


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
---	--	--------------------	---	---	---	--

COMITÉ DEL PROGRAMA

114° período de sesiones

Roma, 11-25 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**

Todas las consultas sobre el contenido esencial de este documento deben dirigirse a:

Sr. Rob Vos

Director de la División de Protección Social (ESP)

Tel.: (+39) 06570 54550

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.



mi845s

Introducción

1. La Evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo se examinó en el 108.º período de sesiones del Comité del Programa, celebrada en octubre de 2011¹. El Comité elogió la calidad de dicha evaluación, en la que se habían formulado 17 recomendaciones.
2. En la respuesta de la Administración², la Secretaría acogió con agrado la Evaluación y aceptó 16 de sus 17 recomendaciones. Asimismo rechazó una recomendación relativa a la reafirmación del compromiso de ocuparse del VIH/SIDA.
3. Se han logrado progresos considerables en la aplicación de las medidas mencionadas en la Respuesta de la administración. En marzo de 2012, el Director General estableció una política institucional sobre igualdad de género que³, sucesivamente, recibió el apoyo de la Conferencia en su 38.º período de sesiones, en junio de 2013. Esta política, que proporciona pautas para guiar los esfuerzos de la Organización relacionados con las cuestiones de género en el ámbito de su labor técnica, se pondrá en práctica como tema transversal del Marco estratégico revisado⁴, el Plan a plazo medio 2014-17 y el Programa de trabajo y presupuesto para 2014-15⁵ aprobados por la Conferencia.
4. En el presente informe se proporcionan los datos más recientes sobre la aplicación de las recomendaciones, indicándose las realizaciones, los desafíos que se plantean y el camino por recorrer. A continuación se resumen los progresos alcanzados, expuestos en el Anexo según el modelo de presentación habitual.

A. Realizaciones

5. **Compromiso renovado al más alto nivel con la igualdad de género** (recomendación 1). En la política de igualdad de género, que demuestra la aspiración del Director General y la Conferencia de lograr la igualdad entre hombres y mujeres, se especifican las responsabilidades del personal directivo superior a tal efecto.
6. **Necesidad de una política de igualdad de género** (recomendaciones 2 y 3). La política de igualdad de género, elaborada mediante un amplio proceso de consultas, recibió el respaldo del Director General en ocasión de la celebración del Día Internacional de la Mujer el 8 de marzo de 2012. La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer se consideran medios importantes para lograr la seguridad alimentaria, una nutrición más adecuada y la sostenibilidad de la producción agrícola y los medios de vida. Esta política proporciona un marco que guiará los esfuerzos de la FAO en este ámbito y orientará el trabajo relacionado con el tema transversal relativo al género en el Marco estratégico revisado.
7. **Equilibrio de género entre el personal** (recomendación 4). Se han desplegado esfuerzos para incrementar la representación femenina entre los funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores y crear en la FAO un entorno de trabajo más inclusivo, que tenga más en cuenta los aspectos de género. Con respecto al primer objetivo, en abril de 2008 se establecieron metas anuales para los distintos departamentos y oficinas; en 2011 se revisó la metodología adoptada y, desde 2012, se han potenciado los esfuerzos con el propósito de lograr progresos tangibles en la realización del objetivo de las Naciones Unidas respecto a la paridad entre los sexos en la categoría profesional y categorías superiores. Gracias a ello el porcentaje de mujeres entre los funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores en todos los lugares de destino se incrementó al 37 % en febrero de 2013, en comparación con el 35 % de 2011.

¹ PC 108/5

² PC 108/5 Sup.1.

³ FAO Policy on Gender Equality - Attaining Food Security Goals in Agriculture and Rural Development: <http://www.fao.org/docrep/017/i3205e/i3205e.pdf>

⁴ C 2013/7.

⁵ C 2013/3.

8. **Cultura institucional** (recomendación 5). 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. En el contexto de las celebraciones por el Día Internacional de la Mujer de 2013 se organizó un acto sobre el equilibrio entre vida laboral y vida personal con miras a respaldar el proceso de cambio de cultura. En este acto se estimuló el diálogo y se plantearon interrogantes específicos en función del género sobre dicho equilibrio en la FAO.

9. **Estructura y competencias para la incorporación de las cuestiones de género** (recomendaciones 6 y 8). Con respecto a la estructura necesaria para la incorporación de las cuestiones de género, en 2011 la FAO reforzó el mecanismo principal con el nombramiento de un coordinador de estos temas en cada una de sus divisiones y oficinas regionales y subregionales. Sucesivamente se perfeccionó el mandato de los coordinadores, que dedican el 20 % de su tiempo a la incorporación de los aspectos de género en la labor de sus respectivas divisiones u oficinas. El número de los coordinadores ha venido creciendo sobre todo en las oficinas descentralizadas, elevándose a más de 70 a finales de mayo de 2013 (ocho en las oficinas regionales, 13 en las oficinas subregionales y 50 en las oficinas en los países). Asimismo se ha brindado un respaldo sistemático a la mejora de las aptitudes y competencias de estos coordinadores en lo que atañe a las cuestiones de género, tanto en la Sede como en las oficinas descentralizadas, mediante la organización de reuniones periódicas de la red de coordinadores de cuestiones de género, el suministro de oportunidades de desarrollo de la capacidad y la adquisición de competencias específicas para la incorporación de los aspectos de género. Gracias a ello, actualmente un número cada vez mayor de oficinas y divisiones de la FAO fomenta la perspectiva de género a través de su labor y programas normativos.

10. **Incorporación de especialistas en cuestiones de género a las unidades de coordinación de los servicios de emergencia** (recomendación 7). Se ha proporcionado apoyo técnico y orientación constante para promover la perspectiva de género en el ámbito de los programas de emergencia y rehabilitación a lo largo de todo el ciclo de los proyectos. Se ha brindado apoyo técnico a los programas de la FAO en varios países, a través del programa sobre capacidad en cuestiones de género GenCap del Comité Permanente entre Organismos⁶ y por medio de seminarios sobre la comunicación de las cuestiones de género celebrados en 2012. El asesor de GenCap organizó asimismo talleres de formación de formadores y sesiones de capacitación del personal de las actividades de emergencia y rehabilitación sobre los marcadores de la igualdad de género elaborados por el Comité Permanente entre Organismos.

11. **Función de la ESW** (recomendaciones 9-10). ESW prosigue su labor normativa y analítica sobre cuestiones sociales y relacionadas con el género, incluida la incorporación de las perspectivas de género en todos los ámbitos del trabajo de la FAO. Esta labor prosigue tras la transformación de ESW en la División de Protección Social (ESP), que coordina el tema transversal sobre género dentro del Marco estratégico revisado. ESW también proporcionó apoyo técnico a los equipos encargados, respectivamente, de la publicación del SOFA y el SOFI⁷; en dichas publicaciones principales de la FAO la perspectiva de igualdad de género se abordó en 2012 mediante un tratamiento sectorial o a través de mensajes claves relativos a la igualdad de género.

12. **Creación de capacidad** (recomendaciones 11-12). En febrero de 2013 se finalizó una Estrategia de creación de capacidad para la igualdad de género en el ámbito de la seguridad alimentaria y la agricultura. Esta estrategia tiene como fin desarrollar capacidades sostenibles en los Estados Miembros y en la plantilla de la FAO para promover la perspectiva de género en el campo de la agricultura y la seguridad alimentaria, al tiempo que se basa en las prácticas en evolución en la comunidad internacional que trabaja para el desarrollo. Las cuestiones de género se han integrado en programas de orientación y capacitación de la FAO tales como un curso de ética y otro referente a las Directrices voluntarias sobre tenencia de la tierra.

⁶ Proyecto para el apoyo humanitario del Comité Permanente entre Organismos sobre la capacidad en cuestiones de género (GenCap).

⁷ “El estado mundial de la agricultura y la alimentación” (SOFA) y “El estado de la inseguridad alimentaria en el mundo” (SOFI).

13. **Eficacia de los proyectos** (recomendación 14). La nueva guía sobre el ciclo de los proyectos incorpora una perspectiva de género y contempla un mecanismo de control de calidad en una etapa muy temprana de la formulación de los proyectos.

14. **Asociaciones y alianzas** (recomendaciones 15 y 16). En septiembre de 2012 se firmó un acuerdo entre la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y los tres organismos con sede en Roma con miras a la puesta en marcha de un programa conjunto sobre el empoderamiento económico de la mujer rural. En los dos últimos años la FAO ha colaborado con ONU-Mujeres en una variedad de actividades, entre ellas la de organizar una reunión de un grupo de expertos sobre la forma de propiciar el empoderamiento económico de la mujer rural celebrada en Accra en 2011 como actividad preparatoria de la reunión de 2012 de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que se centró principalmente en la mujer rural. La FAO continúa reuniéndose por lo menos seis veces al año con los coordinadores de los organismos de las Naciones Unidas con sede en Roma y participa activamente en la Red interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la mujer y la igualdad entre los géneros. Asimismo forma parte del sistema común de presentación de informes y normas vinculado al Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

15. **Cuestiones operativas** (recomendación 17). En las directrices sobre la programación por países y el nuevo ciclo de proyectos se menciona la importancia de la recopilación, el análisis y la utilización de datos desglosados por sexos. En lo que atañe a las comunicaciones y publicaciones, en todas las directrices sobre estas últimas se destacan las consideraciones relacionadas con el género, que constituyen un criterio fundamental para la aprobación de productos informativos durante su elaboración y previamente a su publicación.

B. El camino por recorrer

16. En los meses venideros el reto principal consistirá en seguir avanzando en la incorporación de los aspectos de género en el marco de la puesta en práctica del Marco estratégico revisado. A fin de lograr nuevos progresos en la aplicación de las recomendaciones de esta evaluación será preciso prestar atención específica a los siguientes aspectos:

- a) integración de la planificación y el seguimiento de los aspectos de género en la planificación institucional de la FAO, con un sistema de seguimiento y evaluación que supervise específicamente las actividades de incorporación de las cuestiones de género⁸;
- b) aprobación del marco de competencias revisado, incluidas las relativas a la incorporación de las cuestiones de género;
- c) integración de perspectivas de género en el Sistema de información sobre gestión del Programa de Campo (FPMIS);
- d) fomento de las capacidades en materia de género del personal de la FAO y de los asociados que participan en la puesta en práctica del Marco estratégico revisado y necesidad de seguir evaluando los mecanismos más apropiados para respaldar redes regionales y subregionales y establecer nuevas asociaciones para el desarrollo de la capacidad;
- e) fortalecimiento ulterior de las capacidades del personal en relación con los principios comunes de las Naciones Unidas sobre programación, incluido el componente de género.

17. Los resultados logrados mediante la puesta en práctica de las recomendaciones de la Evaluación se consolidarán y fortalecerán mediante las actividades relacionadas con todos los objetivos estratégicos del Programa de trabajo y presupuesto para 2014-15 en el ámbito del Marco estratégico revisado, en que la FAO seguirá promoviendo sus funciones de incorporación del enfoque de género como tema transversal.

⁸ CL 148/3, párrs. 44-62, y CL 74/-78, párrs. 89-92.

18. La FAO proseguirá la integración de las cuestiones de género en todos los aspectos de su labor y velará para que la atención a la igualdad de género pase a constituir un elemento habitual de la labor de establecimiento de normas, así como de los resultados y programas relativos a todos los objetivos estratégicos en el Marco estratégico revisado. El seguimiento de las realizaciones y los resultados relacionados con el género formará parte del sistema institucional de seguimiento y evaluación, en consonancia con los compromisos asumidos en la política de igualdad de género.

Orientación que se solicita del Comité del Programa

19. El Comité del Programa tal vez desee tomar nota de los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones formuladas en la Evaluación y ofrecer sus observaciones acerca del informe de seguimiento.

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
<p>Recomendación 1: a la Administración superior de la FAO, sobre el compromiso en relación con la igualdad de género</p> <p>a) La FAO debe reafirmar de manera enérgica al nivel más alto su pleno compromiso con la igualdad de género y la incorporación de las cuestiones de género como responsabilidad de toda la Organización y no de una división exclusivamente.</p> <p>b) La FAO debe establecer un mecanismo de rendición de cuentas en el nivel de la administración superior, incluidos los directores de división y los representantes de la FAO, mediante la gestión basada en los resultados y el sistema de evaluación y gestión del rendimiento.</p> <p>c) Las cuestiones de género deben convertirse en un tema ordinario del programa de la administración superior.</p>	<p>a) Se ha establecido un marco de rendición de cuentas sobre la cuestión para los ADG y los directores de división con vínculos al SEGR. Una política de toda la Organización sobre las cuestiones de género se ocupará del compromiso en el nivel superior. (Véase también la recomendación 2).</p> <p>El compromiso al más alto nivel ha quedado demostrado en 2011 a través del SOFA 2010/11, publicación principal de la FAO, centrada en las mujeres en la agricultura. El tema del 37.º período de sesiones de la Conferencia de la FAO se centró en torno a las mujeres en la agricultura.</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 gestión basada en los resultados</p>	<p>a) En la política de la FAO relativa a la igualdad de género (véase la recomendación 2) se establece el marco de rendición de cuentas para asegurar la supervisión de la política y la consecución de resultados, con unas responsabilidades claramente determinadas para la administración superior.</p> <p>b) En la política se definen las responsabilidades en la aplicación de las normas mínimas en materia de igualdad entre los sexos para incorporar las cuestiones de género en la programación por países, los ciclos de proyectos y las actividades de creación de capacidad.</p> <p>c) La Junta de seguimiento del programa de la Organización, compuesta por personal directivo superior de la FAO y coordinadores de los objetivos estratégicos, se ocupa de las cuestiones de género en la realización de los resultados.</p> <p>d) La Secretaría de la FAO presentó un informe sobre la política relativa a la igualdad de género y el Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas en el período de sesiones de la Conferencia celebrado en junio de 2013.</p> <p>La ESW (ahora ESP) ya ejerce una función de coordinación para recopilar las aportaciones de las diferentes divisiones a través de los coordinadores para asuntos de género, como parte de sus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se trata de un proceso en curso. Se necesita más tiempo para poder evaluar las repercusiones.

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
<p>d) Los órganos rectores de la FAO deben recibir periódicamente informes procedentes del mecanismo de rendición de cuentas y recomendar medidas cuando el cumplimiento no sea plenamente satisfactorio.</p>	<p>(GBR) de la Organización, en los procesos de programación por países, el SEGR, el ciclo de proyectos y las correspondientes iniciativas de capacitación.</p> <p>c) Incluir 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 a los órganos rectores. Iniciativas claras de comunicación interna por parte de los niveles más elevados de la Administración (DG y DDG).</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 ESW tendrá</p>	<p>iniciativas de seguimiento, y esta práctica continuará tras la transformación de la ESW en la ESP.</p>	

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
	una función de coordinación y compilará las aportaciones de las diferentes divisiones.		
<p>Recomendación 2: a la Administración superior de la FAO, sobre una política para la igualdad de género</p> <p>La FAO debería elaborar una política de toda la Organización sobre la igualdad de género que oriente 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 dirección del Director General Adjunto para el Conocimiento con un equipo pequeño elegido entre los subdirectores generales y los directores de división que comprenda al Director de la ESW.</p>	<p>La ESW ha preparado un borrador cero de la política sobre las cuestiones de género. La consulta y el examen sobre el particular tendrán lugar a partir de octubre de 2011. Se espera que la política se presente a los órganos rectores a mediados de 2012. En ella se tratará la inclusión de las cuestiones de igualdad de género en todo el Marco estratégico. El DDK y el DDO participarán en el proceso de elaboración y aprobación. La elaboración de un Plan de acción y estrategia sobre género de la Organización supondrá un apoyo adicional para la aplicación de la política.</p>	<p>La política de la FAO sobre la igualdad de género, que se elaboró mediante un proceso consultivo, fue refrendada por el Director General en marzo de 2012 y respaldada por la Conferencia en junio de 2013.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La estrategia y objetivos en materia de políticas se utilizan como base para la labor relativa al tema transversal del género en el Marco estratégico revisado de la FAO.

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
<p>Recomendación 3: a la Administración superior de la FAO, sobre la estructura y el contenido de la política para la igualdad de género</p> <p>La política de la FAO sobre la igualdad de género debe 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 subsistencia, buscando conseguir la habilitación y la igualdad de 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>Continuar la elaboración de la política y pedir aportaciones a todos los demás departamentos y oficinas de la FAO, especialmente a nivel descentralizado. Elaborar una estrategia y un plan de acción de incorporación de las cuestiones de género junto con los actores interesados principales.</p>	<p>Véase la recomendación 2.</p>	<p>Véase la recomendación 2.</p>

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
<p>Recomendación 4: a la División de Gestión de Recursos Humanos, sobre el equilibrio de género entre el personal</p> <p>La FAO debe adoptar medidas a fin de garantizar un equilibrio con mayor igualdad de género para el personal de todos los niveles de la Organización. En este sentido se han de llevar a cabo las siguientes actuaciones, entre otras posibles:</p> <p>a) adoptar una política dinámica para contratar a más mujeres en las categorías profesional y superiores del personal;</p> <p>b) establecer políticas más favorables a la familia, por ejemplo el horario laboral flexible y disposiciones para el cuidado de los niños, con un reconocimiento claro de la importancia de un equilibrio satisfactorio entre la vida familiar y laboral;</p> <p>c) aumentar el número de hombres empleados en servicios generales;</p>	<p>Las medidas a) y b) se han tratado en el borrador del “Plan de acción estratégico de recursos humanos para 2010-13 - hacia el equilibrio de género”. El Plan de acción sobre recursos humanos deberá hacerse efectivo lo antes posible.</p> <p>a) La igualdad de representación de los hombres y las mujeres deberá ser un criterio de selección más importante. Las competencias en cuestiones de género se incluirán en las descripciones de los puestos.</p> <p>b) Considerar las opciones para establecer una guardería en apoyo de los padres que trabajan.</p> <p>c) Indicar medidas concretas a fin de asegurar una igualdad en la representación de los hombres y las mujeres en todos los grados de las categorías de</p>	<p>A partir de 2009 se crearon objetivos institucionales en materia de género para las categorías profesional y superiores, y se incluyeron en el actual PPM para 2010-2013. En mayo de 2012, se aprobó y se publicó en el Boletín del Director General un Plan de acción estratégico de recursos humanos que ofrecía un resumen de las medidas que tenía previsto adoptar la Organización para aumentar la representación de las mujeres en las categorías profesional y superiores, con vistas a crear un ambiente de trabajo más inclusivo teniendo en cuenta las cuestiones de género. Se ha elaborado una política complementaria en la que se detallan las medidas que adoptará la FAO para alcanzar este objetivo.</p> <p>a) El género no constituye un criterio oficial de selección como, en cambio, sí lo son otros criterios establecidos en el Estatuto y el Reglamento del Personal (véase la Sección 304 del Manual, Criterios y condiciones para la selección).</p> <p>El marco de competencias todavía se encuentra en fase de elaboración.</p> <p>La Oficina de Recursos Humanos (OHR) y el Servicio de Apoyo de Recursos Humanos (CSP) están creando una base de datos de asociaciones profesionales, incluidas redes e instituciones de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A finales de 2012, se habían cumplido o incluso superado todos los objetivos institucionales del PPM para 2010-2013. • El porcentaje de mujeres en la plantilla de las categorías profesional y superiores en todos los lugares había aumentado hasta el 37 % (de un total de 1 181 funcionarios, 434 eran mujeres) frente al 28 % a comienzos de 2006 y el 35 % a finales de 2011. • La FAO no dispone de un plan establecido para abordar la igualdad de género en el ámbito del personal de servicios generales (el 67 % del personal de servicios generales son mujeres). • Se trata de un proceso en curso.

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
d) incluir la invitación normalizada de las Naciones Unidas para que en todos los anuncios de vacantes de la FAO a nivel nacional y regional, para personal y consultores, presenten sus solicitudes candidatas.	<p>profesionales y servicios generales, estableciendo metas claras que deben alcanzarse a medio plazo e indicando la forma en que podrían reconciliarse las prioridades de la distribución geográfica y el equilibrio de género en el caso de la contratación de personal profesional.</p> <p>d) Todos los anuncios de vacante ya incluyen la invitación normalizada de las Naciones Unidas para las candidatas.</p>	<p>mujeres, para buscar y atraer a candidatas femeninas. La prioridad de la distribución geográfica y el equilibrio de género se ha abordado en parte mediante la creación de esta base de datos para buscar activamente a candidatos cualificados que sean especialmente de países sin representación o infrarrepresentados y mujeres.</p> <p>b) La División de Servicios Administrativos (CSA) ha convocado una licitación para contratistas a fin de construir una guardería cuya finalización está prevista para el cuarto trimestre de 2014. El 8 de marzo de 2013, la División de Servicios Administrativos y la Unidad Médica inauguraron en la Sede de la FAO una sala de madres lactantes: un espacio limpio, íntimo y cómodo para ayudar a las trabajadoras que tengan que amamantar a sus hijos.</p> <p>c) Véase a) más abajo.</p> <p>d) Esta medida ya se ha llevado a cabo.</p>	
<p>Recomendación 5: a la administración superior de la FAO, sobre la cultura institucional</p> <p>La FAO debería adoptar medidas</p>	a) Se elaborarán paquetes informativos para los nuevos representantes de la FAO, el personal y los administradores al objeto de sensibilizarlos	a) El personal de la ESW (ahora ESP) ha informado a los representantes de la FAO sobre la política de la Organización referente a la igualdad de género y sus responsabilidades a la hora de aplicarla e incorporar cuestiones sobre la paridad	<ul style="list-style-type: none"> • Los representantes de la FAO asumen la responsabilidad de designar los coordinadores para cuestiones de género e

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
<p>para establecer una cultura institucional que fomente y apoye la igualdad de género en todos los aspectos de la Organización. Este enfoque debería incluir:</p> <p>a) sesiones de sensibilización sobre las cuestiones de género para todos los niveles del personal, incluso desde el momento de la contratación;</p> <p>b) orientación y apoyo para quienes se ven más amenazados por el cambio cultural e institucional;</p> <p>c) mayor reconocimiento de las contribuciones diversificadas y complementarias de todo el personal a las actividades de la Organización;</p> <p>d) participación de especialistas externos en el apoyo a este proceso de cambio cultural.</p>	<p>sobre sus nuevas responsabilidades en cuanto a la incorporación de las cuestiones de género. Es necesario realizar periódicamente actos de sensibilización en forma de seminarios y creación de equipos.</p> <p>b) Elaboración de un mecanismo de orientación y apoyo para quienes se ven más amenazados por el cambio cultural e institucional.</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, lo que incluye las cuestiones de género.</p> <p>d) Se contratarán los especialistas que correspondan.</p>	<p>entre los sexos en sus programas nacionales. En el material de orientación en línea que actualmente se elabora para el nuevo personal de la FAO ya se están incorporando cuestiones de género. Hasta mayo de 2013, se habían nombrado 50 coordinadores para las cuestiones de género en las oficinas en los países para promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>b) La Oficina de Ética se creó en 2009 con el fin de asegurar los más altos niveles de integridad de los funcionarios. Desde 2010, la Oficina ha realizado talleres presenciales de formación ética para el personal. Durante este período, 2 000 funcionarios han recibido capacitación. El taller incluye debates acerca de la confianza en el lugar de trabajo, el acoso, la protección frente a la explotación y los abusos sexuales, y la política de protección de los denunciantes de irregularidades.</p> <p>La Oficina de Ética proporciona asesoramiento y orientaciones confidenciales a todo el personal y gestiona un servicio telefónico de asistencia que ella misma ha creado para tratar asuntos éticos. Desde enero de 2010 hasta la actualidad, se han recibido aproximadamente 420 peticiones, de las cuales el 52 % provenían de mujeres.</p>	<p>incluir los objetivos en materia de igualdad entre sexos en sus acuerdos sobre el SEGR.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los actuales cursos de las Naciones Unidas sobre acoso sexual están siendo examinados y se estudia su inclusión en las actividades de formación y orientación del personal de la FAO. (El Mediador o el Oficial de Ética y la OHR deberán realizar el seguimiento). • La Oficina de Ética está elaborando un curso de ética en línea que se iniciará en 2013, para llegar a un público mucho más amplio, incluidos los empleados situados en lugares remotos. • La Oficina de Recursos Humanos ha formulado su política sobre “paridad e igualdad de género entre

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
		<p>c) En la OHR se está elaborando una política de recompensas y reconocimiento con vínculos con el proceso del SEGR a mediados de 2013.</p> <p>d) Con anterioridad al Día Internacional de la Mujer (8 de marzo de 2013) se celebró un acto sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal. Al contar con la intervención de una variedad de oradores –psicólogos, instructores del cuadro ejecutivo y embajadores– el acto no solo contribuyó a fomentar el diálogo, sino que en él se plantearon preguntas acerca de la conciliación del trabajo con la vida familiar para el personal de la FAO. Se espera que este tipo de actos continúe celebrándose en el futuro.</p>	<p>los trabajadores de la FAO” para abordar diversas cuestiones relacionadas con el cambio de cultura. En respaldo a este cambio en la cultura institucional y normativa, se podrían contratar consultores externos para que realicen estudios más exhaustivos sobre temas como el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar para el personal de categoría profesional y de servicios generales o los problemas relacionados con el acoso laboral y la selección de personal.</p>
<p>Recomendación 6: a la FAO, sobre la estructura para la incorporación de las cuestiones de género</p> <p>a) Cada división técnica debe contar en la Sede con un funcionario técnico superior que también sea</p>	<p>a) Para fines de 2013, todas las divisiones tendrán expertos de nivel superior en temas de género. Podrán llegar a este objetivo mediante la contratación de personal o perfeccionando los conocimientos de los</p>	<p>a) En mayo de 2013 se disponía de coordinadores y suplentes para las cuestiones de género asignados a la Sede (27 divisiones y oficinas) y las oficinas descentralizadas (57 oficinas). En el Boletín n.º 2011/60 del Director General se exige que el grado de los coordinadores sea preferiblemente P4 o superior, y que el 20 % de su tiempo se dedique a incorporar aspectos de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A través de una lista de correo electrónico y reuniones periódicas, los coordinadores para asuntos de género reciben información y actualizaciones puntuales sobre la labor de la FAO en

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
<p>experto 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 %. Esto se conseguirá mediante nuevas contrataciones cuando queden vacantes puestos de nivel superior.</p> <p>b) Deberían restablecerse en todas las oficinas regionales los puestos de expertos en género y desarrollo social.</p> <p>c) Las competencias del personal a nivel subregional se deben ajustar mediante la contratación de personal o la reclasificación de puestos de oficiales de políticas en las esferas del género y el desarrollo social.</p> <p>d) En los países, las representaciones de la FAO deben incluir en sus responsabilidades la defensa de la igualdad de género en el desarrollo rural y: contratar a</p>	<p>coordinadores de género hasta llegar a una asignación de un 30 % equivalente a tiempo completo. Al tiempo que refuerza la actual red de coordinadores de género, la ESW ayudará a las unidades a determinar un modelo que asegure una especialización técnica en cuestiones sociales y de género, según su estructura y necesidades. Las buenas prácticas actuales consisten en un grupo de coordinadores en una unidad que coordinan y distribuyen las responsabilidades e informan periódicamente a los administradores de la unidad.</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 el avance de la incorporación de las cuestiones de género en la FAO</p>	<p>en la labor de su respectiva división u oficina regional o subregional. En la actualidad existen nueve coordinadores de nivel P5 en la Sede.</p> <p>La ESW (ahora ESP) asume la función principal en el respaldo y la coordinación de la red de coordinadores, brindando oportunidades de creación de capacidad y celebrando reuniones periódicas en las que también participan los coordinadores en las oficinas descentralizadas a través de servicios de videoconferencia. En 2013 se celebraron dos talleres de capacitación para los coordinadores sobre cuestiones de género y sus suplentes tanto en la Sede como en las oficinas descentralizadas. Asimismo, en 2013 la ESW (ahora ESP) ha elaborado un manual en el que se definen sus funciones y responsabilidades en base a su mandato. El personal no funcionario participó activamente en el apoyo a la labor de los coordinadores sobre temas de género.</p> <p>b) Las oficinas subregionales y en los países a las que se asignó un coordinador de género elaboraron un plan de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en su programa de campo, que actualmente se está aplicando.</p>	<p>relación con la igualdad entre los sexos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La red de coordinadores se ha reforzado, y actualmente funciona como un medio eficaz para intercambiar información y mejores prácticas y planificar la labor en común. Asimismo, los medios sociales facilitan la estrecha comunicación entre los coordinadores.

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
<p>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 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>y para cambiar impresiones con los Estados Miembros sobre sus éxitos y desafíos en materia de igualdad de género.</p> <p>c) Se ha iniciado la contratación de personal competente y se están perfeccionando las competencias del personal existente (véase la recomendación 11).</p> <p>d) Los FAOR y las oficinas regionales/subregionales contratarán el personal que sea necesario.</p>	<p>c) En cada oficina regional existen recursos para proporcionar asesoramiento y orientación especializados sobre cuestiones de género en la región y dirigir la red regional de coordinadores para estos temas. c) Se han reforzado las competencias del personal encargado de las cuestiones de género mediante el nombramiento de coordinadores en oficinas subregionales.</p> <p>d) En mayo de 2013 existían 71 coordinadores para cuestiones de género y suplentes en las oficinas descentralizadas (ocho en oficinas regionales, 13 en oficinas subregionales y 50 en oficinas en los países).</p> <p>Asimismo, la Oficina Regional para Europa y Asia Central (REU) ha contratado a expertos nacionales e internacionales para respaldar la incorporación de las cuestiones de género no sólo a nivel nacional sino también regional y subregional.</p> <p>Con respecto a situaciones de crisis humanitarias existentes en países o regiones, a finales de 2013 debería realizarse un balance en las representaciones de la FAO que solicitaron los servicios gratuitos de los asesores del GenCap, mediante la financiación del Consejo Noruego para Refugiados.</p>	

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
<p>Recomendación 7: a la División de Operaciones de Emergencia y Rehabilitación, sobre la incorporación de especialistas en cuestiones de género a las unidades de coordinación de los servicios de emergencia</p> <p>Se recomienda que, cuando esté justificado por el volumen del programa de emergencia y por el tipo de situación de emergencia que se aborda, se contrate a un especialista en cuestiones de género para las unidades de coordinación de los servicios de emergencia.</p>	<p>a) Apoyo técnico permanente y visto bueno de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género en los programas humanitarios de la División de Operaciones de Emergencia y Rehabilitación (TCE). Siempre que sea posible, la TCE tendrá asesoramiento especializado a disposición.</p> <p>b) Apoyo técnico constante procedente de la lista de expertos del Comité Permanente entre Organismos sobre GenCap en el país.</p> <p>c) Apoyo técnico del GenCap al Módulo mundial de seguridad alimentaria.</p> <p>d) La capacitación en marcadores de género del personal de la Unidad de Coordinación de la Emergencia y la Rehabilitación de la FAO continuará a lo largo de 2011 y 2012 con el fin de aumentar los conocimientos locales.</p>	<p>a) Orientación y apoyo técnico permanente prestado a la TCE para promover la incorporación de las cuestiones de género en los programas de emergencia y rehabilitación a lo largo de todo el ciclo de los proyectos.</p> <p>Capacitación sobre el análisis socioeconómico y de género (ASEG) organizada en Pakistán para el Módulo mundial de seguridad alimentaria y apoyo mediante la integración de cuestiones de género en la evaluación de los medios de subsistencia realizada en 2011, con la ayuda del asesor del GenCap destinado a la TCE. Ha comenzado el examen y la actualización de los materiales de emergencia elaborados por la FAO y el PMA en el marco del Programa de ASEG.</p> <p>Con el proceso de descentralización y debido a la limitación de los recursos humanos y económicos disponibles, no ha sido posible recibir asesoramiento especializado de la TCE, salvo algunas excepciones (por ejemplo, la Unidad de Coordinación Regional para África Oriental y Meridional e intervenciones de ámbito nacional en Bangladesh, Somalia y Sudán).</p> <p>b) A través del programa del GenCap, se prestó apoyo a la FAO en la República de Sudán del Sur, Kenya —para el programa de Somalia— Chad y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se han desarrollado las capacidades y las competencias del personal de la FAO en materia de marcadores de género y se ha formulado y aprobado un Plan de acción sobre género en intervenciones de emergencia y rehabilitación, aunque no se ha aplicado todavía por completo. • Se ha mantenido la estrecha colaboración con el Subgrupo de trabajo sobre cuestiones de género y asistencia humanitaria del Comité Permanente entre Organismos, mediante la asignación de asesores del GenCap a operaciones sobre el terreno y el Módulo mundial de seguridad alimentaria.

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
		<p>Níger. Gracias a esta ayuda la oficina de la FAO en Chad decidió solicitar un asesor del GenCap, que la FAO acogerá para su asignación al país durante 2013.</p> <p>c) El asesor del GenCap para el Módulo mundial de seguridad alimentaria colaboró con el coordinador de cuestiones de género en iniciativas de sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género entre el personal de la TCE. En 2012, se celebraron tres seminarios sobre comunicación de asuntos de género con el personal de la TCE, y el asesor del GenCap colaboró con el consultor de la Rendición de cuentas ante las poblaciones afectadas para elaborar un mensaje conjunto sobre la incorporación de la perspectiva de género y la rendición de cuentas ante las poblaciones afectadas. Como resultado de dicha colaboración, se organizó una misión conjunta en Pakistán con el PMA y el Módulo mundial de seguridad alimentaria y se celebraron una serie de talleres con la TCE mediante un proyecto de creación de capacidad financiado por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI).</p> <p>d) En 2012 un número creciente de países había adoptado los marcadores de igualdad de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha logrado un mayor compromiso del personal y la administración superior de la TCE en la labor relativa al género y se han creado nuevos mecanismos de rendición de cuentas.

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
		del Comité Permanente entre Organismos en la planificación de nuevas intervenciones humanitarias y la formulación de propuestas de procedimientos de llamamientos unificados. En muchos países se han formulado y aplicado programas y proyectos que respetan la perspectiva de género. Se han emprendido iniciativas para recopilar datos desglosados por sexos en evaluaciones sobre las necesidades, la selección de los beneficiarios y los medios de subsistencia. El asesor del GenCap asignado a la FAO ha organizado para el personal de la TCE un taller de formación de capacitadores y sesiones de formación de corta duración sobre los marcadores de género. En los talleres sobre procedimientos de llamamientos unificados que se celebraron en la Sede de la FAO también se incluyeron contribuciones a los marcadores de género.	
<p>Recomendación 8: a la FAO, sobre la competencia del personal y los consultores en materia de incorporación de las cuestiones de género</p> <p>La FAO debería integrar la competencia y los conocimientos especializados sobre cuestiones de género como criterio de selección y</p>	<p>Se elaborarán competencias específicas según el género para las descripciones de puestos. Elaboración de un mecanismo para integrar la competencia y los conocimientos en cuestiones de género como criterio de selección y evaluación en los</p>	<p>En 2012 se revisó y ultimó el marco institucional de competencias de la FAO. En el marco revisado se incorporan aspectos de igualdad de género como uno de los indicadores de conducta para las competencias básicas y funcionales. El nuevo marco de competencias todavía no ha entrado en funcionamiento debido a cambios institucionales y problemas relacionados con los sistemas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se trata de un proceso en curso y es demasiado pronto para evaluar las consecuencias.

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
evaluación en todos los procesos de contratación y evaluación, tanto para los funcionarios como para los consultores. La importancia que se atribuya a esta competencia dependerá de la descripción de cada puesto específico.	procesos de selección y evaluación.		
<p>Recomendación 9: 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 debe 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</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>La ESP sigue realizando su labor normativa y analítica en relación con cuestiones sociales y de género, y un equipo de esta División trabaja en la incorporación de perspectivas de género en todas las áreas de actividad de la FAO así como en el Marco estratégico revisado.</p> <p>i) En casos determinados, se sigue ofreciendo ayuda técnica a proyectos que prestan una atención especial a las cuestiones relativas a la igualdad social y el género;</p> <p>ii) La ESP elaboró un conjunto de nuevos productos normativos con la colaboración de 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”; las directrices “Guía para mejorar la igualdad de género en las cuestiones territoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso se encuentra en curso y es demasiado pronto para evaluar las consecuencias. <p>Véase la recomendación 10 iii).</p>

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
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.		(IGETI)”; el “Pasaporte para integrar el género en los programas de agua”; y “Understanding and Integrating Gender Issues into Livestock Projects and Programmes”). Véase asimismo la recomendación 10 iii).	
<p>Recomendación 10: 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 mediante una función consultiva. Con este fin, deberá:</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</p>	<p>i) Selección para un puesto de nivel superior.</p> <p>ii) Véanse las medidas de la recomendación 6. Se han vuelto a formular enteramente las funciones de los puntos de coordinación sobre cuestiones de género, que se han aprobado después de amplias consultas. Se están fijando la red y la comunidad de práctica de los puntos de coordinación sobre cuestiones de género.</p> <p>iii) El personal de la ESW y los puntos de coordinación 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</p>	<p>i) Véase la recomendación 6 b).</p> <p>ii) Véase la recomendación 6 a). La ESW (ESP) ha reforzado la función del experto de contraparte de la división y le ha asignado funciones específicas de prestación de apoyo a los funcionarios de la ESW. Los expertos de contraparte de la ESW desempeñan la función específica de prestar asesoramiento y apoyo a las oficinas descentralizadas en lo que concierne a las actividades relacionadas con las cuestiones de género.</p> <p>iii) La ESW (ahora ESP) facilitó análisis preliminares y productos técnicos a los respectivos equipos del SOFA y el SOFI y participó estrechamente en todos los procesos relacionados con las ediciones de 2012. Asimismo, la ESW ha desempeñado una importante función de determinar el principal objetivo del SOFA con miras a impulsar la aplicación de un enfoque centrado en las personas en el análisis de los datos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gracias a las funciones de prestación de apoyo de la ESW, la comunicación y la colaboración entre la Sede y una serie de oficinas descentralizadas ha mejorado notablemente. • Numerosos asociados externos han utilizado ampliamente las conclusiones del SOFA 2010-11, “Las mujeres en la agricultura” con diversos propósitos. Por ejemplo, la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional ha centrado su nuevo programa para el desarrollo agrícola, denominado Alimentar al futuro, en la igualdad de

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
<p>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 escala 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 otro indicador que prepare o</p>	<p>principales y programas de campo (El estado de los mercados de productos básicos agrícolas, El estado mundial de la pesca y la acuicultura, el Estado de los recursos de tierras y aguas del mundo para la alimentación y la agricultura, etc.), las divisiones técnicas competentes 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 PPRC recibirán capacitación en materia de examen de las cuestiones relacionadas con el género en los proyectos. Identificar los marcadores de igualdad de género para la codificación.</p> <p>vi) Elaboración de directrices en colaboración con la División</p>	<p>y en la formulación de recomendaciones. La ESW (ahora ESP) brindó respaldo al Departamento de Pesca y Acuicultura en la preparación de SOFIA 2012.</p> <p>Las perspectivas de igualdad de género se abordan en las siguientes publicaciones principales, bien con un capítulo, bien con mensajes clave sobre la igualdad de género:</p> <p>SOFIA 2012 “Invertir en 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 los marcadores de igualdad de género y es necesario integrarlos en el FPMIS, en colaboración con la Oficina de Estrategia, Planificación y Gestión de Recursos (OSD), la Oficina de Estrategia, Planificación y Gestión de Recursos (FPMIS) y la ESW. Se prevé que estén disponibles en el sistema para todos los proyectos a final de 2013.</p> <p>Para determinados proyectos de emergencia, la utilización de los marcadores de igualdad de género del IASC ya es obligatoria para los fondos comunes, como el Fondo Central para la Acción en Casos de Emergencia.</p>	<p>género, en parte sobre la base de este informe del SOFA, utilizando las conclusiones extraídas de la promoción nacional e internacional con objeto de analizar la viabilidad de incorporar la igualdad de género en sus actividades agrícolas y empleando los datos como material de enseñanza y orientación en el diseño y la ejecución de proyectos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La contribución de la FAO a una iniciativa interinstitucional dirigida por la División de Estadística de las Naciones Unidas. • Efectos en los usuarios interesados en consultar el Manual para obtener estadísticas desglosadas por sexo sobre la tierra, la seguridad alimentaria y los activos productivos en las zonas rurales.

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
<p>identifique con otras unidades de la Organización;</p> <p>v) colaborar con el Comité de Examen de Programas y Proyectos (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 sexo 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>de Estadística (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 las cuestiones de género en los marcos de programación por países y en su mecanismo de garantía de la calidad.</p>	<p>v) Se elaboró la nueva guía de la FAO relativa al ciclo de los proyectos, que integra una perspectiva de igualdad de género.</p> <p>La ESW (ahora ESP) asumirá la responsabilidad principal de elaborar los contenidos de los materiales de aprendizaje electrónico en materia de género. La OSD y la Subdivisión de Aprendizaje, Rendimiento y Formación (CSPL) garantizarán la coordinación general de los materiales de enseñanza sobre los cinco principios comunes de las Naciones Unidas.</p> <p>vi) En colaboración con la Oficina Regional para Europa y Asia Central de la FAO, la ESS ha contribuido al Manual de la División de Estadística de las Naciones Unidas sobre estadísticas por género con dos capítulos dedicados a: i) la tierra y los recursos productivos en la agricultura e ii) la seguridad alimentaria.</p> <p>La ESS ha incluido recomendaciones de interés para las cuestiones de género en el Manual del ADePT-FSM, un programa informático elaborado en colaboración con el Banco Mundial. En algunos países, dependiendo de la disponibilidad de datos y el interés nacional, los datos desglosados por sexo se cargan y se divulgan con CountrySTAT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Efectos en todos los usuarios interesados en generar estadísticas sobre seguridad alimentaria desglosadas por sexo utilizando en ADePT FSM. • Las recomendaciones son cruciales para el Censo Agropecuario Mundial de 2020. En consecuencia, todos los países que realicen un censo agropecuario en la ronda de 2020 se beneficiarán de directrices claras sobre la forma de recopilar datos desglosados por sexo sobre la posesión y la ordenación de la tierra.

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
		<p>La Subdivisión de Estadística e Información de la División de Políticas y Economía de la Pesca y la Acuicultura está recopilando datos desglosados por sexo para utilizarlos en la pesca y en las actividades pesqueras posteriores a la captura.</p> <p>La Oficina Regional para Europa y Asia Central (REU) elaboró un núcleo de indicadores de género de alcance regional para el sector agrícola y rural. La REU elaboró un informe técnico y lo presentó en varias conferencias y talleres internacionales y regionales (p. ej. la cuarta reunión del Grupo de Wye en 2011, celebrada en Brasil, o la Conferencia sobre Estadística de Género de la Comisión Económica y Social para Asia Occidental, en 2011 en Líbano). En este trabajo se informa sobre el análisis socioeconómico del sector rural, se brinda orientación al respecto y se respalda la creación de capacidad en materia de recopilación y análisis de datos desglosados por sexo, el diseño de censos agropecuarios y el análisis posterior a los mismos en esta región.</p> <p>La ESW (ESP) participó sistemáticamente en el nuevo Grupo de trabajo interdepartamental y contribuye a las estrategias encaminadas a generar estadísticas por sexo en todas las unidades técnicas de la FAO. La ESP sigue respaldando a la ESS</p>	

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
		<p>para garantizar la incorporación de las cuestiones de género en los productos estadísticos de la FAO, en las actividades relacionadas con la nueva estrategia que está poniendo en marcha la oficina del Estadístico Jefe, incluidas las contribuciones al grupo de trabajo técnico, la ronda del Censo Agropecuario Mundial de 2020, el anuario estadístico mundial, el nuevo sitio web y los procedimientos.</p> <p>vii) Los coordinadores sobre cuestiones de género prestan asistencia a los países para la formulación de los marcos de programación por países. Entre mayo de 2012 y marzo de 2013 la ESW (ESP) examinó 42 marcos de programación por países y cuando fue necesario, propuso introducir las cuestiones relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.</p> <p>Previa solicitud, la ESP y los puntos de coordinación sobre cuestiones de género de todos los ámbitos prestan asistencia a la formulación y la ejecución de los programas conjuntos de las Naciones Unidas. La oficina de la FAO en el Kirguistán, la REU, la oficina de la FAO en Níger y la oficina de la FAO en Etiopía, junto con la Oficina Regional para Europa y Asia Central, están ejecutando el programa conjunto de las Naciones Unidas para acelerar el empoderamiento</p>	

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
		económico de las mujeres del medio rural con el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), el Programa Mundial de Alimentos (PMA) y ONU-Mujeres.	
<p>Recomendación 11: a la FAO, sobre la creación de capacidad en materia de incorporación de las cuestiones de género en la Organización</p> <p>a) La División de Servicios Administrativos y la ESW deben preparar patrones para las sesiones de sensibilización sobre las cuestiones de género destinadas a todo el personal de la FAO, así como para los proyectos, con el fin de utilizarlos en las sesiones de orientación para el nuevo personal, e incluirán mecanismos e instrumentos de la FAO sobre políticas e incorporación de las cuestiones de género.</p> <p>b) La creación de capacidad sobre género y desarrollo debe ser</p>	<p>a) Elaboración de modelos para la sensibilización sobre las cuestiones de género.</p> <p>b) La creación de capacidad sobre género y desarrollo debe ser específica y orientarse a las necesidades de las distintas unidades y divisiones.</p> <p>b) Aceptada, a reserva de la disponibilidad de recursos, ya que supone la elaboración de numerosos productos diferentes para las unidades y las regiones en estrecha consulta con las correspondientes unidades, divisiones y regiones.</p> <p>c) Integrar las perspectivas sobre la igualdad de género y la inclusión social en todos los programas de cooperación para el desarrollo que tengan origen en la FAO.</p>	<p>a) Todavía no se han elaborado modelos específicos porque los cursos y los materiales tienen formatos distintos. La reuniones de sensibilización sobre las cuestiones de género se realizan a petición de los interesados (p. ej. para la División de la Conferencia del Consejo y de Protocolo, el Departamento de Pesca y Acuicultura, el Departamento Forestal, la División de Producción y Protección Vegetal y la División de Emergencias y Rehabilitación). La ESW (ahora ESP) ha emprendido varias iniciativas con la CSPL para institucionalizar la capacitación en cuestiones de género en los programas de aprendizaje elaborados para los nuevos funcionarios (curso de orientación en línea para nuevos funcionarios y curso previsto sobre los principios de programación de las Naciones Unidas).</p> <p>b) En febrero de 2013 se aprobó la estrategia para desarrollar las capacidades en materia de igualdad de género en la seguridad alimentaria y la agricultura, integrada por dos componentes, uno</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de los esfuerzos para responder a las recomendaciones formuladas a raíz de las recientes evaluaciones de las divisiones y las auditorías relacionadas con las cuestiones de género que habían realizado determinadas oficinas en los países (Kenya y los países de África del Norte). • Desarrollar la capacidad de los funcionarios del Grupo sobre agricultura, seguridad alimentaria y desarrollo rural y la Oficina Subregional para el África Oriental en materia de políticas, programas, proyectos y presupuestos con una perspectiva de

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
<p>específica y orientarse a las necesidades de las distintas unidades y divisiones, con inclusión de las directrices prácticas sobre la manera de actuar en relación con la incorporación de las cuestiones de género en el programa de campo y la labor normativa de cada unidad.</p> <p>c) Bajo la responsabilidad de cada división técnica y oficina descentralizada, todos los programas de creación de capacidad interna y externa de la FAO, incluidos los programas de orientación para los nuevos funcionarios y el personal de los proyectos, y siempre que el género sea un aspecto destacado del tema, deben integrar la inclusión social y la igualdad de género en sus programas de estudios.</p>		<p>para los Estados Miembros y otros para los funcionarios. Se realiza un examen constante de los materiales existentes de desarrollo de la capacidad. Se ha elaborado un plan para revisar y reestructurar los materiales disponibles de desarrollo de la capacidad y subsanar las deficiencias.</p> <p>(Véase la recomendación 9 ii). Elaboración de material de enseñanza específico y organización de reuniones breves para determinadas unidades técnicas (la División del Centro de Inversiones y el Departamento de Pesca y Acuicultura) sobre la base de una evaluación de las necesidades. Se han hecho esfuerzos especiales para responder a las necesidades y las prioridades relacionadas con la capacidad que se habían determinado durante las evaluaciones emprendidas por varias divisiones y oficinas en los países.</p> <p>c) Las cuestiones de género se han integrado en los programas de orientación de la FAO y de formación de la sensibilidad cultural de la Organización y, de manera constante, se integran en los nuevos cursos de capacitación en fase de elaboración (p. ej. un curso sobre ética o un curso acerca de las Directrices voluntarias sobre la tenencia de la tierra). La ESW (ahora ESP) respaldó la organización de un taller de</p>	<p>género y que guardan relación con el desarrollo agrícola y rural, y respaldar el trabajo de la oficina subregional con vistas a potenciar su planteamiento de incorporación de las cuestiones de género en la planificación y fomentar la revisión de los planes estratégicos teniendo en mente sensibilidad hacia la problemática de género.</p>

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
		<p>capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género celebrado en Etiopía, con la Organización Internacional del Trabajo y ONU-Mujeres, para el Grupo sobre agricultura, seguridad alimentaria y desarrollo rural del Mecanismo de coordinación regional de las Naciones Unidas y la Unión Africana.</p> <p>En colaboración con el equipo especialista en cuestiones de género de la REU, la oficina subregional en Asia central organizó cursos sobre la incorporación de las perspectivas de género en el programa de campo (Ankara, 2013) para los funcionarios y el personal de los proyectos.</p>	
<p>Recomendación 12: a la FAO y sus Estados Miembros, sobre la creación de capacidad en estos en relación con la incorporación de las cuestiones de género</p> <p>La FAO debe llevar a cabo una labor de creación de capacidad sobre la incorporación de las cuestiones de género en los Estados Miembros solo cuando haya suficientes fondos de aportaciones</p>	<p>Se están estableciendo con una serie de socios redes regionales y subregionales de expertos certificados e instituciones que se ocupan de las cuestiones de género y a los que se puede recurrir para que presten asistencia a la FAO y a los Estados Miembros en el desarrollo de capacidades relativas a las cuestiones de la igualdad de género (véase la recomendación 6), en línea con</p>	<p>En la estrategia para desarrollar las capacidades en materia de igualdad de género en la seguridad alimentaria y la agricultura (véase la recomendación 11 b), se ha estudiado la posibilidad de que la red regional de expertos en cuestiones de género funcione como un medio para lograr tal fin; sin embargo, a día de hoy no se dispone de fondos para emprender esta iniciativa.</p> <p>Se están elaborando planes de comunicación y ejecución para divulgar y poner en marcha la estrategia de desarrollo de la capacidad en materia de género en los Estados Miembros, con objeto de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es necesario seguir evaluando los mecanismos más apropiados para respaldar las redes regionales y subregionales, y establecer nuevas asociaciones para el desarrollo de la capacidad.

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
voluntarias. Cuando se presenten a la FAO solicitudes de apoyo en esta esfera, se transmitirán a la unidad que esté en mejores condiciones para satisfacer la petición específica.	la estrategia de desarrollo de la capacidad institucional de la FAO.	sensibilizar a las partes interesadas nacionales e internacionales y establecer asociaciones estratégicas con ellas.	
<p>Recomendación 13: a la FAO, sobre el compromiso de ocuparse del VIH/SIDA</p> <p>La FAO debe mantener el compromiso de trabajar con las personas afectadas o infectadas por el VIH/SIDA en sus programas y proyectos de campo en los países en los que la epidemia tiene repercusiones en la población rural. Esto se debe conseguir mediante la asociación con el Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA y otros organismos y por medio de la creación de alguna capacidad en las oficinas regionales o subregionales de las zonas en las que la pandemia tiene mayores repercusiones en los medios de subsistencia y la</p>	Esta recomendación fue rechazada.	N/A	N/A

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
seguridad alimentaria de la población rural, como respaldo a estos proyectos.			
<p>Recomendación 14: a la FAO, sobre la eficacia de los proyectos</p> <p>En todos los proyectos (de emergencia, rehabilitación y desarrollo) que tienen repercusiones en la población, la FAO deberá:</p> <p>a) realizar un análisis social en la etapa de formulación o puesta en marcha; entre los sistemas rentables cabe mencionar la utilización de estudios y análisis anteriores y de estudios de determinación del alcance;</p> <p>b) elaborar una hoja de ruta clara para las preocupaciones relativas al género en cada proyecto, incluidos los indicadores para su supervisión;</p> <p>c) integrar el desarrollo social y los conocimientos prácticos en materia de género en la concepción, la formulación y la puesta en marcha de los proyectos y una línea</p>	<p>La mayoría de los proyectos de la FAO se aprobará sobre la base de los parámetros de igualdad de género. En los casos en que resulte pertinente, se realizará un proceso de análisis social durante la evaluación de las necesidades en el país o la región de que se trate.</p> <p>a) La labor de la Dependencia de Cooperación con Organismos Multilaterales y Bilaterales (TCDM) en la capacitación sobre el ciclo de proyectos tratará el análisis social sirviéndose de estudios anteriores como opción preferida.</p> <p>b) Se elaborarán directrices sobre la manera de elaborar indicadores sobre las cuestiones de género.</p> <p>c) El mecanismo</p>	<p>Se elaboró la nueva guía relativa al ciclo de los proyectos, que prevé la puesta en marcha de un mecanismo de control de calidad en una fase muy temprana de la formulación de proyectos. El proceso de examen de las notas de concepto de los proyectos engloba algunas cuestiones relativas a la aplicación de los parámetros de igualdad de género; los documentos de proyecto se examinarán teniendo en cuenta diferentes criterios, como los mencionados parámetros, antes de su aprobación.</p> <p>a) La capacitación en materia de programación nacional eficaz se llevó a cabo en varias regiones, como la Oficina Regional para Asia y el Pacífico, la Oficina Regional para América Latina y el Caribe, la Oficina Regional para el Cercano Oriente y África del Norte y la Oficina Regional para África (incluidas las oficinas subregionales). Fueron los funcionarios de la Oficina Subregional para el Asia Central quienes, en Ankara en septiembre de 2012, organizaron la capacitación en materia de programación nacional eficaz.</p> <p>b) Con el respaldo de la OSD si fuera necesario, la ESP elaborará las directrices relativas a los</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El nuevo ciclo de proyecto se ajusta totalmente a los principios comunes de programación de las Naciones Unidas que comprenden un componente de igualdad de género. • Refuerzo de las capacidades de los funcionarios en los principios comunes de programación de las Naciones Unidas, que comprenden el componente de género y los requisitos con respecto al género de determinados programas de emergencia. • Refuerzo de las capacidades de los funcionarios en la formulación y el seguimiento de proyectos

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
<p>presupuestaria para un especialista en cuestiones de género siempre que sea posible;</p> <p>d) integrar las perspectivas de los hombres y las mujeres participantes en los proyectos sobre las necesidades, las metas y los indicadores en su formulación y ejecución;</p> <p>e) diseñar proyectos regionales y nacionales con marcos acordados de referencia en cuanto a las metas y los indicadores, que permitan su adaptación para abordar las diferencias de género en función de las circunstancias locales.</p>	<p>descentralizado del PPRC comprenderá un criterio de género. El personal regional del PPRC recibirá capacitación sobre las cuestiones de género en el ciclo de proyectos. (No todos los proyectos tendrán recursos para un especialista en temas de género ni la necesidad de uno).</p> <p>d) El curso de capacitación sobre la gestión del ciclo de proyectos y el manual del programa de campo tendrán un capítulo sobre el análisis de las partes interesadas y la evaluación de las necesidades sociales y de género.</p> <p>d) Este aspecto es necesario, pero solo se realizará si se toman medidas destinadas a afrontarlo en la evaluación de las necesidades, en el análisis de las partes interesadas y en la presupuestación.</p> <p>e) Los proyectos de la FAO a</p>	<p>indicadores de género. Las directrices se incorporarán al conjunto de instrumentos de aprendizaje de la programación nacional eficaz.</p> <p>c) El examen de garantía de calidad (como parte del nuevo proceso de examen) engloba las categorías clave de autorización y adhesión a los principios de programación de las Naciones Unidas, que permitirán a la Organización abordar las cuestiones relacionadas con la igualdad de género. Los expertos en cuestiones de género de las oficinas regionales y los coordinadores sobre cuestiones de género en las oficinas subregionales y nacionales prestarán apoyo a las oficinas descentralizadas. La ESP brinda asistencia según sea necesario.</p> <p>d) El material de enseñanza en línea que figura en el párrafo introductorio de los principios de programación deberá ser elaborado por los distintos responsables de los contenidos, bajo la coordinación general de la CSPL y la OSD. La ESP y la TCE suministrarán material de enseñanza relacionado con las cuestiones de género, teniendo en cuenta también el material relacionado con las emergencias disponible a través del proyecto GenCap del IASC.</p> <p>e) La supervisión de los proyectos corre a cargo de</p>	<p>que tengan en cuenta las cuestiones de género.</p>

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
	escala regional y nacional serán objeto de seguimiento mediante objetivos e indicadores que sean específicos en cuanto al género.	la Red de apoyo al Programa de Campo. Se espera mejorar la supervisión con la ayuda de nuevos instrumentos sobre indicadores específicos de género.	
<p>Recomendación 15: a la FAO, sobre las asociaciones y alianzas</p> <p>a) La FAO debe organizar asociaciones y alianzas con las organizaciones (ONG nacionales, regionales e internacionales, asociaciones e instituciones gubernamentales) que sean competentes en materia de género y desarrollo social para la formulación y ejecución de proyectos.</p> <p>b) La FAO debe participar en programas conjuntos de las Naciones Unidas que tengan como objetivo la igualdad de género, respaldando la función productiva de la mujer en la agricultura, y se debe garantizar el apoyo de la ESP mediante mecanismos adecuados de</p>	<p>a) Véase la recomendación 12: Se están estableciendo una serie de redes regionales y subregionales de expertos certificados e instituciones que se ocupan de género a los que se puede recurrir para que presten asistencia a la FAO y a los Estados Miembros en el desarrollo de capacidades relativas a las cuestiones de la igualdad de género. Se abarcarán las cuestiones de concepción y ejecución de proyectos.</p> <p>b) La ESP y el Departamento de Cooperación Técnica (TC) elaboraron directrices para abordar las cuestiones de género en los programas conjuntos de las Naciones</p>	<p>a) En la estrategia para desarrollar las capacidades en materia de igualdad de género en la seguridad alimentaria y la agricultura (véase la recomendación 11 b), se ha estudiado la posibilidad de que la red regional de expertos en cuestiones de género funcione como un medio para lograr tal fin; sin embargo, a día de hoy no se dispone de fondos para emprender esta iniciativa.</p> <p>b) Las directrices para abordar las cuestiones de género en los programas conjuntos de las Naciones Unidas fueron elaboradas por la ESW (ahora ESP). La FAO, el FIDA, el PMA y ONU-Mujeres formularon el programa conjunto de las Naciones Unidas para acelerar los progresos realizados con respecto al empoderamiento económico de las mujeres del medio rural. En la actualidad hay otros cinco programas conjuntos de las Naciones Unidas en curso que se centran en la igualdad de género en Kenya, Malawi y Rwanda. Hasta 2012, la FAO participó en 15 programas conjuntos de las Naciones Unidas centrados en la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las directrices para abordar las cuestiones de género en los programas conjuntos de las Naciones Unidas ya se habían elaborado y difundido. • Mayor sensibilización sobre las funciones y las prioridades de las mujeres del medio rural en los grupos de trabajo del equipo de las Naciones Unidas de apoyo a los países que se ocupan de las cuestiones de género. • Se trata de una tarea continua.

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
<p>recuperación de los costos.</p> <p>c) La FAO debe participar a escala nacional en los grupos de trabajo sobre género de los equipos de las Naciones Unidas de apoyo a los países a fin de realzar la importancia de la función productiva de la mujer rural.</p>	<p>Unidas. Se han difundido a todas las oficinas en los países para su aplicación.</p> <p>c) Las oficinas en los países deberán establecer puntos de coordinación sobre cuestiones de género y prestarles apoyo.</p>	<p>igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en países como Bolivia, Honduras, Malawi, Mozambique, Nepal, Nicaragua, Rwanda, Uganda y Sudán. La oficina de la FAO en el Pakistán está ejecutando el proyecto conjunto integrado en la iniciativa Una ONU con otros organismos (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Organización Mundial de la Salud y UNHABITAT) sobre el programa de creación de cohesión social y paz para los refugiados afectados y las zonas de acogida (RAHA) adyacentes a la autopista Peshawar-Torkham, donde la FAO está trabajando con mujeres agricultoras en la cría de aves de corral, la creación de huertas familiares y viveros y la creación de capacidad mediante escuelas abiertas a las mujeres en las zonas afectadas.</p> <p>c) Hay coordinadores sobre cuestiones de género designados a las oficinas nacionales (véase la recomendación 6 d) y algunos de ellos participan en los grupos de trabajo del equipo de las Naciones Unidas de apoyo a los países encargados de las cuestiones de género.</p>	

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
<p>Recomendación 16: a la FAO, sobre la asociación con ONU-Mujeres</p> <p>a) La FAO debe establecer una asociación con ONU-Mujeres a nivel institucional, a fin de conseguir apoyo en las regiones y los países para el empoderamiento ulterior de la mujer rural.</p> <p>b) La ESP debe trabajar con ONU-Mujeres aprovechando la ventaja comparativa respectiva en apoyo de la mujer rural, en particular en los sectores del derecho de tierras, la seguridad alimentaria y la cartografía de la nutrición, pero sin limitarse exclusivamente a ellos.</p>	<p>a) La FAO dirigirá conjuntamente el área prioritaria de ONU-Mujeres sobre el empoderamiento económico de las mujeres. Está en marcha la negociación para poner en funcionamiento una asociación entre ONU-Mujeres y la FAO, y entre ONU-Mujeres y los organismos con sede en Roma (OSR) entre febrero y marzo de 2012.</p> <p>La FAO hará hincapié en la incorporación de las cuestiones de género en la agricultura y el desarrollo rural en lugar de centrarse exclusivamente en la mujer en el desarrollo.</p> <p>ESP/ONU-Mujeres y OSR: se ha iniciado la colaboración en preparación de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de 2012 (que se centrará en las mujeres rurales).</p>	<p>a) En septiembre de 2012, ONU-Mujeres y los tres OSR firmaron un acuerdo para poner en marcha un programa conjunto sobre el empoderamiento económico de las mujeres del medio rural. Las consultas se iniciaron con las partes interesadas nacionales en siete países piloto y las necesidades y las prioridades se concretaron en programas.</p> <p>b) La colaboración con ONU-Mujeres durante los dos últimos años ha comprendido lo siguiente:</p> <p>La organización de la reunión del Grupo de expertos sobre la creación de las condiciones propicias para el empoderamiento económico de las mujeres del medio rural, celebrada en Accra (Ghana) en septiembre de 2011, como preparación para la reunión de 2012 de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer que se centró en la mujer rural.</p> <p>La formulación y la ejecución del programa conjunto de las Naciones Unidas para acelerar los progresos realizados con respecto al empoderamiento económico de las mujeres del medio rural (véase la recomendación 15 b).</p> <p>La prestación de apoyo a la organización del debate general sobre el artículo 14 de la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se trata de un proceso en curso y es demasiado pronto para evaluar los efectos. • La intensificación de la colaboración entre ONU-Mujeres y los tres OSR ha contribuido a aumentar la visibilidad de las mujeres rurales y de los problemas de igualdad de género en el medio rural. Esta colaboración refuerza la posición de todos los organismos participantes, puesto que la representación y la defensa conjuntas son más eficientes que las de cada uno de los cuatro organismos por separado.

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
		<p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.</p> <p>La FAO participó en la reunión del grupo de expertos de ONU-Mujeres convocada recientemente y destacó la importancia de centrarse específicamente en las mujeres del medio rural a la hora de elaborar un nuevo objetivo independiente dedicado al género entre los objetivos para después de 2015.</p> <p>La FAO brinda apoyo a ONU-Mujeres en la elaboración del curso de aprendizaje electrónico sobre género para todos los funcionarios de las Naciones Unidas.</p> <p>La FAO presentó su primer informe a ONU-Mujeres en febrero de 2013, en el marco del Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.</p>	
<p>Recomendación 17: a la FAO, sobre la manera de llevar a la práctica la incorporación de las cuestiones de género</p> <p>a) La FAO debe incluir</p>	<p>a) Los manuales del ciclo de proyecto y de capacitación sobre el terreno y el marco de programación por países hacen referencia a la importancia que revisten la recopilación, el</p>	<p>a) Se elaboraron las directrices relativas al marco de programación por países y el nuevo ciclo de los proyectos (véase la recomendación 14). En estas guías se hace referencia a la importancia de recopilar, analizar y utilizar los datos desglosados por sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se prevé que, al incluir un criterio de igualdad de género en las líneas de notificación, pueda recogerse y medirse sistemáticamente la repercusión de los

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
<p>sistemáticamente en sus sistemas de presentación de informes información desglosada por sexo sobre los participantes en los proyectos y sobre los logros alcanzados en cuanto a la igualdad de género.</p> <p>b) La Oficina de Comunicaciones y Relaciones Exteriores y la Oficina de Intercambio de Conocimientos, Investigación y Extensión deben asegurarse de que se revisen todas las publicaciones, folletos, resúmenes informativos y material de comunicación de la FAO antes de su finalización y publicación para garantizar que no transmitan mensajes sexistas, en palabras o en imágenes, en relación con las funciones y las responsabilidades de las mujeres y los hombres.</p> <p>c) La ESP y la TCDM deben 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>análisis y el empleo de datos desglosados por sexo.</p> <p>b) Se necesita una amplia capacitación en comunicación y cuestiones de género para la Oficina de Comunicación y Relaciones Exteriores y la Oficina de Intercambio de Conocimientos, Investigación y Extensión.</p> <p>c) Se creará un centro de asistencia para poner en marcha el marcador de igualdad 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 ESP prestará un apoyo inicial (y una orientación estratégica general), pero otros tendrán que mantener el centro y formar parte de él. La Administración superior estudiará introducir la</p>	<p>La Guía sobre el análisis social en los proyectos y los programas de inversión para el desarrollo agrícola y rural, producida por la División del Centro de Inversiones de la FAO en colaboración con el FIDA, proporciona un enfoque por etapas y un método para realizar un análisis basado en el género y para formular, ejecutar, supervisar y evaluar las estrategias. Se encuentra disponible un curso gratuito de aprendizaje en línea (14 lecciones) que ofrece la posibilidad de centrarse en las lecciones que tratan de forma específica las cuestiones de género y que son útiles y pertinentes para cualquier tipo de proyecto o programa.</p> <p>b) Se ha sensibilizado a los oficiales de información sobre la necesidad de garantizar que los materiales de comunicación tengan en cuenta la perspectiva de género y de promover la igualdad de género o proporcionar información desglosada por sexo cuando se les presente la oportunidad o, como mínimo, de formular las preguntas correctas a las unidades técnicas a este respecto. Los funcionarios encargados de la comunicación han recibido ejemplos de los tipos de preguntas que deben hacer al preparar las comunicaciones y los materiales de promoción.</p>	<p>proyectos de la FAO sobre la igualdad de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mayor sensibilización con respecto a las cuestiones de género ha propiciado un uso más cuidadoso de la terminología y las imágenes relacionadas con el género en las publicaciones de la FAO. • Se trata de un proceso en curso y es demasiado pronto para evaluar los efectos.

Respuesta de la Administración		Informe de seguimiento de la evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo	Repercusión (cambios) de las medidas tomadas en cuanto al programa, las políticas y los procedimientos
Recomendaciones de la evaluación	Medida acordada	Observaciones sobre las medidas aplicadas y razones por las que otras no se aplicaron	
<p>por el IASC 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 deben distribuir en toda la Organización, con apoyo posterior por medio de un sistema de asistencia. El nuevo mecanismo del PPRC se debe incorporar al proceso de asignación de marcadores de igualdad de género a los proyectos que revise.</p>	<p>obligatoriedad del marcador de igualdad de género para el programa de trabajo de la FAO.</p>	<p>Las consideraciones relativas al género son un aspecto destacado de las directrices de publicación y constituyen un criterio básico para la autorización de los productos de información (y sus componentes) durante su elaboración y antes de su publicación.</p> <p>c) Véase la recomendación 10 iv) relativa a los marcadores de igualdad de género. La ESP y la OSD coordinarán el examen de las responsabilidades y las funciones del servicio de asistencia.</p>	