recomendaciones de la Evaluación.

41. En el presente informe de validación se considera que se han realizado avances en cuanto a las recomendaciones de la Evaluación a pesar de las considerables dificultades halladas, y se encomia al personal por su capacidad para hacer frente a estas así como por su dedicación y constancia en la persecución de los objetivos en materia de igualdad de género en un entorno en rápida evolución. No obstante, la cantidad de terreno perdido a causa de la reestructuración se manifiesta claramente en lo que queda por hacer, como se desprende de la lista exhaustiva de los ocho desafíos enumerados en el párrafo 18 del informe de seguimiento. No se empezarán a percibir claramente resultados hasta que no esté en marcha y se pueda medir la aplicación, si se puede mantener la estabilidad institucional.

42. El proceso de Evaluación-Respuesta de la Administración-Informe de seguimiento-Validación puede presentar ventajas, pero también adolece de limitaciones. Los recursos

---

<sup>8</sup> En el informe de seguimiento se señaló que el Comité del Programa había apreciado la “calidad de la evaluación” (pág. 2).

<sup>9</sup> “En la evaluación se recurrió a una serie de instrumentos y métodos cuantitativos y cualitativos: consultas con las partes interesadas mediante entrevistas colectivas e individuales semiestructuradas, con listas de comprobación específicas para el personal de la FAO, los Estados Miembros y los organismos de las Naciones Unidas; visitas a los países; búsqueda de sistemas institucionales para los proyectos, los bienes públicos mundiales y los documentos de planificación y presupuestación; matriz de evaluación; esbozos para los informes de los países y los proyectos; criterios para la puntuación de los proyectos; matriz para la valoración de los bienes públicos mundiales con seis criterios y descriptores. En la evaluación se adoptó una escala de seis puntos para los proyectos y los bienes públicos mundiales.” (Pág. 23.)

disponibles para la labor de validación son mucho más limitados que los que están al servicio de una evaluación integral, y la posibilidad de reunir datos se ve seriamente mermada por ello. Esto puede ser menos importante en el caso de un tema técnico más específico, como el agua o la nutrición, pero constituye un problema importante tratándose de un asunto que afecta a toda la Organización, como la igualdad de género y la paridad entre los sexos. En el mejor de los casos, la validación puede ofrecer una nueva perspectiva y tratar de hacer preguntas a las que las personas involucradas en el trabajo del día a día no puedan dar cabida. En adelante, no es necesario presentar otros informes al Comité del Programa y a la Conferencia que no tengan como referente la Política de igualdad de género de la Organización.

## **6 Conclusiones para su examen por la FAO**

43. Hay áreas fundamentales en las que la Organización tiene que avanzar mucho más rápidamente respecto de las recomendaciones de la Evaluación y la Política de igualdad de género que ha aprobado. Se trata, en particular, de la contratación de los cinco oficiales regionales, de los cuales es probable que solo dos vayan a ser enviados pronto sobre el terreno (esto es, más dos años después de la aprobación de la recomendación). Se trata, asimismo, de la necesidad de establecer rápidamente un mecanismo para la rendición de cuentas de alto nivel en relación con la igualdad de género, con arreglo a la recomendación aprobada de la Evaluación. El mecanismo de rendición de cuentas también podría incluir la supervisión de la aplicación de la Política de igualdad de género para avanzar en la labor de la Organización en el ámbito de la igualdad de género así como de la paridad entre los sexos.

44. En un informe de validación no se deberían formular recomendaciones o sugerencias. Sin embargo, habida cuenta de la importancia de la incorporación de la igualdad de género en la labor de la FAO para mejorar su eficacia y su impacto potenciales, el autor del informe de validación sugiere unas pocas propuestas, que se indican a continuación, para su examen por la FAO. Dichas propuestas no requieren una respuesta o informe oficial.

45. Teniendo en cuenta el camino que le queda por recorrer a la FAO en el ámbito de la igualdad de género y la paridad entre los sexos, la desaparición del término “género” de la estructura de la división, y el final del Objetivo estratégico independiente K sobre el género, sería beneficioso para la Organización que contara con un defensor de género de nivel superior que planteara visible y sistemáticamente la cuestión de la igualdad de género en el ámbito político, estratégico, técnico y operacional.

46. Si bien la FAO ha llevado a cabo varias encuestas entre los empleados en el pasado, tal vez desee realizar sistemáticamente encuestas a todos sus empleados centrándose específicamente en sus percepciones, inquietudes, expectativas y aspiraciones respecto de la Organización transformada, una vez que el proceso de reforma haya concluido. La encuesta inicial podría utilizarse como punto de referencia para medir los progresos.

47. Dado el nuevo enfoque de las cuestiones de género en el Marco estratégico, sería útil llevar a cabo una evaluación rápida a mitad de camino sobre la forma en que los cinco equipos encargados de los objetivos estratégicos están abordando las cuestiones de género, y sobre cómo está funcionando el tema transversal del género. Esto sería especialmente útil para los jefes de dichos equipos, habida cuenta de su función de realización y supervisión de iniciativas relacionadas con las cuestiones de género en el marco de los objetivos de los que se encarguen. Esta evaluación también brindará algunas indicaciones para fortalecer la labor de la Organización relacionada con el género y podría comunicarse a los órganos rectores de la FAO.

48. Los países donantes tal vez deseen establecer un fondo especial, sobre la base de un análisis de los fondos necesarios fundamentado en datos objetivos y llevado a cabo por la División de Protección Social (ESP) y las unidades pertinentes, a fin de apoyar la labor de la Organización sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Dicho fondo permitiría a las divisiones técnicas, los equipos encargados de los objetivos estratégicos y las oficinas descentralizadas llevar a cabo una labor específica para apoyar los objetivos de igualdad de género de la FAO, así como fortalecer la capacidad de los Estados Miembros para promover la igualdad de género en el campo de la alimentación, la agricultura y otras esferas conexas. Ello permitiría a la Organización aprovechar una oportunidad histórica para incorporar la dimensión del género en una Organización cuyo trabajo es esencial para la seguridad alimentaria mundial.

### **Anexo 1: Lista de los principales documentos examinados**

Development of the FAO Policy on Gender Equality. Mayo de 2011 – Enero de 2012.

Evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo. Informe final. Junio de 2011.

Evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo: Respuesta de la Administración. Agosto de 11. PC 108/5 Sup.1.

Política de igualdad de género de la FAO: Alcanzar las metas de seguridad alimentaria en la agricultura y el desarrollo rural. Sin fecha.

FAO Progress Report on Gender Equality 2012 (proyecto de marzo de 2013).

Seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo. Para su presentación al Comité del Programa en noviembre de 2013 (revisión del 11 de julio de 2013).

Auditoría de las cuestiones de género en la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Informe final. Febrero de 2011.

Objetivo estratégico 1: Contribuir a la erradicación del hambre, la inseguridad alimentaria y la malnutrición. Versión de julio de 2013

Objetivo estratégico 2: Aumentar y mejorar el suministro de bienes y servicios procedentes de la agricultura, la actividad forestal y la pesca de una manera sostenible. Versión del 11 de julio de 2013

Objetivo estratégico 3: Reducir la pobreza rural. Versión de julio de 2013

Objetivo estratégico 4: Crear un entorno propicio para el establecimiento de sistemas agrícolas y alimentarios más integradores y eficientes a nivel local, nacional e internacional. Versión de julio de 2013.

Objetivo estratégico 5: Incrementar la resiliencia de los medios de vida ante las amenazas y crisis. Versión del 19 de julio.

ONU-Mujeres - Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas. Presentación: 22 de marzo de 2012 (PPT).

## **Anexo 2: Lista de partes interesadas entrevistadas durante el proceso de validación**

### **FAO**

- Sra. Maria Abreu, Oficial de ética
- Sra. Tullia Aiazzi, Oficial superior de evaluación /Oficina de Evaluación (OED)
- Sra. Sally Berman, Oficial de fomento de la capacidad/Oficina de Intercambio de Conocimientos (OEK)
- Sra. Claire Billoud, Jefa/Oficina de Recursos Humanos (OHR)
- Sra. Sharon Brennen-Haylock, Directora/Oficina de enlace con las Naciones Unidas (Nueva York)
- Sra. Ana Paula de la O-Campos, Oficial de política de género/División de Protección Social (ESP)
- Sra. Chitra Deshpande, Oficial de estrategia y planificación/Oficina de Estrategia, Planificación y Gestión de Recursos (OSP)
- Sr. Jorge Fonseca, Oficial de agroindustrias/División de Infraestructuras Rurales y Agroindustrias (AGS)
- Sra. Valentina Franchi, Consultora de género y desarrollo/División de Protección Social (ESP)
- Sra. Elisa Gazzotti, Pasante de incorporación de la perspectiva de género/División de Protección Social (ESP)
- Sr. Dan Gustafson, Director General Adjunto (Operaciones)/Oficina de Evaluación (Oficial encargado)
- Sra. Mirela Hasibra, Oficial de enlace y operaciones /División de Emergencias y Rehabilitación (TCE)
- Sra. Susan Kaaria, Oficial superior/División de Protección Social (ESP) \
- Sra. Daniela Kalikoski, Oficial de industrias pesqueras – Coordinadora de cuestiones de género de la División de Pesca/División de Utilización y Conservación de los Recursos de la Pesca y la Acuicultura (FIR)
- Sr. Panagiotis Karfakis, Economista/División de Economía del Desarrollo Agrícola (ESA)
- Sra. Mariann Kovacs, Oficial superior de enlace/Oficina de Enlace con las Naciones Unidas (Nueva York)
- Sra. Regina Laub, Oficial superior/División de Protección Social (ESP)
- Sra. Nadia Lawson, Oficial de finanzas - Coordinadora de cuestiones de género de la División de Finanzas (CSF)
- Sra. Noma Mhlanga, Economista de agroindustrias/División de Infraestructuras Rurales y Agroindustrias (AGS)
- Sra. Kae Mihara, Oficial de género (Incorporación de la perspectiva de género)/División de Protección Social (ESP)
- Sra. Unna Mustalampi, Oficial de género (Incorporación de la perspectiva de género) - Profesional asociado/División de Protección Social (ESP)
- Sra. Sybil Nelson, Oficial de género/División de Protección Social (ESP)
- Sra. Hilde Niggemann, Coordinadora superior del Programa de Campo/Oficina de Apoyo a la Descentralización (OSD)
- Sra. Martha Osorio, Oficial de género y desarrollo rural/División de Protección Social (ESP)
- Sr. David Palmer, Oficial superior de tenencia agraria - Coordinador de cuestiones de género de la División de Clima, Energía y Tenencia de Tierras (NRC)

Sra. Clara Park, Consultora/División de Protección Social (ESP)

Sra. Hajnalka Petrics, Oficial de género y desarrollo/División de Protección Social (ESP)

Sra. Pamela Pozarny, Socióloga rural - Coordinadora de cuestiones de género de la División del Centro de Inversiones (TCI)

Sr. Diego Recalde, Oficial superior de seguimiento del Programa de Campo/Oficina de Apoyo a la Descentralización (OSD)

Sra. Alejandra Safa, División de Protección Social (ESP)

Sra. Gina Seilern, Consultora de igualdad de género y desarrollo/División de Protección Social (ESP)

Sra. Ilaria Sisto, Oficial de capacitación y refuerzo de la capacidad/División de Protección Social (ESP)

Sr. Libor Stloukal, Oficial de políticas/División de Protección Social (ESP)

Sr. James Tefft, Oficial superior de políticas /Oficina Regional para África (RAF)

Sra. Margret Vidar, Oficial jurídico - Coordinadora de cuestiones de género de la Oficina Jurídica y de Ética (LEG)

Sra. Marcela Villarreal, Directora/Oficina de Asociaciones, Actividades de Promoción y Creación de Capacidad (OPC)

Sr. Rob Vos, Director/División de Protección Social (ESP)

Sra. Sophie Wagner, Pasante del Equipo de políticas/División de Protección Social (ESP)

#### **Asociados de la FAO**

Sra. Clare Bishop, Asesora técnica superior/División de Política y Asesoría Técnica, FIDA

Sra. Tacko Ndiaye, Asesora de políticas de desarrollo sostenible, ONU-Mujeres

Sra. Sonsoles Ruedas, Directora de Género, PMA

Sr. Roderick Stirrat, Catedrático/Investigador, miembro del Equipo de evaluación de las cuestiones de género de la FAO

### Anexo 3: Validación detallada de la respuesta de la Administración sobre las recomendaciones seleccionadas<sup>10</sup>

Recomendaciones formuladas en la Evaluación de la labor de la FAO en relación con el género (junio de 2011)	Medidas acordadas en la respuesta de la Administración (octubre de 2011)	Medidas adoptadas y sus repercusiones (Informe de seguimiento previsto para noviembre de 2013)
<p><b>Recomendación 1:</b> A la Administración superior de la FAO, sobre el compromiso en relación con la igualdad de género</p> <p>b) La FAO debería establecer un mecanismo de rendición de cuentas en el nivel de la Administración superior, incluidos los directores de división y los representantes de la Organización, mediante la gestión basada en los resultados (GBR) y el sistema de evaluación y gestión del rendimiento (SEGR).</p> <p>c) Las cuestiones de género deberían convertirse en un tema ordinario del programa de la Administración superior.</p> <p>d) Los órganos rectores de la FAO deberían recibir periódicamente informes procedentes del mecanismo de rendición de cuentas y recomendar medidas cuando el cumplimiento no sea plenamente satisfactorio.</p>	<p>b) Elaboración de los elementos restantes del marco de rendición de cuentas e incorporación de las cuestiones de género en los sistemas de GBR de la Organización, los procesos de programación por países, el SEGR, el ciclo del proyecto y las correspondientes iniciativas de capacitación.</p> <p>c) Hay un tema permanente del programa en las reuniones de la Administración superior para tratar las cuestiones de género en la realización de los resultados.</p> <p>d) Elaborar e institucionalizar mecanismos para la presentación de informes ante los órganos rectores de la FAO. Iniciativas claras de comunicación interna por parte de los niveles más elevados de la Administración (directores generales y directores generales adjuntos).</p> <p>El equipo del OE-K presentará informes de síntesis sobre los progresos realizados en la incorporación de las cuestiones de género en la FAO a la Conferencia. La División de Género,</p>	<p><b>Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se han aplicado</b></p> <p>b) En la política se determinan las responsabilidades en relación con la aplicación de unas normas mínimas sobre la igualdad de género a fin de incorporar la problemática de las diferencias por razón del sexo en la programación por países, el SEGR, el ciclo del proyecto y las actividades de creación de capacidad.</p> <p>c) Con respecto a la inclusión de las cuestiones de género en las reuniones de la Administración superior, hay demoras en cuanto a la adopción de medidas debido a los cambios institucionales en los niveles superiores. La Oficina del Director General (ODG) y el Subdirector General responsable del Departamento de Desarrollo Económico y Social (ES) habrían de realizar el seguimiento.</p> <p>d) La Secretaría de la FAO presentó a la Conferencia, en su período de sesiones celebrado en junio de 2013, un informe acerca de la Política de género de la FAO y Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género.</p> <p>La ESW ya desempeña una función de coordinación en la compilación de aportaciones de las diferentes divisiones, por conducto de los coordinadores sobre cuestiones de género, como parte de sus iniciativas de supervisión.</p> <p><b>Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas o los procedimientos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La FAO debería establecer un comité de supervisión respecto a la aplicación de la Política de igualdad de género.</li> <li>• La Oficina de Estrategia, Planificación y Gestión de Recursos (OSP) y el Servicio</li> </ul>

<sup>10</sup> Para cada recomendación seleccionada se incluye un fragmento del informe de seguimiento elaborado por la FAO en la fila superior y la validación independiente en la fila inferior.

	Equidad y Empleo Rural (ESW) tendrá una función de coordinación y compilará las aportaciones de las diferentes divisiones.	de Apoyo de Recursos Humanos (CSP), con el apoyo de la unidad encargada de las cuestiones de género, seguirá de cerca la aplicación de la política, incluido el establecimiento de un mecanismo de rendición de cuentas a nivel de la Administración superior.  • Este proceso se está llevando a cabo. Se necesita más tiempo para poder evaluar las repercusiones.	
<b>Validez actual de la recomendación, así como su claridad, realismo y “aplicabilidad”</b>	<b>Evaluación de los progresos realizados en la aplicación</b>	<b>Dificultades encontradas</b>	<b>Cuestiones de las que se deberá realizar un seguimiento en 2014</b>
La recomendación es clara, realista, válida y aplicable.	<p>- Se ha incorporado la rendición de cuentas en lo tocante a la igualdad de género en las evaluaciones del rendimiento del personal y los administradores (SEGR). Sin embargo, no se dispone de un mecanismo para evaluar en qué medida los administradores rinden realmente cuentas y la diferencia que ello comporta respecto a la igualdad de género.</p> <p>- No existe todavía un mecanismo de la Administración superior en lo relativo a la igualdad de género. El mecanismo de rendición de cuentas podría incluir un comité de supervisión respecto a la aplicación de la Política de igualdad de género.</p> <p>- Las cuestiones sobre el género no constituyen todavía un tema permanente en el programa de la Administración superior.</p>	El cambio de la estructura de la Administración superior durante el proceso de reforma, así como el nuevo Marco estratégico.	<p>- La rendición de cuentas de la Administración superior en relación con la igualdad de género y la paridad entre los sexos, a través del mecanismo de alto nivel, el SEGR y la aplicación de los cinco objetivos estratégicos.</p> <p>- La FAO se beneficiaría si contara con un defensor de la igualdad de género que planteara de forma visible y sistemática esta problemática en los planos normativo, estratégico, técnico y operacional.</p>

<b>Recomendaciones formuladas en la Evaluación de la labor de la FAO en relación con el género (junio de 2011)</b>	<b>Medidas acordadas en la respuesta de la Administración (octubre de 2011)</b>	<b>Medidas adoptadas y sus repercusiones (Informe de seguimiento previsto para noviembre de 2013)</b>
<p><b>Recomendación 2:</b> A la Administración superior de la FAO, sobre una Política de igualdad de género</p> <p>La FAO debería elaborar una política de toda la Organización sobre la igualdad de género que brinde orientación sobre la manera en que los objetivos de igualdad en esta materia se incorporarán en toda la Organización y en toda su labor técnica y de promoción, y que marque un camino en aras de la consecución del OE-K. El proceso de formulación de la política debería quedar bajo la autoridad del Director General Adjunto para el Conocimiento con un equipo pequeño integrado por los subdirectores generales y directores de división que se designen, que comprenda al Director de la ESW.</p>	<p>La ESW ha preparado un primer borrador de la Política de género. La consulta y el examen en toda la Organización tendrán lugar a partir de octubre de 2011. Está previsto que la Política se presente en 2012 ante los órganos rectores. En ella se tratará la inclusión de las cuestiones relativas a la igualdad de género en todo el Marco estratégico. El Director General Adjunto de Conocimiento y el Director General Adjunto de Operaciones participarán en el proceso de elaboración y aprobación. La formulación de un Plan de acción y estrategia sobre género de la Organización supondrá un apoyo adicional para la aplicación de la política.</p>	<p><b>Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se han aplicado</b></p> <p>La política de la FAO de igualdad de género fue elaborada mediante un proceso consultivo, fue respaldada en marzo de 2012 por el Director General y fue aprobada por unanimidad por los Estados Miembros en la Conferencia de la FAO celebrada en junio de 2013.</p> <p>La Política se esfuerza para lograr el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género en la toma de decisiones y el acceso a los recursos y el control de los mismos a través de sus cinco objetivos. La Política incluye lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. un marco con un calendario de ejecución, con una estrategia basada en la incorporación de una perspectiva de género y actividades dirigidas específicamente a las mujeres que se resumen en 15 normas mínimas;</li> <li>2. un marco de rendición de cuentas en el que se detallan las medidas que habrían de adoptar las principales partes interesadas a diferentes niveles, en la Sede y en las oficinas descentralizadas, y los mecanismos institucionales de aplicación y supervisión.</li> </ol> <p>Esta Política también requiere un plan de acción sobre género que abarque todos los objetivos estratégicos con objeto de incluir las cuestiones relativas a la igualdad de género en el Marco estratégico revisado.</p> <p><b>Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualmente, la FAO está elaborando un plan detallado de ejecución para la Política de igualdad de género y un sistema de supervisión para mostrar los avances respecto a su aplicación y para poder realizar el seguimiento de las actividades sobre la incorporación de la temática de género.</li> <li>• Los objetivos y la estrategia de la Política se utilizan como base para la labor transversal sobre las cuestiones de género en el nuevo Marco estratégico de la FAO.</li> </ul>

Validez actual de la recomendación, así como su claridad, realismo y “aplicabilidad”	Evaluación de los progresos realizados en la aplicación	Dificultades encontradas	Cuestiones de las que se deberá realizar un seguimiento en 2014
<p>La recomendación es clara, válida y aplicable. Tal vez era ambiciosa al esperar que la Administración superior dirigiera el proceso de formulación de la Política de igualdad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha adoptado la Política de igualdad de género. De acuerdo con la respuesta de la Administración no fue dirigida por el Director General Adjunto de Conocimiento y un equipo de alto nivel.</li> <li>- Con arreglo a la política adoptada, el Equipo de género de la FAO se adscribió a la ESP para integrar mejor estas cuestiones en los cinco objetivos estratégicos, incluidas las 15 normas mínimas establecidas en virtud de la misma.</li> <li>- Aún no se ha establecido un plan detallado de aplicación.</li> </ul>	<p>El cambio de la estructura de la Administración superior durante el proceso de reforma, así como el nuevo Marco estratégico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La comprensión por parte del personal de la Política en toda la Organización.</li> <li>- El compromiso asumido por parte de la Administración superior en lo tocante a la aplicación de la Política.</li> </ul>

Recomendaciones formuladas en la Evaluación de la labor de la FAO en relación con el género (junio de 2011)	Medidas acordadas en la respuesta de la Administración (octubre de 2011)	Medidas adoptadas y sus repercusiones (Informe de seguimiento previsto para noviembre de 2013)
<p><b>Recomendación 3:</b> A la Administración superior de la FAO, sobre la estructura y el contenido de la Política de igualdad de género La Política de la FAO de igualdad de género debería contener una estrategia y disposiciones para la aplicación de los planes de acción en las divisiones. La estrategia no se debe limitar a perpetuar las funciones de género existentes y mejorar los medios de vida, buscando conseguir el empoderamiento y la igualdad de</p>	<p>Proseguir la elaboración de la Política y pedir aportaciones a todos los demás departamentos y oficinas de la FAO, especialmente en las oficinas descentralizadas. Elaborar una estrategia y un plan de acción para la incorporación de las cuestiones de género junto con las principales partes interesadas.</p>	<p><b>Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se han aplicado</b>                      Véase la Recomendación 2.</p> <p><b>Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos</b>                      Véase la Recomendación 2.</p>

<p>género en la adopción de decisiones y en el acceso a los recursos y su control. Las iniciativas relativas a La mujer en el desarrollo pueden formar parte de la estrategia y los planes de acción, sirviendo como puntos de partida con miras a conseguir la igualdad de género.</p>			
<p><b>Validez actual de la recomendación, así como su claridad, realismo y “aplicabilidad”</b></p>	<p><b>Evaluación de los progresos realizados en la aplicación</b></p>	<p><b>Dificultades encontradas</b></p>	<p><b>Cuestiones de las que se deberá realizar un seguimiento en 2014</b></p>
<p>La recomendación es clara y válida. Sin embargo, podría haberse reflejado como parte de la Recomendación 2 y, en cierta medida, tiene un carácter prescriptivo en cuanto al nivel de detalle.</p>	<p>Todavía no se han establecido una estrategia ni un plan de acción. Está previsto establecer un plan de aplicación para toda la Organización en lugar de un plan en el nivel de las divisiones.</p>	<p>El cambio de la estructura de la Administración superior durante el proceso de reforma, así como el nuevo Marco estratégico.</p>	<p>En relación con las cuestiones planteadas en la Recomendación 2.</p>

<p><b>Recomendaciones formuladas en la Evaluación de la labor de la FAO en relación con el género (junio de 2011)</b></p>	<p><b>Medidas acordadas en la respuesta de la Administración (octubre de 2011)</b></p>	<p><b>Medidas adoptadas y sus repercusiones (Informe de seguimiento previsto para noviembre de 2013)</b></p>
<p><b>Recomendación 5:</b> A la Administración superior de la FAO, sobre la cultura institucional</p> <p>La FAO debería adoptar medidas para establecer una cultura institucional que fomente y apoye la igualdad de género en todos los aspectos de la Organización. Deberían comprender lo siguiente:</p> <p>a) sesiones de sensibilización sobre las cuestiones de género para todas</p>	<p>a) Se elaborarán materiales informativos para los nuevos representantes de la FAO, el personal y los administradores con objeto de sensibilizarlos sobre sus responsabilidades en cuanto a la incorporación de las cuestiones de género. Es necesario realizar periódicamente actos de sensibilización en forma de retiros y creación de equipos.</p> <p>c) La política de recompensas y reconocimiento se dirigirá a las contribuciones de gran calidad del personal a la labor de la Organización,</p>	<p><b>Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se han aplicado</b></p> <p>a) El personal de la ESW informa a los nuevos representantes de la FAO acerca de la Política de la Organización de igualdad de género y sus competencias en la ejecución y en la incorporación de una perspectiva de género en sus respectivos programas por países. Las cuestiones de género se están incorporando en las directrices basadas en la Web dirigidas al nuevo personal de la FAO que se están elaborando. En mayo de 2013, se habían designado 50 coordinadores sobre cuestiones de género en las oficinas en los países con vistas a promover estas cuestiones y el empoderamiento de la mujer.</p> <p>c) En la Oficina de Recursos Humanos (OHR), se viene elaborando una política en</p>

<p>las categorías del personal, incluso desde el momento de la contratación;</p> <p>c) un mayor reconocimiento de las diversas contribuciones complementarias del personal a las actividades de la Organización.</p>	<p>incluidas las cuestiones de género.</p>	<p>materia de recompensas y reconocimiento, que se vinculó con el proceso del SEGR a mediados de 2013, aunque actualmente no se está examinando ninguna dimensión de género específica. La OHR realizará el seguimiento a este respecto.</p> <p><b>Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los representantes de la FAO son responsables de designar a los coordinadores sobre cuestiones de género y de incluir los objetivos de igualdad de género en sus acuerdos sobre la evaluación y gestión del rendimiento. Los representantes de la FAO tal vez deseen considerar la posibilidad de incluir los objetivos de género en los acuerdos sobre la evaluación y gestión del rendimiento del personal de categorías P-4 y P-5 y los directores de proyectos con objeto de fomentar una actuación orientada a los resultados en las oficinas descentralizadas. Esta medida también podría aplicarse a los directores de división respecto a los oficiales de las categorías P-4 y P-5 en la Sede de la FAO.</li> <li>• La OHR ha elaborado una política sobre la Igualdad y equidad de género en el trabajo en la FAO para hacer frente a una serie de cuestiones relativas al cambio de la cultura. En aras de respaldar esta política y el cambio de la cultura de la Organización, podría contratarse a consultores externos con objeto de realizar una investigación más profunda sobre las cuestiones relativas al equilibrio entre la vida laboral y familiar del personal profesional y de servicios generales, el acoso y los procesos de selección.</li> </ul>	
<p><b>Validez actual de la recomendación, así como su claridad, realismo y “aplicabilidad”</b></p>	<p><b>Evaluación de los progresos realizados en la aplicación</b></p>	<p><b>Dificultades encontradas</b></p>	<p><b>Cuestiones de las que se deberá realizar un seguimiento en 2014</b></p>
<p>La recomendación es clara, realista, válida y aplicable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La ONU-Mujeres está ultimando un curso básico sobre la igualdad de género para desarrollar las competencias de todos los funcionarios.</li> <li>- La FAO también ofrecerá un curso de aprendizaje en línea para el nuevo personal, así como reuniones informativas periódicas sobre las cuestiones de género.</li> <li>- Se ha formulado una política en materia de recursos humanos sobre la equidad de género,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La demora respecto a la aplicación de las políticas y la realización de los módulos de aprendizaje se debe en parte a la reestructuración.</li> <li>- No se dispone de datos suficientes en relación con los progresos realizados en el cambio de cultura.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La aplicación de la política sobre igualdad de género y paridad entre los sexos.</li> <li>- Datos sobre el cambio de cultura. Aunque la FAO ha realizado en el pasado varias encuestas a los empleados, tal vez desee realizarlas sistemáticamente centrándose en concreto en las percepciones, preocupaciones, expectativas y aspiraciones del personal respecto de la Organización reformada, una vez que se concluya el proceso en cuestión. La encuesta inicial</li> </ul>

	<p>pero está pendiente de aprobación.</p> <p>- Las respuestas han sido muy variadas acerca de si la cultura de la Organización fomenta y respalda en mayor medida la igualdad de género.</p> <p>- Se sigue percibiendo a la FAO como una organización “dominada por varones” (en los últimos datos del Grupo de Política de Recursos Humanos se muestra la siguiente ratio entre el número de mujeres y de hombres: P-4 34:66; P-5 27:73; D-1 24:76; y D-2 26:74).</p>		<p>podría utilizarse como punto de partida para evaluar los progresos realizados.</p>
--	--	--	---

<b>Recomendaciones formuladas en la Evaluación de la labor de la FAO en relación con el género (junio de 2011)</b>	<b>Medidas acordadas en la respuesta de la Administración (octubre de 2011)</b>	<b>Medidas adoptadas y sus repercusiones (Informe de seguimiento previsto para noviembre de 2013)</b>
<p><b>Recomendación 6:</b> A la FAO, sobre la estructura para la incorporación de las cuestiones de género</p> <p>a) Las distintas divisiones técnicas en la Sede deberían contar con un funcionario técnico superior que tenga conocimientos en cuestiones sociales o de género (asesores sobre cuestiones de género de las divisiones). El tiempo que habrá de dedicar a esta función variará de una división a otra, con un promedio aproximado del 30 %. Esta medida se conseguirá contratando a personal nuevo cuando queden vacantes puestos de categoría superior.</p> <p>b) Se deberían restablecer en todas las oficinas regionales los puestos de expertos en género y desarrollo social.</p>	<p>a) Para finales de 2013, todas las divisiones tendrán expertos en cuestiones de género de categoría superior. Podrán alcanzar este objetivo mediante la contratación de personal o perfeccionando los conocimientos de los coordinadores sobre cuestiones de género hasta llegar a una asignación de un 30 % equivalente a tiempo completo. Al mismo tiempo que refuerza la Red actual de coordinadores sobre cuestiones de género, la ESW ayudará a las unidades en la determinación de un modelo que asegure una especialización técnica en cuestiones sociales y de género, en función de su estructura y necesidades. Las buenas prácticas actuales consisten en establecer en una determinada unidad un grupo de expertos encargado de coordinar y de distribuir las responsabilidades y de informar periódicamente a los administradores de la misma al respecto.</p>	<p><b>Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se han aplicado</b></p> <p>a) En mayo de 2013, se designaron coordinadores sobre cuestiones de género y suplentes en la Sede (en 27 divisiones u oficinas) y en las oficinas descentralizadas (57 oficinas). Con arreglo al Boletín n.º 2011/60 del Director General, la categoría de los coordinadores sobre cuestiones de género debe ser, preferentemente, P-4 o superior; estos deberán dedicar un 20 % de su tiempo a incorporar las cuestiones de género en las actividades de su división u oficina regional o subregional. Actualmente, en la Sede hay nueve coordinadores sobre cuestiones de género de categoría P-5.</p> <p>La ESW toma la iniciativa en el apoyo y la organización de la red de coordinadores sobre cuestiones de género, ofreciendo oportunidades para fomentar la capacidad y la celebración de reuniones periódicas en las que participen también los coordinadores de las oficinas descentralizadas a través de servicios de videoconferencia. En 2013, se realizaron dos talleres de capacitación para los coordinadores sobre cuestiones de género y los suplentes, tanto en la Sede como en las oficinas descentralizadas. La ESW elaboró también en 2013 un manual para coordinadores sobre cuestiones de género, y sus funciones y responsabilidades se fijan con arreglo a sus mandatos. El personal no funcionario</p>

<p>d) En el plano nacional, los representantes de la FAO deberían incluir en sus competencias la promoción de la igualdad de género en el desarrollo rural y: - contratar a expertos en cuestiones de género a tiempo parcial o completo en función del volumen de la cartera del país para prestar apoyo a los proyectos y representar a la FAO en los mecanismos interinstitucionales; o - contratar a expertos en cuestiones de género o desarrollo social para prestar apoyo de consultoría en relación con la incorporación de las cuestiones de género en el marco de programación por países y en los proyectos que se pongan en marcha, en el caso de que los recursos sean limitados.</p>	<p>b) Los expertos en género o en desarrollo social deberán asistir obligatoriamente con una función bien definida a las conferencias regionales con el fin de informar sobre los avances en la incorporación de las cuestiones de género en la FAO e intercambiar impresiones con los Estados Miembros sobre los logros y desafíos en materia de igualdad entre los sexos.</p> <p>d) Las oficinas regionales y subregionales y las representaciones de la FAO contratarán al personal que sea necesario.</p>	<p>participó ampliamente en el apoyo a la labor de los coordinadores sobre cuestiones de género.</p> <p>b) La FAO tiene actualmente un proceso de selección abierto de oficiales (superiores) de género para las distintas oficinas regionales con objeto de brindar asesoramiento y orientación en materia de igualdad de género en la región y dirigir la red regional de coordinadores sobre cuestiones de género.</p> <p>d) En mayo de 2013, había 71 coordinadores sobre cuestiones de género y suplentes en las oficinas descentralizadas (ocho en las oficinas regionales, 13 en las oficinas subregionales y 50 en las oficinas en los países).</p> <p>La Oficina Regional para Europa y Asia Central (REU) también ha contratado a expertos nacionales e internacionales a fin de respaldar el proceso de incorporación de estas cuestiones a nivel regional y subregional, además de en los países.</p> <p>En cuanto a los países o regiones afectados por crisis humanitarias, a finales de 2013 se debería realizar un balance en las representaciones de la FAO solicitando servicios gratuitos de asesores en materia de capacidad relativa al género financiados por el Consejo Noruego para los Refugiados.</p> <p><b>Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los coordinadores sobre cuestiones de género reciben información actualizada sobre las actividades de la FAO en materia de igualdad de género a través de una lista de correo electrónico y reuniones periódicas.</li> <li>• La Red de coordinadores sobre cuestiones de género se ha revitalizado y constituye una plataforma eficaz de intercambio de información y buenas prácticas y de planificación de actividades conjuntas. Los medios de comunicación social también facilitan un intercambio de puntos de vista constante entre ellos.</li> <li>• Actualmente, hay un proceso abierto de selección de oficiales de género en las oficinas regionales; en algunas oficinas está a punto de concluirse.</li> <li>• Deben darse a conocer los mecanismos de información dirigidos a los coordinadores sobre los proyectos y programas de cooperación técnica y el modo de ponerse en contacto con ellos.</li> </ul>
--	---	--

<p><b>Validez actual de la recomendación, así como su claridad, realismo y “aplicabilidad”</b></p>	<p><b>Evaluación de los progresos realizados en la aplicación</b></p>	<p><b>Dificultades encontradas</b></p>	<p><b>Cuestiones de las que se deberá realizar un seguimiento en 2014</b></p>
<p>La recomendación es clara. Sin embargo, debido a los costos, no todos sus elementos son realistas ni aplicables. Además, debido a la nueva estructura transversal, ya no es válida, como estaba previsto inicialmente: hay equipos de objetivos estratégicos que ahora necesitan expertos en cuestiones de género. Asimismo, no está claro qué tipo de expertos en cuestiones de género se requieren para la estructura actual de las divisiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha reforzado el sistema de la FAO de coordinadores sobre cuestiones de género. Los coordinadores constituyen un mecanismo valioso de promoción de la perspectiva de género y de intercambio de información al respecto. Por definición, no son expertos en género que puedan ocuparse de tareas técnicas.</li> <li>- La División de Protección Social (ESP) ha asignado dos expertos en cuestiones de género a cada uno de los equipos encargados de objetivos estratégicos a fin de respaldar las actividades relacionadas con estas cuestiones en los nuevos objetivos estratégicos.</li> <li>- Actualmente, hay un proceso de selección abierto para cubrir cinco puestos de oficiales regionales, no obstante, este proceso se está demorando considerablemente, por lo que las oficinas fuera de la Sede no disponen de un recurso fundamental.</li> <li>- En el presupuesto de la FAO se destina un 2 % de los recursos a las actividades relativas al género; esta consignación presupuestaria se mantendrá “blindada” en el próximo bienio. Con esta cantidad se sufragan los costos de los procesos de selección de expertos en cuestiones de género en las cinco oficinas regionales; además, se destinan fondos a la incorporación de una perspectiva de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La FAO no dispone de suficientes expertos en cuestiones de género para incorporar esta perspectiva en la labor que realiza.</li> <li>- La FAO tiene un programa y responsabilidades ambiciosos, tanto en su propio programa de trabajo como con sus contrapartes sobre el terreno. Cada objetivo estratégico abarca 10 realizaciones en promedio que se desarrollarán en muchas más actividades. Todo ello requerirá expertos en género para que esta dimensión pueda incorporarse de forma efectiva en la labor de la Organización.</li> <li>- Las lagunas a este respecto podrían abordarse a través de servicios de consultoría o mediante la contratación de expertos para los principales proyectos. Sin embargo, no existe una fuente de financiación estable para estos servicios. Si bien algunas divisiones son capaces de aprovechar los recursos de que disponen, otras divisiones y oficinas regionales han señalado que se han visto obligadas a suspender las actividades sobre la incorporación de la temática de género por falta de recursos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Debe concluirse el proceso de selección de los cinco oficiales regionales con objeto de que asuman plenamente sus funciones a finales de 2013.</li> <li>- Los países donantes tal vez deseen crear un fondo especial, con arreglo a un análisis objetivo llevado a cabo por la ESP y las unidades pertinentes sobre los recursos necesarios, a fin de respaldar la labor de la Organización en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Este fondo permitiría a las divisiones técnicas, los equipos encargados de los objetivos estratégicos y las oficinas descentralizadas realizar actividades específicas sobre cuestiones de género en apoyo a los objetivos sobre igualdad de género de la FAO, así como reforzar la capacidad de los Estados Miembros para promover la igualdad de género en la alimentación, la agricultura y las esferas conexas. Ello permitiría a la FAO aprovechar una oportunidad sin precedentes de incorporar esta perspectiva en una Organización cuya labor es esencial para la seguridad alimentaria mundial.</li> </ul>

		- Se asignarán recursos a todos los objetivos estratégicos, si bien se desconoce el monto concreto que se pondrá a disposición de los expertos en esta materia.	
--	--	---	--

Recomendaciones formuladas en la Evaluación de la labor de la FAO en relación con el género (junio de 2011)	Medidas acordadas en la respuesta de la Administración (octubre de 2011)	Medidas adoptadas y sus repercusiones (Informe de seguimiento previsto para noviembre de 2013)
<p><b>Recomendación 9:</b> A la Administración superior de la FAO, sobre la función de la ESW en relación con la igualdad de género y social</p> <p>Basándose en sus ventajas actuales, la ESW debería ser el grupo de reflexión en la FAO sobre las cuestiones relativas a la igualdad social, incluido el género. En el desempeño de esta función:</p> <p>i) será la unidad técnica principal de los proyectos, a los que contribuirá, prestando una atención especial a las cuestiones relativas a la igualdad social y el género;</p> <p>ii) seguirá realizando actividades normativas para respaldar la mejora de la integración de los aspectos relativos a la igualdad social y de género en el trabajo de la FAO.</p>	<p>La ESW seguirá realizando actividades normativas en cuestiones sociales y de género al tiempo que lleva a cabo sus funciones de incorporación de las cuestiones de género.</p> <p>i) Las limitaciones de la ESW sobre los recursos humanos y financieros permitirían que la División, solo en casos específicos, fuera la unidad técnica principal o contribuyera directamente a los proyectos.</p> <p>ii) Véase la Recomendación 10 iii).</p>	<p><b>Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se han aplicado</b></p> <p>La ESW continúa desempeñando su labor normativa y analítica en cuestiones sociales y de género, y un equipo de la ESW trabaja en la incorporación de las perspectivas de género en todas las esferas de trabajo de la FAO y en el nuevo Marco estratégico.</p> <p>i) Los limitados recursos financieros y humanos de la ESW no han variado de forma significativa, pese a que una decisión de la Conferencia duplicó en 2010 los recursos para las cuestiones de género. La pequeña composición de la División no permite que actúe como unidad técnica principal de todos los proyectos. En casos específicos se han realizado contribuciones técnicas a proyectos con una atención especial por las cuestiones relativas a la igualdad social y de género.</p> <p>ii) La ESW ha desarrollado un conjunto de productos normativos nuevos en colaboración con las unidades técnicas y asociados externos (por ejemplo, la guía técnica “Governing Land for Women and Men”, “The Gender and Equity Implications of Land-Related Investments on Land Access and Labour and Income-Generating Opportunities”, la “Guía para mejorar la Igualdad de Género en las Cuestiones Territoriales (IGETI)”, el “Pasaporte para integrar el género en los programas de agua”, “Understanding and Integrating Gender Issues into Livestock Projects and Programmes”, etc.). Véase también la Recomendación 10 iii).</p> <p><b>Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas o los procedimientos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso en curso, y es demasiado pronto para valorar las repercusiones.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• La ESW, y en especial el equipo de género, está coordinando el trabajo sobre el tema transversal del género dentro del Marco estratégico revisado. Esto podría aumentar la participación de la ESW en el diseño, la ejecución y la supervisión de las fases de los proyectos con una atención especial por las cuestiones relativas a la igualdad social y el género.</li> <li>• Véase la Recomendación 10 iii).</li> </ul>	
<b>Validez actual de la recomendación, así como su claridad, realismo y “aplicabilidad”</b>	<b>Evaluación de los progresos realizados en la aplicación</b>	<b>Dificultades encontradas</b>	<b>Cuestiones de las que se deberá realizar un seguimiento en 2014</b>
Esta recomendación es clara, pero es demasiado prescriptiva y no se puede aplicar en su totalidad, tal y como se deduce de los comentarios del informe de seguimiento indicados más arriba.	Como consecuencia de la reestructuración, los dos equipos de la ESP que se habían ocupado de los productos del conocimiento y del análisis y la creación de capacidad colaboran actualmente en la gestión del tema transversal del género desde su base en la ESP.	Algunas de las personas entrevistadas mostraron preocupación por la exclusión del término “género” del nombre de la división, que se renombró de ESW a ESP. Los asociados de la FAO también se han mostrado sorprendidos por la inexistencia en la FAO de una unidad de género de alto nivel, ya que lo consideran esencial en este punto del proceso de incorporación de la igualdad de género en el sistema de las Naciones Unidas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un mecanismo de rendición de cuentas de alto nivel para impulsar la igualdad de género en la Organización.</li> <li>- Progreso de los equipos de OE en la promoción de la igualdad de género en su trabajo, bajo el liderazgo de sus jefes de equipo.</li> </ul>

<b>Recomendaciones formuladas en la Evaluación de la labor de la FAO en relación con el género (junio de 2011)</b>	<b>Medidas acordadas en la respuesta de la Administración (octubre de 2011)</b>	<b>Medidas adoptadas y sus repercusiones (Informe de seguimiento previsto para noviembre de 2013)</b>
<p><b>Recomendación 10:</b> A la ESW, sobre su función en la incorporación de las cuestiones de género en la FAO</p> <p>La ESW debería facilitar la incorporación de las cuestiones de género en el resto de la Organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Selección para un puesto de nivel superior.</li> <li>ii) Véanse las medidas de la Recomendación 6.</li> </ul>	<p><b>Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se han aplicado</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Véase la Recomendación 6 b).</li> <li>ii) Véase la Recomendación 6 a). La ESW ha reforzado la función de contraparte dentro de la división, mediante la asignación de funciones de prestación de apoyo específicas a funcionarios de la ESW. Las contrapartes de la ESW tienen la función específica de proporcionar asesoramiento y apoyo a las oficinas descentralizadas para sus actividades relativas al género.</li> </ul>

<p>mediante una función consultiva. Con este fin, debería:</p> <p>i) asignar o contratar a un funcionario superior para que trabaje con dedicación completa con un funcionario de categoría inferior sobre el OE-K y proporcione asesoramiento y orientación como experto sobre la incorporación de las cuestiones de género, el etiquetado de género, la presentación de informes y la obtención de los productos normativos pertinentes;</p> <p>ii) mantener una red que establezca una vinculación entre los asesores sobre cuestiones de género de las divisiones de la FAO y los expertos en cuestiones de género de las oficinas descentralizadas, a fin de mantenerlos actualizados y sondear su experiencia y sus conocimientos prácticos en cuanto a la preparación de productos normativos y el trabajo interdepartamental;</p> <p>iii) prestar asistencia a los funcionarios de la FAO que se ocupan de los principales productos normativos y los programas de campo para garantizar que integren una perspectiva de igualdad de género en sus productos y resultados, tanto en los países como a nivel mundial;</p> <p>iv) supervisar los progresos de la FAO en lo que respecta a la integración de la perspectiva de género en todo el FPMIS, los informes de evaluación y cualquier</p>	<p>Se han vuelto a formular enteramente las competencias de los coordinadores sobre cuestiones de género, que se han aprobado después de amplias consultas. Se están fijando la red y la comunidad de práctica de los coordinadores sobre cuestiones de género.</p> <p>iii) Los funcionarios de la ESW y los coordinadores sobre cuestiones de género de las unidades están prestando asistencia técnica para el SOFA 2012 y el SOFI 2011. En el caso de otros productos principales y programas de campo, las divisiones técnicas competentes (SOCO, SOFIA, SOLAW, etc.) y las oficinas regionales para los programas de campo asumirán el liderazgo.</p> <p>iv) Se elaborará un instrumento de seguimiento.</p> <p>v) Los coordinadores descentralizados del Comité de Examen de Programas y Proyectos recibirán una capacitación en el examen de las cuestiones relacionadas con el género en los proyectos. Identificar los marcadores de género para la codificación.</p> <p>vi) Elaboración de directrices en colaboración con ESS/Censo Agropecuario/FAOSTAT y CountrySTAT, en función de la disponibilidad de recursos.</p> <p>vii) Se elaboraron y distribuyeron a las oficinas en los países directrices para incluir en los marcos de programación y en sus mecanismos de garantía de la calidad las cuestiones de género.</p>	<p>iii) La ESW proporcionó análisis de antecedentes y productos técnicos a los equipos del SOFA y el SOFI respectivos, y participó de forma muy activa en todos los procesos para las ediciones de 2012 de ambos informes. La ESW ha desempeñado también un papel importante a la hora de establecer la gran importancia que atribuye el SOFA a fomentar un enfoque orientado a las personas para el análisis de las pruebas, así como en la formulación de recomendaciones. La ESW prestó apoyo al Departamento de Pesca y Acuicultura durante la preparación del SOFIA 2012.</p> <p>Las publicaciones principales siguientes de la FAO se ocupan de las perspectivas de igualdad de género, o bien con un sector o bien mediante mensajes clave sobre la igualdad de género:</p> <p>SOFA 2012 “Invertir en la agricultura para construir un futuro mejor”</p> <p>SOFI 2012 “El crecimiento económico es necesario pero no suficiente para acelerar la reducción del hambre y la malnutrición”.</p> <p>iv) Se elaboraron marcadores de igualdad de género que es necesario integrar en el FPMIS, en colaboración con la OSD, la OSP (FPMIS) y la ESW. Está previsto que estén disponibles en el sistema para todos los proyectos antes de que finalice 2013.</p> <p>En algunos proyectos de emergencia específicos, como el Fondo Central para la Acción en Casos de Emergencia, los marcadores de igualdad de género del Comité Permanente entre Organismos ya son de uso obligatorio para la financiación común.</p> <p>v) Se preparó la nueva guía de la FAO relativa al ciclo de los proyectos, que integra una perspectiva de igualdad de género.</p> <p>La ESW será el principal responsable de la elaboración de contenidos para los materiales de aprendizaje electrónico sobre cuestiones de género. La OSD y la CSPL garantizarán la coordinación general de los materiales de aprendizaje de acuerdo con cinco principios comunes de las Naciones Unidas.</p> <p>vi) En colaboración con la REU de la FAO, la División de Estadística (ESS) ha contribuido al manual sobre estadísticas por sexo de la División de Estadística de las Naciones Unidas con dos capítulos sobre: i) la tierra y los recursos productivos en la agricultura; ii) la seguridad alimentaria.</p> <p>La ESS ha incluido recomendaciones pertinentes en materia de género en el manual del ADePT FSM, un software autónomo gratuito desarrollado en colaboración con el Banco Mundial.</p>
---	---	---

<p>otro indicador que prepare o identifique con otras unidades de la Organización;</p> <p>v) colaborar con el PPRC para integrar en nuevos proyectos las enseñanzas aprendidas sobre la incorporación de las cuestiones de género;</p> <p>vi) prestar asistencia a la FAO en general sobre la manera de incorporar información desglosada por sexos a los proyectos y los productos normativos cuando se le solicite;</p> <p>vii) prestar asistencia en los países a los marcos de programación por países de la FAO, como contribución de la Organización a las iniciativas del Marco de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo y los programas conjuntos de las Naciones Unidas, previa petición y con la recuperación de los costos.</p>		<p>En algunos países, en función de la disponibilidad de los datos y de los intereses nacionales, se suben y publican mediante CountryStat datos desglosados por sexos.</p> <p>El Servicio de Estadísticas e Información (FIPS) de la División de Políticas y Economía de la Pesca y la Acuicultura está recopilando datos desglosados por sexos para su uso en la pesca y las actividades posteriores a la captura en la pesca.</p> <p>La REU preparó un núcleo regional de indicadores de género para el sector agrícola y rural. La REU elaboró un informe técnico, que se presentó en varios talleres y conferencias internacionales y regionales (por ejemplo, la cuarta reunión del Grupo de Wye de 2011 en el Brasil o la conferencia de la CESPAAO sobre estadísticas sobre género de 2011 en Líbano). Este trabajo aporta datos y sirve de guía para el análisis socioeconómico del sector rural, y fomenta la creación de capacidad en el ámbito de la recopilación y el análisis de datos desglosados por sexos, el diseño de censos agropecuarios y los análisis posteriores a los censos en esta región.</p> <p>La ESW participó de forma coherente en el nuevo Grupo de Trabajo Interdepartamental y contribuye a las estrategias para generar estadísticas por sexo en las unidades técnicas de la FAO. La ESW continúa apoyando a la ESS a fin de garantizar la integración de las cuestiones de género en los resultados estadísticos de la FAO y en las actividades relacionadas con la nueva estrategia que está lanzando la oficina del Estadístico Jefe, incluidas las contribuciones al grupo de trabajo técnico, a la ronda del CAM 2020, al Anuario estadístico mundial, al nuevo sitio web y a los procedimientos.</p> <p>vii) La asistencia prestada en los países para la elaboración de los marcos de programación por países la suministra el coordinador de género descentralizado. La ESW revisó, entre mayo de 2012 y marzo de 2013, 42 marcos de programación por países y, cuando se consideró apropiado, se propuso la introducción de temas relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>La ESW y los coordinadores sobre cuestiones de género de todos los niveles ofrecen a petición asistencia para la elaboración y aplicación del Programa conjunto de las Naciones Unidas. FAO Kirguistán con la REU, FAO Níger y FAO Etiopía con la SFE están aplicando el Programa conjunto de las Naciones Unidas para la aceleración del empoderamiento económico de las mujeres rurales con mujeres del FIDA, el PMA y la ONU.</p>
---	--	---

		<p><b>Repercusión (cambios) de las medidas adoptadas en cuanto al programa, las políticas o los procedimientos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La comunicación y la colaboración entre las sedes y diversas oficinas descentralizadas han mejorado considerablemente gracias a las funciones de prestación de apoyo de la ESW.</li> <li>• Es importante promocionar las redes y los sistemas de tutoría en materia de género dentro de la FAO, como propugna la nueva Política de igualdad de género, con miras a aumentar las capacidades de los funcionarios, cambiar la cultura y promover el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género en la labor de la FAO. Esto podría fomentarse a través de canales institucionales tanto oficiales como oficiosos de la Organización.</li> <li>• Muchos asociados externos han utilizado ampliamente las observaciones del SOFA 2010-11 “Las mujeres en la agricultura” con fines diversos. Por ejemplo, la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) ha centrado su nuevo programa para el desarrollo agrícola, <i>Feed for the Future</i> (Alimentación para el futuro), en la igualdad de género, basándose en parte en este informe SOFA, para lo cual ha utilizado las observaciones de la promoción nacional e internacional para elaborar la hipótesis de actividad sobre la incorporación de la igualdad de género a sus actividades agrícolas y ha aprovechado las pruebas como material pedagógico y como asesoramiento para el diseño y la aplicación de proyectos.</li> <li>• La contribución de la FAO a un esfuerzo interinstitucional dirigido por la División de Estadística de las Naciones Unidas.</li> <li>• Influir en los usuarios interesados en consultar el manual para derivar estadísticas desglosadas por sexos sobre la tierra, la seguridad alimentaria y los activos productivos en las zonas rurales.</li> <li>• Influir en todos los usuarios interesados en generar estadísticas sobre seguridad alimentaria desglosadas por sexos utilizando el software ADePT-FSM.</li> <li>• Las recomendaciones son cruciales para el CAM 2020. Por consiguiente, todos los países que realicen un censo agropecuario en la ronda de 2020 se beneficiarán de directrices claras para la recopilación de datos desglosados por sexos sobre la propiedad y la ordenación de la tierra.</li> <li>• Continuar apoyando la formulación de marcos de programación por países nuevos y/o revisar los marcos por países y programas conjuntos de las Naciones Unidas futuros, y fomentar y desarrollar la capacidad de uso de las dos directrices sobre integración de las cuestiones de género en los marcos de programación por países y los programas conjuntos de las Naciones Unidas.</li> </ul>
--	--	--

<p><b>Validez actual de la recomendación, así como su claridad, realismo y “aplicabilidad”</b></p>	<p><b>Evaluación de los progresos realizados en la aplicación</b></p>	<p><b>Dificultades encontradas</b></p>	<p><b>Cuestiones de las que se deberá realizar un seguimiento en 2014</b></p>
<p>La recomendación ya no es totalmente válida en la FAO reestructurada y era demasiado prescriptiva para resultar realista y aplicable en una organización en situación de cambio. Las organizaciones cambian y evolucionan, incluso aunque no se sometan periódicamente a un proceso de transformación tan amplio, por lo que tienen que ser capaces de responder a las nuevas circunstancias.</p>	<p>El establecimiento de cinco OE y un tema transversal del género ofrece una oportunidad sin precedentes para promover la igualdad de género en la labor de la FAO. Todavía se está desarrollando el trabajo de promoción de la igualdad de género en los cinco OE. Los funcionarios de las cuestiones de género han realizado un análisis basado en el género para determinar si el género era una cuestión de importancia estratégica en cada OE, en línea con los objetivos de la política de género. En cada OE se definieron y negociaron con el equipo del OE unas pocas esferas de trabajo, en función de las cuales se elaboró una mezcla de productos y servicios. Actualmente se están preparando indicadores para los cinco OE que se pretende que tengan en cuenta las cuestiones de género en los casos pertinentes, y se han insertado indicadores específicos en el plan de trabajo del tema transversal del género. Actualmente se están elaborando planes de trabajo operacionales; es en estos planes donde, probablemente, se observará una articulación más detallada de la incorporación de las cuestiones de género.</p>	<p>- Los funcionarios encargados de las cuestiones de género observaron que resultaba difícil incorporar de forma eficaz las cuestiones de género en el nivel de las realizaciones; en su lugar, se han centrado en los productos y servicios relacionados con las 48 realizaciones, con una atención especial por las áreas estratégicas.</p> <p>- Aunque los planes de trabajo de alto nivel ofrecen un marco amplio para los temas que había que tratar, en ocasiones se pudo ser más específico en lo que respecta a la intención de la incorporación de las cuestiones de género. Así se hizo en algunos casos, aunque los ejemplos concretos fueron escasos y distanciados en el tiempo. Habría resultado útil aprovechar la extensa base de conocimientos y experiencia de la FAO para “concretizar” con más frecuencia las diferencias de género, con el objetivo de proporcionar medios a los funcionarios y los asociados de la FAO para aumentar la consideración por dichas diferencias en su trabajo.</p> <p>- Se utilizaron varios términos genéricos como “población rural pobre” y “partes interesadas” y frases como “la mujer y los jóvenes” o “poblaciones indígenas” o similares</p>	<p>- Mientras no esté en curso la ejecución, no se podrá evaluar la eficacia de la labor realizada por los jefes de equipo de los OE y sus equipos en la promoción de la igualdad de género a través de sus realizaciones ni aprender las lecciones extraídas para basar en ellas el trabajo futuro.</p> <p>- Resultaría útil llevar a cabo una evaluación provisional rápida sobre la forma en que los cinco equipos de OE se están ocupando de las cuestiones de género y sobre el funcionamiento del tema transversal del género. Esto sería de utilidad especialmente para los jefes de los equipos de los OE, debido a su responsabilidad en la aplicación y supervisión de iniciativas relacionadas con el género en los objetivos de los que se encargan. Esta evaluación ofrecerá también asesoramiento para reforzar la labor en materia de género de la Organización y se podría compartir con los órganos rectores de la FAO.</p>

		<p>en los OE. Estos términos y frases transmiten una idea incorrecta. Las mujeres pueden sufrir, al igual que los hombres, dos o tres veces más desventajas por el género cuando también son indígenas, jóvenes y pobres. En otras palabras, no se puede simplemente emparejar a las mujeres con los jóvenes. En cuanto a los “jóvenes”, se trata de un término neutro en lo que respecta al género que enmascara las diferencias en la socialización de los hombres y las mujeres jóvenes.</p>	
--	--	---	--

<b>Recomendaciones formuladas en la Evaluación de la labor de la FAO en relación con el género (junio de 2011)</b>	<b>Medidas acordadas en la respuesta de la Administración (octubre de 2011)</b>	<b>Medidas adoptadas y sus repercusiones (Informe de seguimiento previsto para noviembre de 2013)</b>
<p><b>Recomendación 17:</b> A la FAO, sobre la manera de llevar a la práctica la incorporación de las cuestiones de género</p> <p>a) La FAO debería incluir sistemáticamente en sus sistemas de presentación de informes información desglosada por sexos sobre los participantes en los proyectos y sobre los resultados en cuanto a la igualdad de género.</p> <p>c) La ESW y el TCDM deberían elaborar para los proyectos de la FAO calificadores de género que sean compatibles con el sistema de marcadores de igualdad de género introducido de manera obligatoria</p>	<p>a) Los manuales del ciclo de proyecto y de capacitación sobre el terreno y el marco para la programación por países hacen referencia a la importancia que revisten la recopilación, el análisis y el empleo de datos desagregados por sexos.</p> <p>c) Se creará un centro de asistencia a los usuarios para poner en marcha el marcador de género. Es necesario clarificar las responsabilidades del sistema del centro de asistencia y su viabilidad en el marco de las responsabilidades y los recursos existentes. La ESW facilitará un apoyo inicial (y una</p>	<p><b>Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se han aplicado</b></p> <p>a) Se desarrollaron directrices para el marco de programación por países y el nuevo ciclo de proyecto (véase la Recomendación 14). Estas guías hacen referencia a la importancia de la recopilación, el análisis y la utilización de los datos desglosados por sexos.</p> <p>Además, se ha incluido la igualdad de género como un subcriterio de la sostenibilidad en las plantillas para la evaluación del rendimiento de la nueva guía de la FAO relativa al ciclo de los proyectos, para que se presenten informes con arreglo a dicho subcriterio en las diferentes etapas de la ejecución de un proyecto (informe provisional, informe final e informe a posteriori).</p> <p>La División del Centro de Inversiones de la FAO, en colaboración con el FIDA, produjo una guía para el análisis social en los programas/proyectos de inversión en agricultura y desarrollo rural, que proporciona un enfoque gradual y una metodología para el análisis basado en el género y la formulación/aplicación y el seguimiento y la evaluación de las estrategias de género. Actualmente se ofrece un</p>

<p>por el Comité Permanente entre Organismos para el sector de las operaciones de emergencia y rehabilitación, así como las directrices correspondientes para su utilización en los sistemas de información institucionales, a fin de mejorar su exactitud y fiabilidad. Las directrices se deberían distribuir en toda la Organización, con apoyo posterior por medio de un sistema de asistencia. El nuevo mecanismo del PPRC se debería incorporar al proceso de asignación de marcadores de género a los proyectos que revise.</p>	<p>orientación estratégica general), pero otros tendrán que mantener el centro y formar parte de él. La Administración superior estudiará introducir la obligatoriedad del marcador de género para el programa de trabajo de la FAO.</p>	<p>curso de aprendizaje electrónico en línea gratuito (14 lecciones), con la opción de centrarse en cuestiones específicas del género útiles y pertinentes para cualquier tipo de proyecto/programa.</p> <p>c) Véase la Recomendación 10 iv) para obtener información sobre los marcadores de igualdad de género. La ESW y la OSD coordinarán la revisión de las responsabilidades y funciones del centro de asistencia.</p> <p><b>Repercusión (cambios) de las medidas adoptadas en cuanto al programa, las políticas o los procedimientos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualmente se están realizando las pruebas de campo de la guía del ciclo de los proyectos. Está previsto que la inclusión de un criterio de igualdad de género en las líneas de presentación de informes permita la recopilación y medición sistemáticas de las repercusiones de los proyectos sobre igualdad de género de la FAO.</li> <li>• La mayor sensibilidad sobre las cuestiones de género ha impulsado un uso más cuidadoso de las imágenes y la terminología relacionada con el género en las publicaciones de la FAO.</li> </ul> <p>Se trata de un proceso en curso, y es demasiado pronto para valorar las repercusiones.</p>	
<p><b>Validez actual de la recomendación, así como su claridad, realismo y “aplicabilidad”</b></p>	<p><b>Evaluación de los progresos realizados en la aplicación</b></p>	<p><b>Dificultades encontradas</b></p>	<p><b>Cuestiones de las que se deberá realizar un seguimiento en 2014</b></p>
<p>La recomendación es válida, clara, realista y aplicable.</p>	<p>- Las nuevas directrices y el nuevo ciclo de proyecto son un avance importante.</p> <p>- El sistema de marcadores de igualdad de género se está introduciendo ahora en el nuevo Marco estratégico, y varias de las personas consultadas creen que les ayudarán a asegurar la incorporación de las cuestiones de género.</p>	<p>- Un funcionario con una amplia experiencia en marcadores de igualdad de género destacó que la clave de su uso reside en la supervisión y evaluación de su aplicación, y añadió que estas acciones son un punto débil de los organismos de las Naciones Unidas que aplican marcadores de igualdad de género.</p>	<p>Supervisar y evaluar la aplicación de los marcadores de igualdad de género.</p>