

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA FAO

Alcanzar las metas de seguridad alimentaria
en la agricultura y el desarrollo rural



POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA FAO

Alcanzar las metas de seguridad alimentaria
en la agricultura y el desarrollo rural

Esta obra fue originalmente publicada en inglés con el título *FAO Policy on Gender Equality - Attaining Food Security Goals in Agriculture and Rural Development* por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.

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

ISBN 978-92-5-307490-7 (edición impresa)

E-ISBN 978-92-5-307834-9 (PDF)

© FAO, 2013 [edición en español]

© FAO, 2013 [edición en inglés]

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

Todas las solicitudes relativas a la traducción y los derechos de adaptación así como a la reventa y otros derechos de uso comercial deberán dirigirse a www.fao.org/contact-us/licence-request o a copyright@fao.org.

Los productos de información de la FAO están disponibles en el sitio web de la Organización (www.fao.org/publications) y pueden adquirirse mediante solicitud por correo electrónico a publications-sales@fao.org.

Fotografías: © FAO/G.Napolitano

Diseño gráfico: Antonella Porfido

INDICE

Acrónimos	IV
Prólogo	V
Introducción	1
Fundamento	3
Meta y objetivos de igualdad de género de la FAO	5
Meta de igualdad de género de la FAO	6
Objetivos de igualdad de género de la FAO	7
Estrategia de igualdad de género de la FAO	9
Estándares mínimos para la transversalización de género	10
Estándares mínimos para intervenciones dirigidas específicamente a mujeres	12
Mecanismos institucionales para la operación y la supervisión	13
Anexo A	16
Estructura de responsabilidades de la política de igualdad de género	
Anexo B	18
Asignación de responsabilidades para la aplicación de estándares mínimos de igualdad de género de la FAO	

ACRÓNIMOS¹

ADG	Asistente del Director General
CEB	Junta de Coordinación de Jefes Ejecutivos
CEDAW	Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CSF	División de Finanzas (FAO)
CSO	Organización de la Sociedad Civil
CSP	Servicio de Apoyo de Recursos Humanos
DG	Director General
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (NU)
ESA	División de Economía del Desarrollo Agrícola (FAO)
ESS	División de Estadística (FAO)
ESW	División de Género, Equidad y Economía Rural
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FAOR	Representante de la FAO
GFP	Grupo Focal de Género (FAO)
HQ	Sede de la Organización en Roma (FAO)
OCP	Oficina de Comunicación, Asociaciones y Actividades de Promoción (FAO)
OED	Oficina de Evaluación (FAO)
OEK	Oficina de Intercambio de Conocimientos, Investigación y Extensión (FAO)
OHR	Oficial de Recursos Humanos (FAO)
OIG	Oficina del Inspector General (FAO)
OSD	Oficina de Apoyo a la Descentralización (FAO)
OSP	Oficina de Estrategia, Planificación y Gestión de Recursos (FAO)
PEMS	Sistema de Evaluación y Gestión del Rendimiento
RO	Oficina Regional
SWAP	Plan de Acción para todo el Sistema de Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
TCE	División de Emergencias y Rehabilitación
TCP	Programa de Cooperación Técnica (FAO)
TOR	Términos de Referencia
UDHR	Declaración Universal de los Derechos Humanos
UN	Naciones Unidas

¹ Los nombres y los acrónimos de las unidades en FAO corresponden a los establecidos en Noviembre 2012; es importante señalar que los nombres pueden variar debido a cambios y reformas estructurales.

PROLOGO

El 8 de Marzo de 2012, Día Internacional de las Mujeres, anuncié oficialmente la adopción de la nueva política institucional de Igualdad de Género de la FAO. Con dicha política deseo enfatizar el compromiso de la Organización, así como mi propio compromiso, con la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como elementos claves para eliminar el hambre y la pobreza en el mundo.

Las mujeres realizan contribuciones esenciales a la agricultura y a las empresas rurales. Ellas juegan un papel clave en las economías rurales, en las que la lucha contra el hambre y la pobreza es más apremiante, y en donde vive la mayoría de la población pobre del mundo. Son también fundamentales para la familia, la seguridad alimentaria y la nutrición, dado que, por lo general, son ellas las responsables de la selección y preparación de los alimentos, así como del cuidado y alimentación de las niñas y los niños.

Las mujeres revelan una resiliencia impresionante y una multifacética gama de talentos, no obstante también enfrentan una diversidad de obstáculos - particularmente en el acceso a recursos productivos tales como la tierra, insumos, capacitación y servicios financieros - los cuales les impiden convertirse en actores económicos igualmente competitivos, capaces de generar una mejor vida para ellas y sus familias, y contribuir de manera plena al crecimiento económico de sus comunidades y países. Actualmente hemos constatado que cerrar la brecha de género en la agricultura, así como en otros aspectos de la vida rural, podría generar avances significativos para el desarrollo. Simplemente dando a las mujeres el mismo acceso a recursos productivos que tienen los hombres, aumentarían significativamente los rendimientos de las explotaciones y se lograrían adelantos sustanciales al sacar a millones de la inseguridad alimentaria. Por otra parte, al cerrar esta brecha colocaría más recursos en manos de las mujeres y fortalecería su voz en los hogares - un escenario que ha probado efectos multiplicadores en seguridad alimentaria, nutrición, educación y salud de sus hijos e hijas -. Niños y niñas sanos y bien alimentados aprenden mejor, se convierten en ciudadanos y ciudadanas productivos, lo que favorece sociedades rurales innovadoras. Claramente, los beneficios abarcarían generaciones y crearían grandes dividendos en el futuro.

La importancia de invertir en las mujeres rurales como un canal para lograr un cambio progresivo es significativa. Al mismo tiempo, dado que las realidades culturales aparecen en escena, el logro de un mayor empoderamiento y equidad implica además un fuerte compromiso tanto con hombres como con mujeres. Cambios culturales y de comportamiento son

“La participación plena e igualitaria de las mujeres en la esfera política y económica es fundamental para la democracia y la justicia que los pueblos demandan. La igualdad de derechos y oportunidades apuntalan economías y sociedades sanas.”

Michelle Bachelet
UN Women
Directora Ejecutiva
(2012)

“Lograr la igualdad de las mujeres es un derecho humano fundamental así como un imperativo social y económico. En los lugares en donde las mujeres son educadas y empoderadas, las economías son más productivas y fuertes. En donde las mujeres son representadas en su totalidad, las sociedades son más pacíficas y estables.”

Ban Ki-moon
Secretario General de
Naciones Unidas
(2010)

parte de las transformaciones en las dinámicas de los hogares, tanto en su interior como al exterior, y es un pre-requisito para alcanzar una mayor igualdad social y de género. En algunos casos, las brechas de género se invierten, con hombres y niños que experimentan marginación o carecen de potencial. Por ello, es vital involucrar a mujeres, hombres, niñas y niños en el desarrollo de los procesos.

Reducir las inequidades de género en el sector de la agricultura claramente resulta prometedor para el mandato de la FAO, de reducir el hambre, la pobreza y la injusticia en el mundo. Por tal motivo, he solicitado y puesto en marcha una Política Oficial de Igualdad de Género. Dicha política ha sido formulada a partir de un extenso proceso de consulta, y ofrece un marco que orienta y evalúa el trabajo de la FAO en la materia. Especifica los papeles y las responsabilidades para la implementación de las directrices de la política, y delimita una serie de objetivos y estándares mínimos para el logro de la meta principal. Esta meta se propone la igualdad entre mujeres y hombres en la producción sustentable de alimentos y el desarrollo rural para la eliminación del hambre y la pobreza. La meta y los estándares establecidos en la política están en sintonía con los estándares del Sistema de las Naciones Unidas en esta área, manteniéndola actualizada de manera progresiva y consistente.

Yo sostengo firmemente la Política de Igualdad de Género, y hago un llamado a todos y todas para defender los principios en los que se basa, asegurando así que todo el trabajo de la FAO preste la debida atención a la reducción de las desigualdades sociales y de género. Los principios básicos están claros. Debemos eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres señaladas por la ley, asegurar una mayor igualdad en el acceso a recursos, que las políticas y programas agrícolas sean sensibles al género, y hacer que la voz de las mujeres sea escuchada en todos los niveles de toma de decisiones. Las mujeres deben ser consideradas socios iguales en el desarrollo sustentable, dado que así como tienen tanto que aportar, igualmente necesitan recibir. Al final, alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no solo es lo correcto; es también un ingrediente crucial en la lucha contra la pobreza y el hambre.

José Graziano da Silva
Director General
Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) considera la igualdad de género como un elemento central que le permite cumplir con su mandato de alcanzar la seguridad alimentaria para todos y todas a través de mejorar los niveles de nutrición, optimizar la productividad agrícola y el manejo de recursos naturales, así como mejorar los niveles de vida de la población rural. La FAO podrá alcanzar sus objetivos siempre y cuando trabaje de manera simultánea por la equidad de género y apoye los diferentes papeles que juegan las mujeres en la agricultura y el desarrollo rural. La igualdad de género no es solo un medio esencial mediante el cual la FAO puede cumplir su mandato, es también un derecho humano fundamental.

Para la consecución de sus metas, la FAO tiene el mandato del Sistema de las Naciones Unidas (ONU) de promover y respetar los derechos humanos y la equidad de género, así como trabajar de manera que contribuya a su realización, enfrentando las causas de las violaciones a los derechos humanos, incluyendo la discriminación hacia las mujeres y las niñas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (UDHR) es el documento principal que reconoce formalmente los derechos humanos universales, y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW por sus siglas en inglés, constituye el documento central en cuestión de la igualdad de género. La CEDAW obliga a los gobiernos a promover, salvaguardar y alcanzar la igualdad de derechos de hombres y mujeres en sus respectivas jurisdicciones. El logro progresivo del principio de igualdad sustantiva que establece la CEDAW requiere tanto acciones para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como corregir las desigualdades de poder existentes entre estos. Dado que los papeles de mujeres y hombres son construcciones sociales que se perpetúan mediante la cultura patriarcal, la CEDAW estipula que los Estados partes tienen la obligación de adoptar todas las medidas adecuadas para modificar los estereotipos y patrones socioculturales existentes y eliminar los prejuicios y las prácticas culturales basadas en ideas sexistas.

El propósito de este documento de política es proveer a la FAO de un marco que oriente sus esfuerzos para alcanzar la igualdad de género en todo su trabajo técnico y en la evaluación de resultados; hace un llamado al conjunto de la Organización para contribuir a estos esfuerzos. La política establece la meta y los objetivos de la FAO en materia de igualdad de género y define una estructura de rendición de cuentas para asegurar la vigilancia y

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) considera la igualdad de género como un elemento central que le permite cumplir con su mandato de alcanzar la seguridad alimentaria para todos y todas a través de mejorar los niveles de nutrición, optimizar la productividad agrícola y el manejo de recursos naturales, así como mejorar los niveles de vida de la población rural.

El propósito de este documento de política es proveer a la FAO de un marco que oriente sus esfuerzos para alcanzar la igualdad de género en todo su trabajo técnico y en la evaluación de resultados; hace un llamado al conjunto de la Organización para contribuir a estos esfuerzos.

el alcance de resultados (Anexo A). Dicha estructura especifica los papeles y responsabilidades para la coordinación y apoyo en la instrumentación de la política. De manera independiente, la FAO ha desarrollado un plan de acción de recursos humanos para 2012 - 2013, atendiendo los aspectos de género. Más a largo plazo se prevé la elaboración de una política de género para los recursos humanos.

El presente documento de política responde asimismo a las normas de desempeño y estándares de reporte que exige el Sistema Amplio del Plan de Acción de Naciones Unidas (SWAP) para la implementación del Sistema de la Junta de Coordinación de Jefes Ejecutivos (CEB) Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres. Dicho Plan fue aprobado en octubre de 2006 por la propia Junta (CEB) con el propósito de acelerar el proceso de integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las políticas y programas del Sistema de Naciones Unidas, así como instrumentar las conclusiones acordadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), en febrero de 1997².

El sistema del SWAP establece un marco común, así como requerimientos estandarizados para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Se propone promover tanto la rendición de cuentas como el liderazgo a través de proveer al personal directivo de líneas claras sobre sus responsabilidades, y asegurar los recursos adecuados y la capacidad de sus entidades para ejercer con éxito el liderazgo en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

² CEB/2006/2: *United Nations system-wide policy on gender equality and the empowerment of women: focusing on results and impact* (Política del Sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres: resultados y efectos). http://www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/UN_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006.pdf

FUNDAMENTO

Datos actuales indican que aproximadamente el 45 por ciento de la población mundial depende de la agricultura, la silvicultura, la pesca o la caza para su subsistencia. Las estadísticas disponibles igualmente demuestran que; las mujeres constituyen el 43 por ciento de la fuerza de trabajo agrícola en los países en desarrollo y que ellas producen una gran parte de la cosecha mundial de alimentos³. Las mujeres desempeñan labores diversas que varían desde productoras en sus propios predios o de terceros - como trabajadoras remuneradas o no remuneradas, como empleadoras o empleadas – hasta trabajadoras asalariadas dentro y fuera de las empresas agrícolas; todo ello combinado con su rol y sus responsabilidades en la esfera de la crianza y el cuidado de los hijos e hijas. En todas partes del mundo las mujeres enfrentan obstáculos que limitan su capacidad de contribuir a la producción agrícola y aprovechar nuevas oportunidades que emergen de los cambios que conforman las economías rurales. Las mujeres enfrentan una discriminación manifiesta o implícita para acceder a recursos productivos claves como la tierra, además de servicios, como son el crédito y la extensión. Las mujeres suelen igualmente enfrentar discriminación salarial en los mercados laborales rurales; con mayor frecuencia que los hombres acceden a empleos temporales, estacionales y/o trabajos mal remunerados; y es común que trabajen sin remuneración alguna en las explotaciones familiares.

Esta desventaja desproporcionada o “brecha de género” a la que se enfrentan las mujeres está presente en muchos de los activos, insumos y servicios productivos, incluyendo la tierra, la ganadería, el empleo, la educación, la extensión y los servicios financieros. Esta brecha de género no solo limita la productividad de las mujeres y disminuye sus contribuciones al sector de la agricultura; afecta también su bienestar y el de sus familias - especialmente en términos de seguridad alimentaria y nutrición - e implica un alto costo para la economía debido a las pérdidas en la productividad⁴. Tal y como se demuestra en la importante publicación de la FAO, *El estado mundial de la agricultura y la alimentación 2010-2011, sobre las mujeres en la agricultura*, cerrar la brecha de género en la agricultura generaría importantes beneficios para la sociedad al aumentar la productividad agrícola, reducir la pobreza y el hambre y promover el crecimiento económico. El asegurar que las mujeres tengan el mismo acceso que los hombres a los

Datos actuales indican que aproximadamente el 45 por ciento de la población mundial depende de la agricultura, la silvicultura, la pesca o la caza para su subsistencia.

Y que a nivel mundial, las mujeres constituyen el 43 por ciento de la fuerza de trabajo agrícola, quienes producen una gran parte de la cosecha mundial de alimentos

³ FAO (2011). *El estado mundial de la agricultura y la alimentación. Las mujeres en la agricultura: cerrar la brecha de género en aras del desarrollo*. Roma, FAO.

⁴ Idem

La FAO estima que en el período 2010 – 2012, 870 millones de personas sufrían de desnutrición crónica en el mundo; la mayoría de las cuales vive en países en desarrollo, en donde las mujeres enfrentan desafíos constantes para acceder y manejar activos productivos.

La FAO cree que es necesario redoblar los esfuerzos para cerrar la brecha de género en todas sus áreas de trabajo.

recursos productivos, podría incrementar significativamente el rendimiento de sus explotaciones. Ello permitiría aumentar la producción agrícola total en los países en desarrollo, lo que se traduciría en la reducción del número de personas con hambre en el mundo. En años recientes, la conjunción de la crisis alimentaria, climática y financiera, ha llevado a renovar el interés en el papel que juegan las mujeres en la producción agrícola y de alimentos. La FAO estima que en el período 2010 – 2012, 870 millones de personas sufrían de desnutrición crónica en el mundo; la mayoría de las cuales vive en países en desarrollo, en donde las mujeres enfrentan desafíos constantes para acceder y manejar activos productivos.

La FAO cree que es necesario redoblar los esfuerzos para cerrar la brecha de género en todas sus áreas de trabajo. Reconoce además, que la producción agrícola depende en gran medida de la interdependencia, complementariedad y colaboración entre mujeres y hombres en la esfera familiar. Por lo tanto, es importante enfatizar que los esfuerzos para cerrar la brecha de género deben cuidar esta complementariedad y colaboración. La FAO considera que el avance hacia la igualdad de género requiere de una mayor y más consistente inversión institucional en conocimientos y experiencia en materia de género al interior de la Organización, así como fortalecer los mecanismos y procesos para asegurar resultados concretos.

Para cumplir con su mandato, la FAO incorporará los aspectos de género en todas las facetas de su trabajo. Se asegurará que la transversalización de género se convierta en una práctica cotidiana en todo su trabajo normativo y en todos los programas y proyectos a nivel de las regiones, subregiones y países. Esta acción se ajusta a los mandatos intergubernamentales sobre la transversalidad de género y debe garantizar que todas las actividades de gestión del conocimiento y difusión de la información, el desarrollo de bienes normativos públicos, las políticas, los programas y los proyectos regionales, subregionales y nacionales y las intervenciones técnicas adopten un enfoque transversal de género, a través del análisis de género, la utilización de datos desagregados por sexo y la observación de los impactos diferenciados por género. Estos esfuerzos contribuirán al aumento de la cobertura, eficacia, eficiencia y, en última instancia, al impacto de las intervenciones de la FAO dirigidas a mujeres y hombres, y al mismo tiempo al logro de las grandes metas de las Naciones Unidas en derechos humanos y justicia social.

META Y OBJETIVOS DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA FAO

Es evidente la sinergia que existe entre el mandato de la FAO y sus metas y objetivos de igualdad de género. La FAO considera que para avanzar hacia la eliminación del hambre y la pobreza es preciso garantizar, i) que tanto sus programas y proyectos como su trabajo normativo, reduzcan la brecha entre mujeres y hombres del medio rural, en relación con los recursos productivos y los servicios; ii) que las mujeres y los hombres tengan la capacidad de influir en la toma de decisiones sobre las políticas y los programas, así como establecer las responsabilidades institucionales y la rendición de cuentas (voz); y iii) que las mujeres y los hombres del medio rural puedan aprovechar las oportunidades económicas para mejorar su bienestar personal y el de sus hogares (agencia).

La capacidad de las mujeres de articular sus necesidades y prioridades ubicará a las instituciones rurales de los países miembros, en mejores condiciones para atender las necesidades de las mujeres y ser más responsables con los agricultores de uno y otro sexo. Tanto las mujeres como los hombres necesitan un entorno favorable para poder manejar las diversas opciones y transformarlas en acciones y resultados deseados.

La política de igualdad de género de la FAO tiene como meta alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de producción agrícola sostenible y desarrollo rural, para erradicar el hambre y la pobreza.

Meta de Igualdad de Género de la FAO

6

La política de igualdad de género de la FAO tiene como meta alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de producción agrícola sostenible y desarrollo rural, para erradicar el hambre y la pobreza.

Significa que la FAO trabajará por la equidad de género en todos sus ámbitos de acción: seguridad alimentaria y nutrición, agricultura y protección del consumidor, desarrollo económico y social, pesca y acuicultura, silvicultura, manejo de recursos naturales y medio ambiente, cooperación técnica, intercambio de conocimientos, investigación y divulgación.

Objetivos de Igualdad de Género de la FAO⁵

Los siguientes objetivos guiarán la labor de la FAO encaminada a mejorar la igualdad de los hombres y las mujeres en relación con su capacidad de hacerse oír (voz), de actuar (agencia), así como en el acceso a recursos y servicios. La FAO trabajará con los países, otros organismos de Naciones Unidas, organizaciones de la sociedad civil, así como contrapartes bilaterales y del sector privado, para avanzar hacia la consecución de los siguientes objetivos a más tardar en 2025:

1. Las mujeres participan en igual medida que los hombres en materia de toma de decisiones en las instituciones rurales y en la formulación de leyes, políticas y programas.
2. Las mujeres y los hombres tienen igualdad de acceso y control sobre los empleos e ingresos dignos, la tierra y otros recursos productivos.
3. Las mujeres y los hombres tienen igualdad de acceso a los bienes y servicios necesarios para el desarrollo agrícola y a los mercados.
4. La carga de trabajo de las mujeres es reducida en un 20 por ciento a través de mejores tecnologías, servicios e infraestructura.
5. La ayuda agrícola destinada a proyectos relacionados con las mujeres y a la igualdad de género aumenta hasta un 30 por ciento del total de las ayudas a la agricultura⁶.

⁵ La FAO establecerá puntos de referencia y metas con plazos precisos para alcanzar todos sus objetivos de igualdad de género.

⁶ A mediados de la década del 2000, aproximadamente el 5,1 por ciento del total de la asistencia oficial para el desarrollo de la agricultura estaba dirigida a proyectos agrícolas de mujeres y/o relativos a cuestiones de género (Ransom, E., y Bain, C. "Gendering Agricultural Aid", en GENDER & SOCIETY, Vol. 25 No. 1, febrero de 2011, pp. 48-74). Los niveles de Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) a la agricultura descendieron entre finales de los años ochenta y mediados de la década del 2000, pero han aumentado en los últimos años, hasta alcanzar alrededor de 6000 millones de dólares EE.UU en 2008. El gasto público en agricultura aumentó de 55 000 millones a 205 000 millones de dólares americanos. entre 1980 y 2007 (en su mayor parte debido al dinero gastado en Asia, excepto el Sureste asiático, y especialmente en China). En el África subsahariana el gasto en agricultura ha disminuido considerablemente desde los años ochenta (Lowder, S., y Carisma, B., "Financial resource flows to agriculture", Documentos de trabajo de la Dirección de Economía del Desarrollo Agrícola No. 11-19, FAO, diciembre de 2011).

La responsabilidad principal del logro de los objetivos y la meta de equidad de género de la FAO recae en los países miembros. La FAO es uno de los actores y una de las agencias, entre muchos otros, que contribuyen a la consecución de esta meta y esos objetivos, y es responsable de la calidad, eficiencia y oportunidad de sus aportes a nivel de los resultados; de supervisar los productos intermedios en términos de su utilidad y eficacia; además de monitorear, con sus asociados, el avance hacia el logro de la meta y los objetivos de igualdad de género.

Las principales contribuciones de la FAO para alcanzar la meta y los objetivos de igualdad de género resultarán de las siguientes acciones:

- Generar y difundir evidencias a través del uso de datos desagregados por sexo para fundamentar la importancia de cerrar la brecha de género como medida para cumplir con el mandato global de la FAO;
- Desarrollar e intercambiar normas y estándares de igualdad para políticas y programas agrícolas;
- Construir y difundir conocimientos sobre las necesidades y prioridades de las mujeres rurales en todas las áreas de trabajo de la FAO;
- Garantizar la incorporación del análisis de género en la formulación, implementación y evaluación de todos los programas y proyectos en el terreno;
- Compartir datos comparativos en relación al avance efectivo de los países en el cierre de la brecha de género en diferentes esferas técnicas de la agricultura y del desarrollo rural;
- Asegurar que las necesidades y prioridades de las mujeres rurales sean documentadas, escuchadas y canalizadas en todos los procesos que la FAO conduce y apoya;
- Garantizar que ninguno de los esfuerzos de la FAO perpetúe las desigualdades de género o agrave la discriminación contra las mujeres;
- Trabajar con asociados para aprender cómo la FAO puede apoyar la igualdad de género en la agricultura de manera más eficaz;
- Crear estructuras y sistemas internos que promuevan la igualdad de género y garanticen la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones en la FAO.

ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA FAO

La FAO trabajará de dos formas principales para alcanzar sus objetivos en materia de igualdad de género. En primer lugar, adoptará internamente la transversalidad de género en todo su trabajo. Esto significa que en toda su labor la FAO analizará y abordará sistemáticamente las necesidades, prioridades y experiencias de mujeres y hombres como parte del desarrollo de políticas, estándares normativos, programas, proyectos y actividades de generación de conocimientos, de manera que tanto mujeres como hombres se beneficien por igual y no se perpetúen las desigualdades. En segundo lugar, en los casos en los que la brecha de género sea tan grande que las mujeres no tengan acceso a oportunidades disponibles, la FAO llevará a cabo programas y proyectos destinados específicamente a mujeres.

Como parte de su estrategia de igualdad de género, la FAO establecerá a más tardar en 2015, un conjunto de normas mínimas que aseguren la transversalidad de género en todo su trabajo, así como en intervenciones específicas. Además instituirá una serie de mecanismos y procesos institucionales que garanticen la aplicación de dichas normas.

Como parte de su estrategia de igualdad de género, la FAO establecerá a más tardar en 2015, un conjunto de normas mínimas que aseguren la transversalidad de género en todo su trabajo, así como en intervenciones específicas. Además instituirá una serie de mecanismos y procesos institucionales que garanticen la aplicación de dichas normas.

Estándares mínimos para la Transversalización de Género

Con el fin de garantizar que la FAO aborde sistemáticamente las dimensiones de igualdad de género relevantes en su labor de regulación así como en los programas y proyectos a nivel de los países, establecerá, a más tardar en 2015, los siguientes estándares para la transversalización de género:

1. En los casos en que sea pertinente y se cuente con la información disponible, las principales bases de datos estadísticos de la FAO incorporan datos desagregados por sexo. En el corto plazo, implicará la búsqueda de fuentes de datos existentes – en particular encuestas de los hogares - para acceder a estadísticas desagregadas por sexo. En el largo plazo, habrá que realizar esfuerzos para recopilar y difundir datos adicionales desagregados por sexo.
2. La FAO invierte en el fortalecimiento de las capacidades de los países miembros para el desarrollo, análisis y uso de datos desagregados por sexo en el análisis de políticas, planeación y evaluación de programas y proyectos. En particular, ofrece apoyo técnico para la recolección de datos en los países, como censos y encuestas agropecuarias, lo que promoverá la transversalidad de género, tal y como lo establece la Estrategia Global para el mejoramiento de estadísticas de la agricultura y del medio rural refrendada en 2010 por la Comisión de Estadísticas de las Naciones Unidas.
3. Por cada uno de los objetivos estratégicos, se lleva a cabo un análisis de género y se desarrolla un plan de acción; se mide el avance en la igualdad de género en todos los resultados de la organización.
4. Se establece y se cumple un objetivo financiero para la asignación de recursos a la Política de Igualdad de Género de la FAO.
5. Como parte de la planificación en los países, se lleva a cabo una evaluación de género en cada uno de estos.
6. Se realiza un balance sobre la igualdad de género en todos los servicios, con el fin de generar una base que permita una mejor implementación de la transversalidad de género, incluidas las mediciones de avances y desempeño.
7. Se incorpora el análisis de género en la formulación de todos los programas y proyectos de campo, y los aspectos de género son tomados en cuenta para la aprobación de los proyectos y en los procesos de ejecución.
8. Todas las evaluaciones y revisiones de programa incorporan plenamente el análisis de género, y las áreas examinadas reportan sobre los impactos en materia de género.

- 9.** Se desarrolla e instrumenta un programa rector en materia de igualdad de género y desarrollo de capacidades dirigido a todos los profesionales y directivos. Este programa se adaptará a las necesidades específicas de las distintas unidades de la Sede de la FAO, de las oficinas regionales y a nivel de los países, y será dirigido por formadores con experiencia en los aspectos relevantes de cada unidad.
- 10.** Se especifica un mínimo de competencias en el análisis de género, que todo el personal profesional y directivo deben cumplir.
- 11.** Cada departamento técnico establece un proceso de revisión de los aspectos de igualdad de género en toda la labor normativa, programas y productos de conocimiento.
- 12.** Se incluye en el Sistema de Evaluación de Gestión del Rendimiento (SEGR) de todo el personal profesional una evaluación de la contribución para el alcance de los objetivos de igualdad de género de la FAO.
- 13.** Desde la Sede hasta el nivel de los países, se realiza un seguimiento sistemático de los recursos humanos y financieros y de los resultados normativos y operativos relacionados a la igualdad de género, y se reportan a los órganos de gobierno de la FAO y al sistema de Naciones Unidas.

Estándares mínimos para intervenciones dirigidas específicamente a mujeres⁷

A más tardar en 2017, la FAO tendrá que haber logrado, como mínimo los siguientes resultados:

- 14.** El 30 por ciento de la labor operativa y del presupuesto de la FAO a nivel de los países y las regiones, se dirige a intervenciones dirigidas específicamente a mujeres. Se dará prioridad al apoyo de organizaciones y actividades que fomenten el acceso de las mujeres a alimentos nutritivos y que favorezcan el acceso y control por parte de las mujeres sobre la tierra y otros recursos productivos; al fortalecimiento de las organizaciones y redes de las mujeres rurales; al aumento de la participación y liderazgo de las mujeres en instituciones rurales; a la incorporación del conocimiento de las mujeres en materia de agricultura en programas y proyectos; y a las acciones que garanticen el desarrollo de tecnologías y servicios que reduzcan la carga de trabajo de las mujeres.
- 15.** La proporción del total de la cartera del Programa de Cooperación Técnica (PCT) dedicada a programas y proyectos relativos a la igualdad de género aumenta del 9 al 30 por ciento.

⁷ La evaluación del papel y la labor de la FAO en relación con Género y Desarrollo (junio de 2011), realizada por la OED, mostró que sólo el 13 por ciento del total de los recursos del programa de campo - periodo 2002-2010- atendió las necesidades de las mujeres o incorporó la perspectiva de género, y que los proyectos de género y desarrollo sólo constituían el 9 por ciento del total de proyectos del PCT. Desde el año 2002, toda la labor en materia de género dirigida y gestionada por la Dirección de Género, Equidad y Empleo Rural División ESW ha recibido el 1 por ciento de la asignación neta de recursos de la organización.

Mecanismos Institucionales para la Operación y la Supervisión

Para garantizar la plena aplicación de la transversalidad de género así como intervenciones destinadas específicamente a mujeres, la FAO establecerá los siguientes mecanismos y procesos institucionales a más tardar en 2015⁸.

» Desarrollo de capacidades

- En todas las actividades de desarrollo de capacidades se integrarán los aspectos de género como un elemento importante.
- Se realizará un seguimiento anual de los resultados de desarrollo de capacidades en materia de igualdad de género, en todos los niveles, desde la Sede hasta el nivel de los países.
- Todos los puntos focales de género (GFP's) y suplentes designados, desde la Sede hasta el nivel de los países, son oficiales superiores; cuentan con términos de referencia por escrito (TOR), y al menos el 20 por ciento de su tiempo se dedica a funciones relacionadas a los puntos focales de género, tarea supervisada mediante el Sistema de Evaluación y Gestión del Rendimiento (SEGR). Se etiquetan recursos especiales para el apoyo de la red de puntos focales de género.
- La FAO cuenta con personal experimentado y competente en el tema de género para llevar a cabo las funciones de salvaguarda, construcción y difusión de conocimientos, asistencia técnica, creación de redes y supervisión en relación a la Política de Igualdad de Género.
- En todas las oportunidades de desarrollo de capacidades en temas de administración y liderazgo se promueven los aspectos de igualdad de género.

» Creación de conocimiento

- El conocimiento sobre temas de igualdad de género, en particular los resultados obtenidos por parte de la FAO en la materia, son sistemáticamente documentados y difundidos públicamente.
- Se apoyan plataformas de aprendizaje y se comparten las mejores prácticas en programación de la igualdad de género, mediante programas de intercambio y capacitación del personal de la FAO, tanto hombres como mujeres.

Para garantizar la plena aplicación de la transversalidad de género así como intervenciones destinadas específicamente a mujeres, la FAO establecerá los siguientes mecanismos y procesos institucionales a más tardar en 2015.

⁸ Estos mecanismos y procesos están en concordancia con el Plan de Acción del Sistema Global de Naciones Unidas para la aplicación de la política sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres a la que se hace referencia en la introducción.

» Comunicación

- Se diseña y aplica una estrategia de promoción y sensibilización en materia de igualdad de género.
- Se desarrolla una estrategia de comunicación que incluye la igualdad de género como un componente integral de la difusión de información pública.
- La imagen pública de la FAO es sensible al género.

» Asociaciones

- Se crean colaboraciones con expertos y expertas en género, organizaciones de la sociedad civil -especialmente organizaciones y redes de mujeres rurales – autoridades locales, actores del sector privado a niveles regional y de los países, para la defensa, la asesoría técnica, el desarrollo de capacidades, y el monitoreo y la evaluación.
- Se fortalecen las colaboraciones con las agencias de Naciones Unidas, especialmente con ONU Mujeres, para garantizar el aprendizaje y el intercambio, la coordinación y la cooperación para alcanzar los objetivos de igualdad de género de la FAO.

» Cambio de cultura

- Se desarrollan procesos y mecanismos para reducir la discriminación de género en los espacios de trabajo y para promover un ambiente de trabajo sensible al género.

» Seguimiento y presentación de informes

- Todas las unidades de la Organización, las oficinas regionales, subregionales y de los países, informan anualmente los resultados en materia de igualdad de género. Jefes de departamento así como representantes regionales, subregionales y a nivel de los países, supervisan la aplicación de las políticas en sus unidades.
- La Conferencia de la FAO y las conferencias regionales incluyen en su agenda un punto sobre la igualdad de género.

» Evaluación

- Todos los procesos dirigidos y apoyados en las tareas de evaluación valoran en qué medida la FAO aborda los aspectos de igualdad de género.

» Auditoría

- Anualmente, la auditoría evalúa la capacidad de la FAO de cumplir con su mandato relativo a la igualdad de género, incluyendo la paridad de género en la contratación de personal en los diferentes niveles, desde la Sede hasta las regiones y los países.

» Supervisión

- La FAO establece un Comité Directivo para monitorear el avance hacia el alcance de la meta y los objetivos en materia de igualdad de género. El Comité estará formado por representantes de todos los niveles de la Organización: personal directivo superior, representantes de la FAO, oficiales de género de las oficinas regionales, la División de Género, Equidad y Empleo Rural (ESW) y otros departamentos técnicos. La dirección del Comité recaerá, de manera rotatoria, en un Subdirector General reclutado en la Sede y en el terreno, que dependerá del Director General. El Director del ESW se desempeñará como Secretario del Comité.

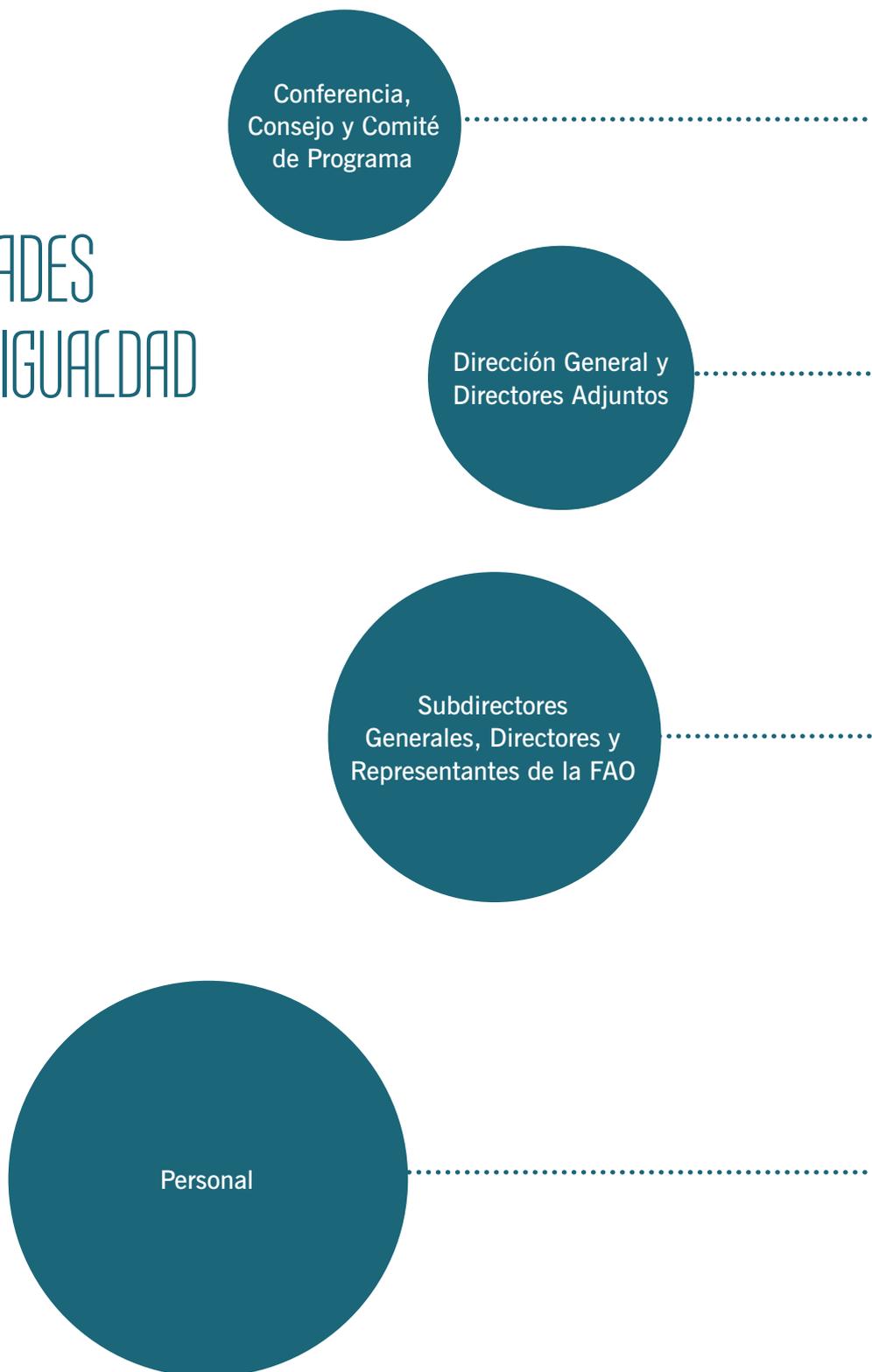
Las funciones específicas del Comité Directivo serán las siguientes:

- Realizar la labor de promoción y comunicación al interior de la FAO para reforzar la conciencia respecto a la importancia de la igualdad de género en el trabajo de la FAO y de sus asociados.
- Garantizar en toda la FAO que la planificación por resultados sea orientada en materia de género, de acuerdo con los estándares de resultados de igualdad de género y rendición de cuentas.
- Asegurar que la distribución y el desembolso de fondos para la igualdad de género en todos los niveles de la organización (en la Sede, las regiones y los países), se opere y supervise anualmente.
- Establecer estándares de calidad en materia de igualdad de género y responsabilizar al personal directivo de su cumplimiento.
- Garantizar que las divisiones y oficinas descentralizadas aborden el conocimiento sobre igualdad y transversalidad de género para favorecer un aprendizaje continuo.
- Encomendar cada cinco años una auditoría externa en materia de género, que dé cuenta de la labor técnica, los mecanismos y procesos para la aplicación de la política de género, y supervisar el cumplimiento de las recomendaciones emanadas de la propia auditoría

ANEXO A:

16

ESTRUCTURA DE RESPONSABILIDADES DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO



- Encomendar y aprobar la Política de Igualdad de Género de la FAO; autorizar su revisión cuando sea necesario.
- Valorar y autorizar tareas relacionadas al reporte de avances y evaluaciones independientes.
- Aprobar los fondos necesarios para la implementación de la política.

-
- Aprobar la estrategia, el plan de acción, la financiación y el sistema de control de calidad para su implementación
 - Revisar los informes de avance, encomendar evaluaciones independientes o estudios comparativos.
 - Garantizar la aplicación de sistemas rigurosos de rendición de cuentas para directivos y el personal.
 - Garantizar que en toda la labor de promoción y comunicación externa de la FAO se preste atención a la igualdad de género.
 - Abordar las desigualdades de género y eliminar las barreras sistémicas existentes en la cultura y el sistema de contratación de la FAO.
 - Abogar por la igualdad de género y comunicar las expectativas en esa materia a directivos y al personal.

-
- Coordinar y supervisar el desarrollo de instrumentos y procesos para la operación y la supervisión del desempeño.
 - Dirigir la aplicación y ejecución de la política en los departamentos, las divisiones y las regiones.
 - Garantizar la rendición de cuentas del personal mediante la evaluación del desempeño y otros mecanismos pertinentes.
 - Garantizar que las divisiones elaboren planes de trabajo anuales e informes de avances.
 - Garantizar que todo el personal cuente con conocimientos sobre igualdad de género y capacidad para la transversalización de género.
 - Garantizar que los Puntos Focales de Género cuenten con el tiempo y la financiación necesarios para desarrollar su labor.

-
- ESW: coordina la transversalización de género, el desarrollo de capacidades, y la creación y difusión del conocimiento.
 - Puntos Focales de Género: sensibiliza y proporciona soporte técnico para la transversalización de género.
 - Todo el personal profesional:
 - Garantiza la calidad del diseño de los programas y proyectos y el trabajo normativo.
 - Elabora planes de trabajo anuales, garantiza su aplicación y elabora informes basados en el plan de acción.
 - Asegura la calidad del análisis de datos, el seguimiento y la evaluación.
 - Participa y contribuye al aprendizaje y a la gestión del conocimiento relativo a la transversalización de género.
 - Garantiza que los términos de referencia para la contratación de consultores incluyan elementos de género (cuando sea pertinente).

ANEXO B⁹.

18

ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES PARA LA APLICACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA FAO

⁹ La atribución de responsabilidades para la aplicación de las normas mínimas de igualdad de género de la FAO reflejan la estructura de la organización de Noviembre 2012 y pueden ser sujeto de cambios a raíz de reformas estructurales y consultas futuras.

ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO AL AÑO 2015

<p>En los casos en que sea pertinente y se cuente con la información disponible, las principales bases de datos estadísticos de la FAO incorporan datos desagregados por sexo. En el corto plazo, implicará la búsqueda de fuentes de datos existentes – en particular encuestas de los hogares - para acceder a estadísticas desagregadas por sexo. En el largo plazo, habrá que realizar esfuerzos para recopilar y difundir datos adicionales desagregados por sexo*.</p>	<p>ESA ESS</p>
<p>La FAO invierte en el fortalecimiento de capacidades de los países miembros para el desarrollo, análisis y uso de datos desagregados por sexo en el análisis de políticas, planeación y evaluación de programas y proyectos. En particular, ofrece apoyo técnico para la recolección de datos en los países, como censos y encuestas agropecuarias, lo que promoverá la transversalización de género, tal y como lo establece la Estrategia Global para el mejoramiento de estadísticas de la agricultura y del medio rural refrendada en 2010 por la Comisión de Estadísticas de las Naciones Unidas.</p>	<p>ESA ESS</p>
<p>Por cada uno de los objetivos estratégicos, se lleva a cabo un análisis de género y se desarrolla un plan de acción; se mide el avance en la igualdad de género en todos los resultados de la organización*.</p>	<p>OSP Coordinadores por Objetivo Estratégico</p>
<p>Se establece y se cumple un objetivo financiero para la asignación de recursos a la Política de Igualdad de Género de la FAO*.</p>	<p>OSP</p>
<p>Como parte de la planificación en los países, se lleva a cabo una evaluación de género en cada uno de estos.</p>	<p>Personal directivo de las oficinas descentralizadas y de los países ESW OSD TCE</p>

<p>Se realiza un balance sobre la igualdad de género en todos los servicios, con el fin de generar una base que permita una mejor implementación de la transversalidad de género, incluidas las mediciones de avances y desempeño.</p>	<p>Directores de Unidades Oficinas de los países</p>
<p>Se incorpora el análisis de género en la formulación de todos los programas y proyectos de campo, y los aspectos de género son tomados en cuenta para la aprobación de los proyectos y en los procesos de ejecución.</p>	<p>Cada departamento técnico</p>
<p>Todas las evaluaciones y revisiones de programa incorporan plenamente el análisis de género, y las áreas examinadas reportan sobre los impactos en materia de género*.</p>	<p>OED OSP</p>
<p>Se desarrolla e instrumenta un programa rector en materia de igualdad de género y desarrollo de capacidades dirigido a todos los profesionales y directivos. Este programa se adaptará a las necesidades específicas de las distintas unidades de la Sede de la FAO, de las oficinas regionales y a nivel de los países, y será dirigido por formadores con experiencia en los aspectos relevantes de cada unidad.</p>	<p>CSP ESW</p>
<p>Se especifica un mínimo de competencias en el análisis de género, que todo el personal profesional y directivo deben cumplir*.</p>	<p>CSP</p>
<p>Cada departamento técnico establece un proceso de revisión de los aspectos de igualdad de género en toda la labor normativa, programas y productos de conocimiento.</p>	<p>Cada departamento técnico ESW</p>
<p>Se incluye en el Sistema de Evaluación de Gestión del Rendimiento (SEGR) de todo el personal profesional una evaluación de la contribución para el alcance de los objetivos de igualdad de género de la FAO*.</p>	<p>OHR OSP</p>
<p>Desde la Sede hasta el nivel de los países, se realiza un seguimiento sistemático de los recursos humanos y financieros y de los resultados normativos y operativos relacionados a la igualdad de género, y se reportan a los órganos de gobierno de la FAO y al sistema de Naciones Unidas.</p>	<p>CSF OHR OSP</p>

ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA INTERVENCIONES DESTINADAS ESPECÍFICAMENTE A MUJERES AL AÑO 2017

<p>El 30 por ciento de la labor operativa y del presupuesto de la FAO a nivel de los países y las regiones, se dirige a intervenciones etiquetadas específicamente para mujeres. Se dará prioridad al apoyo de organizaciones y actividades que fomenten el acceso de las mujeres a alimentos nutritivos y que favorezcan el acceso y control por parte de las mujeres sobre la tierra y otros recursos productivos; al fortalecimiento de las organizaciones y redes de las mujeres rurales; al aumento de la participación y liderazgo de las mujeres en instituciones rurales; a la incorporación del conocimiento de las mujeres en materia de agricultura en programas y proyectos; y a las acciones que garanticen el desarrollo de tecnologías y servicios que reduzcan la carga de trabajo de las mujeres.</p>	<p>Director General Adjunto (Regional) Representantes de la FAO</p>
<p>La proporción del total de la cartera del Programa de Cooperación Técnica (PCT) dedicada a programas y proyectos relativos a la igualdad de género aumenta del 9 al 30 por ciento.</p>	<p>Director General Adjunto Coordinadores Subregionales Representantes de la FAO TC</p>

MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA LA OPERACIÓN Y LA SUPERVISIÓN AL AÑO 2015

Desarrollo de capacidades

<p>En todas las actividades de desarrollo de capacidades se integrarán los aspectos de género como un elemento importante.</p>	<p>CSP ESW</p>
<p>Se realizará un seguimiento anual de los resultados de desarrollo de capacidades en materia de igualdad de género, en todos los niveles, desde la Sede hasta el nivel de los países.</p>	<p>ADGs (Regional) Sub-regional Coordinators FAORs CSP ESW</p>

<p>Todos los puntos focales de género (GFP's) y suplentes designados, desde la Sede hasta el nivel de los países, son oficiales superiores; cuentan con términos de referencia por escrito (TOR), y al menos el 20 por ciento de su tiempo se dedica a funciones relacionadas a los puntos focales de género, tarea supervisada mediante el SEGR.</p>	<p>Director General Adjunto Coordinadores Subregionales Representantes de la FAO Directores</p>
<p>Se etiquetan recursos especiales para el apoyo a la red de puntos focales de género.</p>	<p>OSP Directores de unidades/ oficinas</p>
<p>La FAO cuenta con personal experimentado y competente en el tema de género para llevar a cabo las funciones de salvaguarda, construcción y difusión de conocimientos, asistencia técnica, creación de redes y supervisión en relación a la Política de Igualdad de Género.</p>	<p>CSP OHR</p>
<p>En todas las oportunidades de desarrollo de capacidades en temas de administración y liderazgo se promueven los aspectos de igualdad de género.</p>	<p>CSP</p>

Creación de conocimiento

<p>El conocimiento sobre temas de igualdad de género, en particular los resultados obtenidos por parte de la FAO en la materia, son sistemáticamente documentados y difundidos públicamente.</p>	<p>ESW OEK</p>
<p>Se apoyan plataformas de aprendizaje y se comparten las mejores prácticas en programación de la igualdad de género, mediante programas de intercambio y capacitación del personal de la FAO, tanto hombres como mujeres.</p>	<p>CSP ESW OEK</p>

Comunicación

<p>Se diseña y aplica una estrategia de defensa y sensibilización en materia de igualdad de género.</p>	<p>ESW OCP OEK</p>
<p>Se desarrolla una estrategia de comunicación que incluye la igualdad de género como un componente integral de la difusión de información pública.</p>	<p>OEK</p>
<p>La imagen pública de la FAO es sensible al género.</p>	<p>OCP</p>

Asociaciones

Se crean colaboraciones con expertos y expertas en género, organizaciones de la sociedad civil -especialmente organizaciones y redes de mujeres rurales – autoridades locales, actores del sector privado a niveles regional y de los países, para la defensa, la asesoría técnica, el desarrollo de capacidades, y el monitoreo y la evaluación.

Director General Adjunto
(Regional)
Representantes de la FAO
OCP
ESW

Se fortalecen las colaboraciones con las agencias de Naciones Unidas, especialmente con ONU Mujeres, para garantizar el aprendizaje y el intercambio, la coordinación y la cooperación para alcanzar los objetivos de igualdad de género de la FAO.

Director General Adjunto
(Regional)
Coordinadores Subregionales
Representantes de la FAO
ESW
OCP

Cambio de cultura

Se desarrollan procesos y mecanismos para disminuir la discriminación de género en los espacios de trabajo y para promover un ambiente de trabajo sensible al género.

Director General Adjunto
Coordinadores
Subregionales
Representantes de la FAO
OHR
Equipo de Cambio de cultura

Seguimiento y presentación de informes

Todas las unidades de la Organización, las oficinas regionales, subregionales y de los países, informan anualmente los resultados en materia de igualdad de género. Jefes de departamento así como representantes regionales, subregionales y a nivel de los países, supervisan la aplicación de las políticas en sus unidades.

Director General Adjunto
Coordinadores subregionales
Representantes de la FAO
GFP
ESW
OSD

La Conferencia de la FAO y las conferencias regionales incluyen en su agenda un punto sobre la igualdad de género.

Director General Adjunto
OSD

Evaluación

Todos los procesos dirigidos y apoyados en las tareas de evaluación valoran en qué medida la FAO aborda los aspectos de igualdad de género.

OED

Auditoría

Anualmente, la auditoría evalúa la capacidad de la FAO de cumplir con su mandato relativo a la igualdad de género, incluyendo la paridad de género en la contratación de personal en los diferentes niveles, desde la Sede hasta las regiones y los países.

OIG

Supervisión

La FAO establece un Comité Directivo para monitorear el avance hacia el alcance de la meta y los objetivos en materia de igualdad de género. El Comité estará formado por representantes de todos los niveles de la Organización: personal directivo superior, representantes de la FAO, oficiales de género de las oficinas regionales, la División de Género, Equidad y Empleo Rural (ESW) y otros departamentos técnicos. La dirección del Comité recaerá, de manera rotatoria, en un Subdirector General reclutado en la Sede y en el terreno, que dependerá del Director General. El Director del ESW se desempeñará como Secretario del Comité.

Director General Adjunto
Director General Adjunto en la Sede / en el terreno, de manera rotatoria
ESW (Secretaría)

* Cumple con los estándares establecidos en el Plan de Acción del Sistema de las Naciones Unidas



Organización de las Naciones Unidas
para la Alimentación y la Agricultura

Viale delle Terme di Caracalla
00153 Roma, Italia
Tel (+39) 06 57051

www.fao.org

ISBN 978-92-5-307834-9

