



OFICINA DE EVALUACIÓN DE LA FAO

EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN Y EL TRABAJO DE LA FAO EN RELACIÓN CON EL GÉNERO Y EL DESARROLLO

INFORME FINAL

Roma, junio de 2011

Índice

Agradecimientos	5
Composición del equipo de evaluación	6
Siglas	7
Resumen	10
1. Introducción	25
1.1. Antecedentes de la evaluación	25
1.2. Estructura del informe	26
2. Finalidad y metodología de la evaluación	27
2.1. Finalidad y ámbito de aplicación de la evaluación	27
2.2. Marco conceptual de la evaluación y definiciones	28
2.3. Metodología	29
3. Mandato de la FAO sobre la mujer y sobre el género y el desarrollo	33
3.1. La mujer y el género y el desarrollo en la FAO	33
3.2. Estructura de la FAO para la mujer y el género en el desarrollo	41
3.3. Recursos de la FAO para la mujer y para género y desarrollo	42
3.4. Conclusiones	45
4. Valoración del trabajo de la ESW en relación con el GYD	46
4.1. Introducción	46
4.2. Proyectos y programas, incluido el PCT	46
4.3. Bienes públicos mundiales	49
4.4. Apoyo a la incorporación de las cuestiones de género y desarrollo	52
4.5. Función de la ESW e impresiones sobre ella en la Organización	60
4.6. Conclusiones	61
5. Evaluación del trabajo de la FAO en relación con el VIH/SIDA	63
5.1. Introducción	63
5.2. Recursos de personal y de otro tipo para la realización del trabajo sobre el VIH/SIDA	63
5.3. Proyectos y programas, incluido el PCT	65
5.4. Bienes públicos mundiales	66
5.5. Conclusiones	68
6. Pertinencia de la igualdad de género en los proyectos de la FAO y uso de los “calificadores” de género	69

6.1.	Estudio teórico en el que se tienen en cuenta las cuestiones de género de los proyectos de la FAO no identificados como relacionados con el género o la mujer	69
6.2.	Calificadores de género	73
6.3.	Conclusiones	75
7.	Evaluación de la incorporación de las cuestiones de género a la labor técnica de la FAO	77
7.1.	Recursos del Programa de Campo de la FAO para género y desarrollo	77
7.2.	Incorporación de las cuestiones de género a la labor técnica de la FAO	83
7.3.	Incorporación de las cuestiones de género a los bienes públicos mundiales de la FAO	89
7.4.	Competencia del personal de la FAO en materia de género	95
7.5.	Conclusiones	96
8.	Colaboración de la FAO con organismos de las Naciones Unidas relativa a la igualdad de género y la incorporación de las cuestiones de género	98
8.1.	Antecedentes	98
8.2.	Contribución de la ESW a la labor interinstitucional	98
8.3.	Colaboración de la FAO con los organismos de las Naciones Unidas sobre cuestiones relativas al género	101
8.4.	Conclusiones	104
9.	Mecanismos de la FAO para la aplicación del Plan de Acción sobre Género y Desarrollo y el OE-K	105
9.1.	Red de coordinadores sobre cuestiones de género	105
9.2.	Comité de Examen de Programas y Proyectos y criterios de aprobación del PCT	107
9.3.	Factores que impulsan la incorporación de las cuestiones de género a la labor de la FAO	109
9.4.	Incorporación de las cuestiones de género en las evaluaciones de la FAO	112
9.5.	Conclusiones	114
10.	Contribución a los ODM y a las metas mundiales y las funciones básicas de la FAO	115
10.1	ODM 1 y ODM 3	115
10.2	Metas mundiales de la FAO	116
10.3.3.	Funciones básicas	118
11.	Cultura institucional	119
12.	Principales conclusiones y recomendaciones	124

Anexos

- Anexo 1. Terms of Reference
- Anexo 2. Evaluation tools
- Anexo 3. Profile of Team members
- Anexo 4. Inventory of FAO projects related to GAD and to HIV and AIDS
- Anexo 5. List of institutions and stakeholders met during the evaluation process
- Anexo 6. Inventory of FAO Global Public Goods related to GAD and HIV and AIDS
- Anexo 7. Gender-sensitive analysis of FAO projects not identified as gender or women related
- Anexo 8. FAO Gender Sensitive Outputs in GAD Plans of Action and Plans of Work and Budget
- Anexo 9. FAO's work in Animal Production and Health and gender issues
- Anexo 10. FAO's work in Disaster Risk Management and gender issues
- Anexo 11. FAO's work in Fisheries and gender issues
- Anexo 12. FAO's work in Forestry and gender issues
- Anexo 13. FAO's work by several units and gender issues
- Anexo 14. FAO's work in Region Africa and gender issues
- Anexo 15. FAO's work in Region Asia and the Pacific and gender issues
- Anexo 16. FAO's work in Region Europe and Central Asia and gender issues
- Anexo 17. FAO's work in Region Latin America and the Caribbean and gender issues

Agradecimientos

El equipo de evaluación de la función y el trabajo de la FAO en relación con el género y el desarrollo expresa su profundo agradecimiento a las numerosas personas que han dedicado su tiempo a los debates y a responder a un gran número de preguntas.

En particular, el equipo se benefició ampliamente de la generosa información facilitada por el personal de la Sede y de las oficinas regionales y subregionales de la FAO, así como por el personal de las representaciones de la FAO y de los gobiernos de Armenia, Bangladesh, Bolivia, la República del Congo, la República Dominicana, Ghana, Kenya, Nicaragua, el Níger, Panamá, Somalilandia, Tailandia, Filipinas, Turquía, Uganda y Zambia. También agradecemos profundamente la asistencia de los asociados en el desarrollo y de los hombres y mujeres de las comunidades de esos países, así como de las organizaciones asociadas en los Estados Miembros de la FAO.

Por último, el equipo expresa su agradecimiento al personal de apoyo de la Oficina de Evaluación de la FAO, que lo respaldó con su ayuda administrativa, su paciencia y su buen humor.

Composición del equipo de evaluación

Equipo de evaluación

Sra. Marcia Brewster, jefa del equipo

Sr. Anthony Chibudu, experto en género y ganadería

Sra. Esther de Jong, experto en género y agricultura, Alianza de Género y Agua

Dra. Mariame Maiga, Región de África, experta en VIH/SIDA

Sra. Emily Obonyo, experta en género y silvicultura

Sra. Vasudha Pangare, Región de Asia, experta en agua y género

Sra. Karla Priego, experta de la Región de América Latina y el Caribe

Prof. Roderick L. Stirrat, experto en género y pesca y en recursos naturales

Oficina de Evaluación de la FAO

Sra. Tullia Aiazzi, Directora de evaluación

Sr. Bernd Bultemeier, oficial de evaluación

Sra. Beatrice Gerli, asistente de evaluación

Sra. Emily Mowchan, asistente de investigación

Asesora sobre la igualdad de género

Sra. Joke Muylwijk, Directora Ejecutiva, Alianza de Género y Agua

Siglas

AGA	División de Producción y Sanidad Animal
AGAH	Servicio de Sanidad Animal de la FAO
AGAP	Servicio de Producción Animal de la FAO
AGN	División de Nutrición y Protección del Consumidor
AGP	División de Producción y Protección Vegetal
AGS	División de Infraestructuras Rurales y Agroindustrias
ALCSH	Iniciativa América Latina y el Caribe sin Hambre
ASEG	Programa de análisis socioeconómico y de género
CAD/OCDE	Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
CFS	Comité de Seguridad Alimentaria Mundial
COAG	Comité de Agricultura
COFO	Comité Forestal
CSH	División de Gestión de Recursos Humanos
CSW	Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
EC	Comisión Europea
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
EEI	Evaluación externa independiente
ES	Departamento de Desarrollo Económico y Social de la FAO
ESA	División de Economía del Desarrollo Agrícola
ESN	Dirección de Alimentación y Nutrición
ESS	División de Estadística
EST	División de Comercio y Mercados
ESW/SDW	División de Género, Equidad y Empleo Rural (SDW hasta diciembre de 2006)
FFLS	Escuela de campo y de vida para agricultores
FI	Departamento de Pesca y Acuicultura
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FIE/FIP	División de Políticas y Economía de la Pesca y la Acuicultura
FII	División de Productos e Industria de la Pesca (hasta diciembre de 2009)
FIR	División de Utilización y Conservación de los Recursos de la Pesca y la Acuicultura

FNUAP	Fondo de Población de las Naciones Unidas
FO	Departamento Forestal
FOE	División de Economía, Políticas y Productos Forestales
FOI	División de Productos e Industrias Forestales (hasta diciembre de 2009)
FOM	División de Evaluación, Ordenación y Conservación Forestales
FON	Dirección de Políticas e Información Forestales (hasta diciembre de 2009)
FOP	Dirección de Productos y Economía Forestales (hasta diciembre de 2009)
FOR	Dirección de Recursos Forestales (hasta diciembre de 2009)
FPMIS	Sistema de información sobre gestión del Programa de Campo
GCIAI	Grupo Consultivo para la Investigación Agrícola Internacional
GYD	Género y desarrollo
IANWGE	Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros
JFFLS	Escuela de campo y de vida para jóvenes agricultores
LEGN	Oficina Jurídica
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
MED	Mujer en el desarrollo
NR	Departamento de Gestión de Recursos Naturales y Medio Ambiente de la FAO
NRC	División de Clima, Energía y Tenencia de Tierras
NRL/AGL	División de Tierras y Aguas (AGL hasta diciembre de 2006)
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OE	Objetivo estratégico
OED	Oficina de Evaluación de la FAO (antes PBEE)
OIT	Oficina Internacional del Trabajo
ONG	Organización no gubernamental
OP	Oportunidad perdida
PCT	Programa de Cooperación Técnica de la FAO
PESA	Programa Especial para la Seguridad Alimentaria
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PPM	Plan a Plazo Medio
PTP	Programa de Trabajo y Presupuesto
RAF	Oficina Regional de la FAO para África
RAP	Oficina Regional de la FAO para Asia y el Pacífico

REU	Oficina Regional para Europa y Asia Central
RLC	Oficina Regional para América Latina y el Caribe
RNE	Oficina Regional para el Cercano Oriente y África del Norte
SAP	Oficina Subregional de la FAO para las Islas del Pacífico
SD	Departamento de Desarrollo Sostenible de la FAO (fusionado en los Departamentos ES y NR en enero de 2007)
SDAR	Dirección de Desarrollo Rural
SDRE	Servicio de Extensión, Enseñanza y Comunicación
SEC	Oficina Subregional de la FAO para el Asia Central
SEGR	Sistema de evaluación y gestión del rendimiento de la FAO
SEU	Oficina Subregional de la FAO para Europa Central y Oriental
SFC	Oficina Subregional de la FAO para el África Central
SFE	Oficina Subregional de la FAO para el África Oriental
SFS	Oficina Subregional de la FAO para el África Austral
SFW	Oficina Subregional de la FAO para el África Occidental
SLC	Oficina Subregional de la FAO para el Caribe
SLM	Oficina Subregional de la FAO para América Central
SLS	Equipo Multidisciplinario de la FAO para América del Sur
SNE	Oficina Subregional de la FAO para África del Norte
SNG	Oficina Subregional de la FAO para los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo y el Yemen
SNO	Equipo Multidisciplinario de la FAO para el Cercano Oriente Oriental
TCA/TCS	División de Apoyo a la Elaboración de Políticas y Programas
TCE	División de Operaciones de Emergencia y Rehabilitación
TCI	Centro de Inversiones de la FAO
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
VIH/SIDA	Virus de la inmunodeficiencia humana/síndrome de inmunodeficiencia adquirida

Resumen

Información sobre la evaluación

1. El Comité del Programa de la FAO solicitó en octubre de 2008 la evaluación de la función y el trabajo de la Organización en relación con el género y el desarrollo y se proyectó su realización para 2010. En abril de 2010, el Comité pidió que se llevara a cabo la evaluación coincidiendo y en coordinación con una auditoría de las cuestiones de género a cargo de la División de Género, Equidad y Empleo Rural (ESW), con el apoyo del UNIFEM (ahora ONU Mujeres).
2. La Oficina de Evaluación (OED) y la ESW acordaron que la auditoría se concentrara en el análisis institucional de la FAO cuando comenzara a ser operativo el Objetivo estratégico K (OE-K), 'Equidad de género en el acceso a los recursos, bienes y servicios y en la adopción de decisiones en las zonas rurales' en el ámbito del nuevo Marco Estratégico 2010-19. La auditoría había de incluir una evaluación a fondo de la situación del personal, los procedimientos, los mecanismos y la capacidad organizativa general para el análisis de las cuestiones de género y su incorporación.
3. En la evaluación se analizarían, en cambio, los resultados de la FAO entre 2002 y 2010 en la aplicación de los dos Planes de Acción sobre Género y Desarrollo y el año de aplicación del OE-K. Se examinaría la labor técnica y de promoción de la Organización a nivel nacional, regional y mundial. Otros aspectos que se evaluarían serían los siguientes: el trabajo de la ESW para facilitar el proceso de incorporación de las cuestiones de género en la FAO; la labor de la Organización para mejorar la igualdad de género y la habilitación de la mujer; y el trabajo realizado por la FAO para hacer frente a los efectos del VIH/SIDA en la seguridad alimentaria y los medios de subsistencia.
4. En el mandato de la evaluación se estableció que se analizarían los resultados anteriores de la FAO con objeto de tener una visión de futuro y tratar de disponer de un instrumento útil y oportuno que fuera informativo para los encargados de la adopción de decisiones en su función de planificación. Las principales finalidades se formularon como sigue:
 - rendición de cuentas a la Administración de la FAO y a los Estados Miembros sobre la función, la labor y los resultados de la Organización en la aplicación de los Planes de Acción sobre Género y Desarrollo y en las contribuciones al ODM 1 y el ODM 3;
 - identificación de las enseñanzas aprendidas y formulación de recomendaciones para mejorar la función, la labor y los resultados de la FAO en busca de la igualdad de género y la habilitación de la mujer.
5. Además de los criterios internacionales normalizados, en la evaluación se adoptaron también la definición de incorporación de las cuestiones de género del ECOSOC y el concepto de habilitación, definido como "*un proceso mediante el cual las personas vulnerables pueden realizar elecciones estratégicas que determinan el curso de su vida*", como criterios fundamentales aplicables a la evaluación de toda la labor de la FAO.
6. Un paso adicional consistió en establecer cuatro calificadores para las iniciativas y los productos de la FAO, tanto para los proyectos como para los bienes públicos mundiales, con miras a la clasificación del trabajo de la FAO en categorías amplias. Eran las siguientes: género y

desarrollo (GYD), la mujer en el desarrollo (MED), no género y desarrollo (No GYD) y oportunidad perdida (OP).

7. La metodología de la evaluación se basó en varios elementos e instrumentos. El equipo de evaluación era multidisciplinario e interregional, con expertos en cuestiones de género de África, Asia y América Latina y especialistas en agricultura, economía, pesca, silvicultura, seguridad alimentaria, VIH/SIDA, ganadería y agua. El equipo contó en su trabajo con el apoyo de la OED como encargada de la gestión de la evaluación y miembro del equipo y de la ONG y red internacional Alianza de Género y Agua, en la función de órgano consultivo especializado en cuestiones de género.

8. El equipo visitó 16 países, seleccionados teniendo en cuenta el número de proyectos pertinentes ejecutados, la diversidad de sectores técnicos que abarcaban, la presencia de una oficina regional o subregional y otros factores, como la seguridad, la accesibilidad y la ausencia de evaluaciones en el país. Los países eran los siguientes:

- Asia: Bangladesh, Filipinas y Tailandia, incluida la Oficina Regional para Asia y el Pacífico;
- África: Congo (República del), Ghana, incluidas la Oficina Regional para África (RAF), la Oficina Subregional para el África Occidental (SFW) y la oficina en el país de Accra; Kenya, el Níger, Somalilandia, Uganda y Zambia;
- América Latina y el Caribe: Bolivia, República Dominicana, Nicaragua y Panamá, incluida la Oficina Subregional para América Central;
- Europa y Asia central: Budapest (Hungría) para la Oficina Regional de la FAO para Europa y la Oficina Subregional para Europa Central y Oriental (REU/SEU), Armenia y Turquía, incluida la Oficina Subregional para el Asia Central (SEC).

9. La evaluación se llevó a cabo en el período comprendido entre septiembre de 2010 y mayo de 2011. Se espera que el Comité del Programa de la FAO examine el presente informe final y la respuesta correspondiente de la Administración en su período de sesiones de octubre de 2011.

10. El presente resumen tiene por objeto informar a los lectores muy ocupados sobre los principales resultados de la evaluación, agrupando las conclusiones de cada sección del informe que sirvieron de base para la formulación de las 16 recomendaciones dirigidas a la FAO. El equipo de evaluación confirmó en gran medida los resultados de la auditoría de las cuestiones de género y respalda ampliamente sus recomendaciones, aunque existen algunas diferencias acerca de las medidas recomendadas que debería adoptar la FAO para contribuir plenamente a las metas de las Naciones Unidas de igualdad de género en el marco de su propio mandato.

Principales resultados y conclusiones

Panorama general del trabajo de la FAO sobre género y desarrollo: Responsabilidades, organización y presupuesto

11. Durante el período objeto de evaluación, la FAO organizó dos Planes de Acción sobre Género y Desarrollo: 2002-2007 y 2008-2013. En ambos se hacía recaer en todas las unidades de la Organización una responsabilidad clara en relación con la incorporación de las cuestiones de género, mientras que se encomendaba a la ESW el mandato de facilitar y respaldar el proceso en

todas las unidades de la Organización y en sus Estados Miembros, elaborando instrumentos y creando capacidad con este fin.

12. Como complemento de la Evaluación externa independiente de la FAO y el Plan inmediato de acción, se formuló el nuevo Objetivo estratégico K y se comenzó a aplicar en el nuevo Marco Estratégico de la FAO 2010-19. El segundo Plan de Acción sobre Género y Desarrollo se suprimió en 2009.

13. La comparación de los resultados de la FAO en el ámbito del Plan de Acción sobre Género y Desarrollo y del OE-K fue una de las cuestiones fundamentales de la evaluación. En mayo de 2011 se pudieron extraer las siguientes conclusiones:

- i) La FAO no había ‘internalizado’ bien los dos Planes de Acción sobre Género y Desarrollo, a pesar de los esfuerzos para preparar el segundo Plan de manera integradora y participativa. Esto se había debido en parte a su separación del proceso global de planificación y presupuestación. En general, los Planes dejaban muy poca huella en la Organización, pero la ESW no se podía considerar la única responsable de ello.
- ii) Había muy pocas pruebas concretas de que en el primer año de su aplicación el OE-K hubiera sido un impulsor más sólido de la incorporación de las cuestiones de género en la FAO. Además, el OE-K había dejado abierta una puerta en cuanto a la política de la Organización sobre la incorporación de las cuestiones de género y un mecanismo de rendición de cuentas conexas.
- iii) Los recursos del Programa Ordinario asignados a las actividades sobre GYD no habían aumentado todavía con el OE-K, manteniéndose en torno al 1 % de la consignación neta de la Organización; el conocimiento mejor del sistema de planificación podría facilitar la asignación cruzada de recursos en el PTP 2012-13, aunque en ausencia de un mecanismo de rendición de cuentas los incentivos seguirían siendo débiles.
- iv) La cantidad de productos y servicios en los que se tienen en cuenta las cuestiones de género en el proceso de planificación había mejorado en la Organización, pero el proceso no era uniforme y sería necesario un análisis detallado de los motivos de los puntos débiles en la Sede y en las oficinas descentralizadas.
- v) La información recibida de la FAO indicaba que se había asignado a iniciativas relacionadas con el género y la mujer el 13 % de los recursos del Programa de Campo; parecía una proporción muy baja, considerando la función que desempeñaban las mujeres en las esferas comprendidas en el mandato de la FAO y el efecto que las relaciones de género podían tener en la seguridad alimentaria y nutricional para todos.

Trabajo de la ESW en relación con el género y el desarrollo

14. Entre 2002 y 2010, la ESW realizó un volumen sustancial de trabajo con recursos del Programa Ordinario y de aportaciones voluntarias con el fin de cumplir su mandato especificado en los Planes de Acción sobre Género y Desarrollo y en el OE-K. Se obtuvieron pruebas de resultados y efectos positivos en algunos proyectos, entre los que el DIMITRA parecía ser el más destacado en cuanto a avances más allá de la habilitación económica.

15. También fueron dignas de mención otras iniciativas, como el programa LinKS y el apoyo a la generación de datos desglosados por sexos. En particular, éste se prestó mediante

servicios de asesoramiento y talleres regionales y nacionales en todas las regiones. Un ejemplo reciente y muy positivo de esto era la base de datos sobre agricultura y género preparado por la RAF.

16. En general, la calidad de los bienes públicos mundiales producidos por la ESW era elevada, de manera particular en cuanto a la pertinencia y la calidad técnica. Sin embargo, también se evaluaron varios resultados de escasa calidad. Además, algunos productos mostraban deficiencias analíticas. Hubo asimismo ocasiones en las que no se garantizaba la distribución satisfactoria de los productos y la difusión de los resultados: como consecuencia de esto, las repercusiones de algunos bienes públicos mundiales de la ESW fueron inferiores a lo que cabía esperar.

17. El principal instrumento, el análisis socioeconómico y de género (ASEG), se produjo antes del período comprendido en la presente evaluación. A partir de 2002 se siguió mejorando ulteriormente y los Estados Miembros recibieron asistencia consistente en fomento de la capacidad y asesoramiento técnico y se prestó apoyo directo e indirecto a las mujeres de las zonas rurales de todo el mundo. Se obtuvieron pruebas convincentes de que el ASEG se utilizaba ampliamente, aunque casi siempre fuera de la FAO. En el ámbito de la Organización se ha perdido el impulso que representó su creación y es un instrumento que requiere una revisión y una reactivación.

18. Por medio del ASEG, el fomento de la capacidad sobre cuestiones de género fue una actividad constante en la ESW, con varias iniciativas destinadas al personal de la FAO. En fechas más recientes parece que se aplicó con eficacia un programa conjunto FIDA/FAO cuyo objetivo era el fomento de la capacidad sobre cuestiones de género para el personal de las dos organizaciones y los asociados en los países. Sin embargo, cuando la ESW prestaba apoyo en forma de capacitación, con frecuencia no se ajustaba a las necesidades de determinadas unidades técnicas, por lo que era escasa la disposición a solicitar su apoyo para otras iniciativas.

19. Cabe señalar dos motivos principales de los desiguales resultados de la ESW. El primero, mencionado con frecuencia por el personal de la división, era la falta de recursos. Durante todo el período objeto de evaluación, se estuvo pidiendo a la división que realizara una amplia variedad de actividades, con recursos y capacidad limitados, para satisfacer las necesidades de capacitación, servicios de asesoramiento e información en cada esfera del ámbito de la FAO, así como en la vigilancia de la ejecución de los proyectos en las regiones y países.

20. La Oficina Regional para África (RAF) era la única oficina descentralizada que seguía teniendo ocupado un puesto de oficial superior de género y desarrollo. Esto contribuía a que fuera apreciable la diferencia en la atención que se prestaba a las cuestiones de género a nivel regional; en la RAP y la REU, mediante decisiones recientes de los representantes regionales respectivos, se había nombrado un coordinador sobre cuestiones de género en 2010 o comienzos de 2011. En América latina y el Caribe, desde la jubilación del oficial regional de la ESW no había habido prácticamente ninguna comunicación o intercambio con la Sede sobre cuestiones de género.

21. Sin embargo, tal vez tenía mayor importancia la falta de un conocimiento claro en la FAO y en la propia ESW de su principal función y responsabilidad. Por ejemplo, para la mayoría de los funcionarios no pertenecientes a la ESW, y posiblemente para algunos de la propia división, no estaba claro si ésta tenía la responsabilidad de dirigir las actividades de incorporación de las cuestiones de género en la FAO y facilitar la sensibilización y la adquisición

de competencia sobre esas cuestiones en la Organización o si debería orientarse a trabajar para incorporar las cuestiones de género a la labor de otras unidades del Departamento de Desarrollo Económico y Social y fuera de él. Una opción alternativa propuesta era que podía servir como grupo de reflexión interno, con la responsabilidad primordial de realizar análisis innovadores y formular recomendaciones sobre políticas para la FAO y otros organismos.

VIH/SIDA

22. La labor de la FAO sobre la relación entre la agricultura y el VIH/SIDA ha servido de ayuda a varios gobiernos africanos en la formulación de estrategias agrícolas en las que se tienen en cuenta las cuestiones de género para abordar la crisis del VIH/SIDA. Los resultados más satisfactorios se registraron en los proyectos de las escuelas de campo y de vida para jóvenes agricultores (JFFLS), en los que se daba importancia a la habilitación de las jóvenes y los jóvenes. Se han evaluado los instrumentos del ASEG relativos al VIH/SIDA como de muy buena calidad, aunque su uso era limitado.

23. A pesar de los esfuerzos y los resultados manifiestos, los recursos globales, tanto del Programa Ordinario como de aportación voluntaria, han sido limitados, teniendo en cuenta la magnitud de los efectos negativos de la epidemia en la seguridad alimentaria de la región.

24. El equipo de evaluación consideró que la decisión de la FAO de suprimir la labor sobre el VIH/SIDA aumentaría la vulnerabilidad de los países africanos frente a la enfermedad en las zonas rurales y podría comprometer las inversiones realizadas por la Organización hasta el momento para atenuar los efectos de la epidemia en la seguridad alimentaria de África. Así pues, formuló una sola recomendación fundamental sobre este aspecto, con objeto de mantener en la FAO la capacidad de trabajar en los países en relación con el VIH/SIDA y la seguridad alimentaria y nutricional.

Pertinencia del género en la labor de la FAO y utilización de calificadoros de género

25. El equipo de evaluación analizó cuál era y cuál debería haber sido el alcance de la incorporación de las cuestiones de género a los proyectos de la FAO. Se prepararon dos series de datos, basadas en el análisis de una muestra aleatoria y estadísticamente representativa de proyectos de la FAO que no se habían identificado como de GYD/MED y en la validación de calificadoros de género de los proyectos en los países. Además de confirmar el bajo nivel de exactitud en el uso de calificadoros de género en la FAO, surgieron algunos resultados fundamentales sobre el grado de integración de la perspectiva de género en la labor de la Organización, el que debería haber sido y el que se notificaba en cuanto al número de proyectos. Se podía llegar a las siguientes conclusiones:

- i) la FAO integró las preocupaciones de género e incluyó a las mujeres en alrededor del 40 % de sus proyectos ejecutados en el período 2002-2010; el grado de incorporación de las cuestiones de género variaba ampliamente, pero se aplicaba con más frecuencia un enfoque de GYD que de MED;
- ii) no se requería una perspectiva de género en alrededor del 20 % de los proyectos de la FAO: esto confirmaba que parte del trabajo de la Organización era realmente 'neutral respecto del género', aunque esto era aplicable a una proporción del Programa de Campo mucho menor de lo que normalmente afirmaban los oficiales técnicos de la FAO y de lo que se había determinado durante el análisis de la evaluabilidad (91 % del total);

- iii) se comprobó que la proporción de proyectos en los que se deberían haber integrado las cuestiones de género pero no se hizo era bastante elevada: alrededor del 35 %-40 % de los proyectos de la FAO en las dos muestras evaluadas como de oportunidades perdidas en cuanto al reconocimiento de la pertinencia y la importancia de las preocupaciones relativas a la igualdad de género para la consecución de sus objetivos establecidos. El verdadero desafío para la FAO estaría en la manera de reducir de manera sustancial el número de proyectos en los que no se tienen en cuenta las cuestiones de género a pesar de la necesidad de hacerlo;
- iv) así pues, la FAO debería haber integrado las cuestiones de género en alrededor del 75 %-80 % de sus proyectos, es decir, casi el doble de lo que ocurría en la práctica y casi 10 veces más que el número de proyectos identificados por la FAO como de GYD/MED.

Evaluación de la incorporación de las cuestiones de género a la labor técnica de la FAO

26. La pertinencia, la eficacia y la sostenibilidad de los proyectos de GYD y MED de la FAO variaban enormemente. En la mayoría de las regiones, con algunas excepciones en determinados países, había una desconexión entre las prioridades y políticas regionales y nacionales en materia de género y los productos y servicios de la FAO.

27. Aunque algunas iniciativas contribuían a mejorar la seguridad alimentaria y los ingresos de los hombres y las mujeres, y en muchos casos específicamente de las mujeres, había pocos indicios de que estas intervenciones fueran sostenibles y que las mejoras obtenidas beneficiasen a las mujeres a quienes se suponía que estaban destinadas. Rara vez se hacía un análisis social y de género antes del comienzo de los proyectos y eran pocos los proyectos en cuya fase de formulación se tenía presente una perspectiva de género.

28. Además, al abordar las cuestiones de género, la FAO tendía a tomar un "camino seguro" y no estaba dispuesta impulsar el programa sobre el género. Se trataba a las mujeres como un grupo homogéneo y se beneficiaban como receptoras de insumos, pero no como colaboradoras o contribuyentes. En consecuencia, muchas de las intervenciones de la FAO tenían un enfoque de MED en lugar de GYD y, si bien esto podía servir como punto de partida, el objetivo fundamental de la igualdad de género en el acceso a los recursos no se podía conseguir sin un enfoque de GYD. En el mejor de los casos las intervenciones darían lugar a un aumento de los ingresos, y por consiguiente una habilitación económica, pero no social, cultural o política.

29. En conjunto, la aplicación y la integración efectivas de las preocupaciones de género en los proyectos de campo variaban y dependían en gran medida de la competencia y los conocimientos del personal sobre el terreno en este ámbito. Los funcionarios técnicos de la Sede y las oficinas descentralizadas eran como promedio menos conscientes de las cuestiones de género y menos competentes en el tema que el personal de los proyectos en los países, aunque los conocimientos y la experiencia en cuestiones de género y desarrollo social nunca estaban entre los criterios de selección del personal para puestos distintos del de expertos en cuestiones de género, perdiéndose de esta manera la oportunidad de mejorar a lo largo del tiempo los conocimientos de la Organización en este sentido.

30. Aunque en los países visitados no se solía percibir a la FAO como paladín de las cuestiones de género, las unidades de coordinación de servicios de emergencia de la FAO desempeñaban esta función en algunas circunstancias y se había conseguido incorporar en cierta

medida las cuestiones de género. Esto ocurría sobre todo en las oficinas con una plantilla de personal suficiente para justificar la existencia de un experto en cuestiones de género de jornada completa.

31. Al igual que ocurría con los proyectos, el alcance y la calidad de la incorporación de la perspectiva de género a los bienes públicos mundiales de la FAO variaban enormemente; aunque la importancia del género para los temas objeto de examen fuera en la mayoría de los casos de elevada a muy elevada y la calidad técnica de los contenidos de género adecuada, la capacidad de innovación y los vínculos entre el género y la cuestión social eran escasos. Con algunas excepciones notables, también ocurría esto con las publicaciones principales de la FAO: SOFA, SOFI, SOFIA y SOFO. El SOFA 2010-11 podía convertirse en una piedra angular, al poner a disposición del público información relativa al género y a la mujer en la agricultura; uno de los desafíos siguientes era el análisis más a fondo de los datos internos de los hogares desglosados por sexos sobre la contribución a la producción agrícola. Con independencia de la calidad de cada uno de los productos, la difusión y la utilización dentro y fuera de la FAO de sus bienes públicos mundiales relativos al GYD eran muy limitadas.

32. La sensibilización del personal de la FAO sobre la importancia de las cuestiones de género era normalmente buena, pero la competencia para integrar una perspectiva de género en los proyectos y los bienes públicos mundiales era bastante escasa. En la mayoría de los casos, el personal de la FAO se mostraba reticente y/o dudoso a la hora de aplicar enfoques en los que se tuvieran en cuenta las cuestiones de género.

Colaboración de la FAO con organismos de las Naciones Unidas relativa a la igualdad de género y la incorporación de las cuestiones de género

33. La FAO trabajó con otros organismos de las Naciones Unidas en la preparación de enfoques nuevos e innovadores para las políticas relativas al género y el desarrollo. La ESW, coordinadora institucional de la FAO sobre cuestiones de género, es muy apreciada a este respecto a nivel mundial.

34. Se ha elogiado la colaboración en los ámbitos del género y la estadística y el género y las emergencias y se podría ampliar en esas esferas y otras nuevas, como el cambio climático.

35. La mayor parte de la labor relativa a las cuestiones de género realizada por la ESW con la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros (IANWGE), la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) y otros órganos contaba con el respaldo de la Oficina de Enlace de la FAO en Nueva York, pero estaba desvinculada de la administración superior y otras unidades de la FAO, con cuyo apoyo no contaba. Asimismo, estas vinculaciones solamente tenían unos efectos limitados sobre la manera en que la FAO en conjunto se relacionaba con otros organismos de las Naciones Unidas en relación con las cuestiones de género. Esto se ponía de manifiesto sobre todo a nivel nacional, donde la FAO con frecuencia no participaba en los equipos de las Naciones Unidas en los países, y en particular en los mecanismos de coordinación relativos al género. En este nivel, la cooperación con otros organismos de las Naciones Unidas había conseguido el mayor éxito en el marco de sus programas conjuntos en los que se habían encargado de las cuestiones de género otros organismos del sistema.

36. Es evidente que la FAO debe cooperar con otros organismos de las Naciones Unidas en asuntos relativos al género, definiendo funciones y responsabilidades basadas en las respectivas

competencias y ventajas comparativas, y a la Organización le conviene alcanzar y establecer relaciones positivas con agrupaciones de agricultoras y con ONU Mujeres. En la labor directiva de la FAO no se ha reconocido hasta el momento este aspecto desde un punto de vista estratégico.

Mecanismos de la FAO para la aplicación del Plan de Acción sobre Género y Desarrollo y el OE-K

37. Mediante los Planes de Acción sobre Género y Desarrollo, la FAO había establecido dos mecanismos operacionales importantes para facilitar la incorporación de las cuestiones de género a la labor de la Organización. Eran el ‘criterio relativo al género’ en las listas de comprobación elaboradas por el Comité de Examen de Programas y Proyectos y la Red de coordinadores sobre cuestiones de género. El mecanismo de examen y aprobación del PCT también había integrado el género como criterio de aprobación, y a finales de 2008 se habían incluido calificadores de género en la etiqueta de los calificadores del FPMIS. Ninguno de estos mecanismos parecía haber logrado plenamente su objetivo.

38. El PPRC mejoró su eficacia a lo largo del tiempo, aunque en ausencia de marcos de vigilancia y rendición de cuentas sus recomendaciones en el ámbito del género se seguían ignorando en algunos casos. Esto pone en tela de juicio cuestiones más amplias relativas al cumplimiento de las normas y procedimientos y la rendición de cuentas correspondiente en el seno de la Organización, y más en concreto el entendimiento que tenían algunas unidades y algunos funcionarios sobre el mandato y la responsabilidad de la FAO con respecto a las cuestiones de género.

39. El sistema de examen del PCT quedaba muy por debajo de sus posibilidades en cuanto al criterio relativo al género por algunas razones que no dependían de la propia unidad del PCT. El bajo nivel de integración de una perspectiva de género en estos proyectos fortalecía las pruebas de carácter más amplio de las evaluaciones, en el sentido de que en el mejor de los casos solamente se concedía al género una atención oficial y superficial en el cometido político y la estrategia de la FAO al nivel más elevado.

40. En opinión del equipo de evaluación, la red de coordinadores sobre cuestiones de género no había sido eficaz hasta el momento, debido fundamentalmente a la falta de aplicación de la rendición de cuentas en el nivel superior de las divisiones y los departamentos. Sin embargo, no era ésta la única razón: a menudo las personas designadas no tenían las calificaciones, la experiencia y a veces tampoco el compromiso personal necesarios para dirigir en sus unidades el cambio sobre un tema como la incorporación de las cuestiones de género. En la cultura y los valores de la Organización había todavía una fuerte resistencia al concepto de dicha incorporación, como se señala en el capítulo 11 infra. A pesar de los recientes ajustes e incentivos y de las ulteriores mejoras de bajo costo ya planificadas, como el nombramiento de coordinadores sobre cuestiones de género en todas las oficinas subregionales y en los países y una mayor estrategia de comunicación entre la ESW y los coordinadores, el equipo de evaluación considera que los coordinadores no podrán ‘abrirse paso’ en sus respectivas unidades y garantizar la integración sistemática de una perspectiva de género en toda la labor de la FAO, como se exige en el Marco Estratégico y las metas mundiales.

41. Los dos principales impulsores externos identificados, los Estados Miembros y los asociados que aportan recursos, fueron eficaces, pero sólo en cierta medida. En ambos casos las indicaciones obtenidas de las negociaciones y del proceso de adopción de decisiones no fueron

suficientemente convincentes para extraer conclusiones acerca del grado de responsabilidad por no insistir en la incorporación apropiada de las cuestiones de género. Sin embargo, hay pruebas bastante convincentes de que en general la FAO no tenía una posición dinámica a la hora de proponer en sus proyectos enfoques que tuvieran en cuenta las cuestiones de género, aun cuando los gobiernos y/o los donantes estuvieran comprometidos con la igualdad de género. Los Órganos Rectores de la FAO prestaban atención al tema mediante los mecanismos de gobernanza, pero con ellos no se podían obtener efectos inmediatos en la Organización. La única opción de que disponían algunos era la retirada de sus contribuciones voluntarias y esto no parecía haber ocurrido nunca debido a la insensibilidad de la FAO en las cuestiones de género.

42. El análisis de los factores internos pone de relieve la actitud esporádica en el ámbito de la FAO con respecto a la incorporación de las cuestiones de género: cuando un funcionario estaba comprometido y comprendía la cuestión, se incorporaba la perspectiva de género. Si no estaba presente ninguno de los dos factores, no ocurriría nada y nadie en la Organización – o nadie con la influencia suficiente – adoptaría ninguna medida correctora. Esto era aplicable también a la función de evaluación, que durante varios años había perdido la oportunidad de llamar la atención sobre el escaso nivel de incorporación de las cuestiones de género en toda la Organización.

Conclusiones generales

43. El equipo de evaluación ha analizado la labor de la FAO encaminada a cumplir los compromisos institucionales contraídos con sus Estados Miembros, mediante la aprobación de los Planes de Acción sobre Género y Desarrollo en 2002 y en 2008 y la integración en el Objetivo estratégico K, 'Equidad de género en el acceso a los recursos, bienes y servicios y en la adopción de decisiones en las zonas rurales', en 2010.

44. Se comprobó que los resultados quedaban lejos de los planes y las expectativas. El trabajo de la Organización en relación con el GYD contribuía en cierta medida a los ODM 1 y 3, a las metas mundiales 1 y 2 de toda la Organización y a varias de sus funciones básicas. Sin embargo, en el mejor de los casos, el concepto de igualdad de género se ha integrado en una medida variable en el 40 % de los proyectos de la FAO durante su ejecución, mientras que el equipo de evaluación ha considerado que esta cifra debería haber sido del 75 %-80 % de todo el Programa de Campo. Esto significa que la dimensión de género se ignoraba en alrededor del 35 %-40 % de todos los proyectos de la FAO, aun cuando la igualdad de género fuera importante para alcanzar los objetivos establecidos en los proyectos. El hecho de no tener en cuenta el género socavaba la eficacia y la sostenibilidad de muchos proyectos e iniciativas. En conjunto, esta deficiencia también se veía reflejada en los bienes públicos mundiales de la FAO. Además, se carecía de una perspectiva social y de género incluso cuando esos aspectos eran pertinentes e importantes en relación con la mayoría de los temas examinados.

45. Los mecanismos institucionales para la incorporación de las cuestiones de género, que van desde el Comité de Examen de Programas y Proyectos a los coordinadores sobre cuestiones de género, por lo general han fracasado. El equipo de evaluación ha identificado un factor fundamental de este fracaso en la falta de atención hacia la incorporación de las cuestiones de género y la rendición de cuentas al respecto en los más altos niveles de la Organización. La FAO, utilizando una expresión familiar, "no predicaba con el ejemplo", y en cualquier caso también era poco lo que predicaba.

46. La cultura institucional y la competencia del personal en materia de género se reflejaban y fortalecían mutuamente: el género no estaba reconocido como especialización técnica por derecho propio. Sin embargo, había que ocuparse de él por lo menos oficialmente, de manera que se había convertido en la tarea de las colegas subalternas que por definición no tenían posibilidad de introducir ningún cambio en una organización jerárquica, técnica y dominada por los varones como la FAO. Además, a nivel interno la Organización había hecho relativamente poco para abordar un desequilibrio importante en el empleo de hombres y mujeres. Por lo que se refería a sus políticas y prácticas, no había conseguido modificar sus prioridades y seguía siendo una organización que valoraba los productos por encima de las personas. En el ámbito de la FAO, el género seguía siendo objeto de marginación cultural.

47. Se han ido introduciendo mejoras, puestas en marcha por la auditoría de las cuestiones de género organizada por la ESW en 2010 y finalizada a comienzos de 2011. El equipo de evaluación está muy al tanto de algunas de las medidas adoptadas en abril-mayo de 2011 por la ESW y por la FAO como complemento de esa labor, en particular en lo que respecta al mandato de los coordinadores sobre cuestiones de género y la rendición de cuentas en el nivel más elevado mediante actividades obligatorias en sus acuerdos relativos al sistema de evaluación y gestión del rendimiento. Son medidas dignas de elogio, ya que demuestran el compromiso institucional renovado en relación con la incorporación de la igualdad de género a las actividades de la Organización.

48. Sin embargo, la FAO todavía tiene que reconocer en todos los niveles que para la incorporación de las cuestiones de género se requiere mucho más que la simple participación de las mujeres como beneficiarias de proyectos. La incorporación de las cuestiones de género para conseguir la igualdad es un proceso de transformación que involucra a los hombres y las mujeres y su control sobre los recursos y la adopción de decisiones.

49. A este respecto, el equipo de evaluación identificó los principios básicos que debe integrar e internalizar la FAO para mejorar la pertinencia, la eficacia, la sostenibilidad y las repercusiones de la mayor parte de su trabajo al nivel más amplio, ya que las "personas" son las verdaderas partes interesadas de la Organización y la "igualdad entre ellas" es la que abre el camino hacia la seguridad alimentaria para todos.

50. Además, el equipo de evaluación ha formulado 17 recomendaciones, algunas de las cuales contienen medidas múltiples, guiado por estos principios y basándose en los datos ilustrados a lo largo del informe. Las recomendaciones se presentan siguiendo un orden de prioridades; sin embargo, el equipo de evaluación insta con firmeza a la Organización a que las tenga todas en cuenta en sus actuaciones a corto y medio plazo.

Recomendaciones

Recomendación 1 A la administración superior de la FAO, sobre el compromiso en relación con la igualdad de género

- 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.
- 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.
- c) Las cuestiones de género deben convertirse en un tema ordinario del programa de la administración superior.
- 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.

Recomendación 2 A la administración superior de la FAO, sobre una política para la igualdad de género

La FAO debe elaborar una política institucional sobre igualdad de género que sirva de guía sobre la manera de incorporar las metas de igualdad de género en toda la Organización y en toda su labor técnica y de promoción y que abra el camino para la consecución del OE-K. El proceso de formulación de la política debería estar dirigido por el Director General Adjunto (Conocimiento), con un pequeño equipo seleccionado entre los Subdirectores Generales y los directores de división, incluido el Director de la ESW.

Recomendación 3 A la administración superior de la FAO, sobre la estructura y el contenido de la política para la igualdad de género

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.

Recomendación 4 A la División de Gestión de Recursos Humanos, sobre el equilibrio de género entre el personal

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:

- a) adoptar una política dinámica para contratar a más mujeres en las categorías profesional y superiores del personal;
- 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;
- c) aumentar el número de hombres empleados en servicios generales;
- 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.

Recomendación 5 *A la administración superior de la FAO, sobre la cultura institucional*

La FAO debe adoptar medidas para establecer una cultura institucional que fomente y apoye la igualdad de género en todos los aspectos de la Organización. Debe comprender lo siguiente:

- a) sesiones de sensibilización sobre las cuestiones de género para todos los niveles del personal, incluso desde el momento de la contratación;
- b) orientación y apoyo para quienes se ven más amenazados por el cambio cultural e institucional;
- c) mayor reconocimiento de las contribuciones diversificadas y complementarias de todo el personal a las actividades de la Organización;
- d) participación de especialistas externos en el apoyo a este proceso de cambio cultural.

Recomendación 6 *A la FAO, sobre la estructura para la incorporación de las cuestiones de género*

a) Cada división técnica debe contar en la Sede con un funcionario técnico superior que también sea experto en cuestiones sociales/de género (asesores sobre cuestiones de género de las divisiones). 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.

b) Se deben restablecer en todas las oficinas regionales los puestos de expertos en género/desarrollo social.

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.

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 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.

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*

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.

Recomendación 8 *A la FAO, sobre la competencia del personal y los consultores en materia de incorporación de las cuestiones de género*

La FAO debe integrar la competencia y los conocimientos especializados sobre cuestiones de género como criterio de selección y 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.

Recomendación 9 *A la administración superior de la FAO, sobre la función de la ESW en relación con la igualdad de género y social*

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:

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; ii) seguirá realizando actividades normativas para respaldar la mejora de la integración de los aspectos relativos a la igualdad social y de género en el trabajo de la FAO.

Recomendación 10 *A la ESW, sobre su función en la incorporación de las cuestiones de género en la FAO*

La ESW debe facilitar la incorporación de las cuestiones de género en el resto de la Organización mediante una función consultiva. Con este fin, deberá:

i) asignar o contratar a un funcionario superior para que trabaje con dedicación completa con un funcionario de categoría inferior sobre el OE-K y proporcione asesoramiento y orientación como experto sobre la incorporación de las cuestiones de género, el etiquetado de género, la presentación de informes y la obtención de los productos normativos pertinentes;

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;

iii) prestar asistencia a los funcionarios de la FAO que se ocupan de los principales productos normativos y los programas de campo para garantizar que integren una perspectiva de igualdad de género en sus productos y resultados, tanto en los países como a nivel mundial;

iv) supervisar los progresos de la FAO en lo que respecta a la integración del género en todo el FPMIS, los informes de evaluación y cualquier otro indicador que prepare o identifique con otras unidades de la Organización;

v) colaborar con el PPRC para integrar en nuevos proyectos las enseñanzas aprendidas sobre la incorporación de las cuestiones de género;

vi) prestar asistencia a la FAO en general sobre la manera de incorporar información desglosada por sexos a los proyectos y los productos normativos cuando se le solicite;

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.

Recomendación 11 *A la FAO, sobre la creación de capacidad en materia de incorporación de las cuestiones de género en la Organización*

- a) La CSH 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.
- b) La creación de capacidad sobre GYD debe ser específica y orientarse a las necesidades de las distintas unidades y divisiones, con inclusión de 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.
- 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 el nuevo personal 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.

Recomendación 12 *A la FAO y sus Estados Miembros, sobre la creación de capacidad en éstos en relación con la incorporación de las cuestiones de género*

La FAO debe llevar a cabo una labor de creación de capacidad sobre la incorporación de las cuestiones de género en los Estados Miembros sólo cuando haya suficientes fondos de aportaciones 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.

Recomendación 13 *A la FAO, sobre el compromiso de ocuparse del VIH/SIDA*

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 ONUSIDA 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 seguridad alimentaria de la población rural, como respaldo a estos proyectos.

Recomendación 14 *A la FAO, sobre la eficacia de los proyectos*

En todos los proyectos - de emergencia, rehabilitación y desarrollo - que tienen repercusiones en la población, la FAO deberá:

- a) realizar un análisis social en la etapa de formulación o puesta en marcha; entre los sistemas eficaces en función de los costos cabe mencionar la utilización de estudios y análisis anteriores y estudios de determinación del alcance;
- b) elaborar una hoja de ruta clara para las preocupaciones relativas al género en cada proyecto, incluidos indicadores para su supervisión;
- c) integrar el desarrollo social y los conocimientos prácticos en materia de género en la concepción, formulación y puesta en marcha de los proyectos y una línea presupuestaria para un especialista en cuestiones de género siempre que sea posible;
- 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;
- e) organizar proyectos regionales y nacionales con marcos acordados de referencia en cuanto a las metas e indicadores, que permitan su adaptación para abordar las diferencias de género en función de las circunstancias locales.

Recomendación 15 *A la FAO, sobre las asociaciones y alianzas*

- 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.
- 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 ESW mediante mecanismos adecuados de recuperación de los costos.
- c) La FAO debe participar a nivel nacional en los grupos de trabajo sobre género de los equipos de las Naciones Unidas en los países a fin de elevar el perfil de la función productiva de la mujer rural.

Recomendación 16 *A la FAO, sobre la asociación con ONU Mujeres*

- 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 la habilitación ulterior de la mujer rural.
- b) La ESW debe trabajar con ONU Mujeres aprovechando la ventaja comparativa respectiva en apoyo de la mujer rural, en particular en los sectores de los derechos sobre la tierra, la seguridad alimentaria y la cartografía de la nutrición, pero sin limitarse exclusivamente a ellos.

Recomendación 17 *A la FAO, sobre la manera de llevar a la práctica la incorporación de las cuestiones de género*

- a) La FAO debe incluir sistemáticamente en sus sistemas de presentación de informes información desglosada por sexos sobre los participantes en los proyectos y sobre los resultados en cuanto a la igualdad de género.
- 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 responsabilidades de las mujeres y los hombres.
- c) La ESW y la Unidad de Cooperación con Organismos Multilaterales y Bilaterales (TCDM) deben elaborar para los proyectos de la FAO calificadores de género que sean compatibles con el sistema de marcadores de género introducido de manera obligatoria por el Comité Permanente entre Organismos para el sector de las operaciones de emergencia y rehabilitación, así como las directrices correspondientes para su utilización en los sistemas de información institucionales, a fin de mejorar su exactitud y fiabilidad. Las directrices se 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 género a los proyectos que revise.

1. Introducción

1.1. Antecedentes de la evaluación

51. El Comité del Programa de la FAO, en su 100.º período de sesiones, celebrado en octubre de 2008, al comentar las evaluaciones propuestas para 2010, señaló que “No se han realizado en los últimos años evaluaciones de la labor de la FAO relacionada con las cuestiones de género. Dada la reciente adopción de un nuevo Plan de Acción sobre Género y Desarrollo para 2008-13, se considera que esta evaluación debería iniciarse en 2010”¹. La Oficina de Evaluación (OED) planificó esta evaluación estratégica que había de comenzar a primeros de 2010.

52. A finales de 2009, ante el establecimiento del Objetivo estratégico K (OE-K), ‘Equidad de género en el acceso a los recursos, bienes y servicios y en la adopción de decisiones en las zonas rurales’, en el ámbito del nuevo Marco Estratégico 2010-2019, la División de Género, Equidad y Empleo Rural (ESW)² decidió llevar a cabo en 2010 una auditoría de las cuestiones de género en colaboración con el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM ahora ONU Mujeres). La finalidad era aumentar la sensibilización acerca de su propio objetivo estratégico y contribuir a la elaboración de un elemento de referencia para medir los progresos de la incorporación de las cuestiones de género en la Organización y un marco para la rendición de cuentas.

53. Aunque la auditoría de las cuestiones de género y la evaluación de la función y el trabajo de la FAO en relación con el género y el desarrollo (denominada en lo sucesivo la evaluación) tenían finalidades y metodología diferentes, parecía inevitable cierto grado de superposición, sobre todo en cuanto a los grupos de partes interesadas que intervenían. En las amplias consultas mantenidas entre la ESW y la OED y en los debates durante el 103.º período de sesiones del Comité del Programa, celebrado en abril de 2010, se adoptó la decisión de llevar a cabo las dos actividades de manera paralela, coordinada y complementaria en la medida de lo posible. Sus ámbitos de aplicación se definieron como sigue:

- la auditoría se concentraría en el análisis institucional de la FAO cuando comenzara a ser operativo el OE-K, una evaluación a fondo de la situación del personal, los procedimientos, los mecanismos y la capacidad organizativa general para el análisis de las cuestiones de género y su incorporación;
- en la evaluación se analizarían los resultados de la FAO entre 2002 y 2010 en la aplicación de los dos Planes de Acción sobre Género y Desarrollo y el OE-K, mediante la labor técnica y de promoción de la Organización a nivel nacional, regional y mundial con arreglo a los criterios internacionales de pertinencia, eficiencia, eficacia, repercusiones y sostenibilidad. También se analizaría todo el trabajo de la ESW para facilitar el proceso de incorporación de las cuestiones de género en la FAO y cualquier actividad específica encaminada a mejorar la igualdad de género y la situación de la mujer.

¹ PC 100/ 3 b), FAO.

² En 2007, la división se trasladó del Departamento de Desarrollo Sostenible al Departamento de Desarrollo Económico y Social y cambió de sigla. Para facilitar la referencia, se utilizará la sigla ESW en todo el informe para indicar tanto la SDW como la ESW, salvo indicación en contrario.

54. La evaluación también brindó la oportunidad de juzgar el trabajo realizado por la FAO al ocuparse de las repercusiones del VIH/SIDA en la seguridad alimentaria y los medios de subsistencia durante el período 2002-2010, teniendo en cuenta la importante función desempeñada por la ESW en ese sentido y la decisión de suprimir esta esfera de actividad a partir de 2010.

55. La auditoría de las cuestiones de género se completó al final de 2010. La evaluación se llevó a cabo en el período comprendido entre septiembre de 2010 y mayo de 2011. Se espera que el Comité del Programa de la FAO examine el presente informe final y la respuesta correspondiente de la Administración en su período de sesiones de octubre de 2011.

1.2. Estructura del informe

56. Debido a la complejidad del tema y el volumen de información que se recopiló a lo largo de la evaluación, se decidió presentar en el informe principal la síntesis de los resultados derivados de algunos de los análisis sectoriales. En los anexos específicos se expone con más detalle la mayor parte de la labor técnica de la FAO por departamentos o regiones.

57. En los capítulos 1 y 2 se describen los antecedentes de la evaluación, su finalidad y la metodología utilizada. En el capítulo 2 se examinan también las definiciones de género y habilitación que han servido de guía en el trabajo de la evaluación.

58. El capítulo 3, Mandato de la FAO sobre la mujer y sobre el género y el desarrollo, ilustra los planes y compromisos oficiales de la Organización en relación con el género y el desarrollo y contiene información acerca de la estructura establecida por la FAO para la incorporación de las cuestiones de género y los recursos proporcionados mediante el Programa Ordinario y contribuciones voluntarias al trabajo de la Organización sobre el género y el desarrollo. También se incluyen las conclusiones fundamentales sobre los resultados ilustrados en el capítulo.

59. Los capítulos 4 y 5 ilustran la labor de la ESW sobre el género y sobre el VIH/SIDA. Contienen información relativa a los recursos, tanto del Programa Ordinario como de aportaciones voluntarias, y a la calidad tanto del trabajo realizado por medio del Programa de Campo como de los bienes públicos mundiales procedentes de la división sobre estos dos temas principales.

60. En el capítulo 6 se presenta una síntesis del ‘Análisis en el que se tienen en cuenta las cuestiones de género de los proyectos de la FAO no identificados como relacionados con el género o la mujer’, que figura completo en el anexo 7. También se exponen los resultados de la evaluación sobre la utilización de “calificadores” de género en la FAO. En conjunto, respalda uno de los principales resultados de la evaluación, es decir, el grado de importancia de la igualdad de género en la labor técnica de la FAO.

61. El capítulo 7 ilustra la manera en que se han incorporado las cuestiones de género a la labor de las divisiones técnicas de la FAO. Se basa en gran parte en los anexos 9 a 17 y en él se exponen los resultados repetidos que se examinan con detalle en los anexos. En el capítulo 8 se expone el trabajo de la FAO sobre el género a nivel interinstitucional y en el capítulo 9 se analizan los mecanismos institucionales y especiales para incorporar las cuestiones de género a la labor de la Organización. Aquí están incluidas también las políticas de los Estados Miembros y los asociados que proporcionan recursos, así como la eficacia de la función de evaluación para llamar la atención sobre la escasa incorporación de las cuestiones de género en la FAO.

62. En el capítulo 10 se analiza la contribución de la FAO mediante su labor sobre género y desarrollo/integración de la mujer en el desarrollo a las metas mundiales y las funciones básicas de la FAO y al Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM) 1 y el ODM 3. En el capítulo 11 se examina la cultura institucional de la FAO desde una perspectiva de género. Por último, en el capítulo 12 figuran las conclusiones de la evaluación y sus 17 recomendaciones, dirigidas a la FAO o a unidades específicas de la Organización. Se presentan en orden de importancia estratégica, pero todas son importantes y necesarias.

63. En el informe principal y en los anexos de la evaluación también se incluyó un pequeño número de indicaciones con objeto de transmitir propuestas técnicas detalladas a algunas unidades específicas. Estas indicaciones no se tendrán en cuenta en la respuesta de la Administración a la evaluación.

64. Los anexos forman parte integrante del informe y se ha hecho referencia a ellos en todo el texto y en las notas de pie de página cuando se ha considerado oportuno. Son los siguientes: mandato de la evaluación (anexo 1); instrumentos de evaluación (anexo 2); perfil de los miembros del equipo (anexo 3); inventario de los proyectos de la FAO relativos al género y el desarrollo, a la integración de la mujer en el desarrollo y al VIH/SIDA y análisis de la cartera de proyectos (anexo 4); lista de instituciones y personas entrevistadas en la evaluación (anexo 5); inventario de los bienes públicos mundiales de la FAO relativos al género y el desarrollo (GYD) y la integración de la mujer en el desarrollo (MED) y los analizados por el equipo de evaluación (anexo 6); análisis en el que se tienen en cuenta las cuestiones de género de los proyectos de la FAO no identificados como relacionados con el género o la mujer (anexo 7); análisis comparativo de los resultados de la FAO en los que se tienen en cuenta las cuestiones de género en el Plan de Acción sobre Género y Desarrollo para 2008-13 y en el Programa de Trabajo y Presupuesto (PTP) para 2010-11; y análisis detallado desde una perspectiva de género de la labor técnica de la FAO en varias esferas de su actividad y en las regiones en las que actúa (anexos 9 a 17).

2. Finalidad y metodología de la evaluación

2.1. Finalidad y ámbito de aplicación de la evaluación

65. En el mandato³ de la evaluación se estableció que se analizarían los resultados anteriores de la FAO con objeto de tener una visión de futuro y tratar de disponer de un instrumento útil y oportuno que fuera informativo para los encargados de la adopción de decisiones en su función de planificación. Las principales finalidades se formularon como sigue:

- rendición de cuentas a la Administración de la FAO y a los Estados Miembros sobre la función, la labor y los resultados de la Organización en la aplicación de los Planes de Acción sobre Género y Desarrollo y en las contribuciones al ODM 1 y el ODM 3;
- identificación de las enseñanzas aprendidas y formulación de recomendaciones para mejorar la función, la labor y los resultados de la FAO en busca de la igualdad de género y la habilitación de la mujer.

³ Véase el anexo 1, Mandato de la evaluación.

2.2. Marco conceptual de la evaluación y definiciones

66. En la evaluación se adoptó la definición de incorporación de las cuestiones de género del ECOSOC⁴, que se ilustra en el recuadro 1, por ser el criterio de evaluación fundamental en relación con el cual se valora toda la actividad de la FAO.

Recuadro 1. Incorporación de las cuestiones de género

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

Fuente: Naciones Unidas, 1997, 'Informe del Consejo Económico y Social correspondiente al año 1997', A/52/3, 18 de septiembre de 1997.

67. Un concepto estrechamente relacionado con el de igualdad de género es el de habilitación. En la evaluación se definió como “*un proceso mediante el cual las personas vulnerables pueden realizar elecciones estratégicas que determinan el curso de su vida*”⁵, estructurado en cuatro dimensiones distintas que no se deben separar entre sí: habilitación física, económica, política y sociocultural. Estas dimensiones se definen en el recuadro 2 mediante ejemplos pertinentes de la FAO. De la definición se desprende que se consigue una habilitación eficaz cuando se alcanzan dos o más de estas dimensiones.

Recuadro 2. Las cuatro dimensiones de la habilitación

La habilitación física lleva al control pleno sobre el propio cuerpo, la sexualidad y la fecundidad; en sus proyectos de seguridad alimentaria, la FAO aborda esta dimensión mediante la garantía de suficientes alimentos para un cuerpo sano.

La habilitación económica permite la igualdad de acceso a los medios de producción y su control y la independencia económica; en sus proyectos relativos a la producción y/o la ordenación de los recursos naturales, la FAO aborda esta dimensión mediante el aumento de los ingresos gracias a una producción mayor y más diversificada y la comercialización correspondiente; también comprende el acceso a los medios de producción y su control.

La habilitación política conduce a la autodeterminación política y la creación de una base de poder con una orientación autodeterminada; la FAO puede abordar esta dimensión mediante la incorporación de los usuarios finales a la adopción de decisiones sobre los propios proyectos; además, cuando los usuarios intervienen en la gestión de los resultados de los proyectos, por ejemplo en las asociaciones de usuarios del agua o las cooperativas de agricultores cuando se adoptan decisiones periódicamente, la FAO tiene una oportunidad adicional de abordar esta dimensión de la habilitación.

La habilitación sociocultural tiene como objetivo la propia identidad, el valor y la autoestima de la persona; esta dimensión se puede abordar en todas las iniciativas de la FAO de fomento de la capacidad, mediante el fortalecimiento de la autoestima de los participantes y el aumento de la estima de los demás; se encuentran oportunidades específicas para abordar esta dimensión de la habilitación en las iniciativas encaminadas a la re/integración de los refugiados en sus antiguas comunidades o en otras nuevas.

Fuente: Alianza de Género y Agua.

⁴ ECOSOC: Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

⁵ Fuente: Alianza de Género y Agua.

68. De conformidad con las normas de evaluación del sistema de las Naciones Unidas del Grupo de las Naciones Unidas sobre Evaluación, en la evaluación había que examinar la labor de la FAO también en relación con los criterios internacionales normalizados de evaluación. Debido a la complejidad que imponía el análisis riguroso de las repercusiones, la evaluación se realizó casi siempre en función de la posibilidad de repercusiones y no como una atribución real verificada y/o contribución a las metas. Además, se valoró el concepto de sostenibilidad en cuanto al carácter institucional de las actividades relacionadas con el género.

69. El ámbito de aplicación de la evaluación se definió como “la labor llevada a cabo por la FAO en orden a aplicar los Planes de Acción sobre Género y Desarrollo para 2002-2007 y 2008-13 y los Planes a Plazo Medio (PPM) y los Programas de Trabajo y Presupuesto (PTP) paralelos, así como el Objetivo estratégico K por medio del PTP para 2010-2011”. Para esto había que analizar el trabajo de la Organización en el período 2002-2010, dado el enfoque transversal de los Planes de Acción sobre Género y Desarrollo y el OE-K.

70. Así pues, en el marco analítico de la evaluación se integraron los criterios de evaluación con la labor identificada en el ámbito de aplicación y las cuestiones relativas a la evaluación formuladas en el mandato. En dicho marco, la contribución a la igualdad de género y a las cuatro dimensiones de la habilitación fueron los parámetros fundamentales del análisis, que se estructuraron mediante los cinco criterios de pertinencia, eficiencia, eficacia, sostenibilidad y repercusiones.

71. Un paso adicional de la evaluación consistió en establecer cuatro calificadores para las iniciativas y los productos de la FAO, con la información derivada de los conceptos expuestos y que facilitarían la clasificación del trabajo de la FAO en categorías amplias. Los calificadores se utilizaron para valorar tanto proyectos como bienes públicos mundiales. Se enumeran en el recuadro 3.

Recuadro 3. Calificadores de evaluación

Género y desarrollo (GYD): Iniciativas y productos que se ajustan a la definición del ECOSOC, en la que se reconoce que el aspecto de la relación de género, el carácter social del género y la propia iniciativa/producto pueden tener repercusiones distintas en los hombres y las mujeres.

Mujer en el desarrollo (MED): Iniciativas y productos que se concentran solamente en la mujer y no en las repercusiones de estas intervenciones tanto para las mujeres como para los hombres.

No género y desarrollo (No GYD): Iniciativas y productos que no tienen repercusiones inmediatas y directas en los hombres o en las mujeres.

Oportunidad perdida (OP): Iniciativas y productos que tienen repercusiones potenciales o reales directas, pero en los que se ignoran estas dimensiones de género.

Fuente: Equipo de evaluación.

2.3 Metodología

72. En la evaluación se adoptó un enfoque participativo, buscando y compartiendo opiniones con los interesados en distintos momentos y valorando la función y la labor de la FAO también desde el punto de vista de los clientes y usuarios de sus productos y servicios, así como de sus asociados. La triangulación por los miembros del equipo de evaluación de la información recopilada procedente de las partes interesadas fue un instrumento básico para la validación de las pruebas y la información obtenidas. El proceso estaba plenamente fundamentado en los

principios de independencia y rigor del análisis de las normas de evaluación del sistema de las Naciones Unidas del Grupo de las Naciones Unidas sobre Evaluación.

73. En la evaluación se recurrió a una serie de instrumentos y métodos cuantitativos y cualitativos: consultas con las partes interesadas mediante entrevistas colectivas e individuales semiestructuradas, con listas de comprobación específicas para el personal de la FAO, los Estados Miembros y los organismos de las Naciones Unidas; visitas a los países; búsqueda de sistemas institucionales para los proyectos, los bienes públicos mundiales y los documentos de planificación y presupuestación; matriz de evaluación; esbozos para los informes de los países y los proyectos; criterios para la puntuación de los proyectos; matriz para la valoración de los bienes públicos mundiales con seis criterios y descriptores. En la evaluación se adoptó una escala de seis puntos para los proyectos y los bienes públicos mundiales⁶.

74. Se utilizaron de manera sistemática las evaluaciones anteriores, incluidas las relativas a proyectos, países, temáticas y estratégicas, llevadas a cabo en los últimos años por la OED, y se incluyó el análisis de los resultados de la FAO en la incorporación de las cuestiones de género en distintos contextos. Por otra parte, coincidiendo con la evaluación de género, la OED realizó la evaluación de la función y el trabajo de la FAO en relación con la nutrición. La evaluación sobre el género y el desarrollo se basó para el análisis del alcance de la incorporación de las cuestiones de género en el trabajo de la FAO sobre nutrición en: i) su valoración directa de algunos proyectos en el ámbito de los países; ii) entrevistas en la División de Nutrición y Protección del Consumidor (AGN); iii) los resultados de la propia evaluación sobre la nutrición.

75. El equipo de evaluación era multidisciplinario e interregional, con expertos en cuestiones de género de África, Asia y América Latina y especialistas en agricultura, economía, pesca, silvicultura, seguridad alimentaria, VIH/SIDA, ganadería y agua. Estaba formado por ocho mujeres, entre ellas la jefa del equipo, y tres hombres⁷. Se preparó un mandato individual para cada miembro del equipo, indicando las esferas del trabajo y las cuestiones de evaluación que había de valorar.

76. De las reuniones iniciales con la ESW y con otro personal de la Sede de la FAO, junto con las enseñanzas aprendidas en evaluaciones anteriores, parecía desprenderse que los indicadores del sistema institucional para la identificación de proyectos que integrasen una perspectiva de género y/o incluyesen un número significativo de mujeres en sus participantes – por ejemplo los calificadores del Sistema de información sobre gestión del Programa de Campo (FPMIS)– no eran fiables. Además, no existía ningún calificador para los bienes públicos mundiales de la FAO. Por tanto, la OED pidió a todas las unidades de la FAO, incluidas las divisiones técnicas y las oficinas descentralizadas, que facilitasen una lista de proyectos y productos que considerasen que guardaban relación con el género y/o que tuvieran un 30 % o más de mujeres entre sus participantes⁸. En el proceso se obtuvo una lista de 209 proyectos y 489 bienes públicos mundiales. De manera indirecta, también se consiguió alguna información

⁶ Véanse en el anexo 2 algunos de los instrumentos de evaluación utilizados por el equipo.

⁷ Véase el anexo 3, Perfiles de los miembros del equipo de evaluación.

⁸ El umbral para la ‘participación significativa’ se estableció en el 30 %, porque parecía ser la meta empírica más frecuente para la participación de la mujer en los proyectos de la FAO. Con un umbral más alto o una definición más específica de ‘participación’ se corría el riesgo de excluir demasiados proyectos.

inicial sobre el entendimiento general en el ámbito de la FAO de los conceptos de igualdad de género y participación de la mujer.

77. Además, el equipo de análisis de la evaluabilidad realizó en el FPMIS una búsqueda detallada de proyectos en curso durante el período de enero de 2002 a diciembre de 2010 que respondieran a los siguientes criterios: dirigido por la ESW como unidad técnica principal; título del proyecto en el que figurase mujer y/o género (en tres idiomas); código del PTP/entidad programática y Objetivo estratégico K (OE-K). Esto permitió añadir a la lista inicial 386 proyectos, 15 de ellos evaluados por la OED en el período 2002-2010, en cuyo enfoque se había integrado debidamente la igualdad de género.

78. La lista final contenía 595 proyectos que se estaban ejecutando entre 2002 y 2010 y en los que se había prestado una atención específica a la perspectiva de género o a la presencia de mujeres entre los participantes⁹. A partir de esta lista se hizo una selección de 16 países, teniendo en cuenta el número de proyectos de género y desarrollo/mujer en el desarrollo¹⁰ ejecutados, la diversidad de sectores técnicos que abarcaban y la presencia de una oficina regional o subregional. También se tuvieron presentes otros factores, como la seguridad, la accesibilidad y la ausencia de evaluaciones en el país. El equipo realizó las siguientes visitas:

- Asia: Bangladesh, Filipinas y Tailandia, incluida la Oficina Regional para Asia y el Pacífico;
- África: Congo (República del), Ghana, incluidas la Oficina Regional para África (RAF), la Oficina Subregional para el África Occidental (SFW) y la oficina en el país de Accra; Kenya, el Níger, Somalilandia, Uganda y Zambia;
- América Latina y el Caribe: Bolivia, República Dominicana, Nicaragua y Panamá, incluida la Oficina Subregional para América Central;
- Europa y Asia central: Budapest (Hungría) para la Oficina Regional de la FAO para Europa y la Oficina Subregional para Europa Central y Oriental (REU/SEU), Armenia y Turquía, incluida la Oficina Subregional para el Asia Central (SEC).

79. Durante las visitas a los países, el equipo sondeó las opiniones y percepciones de las partes interesadas nacionales acerca de la función y el trabajo de la FAO sobre las cuestiones relativas al GYD/MED, los resultados del Programa de Campo y la utilización de algunos productos normativos seleccionados. El equipo también analizó en cada país los proyectos en curso que no se habían identificado como relacionados con el GYD/MED, seleccionados en función de la combinación de conocimientos técnicos del equipo visitante con fines de comparación en cuanto a la atención a las cuestiones de género. En total, el equipo analizó 152 proyectos y revisó sus calificadores de género.

⁹ Véase el anexo 4, Inventario de los proyectos de la FAO relativos al género y el desarrollo y al VIH/SIDA.

¹⁰ En el informe se utilizan indistintamente las siglas GYD y GYD/MED para indicar ambas categorías de proyectos.

80. A lo largo de todo el proceso de evaluación se entrevistó a más de 600 partes interesadas¹¹, en particular:

- personal de la FAO en la Sede: ESW; personal directivo superior; funcionarios de otras unidades que respaldaban proyectos en determinados países;
- personal de la FAO en las oficinas descentralizadas: tres oficinas regionales; tres oficinas subregionales; 16 oficinas en los países;
- funcionarios de los gobiernos de determinados países pertenecientes a los ministerios de agricultura, seguridad alimentaria, asuntos de la mujer, etc.;
- participantes en proyectos de la FAO en las comunidades y los hogares;
- asociados a nivel nacional: miembros de los equipos de las Naciones Unidas en los países, donantes, ONG y asociaciones;
- organismos de las Naciones Unidas: personal superior de ONU Mujeres, el UNICEF, el PNUD, el PNUMA, Naciones Unidas-Hábitat y otros;
- donantes importantes de la FAO para iniciativas de GYD/MED.

81. Durante el análisis de la evaluabilidad se compiló una lista de 489 bienes públicos mundiales relativos al GYD/MED, con información procedente de las unidades de la FAO¹². De ellos, el equipo analizó con detalle y puntuó sobre una escala de seis puntos un total de 158 bienes públicos mundiales relativos al GYD/MED (60 %), así como 106 bienes públicos mundiales (40 %) tomados al azar del sitio web de la FAO. Además, también se realizó una búsqueda en las estrategias institucionales recientes y en todos los informes de las reuniones del Comité del Programa y las Conferencias Regionales de la FAO celebradas entre 2002 y 2010 para localizar referencias y solicitudes a la FAO sobre cuestiones de género.

82. El análisis de la evaluabilidad también puso de manifiesto que el personal de la FAO consideraba que sólo había un pequeño número de proyectos y recursos del Programa de Campo de la FAO relacionados con el GYD/MED. Esto planteaba la cuestión de si las preocupaciones en relación con la igualdad de género eran pertinentes o no al 91 % restante de proyectos de la FAO. Por consiguiente, se realizó un estudio teórico para analizar desde una perspectiva de género una muestra estadísticamente válida de 200 proyectos seleccionados al azar en la lista completa de proyectos de la FAO en curso en el período 2002-2010 y sus documentos y sus informes parciales y finales¹³.

83. A lo largo de todo el proceso se mantuvieron contactos estrechos de intercambio e interacción con la ESW y con otras partes interesadas de la FAO. El proyecto de mandato se distribuyó a todas las personas interesadas de la FAO para la formulación de observaciones y propuestas, que se integraron siempre que fue oportuno. Durante el análisis de la evaluabilidad y durante la evaluación se celebraron reuniones prolongadas con el equipo de auditoría de las

¹¹ Véase el anexo 5, Lista de instituciones y partes interesadas entrevistadas durante el proceso de evaluación.

¹² Véase el anexo 6, Inventario de los bienes públicos mundiales de la FAO relativos al género y el desarrollo y al VIH/SIDA.

¹³ Véase el anexo 7, Análisis en el que se tienen en cuenta las cuestiones de género de los proyectos de la FAO no identificados como relacionados con el género o la mujer.

cuestiones de género y con personal de la FAO. Al final de la fase de recopilación de datos, el equipo de evaluación presentó a las partes interesadas de la FAO sus resultados y recomendaciones preliminares, para su validación y debate iniciales. También se distribuyó el proyecto de informe para la formulación de observaciones y propuestas.

84. Por último, el proceso de evaluación contó con el apoyo de la ONG y red internacional Alianza de Género y Agua, en su función de órgano consultivo especializado en cuestiones de género. La Alianza participó en las sesiones informativas iniciales y finales en la Sede de la FAO y revisó el proyecto de mandato y el anteproyecto de informe.

3. Mandato de la FAO sobre la mujer y sobre el género y el desarrollo

3.1. *La mujer y el género y el desarrollo en la FAO*

85. Las mujeres rurales, consideradas como grupo social, siempre han sido objeto de atención en la labor de la FAO, debido a su importante participación como productoras en las actividades agrícolas, forestales y pesqueras en todas las regiones del mundo, así como por las vinculaciones entre su función reproductiva y social y la ordenación de los recursos naturales.

86. En efecto, desde los mismos comienzos de la Organización se incluyó a las mujeres como beneficiarias, aunque en el modelo de desarrollo que defendía y respaldaba en los dos o tres primeros decenios de su existencia se consideraba a las mujeres como beneficiarias de apoyo en las esferas de la nutrición y la economía doméstica exclusivamente. Durante mucho tiempo la Organización no pareció plantearse si este modelo correspondía a la pauta predominante de las funciones de género en la producción agrícola de la amplia diversidad de sus Estados Miembros.

87. Con el paso del tiempo, el reconocimiento y la comprensión en toda la Organización de la función de la mujer en la agricultura evolucionó en cierta medida, con el desplazamiento de la atención que se prestaba en los programas internacionales a la mujer como cuidadora hacia su función como agente económico y titular de derechos, y de las cuestiones relativas a la mujer hacia las de género. En los decenios de 1970 y 1980 se registró un cambio interno, desde la economía doméstica hacia la mujer en el desarrollo, que condujo en 1989, a raíz del compromiso de las Naciones Unidas sobre las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro, a la aprobación del primer Plan de Acción para la Integración de la Mujer en el Desarrollo, correspondiente al período 1990-1995. Por medio de él se prestó apoyo a las mujeres en su función como productoras y trabajadoras en la agricultura, incluidas la ganadería, la pesca y la silvicultura. Durante este período se elaboró por primera vez el programa de análisis socioeconómico y de género (ASEG) de la FAO, y en el decenio de 1990 asistieron numerosos funcionarios de la FAO a actividades de capacitación sobre el programa.

88. El segundo Plan de Acción para la Integración de la Mujer en el Desarrollo, aplicado en 1996-2001, se elaboró integrando el mandato de la Plataforma de Acción de Beijing de ‘garantizar que todas nuestras políticas y programas reflejen una perspectiva de género’. La responsabilidad de la incorporación de las cuestiones de género en la FAO comenzó a adquirir el carácter de compromiso de toda la Organización, dejando de estar limitada exclusivamente a una unidad específica.

89. En 1999, la FAO preparó su primer Marco Estratégico para el período 2000-2010. En el Marco se señalaba expresamente que las metas mundiales de los Estados Miembros de la FAO y la finalidad de la Organización se orientaban a beneficiar a ‘toda la población’. El Marco Estratégico se estructuró en objetivos estratégicos (OE) temáticos; en el OE ‘A.1-Medios de

subsistencia sostenibles en las zonas rurales y acceso más equitativo a los recursos', las disparidades de género se abordaban en el marco de la promoción de un acceso equitativo a los recursos. El OE se basaba, entre otras esferas de interés, en "fomentar estrategias y enfoques sensibles a la paridad entre hombres y mujeres, participativos y sostenibles para mejorar los conocimientos prácticos de los campesinos pobres y de las organizaciones locales de la sociedad civil y de la población rural". Asimismo, en el OE 'C1-Opciones en materia de políticas y medidas institucionales para mejorar la eficiencia y la adaptabilidad de los sistemas de producción, elaboración y comercialización', también se concedía especial importancia, entre otras cosas, a "prestar la debida atención a las desigualdades por razón de sexo y por otros motivos". Por otra parte, en el mismo OE se mencionaba a la mujer y su función. En el texto de los seis OE que figuraban en el Marco Estratégico no se hacía ninguna otra referencia al género o la mujer.

90. Al final del segundo Plan de Acción para la Integración de la Mujer en el Desarrollo se aprobó un tercer plan, denominado Plan de Acción sobre Género y Desarrollo, para el período 2002-2007. Al igual que los anteriores, el Plan de Acción sobre Género y Desarrollo fue aprobado por la Conferencia de la FAO, que a su vez era la receptora de informes bienales específicos sobre la aplicación y los progresos de los planes. Al mismo tiempo, la incorporación de las cuestiones de género se había convertido en una de las 16 esferas prioritarias para la acción interdisciplinaria (EPAI)¹⁴ en el Plan a Plazo Medio (PPM) para 2002-2007.

91. En el Plan de Acción sobre Género y Desarrollo se asignó con claridad a cada Subdirector General de la FAO la responsabilidad de incorporar las cuestiones de género a toda la labor de la Organización, haciendo a cada uno responsable en sus respectivos mandatos. En el Plan también se encomendó a los directores de división el nombramiento de coordinadores sobre cuestiones de género y se describieron sus atribuciones. Sin embargo, la responsabilidad de informar a la Conferencia siguió correspondiendo a la División de Género, Equidad y Empleo Rural (ESW), atenuando de esta manera la presión de la rendición de cuentas fuera de la división encargada de presentar los informes. Un aspecto importante es que ninguno de los planes de acción se presupuestó, debido a que no se consideraban parte del proceso de planificación y presupuestación y eran paralelos al Marco Estratégico.

92. En su contenido, el Plan de Acción sobre Género y Desarrollo 2002-07 tenía por objeto promover "la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a unos alimentos suficientes, inocuos y nutricionalmente adecuados; el acceso a recursos naturales y servicios de apoyo agrícola, así como su control y gestión; la participación en los procesos de adopción de políticas y decisiones a todos los niveles en el sector agrícola y rural; y las posibilidades de empleo en las zonas rurales tanto en las explotaciones agrícolas como fuera de ellas". En el Plan de Acción se ponía de relieve una asociación transformada basada en la igualdad entre hombres y mujeres como condición esencial para un desarrollo sostenible centrado en la población.

93. El nuevo plan formulado en 2007 representó un avance hacia una planificación basada en los resultados, mediante un proceso definido por muchas partes interesadas como integrador y participativo a nivel de división. En el Plan de Acción sobre Género y Desarrollo 2008-13 se definió éste como una 'estrategia a escala de toda la Organización' mediante la cual "la responsabilidad... es de carácter compartido". Una red de género que incluiría "puntos de enlace,

¹⁴ Las EPAI se interrumpieron alrededor de 2005; la mayoría de ellas nunca fueron realmente efectivas debido a la falta de recursos.

especialistas en género y otros miembros del personal de la FAO implicados en actividades relativas al género” se había de convertir en uno de los principales protagonistas en la incorporación de las cuestiones de género a las actividades de la FAO, con el respaldo de la creación de capacidad y la formación de asociaciones. También estaba previsto un mecanismo de vigilancia y evaluación, basado en indicadores de los progresos. Sin embargo, en el Plan de Acción no se incorporó la asignación de recursos y la presupuestación, por lo que el Plan quedó en un ‘complemento’, en lugar de entrar a formar parte integrante de la labor de la FAO.

94. El segundo Plan de Acción sobre Género y Desarrollo se concentró en cuatro cuestiones fundamentales a escala mundial: emergencias; cambio climático y bioenergía; enfermedades (humanas, animales y vegetales); y globalización (comercio y estructuras institucionales en evolución). Se examinaron en relación con las cuatro esferas de objetivos estratégicos relativos al género: alimentación y nutrición; recursos naturales; economías, trabajo y medios de vida rurales; y política y planificación.

95. En el Plan figuraban 91 productos objetivo de incorporación de cuestiones de género e indicadores de progresos específicos, para supervisar los resultados. Éstos se distribuyeron entre varias de las unidades técnicas de la FAO pertenecientes a los principales departamentos técnicos, incluidos la División de Operaciones de Emergencia y Rehabilitación, el Centro de Inversiones y la Oficina Jurídica.

96. Paralelamente con el Plan de Acción sobre Género y Desarrollo, la ESW mantuvo una función directiva sobre cuestiones de género en la Organización, por medio de los Programas de Trabajo y Presupuesto (PTP).

97. En el PTP para 2002-03, la atención que prestaba la ESW a las cuestiones de género se concentró en el asesoramiento sobre políticas, la asistencia técnica y la capacitación para los países y los asociados de la sociedad civil en apoyo de la incorporación de las cuestiones de género y de población a las políticas, programas y proyectos sobre agricultura, medio ambiente y desarrollo rural, así como a los censos y encuestas agrícolas y a la legislación pertinente. También tenía por objeto abordar varias cuestiones que habían surgido recientemente, como las repercusiones de la pandemia de VIH/SIDA y el envejecimiento progresivo de la población rural en la productividad agrícola y la seguridad alimentaria, y los efectos diferenciados por géneros de la globalización en el comercio agrícola y en el acceso a nuevas tecnologías. Por último, se incluyó también la función de la ESW como centro de coordinación para toda la Organización en relación con la esfera prioritaria para la acción interdisciplinaria (EPAI) sobre la incorporación de las cuestiones de género.

98. En 2004-05 también se redujo el ámbito de acción debido a la disminución significativa de los recursos de financiación del FNUAP¹⁵. En el PTP revisado se señalaba que “las nuevas reducciones de personal necesarias afectarán negativamente al programa de género y desarrollo en la región europea y harán disminuir la capacidad para satisfacer la demanda por parte de los países de talleres de capacitación y redes para atenuar los efectos del VIH/SIDA en la seguridad alimentaria. Se reducirá la ampliación temática y geográfica prevista de las actividades de creación de capacidad y capacitación para la recopilación y análisis de datos desglosados por

¹⁵ El Fondo de Población de las Naciones Unidas fue donante de la FAO en el decenio de 1990 y hasta comienzos del decenio de 2000.

géneros, realización de estudios monográficos sobre género y ordenación de recursos y la organización de talleres sobre análisis socioeconómico y de género (ASEG)”.

99. En el PTP para 2006-07, la orientación principal del programa se basó en “el doble fundamento del fomento de capacidad y la asistencia para las políticas a los países” en las esferas centrales del género, el VIH/SIDA y otras enfermedades conexas y su vinculación con la pobreza rural y la inseguridad alimentaria. El programa había de fomentar la capacidad y facilitar instrumentos y asesoramiento sobre políticas para el cumplimiento de los ODM, en particular los referentes a la función de la igualdad de género y la mitigación del VIH/SIDA en la reducción de la pobreza rural y la inseguridad alimentaria.

100. En el PTP para 2008-09, la responsabilidad del ‘Programa 3F - Género y equidad en las sociedades rurales’ se asignó a la ESW. Tenía los objetivos siguientes:

- seguir dando prioridad al fortalecimiento de la capacidad nacional para incorporar la perspectiva de género a las políticas y los programas, en el marco del Plan de Acción sobre Género y Desarrollo;
- continuar analizando la relación entre la agricultura, la igualdad entre los sexos, la equidad social, la seguridad alimentaria de los hogares, el desarrollo rural y la reducción de la pobreza;
- facilitar la función de la ESW como centro de coordinación institucional en relación con el VIH/SIDA, los pueblos indígenas, las cuestiones demográficas, especialmente la migración, el envejecimiento de la población rural y la discapacidad;
- actuar de convocante en la Coalición Mundial sobre la Mujer y el SIDA y dirigir las cuestiones en la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros a nivel de las Naciones Unidas.

101. En algunas otras unidades de la FAO se incluyeron referencias específicas al género en la redacción de sus programas principales o sus entidades programáticas; así ocurrió en relación con la juventud en la agricultura, la tenencia de la tierra y las estadísticas, aunque fue mayor el número de unidades que señalaron varios de sus productos como relacionados con las cuestiones de género¹⁶.

102. En la Evaluación externa independiente de la FAO (EEI), finalizada en 2007, se analizó con detalle la incorporación de las cuestiones de género en toda la Organización: un equipo especializado realizó una encuesta de ámbito institucional, varias entrevistas se concentraron en las cuestiones de género y en todas las visitas a países se incluyeron dichas cuestiones en el análisis. Basándose en los resultados de este equipo, en el informe final se incluyó la incorporación de las cuestiones de género y la habilitación de la mujer entre las 16 posibles prioridades de primer orden para la asignación de recursos y se formuló la recomendación 3.19 que figura en el recuadro 4 *infra*:

¹⁶ Véase el anexo 8, Resultados de la FAO en los que se tienen en cuenta las cuestiones de género en los Planes de Acción sobre Género y Desarrollo y en los Programas de Trabajo y Presupuesto.

Recuadro 4. Recomendación 3.19 de la EEI

El Plan de Acción sobre Género y Desarrollo debería integrarse plenamente en el ciclo de programación de la FAO (incluida su integración en los principales planes estratégicos o a medio plazo de la FAO, en lugar de mantenerlo separado) y debería informarse al respecto específicamente como parte de ese ciclo, y:

- a) las cuestiones de género deberían recibir prioridad a la hora de asignar los recursos reservados para la acción interdisciplinaria y facilitar la adopción de medidas relativas a las tres metas de los Estados Miembros;
- b) deberían establecerse criterios de selección de los coordinadores sobre cuestiones de género, que deberían contar con mandatos claros incluidos en la descripción de su puesto y con la veteranía necesaria;
- c) debería concederse nuevamente prioridad a la capacitación del personal en relación con las cuestiones de género y la habilitación de la mujer, con especial prioridad asignada a los profesionales de las representaciones de la FAO y los coordinadores sobre cuestiones de género; y
- d) deberían explorarse las posibilidades de aumentar la colaboración con otras organizaciones.

Fuente: Informe final de la EEI, 2007.

103. En el Plan inmediato de acción (PIA), preparado como complemento de la EEI, se adoptaron disposiciones para garantizar el equilibrio de género en la estructura de recursos humanos de la Organización y se aceptó plenamente la recomendación 3.19; esto dio lugar al nuevo Objetivo estratégico K (OE-K) ‘concentrado en la equidad de género’ en el Marco Estratégico de la FAO 2010-2019. El Plan de Acción sobre Género y Desarrollo 2008-2013 se suprimió progresivamente mediante su integración en el OE-K y a mediados de 2009 se interrumpió la vigilancia y presentación de informes sobre los progresos en relación con el Plan de Acción.

104. En el recuadro 5 se presentan la descripción del OE-K, los resultados de la Organización y los principales instrumentos.

Recuadro 5. Objetivo estratégico K: Equidad de género en el acceso a los recursos, bienes y servicios y en la adopción de decisiones en las zonas rurales

Importancia del OE K	El objetivo aborda las deficiencias críticas en lo relativo a la adopción de políticas, capacidades, instituciones y programas más incluyentes por lo que hace a los aspectos sociales y de género con miras al desarrollo agrícola y rural. Asimismo ayudará a incorporar este planteamiento de manera general en todos los objetivos estratégicos de la FAO.
Resultados de la Organización	Principales instrumentos
<i>K1 - La igualdad entre hombres y mujeres de las zonas rurales se incorpora en las políticas y los programas conjuntos sobre seguridad alimentaria, agricultura y desarrollo rural de las Naciones Unidas</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación de los mecanismos, instrumentos y enfoques actuales de la inclusión del género en el marco de la iniciativa Una ONU con vistas a identificar necesidades, lagunas y puntos de entrada para el apoyo técnico de la FAO en este aspecto. 2. Creación de instrumentos y metodologías para informar enfoques comunes sobre la base de las lagunas y puntos de entrada identificados. 3. Creación de asociaciones más eficaces dentro del sistema de las Naciones Unidas y con otras partes interesadas relevantes, tomando como base los marcos nacionales de prioridades a medio plazo y programas piloto de la iniciativa Una ONU.
<i>K2 - Los gobiernos mejoran su capacidad para incorporar la</i>	1. Evaluación de las necesidades de creación de capacidad actuales e incipientes con el fin de identificar las áreas que requieren la intervención de la

<p><i>igualdad de género y social en los programas, proyectos y políticas sobre agricultura, seguridad alimentaria y desarrollo rural mediante el uso de estadísticas y otras informaciones y recursos relevantes desglosados por sexo</i></p>	<p>FAO en lo que respecta a la inclusión de las cuestiones de género en la agricultura, la seguridad alimentaria y el desarrollo rural.</p> <p>2. Respaldo de los esfuerzos de los gobiernos y otras partes interesadas para diseñar y proporcionar formación que desarrolle habilidades para la realización de análisis de género y socioeconómicos, la elaboración participativa de políticas y la elaboración de programas.</p> <p>3. Prestación de apoyo técnico para la recogida, el análisis y la difusión de datos y estadísticas desglosados por sexo en la elaboración de políticas.</p> <p>4. Elaboración, revisión o adaptación de materiales y recursos, como módulos de formación creados a medida, para abordar las cuestiones sobre género rural en ámbitos técnicos específicos (nutrición, silvicultura, pesca, ganadería, etc.).</p> <p>5. Formación concentrada en las maneras de incluir las cuestiones de género tanto dentro de la FAO como entre los Estados Miembros sobre la base de instrumentos y enfoques del ASEG.</p>
<p><i>K3 - Los gobiernos formulan políticas agrícolas y de desarrollo rural participativas, inclusivas y que atienden a las cuestiones de género</i></p>	<p>1. Incremento de los esfuerzos de los gobiernos nacionales por emplear la información que atienda a las cuestiones de género y por formular, aplicar y revisar las políticas y programas que atiendan a las cuestiones de género, que sean socialmente inclusivos y que habiliten legalmente a la población rural pobre.</p> <p>2. Asistencia a los gobiernos nacionales, las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones de investigación en la mejora del análisis de género y socioeconómico de las cuestiones incipientes que puedan perjudicar la igualdad de género y social en la seguridad alimentaria y el desarrollo rural.</p> <p>3. Recopilación, análisis y difusión de información y estadísticas sobre las dimensiones de igualdad social y de género de las cuestiones sociales, económicas y ambientales incipientes (cambio climático, degradación ambiental, bioenergía, dinámica demográfica, nuevas enfermedades como el SIDA, desnutrición, regímenes de derechos de propiedad y oportunidades laborales) para respaldar los procesos de elaboración y aplicación de políticas.</p> <p>4. Difusión de instrumentos y enfoques participativos importantes para la agricultura y el desarrollo rural en los países y los asociados mediante el sitio web de Participación de la FAO y otros canales de información.</p>
<p><i>K4 - La Administración y el personal de la FAO demuestran su compromiso y capacidad de abordar las dimensiones de género en su trabajo</i></p>	<p>1. Mejora de la capacidad de análisis de género del personal de la FAO de la Sede y las oficinas descentralizadas empleando módulos de inclusión basados en los ASEG o mediante apoyo técnico catalítico.</p> <p>2. Creación de un nuevo mecanismo de seguimiento y presentación de informes que permita a las divisiones y a los coordinadores sobre cuestiones de género informar de manera periódica sobre las actividades de inclusión de las cuestiones de género.</p> <p>3. Facilitación del nombramiento de personal superior como coordinadores sobre cuestiones de género de las unidades técnicas de la FAO como mecanismo fundamental en los esfuerzos de la Organización por incluir las cuestiones de género en su programa técnico.</p> <p>4. Defensa de la adjudicación de recursos del programa ordinario y extrapresupuestarios para garantizar el compromiso y alcanzar los objetivos sobre género acordados.</p>

Fuente: Marco estratégico de la FAO 2010-2019.

105. En el OE-K se pide a toda la Organización que contribuya al logro de la igualdad de género en el acceso de las mujeres y los hombres rurales a los recursos, los servicios y la adopción de decisiones. Esto no es suficiente para la meta de igualdad, incluido el control de los recursos, que figuraba en el Plan de Acción sobre Género y Desarrollo. Sin embargo, como continuación del Plan de Acción, se adopta en él implícitamente la doble estrategia, al igual que en el UNIFEM y el FNUAP, que supone: i) promover el concepto y los principios de la incorporación de las cuestiones de género; y ii) mantener proyectos y programas orientados específicamente a la habilitación de las mujeres y las muchachas (enfoque de MED). Esto también supuso la continuidad en el mantenimiento de la doble función de la ESW como unidad técnica en sí misma y como proveedora de servicios y apoyo al resto de la Organización.

106. La función de la ESW es muy importante en la descripción de tres de los cuatro resultados de la Organización del OE-K¹⁷, lo cual está sin duda justificado por ser la división la unidad principal que se ocupa de género en la FAO. Sin embargo, para hacer un llamamiento al resto de la Organización a fin de alcanzar una meta común mediante un enfoque como la incorporación de las cuestiones de género se requiere una comprensión profunda compartida de la manera en que se puede hacer esto, y un objetivo estratégico no parece suficientemente fuerte para proporcionar orientación normativa y estratégica al nivel necesario. También cabe señalar que, mientras que en el primer Marco Estratégico de la FAO 2000-2015 se mencionaba el ‘género’ en relación con tres objetivos estratégicos y con las estrategias para abordar las cuestiones interinstitucionales, en el Marco Estratégico 2010-19 ‘género’ y ‘mujer’ se han mencionado exclusivamente en el OE-K.

107. Todos estos factores parecen haber contribuido a que el OE-K quede más aislado y sea menos intersectorial de lo que sin duda se pretendía inicialmente. En la práctica, como ya se ha debatido a lo largo de todo el proceso del PIA entre los Estados Miembros, el establecimiento de un objetivo estratégico dedicado a la igualdad de género ha puesto en peligro hasta ahora la característica de ‘incorporación’ que deseaba promover. El personal superior de la FAO señaló esto durante la evaluación, considerando a menudo que con el OE-K el género había ‘desaparecido’ o ‘se había hecho invisible’.

108. Buscando cuantificar lo que había cambiado con la transición del Plan de Acción sobre Género y Desarrollo al OE-K, el equipo de evaluación comparó el compromiso de la FAO de preparar productos en los que se tuvieran en cuenta las cuestiones de género mediante la búsqueda de conexiones entre los productos para la incorporación de cuestiones de género del Plan de Acción con los productos y servicios en los que se tenían en cuenta las cuestiones de género en el PTP para 2010-11, así como con el número de tales productos que se habían programado en tres bienios¹⁸. Los principales resultados fueron los siguientes:

- a) en los Programas de Trabajo y Presupuesto 2002-03 y 2010-11 hubo un aumento global limitado de productos y servicios en los que se tenían en cuenta las cuestiones de género en la Sede, debido al aumento de los productos de género en algunas unidades;

¹⁷ Los resultados de la Organización 1, 2 y 4 entran en gran medida en el ámbito de la ESW y es difícil que otras unidades de la FAO puedan contribuir a ellos.

¹⁸ Véase el anexo 8. Los aspectos relacionados con el presupuesto se examinan en la sección 3.3.

- b) excluidas del cálculo las oficinas descentralizadas, la suma de los productos para la incorporación de cuestiones de género en el Plan de Acción sobre Género y Desarrollo 2008-13 y los productos y servicios en los que se tienen en cuenta las cuestiones de género en el PTP para 2008-09 fue un 28 % superior al número de dichos productos y servicios en 2010-11; esto parece indicar que en 2008-09 el compromiso de la Organización con respecto a productos relacionados con el género fue más elevado que en 2010-11;
- c) se pudo establecer una vinculación del 35 % de los productos para la incorporación de cuestiones de género en el Plan de Acción sobre Género y Desarrollo con los productos y servicios mencionados en 2010-11; otros 11 productos para la incorporación de cuestiones de género parecían estar vinculados a productos del PTP para 2010-11 que no se habían etiquetado como dichos productos y servicios;
- d) en el PTP para 2010-11, el 18 % de los productos estaban etiquetados como de género; el porcentaje mayor correspondía al OE-K (66 %), seguido del OE-H (seguridad alimentaria) con el 35 % y el OE-G (mejora de los mercados) con el 24 %. A nivel regional y subregional se observó una pauta parecida. El OE-K ocupaba el primer lugar, seguido del OE-H, y en tercer lugar estaba el OE-B, producción pecuaria sostenible. El mayor número absoluto de productos del OE-K correspondía a la ESW, como cabía esperar;
- e) las oficinas descentralizadas que prepararon por primera vez en 2010-11 productos y servicios en los que se tenían en cuenta las cuestiones de género se encargaron del 60 % de los productos y servicios totales en ese bienio; el porcentaje más elevado de productos orientados a las cuestiones de género en dichas oficinas correspondió al Equipo Multidisciplinario para el Cercano Oriente Oriental, el 50 % de cuyos productos tenían esa orientación; el segundo lugar lo ocuparon igualadas la Oficina Subregional para el Pacífico (SAP) y la Oficina Regional para Europa (REU) con el 41 %; en tercer lugar estaba la Oficina Subregional para el África Central (SFC) con el 39 %. La Oficina Regional para América Latina y el Caribe no tenía productos orientados al género y en la Oficina Subregional para el Caribe solamente el 7 % de sus productos y servicios estaban etiquetados como relacionados con las cuestiones de género, de manera que ocupaba el segundo lugar más bajo de las oficinas descentralizadas en cuanto a esta perspectiva.

109. Estas cifras se deben tomar como indicadores de las tendencias en la planificación, por lo que pueden ayudar a identificar lagunas o cambios importantes en el enfoque que pueden requerir atención. En la evaluación también se constató que la complejidad del proceso de planificación en 2010-11 pudo dar lugar a inexactitudes en la introducción de datos, afectando así a la atribución global de etiquetas de género¹⁹. Por último, en ausencia de mecanismos para vigilar la aplicación, el hecho de que un producto esté marcado como relacionado con las cuestiones de género no indica necesariamente que en la práctica se ‘produzca’ con una perspectiva de igualdad de género.

¹⁹ Por ejemplo, algunos productos del OE-K están claramente orientados al género por su descripción, pero no se registraron como tales en el Sistema de apoyo para la planificación, la presentación de informes sobre la ejecución y la evaluación del programa (PIRES). Es razonable creer que en el futuro se reducirá notablemente este tipo de error.

3.2. *Estructura de la FAO para la mujer y el género en el desarrollo*

110. Durante varios años, el Servicio de Economía del Hogar inicialmente y el Servicio de la Mujer en el Desarrollo más tarde estuvieron encuadrados en la División de Extensión Rural y Educación. En el proceso de reforma de 1994 se integró el Servicio de la Mujer en el Desarrollo en la División de la Mujer y de la Población, recién creada y encuadrada en el Departamento de Desarrollo Sostenible.

111. En enero de 2004, la unidad se fusionó con el Servicio de Población y Desarrollo para formar la División de Género y Población (SDW) en el Departamento de Desarrollo Sostenible. Cuando se desmanteló este departamento en enero de 2007 tras la propuesta de reforma del Director General de 2005²⁰, la división pasó a depender del Departamento Económico y Social y se convirtió en División de Género, Equidad y Empleo Rural (ESW). La división estaba formada ahora por tres servicios diferentes procedentes del antiguo Departamento de Desarrollo Sostenible: el Servicio de la Mujer en el Desarrollo, el Servicio de Población y Desarrollo y el Servicio de Desarrollo Rural. Esto llevaba consigo cambios en la estructura de personal de la división. Hasta finales de 2008, la ESW estaba estructurada en cuatro grupos, que se ocupaban de género, cuestiones demográficas (incluido el VIH/SIDA), fortalecimiento institucional y empleo rural²¹.

112. La dotación de personal de la división también cambió tras los ajustes orgánicos. En la información sobre recursos humanos de la ESW figuraban cuatro categorías: personal de la Sede, personal de las oficinas descentralizadas, consultores y profesionales asociados.

113. Durante el período 2002-2010, la ESW se benefició de un aumento de los recursos humanos, con la duplicación de los puestos profesionales y un número variable de consultores y profesionales asociados. Estos cambios reflejaban la integración de las responsabilidades sobre el VIH/SIDA, la educación y comunicación y el empleo rural.

114. De acuerdo con los títulos de los puestos, los recursos específicos que se ocupaban de cuestiones de género eran los siguientes: la división contó durante todo el período con un oficial superior de categoría P-5 para el género y el desarrollo sostenible y un oficial de categoría P-4 para el género y los recursos naturales; entre 2002 y 2008, un oficial superior de categoría P-5 se ocupó de la mujer en el desarrollo. Otro oficial de género y desarrollo de categoría P-4 se encargó de gran parte del trabajo sobre datos desglosados por sexos desde mayo de 2002 hasta mayo de 2010, fecha en que se jubiló²². Un consultor sobre género y desarrollo rural entre 2002 y 2008 se convirtió en funcionario de categoría P-3 en 2009 y ahora sigue en la división. Desde marzo de 2010 estaba contratado también un oficial de género y desarrollo de categoría P-1²³.

²⁰ En agosto de 2005, el Director General de la FAO presentó una propuesta de reforma que se aprobó en la 33.ª Conferencia de la FAO en noviembre de 2005 y entró en vigor en enero de 2007. Entre otras cosas, se crearon varias oficinas subregionales y se desmanteló el Departamento de Desarrollo Sostenible con la creación del Departamento de Recursos Naturales.

²¹ En el análisis global de esta evaluación se incluyeron los proyectos de la ESW en la esfera del empleo rural, pero este trabajo no fue objeto de un análisis detallado.

²² Se informó al equipo de evaluación de que este puesto se había cubierto en fecha reciente.

²³ En las observaciones sobre el proyecto de informe de junio de 2011 se informó al equipo de evaluación de que en 2010 se habían cubierto más puestos y que había en curso otro proceso de contratación.

Estos oficiales se encargaban de la gestión y el apoyo de las actividades financiadas tanto con cargo al Programas Ordinario como con aportaciones voluntarias dentro y fuera de la división.

115. Además de este personal básico de la Sede, durante la primera mitad del período la ESW tuvo cinco oficiales de categoría P-4 encargados de la mujer en el desarrollo destacados en las oficinas regionales. Con la excepción del oficial de la RAF en Accra, que es ahora de categoría P-5, todos los puestos de oficiales de las oficinas regionales se suprimieron entre 2007 y 2009. La decisión de eliminar estos puestos parece haberse adoptado previa aprobación del Director General por motivos presupuestarios.

116. Los consultores se encargaban de gran parte del trabajo de la división relacionado con el género. Entre 2002 y 2005 hubo en la Sede un consultor para la incorporación de las cuestiones de género y durante todo el período consultores sobre género y desarrollo rural, género y desigualdad social y género y empleo rural. Por último, se contrató a 12 profesionales asociados para trabajar sobre cuestiones de género y desarrollo sostenible, género en la agricultura y el desarrollo rural, género y biodiversidad y género y procesos participativos. Se asignó a varios de ellos a trabajar en relación con el VIH/SIDA de acuerdo con sus esferas de competencia específicas. Se los destinó a la Sede, las Oficinas Regionales de Bangkok y Accra y las oficinas de los representantes de la FAO en Mozambique, Malawi, Nepal, RDP Lao, Tanzania y Viet Nam.

117. El análisis puso de manifiesto que la responsabilidad de dirigir las actividades de incorporación de las cuestiones de género a nivel institucional en la ESW recayó en un consultor durante tres años en la primera mitad del decenio. El oficial superior para la mujer en el desarrollo se jubiló en mayo de 2007 y no se lo sustituyó. Es evidente que la ESW carecía de capacidad para prestar asistencia a otras unidades de la FAO en relación con la incorporación de las cuestiones de género a sus programas y proyectos.

118. La otra estructura importante distinta de la ESW para la incorporación de los objetivos de la igualdad de género en la labor de la Organización en la Sede era la Red de coordinadores sobre cuestiones de género. En 2002 se procedió al nombramiento a nivel de unidad, en las divisiones o servicios, de coordinadores sobre cuestiones de género, normalmente con un suplente, para ‘garantizar la continuidad en sus esfuerzos de incorporación de ese tema... [facilitar] la coordinación del Plan de Acción en sus dependencias y... estar en relación con la SDW para solicitar... asistencia/orientación²⁴.

119. A mediados de 2008 se pidió a la ESW que nombrase oficiales superiores (P5 o categoría superior) como coordinadores sobre cuestiones de género, ya que hasta entonces la mayoría eran profesionales subalternos, incluidos profesionales asociados, a menudo con una influencia muy limitada en el trabajo de los colegas. Las listas de 2010, en las que figuraban 26 coordinadores sobre cuestiones de género, pusieron de manifiesto que la petición se había atendido solamente en la mitad de los casos.

3.3. Recursos de la FAO para la mujer y para género y desarrollo

120. Como se ha mencionado más arriba, no se asignaron recursos financieros a los Planes de Acción sobre Género y Desarrollo por no formar parte integrante de la estructura del PPM-PTP, y no había información disponible sobre los recursos del Programa Ordinario

²⁴ Plan de Acción de la FAO para la Paridad Hombre-Mujer y el Desarrollo 2002-2007.

destinados a la obtención de productos para la incorporación de cuestiones de género. Así pues, el análisis de los recursos del Programa Ordinario se realizó por medio de las entidades programáticas relacionadas con el género.

121. Desde 2002, la ESW ha dirigido y gestionado entidades programáticas de dos programas: género y población (2002-2005) y género y equidad en las sociedades rurales (2006-2009). Estos programas aparecen en el recuadro 6 con sus respectivos presupuestos; como promedio recibieron el 1 % de la consignación neta de la Organización²⁵.

Recuadro 6. Programas y entidades programáticas relacionados con el GYD desde 2002

Programa principal	Entidad programática	Presupuesto del Programa Ordinario (miles de \$EE.UU.); % de la consignación neta del Programa Ordinario²⁶
<i>PTP 2002-03, Programa 2.5.2: Género y población</i>	2.5.2.A2, Relaciones entre género, población y seguridad alimentaria 2.5.2.A3, Género y gestión de los recursos naturales 2.5.2.P1, Promoción del género y la población en las políticas, legislación e instituciones civiles 2.5.2.S1, Apoyo técnico a los Estados Miembros y el Programa de Campo	5 596/6 404 0,8 %
<i>PTP 2004-05 revisado, Programa 2.5.2: Género y población</i>	2.5.2.A3, Género y gestión de los recursos naturales 2.5.2.A4, Análisis y mitigación del impacto del VIH/SIDA sobre la seguridad alimentaria y el desarrollo rural 2.5.2.P1, Promoción del género y la población en las políticas, legislación e instituciones civiles 2.5.2.S1, Apoyo técnico a los Estados Miembros y Programa de Campo	6 058 0,8 %
<i>PTP 2006-07, Programa 3F: Equidad y género en sociedades rurales</i>	3FA02, Mitigación de los efectos de las enfermedades en las sociedades rurales 3FP01, Promoción de la igualdad de género, la equidad social, la educación y la comunicación en el desarrollo rural 3FS01, Servicios de apoyo técnico a los Estados Miembros y al Programa de Campo	9 400 1,2 %
<i>PTP 2008-09, 3F Equidad y género en sociedades rurales</i>	3FA02, Mitigación de los efectos de las enfermedades en las sociedades rurales 3FP01, Promoción de la igualdad de género, la equidad social, la educación y la comunicación en el desarrollo rural 3FS01, Servicios de apoyo técnico a los Estados Miembros y al Programa de Campo	8 928 1,1 %

Fuente: Programas de Trabajo y Presupuesto desde 2002 hasta 2008.

²⁵ Todas las cifras se expresan en valor nominal y no se ajustaron para tener en cuenta la inflación o las fluctuaciones de los tipos de cambio.

²⁶ La consignación neta del PTP es la suma de las contribuciones obligatorias de los Estados Miembros a la FAO.

122. Excluidos los recursos de la ESW indicados más arriba, ninguna otra entidad programática tenía una orientación definida de género, por lo que sería imposible cualquier intento de calcular una proporción de esos recursos destinada a actividades concentradas en las cuestiones de género. Hasta 2010, el único recurso cuantificable conocido ajeno a la ESW era el número de coordinadores sobre cuestiones de género. Dicho número había variado con el tiempo, pasando de 42 en 2002 a 49 en 2006 y 26 en 2010. Siempre hubo suplentes, y en la lista de 2006 también se incluyeron cuatro coordinadores sobre cuestiones de género pertenecientes al personal de las Oficinas Regionales de la FAO. Sin embargo, no hay ningún registro del tiempo dedicado por cada coordinador al trabajo sobre GYD²⁷. Según los resultados de las entrevistas realizadas en la Sede, era bastante limitado, por debajo del 5 % al año, o nulo. La eficacia de los coordinadores sobre cuestiones de género se examina en una parte posterior del informe (véase el capítulo 9).

123. En el PTP para 2010-11, la asignación a cada objetivo estratégico se basó en el trabajo identificado y planificado por cada equipo de estrategia. Otra innovación importante en el nuevo proceso de presupuestación fue la posibilidad de que una unidad pudiera contribuir, por medio de sus resultados, productos y servicios como tal unidad, a un resultado de la Organización dependiente de otra unidad. Las directrices para el nuevo proceso también contenían instrucciones y permitían marcar los resultados y productos de las unidades como ‘relacionados con las cuestiones de género’, sin destinar fondos al OE-K²⁸.

124. Mediante este proceso se destinó al OE-K alrededor del 1 % de la consignación neta para el bienio, siguiendo la pauta de las asignaciones de bienios anteriores. Esta cantidad reflejaba el trabajo que habían de llevar a cabo la ESW y algunas otras unidades, tanto en la Sede como en las oficinas descentralizadas. En la búsqueda de productos y servicios en los que se tuvieran en cuenta las cuestiones de género²⁹ en el PTP para 2010-11 se observó que, además de las oficinas descentralizadas y la ESW, solamente había seis unidades técnicas que contribuían al OE-K con apoyo presupuestario. Eran AGA, ESA, ESS, EST, LEG y TCI. En consecuencia, los recursos destinados al OE-K fuera de la ESW eran limitados.

125. No cabe duda de que un factor que contribuyó a esto fue cierta falta de claridad al comienzo del proceso de planificación y presupuestación. Sin embargo, se dijo al equipo de evaluación que algunos directores de división no querían comprometer actividades o productos en relación con el OE-K y que la Organización no había introducido ningún mecanismo de rendición de cuentas que garantizase la asignación de productos y servicios distintos de los de la ESW al OE-K.

126. Por último, una iniciativa adicional fue la creación en 2010 de un fondo para recompensas multidisciplinarias: “Mejora de la gestión y coordinación de los conocimientos relativos a la labor de la FAO sobre género y seguridad alimentaria”. En 2010-11 se distribuyeron en total en su ámbito 420 000 dólares EE.UU. a iniciativas relacionadas con el

²⁷ La única excepción posible sería el coordinador sobre cuestiones de género del Centro de Inversiones, ya que esta división aplica procedimientos precisos de control del tiempo. Ante la imposibilidad de establecer comparaciones, no se examinó este aspecto.

²⁸ Por ejemplo, la Oficina de Evaluación tenía dos resultados de unidad en el ámbito de los respectivos resultados de la Organización, ambos con productos ‘relacionados con las cuestiones de género’, pero que no contribuyen como recursos al OE-K.

²⁹ Véase el anexo 8.

género, basadas en propuestas de las distintas unidades. Se concedieron a las divisiones AGA, AGPM, ESA, EST, ESW, FIP y NRL³⁰.

127. En relación con los recursos financieros destinados a iniciativas del Programa de Campo sobre GYD/MED, financiados con recursos de aportaciones voluntarias y del PCT, hubo que utilizar los valores totales de los presupuestos de los proyectos, ya que en los informes financieros de la FAO no se podía hacer una valoración más detallada de la cuantía gastada realmente en actividades relativas al GYD/MED en cada proyecto.

128. En el análisis de la evaluabilidad se identificaron 595 proyectos de GYD/MED, con un presupuesto total algo superior a 944 millones de dólares EE.UU. Esta suma representaba el 13 % de los recursos del Programa de Campo de la FAO para el mismo período y el 9 % del número de proyectos. Como unidad técnica principal, la ESW administró solamente el 1,2 % de estos recursos, y las actividades sobre el VIH/SIDA se llevaron a cabo con el 0,5 % de la cartera total del Programa de Campo. En la práctica, en la evaluación se identificó una proporción mayor de proyectos que contenían un enfoque de GYD/MED. Esto se examina con detalle en los capítulos 6 y 7.

3.4. Conclusiones

129. La comparación de los resultados de la FAO en el ámbito del Plan de Acción sobre Género y Desarrollo y del OE-K fue una de las cuestiones fundamentales de la evaluación. En mayo de 2011, tras algo más de un año de aplicación del proceso del OE-K, se pudo señalar lo siguiente en relación con la incorporación de las cuestiones de género a la planificación y los documentos estratégicos de la FAO:

- i) La FAO no había ‘internalizado’ bien los dos Planes de Acción sobre Género y Desarrollo, a pesar de los esfuerzos para preparar el segundo Plan de manera integradora y participativa. Esto se había debido en parte a su separación del proceso global de planificación y presupuestación. En general, los Planes dejaban muy poca huella en la Organización, pero la ESW no se podía considerar la única responsable de ello.
- ii) Había muy pocas pruebas concretas de que en el primer año de su aplicación el OE-K hubiera sido un impulsor más sólido de la incorporación de las cuestiones de género en la FAO. Además, el OE-K había dejado abierta una puerta en cuanto a la política de la Organización sobre la incorporación de las cuestiones de género y un mecanismo de rendición de cuentas conexas.
- iii) Los recursos del Programa Ordinario asignados a las actividades sobre GYD no habían aumentado todavía con el OE-K; el conocimiento mejor del sistema de planificación podría facilitar la asignación cruzada de recursos en el PTP para 2012-13, aunque en ausencia de un mecanismo de rendición de cuentas los incentivos seguirían siendo débiles.
- iv) La cantidad de productos y servicios en los que se tienen en cuenta las cuestiones de género en el proceso de planificación había mejorado en la Organización, pero el

³⁰ Durante las entrevistas del equipo de evaluación en estas unidades no se hizo ninguna mención específica de dichos fondos y las actividades correspondientes.

proceso no era uniforme y sería necesario un análisis detallado de los motivos de los puntos débiles en la Sede y en las oficinas descentralizadas.

- v) La información recibida de la FAO indicaba que se había asignado a iniciativas relacionadas con el género y la mujer el 13 % de los recursos del Programa de Campo; parecía una proporción muy baja, considerando la función que desempeñaban las relaciones de la mujer y el género en las esferas comprendidas en el mandato de la FAO.

4. Valoración del trabajo de la ESW en relación con el GYD

4.1. Introducción

130. Durante el período sometido a evaluación, el trabajo de la ESW sobre género y desarrollo estuvo fuertemente influenciado por los Planes de Acción sobre Género y Desarrollo 2002-2007 y 2008-13, aunque el segundo solamente se aplicó en 2008 y 2009. A partir de 2010, la labor de la división sobre GYD se integró en el nuevo Objetivo estratégico K de toda la Organización, ‘Equidad de género en el acceso a los recursos, bienes y servicios y en la adopción de decisiones en las zonas rurales’.

131. El concepto básico durante todo este período fue que la responsabilidad de la incorporación de las cuestiones de género recaía en cada unidad y división de la Organización, desempeñando la ESW una función facilitadora. En los Planes de Acción sobre Género y Desarrollo, el mandato de la ESW sobre cuestiones de género se definió como consistente en “apoyar los esfuerzos de la FAO dirigidos a fomentar el bienestar económico y social de la población rural pobre. Además de coordinar el trabajo de la FAO en cuestiones de desarrollo rural sostenible y población, la división proporciona asistencia a la FAO y los gobiernos de los Estados Miembros a fin de hacer frente a cuestiones de género, equidad y empleo rural”.

132. De esta manera, la función de la división se orientó decididamente hacia el suministro de servicios de asesoramiento, creación de capacidad tanto para el personal de la FAO como para los asociados nacionales y producción de instrumentos metodológicos en la esfera del género y el desarrollo, además de asumir alguna responsabilidad en cuanto a la intervención directa en los países y la presentación de informes relativos a los progresos del Plan de Acción sobre Género y Desarrollo a la Conferencia y a la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros.

133. En el presente capítulo se describe la labor llevada a cabo y sus principales productos y resultados; también se analizan la función de la ESW y las impresiones sobre ella en la Organización.

4.2. Proyectos y programas, incluido el PCT

134. Durante el período objeto de evaluación, la ESW dirigió 98 proyectos, entre ellos los relativos género, empleo y VIH/SIDA. De ellos, 72 fueron de cooperación técnica y 26 intervenciones de emergencia. En conjunto representaron el 1,6 % del número total de proyectos de la FAO y el 1,2 % de los presupuestos totales de los proyectos. El 20 % fueron proyectos del PCT, financiados por la FAO; la financiación de todos los demás corrió a cargo de donantes. Prácticamente todos estaban relacionados con el GYD (98 %).

135. Los proyectos identificados como de GYD dirigidos por la ESW, excluidas las iniciativas sobre el VIH/SIDA, que se examinarán en el capítulo siguiente, representaron el 11 % de los proyectos de la FAO identificados como de GYD en cuanto al número (emergencia y cooperación técnica). Por lo que respecta al presupuesto, los proyectos de GYD de la ESW representaron el 1,2 % de toda la cartera de proyectos de la FAO y el 9,2 % de los proyectos identificados como de GYD, con 51 millones de dólares EE.UU. en cooperación técnica y 35 millones de dólares EE.UU. para proyectos de emergencia.

136. Los proyectos de la ESW se concentraron en un pequeño número de sectores que se describirán con mayor detalle en este capítulo. Entre los más importantes de ellos estaban el DIMITRA, financiado por Bélgica; el LinKS, financiado por Noruega; el proyecto de ámbito mundial sobre género, desarrollo y medios de subsistencia, financiado por Suecia; y el Programa conjunto FIDA/FAO de donaciones para la creación de capacidad y conocimientos en materia de género a nivel regional³¹. El LinKS y el proyecto sobre género, desarrollo y medios de subsistencia se concluyeron a mediados del decenio de 2000 y el DIMITRA y el Programa conjunto FIDA/FAO seguían en marcha cuando se realizó la evaluación.

137. La ESW era también la unidad técnica principal para 18 de los 53 programas conjuntos de las Naciones Unidas identificados como relacionados con el GYD y con el VIH/SIDA, muchos de ellos financiados por España y en los que la FAO era uno de los asociados.

138. También había varios proyectos de emergencia destinados a mejorar los medios de subsistencia de los hogares con mujeres al frente y de los jóvenes en la Ribera Occidental y en Gaza, con financiación de Bélgica, España, Italia y Noruega para distintos componentes a partir de 2008-11. Algunos proyectos se ejecutaron en cooperación con ONU Mujeres (antes UNIFEM).

139. La mayoría de los demás proyectos supervisados por la ESW eran bastante reducidos. El trabajo sobre datos desglosados por sexos y sobre censos agrícolas fue considerable en conjunto y abarcó toda las regiones, con servicios de asesoramiento y talleres de creación de capacidad dirigidos por personal de la Sede y de la RAF perteneciente a la ESW. Otros proyectos se concentraron en el género y la adaptación al cambio climático, las políticas nacionales para la mujer rural, la seguridad alimentaria y la violencia basada en el género.

140. Hubo una serie de iniciativas llevadas a cabo durante el período de evaluación sobre cuestiones relativas a la tenencia de la tierra y el agua no dirigidas por la ESW, pero se puso de manifiesto una amplia colaboración con el Servicio de Derecho para el Desarrollo (LEGN), la División de Clima, Energía y Tenencia de Tierras (NRC) y la División de Tierras y Aguas (NRL). Se examinan en la sección 6.5.

141. A continuación se analizan con detalle los proyectos DIMITRA y LinKS.

Proyecto DIMITRA

142. El proyecto DIMITRA es un proyecto de información y comunicación rurales financiado por Bélgica. Estuvo coordinado desde Bruselas hasta mediados de 2010, cuando se reasignó a la Sede de la FAO. Tenía por objeto habilitar a las mujeres rurales y mejorar sus condiciones de vida mediante redes amplias de organizaciones de mujeres rurales en África y el Cercano Oriente. El proyecto prestó apoyo a las mujeres rurales en la utilización de la radio rural

³¹ Véanse en el anexo 4 los detalles administrativos y financieros de cada proyecto.

y otros medios de comunicación para intercambiar información sobre las cuestiones relativas al género y el desarrollo rural.

143. Un elemento importante del proyecto era la creación de capacidad. La ESW facilitó la celebración de talleres de creación de capacidad nacional durante 2002-2003 en Burundi, la RD del Congo, Madagascar, Rwanda, Sudáfrica, Túnez y Uganda. Entre 2004 y 2010 se creó capacidad en relación con la comunicación rural y proyectos de radio rural en Kenya, el Níger, Nigeria, el Senegal y Togo, en algunos casos varias veces en el mismo país. Además, en 2005 se reunió en Bruselas a 22 de los grupos de mujeres rurales asociados al DIMITRA para el intercambio de información y experiencias. En total participaron en los talleres 375 personas, dos tercios de ellas mujeres.

144. En la evaluación se comprobó que en los clubes de radioescuchas de las comunidades rurales del Níger, en el marco del proyecto DIMITRA, las mujeres tenían la posibilidad de mejorar sus dotes de liderazgo y su capacidad de habilitación. Los grupos organizados de mujeres tenían acceso a información, que compartían, sobre agricultura, ganadería, seguridad alimentaria y nutricional, saneamiento y cuidado de los niños. Los proyectos habían contribuido a crear autoconfianza y en cierta medida habían permitido reducir la violencia de género en los hogares. El proyecto DIMITRA fue uno de los cuatro componentes del Programa de gestión de los conocimientos y género de la FAO en el Níger. El equipo de evaluación consideró que este enfoque se podría utilizar para su reproducción, adaptándolo a otras regiones del mundo, por ejemplo en América Latina, a fin de fomentar iniciativas de seguridad alimentaria entre las mujeres, los jóvenes y los grupos étnicos. El recuadro 7 contiene más información sobre el proyecto DIMITRA.

Recuadro 7. Proyecto DIMITRA

La Comisión Europea puso en marcha el proyecto DIMITRA en 1994 con financiación belga de la Fundación Rey Balduino. Es un proyecto de información y comunicación que tiene por objeto habilitar a las mujeres rurales y mejorar sus condiciones de vida y su situación, destacando el alcance y el valor de su contribución. Se rige por los siguientes principios: i) asociación, colaborando estrechamente con las organizaciones asociadas locales para resaltar los conocimientos locales; ii) participación activa de las organizaciones de la sociedad civil; y iii) creación de redes, en apoyo del intercambio de buenas prácticas, ideas y experiencias.

En la evaluación realizada en 2005 de la fase de 2, que se había llevado a cabo entre 2002 y 2004, se observó que la red DIMITRA había registrado un crecimiento impresionante de un 62 %, llegando a 1 414 organizaciones miembros en 49 países, 43 de ellos de África, y un aumento de un 432 % en el número de organizaciones comunitarias como miembros. Se comprobó que había prestado un servicio destacado y rentable, además de mejorar la situación de la mujer. En la evaluación también se recomendaron medidas para mejorar la integración del proyecto en la FAO.

En el proyecto DIMITRA se ha utilizado el sistema de los clubes de radioescuchas como medio de romper el aislamiento de las mujeres rurales en el acceso a la información y los medios de comunicación para la integración y el desarrollo sociales.

El equipo de evaluación visitó el proyecto en el Níger, donde ofrecía a las mujeres analfabetas creación de capacidad sobre información y comunicación, a fin de mejorar la seguridad alimentaria y nutricional. Proporcionó a cada club una radio de cuerda y solar y un teléfono móvil equipado con un cargador solar para permitir la colaboración entre las emisoras de radio y los clubes, de manera que éstos se reunían para escuchar los programas de la radio y contribuían con sus aportaciones a los debates sobre temas de agricultura, ganadería, seguridad alimentaria y nutricional, saneamiento o cuidado de los niños. Utilizaban los teléfonos móviles para comunicarse y compartir experiencias con sus colegas de otros clubes participantes en el debate. Las emisoras de radio rural se encargaban de la facilitación. La mayoría de los beneficiarios eran mujeres que nunca habían tenido radio. Se encontraron con que

se les abría el mundo; la utilización del teléfono móvil solar les daba la impresión de que su situación había mejorado. En Gassedá, gracias a los programas de los clubes de radioescuchas, los hombres y mujeres decidieron limpiar juntos la aldea. En las mujeres aumentó la confianza en sí mismas y la autoestima, así como el respeto de sus familias y comunidades. Las redes abrieron a las mujeres la posibilidad de compartir problemas y experiencias privados para afrontar la violencia de género en sus hogares. Se citaron testimonios de la manera en que los clubes habían ayudado a varias mujeres a superar la violencia de género en el hogar. Las emisoras de radio han influido en la actitud de la población sobre el matrimonio precoz de las muchachas y su educación en el Níger.

Fuente: Equipo de evaluación.

LinKS

145. El proyecto LinKS sobre género, biodiversidad y conocimiento fue una actividad subregional en el África austral, bajo la responsabilidad técnica de la ESW, que tenía por objeto aumentar la sensibilización acerca de la manera en que utilizan y gestionan la diversidad biológica los hombres y mujeres del medio rural. La fase II de este proyecto, financiado por Noruega, se llevó a cabo entre 2002 y 2006; trataba de contribuir a que los especialistas en cuestiones de desarrollo aprendieran de los conocimientos, las prácticas y las habilidades de los agricultores que son sostenibles y respetuosas con los ecosistemas naturales. El proyecto se puso en marcha en 1998 y se ejecutó en Mozambique, Tanzania y Zimbabwe. La primera fase concluyó en marzo de 2002 y la segunda en 2006.

146. En el proyecto se procuró fortalecer la capacidad de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales locales para reconocer y valorar los conocimientos locales y utilizar enfoques respetuosos con las cuestiones de género y participativos en su labor. Se trabajó con la población indígena, como los maasai, para obtener conocimientos relativos a los recursos fitogenéticos y zoogenéticos y su ordenación. También se proporcionaron servicios de asesoramiento en materia de generación de conocimientos sobre agrobiodiversidad, creación de capacidad y actividades para promover los conocimientos de los agricultores en Mozambique, Swazilandia y Tanzania.

147. Mediante el uso de los instrumentos de capacitación del ASEG, durante todo el proyecto LinKS se patrocinó una serie de talleres de capacitación de instructores en Mozambique, Swazilandia y Tanzania. La finalidad era formar un grupo básico de personas especializadas que pudieran integrar el enfoque de capacitación en sus propios programas e instituciones. Las actividades de capacitación fueron muy intensas, especialmente en Tanzania, donde se celebraron 18 talleres distintos entre 2002 y 2005. En el mismo período se celebraron cuatro talleres en Mozambique y cuatro en Swazilandia. Los talleres tuvieron lugar en distintos lugares con grupos destinatarios diferentes. Los grupos eran, entre otros, de agricultores, ONG, personal de los gobiernos, extensionistas, investigadores universitarios y empresas privadas de semillas.

4.3. Bienes públicos mundiales

148. En el análisis de la evaluabilidad se identificaron 226 bienes públicos mundiales producidos por la ESW en el período 2002-2010, en particular publicaciones, directrices, hojas informativas, folletos, boletines electrónicos y conjuntos de instrumentos. Estos productos abarcaban temas que iban desde el análisis de las cuestiones de género, la mujer rural, el empleo rural y la reforma agraria hasta las repercusiones de VIH/SIDA en la agricultura. El equipo de evaluación analizó en total 60 productos de la ESW en los que se examinaban las cuestiones de género en distintos sectores, como el VIH/SIDA, la ganadería y las intervenciones de

emergencia. Se realizó un análisis de cada sector de interés (véanse los anexos 9 a 17 y el recuadro 21). En el recuadro 8 *infra* figura la puntuación media de 22 de ellos, que se concentraron en cuestiones amplias relativas al género y la agricultura.

Recuadro 8. Análisis de los bienes públicos mundiales de la ESW: Puntuación media

Criterios Tipo de producto	Pertinencia del GYD para el tema (1-6)	Calidad técnica del contenido de GYD (1-6)	Capacidad de innovación sobre el GYD (1-6)	Efecto potencial como instrumento de promoción (1-6)	Efecto potencial como instrumento de creación de capacidad (1-6)	Vínculos entre el GYD y la inclusión social (1-6)	Número de productos
ESW	5,4	4,3	3,9	4,3	4,0	4,2	22

Fuente: Equipo de evaluación.

149. La mayoría de los productos eran muy pertinentes para las cuestiones de género y desarrollo, criterio en el que la puntuación media fue de 5,4 sobre 6. En realidad, 14 de los productos obtuvieron una puntuación de 6 en cuanto a la pertinencia, a saber, un estudio sobre el ASEG, el informe de un taller del proyecto DIMITRA, el Manual sobre el género en la agricultura, dos documentos sobre género y cambio climático y uno sobre la Ribera Occidental y la escuela de campo para agricultores de Gaza. Los que recibieron una puntuación baja fueron básicamente listas de actividades o programas de computadora de la FAO para satisfacer diversas necesidades.

150. La calidad técnica del contenido relativo al GYD fue muy desigual. Algunos eran fruto de una investigación adecuada y estaban bien escritos, mientras que otros parecían primeros proyectos de escasa calidad e incompletos. En otros no se prestaba la debida atención al género a pesar de que sus temas eran pertinentes, por ejemplo el empleo rural de los jóvenes, la población indígena y la biodiversidad o la reforma agraria. La puntuación media fue de 4,3, lo que indica una calidad adecuada del contenido de género. La puntuación más baja de todas (3,9) correspondió a la capacidad de innovación sobre el GYD. Únicamente los productos del ASEG y el proyecto DIMITRA, así como un estudio sobre la Ribera Occidental y Gaza, recibieron la puntuación máxima en el criterio de la capacidad de innovación.

151. Junto con la calidad técnica, la segunda puntuación más alta (4,3) correspondió al ‘Efecto potencial como instrumento de promoción’. Varios bienes públicos mundiales parecían prometedores como instrumentos tanto de promoción como de creación de capacidad en relación con el GYD. Serían el ASEG, el proyecto DIMITRA, las directrices sobre las instituciones y los medios de subsistencia locales y las hojas informativas sobre actuaciones de la FAO en favor de las mujeres rurales y sobre agua y población. El documento titulado ‘Does gender make a difference in dealing with climate shifts?’ (¿Tiene importancia el género a la hora de abordar la variación del clima?), un estudio sobre ‘Investing in skills for socio-economic empowerment of rural women’ (Inversión en conocimientos prácticos para la habilitación socioeconómica de la mujer rural) y un estudio titulado ‘Mejorar la igualdad de género en el acceso a la tierra’ obtuvieron una puntuación alta en cuanto a su potencial como instrumentos tanto de promoción como de creación de capacidad.

152. Con respecto a los vínculos entre el GYD y la inclusión social, los estudios y las directrices con una puntuación alta en otras esferas también la obtuvieron buena en este criterio. Los bienes públicos mundiales que tenían una calidad elevada obtuvieron una puntuación

bastante buena en todos los parámetros y los que eran de calidad escasa tuvieron todas puntuaciones bajas. Sin embargo, hubo algunas excepciones. En tres de los estudios analizados había aspectos importantes de investigación sobre la población indígena y la biodiversidad, las instituciones locales y los medios de subsistencia y el trabajo agrícola y la reforma agraria. La investigación era de una calidad extraordinaria, estaban escritos con asociados y eran muy útiles desde el punto de vista técnico. Sin embargo, no aprovecharon la oportunidad de incorporar una perspectiva de género, datos desglosados o un examen de las cuestiones relativas al género, a pesar de que sus temas estaban relacionados con la inclusión social.

153. El Manual sobre el género en la agricultura, preparado en colaboración por el Banco Mundial, la FAO y el FIDA y publicado en 2009, recibió una puntuación elevada de 4,8 en todos los criterios. Varios interlocutores entrevistados, en particular de las Naciones Unidas, los gobiernos y las ONG asociadas, consideraban que era una obra de referencia importante, que apreciaba y utilizaban. Lo habían conocido por medio de Internet al buscar información sobre aspectos relativos al género en la agricultura. Otro producto muy conocido era el ASEG y su material de capacitación.

154. La ESW también contribuyó de manera sustancial a la preparación de 'El estado mundial de la alimentación y la agricultura 2010-11. Las mujeres en la agricultura: Cerrar la brecha de género en aras del desarrollo', mediante apoyo financiero y técnico y encargando parte de la investigación preparatoria y la información de base. Este importante documento se examina con detalle en la sección 7.3 infra

155. Por lo que respecta a la difusión de sus productos para una utilización más amplia, además de mantener su sitio web, la ESW distribuyó hasta 2005 a los coordinadores sobre cuestiones de género y a otro personal un boletín sobre género en el que se presentaban las actividades y los recursos de la FAO en esta materia. Más recientemente, la FAO también ha facilitado información sobre sus publicaciones relativas al género y la agricultura en el portal de Internet de todas las Naciones Unidas 'Women Watch' (www.womenwatch.org), en el sitio web de la OCDE 'Wiki Gender' (www.wikigender.org) y en 'Gender in Ag' (www.genderinag.org), página web de una "comunidad de práctica" administrada conjuntamente por el Banco Mundial, el FIDA y la FAO.

156. No obstante estas iniciativas, y a pesar de la buena calidad de publicaciones como las guías sobre el ASEG, el Manual sobre el género en la agricultura y otros documentos citados más arriba, muchos de los funcionarios de la Sede y de las oficinas descentralizadas de la FAO no eran conscientes de lo que había estado produciendo la ESW, y algunos afirmaron que era difícil acceder a los bienes públicos mundiales por medio del sitio web. La ESW no parecía tener una estrategia o un mecanismo para difundir las publicaciones en el ámbito de la Organización, e incluso los coordinadores sobre cuestiones de género en ocasiones no tenían conocimiento de las nuevas publicaciones. Es cierto que las principales publicaciones se han compartido con la red de coordinadores sobre cuestiones de género de la Sede y que los instrumentos que deberían utilizarse en los países se solían enviar a las representaciones de la FAO. Sin embargo, en la mayoría de los países no parecían haber ido más allá del registro de la oficina en el país. Por ejemplo, muy pocos funcionarios de la FAO de las oficinas en los países tenían conocimiento de las publicaciones muy recientes de 2011 'Marco de programación por países: Integración de las cuestiones de género' y 'Programas conjuntos de las Naciones Unidas: Integración de las cuestiones de género en la seguridad alimentaria, la agricultura y el desarrollo rural'.

157. El equipo de evaluación reconoce que la falta de estrategias de difusión de los bienes públicos mundiales de la FAO es una deficiencia común a muchas divisiones de la Organización, con excepciones notables, como el Departamento de Pesca. Esta cuestión se había planteado en varias otras evaluaciones de la FAO: había pruebas que demostraban que la publicación de un documento en un sitio web de una división o de la Organización no era suficiente para que se conociera y utilizara. No cabe duda de que los principales esfuerzos realizados para difundir el SOFA 2011 no se podían repetir fácilmente con todas las publicaciones de la ESW. No obstante, ante la ausencia de expertos en cuestiones de género en numerosas divisiones de la FAO y en la inmensa mayoría de las oficinas descentralizadas y la escasa atención que solía prestar la FAO en general a las cuestiones de género, la ESW debería haber establecido medios más eficaces de llegar a los usuarios previstos.

4.4. *Apoyo a la incorporación de las cuestiones de género y desarrollo*

158. La mejora de la capacidad sobre género y desarrollo en los Estados Miembros había sido un elemento fundamental del mandato de la ESW en la aplicación de los Planes de Acción sobre Género y Desarrollo³². Esto se mantenía en dos de los resultados de la Organización del OE-K relativos a la asistencia a los gobiernos, a saber:

- K2 - Los gobiernos mejoran su capacidad para incorporar la igualdad de género y social en los programas, proyectos y políticas sobre agricultura, seguridad alimentaria y desarrollo rural mediante el uso de estadísticas y otras informaciones y recursos relevantes desglosados por sexo.
- K3 - Los gobiernos formulan políticas agrícolas y de desarrollo rural participativas, inclusivas y que atienden a las cuestiones de género.

159. La mayor parte de las actividades de mejora de la capacidad de la ESW se habían llevado a cabo mediante talleres y seminarios en países en los que la división tenía a su cargo proyectos del PCT o de emergencia. En general, los participantes en actividades de capacitación eran contrapartes de los gobiernos y personal de campo y de los proyectos. Algunas se realizaban con una oficina gubernamental, normalmente el departamento de agricultura o de estadística, mientras que otras eran de ámbito regional, con especialistas de varios países diferentes. Lo normal era que los talleres contaran con 20-30 participantes, aunque no se disponía de información específica sobre sus perfiles y sobre el desglose entre hombres y mujeres.

160. Las principales esferas en las que la ESW concentró su asistencia en la creación de capacidad para asociados a nivel nacional fueron las siguientes:

- análisis socioeconómico y de género (ASEG) para la incorporación de las cuestiones de género;
- datos desglosados por sexos: recopilación, análisis y difusión de información;
- información y comunicación rurales (incluido el proyecto DIMITRA);
- género y acceso a los recursos de tierras y aguas; y

³² La lista de actividades de capacitación dirigidas por la ESW facilitada por la división se puede consultar en el anexo 6.

- género y lucha contra las enfermedades (VIH/SIDA e influenza aviar altamente patógena (IAAP)).

161. En fechas más recientes se han introducido programas de creación de capacidad en los sectores del género y las emergencias y el género y el cambio climático.

Análisis socioeconómico y de género (ASEG)

162. El instrumento de análisis socioeconómico y de género (ASEG), elaborado por la FAO durante los 20 últimos años, es el principal instrumento de capacitación utilizado para la incorporación de las gestiones de género y el análisis social en los países en los que la FAO tiene proyectos o programas. El ASEG tiene por objeto la incorporación de las cuestiones y la perspectiva de género a los programas y proyectos de desarrollo. Su finalidad es garantizar que en las actividades de desarrollo se aborden las necesidades y prioridades tanto de los hombres como de las mujeres. Proporciona una metodología participativa y un instrumento para que los agentes del desarrollo puedan realizar un análisis social y para permitirles incorporar las cuestiones de género a sus proyectos, incluida la identificación de las prioridades de desarrollo de las mujeres y los hombres, lo cual cabe esperar que permitirá obtener mejores resultados. El recuadro 9 *infra* contiene más información sobre el ASEG.

Recuadro 9. Análisis socioeconómico y de género (ASEG)

La elaboración del análisis socioeconómico y de género (ASEG) estuvo inicialmente a cargo de la FAO como organismo principal, la OIT, el Banco Mundial y el PNUD. Durante el período de la evaluación, la FAO ha estado aplicando el ASEG de manera independiente como parte de su Programa Ordinario y en colaboración con proyectos, compartiendo los costos con instituciones nacionales y en ocasiones con organismos de las Naciones Unidas. Ha celebrado una serie de talleres de capacitación de instructores y sesiones de sensibilización de ámbito regional y nacional. El objetivo global era fortalecer la capacidad de análisis socioeconómico y de género a nivel regional, nacional y local.

El ASEG está orientado a los trabajadores sobre el terreno, los planificadores del desarrollo y los encargados de la adopción de decisiones. Sus instrumentos se adaptan para trabajar en distintos niveles y se concentran en los procesos de desarrollo en el plano comunitario, en las estructuras, instituciones y servicios o en las políticas y la legislación nacionales.

El material del ASEG consiste en:

- * documentos básicos: guías y manuales de referencia;
- * material de capacitación: manual de capacitación de instructores y módulos de capacitación;
- * guías técnicas: guías específicas sobre riego, nutrición, ganadería, pesca, recursos fitogenéticos, gestión del riesgo de catástrofes; y
- * material de información y comunicación: folletos, octavillas, CD-ROM.

Con el paso de los años han adoptado el conjunto del ASEG otros organismos de las Naciones Unidas, gobiernos y ONG, mediante la participación en los costos y un seguimiento independiente, y se ha adaptado a numerosos entornos y fines diferentes.

El ASEG se ha convertido probablemente en el bien público mundial relacionado con el género mejor conocido de la FAO. Sin embargo, sus efectos posiblemente se aprecian más fuera de la Organización. En ella muchos de sus funcionarios tienen conocimiento del ASEG: algunos han asistido a una sesión informativa sobre sus instrumentos, pero son muy pocos los que han recibido capacitación. Muchos funcionarios manifestaron que encontraban dificultades para utilizar por su cuenta el ASEG.

Fuente: Equipo de evaluación.

163. La ESW organizó en total 117 talleres de creación de capacidad en 50 países en desarrollo entre 2002 y 2010 utilizando el ASEG como instrumento de capacitación. La mayor parte se celebraron con grupos pequeños de expertos o asociados de proyectos nacionales o regionales. A continuación se citan algunos ejemplos:

- En el marco del ASEG se celebraron talleres regionales de capacitación de instructores en Sudáfrica en 2002 y para los países de lengua portuguesa en Mozambique y Cabo Verde en varias ocasiones en 2002-2004, y de nuevo en 2009-10.
- Para los países europeos, la ESW celebró un taller regional de capacitación de instructores en Eslovenia en 2003. En 2007 se organizaron dos talleres de capacitación sobre el ASEG y el diagnóstico rural participativo en Bari (Italia) para los países del Mediterráneo y los Balcanes. También se celebraron ocasionalmente durante este período talleres sobre el ASEG en Francia, Italia y Bélgica.
- En Trinidad y Tabago y en Barbados se organizaron programas de capacitación subregionales a finales de 2003, con la participación de nueve países del Caribe. La ESW se encargó en 2009 de la capacitación sobre el ASEG en todos los proyectos del Programa Especial para la Seguridad Alimentaria (PESA) de América Central, con una manifestación de cinco días apoyada por el FIDA. Se expresó aprecio por ello y asistieron un pequeño número de directores de proyectos en curso de la FAO.
- En los primeros años del decenio se llevó a cabo una actividad amplia en Namibia, Uganda, Zambia y Zimbabwe, con financiación de Noruega en el marco del proyecto de apoyo integrado al desarrollo sostenible y la seguridad alimentaria. En Uganda, el personal de la ESW y varios consultores prestaron durante varios meses de 2003 y 2004 apoyo técnico al Ministerio de Agricultura, que estaba elaborando una estrategia de género para el sector agrícola, sobre la guía del ASEG para la gestión de los recursos del hogar. Luego prepararon estudios monográficos y realizaron encuestas en determinadas zonas rurales. Una parte del personal capacitado entonces está trabajando ahora en otras organizaciones y sigue utilizando los instrumentos del ASEG, adaptados a sus condiciones de trabajo actuales.
- En 2003 y 2004 se celebraron otros talleres nacionales de creación de capacidad de una o dos semanas cada uno en el Camerún, Ghana, la India, el Japón (para el personal del Organismo Japonés de Cooperación Internacional (JICA)) y Sudáfrica.
- En 2005 se organizaron en Indonesia y Afganistán programas sobre el ASEG y de capacitación para situaciones de emergencia.

164. Hasta 2007-08 la FAO mantuvo una base de datos de todas las actividades de capacitación sobre el ASEG, con la enumeración del tipo de capacitación, los nombres de los asistentes, sus datos de contacto e información de los países. Entre 1999 y 2008, la ESW preparó un informe sobre los progresos anuales en relación con el ASEG. Al parecer la mayor parte de la capacitación del ASEG se impartió a comienzos del decenio, y luego de nuevo en 2009 y 2010. La mayoría de los talleres fueron manifestaciones únicas, aunque hay pruebas de seguimiento con expertos nacionales en países como Madagascar, Filipinas y Uganda. En esos países, los participantes nacionales formaron redes sobre el ASEG y se ocuparon de su propia capacitación, utilizando el instrumento del ASEG. Hasta 2002 se publicó un boletín para los participantes en los talleres.

165. A pesar de la importancia de la labor sobre el ASEG y su utilización por especialistas en cuestiones de género de varios organismos, la mayoría de las personas entrevistadas no tenían conocimiento de sus directrices y manuales. En 2005 se señaló que estaban utilizando el ASEG más de 3800 especialistas en cuestiones de desarrollo; en la evaluación no fue posible encontrar pruebas que respaldaran estas cifras, aunque no cabía duda de que otras organizaciones, como el FIDA y el ONUSIDA, estaban utilizando el ASEG como instrumento de capacitación.

166. El ASEG tiene su propio sitio web interactivo, que se está revisando ahora, y cuenta ya con un gran número de asociados que al parecer utilizan sus manuales y guías en su trabajo.

Datos relativos al género y desglosados por sexos y censo agropecuario

167. La ESW realizó a lo largo del período una labor constante de creación de capacidad sobre datos desglosados por sexos y censos agropecuarios a nivel tanto nacional como regional. Durante el período se celebraron 20 talleres con la participación de unas 450 personas de 20 países, más del 60 % de ellas mujeres. Gran parte del apoyo a esta labor procedió de Noruega, Suecia y la CE. Durante 2002-2010, las actividades de capacitación fueron las siguientes:

- talleres nacionales en Mozambique, Tanzania, Uganda y Zimbabwe;
- programas regionales y subregionales para los países del Asia central en la República Kirguisa en 2003 y para la Región de Asia en Tailandia en 2004;
- varias actividades subregionales de capacitación para Europa central y oriental: en Hungría (2002 y 2005); en Moldova y Georgia (2004); y en la República Checa (todos los años de 2005 a 2008 y de nuevo en 2010)³³. En 2004 se celebró un taller sobre estadísticas por sexos en la Comisión Económica para Europa en Ginebra;
- talleres subregionales en el Ecuador (2005) y en Santa Lucía (2008) para el Caribe oriental.

168. Además, también se prestó apoyo mediante proyectos aislados a las oficinas nacionales de estadística de Viet Nam, la RDP Lao y Camboya en 2008 y 2009 para la retabulación de los datos del censo y la realización de pruebas del Marco de datos estadísticos agrícolas y de género. En 2010-11 se siguió prestando apoyo mediante proyectos a Nicaragua y la República Dominicana.

169. El trabajo realizado por el personal de la Sede se vio potenciado considerablemente en África por la especialista superior en cuestiones de género de la Oficina Regional de la FAO para África (RAF) en Ghana. Prestó apoyo a proyectos del PCT y el Programa de cooperación FAO/gobiernos en la esfera de las encuestas y censos agropecuarios en los siguientes países: Benin (2008-2009), Burkina Faso (2005), Cabo Verde (2006), Camerún (2003-2004), Côte d'Ivoire (2001), Gambia (2001), Ghana (2010-2011), Guinea (2002-2003), Lesotho (2011), Malí (2011), Mozambique (2005-2011), Níger (2004-2007), Senegal (2009-2010), Tanzania (2005-2007), Togo (2011) y Uganda (2008).

170. Como resultado de lo expuesto, también se prepararon varios estudios, por ejemplo el titulado 'Censos agropecuarios y género: Lecciones aprendidas en África. Principales resultados' en 2005 y perfiles estadísticos de varios países (Tanzania y Níger, y próximamente Malí y el

³³ También se celebró un taller en Praga a finales de 2010, después de la visita del equipo de evaluación a la REU.

Senegal). El apoyo técnico de la RAF a las operaciones de campo de la FAO en la región constituyó la base para la preparación del ‘Agri-Gender Statistics Toolkit’ (Conjunto de instrumentos de estadística sobre agricultura y género), que se puede consultar en Internet desde 2009. Este documento, que contiene un conjunto de instrumentos normativos y las enseñanzas fundamentales aprendidas, proporciona un marco para la obtención de datos desglosados por sexos y consta de un CD, un folleto y otros instrumentos. La especialista en cuestiones de género también contribuyó a los talleres sobre estadística para usuarios y productores y facilitó información en las reuniones estatutarias bienales de la Comisión Africana de Estadísticas Agropecuarias sobre las novedades relativas a la recopilación y difusión de datos agropecuarios desglosados por sexos pertinentes a las cuestiones de género.

171. Más recientemente, la ESW ha fortalecido su relación con la División de Estadística de la FAO (ESS, véase el anexo 13), que debe contribuir a mejorar ulteriormente la eficacia de los esfuerzos realizados hasta ahora. Dada la importancia de la información basada en pruebas en apoyo de estudios como el SOFA 2010-11 y otros estudios analíticos de la FAO y del sistema de las Naciones Unidas en general, la labor de la Organización sobre datos desglosados por sexos se considera decisiva con miras a mejorar la capacidad de los Estados Miembros para generar, analizar y utilizar ese tipo de datos en relación con el sector agropecuario.

Otras actividades de creación de capacidad

172. La ESW también llevó a cabo actividades de capacitación en materia de género, ordenación de los recursos hídricos y seguridad alimentaria. En 2003 se llevaron a cabo en Sudáfrica dos programas regionales de capacitación para los países africanos, y también en 2003 se celebró en Camboya un taller regional sobre análisis de género y ordenación de los recursos hídricos para Asia. Además, en 2004 se celebró una consulta sobre género, riego y ordenación de los recursos hídricos en el Instituto Agronómico Mediterráneo de Bari (Italia) con expertos de 13 países. En ella se creó la GEWAMED (Incorporación de la dimensión de género al fomento de los recursos hídricos), que celebró una reunión de sus coordinadores regionales en la región del Mediterráneo en Chipre en 2007, patrocinada por la CE. Posteriormente se han celebrado en la Sede de la FAO reuniones consultivas en varias ocasiones, aunque la GEWAMED no formaba parte de un proyecto de la Organización.

173. Con respecto a la incorporación de las cuestiones de género, en 2010 se celebró en Turín (Italia) una consulta de un grupo de expertos sobre este tema con todos los organismos de las Naciones Unidas interesados, y en Malawi un taller. Este pequeño número de ejemplos parece indicar que, si se exceptúa el ASEG, la incorporación de las cuestiones de género no fue objeto de mucha atención en las actividades de creación de capacidad de la ESW.

174. En 2007 se organizaron programas de creación de capacidad sobre género en situaciones de emergencia en Swazilandia y Mozambique. En 2009 se celebró en Bangkok un taller regional sobre el ASEG en situaciones de emergencia para los coordinadores de las actividades de emergencia, y en el mismo año se celebró un taller análogo en Viet Nam. Se contó con el apoyo de Suecia.

175. El especialista regional en cuestiones de género para Asia y el Pacífico organizó varias consultas regionales de expertos entre 2002 y 2006. En ellas se abordó principalmente el tema de las mujeres rurales y la mejora de los conocimientos. Al parecer estas consultas no guardaban una relación directa con la labor de la RAP o de la ESW.

176. Cuando se realizó la evaluación se estaba llevando a cabo una iniciativa importante encaminada a “promover el intercambio de conocimientos a nivel regional y la creación de capacidad para el análisis de género y para la promoción de la participación y la habilitación de la mujer en el trabajo sobre desarrollo rural”³⁴, por medio del Programa conjunto FIDA/FAO de donaciones para la creación de capacidad y conocimientos en materia de género a nivel regional (2009-2011). En las actividades del programa de varios tipos, como investigación participativa sobre cuestiones de género, creación de capacidad sobre cuestiones de género en relación con temas específicos y capacitación de las mujeres rurales para compartir sus conocimientos y experiencia, participaron funcionarios de las sedes y en los países de ambas organizaciones y asociados nacionales. Se había creado un sitio “wiki” y un boletín mensual que se distribuía a los coordinadores sobre cuestiones de género y a otras unidades para facilitar la gestión de los conocimientos y el intercambio de información sobre el género en la agricultura. El programa ofrecía la oportunidad de establecer relaciones más estrechas entre el FIDA y la FAO y entre las distintas unidades de ésta, en particular entre la TCI y la ESW. Gracias a las donaciones, se organizó en Etiopía un taller de capacitación orientado a las inversiones en la agricultura, al que asistieron numerosos funcionarios de la FAO y que impartieron funcionarios de la TCI de la Sede y un oficial destacado fuera de ella.

177. Se comprobó que el apoyo de la ESW a asociados gubernamentales para la creación de capacidad mediante proyectos del PCT y patrocinados por donantes había tenido repercusiones cuando el trabajo se había fortalecido con el paso del tiempo, por ejemplo en la capacitación sobre el ASEG en Uganda, la labor del LinKS en Mozambique, Swazilandia y Tanzania, el proyecto DIMITRA en el Níger y los censos agropecuarios y los datos desglosados por sexos en Europa y en el Asia central. La base de datos relativos al género y los derechos sobre la tierra y la capacitación sobre el ASEG en relación con el acceso a la tierra y el agua en los países de lengua portuguesa y en Tayikistán habían respaldado la habilitación de la mujer y su acceso a los recursos. Se trataba de una esfera en la que la ESW había demostrado su competencia y su colaboración productiva con otras unidades.

178. Sin embargo, aparte de las aportaciones positivas recibidas de los colaboradores de la ESW en la Universidad Makerere de Uganda y de algunas evaluaciones anteriores, el equipo de evaluación no pudo verificar los resultados de los programas de creación de capacidad de la ESW sobre el terreno, ya que la mayor parte del trabajo se llevaba a cabo en países que no se visitaron.

Creación de capacidad en la FAO

179. La ESW también había contado con ponerse al frente, mediante los Planes de Acción sobre Género y Desarrollo, de las actividades de la FAO para incorporar las cuestiones de género a todos sus programas y proyectos y para ayudar a otras unidades técnicas a hacerlo por medio de una labor de capacitación y asesoramiento en relación con ese tema. Esto sigue siendo aplicable al OE-K: el resultado de la Organización K-4 es que ‘la Administración y el personal de la FAO demuestran su compromiso y capacidad de abordar las dimensiones de género en su trabajo’.

³⁴ Proyecto GCP/GLO/233/IFA, Programa conjunto FIDA/FAO de donaciones para la creación de capacidad y conocimientos en materia de género a nivel regional. Metodologías e instrumentos; véase <http://genderlearning.wikispaces.com/>

180. La capacitación del personal de la FAO en relación con la MED y el GYD se llevó a cabo en su mayor parte en el decenio de 1990. En los últimos años (2009-2010) la ESW había prestado apoyo a la capacitación de funcionarios en el Centro de Inversiones (TCI) y en la División de Operaciones de Emergencia y Rehabilitación (TCE) de la FAO en la Sede. En 2008-2009, la ESW también organizó tres sesiones de capacitación de un día para los coordinadores sobre cuestiones de género en la Sede de la FAO. Esto no solía ser suficiente para permitir a dichos coordinadores prestar apoyo a sus colegas sobre la manera de incorporar las cuestiones de género a sus programas y proyectos.

181. Los participantes en programas anteriores de capacitación de la ESW informaron de que habían sido de carácter demasiado general para tener repercusiones concretas en su capacidad de integrar una perspectiva de género en su trabajo. Las encuestas realizadas entre el personal de la FAO por la EEI en 2007 y la auditoría de las cuestiones de género en 2010 indicaron que el personal de la FAO opinaba que no tenía la competencia necesaria para incorporar las cuestiones de género a sus programas. Esto se vio confirmado en las visitas del equipo de valuación a los países de todas las regiones. Todos los funcionarios entrevistados consideraban que la capacitación sobre la creación de capacidad en relación con el género se debería organizar con la ayuda de un especialista en cuestiones de género en su propia esfera técnica, ya que la ESW tal vez no tuviera el nivel de conocimientos técnicos necesario para afrontar las preocupaciones específicas relativas al género en cada circunstancia técnica.

182. La situación en la RAP aportó un estudio monográfico útil: la Oficina había contado con una oficial regional encargada de las cuestiones de género de la ESW hasta agosto de 2007, pero el personal de la RAP indicó que la mayor parte de su trabajo se había llevado a cabo sin una participación amplia del personal de la Oficina; se habían celebrado talleres con asociados ajenos a la FAO y era escasa la vinculación con el programa de la RAP. Cuando se realizó la evaluación (a primeros de 2011), la Oficina Regional tenía un coordinador sobre cuestiones de género activo, un oficial superior que mantenía buenas relaciones de trabajo en la Oficina y, debido a su antigüedad, estaba en condiciones de debatir las cuestiones de género con sus colegas.

183. En el PTP para 2010-11, uno de los productos y servicios relativos al OE-K en los que se tenían en cuenta las cuestiones de género tenía por objeto sensibilizar a los funcionarios de la RAP sobre la incorporación de las cuestiones de género y la inclusión de componentes de género en la labor de la Oficina. El trabajo que había de contribuir a este resultado ya se había comenzado en febrero de 2009, con una sesión de capacitación para los representantes de la FAO en la región. Más recientemente, en febrero de 2011, se había organizado también un taller de sensibilización sobre las cuestiones de género para el personal profesional de la Oficina Regional de Bangkok.

184. En este último caso, el coordinador sobre cuestiones de género de la RAP colaboró estrechamente con la ESW en el examen de lo que sería apropiado en las circunstancias locales, es decir, la manera de orientar el material y lo que sería aceptable. El intercambio de información después del taller fue muy positivo, especialmente en relación con el primer día; el personal apreciaba que el instructor fuera de la ESW y no un consultor externo. Esta combinación de factores parece ser una manera eficaz de aumentar la sensibilización entre el personal de las oficinas descentralizadas. El elemento fundamental fue la organización de la sesión por un funcionario de la FAO perteneciente a la ESW en estrecha consulta con el coordinador sobre cuestiones de género de la oficina interesada, a fin de ajustarse a las necesidades de cada oficina concreta.

185. Las entrevistas individuales mantenidas en cinco unidades de la Sede, excluidos la ESW y los coordinadores sobre cuestiones de género, puso de manifiesto que ninguno de los entrevistados parecía haber pedido nunca apoyo a la ESW o haberse beneficiado de él de manera directa o indirecta en su trabajo. Una persona hizo una referencia vaga al ASEG. Hay que admitir que en ocasiones la ESW había realizado el trabajo con una persona de una unidad que ya no seguía en ella o no lo había compartido con sus colegas. Esto plantea la cuestión de por qué no se compartía más la labor sobre el género en las respectivas unidades.

Servicios de asesoramiento

186. Los servicios de asesoramiento prestados por la ESW a asociados nacionales guardaban relación con los proyectos que llevaba a cabo la División en determinados países, muchos de los cuales se han resumido más arriba. También se prestaban servicios de asesoramiento directamente a los gobiernos con cargo a fondos del presupuesto del Programa Ordinario, a veces consistentes en asistencia y apoyo sobre las políticas para la organización de sistemas estadísticos y en otras ocasiones en forma de creación de capacidad e instrumentos metodológicos.

187. Como se ha señalado en otras evaluaciones³⁵, algunos de los estudios de investigación sobre políticas, como el relativo a la tenencia de la tierra en la Universidad Makerere, se realizaron sin informar ni involucrar a la oficina del representante de la FAO en el país, impidiendo así la posibilidad de establecer vinculaciones más sostenibles en él con otras iniciativas de la FAO y socavando la eficacia de la labor de la Organización.

188. También se prestó otro apoyo pertinente a proyectos en los que la ESW no era la unidad técnica principal:

- servicio de asesoramiento en relación con los datos desglosados por sexos proporcionado al proyecto sobre los sistemas de agua freática gestionados por los agricultores de Andhra Pradesh (APFAMGS) en 2006-07 y a un proyecto en Hyderabad sobre la adaptación al cambio climático (2009);
- apoyo técnico a proyectos de escuelas de campo y de vida para agricultores y escuelas de campo y de vida para jóvenes agricultores en Mozambique, Swazilandia, Tanzania, Uganda y Zambia; esto se examina con más detalle en el capítulo 5 sobre el VIH/SIDA;
- apoyo técnico a proyectos de emergencia en el Afganistán y en la Ribera Occidental y Gaza;
- en relación con la epidemia de influenza aviar altamente patógena (IAAP), la ESW prestó asistencia utilizando instrumentos del ASEG a: Indonesia (2005), Viet Nam (2006-07), Camboya (2006-07) y Turquía (2006). Se preparó un documento de exposición de conceptos sobre cuestiones relativas al género y socioeconómicas en la lucha contra la influenza aviar y se realizaron otros estudios; en 2008 se celebró un taller nacional en Viet Nam para capacitar a expertos nacionales en cuestiones relativas al género y la IAAP;

³⁵ Véanse las evaluaciones de la colaboración de la FAO con la India, el Brasil, etc.

- se prestó asesoramiento sobre políticas a Camboya, el Ecuador, Malawi, Marruecos, Sierra Leona, Suriname y Túnez, entre otros países. Por último, se ofrecieron servicios de asesoramiento a Angola, Cabo Verde, Mozambique y Timor Leste en relación con el género y los derechos sobre la tierra, como se explica en el anexo 13.

189. Es difícil evaluar los resultados concretos de todos estos servicios, por no decir sus repercusiones, puesto que la asimilación de este tipo de asesoramiento dependía en gran medida de factores como el marco institucional, el tipo de asociados, las posibilidades de seguimiento, etc. El asesoramiento sobre políticas suele dejar muy poca huella, a menos que se preste de manera constante durante períodos prolongados de tiempo y con recursos que permitan obtener resultados útiles y específicos en el país.

190. En evaluaciones anteriores en Mozambique y Tayikistán se demostró que algunos de los proyectos a los que prestaba apoyo la ESW funcionaban bien en cuanto a la integración de la perspectiva de género y la sostenibilidad de las iniciativas. En el caso del apoyo a iniciativas relativas a la IAAP, en la segunda evaluación en tiempo real de la labor de la FAO sobre la enfermedad se señalaba que los estudios y las investigaciones de la FAO sobre cuestiones de género en la epidemia habían “... proporcionado más conocimientos, aunque, con la excepción de Camboya e Indonesia, no parece que hayan dado lugar a debates o cambios en el asesoramiento de la FAO sobre el terreno”. Así pues, aunque la ESW prestaba apoyo y se realizaban estudios e investigaciones, tenían efectos limitados en el modus operandi de la FAO en esa importante operación.

4.5. Función de la ESW e impresiones sobre ella en la Organización

191. Como se ha señalado más arriba, la ESW había de desempeñar una función de facilitadora sobre la incorporación de las cuestiones de género, además de su propio mandato técnico en relación con el GYD. Sin embargo, aunque el proceso preparatorio del segundo Plan de Acción sobre Género y Desarrollo comprendía amplias consultas con varias unidades en la Sede y a nivel regional, la ESW siguió siendo la ‘titular’ de los Planes de Acción. El debate sobre la formulación del OE-K – sobre si tener un OE específico para género o incorporar las cuestiones de género a todos los objetivos estratégicos – fue también muy intenso entre los Estados Miembros y en la Secretaría del Plan inmediato de acción, pero al parecer el resto de la Organización se involucró menos.

192. Según los resultados de la evaluación acerca de los mecanismos internos de comunicación y coordinación de la ESW, aunque los funcionarios de la división contaban con varias oportunidades para comunicarse, mantener debates e intercambiar información – debido en parte a que cada uno de ellos estaba en más de un equipo de ‘resultados de la Organización’ – la coordinación sustantiva entre los oficiales superiores de la ESW sobre la labor llevada a cabo por cada uno de ellos con distintas unidades fuera de la ESW era limitada, y mucho más el intercambio de información. Asimismo, aunque la ESW tenía una declaración sobre su visión y misión, no representaba una contribución suficiente para la creación de un entendimiento común entre el personal acerca de la propia ESW. Por el contrario, el personal mantenía claramente visiones divergentes acerca de la función presente y futura de la división, incluso sobre si el género era una especialidad técnica, una visión o una perspectiva. A este respecto, las principales opciones iban desde asumir una función directiva en relación con la incorporación de las cuestiones de género hasta prestar apoyo a otras unidades para que lo hicieran o concentrarse en una labor normativa actuando como grupo de reflexión sobre el GYD en la agricultura.

193. Fuera de la ESW, los resultados de la evaluación indicaron que, a pesar del OE-K, los oficiales técnicos y superiores estaban firmemente convencidos de que la responsabilidad en la Organización de llevar a cabo una labor relativa a las cuestiones de género y de su incorporación a la FAO recaía primordialmente en la ESW. En general, fuera de la división había un conocimiento limitado de cuál era el mandato real de ésta.

194. El nivel de interacción entre el personal de otras divisiones y el de la ESW parecía basarse sobre todo en las relaciones personales y los contactos individuales. Los funcionarios que no tenían ningún contacto personal en la ESW, incluidos algunos coordinadores sobre cuestiones de género, no sabían a quién dirigirse en busca de orientación o apoyo. Se propuso que hubiera una persona de contacto en la división para prestar asistencia sobre la manera de obtener apoyo e información.

195. Algunos funcionarios estimaban que la ESW podría ser más útil para las unidades técnicas de la FAO a la hora de determinar sus ámbitos de trabajo pertinentes a las cuestiones de género y en la elaboración de un plan sistemático de apoyo para subsanar sus lagunas en cuanto a capacidad, mediante su contribución a un fomento de la capacidad ajustado a cada necesidad. Una de las cosas solicitadas era la identificación de ‘buenos ejemplos de incorporación de las cuestiones de género’ y una metodología normalizada para integrar dichas cuestiones en la labor de cada división técnica. Otros señalaron que únicamente era posible conseguir mejoras concretas mediante un autoanálisis constante en cada división, identificando las actividades que podían tener un componente de género, y en una segunda etapa calcular el costo de llevarlo a cabo. En todas estas propuestas se indicaba que parecía muy importante “la manera de”: se esperaba que la ESW ayudara mediante una respuesta sobre la manera de incorporar la información desglosada por sexos y el análisis de género a un proyecto o una actividad.

4.6. Conclusiones

196. Durante el período objeto de evaluación, la ESW realizó un volumen sustancial de trabajo con recursos del Programa Ordinario y de aportaciones voluntarias con el fin de cumplir su mandato especificado en los Planes de Acción y más recientemente en el OE-K. Se obtuvieron pruebas de resultados y efectos positivos en algunos proyectos, entre los que el DIMITRA parecía ser el más destacado en cuanto a avances más allá de la habilitación económica: en el Níger tuvo repercusiones positivas en la habilitación sociocultural de la mujer, y cabe suponer que los resultados también eran buenos en otros países en los que se estaba aplicando.

197. También fueron dignas de mención otras iniciativas, como el programa LinKS y el apoyo a la generación de datos desglosados por sexos. En particular, se prestó apoyo a las actividades más amplias de registro de datos desglosados por sexos mediante servicios de asesoramiento y talleres regionales y nacionales en todas las regiones. Un ejemplo reciente y muy positivo de esto era el conjunto de instrumentos sobre agricultura y género preparado por la RAF. Los servicios de asesoramiento sobre otros aspectos de las cuestiones de género y su incorporación no parecían ser tan eficaces y sostenibles.

198. En general, la calidad de los bienes públicos mundiales producidos por la ESW era elevada, de manera particular en cuanto a la pertinencia y la calidad técnica. Sin embargo, también se evaluaron varios resultados de escasa calidad. Además, algunos productos mostraban deficiencias analíticas. Hubo asimismo ocasiones en las que no se garantizaba la distribución satisfactoria de los productos y la difusión de los resultados: como consecuencia de esto, las

repercusiones de algunos bienes públicos mundiales de la ESW fueron inferiores a lo que cabía esperar.

199. El principal instrumento, el ASEG, se produjo antes del período comprendido en la presente evaluación. A partir de 2002 se siguió mejorando ulteriormente y los Estados Miembros recibieron asistencia consistente en fomento de la capacidad y asesoramiento técnico y se prestó apoyo directo e indirecto a las mujeres de las zonas rurales de todo el mundo. Se obtuvieron pruebas convincentes de que el ASEG se utilizaba ampliamente, aunque casi siempre fuera de la FAO. En el ámbito de la Organización se ha perdido el impulso que representó su creación y es un instrumento que requiere una revisión y una reactivación.

200. Por medio del ASEG, el fomento de la capacidad sobre cuestiones de género fue una actividad constante en la ESW, con varias iniciativas destinadas al personal de la FAO. En fechas más recientes parece que se aplicó con eficacia un programa conjunto FIDA/FAO cuyo objetivo era el fomento de la capacidad sobre cuestiones de género para el personal de las dos organizaciones y los asociados en los países. Sin embargo, cuando la ESW prestaba apoyo en forma de capacitación, con frecuencia no se ajustaba a las necesidades de determinadas unidades técnicas, por lo que era escasa la disposición a solicitar su apoyo para otras iniciativas.

201. Cabe señalar dos motivos principales de los desiguales resultados de la ESW. El primero, mencionado con frecuencia por el personal de la división, era la falta de recursos. Durante todo el período objeto de evaluación, se estuvo pidiendo a la división que realizara una amplia variedad de actividades, con recursos y capacidad limitados, para satisfacer las necesidades de capacitación, servicios de asesoramiento e información en cada esfera del ámbito de la FAO, así como en la vigilancia de la ejecución de los proyectos en las regiones y países.

202. La Oficina Regional para África (RAF) era la única oficina descentralizada que seguía teniendo ocupado un puesto de oficial superior de género y desarrollo. Esto contribuía a que fuera apreciable la diferencia en la atención que se prestaba a las cuestiones de género a nivel regional; en la RAP y la REU, mediante decisiones recientes de los representantes regionales respectivos, se había nombrado un coordinador sobre cuestiones de género en 2010 o comienzos de 2011, mientras que en América latina y el Caribe desde la jubilación del oficial regional de la ESW no había habido ninguna comunicación o intercambio con la Sede sobre cuestiones de género.

203. Sin embargo, tal vez tenía mayor importancia la falta de un conocimiento claro en la FAO y en la propia ESW de su principal función y responsabilidad. Por ejemplo, para la mayoría de los funcionarios no pertenecientes a la ESW, y posiblemente para algunos de la propia división, no estaba claro si ésta tenía la responsabilidad de dirigir las actividades de incorporación de las cuestiones de género en la FAO y facilitar la sensibilización y la adquisición de competencia sobre esas cuestiones en la Organización o si debería orientarse a trabajar para incorporar las cuestiones de género a la labor de otras unidades del Departamento de Desarrollo Económico y Social y fuera de él. Una opción alternativa propuesta era que podía servir como grupo de reflexión interno, con la responsabilidad primordial de realizar análisis innovadores y formular recomendaciones sobre políticas para la FAO y otros organismos.

204. En opinión del equipo de evaluación, la opción del grupo de reflexión tenía además las siguientes ventajas: i) fortalecimiento de la legitimidad técnica del trabajo sobre el GYD y de los profesionales del tema en una organización muy “técnica”; ii) limitación de la frustración de “imponer las cuestiones de género” en otras unidades de la Organización no interesadas en los

asuntos de género o no responsables de ellos; y iii) simplificación del establecimiento de metas y objetivos para la unidad.

5. Evaluación del trabajo de la FAO en relación con el VIH/SIDA

5.5. Introducción

205. La situación de África en relación con el VIH/SIDA, que constituye una epidemia, sigue siendo la más alarmante del mundo. Con independencia del elevado volumen de recursos humanos y financieros asignados, la epidemia sigue desafiando todavía los esfuerzos mundiales para invertir su curso en la región, sobre todo en el África subsahariana. La región sigue siendo la más afectada del planeta, con dos tercios (67 %) de la población mundial que tiene el VIH. En 2008, el 72 % de todas las muertes por SIDA se produjeron en esta región; más de 14 millones de niños africanos quedaron huérfanos a causa de la epidemia, mientras que la enfermedad sigue afectando de manera desproporcionada a las mujeres y las muchachas, a las que corresponde el 60 % de todas las infecciones por el VIH en la región.

206. Los efectos del VIH/SIDA en los medios de subsistencia, la seguridad alimentaria y el desarrollo y la pobreza rurales, que son complejos, variados y dinámicos, no son independientes de las cuestiones de género. La vulnerabilidad de las mujeres al VIH/SIDA tiene unos efectos considerables en la seguridad alimentaria, puesto que son las principales productoras de alimentos, así como las cuidadoras más importantes en el contexto del SIDA. La epidemia de SIDA sigue teniendo repercusiones en los medios de subsistencia rurales basados en la agricultura, sobre todo en el África austral, donde se dice que la enfermedad es ‘hiperendémica’ y sus efectos a largo plazo se seguirán manifestando durante decenios. Ante esta situación y dadas las repercusiones de la epidemia en la seguridad alimentaria, tanto con respecto a la disponibilidad de alimentos como al acceso a ellos, la FAO ha de desempeñar una importante función en la lucha mundial contra el VIH/SIDA.

207. El equipo de evaluación celebró intensos debates en la Sede de la FAO con el personal relacionado con este ámbito de trabajo y analizó directamente seis proyectos en los que se abordaban cuestiones relativas al VIH/SIDA, todos ellos bajo la dirección técnica de la ESW³⁶.

5.2. Recursos de personal y de otro tipo para la realización del trabajo sobre el VIH/SIDA

208. La ESW ha dirigido y coordinado las actividades de la FAO orientadas a comprender y atenuar los efectos del VIH/SIDA y de otras enfermedades en la agricultura y las zonas rurales. En el PTP para 2002-03, una de las prioridades era el examen de las repercusiones de la pandemia de VIH/SIDA sobre la productividad agrícola y la seguridad alimentaria. En 2004-05 se recortó su ámbito, debido en parte a una disminución significativa de la financiación del FNUAP, que redujo la capacidad de la ESW para satisfacer la demanda de los países de talleres de creación de capacidad y de divulgación, a fin de atenuar las repercusiones del VIH/SIDA sobre la seguridad alimentaria.

³⁶ El equipo de evaluación solamente analizó la escuela de campo y de vida para agricultores (FFLS) y la escuela de campo y de vida para jóvenes agricultores (JFFLS) desde una perspectiva de género y del VIH/SIDA, conforme a su mandato. Reconoce que la labor de la ESW sobre este asunto, bajo la dirección del equipo de empleo rural, es mucho más amplia y que se está fomentando el enfoque de la JFFLS para favorecer las oportunidades de los jóvenes del medio rural. Para más información, véase también: <http://www.fao-ilo.org/fao-ilo-youth/fao-ilo-jffls/en>.

209. En el PTP para 2006-07, el objetivo del Programa Ordinario en relación con el VIH/SIDA se basó en el “doble fundamento del fomento de la capacidad y la asistencia para las políticas a los Estados Miembros” en las esferas básicas del género, el VIH/SIDA y otras enfermedades conexas, y su relación con la pobreza rural y la inseguridad alimentaria. El programa tenía por objeto crear capacidad y proporcionar instrumentos y asesoramiento normativo para la consecución de los ODM, prestando particular atención a la función de la igualdad de género y la atenuación del VIH/SIDA en la reducción de la pobreza rural y la inseguridad alimentaria. En el programa 3F del PTP para 2008-09: Género y equidad en las sociedades rurales, se asignó a la ESW, entre otras, la responsabilidad institucional con respecto al VIH/SIDA, las poblaciones indígenas y las cuestiones demográficas, en particular la migración. En el programa también se asignó a la ESW la responsabilidad de actuar como coordinadora de la FAO en la Coalición Mundial sobre la Mujer y el SIDA y en la Red interinstitucional del sistema de las Naciones Unidas sobre la mujer y la igualdad entre los géneros.

210. En el Plan de Acción sobre Género y Desarrollo 2002-07, el VIH/SIDA surgió como una de las cuestiones fundamentales y se abordó en algunos programas, sobre todo en relación con las situaciones de emergencia. En el Plan 2008-13, el VIH/SIDA se incluyó en el ámbito de las enfermedades humanas y se mencionó en el contexto de la seguridad alimentaria y nutricional.

211. A pesar de estos planes y compromisos oficiales, en 2009 se inició una supresión progresiva de la labor de la ESW sobre el VIH/SIDA; la razón principal parecía ser la falta de recursos y la necesidad de que la ESW se concentrara en un número limitado de ámbitos específicos de trabajo.

212. La ESW contaba con los recursos siguientes para realizar el trabajo sobre el VIH/SIDA: dos funcionarios superiores dedicados a las cuestiones relativas al VIH/SIDA desde julio de 2003 hasta el final de 2010, más un funcionario de categoría P-3 durante el período de 2003-09. Como complemento de este personal había varios profesionales asociados destacados en Malawi, Sudáfrica, Tanzania y Zambia. Parece ser que a partir de 2007 los funcionarios superiores dejaron de dedicar todo su tiempo a las actividades relativas al VIH/SIDA, aunque los profesionales asociados tanto en la Sede como sobre el terreno contribuyeron de manera importante a la labor de la FAO relativa a la epidemia, con servicios de asesoramiento a los Estados Miembros y a otros organismos de las Naciones Unidas sobre el terreno. Prácticamente no se facilitaron recursos distintos de los de personal con cargo al presupuesto del Programa Ordinario, y en la mayoría de los casos, si no en todos, el trabajo se llevó a cabo con recursos procedentes de aportaciones voluntarias.

213. Así pues, aunque al parecer la ESW tenía una presencia bastante sólida en cuanto a personal para realizar el trabajo sobre el VIH/SIDA, no era suficiente si se tiene en cuenta el alcance de los efectos de la epidemia sobre la seguridad alimentaria en África.

214. Durante el período 2002-2010, la FAO llevó a cabo 39 proyectos orientados al VIH/SIDA, de los que 26 eran de cooperación técnica y 13 de emergencia. Su presupuesto total fue ligeramente superior a los 35 millones de dólares EE.UU., equivalentes al 0,3 % del total de proyectos de cooperación técnica de la FAO y el 0,7 % del total de proyectos de emergencia para el mismo período. Cinco de los proyectos de cooperación técnica realizados representaron el 9 % de los recursos totales de cooperación técnica para el VIH/SIDA.

5.3. *Proyectos y programas, incluido el PCT*

215. La mayor parte de los proyectos de la FAO en el ámbito del VIH/SIDA estaban bajo la dirección de la ESW y el resto a cargo de la unidad de nutrición humana de la FAO, la AGN. En esta esfera, las divisiones de la FAO colaboraron con organismos de las Naciones Unidas como el ONUSIDA, el PMA, la UNESCO, la OMS, la OIT y el FIDA en la formulación de respuestas amplias al VIH/SIDA en relación con el desarrollo agrícola y la seguridad alimentaria en África.

216. El equipo de evaluación examinó directamente seis proyectos en Kenya, Uganda y Zambia. Aunque sus calificadores en el FPMIS no se asignaron con exactitud, salvo en un caso que parecía ser una oportunidad perdida, todos se valoraron como de género y desarrollo.

217. Se prestó asistencia en relación con el VIH/SIDA a países del África oriental y austral para establecer y ampliar las escuelas de campo y de vida para agricultores (FFLS) y las escuelas de campo y de vida para jóvenes agricultores (JFFLS) a fin de aumentar la sensibilización y el conocimiento de los medios básicos de subsistencia y la preparación para la agricultura y la vida activa, prestando particular atención a la transmisión del VIH/SIDA y a su prevención. Se llevaron a cabo otras iniciativas para respaldar la formulación de estrategias del sector agrícola relativas al VIH/SIDA en Malawi, Mozambique, Tanzania, Uganda y Sudáfrica.

218. Las FFLS ofrecían a los hombres y mujeres, los muchachos y muchachas del medio rural capacitación en las aptitudes básicas para la vida, por ejemplo en la creación de sistemas innovadores de crédito y ahorro rurales y la capacitación en actividades generadoras de ingresos y conocimientos empresariales, estableciendo redes de apoyo social. Estas escuelas promovían dichas redes, por ejemplo mediante el trabajo colectivo y los servicios de guardería, a fin de superar las dificultades y los obstáculos para la participación de la mujer. Las JFFLS tenían por objeto habilitar por igual a los niños y niñas, los muchachos y muchachas vulnerables al SIDA, ayudándolos a crecer con buenas prácticas agrícolas, aptitudes empresariales y preparación para la vida activa con miras a dotarlos de medios de subsistencia y seguridad alimentaria en el futuro.

219. Se realizaron varios proyectos mediante el ONUSIDA para establecer y ampliar las FFLS y las JFFLS. Sin embargo, parece ser que los asociados no participaban en la supervisión y evaluación de los proyectos.

220. En la evaluación realizada en Kenya, Uganda y Zambia se observó que tanto las FFLS como las JFFLS habían aportado algunas mejoras en cuanto a la generación de ingresos y los medios de subsistencia de los participantes. Los proyectos también proporcionaron una manera de promover la igualdad de género, y en particular de habilitar a las muchachas, y también establecieron estrategias para el trabajo productivo de los jóvenes. En las escuelas se tenían en cuenta las cuestiones de género, puesto que se contrataban equitativamente hombres y mujeres adultos y muchachos y muchachas. Se abordaba una amplia gama de cuestiones, como la enseñanza y la capacidad empresarial, la salud, la nutrición, la higiene, el saneamiento, la protección infantil, la sensibilización sobre el VIH/SIDA y el apoyo psicosocial. Las actividades de las FFLS y las JFFLS incluían capacitación en dinámica de grupos y mejora de los conocimientos en sectores como la cría de animales pequeños, los cultivos y los huertos.

221. Se detectaron también varias deficiencias. En algunos casos, los proyectos no se habían formulado de manera adecuada: en algunas JFFLS de Kenya los participantes no tenían acceso a los mercados para sus productos y en Zambia no se disponía de recursos con el fin de

proporcionar asistencia técnica para la graduación de los participantes y la entrega de material de capacitación destinado a actividades generadoras de ingresos, como se había previsto inicialmente en los proyectos. Además, en el programa de estudios no se abordaba la formación sobre cuestiones de género, derechos humanos y buena gobernanza.

222. En cuanto a los servicios de creación de capacidad y de asesoramiento relativos al VIH/SIDA prestados por la ESW, se informó de que en 2002-03 se había contribuido a la creación de una base de referencia en Namibia y Uganda, y en 2003 se celebraron en Sudáfrica y Namibia talleres sobre el VIH/SIDA, la agricultura y la seguridad alimentaria para las partes interesadas nacionales. También se celebraron talleres nacionales en Zambia en 2003 y en Kenya y Tanzania en 2005. Durante 2005-07 se prestó asistencia técnica a proyectos relacionados con el VIH/SIDA en Tanzania y Kenya; en 2007 en Burundi, Malawi y Nepal; y en 2010 en Zimbabwe.

223. En algunos países muy afectados por la pandemia, la ESW ha impartido capacitación sobre el uso del ASEG con la ayuda de los donantes³⁷, lo cual ha contribuido a mejorar la capacidad en el análisis de género.

5.4. Bienes públicos mundiales

224. Durante el análisis de la evaluabilidad se identificaron 72 bienes públicos mundiales que tenían por objeto aumentar la sensibilización y el compromiso político sobre las repercusiones del VIH/SIDA en la seguridad alimentaria y los medios de subsistencia; reducir los efectos relativos a la inseguridad alimentaria y la malnutrición; y promover respuestas con una perspectiva de género y participativas para el mantenimiento y el fortalecimiento de los medios de subsistencia rurales ante la epidemia. Varios de estos bienes públicos mundiales se prepararon en asociación con instituciones de las Naciones Unidas como el FIDA, la OIT, el ONUSIDA, el UNICEF, el PNUD y el PMA, así como con instituciones y centros de investigación nacionales y otros internacionales.

225. El equipo de evaluación valoró 11 bienes públicos mundiales frente a seis criterios en una escala de seis puntos. En el recuadro 10 se muestran los valores medios para cada criterio.

Recuadro 10. Análisis de los bienes públicos mundiales de la FAO en relación con el VIH/SIDA: Valores medios

Criterios Tipo de producto	Pertinencia del GYD para el tema (1-6)	Calidad técnica del contenido de GYD (1-6)	Capacidad de innovación sobre el GYD (1-6)	Efecto potencial como instrumento de promoción (1-6)	Efecto potencial como instrumento de creación de capacidad (1-6)	Vínculos entre el GYD y la inclusión social (1-6)	Número de productos
<i>Valores medios de todos los bienes públicos mundiales</i>	5,5	5,3	4,2	5,5	5,4	4,9	11

Fuente: Equipo de evaluación.

³⁷ Por ejemplo, el Programa integrado de apoyo al desarrollo sostenible y la seguridad alimentaria.

226. El equipo de evaluación llegó a la conclusión de que en todas partes se habían incorporado e integrado totalmente las cuestiones de género y desarrollo de acuerdo con lo establecido teóricamente. Los bienes públicos mundiales estaban claramente descritos con argumentos precisos, estudios monográficos bien elegidos y sensibilización de la audiencia destinataria. La mayor parte tenían buenas posibilidades en cuanto a material para la creación de capacidad o documentos de antecedentes para instrumentos de creación de capacidad. Además, en los bienes públicos mundiales se presentaba material que se podría utilizar como instrumento de promoción. La valoración más baja fue para la capacidad de innovación, que sin embargo también resultó satisfactoria.

227. El instrumento principal y más destacado de la ESW, el ASEG, proporcionó buenos mecanismos con perspectiva de género para incorporar las consideraciones relativas al VIH/SIDA a los servicios de extensión agrícola, para evaluar las repercusiones del SIDA en la ganadería y como directrices sobre la atención nutricional familiar para uso de los proveedores de servicios locales. La publicación ‘Building Capacity for the Agriculture Sector’s Response to AIDS: A Training Manual for Agriculture Sector Workers’ (Creación de capacidad de respuesta del sector agrario ante el SIDA: Manual de capacitación para los trabajadores del sector agrario), preparada con la ayuda de Suecia y presentada como CD-Rom en mayo de 2011, representa el principal legado de la Organización en esta esfera de trabajo.

228. Los documentos relativos al ASEG sobre las JFFLS contribuyeron de manera innovadora al conocimiento de la influencia de las cuestiones de GYD en la atenuación del VIH/SIDA. En relación con los bienes públicos mundiales relativos al VIH/SIDA, el equipo de evaluación observó que las cuestiones de GYD se habían incorporado muy bien a los debates acerca de la inclusión social, en particular a la documentación del ASEG, así como a los bienes públicos mundiales relativos a los derechos de propiedad y los medios de subsistencia de las mujeres y los niños.

229. Aunque se realizó algún trabajo en el África occidental y en algunas partes de Asia, incluso en países con baja prevalencia de VIH en los que los efectos de la enfermedad en la agricultura adoptaban formas muy específicas, por ejemplo en Nepal, la mayor parte de los productos de la ESW relativos al VIH/SIDA se concentraron casi exclusivamente en los países del África oriental y austral. En los análisis y estudios se deberían haber incluido otras subregiones africanas y otras partes del mundo que también se veían afectadas por la epidemia. Dado que se facilitaron fondos de aportación voluntaria solamente para África, la ESW no podía ampliar este trabajo. Además, en la evaluación de los bienes públicos mundiales se puso de manifiesto que en el sistema de incorporación de las cuestiones de género de la FAO al estudio del VIH/SIDA no se tenía en cuenta la dinámica sociocultural que configuraba los efectos en niveles múltiples del SIDA en situaciones culturales específicas. En otras palabras, en los estudios de investigación de la FAO no se abordaban las desigualdades de género de carácter cultural que aumentaban la vulnerabilidad de las mujeres ante el VIH/SIDA y tenían repercusiones negativas en la seguridad alimentaria y los medios de subsistencia. Aunque desde el punto de vista de la seguridad alimentaria esto podría parecer razonable, cuando se analizan las consecuencias más que las causas complejas de la epidemia desde una perspectiva de género los productos de la FAO podrían resultar insuficientes a la hora de establecer una estrategia eficaz para la seguridad alimentaria y nutricional.

230. Además, la difusión de los estudios e instrumentos pertinentes no ha sido suficiente para abordar el grave problema de las repercusiones de la epidemia en la agricultura y el desarrollo rural de África. A pesar de los esfuerzos realizados para su difusión, únicamente se ha impartido capacitación en el uso del ASEG a un pequeño número de extensionistas agrícolas y encargados de la adopción de decisiones. Las observaciones de las evaluaciones pasadas también pusieron de manifiesto que el personal de emergencia de la FAO en la región del África austral no era consciente del ASEG o de cualquier otro instrumento analítico y de planificación, y mucho menos estaba familiarizado con ellos³⁸.

5.5 Conclusiones

231. La FAO es la principal organización de las Naciones Unidas que ha comenzado a examinar la relación entre la agricultura y el VIH/SIDA y ha actuado de manera bastante estratégica sobre esta enfermedad. Ha concentrado su atención en tres sectores primordiales: i) generar conocimientos para documentar las vinculaciones entre la enfermedad y los medios de subsistencia rurales y para poner de manifiesto la magnitud de los efectos en distintas situaciones rurales; ii) prestar asistencia normativa para ayudar a los países afectados por el VIH a formular respuestas sobre políticas apropiadas en las que se tengan en cuenta las cuestiones de género; y iii) mejorar la capacidad para respaldar la aplicación y supervisión de esas respuestas.

232. La FAO ayudó a varios gobiernos africanos a formular estrategias agrícolas en las que se tienen en cuenta las cuestiones de género para abordar la crisis del VIH/SIDA. Ha puesto en marcha estudios, programas y proyectos en el sector de la agricultura y la seguridad alimentaria para responder a los efectos complejos, variados y dinámicos de la epidemia en los medios de subsistencia y la seguridad alimentaria y nutricional en África. Los resultados más satisfactorios se registraron en los proyectos de las JFFLS, en los que se daba importancia a la habilitación de las jóvenes y los jóvenes. Se han evaluado los instrumentos del ASEG relativos al VIH/SIDA como de muy buena calidad, aunque su uso era limitado.

233. A pesar de los esfuerzos y los resultados manifiestos, los recursos globales, tanto del Programa Ordinario como de aportación voluntaria, han sido limitados, teniendo en cuenta la magnitud de los efectos negativos de la epidemia en la seguridad alimentaria de la región. No obstante esto, los recursos disponibles se utilizaron de manera estratégica.

234. A la vista de lo expuesto y de los efectos previsibles a largo plazo de la pandemia sobre la seguridad alimentaria y nutricional, el equipo de evaluación consideró que la decisión de la FAO de suprimir la labor sobre el VIH/SIDA aumentaría la vulnerabilidad de los países africanos frente a la enfermedad en las zonas rurales y podría comprometer las inversiones realizadas por la Organización hasta el momento para atenuar los efectos de la epidemia en la seguridad alimentaria de África.

235. En la evaluación se formularon algunas propuestas sobre este importante tema, mientras que en el último capítulo se incluirá una sola recomendación fundamental.

³⁸ Evaluación del proyecto de 'Refuerzo de los medios de vida mediante la seguridad alimentaria y nutricional en países vulnerables de la Comunidad para el Desarrollo del África Meridional (SADC)-OSRO/RAF/510/SAF', 2006.

Propuesta 1. Pasos adelante en la labor sobre el VIH/SIDA

Se propone que la FAO:

- a) promueva y amplíe las iniciativas y proyectos de las JFFLS en los países afectados por la epidemia de VIH/SIDA;*
- b) institucionalice las JFFLS en los programas de estudios de las escuelas de los países africanos;*
- c) promueva y difunda con eficacia los bienes públicos mundiales relativos al VIH/SIDA, y en particular los instrumentos del ASEG;*
- d) elabore bienes públicos mundiales sobre el VIH/SIDA, la seguridad alimentaria y el desarrollo rural, prestando particular atención a la investigación antropológica cualitativa que permita abordar las causas socioculturales de la vulnerabilidad de las mujeres al VIH/SIDA y su resistencia a ocuparse de los efectos sistémicos de la enfermedad en la seguridad alimentaria;*
- e) siga promoviendo tecnologías con un bajo coeficiente de mano de obra para superar la escasez de personal en el marco del VIH/SIDA.*

6. Pertinencia de la igualdad de género en los proyectos de la FAO y uso de los “calificadores” de género

236. Como ya se ha indicado³⁹, durante el análisis de la evaluabilidad tanto las respuestas de las unidades de la FAO como la búsqueda en el FPMIS mediante los denominados “calificadores” de género indicaron que la información que podía facilitar la FAO sobre el grado de incorporación de las cuestiones de género a sus proyectos era bastante escasa. Esto significaba que: a) cualquier información global sobre la incorporación de las cuestiones de género en la FAO se vería socavada por la falta de información y de datos fidedignos y fácilmente recuperables; b) los resultados de la evaluación a nivel nacional no se podían ampliar a una escala institucional más amplia, porque el ‘universo’ identificado era con diferencia demasiado pequeño. Así pues, para abordar estas cuestiones se elaboraron dos instrumentos de evaluación que se examinan en las secciones *infra*. Eran los siguientes:

- un estudio teórico en el que se analizaron proyectos NO definidos como de GYD mediante una perspectiva de género⁴⁰;
- una revisión de los calificadores de género de todos los proyectos evaluados en alguna medida en los países por el equipo de evaluación.

6.1. Estudio teórico en el que se tienen en cuenta las cuestiones de género de los proyectos de la FAO no identificados como relacionados con el género o la mujer

237. El estudio teórico tenía una doble finalidad:

- i) verificar en qué medida era correcta la afirmación repetida con frecuencia de que “*una perspectiva de género no es pertinente a la labor de mi División*”; y

³⁹ Véase la sección 2.3.

⁴⁰ Véase el anexo 7, Análisis en el que tienen en cuenta las cuestiones de género de los proyectos de la FAO no identificados como relacionados con el género o la mujer. Las cifras del número total de proyectos difieren ligeramente de las notificadas en otras partes del informe, que incluyen los últimos meses de 2010.

- ii) ofrecer pruebas sobre la integración real de una perspectiva de género en una muestra más amplia de proyectos de la FAO⁴¹, teniendo en cuenta la escasa exactitud observada en la utilización de las etiquetas y los calificadores de género existentes en el FPMIS.

238. Entre enero de 2002 y septiembre de 2010, la FAO realizó en total 6 125 proyectos, de los cuales sólo se identificaron 555 mediante el análisis de la evaluabilidad como de GYD. Esto significaba que la información disponible en la FAO ponía de manifiesto que en 5 570 proyectos, es decir, el 91 % del trabajo del Programa de Campo de la FAO durante ocho años, la mujer y/o el género **NO** se habían considerado una cuestión pertinente. Así pues, se extrajo de la lista de los 5 570 proyectos una muestra al azar de 200, estadísticamente representativa y estratificada por departamentos técnicos según el número de proyectos que cada uno había dirigido durante el período indicado.

239. Los proyectos de la muestra estaban dirigidos por todas las unidades técnicas y las oficinas descentralizadas de la FAO, incluidos los proyectos a cargo de la ESW en el ámbito del empleo rural. En el total había 79 iniciativas, equivalentes al 40 %⁴², que se habían financiado en el marco de operaciones de emergencia. Para el análisis se utilizó la documentación pertinente disponible en el FPMIS: documentos de proyectos, evaluaciones por países, evaluaciones de proyectos, documentos, esbozos de proyectos y acuerdos del Comité de Examen de Programas y Proyectos (PPRC), informes técnicos, informes de fin de misión, relaciones finales e informes de evaluación. No se realizaron entrevistas personales, pero en algunos proyectos se obtuvo información adicional mediante personas de contacto.

240. El primer paso consistió en evaluar si en un proyecto se deberían haber abordado las cuestiones de género basándose en su objetivo y finalidad; de ser así, en el análisis se verificaba en qué medida se había hecho esto. En el ámbito de este estudio teórico no entraba la indicación del éxito de la incorporación de las cuestiones de género a los proyectos, puesto que solamente se pudo analizar si se había hecho el esfuerzo de abordar las cuestiones de género mediante los documentos e informes disponibles.

241. Los 200 proyectos evaluados se clasificaron inicialmente en dos grupos principales: 'A- No se requería una perspectiva de género' y 'B- Se requería una perspectiva de género'. El grupo A comprendía 52 proyectos (el 26 %) y el grupo B los 148 restantes (el 74 %). Los proyectos se clasificaron luego siguiendo las definiciones de género establecidas en la evaluación, es decir, género y desarrollo (GYD), la mujer en el desarrollo (MED), oportunidad perdida (OP) y no GYD. En el recuadro 11 figuran el número y el porcentaje de los proyectos en cada categoría.

⁴¹ El término 'proyecto' incluye todas las iniciativas de financiación voluntaria y del PCT de ámbito mundial, regional y nacional.

⁴² La cartera de la FAO en 2002-2010 incluyó un 43 % de proyectos financiados mediante la modalidad de emergencia.

Recuadro 11. Proyectos de la muestra por grupos y categorías de género

Grupos \ Categorías de género	GYD	MED	OP	No GYD	Total	Porcentaje del total
<i>Total parcial Grupo A – No se requería una perspectiva de género</i>	0	0	0	52	52	26 %
<i>Total parcial Grupo B - Se requería una perspectiva de género</i>	39	16	93		148	74 %
Total	39	16	93	52	200	100 %
<i>Porcentaje del total</i>	20 %	8 %	47 %	26 %	100 %	

Fuente: Equipo de evaluación.

242. Al mismo tiempo, los proyectos se agruparon también utilizando un nivel de análisis más detallado, que se examina con detenimiento en el anexo 7. Aquí solamente se informa de los resultados y las observaciones fundamentales.

243. En la evaluación se consideró que para los 52 proyectos del Grupo A, que representaban el 26 % del total, era aceptable que no se hubieran abordado las cuestiones de género y que no se mencionasen en la documentación disponible. Esto confirmaba que algunos proyectos de la FAO no necesitan integrar una perspectiva de género; sin embargo, el número efectivo de proyectos en los que se puede prescindir de una perspectiva de género es menor que el registrado en la práctica durante el período de la evaluación.

244. Los objetivos y enfoques de los 148 proyectos del Grupo B, que representaban el 74 % ciento del total, requerían que en la formulación y aplicación del proyecto se abordasen plenamente las cuestiones de género. Sin embargo, únicamente en el 26 % de los proyectos del Grupo B –el 20 % del total – se integraba en alguna medida una perspectiva de género, mientras que el 11 % de ellos –el 8 % del total - se clasificaron como de MED.

245. Las cuestiones de género se deberían haber integrado en los 93 proyectos clasificados como de oportunidad perdida, que fueron el 47 % del total, puesto que su inclusión era decisiva para la consecución de los objetivos establecidos, pero no se hizo incluso cuando las intervenciones estaban claramente destinadas a la población. Un ejemplo de este punto específico fueron las 35 iniciativas de emergencia, todas ellas orientadas a prestar una asistencia directa a la población y que representaban el 27 % del subgrupo B y el 18 % del total. Esto suscita dudas acerca del entendimiento compartido del mandato de la Organización y su capacidad para cumplirlo. Se trata de una cuestión que requiere una actuación urgente en todos los niveles, desde el compromiso político hasta las medidas de mejora de la capacidad y de rendición de cuentas.

246. En el caso de los 11 proyectos del grupo de la oportunidad perdida, que representaban el 6 % del total, el PPRC había formulado observaciones sustantivas sobre medidas correctoras relativas a las cuestiones de género que, según la documentación disponible, se ignoraban totalmente durante la aplicación. De esos proyectos, 10 eran del PCT y se ejecutaron sin haber

tenido que responder en ningún caso ante la Organización sobre el cumplimiento de las recomendaciones del Comité. Esto plantea interrogantes importantes en cuanto a la comprensión del mandato y la responsabilidad de la Organización por parte de algunos funcionarios de la FAO y con respecto a la importancia de los mecanismos internos de supervisión y asesoramiento. Si bien se podría argumentar que se trata de casos aislados, esto parece justificar la definición y aplicación urgente de medidas de rendición de cuentas relativas al cumplimiento de los procedimientos y el mandato de la FAO.

247. Los 39 proyectos que incorporaban las cuestiones de género de manera completa o parcial, el 20 % del total, se concentraron en la habilitación física y económica de la mujer. En su enfoque se percibía a las mujeres como agricultoras, prestando atención sobre todo a sus funciones y responsabilidades tradicionales en la agricultura. Solamente en ocho de esos proyectos –el 4 % del total– se tuvo especialmente en cuenta la creación de capacidad y únicamente en tres se trató de involucrar a las mujeres en los procesos de adopción de decisiones. Así pues, a pesar de los esfuerzos para incorporar la perspectiva de género y la igualdad, apenas se abordaron las cuestiones relativas a la habilitación política y sociocultural.

248. En el análisis se observó asimismo que en los distintos informes relativos al mismo proyecto había diferencias importantes en la atención prestada a las cuestiones de género. Había ejemplos de proyectos tanto regionales como nacionales: en algunos informes se ignoraban totalmente las cuestiones de género, mientras que otros estaban repletos de datos desglosados por sexos y se utilizaba un lenguaje con perspectiva de género. Si bien esta aplicación divergente se puede entender en el caso de un proyecto regional, no parece tener justificación en un proyecto nacional. Al parecer se debía a la falta de mecanismos de garantía de la calidad y la rendición de cuentas en la incorporación de la perspectiva de género, de manera que la iniciativa de informar o no sobre las cuestiones de género quedaba a discreción de cada uno. Otros proyectos del grupo no tenían un componente específico de género, pero no estaba claro cómo se utilizaba la información recogida en las otras partes del proyecto.

249. Los proyectos en los que se mencionaba a las mujeres como grupo destinatario específico de sus actividades parecían proceder del enfoque relativo a la mujer en el desarrollo y se definía a las mujeres como parte de los “grupos más vulnerables” y no como agricultoras o participantes que pudieran cambiar una situación y tener soluciones para los problemas. Salvo la mención de las mujeres como un grupo destinatario específico, en el lenguaje utilizado no se tenía en cuenta la perspectiva de género.

250. Por último, desde una perspectiva de habilitación, en el análisis se ponía de manifiesto que cuando la FAO hacía un esfuerzo para incorporar las cuestiones de género a su trabajo se concentraba principalmente en la habilitación física y económica de la mujer. Rara vez se abordaban las cuestiones relativas a la habilitación política o sociocultural. La labor de la Organización se traducía en algunos casos en que las mujeres y los hombres se beneficiaban de sus proyectos por igual, pero no contribuían a la participación tanto de las mujeres como de los hombres en la adopción de decisiones o en la habilitación política y sociocultural. Esto indicaba que la incorporación de la perspectiva de género se producía sólo de manera parcial y las repercusiones de las actividades previstas para los hombres y las mujeres se evaluaban únicamente en cierta medida. Las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres no constituían una dimensión integral de la formulación y ejecución de los proyectos de la FAO. Por consiguiente, el riesgo de perpetuar la desigualdad era elevado, ya que el equilibrio de poderes no cambiaba mucho y no se conseguía el objetivo último de la igualdad de género.

6.2. *Calificadores de género*

251. El segundo instrumento consistía en una revisión sistemática de los proyectos evaluados por el equipo a nivel nacional, frente a las definiciones establecidas en la evaluación. Era como una ‘comprobación sobre el terreno’ o la validación del propio uso de los calificadores de la FAO y de los resultados del estudio teórico.

252. En el FPMIS se pueden encontrar los calificadores de género para el PCT a lo largo de todo el período de evaluación. En 2008, la unidad encargada de los proyectos del PCT y la ESW acordaron incorporar al FPMIS las descripciones detalladas de cuatro calificadores de género tras la aprobación de un proyecto del PCT, en función de la pertinencia de las cuestiones de género para el proyecto y el grado de integración de una perspectiva de género. Los calificadores eran: la atención a la igualdad de género; la incorporación de las cuestiones de género; la acción afirmativa en relación con el género; la neutralidad respecto del género.

253. Los calificadores se publicaron con un descriptor, que no se encontraba en el FPMIS ni se distribuyó a los responsables del presupuesto ni a los oficiales técnicos, puesto que la unidad del PCT era la única encargada de introducir los calificadores en la Sede para proyectos del PCT y de Telefood. Sin embargo, el equipo de evaluación también encontró en el FPMIS dos proyectos de los programas conjuntos de las Naciones Unidas aprobados antes de 2010 con un calificador de género, debido muy probablemente a que algunos directores de proyectos decidieron utilizarlo, aunque no tenían acceso a toda la información necesaria para asignar de manera adecuada los calificadores. En cualquier caso, el sistema se introdujo para su utilización en una sola categoría de proyectos y en el Departamento de Cooperación Técnica no se hicieron esfuerzos para ampliarlo a fin de incluir todos los grupos de proyectos.

254. A comienzos de 2010, al descentralizarse totalmente el sistema de formulación y aprobación de los proyectos del PCT (véase la sección 9.2), se había informado a todos los responsables del presupuesto y los oficiales técnicos acerca de los calificadores mediante el Manual del PCT. En el momento del análisis de la evaluabilidad, era demasiado pronto para observar un cambio importante en la tendencia a disponer de datos comparables.

255. El equipo de evaluación comprobó que de los 152 proyectos⁴³ evaluados directamente a nivel nacional, en la práctica sólo el 36 % de ellos (46 de MYD y 11 de no MYD) se habían etiquetado correctamente como de MYD o no MYD. Todos los demás calificadores eran incorrectos, por adición o por omisión. Estos resultados se muestran en el recuadro 12 *infra*.

⁴³ Incluidos el Programa de cooperación FAO/gobiernos, el GCPS, la OSRO, el PCT, los programas conjuntos de las Naciones Unidas y los fondos fiduciarios unilaterales.

Recuadro 12. Evaluación de 152 proyectos en la que se tienen en cuenta las cuestiones de género: Calificadores de género revisados

Calificadores de evaluación	GYD	MED	Oportunidad perdida	No GYD	Total
Calificadores de la FAO					
<i>Identificados como de GYD/MED</i>	46	12	9	13	80
Porcentaje en GYD	58 %	15 %	11 %	16 %	100 %
<i>No identificados como de GYD/MED</i>	22	14	25	11	72
Porcentaje en no GYD	31 %	19 %	35 %	15 %	100 %
Total	68	26	34	24	152
Porcentaje de cada grupo en el total	45 %	17 %	22 %	16 %	

Fuente: Equipo de evaluación.

256. Supuestamente, el uso de los calificadores de género debería haber mejorado desde finales de 2008, cuando se definieron mejor. El análisis de los proyectos evaluados no confirmó esta hipótesis, puesto que en el período de octubre de 2008 a diciembre de 2010 los calificadores se confirmaron como exactos en 24 de 83 casos, es decir, el 28 % del total, con un promedio inferior al del período global.

257. Cabe mencionar como casos típicos de calificación inexacta los proyectos comprendidos en los sectores de la inocuidad de los alimentos o la sanidad animal: su calificador en el FPMIS fue de ‘incorporación de las cuestiones de género’, cuando debería haber sido de ‘neutralidad respecto del género’ utilizando las opciones disponibles en el sistema⁴⁴. Otros proyectos que sobre la base de sus objetivos declarados o su aplicación integraban sin lugar a dudas una perspectiva de género, por ejemplo un proyecto del PCT para la mejora de la producción de yuca en la República del Congo o un proyecto del PCT en apoyo del censo agrícola en Nicaragua en el que se habían incorporado plenamente las cuestiones de género, no se etiquetaron en el FPMIS como concentrados en el género.

258. En 2008 se registró un aumento espectacular del número de proyectos etiquetados en el FPMIS como relacionados con las cuestiones de género, incluidos el Programa de cooperación FAO/gobiernos, la OSRO y el PCT: de un promedio de 38 proyectos calificados como relacionados con asuntos de género en el período 2002-2007, el número aumentó a 106. Se volvió a incrementar de nuevo en 2009 en un 20 % y luego se observó una disminución de un 50 %, hasta quedar en 62 en 2010⁴⁵.

259. No hay ningún motivo claro que explique tales variaciones, pero se identificaron tres causas potenciales: i) la necesidad de informar a la ESW sobre la contribución del PCT a los productos en materia de género de la Organización; ii) la introducción de los calificadores de

⁴⁴ En la terminología del equipo de evaluación, esto corresponde a no GYD.

⁴⁵ Se registró un aumento similar en los porcentajes cuando se comparó con el número total de proyectos iniciados en cada año.

género, es decir, en último término se disponía de un instrumento para que por lo menos algunos clasificaran los proyectos en relación con las cuestiones de género; y iii) un mayor nivel de atención a las cuestiones de género en toda la Organización después de las consultas de 2007 para la preparación del Plan de Acción sobre Género y Desarrollo 2008-13. Todos estos procesos contribuyeron a atraer la atención a nivel institucional hacia la necesidad de integrar una perspectiva de género en el Programa de Campo de la Organización. Así pues, aunque no se puede atribuir un peso específico a cada uno de estos factores potenciales, lo que se puso de manifiesto a partir de la información disponible fue que los requisitos de notificación y los debates a nivel institucional sobre las cuestiones de género dieron como resultado que se prestara mayor atención a las cuestiones relativas a la igualdad de género, incluso en los proyectos.

260. Además, no cabe duda de que la FAO debería simplificar con urgencia los calificadores de género en el FPMIS, darlos a conocer y aclarar su utilización a todos los directores de proyectos de la FAO. Es necesario vigilar la exactitud de la información cuando se introduce en el sistema.

6.3. Conclusiones

261. Los dos instrumentos de evaluación descritos más arriba contribuyeron con datos sólidos al análisis de cuál era y cuál debería haber sido el alcance de la incorporación de las cuestiones de género a los proyectos de la FAO. Las dos series de datos se han ilustrado por separado por no ser realmente comparables en términos matemáticos, habida cuenta de la diferente composición de las respectivas muestras: la primera completamente al azar y estadísticamente representativa de un universo de proyectos considerados por la FAO como no GYD y la segunda totalmente intencional entre los proyectos identificados por la FAO como de GYD.

262. Por ejemplo, la menor proporción de oportunidades perdidas en los proyectos evaluados en los países (el 22 % frente al 47 %) se debió sin duda a la elección de los países que se iban a visitar: la selección se hizo basándose en el mayor número de iniciativas de GYD/MED, y esto también era consecuencia de las rigurosas políticas nacionales en favor de la igualdad de género, que tuvieron repercusiones en todos los proyectos. Además, el uso de calificadores de género en el FPMIS afectó hasta al 26 % de los proyectos identificados como de GYD/MED durante el análisis de la evaluabilidad⁴⁶.

263. Teniendo esto presente, el equipo de evaluación decidió mostrar conjuntamente las dos series de resultados, para obtener lo que parecían ser indicadores amplios de tendencias en la integración de las preocupaciones relativas a las cuestiones de género en el Programa de Campo de la FAO durante el período 2002-2010. En el recuadro 13 *infra* se muestra el resultado de esta fusión.

⁴⁶ De la lista de 595 proyectos identificados como de GYD/MED, en el FPMIS se seleccionaron 155 proyectos mediante calificadores de género.

Recuadro 13. Evaluación de 352 proyectos de la FAO en la que se tienen en cuenta las cuestiones de género: Calificadores de género revisados

Calificadores de evaluación	GYD	MED	Oportunidad perdida	No GYD	Total
Calificadores de la FAO					
<i>Identificados como de GYD/MED</i>	46	12	9	13	80
Porcentaje en GYD	58 %	15 %	11 %	16 %	100 %
<i>No identificados como de GYD/MED</i>	61	30	118	63	272
Porcentaje en no GYD	22 %	11 %	43 %	23 %	
Total	107	42	127	76	352
Porcentaje en el total	30 %	12 %	36 %	22 %	

Fuente: Equipo de evaluación.

264. A partir de estos datos surgieron algunos resultados fundamentales sobre el grado de integración de la perspectiva de género en la labor de la FAO, el que debería haber sido y el que se notificaba en cuanto al número de proyectos⁴⁷. Se podía llegar a las siguientes conclusiones:

- i) la FAO integró las preocupaciones de género e incluyó a las mujeres en alrededor del 40 % de sus proyectos ejecutados en el período 2002-2010; el grado de incorporación de las cuestiones de género variaba ampliamente, pero se aplicaba con más frecuencia un enfoque de GYD que de MED;
- ii) no se requería una perspectiva de género en alrededor del 20 % de los proyectos de la FAO: esto confirmaba que parte del trabajo de la Organización era realmente ‘neutral respecto del género’, aunque esto era aplicable a una proporción del Programa de Campo mucho menor de lo que normalmente afirmaban los oficiales técnicos de la FAO y de lo que se había determinado durante el análisis de la evaluabilidad (91 % del total);
- iii) la proporción de proyectos en los que se deberían haber integrado las cuestiones de género pero no se hizo era bastante elevada: alrededor del 35 %-40 % de los proyectos de la FAO en las dos muestras evaluadas como de oportunidades perdidas en cuanto al reconocimiento de la pertinencia y la importancia de las preocupaciones relativas a la igualdad de género para la consecución de sus objetivos establecidos. El verdadero desafío para la FAO estaría en la manera de reducir de manera sustancial el número de proyectos en los que no se tienen en cuenta las cuestiones de género a pesar de la necesidad de hacerlo;

⁴⁷ Para simplificar, el análisis se hizo sobre el número de proyectos. Debería considerarse como indicativo también para los presupuestos.

- iv) así pues, la FAO debería haber integrado las cuestiones de género en alrededor del 75%-80 % de sus proyectos, es decir, casi el doble de lo que ocurría en la práctica y casi 10 veces más que el número de proyectos identificados por la FAO como de GYD/MED.

265. Por último, un punto importante que surgió fue que los calificadores de género del FPMIS no agotaban sus posibilidades: esto se debía en particular a su falta de aplicación a todos los proyectos de la FAO, con el respaldo de una estrategia clara de comunicación sobre su utilización y un mecanismo de garantía de calidad y vigilancia como seguimiento. En parte podría deberse a la atención genérica insuficiente que prestaba la FAO a la preparación de los informes y la difusión de la información de manera apropiada, ya destacada en otras evaluaciones. Sin embargo, al parecer estaba más vinculada al hecho de que en el Departamento de Cooperación Técnica había un conocimiento escaso de la importancia de poder localizar en el Programa de Campo de la Organización información fidedigna sobre la incorporación de las cuestiones de género.

7. Evaluación de la incorporación de las cuestiones de género a la labor técnica de la FAO

266. En este capítulo se evalúan la magnitud y la calidad de las actividades de la FAO para incorporar las cuestiones de género a toda su labor técnica, excluida la ESW, aunque en algunos casos la ESW contribuyó a ello en diferentes niveles. El capítulo se basa en las observaciones y los detalles facilitados en los anexos sectoriales y regionales del presente informe, a saber, sobre producción y sanidad animal, gestión del riesgo de catástrofes, pesca, silvicultura y otras unidades, así como para África, Asia y el Pacífico, Europa y Asia Central y América Latina y el Caribe⁴⁸. Ofrece también una imagen global de los recursos del Programa Ordinario y las aportaciones voluntarias asignados al GYD y de la calidad de los bienes públicos mundiales de la FAO desde una perspectiva de género. Por último, incluye una síntesis de la evaluación sobre la sensibilización del personal de la FAO en relación con la incorporación de las cuestiones de género y su competencia en esta esfera.

7.1. Recursos del Programa de Campo de la FAO para género y desarrollo

267. El Programa de Campo de la FAO se financia por medio del Programa de Cooperación Técnica (PCT) con recursos de la consignación neta bienal de la Organización y con contribuciones voluntarias de los asociados que aportan recursos. Comprende lo que habitualmente se conoce como 'actividades operacionales', 'programa de campo' o 'proyectos y programas'. Como ya se ha mencionado, durante el análisis de la evaluabilidad se identificaron 595 proyectos de GYD con un presupuesto ligeramente superior a 944 millones de dólares EE.UU. Estas cifras fueron las que se tomaron para un análisis más amplio de la cartera de GYD, teniendo en cuenta las advertencias expuestas en la sección 6.3 *supra*. Asimismo, dado que los proyectos dirigidos por la ESW solamente absorbieron el 1,2 % de los recursos identificados como de GYD, en el presente análisis se incluyen también los fondos de la ESW.

⁴⁸ Véanse los anexos 9 a 17.

268. En el volumen total de la cartera de GYD, el 73 % de los recursos del presupuesto se destinó a iniciativas de cooperación técnica y el 27 % a emergencias. Las iniciativas de cooperación técnica relativas al GYD representaron una proporción mayor de los recursos globales de cooperación técnica que la de los proyectos de emergencia en relación con el GYD de la cartera global de emergencia (17 % y 8 % respectivamente).

269. En cuanto al número de proyectos, los relativos al GYD fueron el 9 % del total de las iniciativas; en la cartera de cooperación técnica, el porcentaje se elevó al 12 %, pero en los proyectos de emergencia la proporción fue del 5 %. Para el VIH/SIDA, el número de proyectos fue inferior al 1 % tanto en el grupo de cooperación técnica como en el de emergencia. En los cuadros 14 y 15 se presentan estos datos por recursos financieros y número de proyectos, respectivamente⁴⁹.

⁴⁹ Véase también el anexo 4, Inventario de los proyectos de la FAO relativos al GYD y el VIH/SIDA.

Recuadro 14 Recursos del Programa de Campo (presupuesto) identificados como relativos al GYD/MED y el VIH/SIDA en el período 2002-2010

Categorías de proyectos/presupuesto y número de proyectos	Cartera total del Programa de Campo de la FAO (millones de \$EE.UU.)	% del total	Cartera de proyectos relativos al GYD (millones de \$EE.UU.)	% del total	Cartera de proyectos relativos al VIH/SIDA (millones de \$EE.UU.)	% del total
<i>Total de proyectos de la FAO realizados en 2002-2010</i>	7 119	100 %	944,0	13 %	35,0	0,5 %
<i>Total de proyectos de cooperación técnica de la FAO realizados en 2002-2010</i>	4 080	57 %	693,0	17 %	14,0	0,3 %
<i>Total de proyectos de emergencia de la FAO realizados en 2002-2010</i>	3 039	43 %	251,0	8 %	22,0	0,7 %
Todos los proyectos relativos al GYD						
<i>Todos los proyectos relativos al GYD</i>			944,0	100 %		
<i>Todos los proyectos de cooperación técnica</i>			693,0	73 %		
<i>Todos los proyectos de emergencia</i>			251,0	27 %		
Proyectos de cooperación técnica relativos al GYD y el VIH/SIDA, 2002-2010						
<i>Todos los proyectos de cooperación técnica</i>			693,0	100 %	14,0	100 %
<i>Proyectos del PCT en 2002-2010</i>			73,0	10 %	1,3	9 %
<i>Proyectos financiados con aportaciones voluntarias en 2002-2010</i>			621,0	90 %	12,0	89 %
Proyectos de emergencia relativos al GYD y el VIH/SIDA, 2002-2010						
<i>Todos los proyectos de emergencia</i>			251,0	100 %	22,0	100 %
<i>Proyectos del PCT en 2002-2010</i>			10,0	4 %	0	
<i>Proyectos financiados con aportaciones voluntarias en 2002-2010</i>			240,0	96 %	22,0	100 %

Fuente: FAO, elaborado por el equipo de evaluación.

Recuadro 15. Recursos del Programa de Campo (número de proyectos) identificados como relativos al GYD/MED y el VIH/SIDA en el período 2002-2010

Categorías de proyectos/presupuesto y número de proyectos	Número total de proyectos de la FAO	% del total	Número de proyectos relativos al GYD	% del total	Número de proyectos relativos al VIH/SIDA	% del total
<i>Total de proyectos de la FAO realizados en 2002-2010</i>	6 283	100 %	595	9 %	39	0,6 %
<i>Total de proyectos de cooperación técnica de la FAO realizados en 2002-2010</i>	3 920	62 %	471	12 %	26	0,7 %
<i>Total de proyectos de emergencia de la FAO realizados en 2002-2010</i>	2 363	38 %	124	5 %	13	0,6 %
Todos los proyectos relativos al GYD						
<i>Todos los proyectos relativos al GYD</i>			595	100 %	39	100 %
<i>Todos los proyectos de cooperación técnica</i>			471	79 %	26	67 %
<i>Todos los proyectos de emergencia</i>			124	21 %	13	33 %
Proyectos de cooperación técnica relativos al GYD y el VIH/SIDA, 2002-2010						
<i>Todos los proyectos de cooperación técnica</i>			471	100 %	26	100 %
<i>Proyectos del PCT en 2002-2010</i>			227	48 %	5	19 %
<i>Proyectos financiados con aportaciones voluntarias en 2002-2010</i>			244	52 %	21	81 %
Proyectos de emergencia relativos al GYD y el VIH/SIDA, 2002-2010						
<i>Todos los proyectos de cooperación técnica</i>			124	100 %	13	100 %
<i>Proyectos del PCT en 2002-2010</i>			26	21 %	0	
<i>Proyectos financiados con aportaciones voluntarias en 2002-2010</i>			98	79 %	13	100 %

Fuente: FAO, elaborado por el equipo de evaluación.

270. Con respecto al presupuesto, los proyectos financiados con aportaciones voluntarias representaron una proporción abrumadora de las carteras tanto de GYD como del VIH/SIDA, pasando del 90 % y el 96 % para las intervenciones de cooperación técnica y de emergencia relativas al GYD/MED respectivamente y del 89 % y el 100 % para las intervenciones de cooperación técnica y emergencia relativas al VIH/SIDA respectivamente. Las contribuciones de los asociados que aportaban recursos a proyectos de cooperación técnica o de emergencia relativos al GYD y a iniciativas sobre el VIH/SIDA presentaban grandes variaciones. En el caso del VIH/SIDA, la República de Sudáfrica fue con diferencia el donante principal, seguida de Alemania, Suecia y Bélgica. La Comisión Europea, los Estados Unidos y el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo fueron los asociados más importantes: esto era indicativo de su contribución global a la labor de emergencia y rehabilitación de la FAO. España y el Reino Unido fueron los principales contribuyentes a proyectos de cooperación técnica relativos al GYD, aportando además fondos destinados específicamente a iniciativas dirigidas por la ESW.

271. Las contribuciones de la FAO a iniciativas relativas al GYD mediante el PCT representaron el 9 % de los recursos totales asignados al GYD y el 3 % de los destinados al VIH/SIDA. Esto supuso alrededor del 20 % de la cartera total del PCT durante el período 2002-2010; asimismo, la contribución del PCT fue la segunda más importante después de la de España - y antes de la del Reino Unido - para iniciativas de cooperación técnica relativas al GYD, la cuarta para proyectos de emergencia relativos al GYD y la séptima para el VIH/SIDA.

272. La asignación de recursos a iniciativas relativas al GYD y al VIH/SIDA variaron ampliamente dentro de las unidades y entre las carteras de cooperación técnica y de emergencia. En la cartera de cooperación técnica, y excluida de la lista la ESW, la unidad que tenía a su cargo el Programa Especial para la Seguridad Alimentaria (TCSF/TCOS) contaba con la proporción más elevada de recursos para proyectos de GYD/MED, correspondientes al 37 % de los recursos de las divisiones de cooperación técnica. La segunda y tercera proporción más importantes eran las de la División de Estadística (ESS) (33 %) y la de la División de Producción y Sanidad Animal (AGA) (28 %).

273. En cuanto a los recursos de emergencia, todas las oficinas regionales en conjunto tenían la proporción más importante de proyectos de GYD con cargo a sus propios recursos. En el recuadro 16 infra se presentan estos datos para las unidades que tenían la proporción más elevada de proyectos de GYD/MED. También se incluyeron los valores respectivos de la ESW con fines de comparación.

Recuadro 16. Proporción de recursos financieros destinados por algunas unidades a GYD y al VIH/SIDA en la cartera del Programa de Campo de 2002-2010

Unidades de la FAO seleccionadas como unidad técnica principal	Porcentaje del presupuesto de los proyectos de GYD en la cartera de cooperación técnica 2002-2010	Porcentaje del presupuesto de los proyectos de GYD en la cartera de emergencia 2002-2010	Porcentaje total del presupuesto de los proyectos de GYD y VIH y SIDA en la cartera del Programa de Campo de las divisiones
<i>AGA (AGA, AGAL, AGAP, AGAS)</i>	28 %	7 %	15 %
<i>AGAH</i>	3 %	12 %	11 %
<i>AGN/ESN (incluidos los proyectos relativos al VIH/SIDA)</i>	12 %	18 %	13 %
<i>AGP</i>	8 %	7 %	8 %
<i>AGS</i>	13 %	20 %	17 %
<i>ESS</i>	33 %	0 %	33 %
<i>EST</i>	16 %	0 %	15 %
<i>ESW/SDW (incluidos los proyectos relativos al VIH/SIDA)</i>	98 %	99 %	98 %
<i>Departamento de Pesca</i>	18 %	10 %	16 %
<i>Departamento Forestal</i>	9 %	0 %	8 %
<i>NRLW/AGLW</i>	9 %	2 %	5 %
<i>Oficinas Regionales</i>	17 %	71 %	18 %
<i>Oficinas Subregionales</i>	19 %	2 %	10 %
<i>TCI (Centro de Inversiones)</i>	11 %	3 %	7 %
<i>TCSF/TCOS (Programa Especial para la Seguridad Alimentaria)</i>	37 %		37 %

Fuente: Equipo de evaluación.

274. Así pues, el análisis de la evaluabilidad indicaba una amplia variabilidad en el grado de incorporación de las cuestiones de género a los proyectos de la FAO en los diversos departamentos técnicos y niveles de organización. En parte se examinan a continuación y en parte en otras secciones del informe.

275. Como ya se ha indicado, la ausencia de sistemas institucionales fidedignos para la clasificación de los proyectos de GYD/MED fue una causa importante de la diferente capacidad de las unidades de la FAO a la hora de informar sobre este tipo de trabajo.

276. Además, a pesar de la existencia de los Planes de Acción sobre Género y Desarrollo y el OE-K, la labor de promoción de la ESW en la Organización y los criterios del PPRC, en la mayoría de los casos la decisión acerca de si incorporar las cuestiones de género a la labor técnica de la Organización y la manera de hacerlo estaba en manos de funcionarios concretos encargados de la formulación y el apoyo de los proyectos o de directores de proyectos sobre el terreno. En este sentido, había muy pocos casos de directores de división que alentaran, y menos aún exigieran, que se tuvieran en cuenta las cuestiones de género de manera sistemática en la labor de su división y respaldaran en ello al coordinador sobre cuestiones de género de la división. El equipo de evaluación encontró varios casos en los países, por ejemplo en Bolivia, América Central, Filipinas y Uganda, en los que los directores de los proyectos se esforzaban por modificar los enfoques y planes de trabajo y contratar especialistas en cuestiones de género para incorporar una perspectiva de género y fomentar la eficacia y la sostenibilidad de sus proyectos.

277. La limitada competencia del personal de la FAO para integrar una perspectiva de género en su trabajo era otro factor importante que influía en la incorporación de las cuestiones de género al Programa de Campo; esto se examina con detalle la sección 7.4 *infra*.

7.2. Incorporación de las cuestiones de género a la labor técnica de la FAO

278. La gama de iniciativas del Programa de Campo que la FAO había identificado como relativas al GYD/MED era bastante variada. A pesar del número global limitado, todos los departamentos y la mayoría de las divisiones técnicas habían llevado a cabo uno o más proyectos en los que participaban mujeres o en algún momento se había tenido en cuenta una perspectiva de género. Sin embargo, un factor común en los proyectos de todos los sectores y regiones era la ausencia prácticamente total de información, referencias y datos en los informes de los proyectos y las relaciones finales sobre el desglose de los participantes por sexos, las medidas que podían haber llevado a mejoras en los medios de subsistencia y la capacitación de las mujeres y los hombres y cualquier otra observación relativa al género. Esto confirmaba el resultado del estudio teórico examinado en el capítulo 6 acerca del lenguaje en el que no se tenía en cuenta la perspectiva de género.

279. A nivel operacional, las diferencias en la modalidad de trabajo entre las iniciativas de cooperación técnica y de emergencia llevaron al equipo a analizar estos dos grupos por separado, aun cuando en último término había algunos puntos en común. El equipo también llevó a cabo análisis regionales y sectoriales y ambas perspectivas se sintetizan en el presente documento.

280. En el análisis a nivel regional se puso de manifiesto que en los resultados de la FAO en general la labor relativa al GYD/MED no se había correspondido con los compromisos en materia de políticas de algunos de sus Estados Miembros a nivel nacional ni con las declaraciones de los Estados Miembros de la FAO en las conferencias regionales. Esto ocurría incluso en un país como Filipinas, en el que el entorno político favorecía una fuerte acción afirmativa. Por otra parte, había ejemplos positivos de actividades para ajustarse a las políticas de los gobiernos en Uganda y Nicaragua, donde los representantes de la FAO hacían esfuerzos específicos para integrar las cuestiones de género en toda la labor de la Organización en el país⁵⁰. En otros países, como la República Dominicana y Bolivia, se hacían esfuerzos, pero sin embargo los resultados eran limitados.

⁵⁰ Véase más adelante el recuadro 24 en el informe sobre Nicaragua.

281. En los marcos estratégicos regionales para África y para Asia y el Pacífico se señalaban las relaciones de género como un factor que había que tener en cuenta a fin de conseguir la seguridad alimentaria; sin embargo, salvo algunas excepciones, los marcos de programación por países y los planes o planteamientos subregionales de la FAO que se analizaron no lo habían integrado en absoluto. En la evaluación de la Oficina Regional para el Cercano Oriente y África del Norte se llegó a la conclusión de que, en relación con las cuestiones de género, la FAO había sido pasiva e incapaz de asumir el liderazgo sobre el tema. En general, en ninguno de los países que visitó el equipo de evaluación se percibía a la FAO como paladín de la promoción de la igualdad de género para las mujeres rurales, a pesar de su mandato.

282. Los resultados de las iniciativas de GYD/MED de la FAO eran variables en todas las regiones. Había proyectos en los que se habían integrado de manera adecuada las cuestiones de género. Entre ellos figuraban los siguientes: Programa Especial para la Seguridad Alimentaria (PESA) en Nicaragua; mejora del rendimiento del arroz en Filipinas y sistema de ordenación de las aguas freáticas para los agricultores de Andhra Pradesh (APFAMGS) en la India; capitalización de buenas prácticas en apoyo del proyecto de producción de alimentos y seguridad alimentaria con el componente de créditos para inventarios (garantía hipotecaria sobre los aprovechamientos) en el Níger y estrategia nacional para el sector lechero en Uganda; y forestación y reforestación en Armenia, por mencionar sólo algunos. En esos proyectos, los resultados positivos en la incorporación de las cuestiones de género dependían de una combinación variable de documentos apropiados de los proyectos, personal comprometido en la FAO y que hubiera siempre directores de proyectos muy comprometidos y competentes. Por ejemplo, en el caso del APFAMGS en la India los buenos resultados del proyecto en la incorporación de las cuestiones de género se debieron al firme compromiso del consorcio de ONG que se encargó de realizarlo. En el PESA de Nicaragua, el compromiso del director del proyecto marcó una diferencia en la función de la FAO en cuanto a la preparación de la estrategia nacional para la seguridad alimentaria y nutricional, con una integración plena de la perspectiva de género.

283. Asimismo, en todas las regiones se encontraron varios proyectos de MED en los que las mujeres participaban en diferentes medidas, pero se prestaba poca atención a las relaciones de género o a la manera en que las afectaría el proyecto o se verían afectadas por él. Normalmente se veían reforzadas las divisiones tradicionales de las funciones específicas de cada sexo, incluidas las desigualdades. Como ejemplos positivos cabe mencionar los proyectos de agricultura urbana y periurbana en América Latina, donde podían ser mujeres hasta el 90 % de los participantes, y sus necesidades en cuanto a seguridad alimentaria y nutricional quedaban bien cubiertas; un ejemplo menos positivo fue el proyecto de Yunttagi en Turquía, en el que se proponía el apoyo a actividades tradicionales femeninas, sin percatarse de que eran agricultoras con necesidades como las de cualquier otro pequeño productor de insumos y asistencia técnica.

284. También se identificaron proyectos de oportunidades perdidas en todas las regiones. Entre ellos, en los proyectos regionales no se solían tener en cuenta las diferencias entre países sobre cuestiones de género y se perdió la oportunidad de mejorar su eficacia en cada país. Por último, se detectó un pequeño porcentaje de proyectos no GYD en distintos sectores técnicos.

285. En la puntuación de los proyectos por el equipo se observaron algunas diferencias entre las regiones. En particular, África respondió sustancialmente mejor que ninguna otra región en cuanto a la integración de las cuestiones de género en su programa de campo. Pueden haber influido dos factores: la contribución de las mujeres a la agricultura en esta región es con

diferencia la más elevada del mundo, lo que ayuda a convertir la igualdad de género en un factor político y económico importante; y la presencia de un funcionario regional de la ESW, que podría haber influido, aunque de manera limitada, en los colegas y posiblemente en la formulación de los proyectos. En otras regiones, la principal causa de los escasos resultados parecía ser la falta de rendición de cuentas sobre la incorporación de la perspectiva de género a nivel institucional.

286. Desde una perspectiva sectorial, las actividades de emergencia y rehabilitación representaron el 27 % de la cartera de GYD. El equipo de evaluación observó que, en general, los coordinadores de los servicios de emergencia de los países que visitó habían realizado esfuerzos para incluir a las mujeres como beneficiarias. En un examen interno de la TCE para el período 2004-2010 se elaboró una lista de 17 proyectos evaluados como ejemplos de buenas prácticas, varios de los cuales correspondían a las unidades de coordinación de los servicios de emergencia del Níger y Somalia: en la evaluación se examinaron tres de esos proyectos⁵¹ y se confirmó que en su formulación y aplicación se habían incorporado de manera adecuada las cuestiones de género. Por ejemplo, la unidad de coordinación de los servicios de emergencia de Somalia había establecido en septiembre de 2007 una oficina para las cuestiones de género en su Unidad de Formulación y Apoyo de Programas, que dio como resultado mayores esfuerzos del personal en la formulación de proyectos con un fuerte componente de género y también el fortalecimiento de la recopilación y análisis de estadísticas relativas al género.

287. En otros casos, sobre todo en el tipo de intervenciones de distribución de insumos y de manera semejante a lo que ocurría con la cartera de cooperación técnica, la competencia y la sensibilización del director del proyecto local sobre las cuestiones de género era el factor fundamental que determinaba una diferencia real en el nivel de participación de la mujer y la atención a las cuestiones de género en los proyectos. Un caso ejemplar se dio en la República Dominicana, donde se realizó el mismo proyecto en provincias vecinas con coordinadores regionales diferentes y se obtuvieron resultados completamente distintos para las mujeres locales que se habían visto afectadas por igual por las tormentas tropicales.

288. También en el grupo de cooperación técnica del GYD se evaluaron e identificaron los proyectos en todas las categorías y los resultados no fueron en general demasiado diferentes de los obtenidos a nivel regional.

289. En el análisis de los proyectos del sector de la pesca y la acuicultura se llegó a la conclusión de que, aunque la mitad de ellos se podían clasificar como de GYD y MED, no se conseguía institucionalizar la comprensión de las cuestiones de género de manera satisfactoria en la formulación y aplicación de los proyectos y esto limitaba gravemente la posible eficacia de las intervenciones en el sector de la pesca. En el recuadro 17 *infra* se describe con detalle un buen ejemplo de este sector.

⁵¹ En el Níger, los proyectos fueron OSRO/NER/802/BEL; y OSRO/NER/803/EC; en Somalia fue OSRO/SOM/601/DEN.

Recuadro 17. Programa regional de medios de subsistencia pesqueros para el Asia sudoriental

El Programa regional de medios de subsistencia pesqueros era un programa cuatrienal destinado a mejorar los medios de subsistencia de las comunidades de pesca costera en pequeña escala y a contribuir a la gestión sostenible de los recursos acuáticos en Camboya, Indonesia, Filipinas, Sri Lanka, Timor-Leste y Viet Nam. Si bien las cuestiones de género no eran objeto de un interés primordial en el programa y se les prestó una atención relativamente escasa en la fase de planificación del proyecto, los miembros del equipo reconocieron rápidamente durante la aplicación que en cualquier programa de pesca y medios de subsistencia había que prestar una gran atención a las cuestiones de género. Así pues, se incluyó el análisis de las cuestiones de género en los estudios de referencia llevados a cabo en todos los países participantes y en cada uno de ellos se contrató a un coordinador sobre cuestiones de género como enlace con la administración del proyecto. Se contrató a un profesional asociado para que prestase al proyecto asesoramiento en materia de género y actuase como coordinador sobre cuestiones de género del equipo regional con base en Bangkok.

En ausencia de instrumentos adecuados sobre cuestiones de género para el sector de la pesca, se contrató a un consultor internacional para que preparase un manual sobre la incorporación de las cuestiones de género al ciclo de los proyectos, prestando particular atención a la pesca artesanal. En noviembre de 2010 se celebró un taller en Siem Reap, Camboya, que reunió a representantes de los países participantes y especialistas externos para examinar el proyecto de este manual y otras cuestiones pertinentes a la perspectiva de género en el sector de la pesca en pequeña escala.

El proyecto estaba todavía en una fase inicial de ejecución, pero se puso de manifiesto una sensibilización sobre la importancia de las cuestiones de género, con frecuencia ausentes en el sector de la pesca. Dada la gama de relaciones de género en las comunidades pesqueras del Asia sudoriental, era loable el reconocimiento de la necesidad de especialistas competentes en materia de género. Sin embargo, merece la pena señalar también que era la segunda vez que la FAO intentaba preparar una guía sobre las cuestiones de género en el sector de la pesca en pequeña escala (la primera fue una guía del ASEG relativa a la pesca en Uganda) y que el oficial encargado de supervisar los aspectos de género de este proyecto tenía una categoría relativamente baja.

Fuente: Equipo de evaluación.

290. Los resultados en otros sectores técnicos tendían a confirmar que eran pocos los proyectos, si es que había alguno, en los que se había integrado de manera adecuada la perspectiva de género en los documentos correspondientes. Sin embargo, en varios casos los directores de los proyectos y el personal sobre el terreno habían podido ajustar la estrategia y el enfoque para mejorar la eficacia y la sostenibilidad. La competencia y el interés del oficial encargado de la unidad técnica principal también eran importantes: en el sector de la producción y sanidad animal, el apoyo a la labor normativa relativa a la ganadería recibió de los funcionarios del Servicio de Sanidad Animal de las distintas oficinas subregionales un tipo de aportaciones muy diferente, en un caso teniendo en cuenta las cuestiones de género y en el otro ignorándolas.

291. Solamente se analizaron un pequeño número de proyectos del PESA, limitando así la validez de las conclusiones. Sin embargo, según las evaluaciones anteriores, en el caso de este importante programa de la Organización la incorporación de las cuestiones de género no era un requisito institucional y los pocos proyectos que habían tenido éxito, por ejemplo en América Central, Ghana, Laos y Sri Lanka, lo habían conseguido gracias fundamentalmente al compromiso de sus directores y los representantes de la FAO.

292. Un resultado claro y recurrente que surgió en la evaluación fue que cuando la ejecución del proyecto se realizaba con la participación de asociaciones y organizaciones nacionales de mujeres, tanto gubernamentales como no gubernamentales, la eficacia y la sostenibilidad aumentaban de manera considerable. Esto se observó en varios países, y se debería incluir también como ejemplo positivo el modelo de los programas conjuntos de las Naciones Unidas

que se examina en el capítulo 8.3. En el recuadro 18 *infra* se describe el caso de un proyecto de cooperación técnica en la República Dominicana en el que las necesidades de las mujeres en cuanto a habilitación económica y social se cubrieron de manera adecuada, con el resultado de una mejora de la seguridad alimentaria y la habilitación social de las participantes.

Recuadro 18. TCP/DOM/3004: Rehabilitación de las organizaciones de agricultoras para la producción y utilización de la yuca en apoyo de la seguridad alimentaria

El proyecto estaba organizado por la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas (CONAMUCA) de la República Dominicana. La confederación se formó en 1986 y contaba en la actualidad con 10 000 miembros. Se beneficiaron directamente del proyecto 90 mujeres y 10 hombres y las mujeres pudieron conseguir el acceso a la tierra mediante un proyecto que respaldaba las negociaciones con los propietarios masculinos y la mejora de la productividad y la producción, así como la comercialización y el acceso al microcrédito. Se establecieron dos invernaderos, así como unas instalaciones para la elaboración de la yuca.

El proyecto abrió el camino al apoyo posterior de la cooperación española para la alfabetización y al parecer facilitó también una mayor coordinación con el Secretario de Agricultura y el Ministerio de Educación. Recientemente, la organización Veterinarios sin Fronteras había proporcionado más apoyo, visibilidad y habilitación a la participación de la mujer en la iniciativa.

En general se trataba de una buena oportunidad para abordar las necesidades de la mujer en cuanto a la habilitación económica y social, utilizando la producción agrícola y la seguridad alimentaria como punto de partida para una gama más amplia de iniciativas de habilitación.

El proyecto demostró que cuando la FAO creaba asociaciones con organizaciones de mujeres que tenían capacidad técnica se beneficiaban todas las partes interesadas.

Fuente: Equipo de evaluación.

293. Un caso diferente fue la Unidad de Nutrición de la FAO, la AGN. La mayor parte de los proyectos sobre nutrición y educación nutricional a cargo de la AGN contaban con una participación femenina elevada. Sin embargo, su enfoque tendía a ser de MED en lugar de GYD, puesto que se ‘excluía’ de las actividades del proyecto a los hombres en su función de padres y esposos, normalmente por motivos culturales y por el sano criterio de no desafiar las funciones tradicionales de los géneros. En la evaluación de la función y el trabajo de la FAO con respecto a la nutrición se identificaron iniciativas innovadoras en Bangladesh y Camboya, en las que participaban en la educación nutricional miembros varones de la familia y dirigentes comunitarios varones. Había que aprovechar las enseñanzas de estos casos y concentrar los esfuerzos en adaptarlas y ampliarlas en otras partes con miras al futuro, sobre todo en las zonas urbanas y periurbanas, donde las funciones familiares estaban sufriendo importantes cambios y los padres se encargaban cada vez más de la preparación de los alimentos en los hogares.

294. Por último, como se ha señalado en el capítulo 6, el equipo de evaluación revisó directamente los calificadores de género de un total de 152 proyectos. De ellos, 118 se clasificaron como de cooperación técnica, de los que 65 se identificaron como de GYD y 53 de no GYD y 34 se habían ejecutado en la modalidad de emergencia y rehabilitación, 15 de ellos clasificados como de GYD y 19 de no GYD⁵². Al margen de otros parámetros analíticos, el equipo de evaluación también los reclasificó en función de las definiciones de género adoptadas, es decir, GYD, MED, oportunidad perdida y no GYD. En los recuadros 19 y 20 se muestran las

⁵² Véase en la sección 2.3 la metodología relativa a los criterios de selección de los proyectos y en la sección 6.3 un análisis detallado del mecanismo de los calificadores de género. Los valores porcentuales se debe considerar que son indicativos de tendencias.

valoraciones asignados por la FAO y por el equipo a los proyectos de cooperación técnica y emergencia.

Recuadro 19. Evaluación de proyectos de cooperación técnica en los que se tienen en cuenta las cuestiones de género: Calificadores de género revisados

Calificadores de la evaluación	GYD	MED	Oportunidad perdida	No GYD	Total
Calificadores de la FAO					
<i>Identificados como de GYD/MED</i>	38	9	8	10	65
<i>No identificados como de GYD/MED</i>	15	9	22	7	53
Total	53	18	30	17	118
<i>Porcentaje del total</i>	45 %	15 %	25 %	14 %	

Fuente: Equipo de evaluación.

Recuadro 20. Evaluación de proyectos de emergencia en los que se tienen en cuenta las cuestiones de género: Calificadores de género revisados

Calificadores de la evaluación	GYD	MED	Oportunidad perdida	No GYD	Total
Calificadores de la FAO					
<i>Identificados como de GYD/MED</i>	8	3	1	3	15
<i>No identificados como de GYD/MED</i>	7	5	3	4	19
Total	15	8	4	7	34
<i>Porcentaje del total</i>	44 %	24 %	12 %	21 %	

Fuente: Equipo de evaluación.

295. Estas cifras, como se ha explicado con mayor detalle en el capítulo 6, son un reflejo de la composición de la muestra, sesgada en favor de los proyectos de GYD y de los países en los que las políticas nacionales pueden haber influido en la integración de una perspectiva de género. Así pues, los proyectos evaluados en ambos grupos como de GYD eran relativamente mayoritarios, y cuando se sumaban a las iniciativas de MED constituían la gran mayoría.

296. En términos relativos, la cartera de emergencia de la muestra se comportó ligeramente mejor que el grupo de proyectos de cooperación técnica, en particular la categoría de MED. Los proyectos de emergencia no GYD comprendían fundamentalmente iniciativas del AGAH orientadas a mejorar la capacidad institucional sobre la vigilancia de las enfermedades transfronterizas.

297. En la mayoría de las unidades de la FAO se identificaron otros proyectos no GYD en el grupo de cooperación técnica y en esta muestra no se pudo establecer una pauta clara en cuanto a las unidades o divisiones con proyectos fundamentalmente de una categoría u otra. En el anexo 4 se describen los calificadores revisados proyecto por proyecto: este análisis podría ser un primer paso para que las unidades de la FAO revisasen la manera en que consideran que se deberían incorporar las cuestiones de género a sus actividades.

7.3. Incorporación de las cuestiones de género a los bienes públicos mundiales de la FAO

298. El equipo de evaluación analizó los bienes públicos mundiales identificados como de GYD por varias unidades y oficinas descentralizadas de la FAO. En todos los anexos sectoriales y regionales se examinan con detalle sus bienes públicos mundiales de GYD y no GYD⁵³, y en los capítulos 4 y 5 se estudian los bienes públicos mundiales producidos por la ESW sobre cuestiones de género y sobre el VIH/SIDA, respectivamente.

299. Sin embargo, se consideraba que sería útil tener un panorama general de los bienes públicos mundiales no producidos por la ESW, puesto que ilustraba ampliamente la manera en que la FAO había integrado la perspectiva de género en una de sus modalidades principales de trabajo. En el recuadro 21 se muestran los aspectos siguientes:

- los valores de 22 bienes públicos mundiales de la ESW orientados a temas generales de género y agricultura, excluidos los relativos al VIH/SIDA para facilitar la comparación;
- los valores medios de 58 bienes públicos mundiales relativos al GYD producidos por las unidades técnicas de la FAO en la Sede, con la participación de la ESW o sin ella;
- los valores medios de 40 bienes públicos mundiales relativos al GYD producidos por las oficinas regionales, la mayor parte de ellos con la participación total o parcial de funcionarios de la ESW de las oficinas;
- los valores medios de 103 bienes públicos mundiales relativos a no GYD producidos por unidades técnicas de la FAO en la Sede;
- los valores medios de las publicaciones principales de la FAO: SOFA, SOFI, SOFIA y SOFO.

⁵³ Se decidió analizar solamente los bienes públicos mundiales relativos al GYD producidos por las oficinas regionales.

Recuadro 21. Bienes públicos mundiales relativos al GYD y no GYD producidos por las unidades técnicas de la FAO en la Sede, excepto la ESW, en 2002-2010: Valores medios

Criterios Tipo de producto	Pertinencia del GYD para el tema (1-6)	Calidad técnica del contenido de GYD (1-6)	Capacidad de innovación sobre el GYD (1-6)	Efecto potencial como instrumento de promoción (1-6)	Efecto potencial como instrumento de creación de capacidad (1-6)	Vínculos entre el GYD y la inclusión social (1-6)	Número de productos
<i>ESW</i>	5,4	4,3	3,9	4,3	4,0	4,2	22
<i>Valores medios de los bienes públicos mundiales relativos al GYD</i>	5,4	3,9	3,3	3,9	3,1	3,3	58
<i>Oficinas regionales</i>	5,2	4,5	3,8	4,4	4,4	3,9	40
<i>Valores medios de los bienes públicos mundiales relativos a no GYD</i>	4,3	2,1	1,9	2,3	2,2	1,9	103
<i>Valores medios del SOFA</i>	4,3	2,9	2,6	3,1	2,4	2,7	7
<i>Valores medios del SOFI</i>	5,0	3,8	3,1	3,5	3,4	3,3	8
<i>Valores medios del SOFIA</i>	4,4	2,8	3,0	3,0	3,0	2,8	5
<i>Valores medios del SOFO</i>	3,5	2,3	1,5	4,3	4,0	2,3	4

Fuente: Equipo de evaluación.

300. En el análisis se puso de manifiesto que las cuestiones de género habían sido un elemento importante en la comprensión y el debate de los temas tratados en la mayor parte de los grupos de productos, aunque, como cabía esperar, la importancia era mayor para los productos relativos al GYD, incluidos los de las oficinas regionales. Para los productos no GYD, las cuestiones de género eran también un elemento que se debería haber tenido en cuenta en la mayoría de las publicaciones principales, con la excepción del SOFO, en la que era ligeramente menos pertinente.

301. Los valores atribuidos a los productos publicados por las oficinas regionales eran muy parecidos a los correspondientes a la ESW. En todas las regiones el valor más alto se asignó a la pertinencia. Los productos publicados por la Oficina Regional para América Latina y el Caribe recibieron como promedio los valores más elevados, aunque solían ser algo anticuados, en particular varias hojas informativas de países publicadas entre 2003 y 2005. Uno de los productos más valorados de la Oficina Regional para África fue el conjunto de instrumentos sobre agricultura y género, junto con un estudio sobre la tenencia de la tierra en Ghana y un análisis relativo al VIH/SIDA en el África oriental y austral. Los productos de la Oficina Regional para Asia y el Pacífico y la Oficina Regional para Europa y Asia Central recibieron una puntuación más baja. En el análisis de los productos de la Oficina Regional para Asia y el Pacífico se puso de manifiesto que la atención que se prestaba al género y a la mujer solía ser superficial, debido sobre todo a un enfoque basado en la MED y no en el GYD y poco innovador. Los productos de la Oficina Regional para Europa y Asia Central eran muy escasos y en su mayor parte relacionados con reuniones de expertos de un órgano estatutario de la FAO, el Grupo de Trabajo sobre la Mujer y la Familia Campesina en el Desarrollo Rural.

302. Los valores medios de todos los criterios distintos de la pertinencia para los productos sectoriales relativos al GYD estaban entre 3 y 4, es decir, entre insuficiente y suficiente. Se asignó un valor más alto a la calidad técnica del contenido en GYD y a sus posibilidades como instrumento de promoción, pero la capacidad de innovación, el potencial como instrumento para el desarrollo y las vinculaciones entre el GYD y la exclusión social estaban más cerca del ‘insuficiente’.

303. Aunque en todos los sectores analizados se había producido un pequeño número de bienes públicos mundiales de calidad, los que recibían una valoración más alta a nivel sectorial en relación con la seguridad alimentaria y habían sido preparados por la División de Economía del Desarrollo Agrícola estaban bien redactados, con un buen fundamento teórico y basados en datos sólidos. También se podían utilizar con eficacia como instrumentos de promoción. Se consideraban asimismo positivos los bienes públicos mundiales relativos a la silvicultura, ya que se analizaban de manera adecuada las cuestiones de género relativas al acceso a los recursos forestales y a su control.

304. Por otra parte, los bienes públicos mundiales relativos al GYD para el sector de la pesca y para la producción y sanidad animal se clasificaron como de menor calidad. En más de la mitad de los productos de la AGA se mencionaban las cuestiones de género solamente de pasada, a pesar de ser muy pertinentes para el tema. En los productos pesqueros con frecuencia no se reconocía la importancia de la mujer como productora y la distinta influencia que podían tener los cambios tecnológicos, por ejemplo, en los hombres y las mujeres en función de las relaciones de género.

305. Estos resultados ponen de manifiesto que aunque en muchos casos la importancia de una perspectiva de género era elevada para la mayoría de los temas, la competencia y/o el interés de las unidades técnicas distintas de la ESW para integrar una perspectiva de género en los productos normativos que consideraban de GYD/MED eran limitados.

306. Los valores de los bienes públicos mundiales seleccionados al azar del sitio web de la FAO que no habían sido identificados como de GYD confirmaron esta tendencia aún más. Con la excepción de los productos de producción y sanidad animal, cuyo valor medio para la pertinencia era de 3,8, todos los bienes públicos mundiales no GYD parecían ser pertinentes o muy pertinentes. Sin embargo, salvo la pertinencia, todos los demás criterios se puntuaron por debajo del valor de adecuados, en particular las publicaciones principales: SOFA, SOFI, SOFIA y SOFO.

307. Una excepción notable fue ‘El estado mundial de la agricultura y la alimentación 2010-11. Las mujeres en la agricultura: Cerrar la brecha de género en aras del desarrollo’ (SOFA 2010-11), publicado recientemente⁵⁴. La publicación proporciona datos fidedignos y pruebas empíricas sobre cuestiones de género, y en estos aspectos puede convertirse en una piedra angular de la información en materia de género. El informe fue el resultado de una labor de cooperación interdepartamental e interinstitucional intensiva y amplia sobre cuestiones de género. Una decisión institucional deliberada fue la elección del estudio de viabilidad o ‘enfoque instrumentalista’, en contraposición a un ‘enfoque basado en los derechos’, para abordar las cuestiones de género en la agricultura, puesto que se consideraba que el primer criterio sería un argumento más eficaz para motivar a los encargados de la adopción de decisiones. Ciertamente, también dentro de la FAO, se reconocía que el enfoque del estudio de viabilidad parecía ser un argumento más convincente: esto se examina más adelante, en el capítulo 11 sobre cultura institucional.

308. La FAO en su conjunto, unida a las otras organizaciones con sede en Roma, y en particular la ESA y la ESW, publicaron el informe sobre el Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 2011, con una amplia cobertura en los medios de comunicación. En América Latina, la Oficina Regional para América Latina y el Caribe organizó una videoconferencia con todas las oficinas subregionales y en los países de la región para presentarlo y ofrecer al personal de la FAO la oportunidad de examinar sus resultados básicos y su mensaje. En el recuadro 22 *infra* se examina con detalle el SOFA 2010-11.

⁵⁴ FAO, 2011. El estado mundial de la agricultura y la alimentación 2010-11. Las mujeres en la agricultura: Cerrar la brecha de género en aras del desarrollo. Roma. ISBN 978-92-5-06768-0: <http://www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e00.htm>.

Recuadro 22. El estado mundial de la agricultura y la alimentación (SOFA) 2010-11. Las mujeres en la agricultura: Cerrar la brecha de género en aras del desarrollo

El SOFA 2010-11 es fruto de un esfuerzo digno de elogio. Es un buen estudio sobre este problema fundamental y largamente postergado. Contribuye a aumentar la importancia del género en los principales informes de la FAO. En la evaluación se considera que sus características más importantes son las siguientes:

Se agrupan varios estudios de investigación realizados en todo el mundo sobre el género y la agricultura, tratando de conseguir que el cierre de la brecha de género sea más convincente y fiable;

Es una fuente rica de información, datos y estadísticas sobre la productividad de los hombres y las mujeres en la agricultura y también sobre las dificultades que afrontan las mujeres en este sector;

Se señalan un gran número de parámetros productivos y estratégicos que pueden dificultar la productividad de las mujeres en la agricultura y el desarrollo rural y se intenta estimar los beneficios de cerrar la brecha de género.

Sin embargo, en el análisis de la manera de conseguir esos beneficios hay algunos puntos débiles o eslabones perdidos que habría que abordar a fin de cerrar la brecha de género. A continuación se presentan algunas propuestas para la labor futura, buscando la manera de mejorar el análisis y el cálculo de los beneficios que se derivarían de cerrar la brecha de género.

1) En el SOFA 2010-11 no se incluye en el análisis el acceso al agua con fines agrícolas ni su control, aunque es un elemento fundamental en la brecha de género del sector. Cualquier cálculo de un incremento porcentual de la productividad y el rendimiento en la agricultura como consecuencia del cierre de la brecha de género es incompleto si no se tiene en cuenta el agua. Si bien las tierras, las semillas mejoradas, los fertilizantes y la formación tienen repercusiones en el rendimiento y la productividad de la agricultura, las decisiones de los agricultores sobre la manera de utilizar estos recursos e insumos se suelen ver influenciadas por la disponibilidad de agua de riego. Hay un acervo creciente de conocimientos sobre la productividad relativa de la agricultura de secano y de regadío y sus repercusiones en las cuestiones de género, así como sobre los efectos del cambio climático en la productividad de la agricultura de secano y las cuestiones de género. Son aspectos que habría que tener en cuenta a fin de calcular la brecha de género y los beneficios en relación con el género.

2) En el SOFA 2010-11 no se ha presentado un análisis detallado de datos intrafamiliares sobre la productividad relativa de los hombres y las mujeres en los hogares agrícolas. La dificultad para obtener los datos pertinentes es bien conocida. Aunque se supone que en el documento se pretende comparar el acceso de las mujeres a los recursos con el de los hombres basándose en los hogares con un hombre como cabeza de familia frente a los hogares que tienen a una mujer al frente, en realidad lo que se compara son los hogares con hombres o sin ellos. Estos datos no son comparables: están sesgados en favor de los hogares con un hombre al frente, que cuentan con hombres y mujeres productivos y que tendrían mejor acceso a los recursos que los hogares sin hombres. En las actividades futuras sería importante explicar con claridad qué tipo de datos se están comparando y cuáles son los fines. Es evidente que no hay datos intrafamiliares, por lo que en el documento no se tiene en cuenta la importante contribución de las mujeres productivas a los hogares con un hombre al frente o, como se describe en el documento, a los hogares con hombres. Así pues, el desafío de cara al futuro está en buscar cómo reconocer y medir la contribución significativa de las mujeres a la producción agrícola y la adopción de decisiones como miembros de la familia y cuándo se las arreglan por sí solas para explotar las granjas pertenecientes a sus familias. Habrá que asignar un valor económico a la contribución de los hombres y las mujeres dentro del hogar, en el contexto del acceso a los recursos y el control sobre ellos, así como a la capacidad decisoria, a fin de comprender plenamente la brecha de género. Por ejemplo, se podría comparar la manera en que los agricultores y las agricultoras utilizan los recursos y los bienes de que disponen y el tipo de decisiones que probablemente adoptarían en cuanto a cultivos e insumos, teniendo cuenta que estas decisiones tienen repercusiones en la productividad y el rendimiento.

Fuente: Equipo de evaluación.

309. Todo el equipo de evaluación asignó también una puntuación al SOFA 2010-11, como había hecho con los otros productos del SOFA publicados durante el período de la evaluación. En el recuadro 23 *infra* se muestran los valores medios obtenidos.

Recuadro 23. El estado mundial de la agricultura y la alimentación (SOFA) 2010-11. Las mujeres en la agricultura: Cerrar la brecha de género en aras del desarrollo: Valores medios

Criterios Tipo de producto	Pertinencia del GYD para el tema (1-6)	Calidad técnica del contenido de GYD (1-6)	Capacidad de innovación sobre el GYD (1-6)	Efecto potencial como instrumento de promoción (1-6)	Efecto potencial como instrumento de creación de capacidad (1-6)	Vínculos entre el GYD y la inclusión social (1-6)
<i>SOFA 2010-11</i>	6,0	4,9	4,3	5,4	4,1	4,4

Fuente: Equipo de evaluación.

310. Con respecto a los bienes públicos mundiales en general, había varias cuestiones comunes a la mayor parte de los de la FAO, a saber:

- a) cuando se mencionaba el género, la atención se solía concentrar en las mujeres en lugar de hacerlo en las mujeres y los hombres. Si bien los argumentos se expresaban en términos de GYD, en la práctica se adoptaba un enfoque de MED;
- b) se tendía a tratar a las mujeres como una categoría no diferenciada. Se hacían pocos esfuerzos para establecer una diferencia, por ejemplo, entre las mujeres ricas y las pobres y entre las mujeres con pareja y las solas. Los debates sobre el género se solían concentrar en los hogares con una mujer al frente en lugar de ocuparse de hogares más complejos;
- c) se solía clasificar a las mujeres en diversos grupos marginales, por ejemplo minorías étnicas, jóvenes o muy pobres. En consecuencia, las mujeres se solían presentar como víctimas en lugar de aparecer como agentes activos;
- d) en la mayoría de los casos, el análisis de la calidad de los bienes públicos mundiales era escaso. Siempre se ponía el acento en las cuestiones técnicas, mientras que los asuntos sociales - incluido el género - se consideraban de interés marginal y con frecuencia como una 'obstáculo' para el desarrollo impulsado por la tecnología.

311. De manera análoga a los resultados relativos a los bienes públicos mundiales de la ESW, con la excepción del ASEG y el Manual sobre el género en la agricultura, el personal de la FAO en los países visitados o las partes interesadas externas conocían muy pocos productos de este tipo, si es que conocían alguno. En América Latina, solamente una persona mencionó en Nicaragua que utilizaba con frecuencia un análisis de la RLC sobre las condiciones de la mujer en el país. Hay que reconocer que el conocimiento y el uso limitados de los documentos y publicaciones de la FAO fuera de la Organización, y a veces incluso en ella, es probablemente una deficiencia común de la mayoría de los bienes públicos mundiales de la FAO, salvo algunas excepciones. Sin embargo, esto no debería impedir al equipo de evaluación expresar su preocupación y señalar a la atención esta escasez de difusión y comunicación de los productos de la institución. No se trata sólo de un asunto de imagen institucional; la escasa atención y la poca difusión y uso de los bienes públicos mundiales de la FAO relativos al GYD afectan negativamente a su pertinencia, así como a la efectividad y eficacia de una parte sustancial de la labor de la Organización, y plantean cuestiones legítimas sobre su finalidad y función.

7.4. Competencia del personal de la FAO en materia de género

312. El equipo de evaluación celebró numerosas reuniones con personal de la FAO en la Sede y en las oficinas descentralizadas, incluidos los coordinadores sobre cuestiones de género anteriores y presentes y los directores de proyectos sobre GYD y no GYD cuya evaluación estaba prevista en los países. Esta información era triangular, con datos procedentes de encuestas entre el personal realizadas en una evaluación externa independiente de la FAO en 2007 y la auditoría de las cuestiones de género en 2010.

313. El panorama era bastante variado; la sensibilización sobre la importancia de las cuestiones de género solía ser de buena a elevada, con algunas excepciones negativas importantes incluso en unidades que trabajaban sobre el terreno. Sin embargo, como se explica con mayor detalle más adelante (véase el capítulo 11), la sensibilización sobre la importancia de las cuestiones de género para la labor de la FAO no siempre se correspondía con un conocimiento y una competencia equivalentes en la integración de la perspectiva de género en el trabajo técnico.

314. Algunas unidades de la Sede habían comenzado en los últimos años a dedicar más esfuerzos al aumento de la sensibilización y la capacidad de su personal en relación con las cuestiones de género, por ejemplo el Centro de Inversiones, la División de Operaciones de Emergencia y Rehabilitación, la División de Producción y Sanidad Animal y las oficinas regionales para África y para Asia y el Pacífico. Estas iniciativas no parecían haberse traducido todavía en mejoras sustanciales en el nivel de incorporación de la perspectiva de género a sus proyectos y productos, y durante la evaluación se observaron algunas deficiencias en la comprensión del personal. Hay que admitir que se necesita un período de tiempo más prolongado para que se puedan plasmar los resultados y las repercusiones de este tipo de iniciativas.

315. Prácticamente ninguno de los funcionarios de la FAO no pertenecientes a estas unidades entrevistados en la Sede y sobre el terreno había recibido capacitación sobre cuestiones de género desde su incorporación a la Organización. Un pequeño número habían participado en talleres sobre el ASEG en la primera mitad del decenio de 2000, o incluso antes, pero jamás lo habían utilizado en su trabajo. Ninguno de los directores de proyectos en los países había recibido nunca asistencia técnica de la FAO sobre este tema.

316. La mayor parte del personal competente sobre cuestiones de género de las distintas unidades había adquirido esta comprensión y conocimiento en su experiencia profesional anterior. Por ejemplo, un funcionario explicó que había trabajado sobre el terreno durante muchos años antes de incorporarse a la FAO y él mismo procedía de la agricultura. Por consiguiente, conocía por experiencia las diferentes tareas que desempeñaban los hombres y las mujeres en el sistema agrícola y prestaba atención automáticamente a los aspectos de género de su trabajo. En otro caso se nombró en 2010 como coordinador sobre cuestiones de género a un oficial superior; estaba familiarizado con las cuestiones de género, puesto que había trabajado en una ONG internacional y había participado en cursos de capacitación. Otro personal de proyectos, en Bangladesh y Bolivia por ejemplo, había recibido capacitación en cuestiones de género e inclusión social en sus anteriores carreras profesionales en ONG internacionales.

317. Incluso en unidades en las que la sensibilización sobre las cuestiones de género era buena y estaba integrada en cierta medida en su trabajo, por ejemplo la División de Pesca, se tendía todavía a considerar las cuestiones de género como un asunto que concernía únicamente a las mujeres y a utilizar para las cuestiones de desarrollo un enfoque de MED en lugar de GYD.

También había tendencia a concentrarse en los hogares y no en la serie más amplia de relaciones sociales – incluido el género – en las que se desenvolvían los hogares. En realidad, éstas eran características comunes en la percepción del personal de toda la Organización.

318. En general, los funcionarios técnicos de la Sede y de las oficinas descentralizadas solían tener menos conciencia de las cuestiones de género y estar menos familiarizados con ellas, mientras que algunos directores de proyectos en un pequeño número de países eran competentes y estaban capacitados para integrar una perspectiva de género en los proyectos que estaban ejecutando, a pesar de que con frecuencia contaban con documentos de los proyectos en los que no se habían tenido en cuenta las cuestiones relativas al género y la población. Sin embargo, ninguno de ellos había sido seleccionado por tener competencia también en cuestiones de género; por consiguiente, el valor añadido que proporcionaban se debía a su compromiso personal y era una ventaja para el modo de proceder de la FAO.

319. Numerosos funcionarios indicaron que necesitaban asistencia y orientación práctica sobre la manera de incorporar las cuestiones de género y las preocupaciones sociales a sus proyectos y programas. Algunos también mostraron interés en recibir capacitación específica para incorporar la perspectiva de género a sus respectivos sectores de trabajo, ajustándola a las necesidades de su unidad técnica. Muchos esperaban que la ESW prestase asistencia en estas cuestiones, en lugar de adoptar una posición dinámica y de movilización de recursos y consenso con este fin.

320. Al mismo tiempo, varios funcionarios de la FAO y consultores con contratos de larga duración de algunos de los países visitados, todos ellos varones, tenían hacia las mujeres una actitud condescendiente y autoritaria que afectaba a su eficacia profesional. Ocurría en dos niveles, por ejemplo haciendo caso omiso de las funciones productivas de las mujeres en las explotaciones y de la posible contribución de una colega profesional – por no mencionar una experta en cuestiones de género – a sus proyectos. Asimismo, muchas de las personas entrevistadas con frecuencia interpretaban erróneamente y conceptualizaban la incorporación de la perspectiva de género como un reto enorme y una práctica gravosa.

321. La limitada competencia del personal de la FAO en las cuestiones de género parecía tener consecuencias particularmente agudas a nivel regional y subregional. Desde la supresión de los puestos regionales de la ESW, que había tenido lugar entre 2008 y 2009, el personal que deseaba integrar una perspectiva de género a su tarea no tenía acceso a fuentes de asesoramiento. Por lo menos en la Sede, gracias a las relaciones personales y a la red de coordinadores sobre cuestiones de género, el acceso a la ESW parecía ser más fácil. Esto significaba asimismo que a nivel regional se habían perdido los contactos con cualquier red de género y cualquier futuro especialista en cuestiones de género tendría que restablecerlos partiendo prácticamente de cero.

7.5. Conclusiones

322. La pertinencia, la eficacia y la sostenibilidad de los proyectos de GYD y MED de la FAO variaban enormemente. En la mayoría de las regiones, con algunas excepciones en determinados países, había una desconexión entre las prioridades y políticas regionales y nacionales en materia de género y los productos y servicios de la FAO. Asimismo, al examinar los resultados de la FAO en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género a su Programa de Campo a lo largo del tiempo, no se observaba ninguna diferencia sustancial entre la ejecución de los proyectos en los primeros o los últimos años del pasado decenio.

323. Aunque algunas iniciativas contribuían a mejorar la seguridad alimentaria y los ingresos de los hombres y las mujeres, y en muchos casos específicamente de las mujeres, había pocos indicios de que estas intervenciones fueran sostenibles y que las mejoras obtenidas beneficiasen a las mujeres a quienes se suponía que estaban destinadas. Rara vez se hacía un análisis social y de género antes del comienzo de los proyectos y eran pocos los proyectos en cuya fase de formulación se tenía presente una perspectiva de género.

324. Además, al abordar las cuestiones de género, la FAO tendía a tomar un “camino seguro” y no estaba dispuesta impulsar el programa sobre el género. Se trataba a las mujeres como un grupo homogéneo y se beneficiaban como receptoras de insumos, pero no como colaboradoras o contribuyentes. En consecuencia, muchas de las intervenciones de la FAO tenían un enfoque de MED en lugar de GYD y, si bien esto podía servir como punto de partida, el objetivo fundamental de la igualdad de género en el acceso a los recursos no se podía conseguir sin un enfoque de GYD. En el mejor de los casos las intervenciones darían lugar a un aumento de los ingresos, y por consiguiente una habilitación económica, pero no social, cultural o política.

325. En conjunto, la aplicación y la integración efectivas de las preocupaciones de género en los proyectos de campo variaban y dependían en gran medida de la competencia y los conocimientos del personal sobre el terreno en este ámbito. Los funcionarios técnicos de la Sede y las oficinas descentralizadas eran como promedio menos conscientes de las cuestiones de género y menos competentes en el tema que el personal de los proyectos en los países, aunque los conocimientos y la experiencia en cuestiones de género y desarrollo social nunca eran criterios de selección del personal para puestos distintos del de expertos en cuestiones de género, perdiéndose de esta manera la oportunidad de mejorar a lo largo del tiempo los conocimientos de la Organización en este sentido.

326. Aunque en los países visitados no se solía percibir a la FAO como paladín de las cuestiones de género, las unidades de coordinación de servicios de emergencia de la FAO desempeñaban esta función en algunas circunstancias y se había conseguido incorporar en cierta medida las cuestiones de género. Esto ocurría sobre todo en las oficinas con una plantilla de personal suficiente para justificar la existencia de un experto en cuestiones de género de jornada completa.

327. Al igual que ocurría con los proyectos, el alcance y la calidad de la incorporación de la perspectiva de género a los bienes públicos mundiales de la FAO variaban enormemente; aunque la importancia del género para los temas objeto de examen fuera en la mayoría de los casos de elevada a muy elevada y la calidad técnica de los contenidos de género adecuada, la capacidad de innovación y los vínculos entre el género y la cuestión social eran escasos. Con algunas excepciones notables, también ocurría esto con las publicaciones principales de la FAO: SOFA, SOFI, SOFIA y SOFO. El SOFA 2010-11 podía convertirse en una piedra angular, al poner a disposición del público información relativa al género y a la mujer en la agricultura; uno de los desafíos siguientes era el análisis más a fondo de los datos internos de los hogares desglosados por sexos sobre la contribución a la producción agrícola. Con independencia de la calidad de cada uno de los productos, la difusión y la utilización dentro y fuera de la FAO de sus bienes públicos mundiales relativos al GYD eran muy limitadas.

328. La sensibilización del personal de la FAO sobre la importancia de las cuestiones de género era normalmente buena, pero la competencia para integrar una perspectiva de género en los proyectos y los bienes públicos mundiales era bastante escasa. En la mayoría de los casos, el

personal de la FAO se mostraba reticente y/o dudoso a la hora de aplicar enfoques en los que se tuvieran en cuenta las cuestiones de género.

8. Colaboración de la FAO con organismos de las Naciones Unidas relativa a la igualdad de género y la incorporación de las cuestiones de género⁵⁵

8.1. Antecedentes

329. La incorporación de la perspectiva de género sigue siendo el enfoque principal en el sistema de las Naciones Unidas y en la FAO para alcanzar el Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM) 3, 'Promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer'. El sistema de las Naciones Unidas ha intentado incorporar la perspectiva de género a todos sus fondos, programas y organismos desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) y en respuesta a la Plataforma de Acción de Beijing y la resolución 1997/2⁵⁶ del ECOSOC. La labor de la ESW relativa a la incorporación de las cuestiones de género forma parte de los esfuerzos que realiza todo el sistema de las Naciones Unidas y se beneficia de la experiencia normativa y las buenas prácticas de otros organismos del sistema. Como el mandato sobre las cuestiones de género procede del sistema de las Naciones Unidas en conjunto, la ESW trabaja en estrecho contacto con otros organismos de las Naciones Unidas y se coordina con ellos mediante la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros (IANWGE). La ESW considera que el sistema de las Naciones Unidas es uno de sus 'grupos destinatarios', puesto que es la FAO la que se espera que contribuya con datos a la labor interinstitucional sobre el género en relación con la agricultura y las poblaciones rurales.

330. En los dos Planes de Acción de la FAO sobre Género y Desarrollo se pedía explícitamente a la ESW que coordinase sus actividades de incorporación de las cuestiones de género con asociados y redes externos y se esperaba que la ESW asumiera la función principal de informar a otros organismos sobre la labor de la FAO relativa a las cuestiones de género. En el Objetivo estratégico K de la FAO se esperaba seguir con el proceso de incorporación de la perspectiva de género, en colaboración con otros miembros del sistema de las Naciones Unidas. En virtud del resultado K1 de la Organización, se había de crear una asociación más eficaz en el seno del sistema de las Naciones Unidas sobre igualdad de género, seguridad alimentaria y desarrollo rural. Se había de prestar asistencia técnica a proyectos piloto seleccionados de la iniciativa Una ONU y a iniciativas del Programa Conjunto de las Naciones Unidas en los países para reducir las desigualdades de género.

8.2. Contribución de la ESW a la labor interinstitucional

Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros (IANWGE)

331. La IANWGE existía de una forma u otra desde el decenio de 1970 y el ECOSOC le había encomendado la tarea de vigilar los progresos en la incorporación de las cuestiones de

⁵⁵ El equipo de evaluación concentró su análisis de la labor interinstitucional en el sistema de las Naciones Unidas, básicamente en el examen del mandato común relativo a la igualdad de género y la habilitación de la mujer. Asimismo, el sistema de las Naciones Unidas comprende a los principales asociados de la FAO.

⁵⁶ Resolución 1997/2 del ECOSOC sobre la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas.

género en el sistema de las Naciones Unidas. El presidente pasó recientemente (febrero de 2011) de ser Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de las Mujeres a Director Ejecutivo de ONU Mujeres. Los miembros son coordinadores sobre cuestiones de género en los fondos y programas de las Naciones Unidas, la Secretaría de las Naciones Unidas y los organismos especializados. La Red se reúne cada año inmediatamente antes del período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW).

332. La FAO ha asistido a todas las reuniones anuales de la IANWGE y siempre ha estado representada en este órgano al más alto nivel con la participación de su coordinador, el Director de la ESW. La Organización ha desempeñado sistemáticamente una función principal, como pone de manifiesto su función muy destacada en 2002 y 2003 en los talleres de la Red sobre creación de capacidad para la incorporación de las cuestiones de género, utilizando el instrumento del ASEG. Aunque la FAO ha ocupado un lugar menos destacado desde 2004, hay que señalar que, a petición del Asesor Especial, en los últimos años el representante de la FAO ha presidido varias sesiones durante la reunión anual.

333. La labor de la FAO relativa al Plan de Acción sobre Género y Desarrollo en 2002 y su presupuestación con una perspectiva de género y sus marcadores de género⁵⁷ fueron considerados por la Red como modelos innovadores. En 2006, el Equipo de trabajo sobre presupuestación con una perspectiva de género presentó su informe final a la IANWGE. Todavía se sigue citando el Plan de Acción de la FAO sobre Género y Desarrollo como buena práctica en la incorporación de las cuestiones de género a la programación. La IANWGE estableció un grupo de trabajo posterior sobre la incorporación de las cuestiones de género a la programación, supervisión, evaluación y presentación de informes para los sistemas de gestión basados en los resultados, con objeto de hacer un seguimiento de la labor de presupuestación con una perspectiva de género. La FAO sigue siendo miembro de este equipo de trabajo formado posteriormente, pero su labor sobre presupuestación con una perspectiva de género no parecía haber calado en la Organización de manera significativa. Por desgracia no había un seguimiento sistemático por parte de la Red, o incluso dentro de la FAO.

334. Además, la ESW ha participado en numerosos grupos de acción establecidos por la IANWGE a lo largo de los años para abordar preocupaciones interinstitucionales específicas relativas al género. En ese momento estaba presente en siete de los nueve grupos de acción. En el taller conjunto de la IANWGE-CAD/OCDE celebrado en Nairobi en 2006, un especialista superior regional en cuestiones de género de la FAO hizo una presentación conjunta con la OIT sobre un documento titulado 'Enfoque programático para la igualdad de género: Medidas adoptadas por los organismos de las Naciones Unidas para incorporar de manera sistemática las cuestiones de género a la cooperación técnica'. La agricultura fue uno de los sectores identificados como estratégicos para la mujer. En estas reuniones conjuntas se aumentó el respaldo al trabajo de ambas redes y se contó con coordinadores de las Naciones Unidas sobre cuestiones de género con contactos valiosos en los organismos de ayuda bilaterales.

335. En 2006, la IANWGE examinó también la necesidad de enfoques aplicables en todo el sistema para la incorporación de las cuestiones de género, en respuesta a una directriz del Secretario General como complemento de la Cumbre Mundial de 2005 (relativa a los Objetivos

⁵⁷ Los marcadores de género se han convertido en obligatorios en 2011 en el marco de las intervenciones de carácter humanitario.

de Desarrollo del Milenio). En la directriz se pedía la adopción de nuevas medidas para la incorporación de una perspectiva de género a las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas. La Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación refrendó posteriormente la estrategia en 2006. La FAO desempeñaba una función activa en los debates sobre la estrategia y todavía estaba presente en el grupo de trabajo especial sobre el plan de acción en materia de género para la política y estrategia aplicables a todo el sistema de las Naciones Unidas relativas a la incorporación de las cuestiones de género.

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)

336. En el marco del ECOSOC, el principal órgano intergubernamental sobre cuestiones de género es la CSW. Establece el programa normativo para la igualdad de género y la habilitación de la mujer en las Naciones Unidas. La FAO asiste regularmente tanto a las reuniones de la CSW como a las series de sesiones de coordinación del ECOSOC. La representación de la FAO en la CSW está sistemáticamente a cargo del coordinador institucional sobre cuestiones de género, mientras que de la asistencia a otras reuniones se encargan a menudo las Oficinas de Enlace de la FAO en Nueva York o Ginebra.

337. En su período de sesiones celebrado en 2011, la CSW decidió que en su 56.º período de sesiones de 2012 examinaría como tema prioritario ‘El empoderamiento de las mujeres rurales y su rol en la erradicación de la pobreza y el hambre, el desarrollo y los desafíos actuales’. La FAO propuso la organización conjunta en Roma de una reunión del Grupo de expertos sobre la mujer rural para preparar dicha manifestación y estableció un Grupo de trabajo de la IANWGE sobre la mujer rural, que habían de dirigir la FAO y el FIDA, para preparar durante un año el período de sesiones. Se trataba de una decisión estratégica de la CSW, en la que desempeñaban una función principal los tres organismos con sede en Roma.

ONU Mujeres

338. La FAO es miembro del Grupo de trabajo sobre la igualdad de género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUMD) que preside ONU Mujeres (antes UNIFEM). En 2003, la FAO presentó los resultados preliminares de la investigación sobre los enfoques relativos al género para el desarrollo rural de Namibia, Uganda y Zambia en una mesa redonda convocada por el UNIFEM con motivo de los preparativos para las sesiones de alto nivel del ECOSOC sobre un enfoque integrado del desarrollo rural.

339. La ESW y el UNIFEM han colaborado en diversos proyectos, entre ellos la iniciativa de reforma agraria en Tayikistán y los proyectos sobre medios de subsistencia en Palestina y Liberia; el UNIFEM también respaldó a la ESW en la realización de la auditoría de las cuestiones de género en la FAO en 2010. En los países, las representaciones de la FAO y los oficiales técnicos de distintas divisiones de la Organización trabajaron con ONU Mujeres en varios programas conjuntos de las Naciones Unidas.

340. Un representante de alto nivel de ONU Mujeres propuso que la ESW no se limitara a ser la defensora de las campesinas y sus derechos sobre la tierra y el agua. Indicó que la ESW debería ayudar a los equipos en los países a comprender las principales cuestiones que afrontaban las mujeres rurales, en particular la pobreza. La FAO podía desempeñar una función útil ayudando a los grupos de trabajo sobre género de los equipos de las Naciones Unidas en los países a establecer sistemas de rendición de cuentas. También se señaló que la FAO necesitaba trabajar con otros para elaborar indicadores y resultados claros que pusieran de manifiesto las

repercusiones sobre la mujer, por ejemplo, en la base de datos de la cartografía de la alimentación y la vulnerabilidad y en la base de datos relativa al género y los derechos sobre la tierra. Además, ONU Mujeres manifestó interés por trabajar en estrecho contacto con la FAO para actualizar y ampliar la base de datos relativa al género y derechos sobre la tierra.

Organismos con sede en Roma

341. Los tres organismos con sede en Roma - la FAO, el FIDA y el PMA - han colaborado estrechamente sobre cuestiones de género. Sus coordinadores institucionales sobre cuestiones de género se reunían todos los meses y examinaban la manera de colaborar e intercambiar información. Las respectivas oficinas de enlace en Nueva York también mantenían un contacto estrecho, informando al CEDAW⁵⁸, la CSW y el ECOSOC. La Oficina de Enlace de la FAO actúa como coordinadora sobre cuestiones de género en Nueva York y trabaja de manera permanente con el FIDA y el PMA. Los tres organismos realizan una labor de promoción y representación recíprocas en las actividades relativas al género y la divulgación. También parece ser muy buena la colaboración entre la Oficina de Enlace de la FAO en Nueva York y la ESW.

342. Las tres oficinas de enlace de Nueva York colaboran sobre las cuestiones de género y tienen algo parecido a un programa de trabajo conjunto sobre cuestiones de género. Por ejemplo, prepararon el lanzamiento conjunto del SOFA 2011 en el Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 2011. En los procesos integrados, unas veces participan de manera conjunta y otras por separado. Se necesitan mutuamente, puesto que “no trabajar juntas sería una política suicida”.

343. Como ya se ha indicado en la sección 4.4, el Programa conjunto FIDA/FAO de donaciones para la creación de capacidad y conocimientos en materia de género a nivel regional (2009-11) fue otro buen ejemplo de colaboración eficaz entre los dos organismos, basada en su arraigado interés común. La iniciativa, que había de concluir a mediados de 2011, estaba influenciada por el marco y las buenas prácticas contenidos en el Manual sobre el género en la agricultura y se basaba en una colaboración anterior entre los programas respaldados por el FIDA en el África occidental y central y el programa de capacitación sobre el análisis socioeconómico y de género (ASEG) de la FAO.

344. En Nueva York, la FAO aunaba a menudo sus fuerzas con el PMA y el FIDA a fin de preparar información para el ECOSOC sobre cuestiones como la pobreza, la nutrición y el desarrollo rural. Un buen ejemplo de su colaboración fue la actividad conjunta realizada en 2010, cuando el tema del ECOSOC era la igualdad de género y la habilitación de la mujer. Se organizó una sesión de reflexión durante la reunión preparatoria global para el ECOSOC (29 de abril de 2010) a fin de aumentar la sensibilización sobre la mujer rural, y el resultado se incluyó en las sesiones de alto nivel del ECOSOC. Posteriormente se incorporó a los resultados de la Cumbre de los ODM una declaración enérgica sobre el género. Para este trabajo habían contado con el respaldo de las sedes de la FAO y el FIDA.

8.3. *Colaboración de la FAO con los organismos de la Naciones Unidas sobre cuestiones relativas al género*

345. Ya se ha mencionado más arriba la labor de la FAO con el Banco Mundial y el FIDA relativa al Manual sobre el género en la agricultura.

⁵⁸ CEDAW: Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer.

346. La FAO, mediante la TCE, participó también en otros mecanismos interinstitucionales, como el Subgrupo de trabajo sobre cuestiones de género y asistencia humanitaria del Comité Permanente entre Organismos. El Comité preparó en 2006 dos publicaciones, ‘Directrices aplicables a las intervenciones contra la violencia por razón de género en situaciones humanitarias’ y ‘Mujeres, niñas, niños y hombres: Igualdad de oportunidades para necesidades diferentes’. La FAO contribuyó a su elaboración con recursos y con aportaciones técnicas sustanciales.

347. En la misma esfera de actividad, la colaboración entre la ESW, la TCE y el PMA había llevado anteriormente a la producción del ‘Pasaporte para integrar una perspectiva de género en los programas de emergencia, enfoque del ASEG para la gestión del riesgo de catástrofes’, a fin de ayudar a los trabajadores y coordinadores de las actividades humanitarias a identificar grupos destinatarios específicos que pudieran desempeñar una función importante en la reconstrucción de su país. Estos instrumentos tenían por objeto conseguir que las mujeres y los hombres quedaran mejor incluidos de manera equitativa en cada una de las fases de las operaciones de emergencia y rehabilitación. El pasaporte se ha traducido a varios idiomas y se ha difundido ampliamente.

348. La FAO, la OIT y el FIDA organizaron en Roma en abril de 2009 una reunión del Grupo de expertos sobre género y empleo rural, cuyo resultado fue una publicación conjunta titulada ‘Gender Dimensions of Agriculture and Rural Employment: Differentiated Pathways out of Poverty’ (Dimensiones de género en el empleo agrícola y rural: Vías diferenciadas para salir de la pobreza). La publicación vio la luz en 2010 y comprendía muchos de los estudios monográficos presentados en el taller. También figuraban siete documentos informativos, que vinculaban el OE-K con el OE-G sobre la mejora de los mercados y los medios de subsistencia rurales. Aunando sus recursos, los tres organismos han conseguido atraer más conocimientos técnicos de alto nivel como aportación a este trabajo.

349. Otro buen ejemplo de colaboración de la FAO con otros organismos de las Naciones Unidas era el trabajo que estaba realizando para mejorar la disponibilidad de datos estadísticos que reflejaran las diferencias de género en la agricultura, el desarrollo rural y la seguridad alimentaria. La FAO ha fomentado una asociación con la División de Estadística de las Naciones Unidas para incluir datos desglosados por sexos sobre la población económicamente activa (agrícola/no agrícola) en la base de datos FAOSTAT. En 2006, la FAO participó en la reunión de un Grupo interinstitucional y de expertos de las Naciones Unidas sobre la elaboración de estadísticas de género, organizada por la División de Estadística, el Banco Mundial y el FNUAP. La FAO participó también en una reunión de un Grupo de Expertos sobre datos desglosados por sexos en relación con el agua y el saneamiento, organizada por el Grupo de tareas interinstitucional sobre género y agua, que se celebró en Nueva York en diciembre de 2008.

350. En Nairobi, el PNUMA trabajaba con la FAO y con el PNUD en el Programa para reducir las emisiones debidas a la deforestación y la degradación forestal, que formaba parte de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. Recientemente se había establecido en el marco de dicho programa un Grupo conjunto de trabajo sobre género, que incluía a los tres organismos. Se esperaba que el Grupo de trabajo proporcionase aportaciones y coordinación al Grupo de trabajo interinstitucional sobre género y clima, que presidía la UNESCO, y a la Alianza Mundial sobre el Género y el Clima. La FAO era miembro tanto del Grupo de trabajo como de la Alianza y en las reuniones mundiales sobre el cambio climático había participado un funcionario de la ESW. El Grupo de trabajo estaba tratando de elaborar

algunos indicadores sobre el género y el cambio climático. El PNUMA y la FAO también estaban colaborando sobre un proyecto en el complejo del bosque Mau, en Kenya.

351. El Programa Naciones Unidas-Hábitat, también con sede en Nairobi, mencionó su Red mundial de instrumentos relacionados con la tierra (GLTN), de la que es miembro la FAO. El principal objetivo de la red es contribuir al alivio de la pobreza y a los Objetivos de Desarrollo del Milenio mediante la reforma agraria, la mejora de la ordenación de la tierra y la seguridad de la tenencia. La FAO contribuyó de manera importante a la labor de la red relativa al género, en particular al estudio ‘Gendering Land Tools: Secure Land Rights for All’ (Cuestiones de género en los instrumentos relacionados con la tierra: Seguridad de la tenencia de la tierra para todos) y al ‘Training Package on Improving Gender Equality and Grassroots Participation through Good Land Governance’ (Módulo de capacitación sobre la mejora de la igualdad de género y la participación popular mediante una buena gobernanza de la tierra), publicados en 2010. La División de Tierras y Aguas de la FAO y Naciones Unidas-Hábitat colaboraron en una serie de estudios sobre tenencia de la tierra que se utilizaron como estudios monográficos y material de capacitación en el módulo.

352. Otras iniciativas interinstitucionales en las que participaba la FAO ofrecían oportunidades para abordar las cuestiones de género. Si bien había pruebas de que los representantes de la FAO promovían las cuestiones de género en algunos de estos foros, no se hacía de manera sistemática y con frecuencia dependía del compromiso personal del funcionario de la Organización que participaba en cada iniciativa.

Programas conjuntos en los países

353. A un nivel descentralizado, se supone que la FAO está trabajando con otros organismos en el marco de la iniciativa “Unidos en la acción” y aporta sus conocimientos especializados sobre las zonas rurales y los aspectos relativos a la producción. A nivel regional, con la limitación a un solo oficial regional encargado de las cuestiones de género en la ESW, ésta tenía dificultades, aunque el coordinador regional para Asia de la Oficina Regional para Asia y el Pacífico (RAP) participaba en el Grupo de trabajo temático interinstitucional regional sobre género.

354. En opinión de la mayor parte del personal de las Naciones Unidas que recibió la visita en las oficinas en los países, la FAO no participaba en los grupos de trabajo sobre cuestiones de género del equipo de las Naciones Unidas en el país. La mayoría de los asociados de las Naciones Unidas en los países no estaban al corriente de que la FAO tuviera una estrategia relativa al género o considerara estas cuestiones como prioritarias. La FAO había intervenido ocasionalmente en las evaluaciones comunes en los países, los MANUD o los UNPAF⁵⁹, pero la ESW no participaba y la contribución de la FAO no estaba relacionada con los equipos encargados de las cuestiones de género. La FAO era miembro del grupo de trabajo interinstitucional sobre cuestiones de género en Nicaragua y del ONUSIDA en Uganda y participaba allí en debates sobre cuestiones de género.

355. En general, la participación de la FAO en el Equipo de coordinación de las Naciones Unidas solía verse dificultada por los limitados recursos humanos de la Organización en los países y su participación en los grupos de trabajo sobre cuestiones de género del Equipo era más

⁵⁹ MANUD: Marco de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo; UNPAF: Marco de asociación de las Naciones Unidas.

una excepción que una regla: en la evaluación solamente se identificaron casos destacados en la República Dominicana, Nicaragua y Somalia.

356. A pesar de su escasa participación en los grupos de trabajo sobre cuestiones de género, la intervención de la FAO en los programas conjuntos de las Naciones había sido bastante activa. En total, la Organización participó en 146 programas conjuntos, de los que 71 eran iniciativas de cooperación técnica y 75 proyectos de emergencia. Durante el análisis de la evaluabilidad se identificaron 43 de GYD y 10 sobre el VIH/SIDA relativos a los programas conjuntos, casi todos ellos iniciativas de cooperación técnica. La ESW era la dependencia técnica principal de 11 y siete proyectos respectivamente. En la evaluación se analizaron varios de ellos en diferentes países.

357. En conjunto, el equipo de evaluación consideró que estos programas comunes de las Naciones Unidas abrían el camino a distintas modalidades de trabajo de la FAO con otros organismos de las Naciones Unidas, contribuyendo cada uno de ellos con su ventaja comparativa específica. Mediante ellos, la FAO también podía conocer mejor las cuestiones relativas a la igualdad de género y aportar su amplia experiencia y conocimientos técnicos en materia de agricultura y desarrollo rural a los organismos que solían tener más experiencia en poblaciones urbanas y enfoques basados en los derechos fundamentales.

358. Por último, en 2010 la ESW elaboró, en el marco del resultado de la Organización K1, una serie de listas de comprobación con el nombre de 'Programas conjuntos de las Naciones Unidas sobre seguridad alimentaria, agricultura y desarrollo rural'. Las listas de comprobación eran las siguientes: Seguridad alimentaria y nutricional, ganadería, pesca y acuicultura, silvicultura, cultivos, recursos naturales, cambio climático, emergencias, cadenas de valor y empleo y medios de subsistencia. Una vez concluidas y realizada una prueba en Malawi, se distribuyeron a las oficinas descentralizadas de la FAO en enero de 2011, por lo que durante las visitas del equipo de evaluación a los países no se pudo obtener información sobre su utilidad. El equipo de evaluación observó que el personal de la FAO no estaba muy familiarizado con ellas. Hay que indicar asimismo que la labor no era amplia ni innovadora; la lista de comprobación era en gran parte la misma para cada sector. La excepción era la gestión en situaciones de catástrofe y la preparación para emergencias, en las que la lista parecía ser más útil.

8.4. Conclusiones

359. Durante el período de la evaluación, la FAO trabajó con otros organismos de las Naciones Unidas en la preparación de enfoques nuevos e innovadores para las políticas relativas al género y el desarrollo. La labor del coordinador institucional de la FAO sobre cuestiones de género, es decir, la ESW, es muy apreciada a este respecto a nivel mundial. Asimismo, la interacción entre la Red interinstitucional del sistema de las Naciones Unidas sobre la mujer y la igualdad entre los géneros y la Red sobre igualdad de género del CAD/OCDE ofrece oportunidades valiosas de aprendizaje y respaldo mutuo y ayuda a los organismos a crear alianzas y hacerse más visibles en ambas redes.

360. Se ha elogiado la colaboración en los ámbitos del género y la estadística y el género y las emergencias y se podría ampliar en esas esferas y otras nuevas, como el cambio climático.

361. Había pruebas de que el Manual sobre el género en la agricultura era bien conocido por otros organismos y de que la IANWGE había utilizado a nivel mundial los instrumentos del ASEG. El carácter de la colaboración en el marco de la IANWGE parecía ser más idóneo para la utilización de instrumentos adecuados sobre cuestiones de género como el ASEG, puesto que todos los miembros participaban en la incorporación de la perspectiva de género en sus propios organismos más que en los programas conjuntos en los países, donde los participantes podían no estar familiarizados con el análisis de las cuestiones de género.

362. La mayor parte de la labor relativa a las cuestiones de género realizada por la ESW con la IANWGE, la CSW y otros órganos contaba con el respaldo de la Oficina de Enlace de la FAO en Nueva York, pero estaba desvinculada de la administración superior y otras unidades de la FAO, con cuyo apoyo no contaba. Asimismo, estas vinculaciones solamente tenían unos efectos limitados sobre la manera en que la FAO en conjunto se relacionaba con otros organismos de las Naciones Unidas en relación con las cuestiones de género. Esto se ponía de manifiesto sobre todo a nivel nacional, donde la FAO con frecuencia no participaba en los equipos de las Naciones Unidas en los países, y en particular en los mecanismos de coordinación relativos al género. En este nivel, la cooperación con otros organismos de las Naciones Unidas había conseguido el mayor éxito en el marco de sus programas conjuntos en los que se habían encargado de las cuestiones de género otros organismos del sistema.

363. Es evidente que la FAO debe cooperar con otros organismos de las Naciones Unidas en asuntos relativos al género, definiendo funciones y responsabilidades basadas en las respectivas competencias y ventajas comparativas, y a la Organización le conviene alcanzar y establecer relaciones positivas con agrupaciones de agricultoras y con ONU Mujeres. En la labor directiva de la FAO no se ha reconocido hasta el momento este aspecto desde un punto de vista estratégico.

9. Mecanismos de la FAO para la aplicación del Plan de Acción sobre Género y Desarrollo y el OE-K

9.1. Red de coordinadores sobre cuestiones de género

364. En 2002 se puso en marcha la Red de coordinadores sobre cuestiones de género de la FAO como parte de los mecanismos para la aplicación del Plan de Acción sobre Género y Desarrollo 2002-2007. El Plan incluía mandatos estructurados en torno a tres esferas de actividad principales: planificación estratégica, programación y rendición de cuentas; formulación y evaluación de proyectos y programas; capacitación y formación de redes. No se indicaban requisitos mínimos de calificación de los posibles candidatos y se propuso que la función 2se asigne cada dos años por rotación a funcionarios de plantilla con el fin de promover el aprendizaje mediante la acción y de ampliar gradualmente la red de funcionarios que conocen estas cuestiones de género y que tienen competencia para aplicar los instrumentos y metodologías del análisis correspondiente”.

365. En el mandato se buscaba en realidad a alguien con una sólida competencia en cuestiones de género, con suficiente antigüedad para revisar el trabajo de los colegas y prestar asistencia a la administración superior de la división en la ‘planificación estratégica, supervisión y presentación de informes’ sobre las cuestiones de género. No se especificaba la asignación de tiempo, pero en la descripción del trabajo se detallaban numerosas funciones. En las entrevistas con los antiguos coordinadores sobre cuestiones de género se vio que muchos habían sido

nombrados como tales cuando estaban en puestos muy subalternos, recién contratados y todavía sin experiencia. Además, no se tenía en cuenta el interés de la persona designada por trabajar sobre las cuestiones de género; al mismo tiempo, había casos en los que los supervisores rechazaban la solicitud de capacitación sobre cuestiones de género que presentaban los coordinadores, posiblemente debido a que la consideraban poco pertinente.

366. A lo largo de los años, la red de coordinadores sobre cuestiones de género había celebrado reuniones y llevado a cabo diversas actividades. La información disponible puso de manifiesto que en 2005 se había enviado a los coordinadores un cuestionario de encuesta para obtener información sobre su trabajo, sus dificultades y sus resultados. En 2008/2009, la ESW organizó tres de las cuatro sesiones de capacitación de un día para los coordinadores sobre cuestiones de género, que resultaron ser útiles, aunque sin duda no suficientes para fortalecer la capacidad de los participantes.

367. Como se ha explicado más arriba (véase la sección 3.3), el número de coordinadores fue variando a lo largo del tiempo: eran 42 en 2002, 49 en 2006 y 26 en 2010. En la lista de 2006 también se incluyeron cuatro coordinadores pertenecientes al personal de las oficinas regionales de la FAO. El mandato se revisó en colaboración con los coordinadores, por lo menos en 2006 y en 2008. En estas versiones se introdujeron calificaciones deseables para el puesto, por ejemplo el interés personal, los conocimientos académicos y la antigüedad, aumentando la categoría mínima a P4 en 2006 y a P5 en 2008. Sin embargo, la ESW no presionó mucho mediante los mecanismos institucionales para imponer medidas orientadas a elevar el perfil de los coordinadores a un nivel más alto de antigüedad, porque se consideraba que no se debería perder el entusiasmo mostrado en la función por muchos colegas jóvenes. Hay que admitir que el compromiso personal era y sigue siendo un motor poderoso, pero la experiencia ha demostrado ya que esto no es suficiente para conseguir resultados satisfactorios.

368. Los resultados de la evaluación fueron que, puesto que no se habían nombrado coordinadores en las oficinas descentralizadas, excepto uno en la Oficina Regional para Europa y Asia Central y otro en la Oficina Regional para Asia y el Pacífico, este último en 2010, y dado que se habían suprimido todos los puestos regionales de la ESW salvo en el caso de la Oficina Regional para África, las oficinas descentralizadas apenas habían recibido información, comunicaciones o respaldo de cualquier tipo de la Sede en relación con las cuestiones de género. Por otra parte, en las representaciones de la FAO se promovía muy bien el SOFA 2011.

369. En 2010, la mitad de los coordinadores sobre cuestiones de género eran oficiales superiores, que por principio daban más notoriedad al tema en la Organización. Sin embargo, el equipo de evaluación comprobó que la mayoría de ellos no tenían el tiempo, la capacidad o la autoridad necesarios para trabajar con homólogos o con colegas de mayor nivel a fin de ayudarlos a integrar la perspectiva de género en su trabajo. En los numerosos casos en los que el director o jefe de la unidad no respaldaba la incorporación de las cuestiones de género, la función del coordinador se limitaba a asistir a las reuniones convocadas por la ESW y a ser un receptor pasivo de las comunicaciones relativas al género. Asimismo, el Sistema de evaluación y gestión del rendimiento de la FAO (SEGR) no ofrecía en 2010 ningún incentivo para incorporar las tareas de los coordinadores a un plan de trabajo, puesto que había un umbral mínimo del 20 % para incorporar una actividad a ese plan.

370. En 2011, a raíz de la auditoría de las cuestiones de género, la ESW propuso que los coordinadores asignasen a la tarea el 20 % de su tiempo: la reacción de muchos confirmó que su disponibilidad de tiempo era realmente limitada. También se propuso un nuevo proyecto de mandato para los coordinadores sobre cuestiones de género, que se debatió de nuevo con la red. Además, se suprimió del SEGR el principio del umbral mínimo del 20 %, de manera que a partir de mediados de 2011 en los nuevos acuerdos del SEGR podían figurar actividades relativas a los coordinadores.

371. No obstante estos progresos y reconociendo que esta conclusión va en contra de una de las recomendaciones de la auditoría de las cuestiones de género, se desprende del análisis de la evaluación de los coordinadores sobre cuestiones de género que el propio mecanismo no puede ser eficaz incluso en un marco de rendición de cuentas más riguroso a un nivel superior. La experiencia de otros organismos de las Naciones Unidas confirmó también que con frecuencia fracasaban mecanismos semejantes. Aunque varios coordinadores sobre cuestiones de género podían trabajar en ese momento con mayor eficacia en un ámbito institucional más favorable a la incorporación de la perspectiva de género, para algunos otros se trataba de una cuestión de compromiso e interés para dedicar más tiempo a esta tarea, así como de la necesidad de mejorar la capacidad.

372. Además, había muchas probabilidades de que la función de los coordinadores sobre cuestiones de género se percibiera siempre como algo ‘personal’ que se añadía a la actividad profesional, en lugar de ser algo plenamente incluido en la autopercepción, las calificaciones y el mandato de un experto en “género y ganadería” o en “género y pesca”. De la misma manera, al evaluar el rendimiento de estos profesionales en su función como coordinadores sobre cuestiones de género, la propia Organización seguiría manteniendo la actitud de ‘siempre que tenga tiempo’.

9.2. *Comité de Examen de Programas y Proyectos y criterios de aprobación del PCT*

373. El Comité de Examen de Programas y Proyectos (PPRC) de la FAO tiene el mandato de evaluar todos los nuevos proyectos de cooperación técnica una vez garantizada la financiación, así como recomendar revisiones importantes de los proyectos de la FAO en curso. En 2000 se revisó su mandato y se establecieron seis principios rectores para garantizar el cumplimiento de todos los nuevos proyectos con ‘... la orientación y los objetivos generales de la Organización’. En el principio ‘v’ se afirma: “promover la igualdad y equidad entre hombres y mujeres en el cumplimiento sistemático del compromiso de la FAO de incorporar la perspectiva de género en sus actividades normativas y de campo, y en las políticas correspondientes”⁶⁰. Por medio del Comité se pide a todos los departamentos técnicos de la FAO, incluido el Departamento de Cooperación Técnica, que den una opinión técnica sobre cada uno de los nuevos proyectos.

374. Desde los mismos comienzos hubo recomendaciones, fundamentalmente de la ESW, en el sentido de que el proceso de examen del Comité debería alentar un análisis de género más en profundidad, a fin de evitar referencias generales a la igualdad y equidad de género. En 2002, la SDW indicó que los coordinadores sobre cuestiones de género debían tener una relación más estrecha con el proceso de formulación y examen de los proyectos, como se establecía en su mandato.

⁶⁰ Boletín del Director General 2000/17.

375. El ‘principio relativo al género’ era sistemáticamente el segundo aspecto más comentado en las evaluaciones de los proyectos, tras el ‘principio relativo a la seguridad alimentaria’. En los informes acerca de la aplicación del Plan de Acción sobre Género y Desarrollo para las Conferencias de la FAO de 2005 y 2007 se afirmaba que en distintos departamentos – y no sólo en la ESW – se había comentado la falta de atención al principio del género en los proyectos presentados al PPRC; se afirmaba que “el Comité consideraba pertinentes al género el 71 % de los proyectos”. Esto se corresponde con los resultados obtenidos en la presente evaluación, mediante el estudio teórico y el examen de los calificadores de género de los proyectos, que se exponen en el capítulo 6.

376. EL PPRC formula con frecuencia observaciones relativas a los siguientes aspectos: i) falta de análisis social/de género; ii) ausencia de sistemas de información en los que se tienen en cuenta las cuestiones de género; iii) omisión de marcos normativos para la incorporación de las cuestiones de género en los países; iv) evaluación inadecuada de los efectos de las nuevas tecnologías o escasa atención a las tecnologías para reducir la carga de trabajo de las mujeres; y v) falta de acuerdos específicos para abordar los desequilibrios de género.

377. En 2004, la Secretaría del PPRC observó que se estaba reduciendo el número de las observaciones más generales relativas al género y que se habían sustituido por otras más específicas, incluso recomendaciones detalladas, por ejemplo sobre capacitación/creación de capacidad selectivas, mejor organización, consideración de las dificultades de tiempo, habilitación económica, derechos sobre la tierra e indicadores de género para los sistemas de vigilancia y evaluación.

378. En conjunto, las observaciones del PPRC se habían convertido de hecho en más específicas y pertinentes. Sin embargo, el equipo de evaluación encontró varios proyectos en los que se habían ignorado las recomendaciones del Comité durante la aplicación, con consecuencias negativas para sus resultados, pero sin consecuencias para sus directores. Así pues, los mecanismos institucionales de vigilancia y rendición de cuentas deficientes habían socavado los esfuerzos realizados por el PPRC para mejorar la integración de los aspectos relativos a la igualdad de género en los documentos de los proyectos.

379. En el caso de los proyectos del Programa de Cooperación Técnica (PCT), hasta enero de 2010⁶¹ las propuestas de proyectos se sometían a un proceso riguroso de revisión y evaluación mucho antes de llegar hasta el PPRC. Tras el visto bueno del Comité, también recibían la aprobación del nivel más alto de la Organización. La gestión de este proceso estaba a cargo de la unidad del PCT en el marco del Departamento de Cooperación Técnica. Entre otros criterios, las propuestas de proyectos se evaluaban también con respecto a la integración de las cuestiones de género. A finales de 2004, en el examen independiente se llegó a la conclusión de que “... a pesar de que se han adoptado medidas adecuadas en el plano estratégico, la incorporación de las cuestiones de género en los proyectos del PCT de la FAO requiere todavía mayores esfuerzos”. Se formuló una recomendación que fue aceptada mediante la respuesta de la Administración⁶². Los resultados de la evaluación a finales de 2010 fueron que la falta de una integración adecuada

⁶¹ La reforma de la FAO llevó a la descentralización total del PCT, y los documentos de los proyectos dejaron de presentarse al PPRC. El TCOT era la unidad de la Sede encargada del proceso de aprobación antes de la reforma, que llevó a su transformación en un equipo del PCT.

⁶² Véase el sitio web de la OED, Examen independiente del Programa de Cooperación Técnica, febrero de 2005 y documentos conexos.

de la perspectiva de género en una propuesta del PCT nunca había sido motivo para rechazar un proyecto de cooperación técnica, como había ocurrido sin embargo en el caso de otros criterios. No obstante, también es importante señalar que, aunque la unidad del PCT hizo esfuerzos para formular observaciones sobre las propuestas de proyectos a fin de mejorar la validez estratégica y operacional, los proyectos se solían completar y presentar al PPRC con prisa y sin una revisión suficiente.

380. El porcentaje de proyectos de cooperación técnica relativos al GYD/MED en la cartera total del PCT era del 20 %, proporción no muy elevada para una modalidad de financiación que responde a la solicitud de los Estados Miembros, pero sobre la cual la Organización suele dar una opinión técnica y metodológica completa. Además, 10 de los 11 proyectos en los que, según el estudio teórico, se habían ignorado las recomendaciones del PPRC sobre las cuestiones de género (véase el capítulo 6) eran proyectos del PCT.

381. En el momento de redactar el presente informe, la FAO estaba revisando sus procedimientos de evaluación de los proyectos en el marco de la publicación de un nuevo Manual del Programa de Campo; los proyectos iniciales disponibles habían integrado plenamente los aspectos relativos al género. De manera semejante, el equipo del PCT estaba llevando a cabo un análisis del nivel de cumplimiento de los criterios del PCT y otras normas en el ámbito del nuevo mecanismo de aprobación descentralizado. Los aspectos relativos al género eran parte del análisis.

9.3. *Factores que impulsan la incorporación de las cuestiones de género a la labor de la FAO*

382. En la evaluación se encontraron pruebas de que los factores externos más eficaces para la integración de la perspectiva de género en los proyectos de la FAO habían sido las políticas nacionales de los Estados Miembros. En los países en los que había políticas gubernamentales que exigían explícitamente el examen de las cuestiones de género en los proyectos de desarrollo o emergencia se solían tener más en cuenta las cuestiones relativas al género en los resultados de la FAO. Eran ejemplos positivos Nicaragua y Uganda, donde, en respuesta a un claro compromiso político, las representaciones de la FAO tenían uno o varios expertos en cuestiones de género entre su personal, prestaban mayor atención a las cuestiones de género en la formulación de los proyectos cuando tenían libertad de acción para hacerlo y participaban en los grupos de trabajo interinstitucionales sobre género. En el recuadro 24 se ilustra con detalle el caso de Nicaragua.

Recuadro 24. *Nicaragua: Incorporación de las cuestiones de género en la Representación de la FAO*

El Gobierno de Nicaragua ha mantenido un compromiso constante en relación con la seguridad alimentaria y nutricional y más recientemente también ha convertido en una de sus prioridades la mejora de los medios de subsistencia de las mujeres rurales. Por consiguiente, se pidió a todos los asociados que respaldaran al Gobierno en este esfuerzo.

En 2009, el Representante de la FAO decidió, tras consultar con el Gobierno, contratar con destino al Programa Especial para la Seguridad Alimentaria (PESA) a la experta en cuestiones de género que estaba trabajando entonces en el Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria (INTA), uno de sus principales asociados. La candidata seleccionada era agrónoma, con experiencia como extensionista y especialista en cuestiones de género.

La experta en cuestiones de género se convirtió progresivamente en la especialista de género de la Representación de la FAO, prestando asesoramiento a un gran número de proyectos. Había preparado un folleto sobre cuestiones de género en la FAO y la Representación tenía el género como tema de 2010 de la FAO en Nicaragua. Participó activamente en todos los mecanismos interinstitucionales sobre cuestiones de género y la visibilidad de la Organización sobre el tema pasó de un nivel nulo a muy elevado. Respaldó a colegas en diferentes niveles, elaboró una carpeta sobre género para los nuevos directores de proyectos, organizó un comité interno de la FAO sobre cuestiones de género para debatir y mejorar la capacidad sobre el tema y cuando se llevó a cabo la misión de evaluación iba a comenzar a participar en los grupos de selección de personal de la FAO, la mayor parte nuevo, para asegurarse de que tuvieran algunos conocimientos sobre las cuestiones de género.

La Representación de la FAO estaba dando una gran visibilidad y prominencia a la función, una necesidad que era evidente en el entorno de la FAO en un país muy dominado por 'hombres y técnicos'. Todos los directores de proyectos y el personal de campo de la FAO eran plenamente conscientes de que tenían que tener en cuenta las cuestiones de género. La voluntad y la capacidad reales para hacerlo variaban, siendo muy pocas las personas entre los directores y el personal de campo abiertas y dispuestas a hacerlo.

La cartera de la FAO en el país era bastante amplia y ahora se pagaba a la experta en cuestiones de género mediante contribuciones con cargo a diversos proyectos, sin poner en peligro ningún presupuesto. Al mismo tiempo, la experiencia era muy eficaz por sus repercusiones en la calidad de los proyectos de la FAO y la imagen de la Organización en el país.

Fuente: Equipo de evaluación.

383. No obstante, también había países cuyas políticas nacionales contenían un fuerte compromiso con la igualdad de género y con una conciencia nacional al respecto, por ejemplo Filipinas, que tenía una Carta Magna de la Mujer, pero donde la FAO no tenía una actitud dinámica en cuanto a la incorporación de las cuestiones de género a sus proyectos.

384. El segundo factor externo importante para la incorporación de las cuestiones de género en la FAO había sido la necesidad de tener asociados que aportasen recursos y la disponibilidad de fondos. Cuando un asociado con recursos insistía en que un proyecto debía tener una orientación clara hacia las cuestiones de género, la unidad de la FAO solía hacer un esfuerzo y prestaba una atención adecuada a estos aspectos. Un buen ejemplo fue el Centro de Inversiones de la FAO, donde la política de género de las instituciones financieras internacionales que pagaban a la División del Centro de Inversiones para que prestase servicios de formulación de proyectos introdujo un cambio en el nivel de incorporación de las cuestiones de género en la contribución de la FAO.

385. Los asociados con recursos destinaron a los objetivos de igualdad de género de los proyectos suficientes asignaciones presupuestarias para cubrir los recursos humanos y financieros, haciendo un importante esfuerzo para incorporar las cuestiones de género. Por ejemplo, el proyecto PATSARRD en Filipinas tenía un presupuesto para especialistas y talleres de capacitación sobre cuestiones de género con objeto de incorporar la perspectiva de género a la

reforma agraria; en ese proyecto, las mujeres y los hombres participaban en condiciones de igualdad en la distribución de las tierras. En América Central, el PESA nacional financiado por España tenía recursos para un especialista sobre cuestiones de género en los proyectos y con el paso del tiempo permitió integrar con eficacia la perspectiva de género en la ejecución de los proyectos. Asimismo, los donantes y las organizaciones de asociados incorporaron consideraciones de género a los objetivos y actividades de los proyectos, por ejemplo en los programas conjuntos de las Naciones Unidas. Sin embargo, esto no ocurría de manera sistemática y se aprobó y ejecutó más de un proyecto de asociados que tradicionalmente tenían en cuenta las cuestiones de género sin que se prestara una atención específica a estas cuestiones.

386. Con respecto a la gobernanza institucional, las cuestiones de género se examinaban con frecuencia en el Comité del Programa de la FAO, que entre los distintos órganos rectores de la Organización se encargaba de examinar la labor técnica de la FAO en todos los temas, así como de las evaluaciones. Desde 2002, las cuestiones de género se habían debatido en 10 de los 17 períodos de sesiones; en cuatro de ellos el debate se había concentrado en un informe de evaluación, bien porque se había informado sobre la perspectiva de género o porque no se había hecho. Sin embargo, en todos los demás períodos de sesiones el debate se había basado en aspectos sustantivos de la labor de la FAO relativa a las cuestiones de género, en la mejor ubicación institucional de la ESW y en temas semejantes.

387. En la Conferencia de la FAO se recibían periódicamente informes parciales relativos a los planes de acción sobre género y desarrollo y en alguna de ellas se habían hecho declaraciones enérgicas sobre lo limitado de las mejoras en su aplicación. Sin embargo, cualquier medida complementaria que pusiera en tela de juicio la situación habría sido muy difícil de aplicar a nivel de la gobernanza.

388. Con respecto a los factores internos, en la evaluación se analizó en qué medida se habían integrado la igualdad de género o las preocupaciones relativas al género en la Estrategia institucional de la FAO sobre el desarrollo de la capacidad, concluida en 2010. En el documento nunca se mencionaban las cuestiones de género y se pasaban por alto aspectos relativos a la inclusión social y la diversidad. Estaba estructurado en torno a las tres dimensiones del entorno propicio, las organizaciones y las personas, pero las cuestiones de género no parecían tener espacio en ninguna de ellas⁶³.

389. Otro factor importante era el compromiso personal de los funcionarios de la FAO, fueran coordinadores sobre cuestiones de género o no. Algunos funcionarios tenían un interés personal en el tema y abordaban las cuestiones de género ‘por principio’ en su tarea. Así ocurría con determinados funcionarios entrevistados que trabajaban en los ámbitos de la reforma agraria, la adaptación al cambio climático y las comunicaciones para proyectos de desarrollo. Los que tenían algunos conocimientos de cuestiones de género o ciencias sociales consideraban que era importante integrar la perspectiva de género en su trabajo para conseguir mejores resultados sobre el terreno. El elemento que los impulsaba era en este caso el interés, el compromiso y el deseo personal de obtener mejores resultados. Con esto guardaba una relación muy estrecha la experiencia personal de funcionarios de la FAO, que se ha examinado en la sección 7.4 supra. En general, los funcionarios comprometidos opinaban que en sus divisiones había pocas

⁶³ Otro factor importante debería ser el nuevo Plan de Acción sobre el Género en los Recursos Humanos, que se suponía que se iba a publicar a finales de 2010. En el momento de preparar el presente informe de evaluación todavía no había tenido una distribución amplia en el ámbito de la Organización.

posibilidades de realizar un esfuerzo mayor sobre las cuestiones de género, puesto que sus superiores no estaban interesados. Sólo en un pequeño número de casos se mostraron interesados los directores o jefes y facilitaron la asignación de recursos para la incorporación de las cuestiones de género.

390. Algunos funcionarios señalaron asimismo que cuando era una mujer quien dirigía un proyecto había muchas más posibilidades de incorporar las cuestiones de género a sus actividades. En Tailandia estaba encargada del programa conjunto de las Naciones Unidas en Mae Hong Son una funcionaria de la FAO. Aunque no era especialista en cuestiones de género, era muy receptiva para llevar el enfoque de género a la parte correspondiente a la FAO, en consonancia con los otros organismos de las Naciones Unidas. De la misma manera, el hecho de contar con equilibrio entre hombres y mujeres en el personal profesional de los proyectos parecía ayudar a garantizar que tanto los hombres como las mujeres participasen en sus actividades y compartiesen los beneficios.

9.4. *Incorporación de las cuestiones de género en las evaluaciones de la FAO*⁶⁴

391. Entre 2002 y 2010, la OED completó 39 evaluaciones importantes de diversos tipos: operaciones temáticas, estratégicas, en los países y de emergencia en gran escala. En 29 de ellas se hacía referencia a la mujer y/o a las cuestiones de género, aun cuando a veces era sólo para declarar que no se había prestado atención a estas cuestiones o que no se había realizado ningún trabajo significativo. De las 10 evaluaciones que no contenían ninguna referencia a la mujer o las cuestiones de género, seis parecían ser oportunidades perdidas en cuanto a la presentación de datos sobre las cuestiones de género. En 16 informes se incluía una recomendación a la FAO sobre las cuestiones de género, normalmente para mejorar la integración de una perspectiva de género en los proyectos y programas. No se rechazó ninguna de estas recomendaciones, pero solamente se habían formulado observaciones sobre los progresos relativos a estas recomendaciones en un par de informes de seguimiento.

392. Durante el mismo período, la OED participó en 186 evaluaciones de proyectos o las respaldó. En 163 de ellos se hizo una búsqueda de las palabras ‘mujeres’ y ‘género’ y se observó que en alrededor del 85 % de estas evaluaciones había algunas observaciones pertinentes. Esta elevada proporción se consiguió gracias a una solicitud específica en el patrón del mandato para la evaluación de los proyectos desde finales del decenio de 1990 a fin de examinar las cuestiones de género. Las observaciones variaban desde un simple ‘en los documentos del proyecto no se tuvieron en cuenta las cuestiones de género’ hasta un análisis estructurado sobre la manera en que el proyecto había incidido en las relaciones de género o cómo se habían integrado las consideraciones relativas al género en la formulación y ejecución de los proyectos. Sin embargo, en la mayoría de los casos las observaciones eran breves y carecían de profundidad. De esas evaluaciones que mencionaban las palabras género o mujeres, el 31 % contenían recomendaciones claras sobre la manera de mejorar la integración de una perspectiva de género en los proyectos.

⁶⁴ El equipo de evaluación consideraba que el análisis de la FAO debería ser uno de los factores para mejorar las prácticas institucionales y que era obligada la evaluación de la función de la OED sobre la incorporación de las cuestiones de género. El análisis de los resultados de la unidad de evaluación en cuanto a su contribución a la incorporación de las cuestiones de género también formaba parte de la Evaluación a nivel institucional sobre las actividades y los resultados del FIDA en cuanto a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

393. Entre 2002 y 2010 se introdujeron algunos cambios relativos al género en la composición de los equipos de evaluación de la FAO. En 2002 solamente eran mujeres el 9 % de los miembros de los equipos, pero aumentaron hasta el 31 % en 2010, con un máximo del 38 % en 2006. Eran mujeres el 20 % de los miembros de los equipos internacionales, el 18 % de sus jefes y el 17 % de los consultores nacionales. Cuando los jefes o los miembros de los equipos eran personal de la OED, eran mujeres en el 24 % y el 43 % de los casos respectivamente. Asimismo, la inclusión de un especialista en cuestiones de género en los equipos de evaluación y/o la evaluación de los resultados de la FAO relativos a la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género habían aumentado desde 2007, aunque no de manera sistemática.

394. En la evaluación se realizó un análisis más a fondo de un grupo de 15 informes de evaluación elegidos al azar, siete los cuales procedían del grupo de evaluaciones importantes, con respecto a siete preguntas de evaluación y una escala de valores de seis puntos⁶⁵. La calidad de estos informes de evaluación con respecto al género era baja, como se muestra en el recuadro 25 *infra*. Además, no se observó ninguna indicación de mejora a lo largo del tiempo. La evaluación con la puntuación más elevada fue de 2005; una de las evaluaciones de puntuación más baja se completó en 2010.

Recuadro 25. Evaluación de los análisis de la OED desde una perspectiva de género⁶⁶

<i>Puntuación</i>	1	2	3	4	5	6
<i>Número de informes de evaluación, puntuación media</i>	5	4	3	2	1	0

Fuente: Equipo de evaluación.

395. Solamente se obtuvieron respuestas de la Administración e informes de seguimiento en tres casos. En la evaluación de uno de ellos se ignoraron las cuestiones de género, de manera que la Administración no tuvo ninguna observación que formular ni necesitó tomar medidas al respecto; en el segundo, el elemento relativo al género figuraba en las recomendaciones como una enseñanza aprendida más que como una recomendación, por lo que tampoco hubo respuesta o adopción de medidas; y en el tercero, las recomendaciones relativas al género se aceptaron plenamente y se adoptaron medidas.

396. En estas evaluaciones había una serie de características comunes que merecía la pena comentar:

- a menos que las cuestiones de género o relativas a la mujer fueran muy obvias en el proyecto objeto de evaluación, se las solía ignorar. La mayoría de los informes de evaluación rayaban en la categoría de oportunidad perdida en cuanto a la presentación de datos sobre las cuestiones de género o trataban esas cuestiones de manera superficial;
- en más de la mitad de los informes se establecía una equiparación entre género y mujer. Así, en una evaluación por lo demás excelente, la atención a la mujer llevó a ignorar completamente a los hombres y a pasar por alto la relación entre hombres y mujeres;

⁶⁵ Véase el anexo 2, Instrumentos de evaluación.

⁶⁶ El valor 1 es el más bajo y el 6 el más alto.

- el nivel del análisis social, y en consecuencia del análisis de las cuestiones relativas al género en estas evaluaciones, solía ser bajo, incluso cuando participaban sociólogos en el equipo. Normalmente se ignoraban las cuestiones complejas de causalidad y a veces parecía que se admitían estereotipos aceptados en lugar de comprobarlos mediante una validación sobre el terreno.

397. En 2005, el coordinador sobre cuestiones de género de la OED había llevado a cabo un análisis semejante y, sobre la base de unos resultados muy parecidos a los expuestos, había formulado recomendaciones específicas para que las cuestiones de género se analizaran de manera más sistemática en todas las evaluaciones. No se produjo una aceptación oficial de esto hasta 2010, cuando la OED decidió incluir ‘la incorporación de las cuestiones de género’ como criterio de evaluación en todas sus evaluaciones, junto con los criterios de evaluación de las normas internacionales. Sin embargo, en el momento de realizar esta evaluación la Oficina no había establecido todavía un mecanismo oficial para garantizar que esto se hiciera de manera sistemática.

398. Si bien se reconocía que se habían producido algunas mejoras, el equipo de evaluación consideró que la OED podía haber sido un motor mucho más potente a la hora de incorporar las cuestiones de género en la FAO y había perdido varias oportunidades de señalar las deficiencias institucionales a este respecto.

9.5. Conclusiones

399. Mediante los Planes de Acción sobre Género y Desarrollo, la FAO había establecido dos mecanismos operacionales importantes para facilitar la incorporación de las cuestiones de género a la labor de la Organización. Eran el ‘criterio relativo al género’ en las listas de comprobación elaboradas por el Comité de Examen de Programas y Proyectos y la Red de coordinadores sobre cuestiones de género. El mecanismo de examen y aprobación del PCT también había integrado el género como criterio de aprobación, y a finales de 2008 se habían incluido calificadores de género en la etiqueta de los calificadores del FPMIS. Ninguno de estos mecanismos parecía haber logrado plenamente su objetivo.

400. El PPRC mejoró su eficacia a lo largo del tiempo, aunque en ausencia de marcos de vigilancia y rendición de cuentas sus recomendaciones en el ámbito del género se seguían ignorando en algunos casos. Esto pone en tela de juicio cuestiones más amplias relativas al cumplimiento de las normas y procedimientos y la rendición de cuentas correspondiente en el seno de la Organización, y más en concreto el entendimiento que tenían algunas unidades y algunos funcionarios sobre el mandato y la responsabilidad de la FAO con respecto a las cuestiones de género.

401. El sistema de examen del PCT quedaba muy por debajo de sus posibilidades en cuanto al criterio relativo al género por algunas razones que no dependían de la propia unidad del PCT. El bajo nivel de integración de una perspectiva de género en estos proyectos fortalecía las pruebas de carácter más amplio de las evaluaciones, en el sentido de que en el mejor de los casos solamente se concedía al género una atención oficial y superficial en el cometido político y la estrategia de la FAO al nivel más elevado.

402. En opinión del equipo de evaluación, la red de coordinadores sobre cuestiones de género no había sido eficaz hasta el momento, debido fundamentalmente a la falta de aplicación de la rendición de cuentas en el nivel superior de las divisiones y los departamentos. Sin

embargo, no era ésta la única razón: a menudo las personas designadas no tenían las calificaciones, la experiencia y a veces tampoco el compromiso personal necesarios para dirigir en sus unidades el cambio sobre un tema como la incorporación de las cuestiones de género. En la cultura y los valores de la Organización había todavía una fuerte resistencia al concepto de dicha incorporación, como se señala en el capítulo 11 infra. A pesar de los recientes ajustes e incentivos y de las ulteriores mejoras de bajo costo ya planificadas, como el nombramiento de coordinadores sobre cuestiones de género en todas las oficinas subregionales y en los países y una mayor estrategia de comunicación entre la ESW y los coordinadores, el equipo de evaluación considera que los coordinadores no podrán ‘abrirse paso’ en sus respectivas unidades y garantizar la integración sistemática de una perspectiva de género en toda la labor de la FAO, como se exige en el Marco Estratégico y las metas mundiales.

403. Los dos principales impulsores externos identificados, los Estados Miembros y los asociados que aportan recursos, fueron eficaces, pero sólo en cierta medida. En ambos casos las indicaciones obtenidas de las negociaciones y del proceso de adopción de decisiones no fueron suficientemente convincentes para extraer conclusiones acerca del grado de responsabilidad por no insistir en la incorporación apropiada de las cuestiones de género. Sin embargo, hay pruebas bastante convincentes de que en general la FAO no tenía una posición dinámica a la hora de proponer en sus proyectos enfoques que tuvieran en cuenta las cuestiones de género, aun cuando los gobiernos y/o los donantes estuvieran comprometidos con la igualdad de género. Los Órganos Rectores de la FAO prestaban atención al tema mediante los mecanismos de gobernanza, pero con ellos no se podían obtener efectos inmediatos en la Organización. La única opción de que disponían algunos era la retirada de sus contribuciones voluntarias y esto no parecía haber ocurrido nunca debido a la insensibilidad de la FAO en las cuestiones de género.

404. El análisis de los factores internos pone de relieve la actitud esporádica en el ámbito de la FAO con respecto a la incorporación de las cuestiones de género: cuando un funcionario estaba comprometido y comprendía la cuestión, se incorporaba la perspectiva de género. Si no estaba presente ninguno de los dos factores, no ocurriría nada y nadie en la Organización – o nadie con la influencia suficiente – adoptaría ninguna medida correctora. Esto era aplicable también a la función de evaluación, que durante varios años había perdido la oportunidad de llamar la atención sobre el escaso nivel de incorporación de las cuestiones de género en toda la Organización.

10. Contribución a los ODM y a las metas mundiales y las funciones básicas de la FAO

10.1 ODM 1 y ODM 3

405. El ODM 1 se concentra en la erradicación de la pobreza extrema y el hambre. En la meta 1B se reconoce explícitamente a la mujer en relación con el logro de empleo pleno y productivo para todos, incluyendo a las mujeres. El ODM 3 tiene como objetivo promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer. Los dos aspectos están estrechamente relacionados con las metas y objetivos de la FAO.

406. En el marco de sus actividades sobre género y habitación de la mujer (ODM 3), la FAO probablemente ha contribuido de manera positiva al mejoramiento de los medios de subsistencia, y en cierta medida a la adopción de decisiones. Con respecto al hambre y la pobreza, hay que establecer una distinción entre las repercusiones a corto y a largo plazo. Las intervenciones orientadas a la MED han tenido efectos positivos en el nivel de vida y la nutrición de las mujeres pobres de diversas partes del mundo (por ejemplo Bangladesh, Uganda), pero es poco lo que han hecho para transformar las estructuras más generales de producción y distribución que dan lugar a la pobreza extrema y el hambre. Las intervenciones con el GYD como objetivo tienen menos efectos inmediatos en los niveles de pobreza extrema, pero prometen transformaciones más sostenibles de las estructuras económicas a largo plazo, mediante la mejora de la habilitación económica de la mujer, contribuyendo al ODM 3. A más largo plazo hay mayores probabilidades de que las intervenciones que se concentran en las relaciones de género y la habilitación de la mujer tengan efectos más duraderos.

407. La situación con respecto al ODM 3 era desigual y hasta cierto punto estaba en contradicción con los progresos de la FAO en el marco del ODM 1. En las actividades de la FAO había elementos que se concentraban en las relaciones de género y que contribuían en parte a la habilitación de la mujer. Hay que admitir que hubo casos en los que un enfoque etnocéntrico simplista sobre las cuestiones de género dio lugar a un malentendido sobre las situaciones locales, pero cuando se había adoptado un enfoque de GYD se observaban en general indicios de cierto éxito en la promoción de la habilitación de la mujer. Sin embargo, esto ocurría casi siempre en la esfera de la habilitación económica y física y rara vez se abordaban las cuestiones de la habilitación social y política.

408. Además, los proyectos de GYD no eran mayoritarios. Gran parte de las intervenciones relativas a la MED aumentaban las diferencias de género existentes y las distinciones entre hombre y mujer y reafirmaban las desigualdades y las diferencias de poder que ya había. Esto, unido a un número elevado de intervenciones clasificadas como oportunidades perdidas, parece indicar que la contribución global de la FAO a la consecución del ODM 3 era muy inferior a la que se habría alcanzado si la Organización hubiera adoptado un enfoque en el que se tuvieran más en cuenta las cuestiones de género y hubiera más información sobre ellas.

10.2 Metas mundiales de la FAO

409. En el recuadro 26 *infra* se resumen las metas mundiales de la FAO en el período comprendido en la presente evaluación. Aunque hay diferencias en las metas mundiales definidas en los dos marcos estratégicos, también hay elementos comunes; la meta 1 se concentra en ambos marcos en la nutrición, la meta 2 en el desarrollo social y económico y la meta 3 en la sostenibilidad.

Recuadro 26. Metas mundiales de la FAO en los Marcos Estratégicos 2000-2015 y 2010-2019

	Meta 1	Meta 2	Meta 3
Marco Estratégico 2000-2015	Acceso de todas las personas en todo momento a alimentos suficientes, nutricionalmente adecuados e inocuos para asegurar la reducción del número de personas desnutridas a la mitad de su nivel actual no más tarde del año 2015.	La contribución ininterrumpida de la agricultura y el desarrollo rural sostenibles, con inclusión de la pesca y la silvicultura, al progreso económico y social y al bienestar de todos.	La conservación, el mejoramiento y la utilización sostenible de los recursos naturales, con inclusión de la tierra, el agua, los bosques, las pesquerías y los recursos genéticos para la alimentación y la agricultura.
Marco Estratégico 2010-2019	Reducción del número absoluto de personas que padecen hambre para conseguir gradualmente un mundo en el que todas las personas, en todo momento, dispongan de alimentos inocuos y nutritivos suficientes que satisfagan sus necesidades alimenticias y sus preferencias en materia de alimentos a fin de llevar una vida activa y sana.	Eliminación de la pobreza e impulso del progreso económico y social para todos mediante el aumento de la producción de alimentos, la potenciación del desarrollo rural y medios de vida sostenibles.	Ordenación y utilización sostenibles de los recursos naturales, con inclusión de la tierra, el agua, el aire, el clima y los recursos genéticos, en beneficio de las generaciones actuales y futuras.

Fuente: Marco Estratégico de la FAO 2000-2015 y Marco Estratégico de la FAO 2010-2019.

410. La mayor contribución de las políticas y actividades de la FAO relativas al género y la función de la mujer correspondió probablemente a la meta 1. Había pruebas de que las actividades relativas al género aumentaban el acceso de la población pobre a los alimentos gracias a la mejora de su capacidad, en particular la de las mujeres pobres, para tener acceso a recursos alimenticios tanto mediante un nivel mayor de producción como por medio del fomento del acceso a los alimentos. Sin embargo, las mujeres siguen estando excesivamente representadas entre las personas malnutridas del mundo, aunque en el SOFI no se comunican datos desglosados por sexos sobre la población malnutrida.

411. La meta 2 se concentra en el 'progreso económico y social'. En este sentido la situación era desigual. Las actividades de la FAO relativas al género fortalecían en algunos casos las formas existentes de desigualdad entre hombres y mujeres. En otros casos se había prestado escasa atención a las cuestiones relativas a la habilitación y la necesidad de orientarse hacia el género más que hacia la mujer. Sin embargo, había casos en los que las intervenciones de la FAO habían tenido repercusiones positivas en las relaciones de género y creado oportunidades de mejora de la situación social y económica de categorías sociales antes excluidas (incluidas las mujeres).

412. En lo que respecta a la meta 3, había pocas pruebas que indicaran que el trabajo de la FAO en materia de género tenía repercusiones importantes en la sostenibilidad del medio ambiente o la conservación de los recursos naturales. Salvo en un pequeño número de

excepciones, las preocupaciones por las cuestiones de género no se han integrado con las que se concentran en las cuestiones de la sostenibilidad del medio ambiente.

103.3. Funciones básicas

413. En el mandato se pedía que en la evaluación se analizase la “medida en que la labor de la FAO relativa a la mujer y el GYD contribuía al desempeño de las funciones básicas de la Organización formuladas en el Marco Estratégico 2010-19”⁶⁷. Las funciones básicas son un elemento importante del presente Marco Estratégico de la FAO y reflejan las grandes expectativas que tienen depositadas los Estados Miembros en la Organización. Así pues, el análisis de la manera en que la labor de la FAO ha contribuido al desempeño de sus funciones básicas es parte de la valoración global de la importancia y la eficacia del trabajo de la Organización.

414. El equipo de evaluación considera que la FAO contribuyó mediante su labor sobre GYD a la mayoría de las funciones básicas, como se ilustra en el recuadro 27 *infra*.

Recuadro 27. Contribución de la labor de la FAO relativa al género y el desarrollo a sus funciones básicas

Funciones básicas	Contribución
a. Seguimiento y evaluación de las tendencias y perspectivas a largo y medio plazo	El producto fundamental que contribuyó a esta función fue el SOFA 2011. La publicación constituirá un hito en el análisis de las cuestiones de género y la agricultura.
b. Recopilación y suministro de información, conocimientos y estadísticas	La ESS, la ESW y otras unidades de la FAO, por ejemplo la NRL, están realizando esfuerzos para mejorar la cantidad y calidad de datos desglosados por sexos en las estadísticas de la Organización; algunas de estas iniciativas son prometedoras, por ejemplo la base de datos relativa al género y los derechos sobre la tierra y la base de datos sobre agricultura y género; sin embargo, se requerirán más inversiones y tiempo para poder conseguir avances sustantivos que lleguen a los usuarios finales. Algunos bienes públicos mundiales de la ESW sobre el VIH/SIDA, la agricultura y el cambio climático, así como otros de la ESA, el Departamento de Pesca, el Departamento Forestal, la RAF y la RLC, fueron ejemplos notables de la manera en que la Organización puede conseguir los productos pertinentes que permiten llegar a una integración innovadora y de buena calidad del género.
c. Elaboración de instrumentos, normas y estándares internacionales	El producto de mayor éxito en esta esfera ha sido el ASEG y sus siete manuales temáticos y sectoriales. Es bien conocido y lo utilizan otros organismos de las Naciones Unidas más de lo que lo hace la FAO. El Plan de Acción de la FAO sobre Género y Desarrollo 2002-2007 con su presupuestación con una perspectiva de género y sus marcadores de género se consideraron modelos innovadores entre los organismos de las Naciones Unidas a comienzos del decenio de 2000. Desde entonces, la Organización no ha realizado una labor dinámica en esta esfera.
d. Opciones políticas y estratégicas y asesoramiento	Es una de las funciones que la ESW ha desempeñado de manera más sistemática a lo largo del tiempo, mediante servicios de asesoramiento a los Estados Miembros. Sin embargo, dado lo limitado de los recursos disponibles procedentes del Programa Ordinario y las contribuciones voluntarias, el ámbito efectivo de actuación era bastante limitado y se requeriría ir más allá. Había pruebas

⁶⁷ Véase el anexo 1, párrafo 41.M.

Funciones básicas	Contribución
	limitadas de un apoyo análogo a nivel sectorial de otras unidades de la Organización a los Estados Miembros.
<i>e. Apoyo técnico para fomentar la transferencia tecnológica y crear capacidad</i>	La ESW llevaba a cabo su labor en este sector cuando formaba parte del Departamento de Desarrollo Sostenible, en particular en relación con el género y la ordenación de los recursos naturales. Durante el mismo período, la creación de capacidad sobre género y agricultura por medio del ASEG tuvo repercusiones que seguían siendo notables en la actualidad, al igual que la labor normativa de la ESW sobre el VIH/SIDA. En fechas más recientes se habían obtenido resultados positivos en la integración de una perspectiva de género en la labor de la FAO sobre la IAAP, la emergencia y rehabilitación y las iniciativas relativas a la tenencia de la tierra.
<i>f. Promoción y comunicación</i>	A pesar de los comunicados de prensa y las declaraciones públicas, la FAO seguía siendo prácticamente invisible para sus homólogos del sistema de las Naciones Unidas y para sus Estados Miembros en cuanto a la promoción de la igualdad de género en el mundo rural. Incluso publicaciones muy difundidas sobre género producidas en asociación, como el Manual sobre el género en la agricultura, no se solían atribuir a la FAO. Aunque se encontró un pequeño número de excepciones, en los países nunca se consideraba a la FAO como una asociada activa sobre cuestiones de género y la mayoría de los asociados lamentaban el vacío que se había dejado en relación con la mujer rural.
<i>h. Asociaciones y alianzas</i>	Los ejemplos de asociaciones sobre cuestiones de género entre la FAO, organismos de las Naciones Unidas y asociaciones nacionales de mujeres y ONG identificados por el equipo de evaluación han sido muy positivos, incluso en varias iniciativas de proyectos conjuntos de las Naciones Unidas. En todos estos casos, la FAO pudo aportar su ventaja comparativa en las cuestiones relativas a la producción técnica y la comercialización, mientras que los asociados contribuyeron con su competencia y experiencia en relación con la igualdad de género y proporcionaron información al respecto. Se encontraron ejemplos positivos análogos para la producción de bienes públicos mundiales, entre los que destaca el Manual sobre el género en la agricultura, pero no es el único. Hay que organizar más asociaciones y alianzas en esta esfera para mejorar la eficacia y la sostenibilidad globales de la labor de la FAO en favor de las mujeres rurales y la igualdad de género.

Fuente: Equipo de evaluación.

415. Así pues, se obtuvieron resultados positivos, pero es mucho más lo que queda por hacer para que la FAO cumpla su mandato, satisfaga las expectativas y necesidades de sus Estados Miembros y de todos los ciudadanos, tanto hombres como mujeres, y contribuya a la lucha contra la pobreza, mejorando la seguridad alimentaria y los medios de subsistencia para todos.

11. Cultura institucional⁶⁸

416. Como se señaló en la EEI de la FAO y en su auditoría de las cuestiones de género, la cultura institucional es fundamental para el éxito o el fracaso de una organización. Sin cultura que respalde la incorporación de las cuestiones de género en toda la Organización no es probable que se puedan alcanzar las metas establecidas por la FAO sobre las cuestiones de género. Además, la cultura institucional no es simplemente una cuestión de números, sino también de

⁶⁸ Este capítulo se basa en las observaciones del equipo de evaluación, incluidas entrevistas con más de 150 funcionarios de la FAO de todos los niveles.

percepciones. Si se han de incorporar las cuestiones de género, hay que cambiar las percepciones tanto como los mecanismos y los indicadores cuantificables.

417. Durante el período comprendido en la evaluación, las políticas declaradas por la FAO respaldaban oficialmente la incorporación de las cuestiones de género en toda la Organización en cuanto a sus patrones de empleo, sus políticas de personal y sus intervenciones en relación con el desarrollo. La FAO suscribía plenamente las políticas de las Naciones Unidas sobre incorporación de las cuestiones de género, mientras que en los dos Planes de Acción sobre Género y Desarrollo que abarcaban el período de evaluación se declaraba con firmeza que la incorporación de las cuestiones de género ocupaba un lugar central en la Organización. Ahora bien, las pruebas encontradas durante la evaluación plantean dudas acerca de la medida en que se ha producido dicha incorporación a la cultura institucional de la FAO, hasta qué punto se han convertido las consideraciones de género en parte integrante de la manera de planificar y organizar sus actividades la Organización y cuánto han cambiado las actitudes en relación con las cuestiones de género.

418. Era indudable que en la FAO había más hombres que mujeres en puestos profesionales. Esta disparidad era particularmente acentuada en los niveles de las categorías superiores. Según las cifras presentadas en la auditoría de las cuestiones de género, solamente eran mujeres el 14 % del personal directivo superior de la Sede. En el conjunto del personal profesional eran mujeres alrededor del 32 % del total, pero con una desviación acentuada hacia los puestos de la Sede. La representación femenina entre el personal profesional era muy inferior en las oficinas descentralizadas de la FAO. Donde estaban excesivamente representadas las mujeres era en la categoría de servicios generales, con alrededor del 65 % del total. En comparación con otros organismos de las Naciones Unidas, la auditoría de las cuestiones de género informó de que la FAO ocupaba el puesto 23 de 30 organizaciones de las Naciones Unidas en cuanto a mujeres como porcentaje de las categorías profesional y superiores de personal.

419. La acentuada división por géneros del trabajo en la FAO tiene repercusiones evidentes en el concepto que se tiene de los hombres y las mujeres. Estadísticamente, las mujeres empleadas por la FAO tienen una categoría inferior a la de los hombres y trabajan de manera predominante como personal de apoyo. A medida que se sube en la jerarquía de la Organización disminuye la proporción de mujeres empleadas, y en los niveles más altos hay una mayoría abrumadora de hombres. Así pues, lo que se entiende por un hombre ‘normal’ en la FAO es radicalmente diferente de lo que se entiende por una mujer ‘normal’. Esto tiene consecuencias para el concepto de identidad, y en último término afecta al grado en que el adelanto de la mujer representa una amenaza para la identidad masculina.

420. Es evidente que hay diversas maneras de entender, por lo menos por parte de los hombres, el predominio de hombres en las categorías profesional y superiores de la FAO. El argumento más popular que se da en público es el de un ‘déficit de empleabilidad’. Se basa en que históricamente ha habido relativamente pocas mujeres calificadas para puestos de la FAO y que esto se ve reflejado en el predominio presente de hombres en las categorías profesional y superiores. Sin embargo, a medida que, gracias al cambio de los sistemas educativos de todo el mundo, hay un número cada vez mayor de mujeres calificadas, con el paso del tiempo desaparecerán las disparidades de género. Por desgracia no hay pruebas de que ocurra así, por lo menos en lo que respecta al personal de los países no pertenecientes a la OCDE. Algunos otros presentaron una visión más esencialista de las relaciones de género: la función de las mujeres como madres y encargadas de alimentar a la familia les impedía tener tiempo, intereses o

competencias para alcanzar el éxito en organizaciones como la FAO. Estas raras afirmaciones carecían manifiestamente de cualquier base objetiva.

421. Entre los entrevistados de todos los niveles, en los hombres era más frecuente cierto grado de autosatisfacción por el grado de aplicación de las políticas de género en la FAO. Los datos del cuestionario presentados por la EEI y la auditoría de las cuestiones de género indicaban que los hombres consideraban en general que estas políticas tenían un funcionamiento eficaz y se aplicaban en condiciones igualitarias. En efecto, hay pruebas claras de que el número de mujeres en puestos de las categorías profesional y superiores ha aumentado durante el último decenio. Sin embargo, esta cifra no creció con la rapidez que habría cabido esperar, y en particular las mujeres de países no pertenecientes a la OCDE estaban fuertemente subrepresentadas en las categorías profesional y superiores de la FAO. Hay que admitir que solía haber menos candidatas idóneas que candidatos de los países subrepresentados, pero no está claro si esto dependía de una estrategia deficiente en los anuncios de vacantes o de otros factores.

422. A pesar de una tendencia lenta hacia una proporción mayor de mujeres en las categorías profesional y superiores de la FAO, seguía habiendo una gran inquietud entre las mujeres que trabajaban para la Organización en cuanto al grado y la rapidez de la incorporación de las cuestiones de género. En la auditoría de las cuestiones de género y la EEI había pruebas que indicaban que era generalizado el malestar en la administración superior por la manera de llevar las cuestiones de género y que existía una diferencia importante entre la retórica mantenida en público y la práctica dentro de la Organización. Dicho de manera más directa, la administración superior no llevaba a la práctica lo que predicaba. Al mismo tiempo, las funcionarias consideraban con frecuencia que había redes de hombres que trabajaban de manera extraoficial para garantizar que hubiera más hombres que mujeres que tuvieron acceso a empleos y promociones. Asimismo, se señaló que de la distribución presente por sexos del personal de la administración superior se desprendería que eran hombres quienes controlaban los procesos en toda la Organización y que predominaban sus opiniones.

423. Por último, muchas mujeres y algunos hombres consideraban que la FAO era “desfavorable para la familia”, con escasos compromisos o ninguno en cuanto al equilibrio entre el trabajo y la vida y la creación de situaciones en las que a las mujeres les resultaba extraordinariamente difícil compatibilizar su carrera con la familia. También en este caso, a pesar de la retórica, muchos consideraban que la FAO era una organización en la que los hombres dominaban los puestos profesionales y las mujeres les prestaban apoyo. Este principio se veía reflejado en una gran parte de la labor técnica de la FAO, en la que los hombres eran los agricultores y productores y las mujeres sus esposas.

424. Ahora bien, aun cuando los procesos internos de la FAO comenzaran a ser más favorables a la familia y el equilibrio de género estuviera más igualado, no estaba claro de ninguna manera que esto condujera a la incorporación de las cuestiones de género a sus proyectos, programas y bienes públicos mundiales. Hay pruebas comparativas que indican que las prácticas equitativas de género en el lugar de trabajo son una condición necesaria, pero no suficiente, para la incorporación en una organización como la FAO de las cuestiones de género a sus políticas e intervenciones. Es más, dada la orientación de las actividades de la FAO, el cambio en su organización interna y su cultura no serían sino un primer paso.

425. Como organización, la FAO concede prioridad al aspecto de la disponibilidad de la seguridad alimentaria, y básicamente a la producción. Su trabajo se concentra de forma

abrumadora en las actividades técnicas: la manera de aumentar la producción por medio de innovaciones técnicas o de organizar sistemas de producción que sean sostenibles desde el punto de vista técnico. La mayoría de las unidades de la FAO se definen por criterios técnicos: silvicultura, ganadería, pesca y acuicultura por ejemplo. Basta una mirada superficial a los bienes públicos mundiales producidos por la FAO para ver el predominio de las cuestiones técnicas expresadas como conocimiento científico. La ideología predominante es que se ha de poner el acento en las soluciones técnicas para los problemas técnicos, mientras que los factores sociales, incluido el género, se consideran cuestiones secundarias. Debido a la concentración en las cuestiones técnicas, se contrata a los funcionarios en función de su capacidad técnica, y esto es aplicable a las mujeres tanto como a los hombres. Las mujeres profesionales admiten libremente - y correctamente - que no son especialistas en género, sino más bien silvicultoras, especialistas en lucha contra las plagas o nutricionistas.

426. El simple hecho de emplear a más mujeres en funciones técnicas no conduce necesariamente a la incorporación de las cuestiones de género a las intervenciones de desarrollo de la FAO. La historia de la ESW es en muchos aspectos un ejemplo del predominio de formas específicas de conocimiento técnico en la Organización. Debido a que tiene a su cargo el apoyo a la incorporación de las cuestiones de género, y el análisis social en términos más generales, la ESW se ha convertido, en efecto, en depositaria de todos los asuntos relacionados con el género. Más que ser una referencia para las actividades de todos los departamentos de la FAO, la incorporación de las cuestiones de género y la inclusión social se han convertido en un sentido más general en una labor que lleva a cabo la división. Las actividades de la ESW han quedado en un lugar marginal en el conjunto del trabajo de la FAO.

427. El predominio de los departamentos técnicos y los intereses de carácter técnico crea cierta tensión en el ámbito de la FAO por lo que respecta al género y da lugar a una serie de maneras diferentes de entender la incorporación de las cuestiones de género. En la mayoría de los casos el género es un asunto secundario. Son los siguientes:

- a) Un enfoque de las cuestiones de género que se concentra en la mujer como categoría marginal necesitada de asistencia especial. En este caso las mujeres como categoría no diferenciada quedan incluidas en otros grupos marginales, como los jóvenes, las personas de edad y los grupos indígenas. En dicho enfoque se establece una equiparación entre género y mujer, no se hace ningún intento de analizar las cuestiones de género y las intervenciones contribuyen muchas veces a aumentar las diferencias de género existentes. Es frecuente que dichas intervenciones aparezcan como algo complementario, derivado de la exigencia por parte de los donantes de que se incluya un componente de género, pero no se pide la integración del análisis de género o un cambio cultural en la manera de entender los conceptos.
- b) Un enfoque de las cuestiones de género que se concentra en la posible función de las mujeres como productoras, que está inexplorada. El pensamiento de la FAO se inclina de manera importante hacia la población considerada como factores de producción. En una gran parte de este pensamiento se subraya la función de los hombres como sostén de la familia y la de las mujeres como esposas. En este sentido, la incorporación de las cuestiones de género se orientaba hacia la manera en que las mujeres podrían convertirse en bienes productivos. En el SOFA 2011 se propugnaba la función de las mujeres como productoras, aunque el acento se ponía casi por entero en el potencial productivo de las mujeres cabeza de familia y no en su función productiva en la

agricultura cuando eran miembros de sus hogares, como esposas, hijas o madres. Aunque este enfoque se presentaba como dotado de una perspectiva de género, apenas se tenían en cuenta en él las relaciones de género.

- c) Un enfoque de las cuestiones de género en el que se considera que éste es un ‘problema’, a menudo como parte de un conjunto más amplio de factores sociales. En él se concede prioridad a las cuestiones técnicas y el género o la mujer se consideran como un asunto que se ha de abordar a fin de facilitar la solución técnica. Esto entraña por lo menos algún tipo de análisis de género, pero se sigue viendo como un asunto secundario.
- d) Un enfoque de las cuestiones de género en el que se reconoce la importancia del género y el análisis social y se considera que el elemento central del cometido de la FAO es la población más que los productos. La atención se concentra aquí en la creación de situaciones en las que los hombres y las mujeres tengan un acceso más equitativo a los recursos y a la adopción de decisiones y en el que los beneficios de las actividades productivas se compartan de manera más equitativa. Es un enfoque en el que se reconoce que el género no se refiere simplemente a la mujer, sino a las mujeres y los hombres, que los hombres y las mujeres no forman entidades homogéneas, que en distintas situaciones el poder está distribuido entre los géneros de distinta manera y que el cambio afecta tanto a los hombres como a las mujeres.

428. En la práctica, la mayor parte de las actividades de la FAO entran en las dos primeras categorías, en las que el género es sinónimo de mujer y se concede prioridad a las metas y los medios técnicos. En el tercer entendimiento de la manera en que se ha de integrar el género en el proceso de desarrollo se reconoce por lo menos la importancia del género, pero se sigue subordinando al aspecto técnico. Son pocas las actividades de la FAO, si es que hay alguna, comprendidas en la última categoría, la que más se aproxima a una apreciación plena de lo que supone la ‘incorporación de las cuestiones de género’. Ahora bien, esto no es sorprendente, ya que lleva consigo una inversión de las prioridades en la cultura de la Organización: se trata de un cambio de cultura que exige que se entienda el conocimiento técnico y científico como un medio para conseguir objetivos sociales y de desarrollo.

429. Esta inversión de los valores es decisiva para comprender por qué había tanta resistencia a la incorporación de las cuestiones de género en la FAO. Hay que admitir que también sucedía esto en otras muchas organizaciones. El mérito del conjunto de la Organización se consideraba que estaba en su contribución mediante una serie particular de conocimientos y aportaciones de carácter técnico al desarrollo agrícola. La jerarquía existente se basaba y se sigue basando en la posesión de un tipo concreto de conocimientos y aptitudes. La identidad y la autoestima de los funcionarios dependen en gran medida de su función como científicos o especialistas técnicos. La incorporación de las cuestiones de género representa una amenaza para estas certidumbres, al introducir una nueva serie de valores en los que ocupa un lugar central la población en lugar de los productos y en los que se requiere un conjunto completamente nuevo de aptitudes, competencias y conocimientos.

430. Algunos de los funcionarios más ponderados eran muy conscientes de las cuestiones que planteaba la incorporación de las cuestiones de género. Subrayaron que, aunque el enfoque orientado a la persona y en el que se tuvieran en cuenta las cuestiones de género gozaba de toda su simpatía, carecían de los conocimientos prácticos necesarios: después de todo, eran

‘científicos’. Además, señalaron las dificultades de integrar dos tradiciones intelectuales muy diferentes, la científica/técnica por una parte y la sociológica/interpretativa por otra.

431. Una de las maneras en las que se había intentado colmar esta laguna entre las dos culturas era mediante el uso de manuales, listas de comprobación y guías sencillas sobre el género y el análisis social. Se trataba, en efecto, de intentar que una cultura fuera accesible a los miembros de la otra, dotando a un silvicultor, un especialista en plantas o un ictiopatólogo de los medios para realizar análisis sociológicos o de género sencillos. Sin embargo, sigue en pie la importante cuestión de la medida en que esto puede conducir a la incorporación de las cuestiones de género o a una inversión de las prioridades culturales. En realidad perpetuaba una jerarquía existente en la que los conocimientos técnicos se valoraban más que los relativos al análisis social.

432. En conclusión, durante el período de la evaluación se comprobó que la cultura de la FAO era la antítesis de la incorporación de las cuestiones de género. A nivel interno, la Organización parecía haber hecho relativamente poco para abordar un desequilibrio importante en el empleo de hombres y mujeres. Por lo que se refería a sus políticas y prácticas, no había conseguido modificar sus prioridades y seguía siendo una organización que valoraba los productos por encima de las personas. En el ámbito de la FAO, el género seguía siendo objeto de marginación cultural.

12. Principales conclusiones y recomendaciones

433. El equipo de evaluación ha analizado la labor de la FAO encaminada a cumplir los compromisos institucionales contraídos con sus Estados Miembros, mediante la aprobación de los Planes de Acción sobre Género y Desarrollo en 2002 y en 2008 y la integración en el Objetivo estratégico K, ‘Equidad de género en el acceso a los recursos, bienes y servicios y en la adopción de decisiones en las zonas rurales’, en 2010.

434. Se comprobó que los resultados quedaban lejos de los planes y las expectativas. En el mejor de los casos, el concepto de igualdad de género se ha integrado en una medida variable en el 40 % de los proyectos de la FAO durante su ejecución, mientras que el equipo de evaluación ha considerado que esta cifra debería haber sido del 75 %-80 % de todo el Programa de Campo. Esto significa que la dimensión de género se ignoraba en alrededor del 35 %-40 % de todos los proyectos de la FAO, aun cuando la igualdad de género en el acceso a los recursos y la adopción de decisiones fuera importante para alcanzar los objetivos establecidos en los proyectos y el hecho de no tenerla en cuenta socavara la eficacia y la sostenibilidad de la iniciativa. En conjunto, esta deficiencia también se veía reflejada en los bienes públicos mundiales de la FAO. Además, se carecía de una perspectiva social y de género incluso cuando esos aspectos eran pertinentes e importantes en relación con la mayoría de los temas examinados.

435. Los mecanismos institucionales para la incorporación de las cuestiones de género, que van desde el Comité de Examen de Programas y Proyectos a los coordinadores sobre cuestiones de género, por lo general han fracasado. El equipo de evaluación ha identificado un factor fundamental de este fracaso en la falta de atención hacia la incorporación de las cuestiones de género y la rendición de cuentas al respecto en los más altos niveles de la Organización. La FAO, utilizando una expresión familiar, “no predicaba con el ejemplo”, y en cualquier caso también era poco lo que predicaba.

436. La cultura institucional y la competencia del personal en materia de género se reflejaban y fortalecían mutuamente: el género no estaba reconocido como especialización técnica por derecho propio. Sin embargo, había que ocuparse de él por lo menos oficialmente, de manera que se había convertido en la tarea de las colegas subalternas que por definición no tenían posibilidad de introducir ningún cambio en una organización jerárquica, técnica y dominada por los varones como la FAO.

437. Se han ido introduciendo mejoras, en particular con respecto a la aplicación de varias de las recomendaciones de la auditoría de las cuestiones de género organizada por la ESW en 2010 y finalizada a comienzos de 2011. El equipo de evaluación está al tanto de algunas de las medidas adoptadas desde comienzos de 2011 por la ESW y por la FAO como complemento de esa labor, en particular en lo que respecta al mandato de los coordinadores sobre cuestiones de género y la rendición de cuentas en el nivel más elevado mediante actividades obligatorias en sus acuerdos relativos al sistema de evaluación y gestión del rendimiento. Son medidas dignas de elogio, ya que demuestran el compromiso institucional renovado en relación con la incorporación de la igualdad de género a las actividades de la Organización.

438. Éstos fueron los primeros pasos positivos, que han de ir seguidos de un cambio ulterior y más profundo en la dotación de personal, la cultura y la competencia sobre las cuestiones de género. La FAO tendrá que reconocer en todos los niveles que para la incorporación de las cuestiones de género se requiere mucho más que la simple participación de las mujeres como beneficiarias de proyectos. La incorporación de las cuestiones de género para conseguir la igualdad es un proceso de transformación que involucra a los hombres y las mujeres y su control sobre los recursos y la adopción de decisiones.

439. A este respecto, el equipo de evaluación identificó los principios básicos que debe integrar e internalizar la FAO para mejorar la pertinencia, la eficacia, la sostenibilidad y las repercusiones de la mayor parte de su trabajo al nivel más amplio, ya que las “personas” son las verdaderas partes interesadas de la Organización y la “igualdad entre ellas” es la que abre el camino hacia la seguridad alimentaria para todos. Esos principios se pueden incorporar a la política y la estrategia de la FAO sobre la igualdad de género que se recomienda a continuación. Se ilustran en el recuadro 28.

Recuadro 28. Principios básicos para la integración por la FAO de la igualdad de género en su trabajo

a) La población ocupa un lugar central en el cometido básico de la FAO de garantizar la seguridad alimentaria para todos. Por medio de sus Estados Miembros, los beneficiarios primordiales de la labor de la FAO son tanto los hombres como las mujeres, especialmente los que viven en las zonas rurales. El trabajo de la FAO es fundamental para conseguir la intersección entre el ODM 1, reducir a la mitad la proporción de personas que padecen hambre para 2015, y el ODM 3, promover la igualdad de género y la habilitación de la mujer.

b) La integración plena de la perspectiva de género en las actividades de la Organización es imprescindible para la consecución de sus objetivos por motivos tanto pragmáticos como éticos. Desde el punto de vista pragmático, las diferencias de género contribuyen a excluir a las mujeres del acceso a los recursos productivos y la adopción de decisiones, de manera que se les dificulta la plena realización de su potencial en orden a la consecución de la seguridad alimentaria. Desde el punto de vista ético, la FAO suscribe plenamente los principios de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género, incluido el ODM 3. Los esfuerzos por conseguir la igualdad de género no sólo son buenos para los negocios, sino que también son moralmente obligatorios.

- c) La FAO debe garantizar que su atención principal y última se concentre en la población más que en los productos, y que esto se vea reflejado en el nuevo enfoque de la gestión basada en los resultados.
- d) La consecución de la igualdad de género en la plantilla de la FAO es un paso necesario en el camino hacia la incorporación de las cuestiones de género a todas las actividades de la Organización. Sin embargo, el logro de dicho equilibrio es sólo un paso en ese sentido. Para garantizar la integración general de las consideraciones de género en toda la labor de la FAO se requiere una transformación de la manera que tiene la Organización de concebir y realizar su trabajo. La sensibilización sobre las cuestiones de género tiene que impregnar todos los niveles de la Organización.
- e) Para incorporar las cuestiones de género de manera efectiva en la FAO se debe reconocer debidamente la especialización en la materia como disciplina profesional por derecho propio.

440. Guiado por estos principios y basándose en los datos ilustrados a lo largo del informe, el equipo de evaluación ha formulado 17 recomendaciones, algunas de las cuales contienen medidas múltiples. Las recomendaciones se presentan siguiendo un orden de prioridades; sin embargo, el equipo de evaluación insta con firmeza a la Organización a que las tenga todas en cuenta en sus actuaciones a corto y medio plazo.

441. El equipo de evaluación es plenamente consciente de que la aplicación de las recomendaciones llevará unido un costo. La incorporación de las cuestiones de género - en la plantilla, en sus productos normativos y en los proyectos - no será poco costosa, y el equipo de evaluación ha incluido en una parte posterior del informe un cálculo sencillo de los costos. Sin embargo, la inversión en competencia sobre cuestiones de género en la FAO permitirá a la larga tener mayor eficacia y más repercusiones en la consecución de los objetivos de la Organización.

442. Tras las repetidas observaciones y las pruebas que aparecen a lo largo del informe en el sentido de que la ausencia de un marco de rendición de cuentas ha sido un obstáculo importante para la incorporación de las cuestiones de género en la FAO, el equipo de evaluación formuló la recomendación 1, dividida en cuatro apartados. Esta recomendación respalda algunas partes de las recomendaciones 2 y 3 de la auditoría de las cuestiones de género.

443. Se desprende implícitamente que el mecanismo de rendición de cuentas recomendado lleva consigo la vigilancia y la presentación de informes, así como medidas de aplicación y actividades de seguimiento para el caso de incumplimiento. Una actuación adicional posible propuesta para la aplicación de la recomendación 1 sería la creación de un puesto de asesor superior sobre cuestiones de género y desarrollo social en el Gabinete del Director General o en la Oficina del Director General Adjunto (Conocimiento). En resumen, hay que fomentar y sostener una función directiva y un compromiso en relación con el GYD y conseguir que ocupen un lugar destacado en la institución.

Recomendación 1. A la administración superior de la FAO, sobre el compromiso en relación con la igualdad de género

- 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.
- 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.
- c) Las cuestiones de género deben convertirse en un tema ordinario del programa de la administración superior.
- 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.

444. En relación con el punto d) de la recomendación 1, un posible mecanismo sería que la ESW presentase anualmente en la reunión conjunta de los Comités del Programa y de Finanzas informes de síntesis sobre los progresos realizados en relación con la incorporación de las cuestiones de género en la FAO. Estos informes de síntesis deberían contener pruebas cuantitativas y cualitativas de los progresos realizados o no realizados; deberían basarse en las aportaciones de cada división de la FAO sobre los progresos en la incorporación de las cuestiones de género mediante el sistema de gestión basada en los resultados (exámenes de mitad de período y finales, resultados en los que se tuvieran en cuenta las cuestiones de género, etc.), así como sobre la medición directa por parte de la ESW de algunos indicadores básicos, como los marcadores de género y los informes del PPRC, entre otros que habría que preparar.

445. Con el fin de asumir de manera explícita el compromiso institucional que figura en la recomendación 1, y de acuerdo con lo propuesto por la auditoría de las cuestiones de género en sus recomendaciones 2 y 8, se necesita con urgencia una política oficial de la FAO sobre equidad e igualdad de género, mediante la cual la Organización pueda recibir orientación acerca de la manera de transformar un concepto en actuaciones y productos reales y guiar plenamente su trabajo. La contribución bastante escasa al OE-K en 2010-11 también dependió de la falta de orientación en el seno de la FAO sobre lo que había que hacer y la manera de hacerlo con respecto a la incorporación de las cuestiones de género, como se explica en el capítulo 3. Así pues, la política debe contener también una estrategia, las directrices pertinentes e instrumentos de planificación en los que se tengan en cuenta las cuestiones de género que presten un respaldo suficiente para la incorporación de las cuestiones de género a la labor de la FAO. En las recomendaciones 2 y 3 se abordan la necesidad de la política recomendada y sus características.

Recomendación 2. A la administración superior de la FAO, sobre una política para la igualdad de género

La FAO debe elaborar una política institucional sobre igualdad de género que sirva de guía en relación con la manera de incorporar las metas de igualdad de género en toda la Organización y en toda su labor técnica y de promoción y que abra el camino para la consecución del OE-K. El proceso de formulación de la política debería estar dirigido por el Director General Adjunto (Conocimiento), con un pequeño equipo seleccionado entre los Subdirectores Generales y los directores de división, incluido el Director de la ESW.

Recomendación 3. A la administración superior de la FAO, sobre la estructura y el contenido de la política para la igualdad de género

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.

446. La FAO debe reconocer que para incorporar las cuestiones de género tiene que cambiar la cultura de la Organización y se ha de abordar el desequilibrio institucional de género. Por lo que respecta al desequilibrio de género, se deben establecer metas con plazos definidos e integrarlas en el Plan de Acción sobre el Género en los Recursos Humanos para toda la Organización que se está preparando. El cambio cultural no es un proceso fácil y con frecuencia crea una presión elevada para los que intervienen, especialmente quienes van a perder más en cuanto a autoestima. Este proceso se ha de gestionar y hay que introducir sistemas para los que se ven amenazados por estos cambios. En las recomendaciones 4 y 5 se abordan estas cuestiones. En apoyo de estas recomendaciones, se debería nombrar un administrador superior para supervisar el proceso de cambio.

Recomendación 4. A la División de Gestión de Recursos Humanos, sobre el equilibrio de género entre el personal

La FAO debe adoptar medidas para garantizar un equilibrio con una mayor igualdad de género para el personal de todos los niveles de la Organización. Para ello se han de llevar a cabo las siguientes actuaciones, entre otras posibles:

- a) adoptar una política dinámica para contratar a más mujeres en las categorías profesional y superiores del personal;**
- 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;**
- c) aumentar el número de hombres empleados en servicios generales;**
- 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.**

Recomendación 5. A la administración superior de la FAO, sobre la cultura institucional

La FAO debe adoptar medidas para establecer una cultura institucional que fomente y apoye la igualdad de género en todos los aspectos de la Organización. Debe comprender lo siguiente:

- a) sesiones de sensibilización sobre las cuestiones de género para todos los niveles del personal, incluso desde el momento de la contratación;**
- b) orientación y apoyo para quienes se ven más amenazados por el cambio cultural e institucional;**
- c) mayor reconocimiento de las contribuciones diversificadas y complementarias de todo el personal a las actividades de la Organización;**
- d) participación de especialistas externos en el apoyo a este proceso de cambio cultural.**

447. Como se pone de manifiesto en los capítulos 3, 7 y 9 y en los anexos, a pesar del lugar destacado de la igualdad de género como meta intersectorial en los planes de acción de la FAO y en el nuevo Marco estratégico de la Organización, los recursos asignados distan mucho de ser suficientes para alcanzar en una medida aceptable la meta de la igualdad de género en el acceso a los recursos, los bienes, los servicios y la adopción de decisiones en las zonas rurales. Se requieren más recursos de personal, mediante la creación de nuevos puestos o la introducción de cambios en la descripción de los que quedan vacantes de oficiales superiores. Asimismo, es necesario mejorar la capacidad en relación con las cuestiones de género en todos los niveles de la Organización. Mientras tanto, los coordinadores sobre cuestiones de género seguirán desempeñando sus funciones en cada división hasta que los asesores sobre cuestiones de género asuman su responsabilidad en ellas. También en esta esfera, al igual que en la recomendación 4, los aspectos pertinentes de las recomendaciones se deben integrar en el Plan de Acción sobre el Género en los Recursos Humanos para toda la Organización que se está preparando. En las recomendaciones 6, 7 y 8 se abordan estos aspectos. La auditoría de las cuestiones de género se ocupó de estas cuestiones en su recomendación 1, concentrando su atención en el ámbito regional.

Recomendación 6. A la FAO, sobre la estructura para la incorporación de las cuestiones de género

- a) Cada división técnica debe contar en la Sede con un funcionario técnico superior que también sea experto en cuestiones sociales/de género (asesores sobre cuestiones de género de las divisiones). 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.
- b) Se deben restablecer en todas las oficinas regionales los puestos de expertos en género/desarrollo social.
- 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.
- 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 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.

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

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.

Recomendación 8. A la FAO, sobre la competencia del personal y los consultores en materia de incorporación de las cuestiones de género

La FAO debe integrar la competencia y los conocimientos especializados sobre cuestiones de género como criterio de selección y 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.

448. El equipo de evaluación analizó los recursos adicionales que serían necesarios para cumplir la recomendación 6; se indican en el recuadro 29. Es importante subrayar que, si se aplican todas estas medidas, la asignación en toda la Organización a la igualdad de género en cuanto a dotación de personal será de alrededor del 2 % de la consignación neta de la FAO, muy por debajo de la proporción de recursos que destinan la mayoría de los demás organismos de las Naciones Unidas a la incorporación de las cuestiones de género. Así pues, esto debe considerarse como una meta básica mínima que se ha de alcanzar en los dos próximos bienios. Una vez que el sistema esté en funcionamiento, debe haber un aumento automático de los recursos asignados al OE-K, debido a la integración más sistemática de los aspectos de la igualdad de género en la labor técnica de la FAO. En el caso de que se identifiquen nuevas necesidades, se deberán presentar y negociar en el marco del proceso del PTP para la asignación de más recursos. El equipo de evaluación también es consciente de que, dado el carácter permanente del aumento del presupuesto que se recomienda, tendrá que proceder de la consignación neta del Programas Ordinario y será precisa una disminución en otros sectores de la Organización. Sin embargo, el equipo también está plenamente convencido, como se ha señalado más arriba, de que estos cambios permitirán amortizar la inversión, gracias al aumento de la eficacia, la sostenibilidad y las repercusiones de la labor de la FAO en su conjunto.

Recuadro 29. Recursos adicionales de personal para la incorporación de las cuestiones de género en la FAO por bienio

Lugar en la Organización	Recursos de personal	Aumento de los costos (\$EE.UU.)	Notas
<i>Personal encargado de las cuestiones de género de la ESW</i>	Un P5 y un P4	1 millón	Recomendado también por la auditoría de las cuestiones de género, para facilitar la incorporación de las cuestiones de género en la FAO
<i>Personal regional</i>	Cinco P5	2 millones	Se necesitarán recursos adicionales para cuatro de ellos en comparación con la plantilla actual de las oficinas regionales
<i>Asesores sobre cuestiones de género de las divisiones</i>	Alrededor del 30 % de 30 funcionarios de categoría P5 = 10 oficiales superiores	5 millones	Reasignación de recursos al OE-K para asesores sobre cuestiones de género de las divisiones
<i>Oficinas subregionales</i>	Alrededor del 30 % de 10 oficiales de políticas = 3 oficiales superiores de políticas	1,5 millones	Reasignación de recursos al OE-K para asesores sobre cuestiones de género de las divisiones
<i>Oficinas en los países</i>			Se propusieron dos opciones, en función de la cartera de la FAO en el país; se adeudarán directamente o mediante costos de apoyo administrativo y operacional a partir de iniciativas financiadas con contribuciones voluntarias
Nueva asignación total al OE-K		9,5 millones	Alrededor del 2 % de la consignación neta de la FAO por bienio

449. La función y las actividades de la ESW en relación con el género se han examinado con detalle en los capítulos 4, 5 y 8. El equipo de evaluación considera que la ESW debe seguir siendo una protagonista fundamental en las actividades renovadas de la FAO para la incorporación de la igualdad de género. La división debe potenciar su función primordial como grupo de reflexión sobre las cuestiones relativas a la igualdad de género y social y mantener su función de asesoramiento y facilitación para el resto de la Organización, a fin de integrar plenamente una perspectiva de género en sus actividades. Sin embargo, la responsabilidad de solicitar este apoyo recaerá en las unidades técnicas, junto con cualquier costo conexo. La ESW también mantendrá la responsabilidad de supervisar los progresos realizados por la FAO en la incorporación de las cuestiones de género, mediante el análisis de la aplicación de las recomendaciones del PPRC y la utilización de los calificadores de género en el FPMIS. En relación con estos aspectos, se propone que la ESW informe una vez al año a los Comités de Finanzas y del Programa en su reunión conjunta (véase supra). Por último, los oficiales de género de la ESW encargados de la incorporación de las cuestiones de género también fomentarán y facilitarán los intercambios y las oportunidades de aprendizaje entre los coordinadores actuales sobre cuestiones de género, los futuros asesores sobre cuestiones de género de las divisiones y los expertos en cuestiones de género de todas las oficinas descentralizadas, tal como se contempla en la recomendación 6, a nivel regional o mundial. En

las recomendaciones 9 y 10 se abordan las funciones múltiples y el cometido de la ESW. La auditoría de las cuestiones de género se ocupó igualmente de algunos aspectos de la plantilla de la ESW en su propia recomendación 4.

Recomendación 9. A la administración superior de la FAO, sobre la función de la ESW en relación con la igualdad de género y social

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:

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; ii) seguirá realizando actividades normativas para respaldar la mejora de la integración de los aspectos relativos a la igualdad social y de género en el trabajo de la FAO.

Recomendación 10 A la ESW, sobre su función en la incorporación de las cuestiones de género en la FAO

La ESW debe facilitar la incorporación de las cuestiones de género en el resto de la Organización mediante una función consultiva. Con este fin, deberá:

i) asignar o contratar a un funcionario superior para que trabaje con dedicación completa con un funcionario de categoría inferior sobre el OE-K y proporcione asesoramiento y orientación como experto sobre la incorporación de las cuestiones de género, el etiquetado de género, la presentación de informes y la obtención de los productos normativos pertinentes;

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;

iii) prestar asistencia a los funcionarios de la FAO que se ocupan de los principales productos normativos y los programas de campo para garantizar que integren una perspectiva de igualdad de género en sus productos y resultados, tanto en los países como a nivel mundial;

iv) supervisar los progresos de la FAO en lo que respecta a la integración del género en todo el FPMIS, los informes de evaluación y cualquier otro indicador que prepare o identifique con otras unidades de la Organización;

v) colaborar con el PPRC para integrar en nuevos proyectos las enseñanzas aprendidas sobre la incorporación de las cuestiones de género;

vi) prestar asistencia a la FAO en general sobre la manera de incorporar información desglosada por sexos a los proyectos y los productos normativos cuando se le solicite;

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.

450. No cabe duda de que la competencia del personal de la FAO en materia de igualdad de género dista mucho de ser satisfactoria a nivel institucional, como se indica en los capítulos 6, 7, 9 y 11 y en los anexos. Una cuestión básica era si cabía esperar con realismo que todo el personal profesional de la Organización recibiera capacitación adecuada para poder ser capaz de integrar las cuestiones de género satisfactoriamente en su trabajo. La respuesta del equipo de evaluación

fue negativa, aunque reconocía plenamente que era muy deseable cierto nivel de sensibilización de todo el personal sobre la importancia de las cuestiones de género en la labor de la FAO. Asimismo, la FAO no parecía tener una ventaja comparativa sólida en la creación de capacidad sobre las cuestiones de género en los Estados Miembros, y no se consideraba que este aspecto del trabajo se debiera abordar con carácter prioritario en el Programa Ordinario de la FAO. A la vista de esto, se formularon las recomendaciones 11 y 12. La auditoría de las cuestiones de género abordó cuestiones análogas a las de la recomendación 11 en su propia recomendación 9.

Recomendación 11. A la FAO, sobre la creación de capacidad en materia de incorporación de las cuestiones de género en la Organización

- a) La CSH 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 las políticas y la incorporación de las cuestiones de género.
- b) La creación de capacidad sobre GYD debe ser específica y orientarse a las necesidades de las distintas unidades y divisiones, con inclusión de 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.
- 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 el nuevo personal 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.

Recomendación 12. A la FAO y sus Estados Miembros, sobre la creación de capacidad en éstos en relación con la incorporación de las cuestiones de género

La FAO debe llevar a cabo una labor de creación de capacidad sobre la incorporación de las cuestiones de género en los Estados Miembros sólo cuando haya suficientes fondos de aportaciones 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.

451. Con respecto a las actividades de capacitación del personal y tomando como base la experiencia adquirida en los organismos con sede en Roma sobre la creación de capacidad del personal, un sistema rentable y mutuamente enriquecedor sería la realización de actos conjuntos con objeto de ampliar los conocimientos y la sensibilización sobre las cuestiones de género para el personal de los tres organismos.

452. En el análisis del capítulo 5 se presentaron pruebas convincentes de la necesidad de que la FAO, a pesar de su decisión de suprimir su labor normativa sobre el VIH/SIDA, mantenga su compromiso de trabajar con las personas afectadas por esta enfermedad en las zonas rurales, en los países en los que la pandemia tiene fuertes repercusiones en la seguridad alimentaria a nivel familiar y local. En la recomendación 13 se aborda esta cuestión.

Recomendación 13. A la FAO, sobre el compromiso de ocuparse del VIH/SIDA

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 ONUSIDA 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 seguridad alimentaria de la población rural, como respaldo a estos proyectos.

453. En el capítulo 7 y en los anexos se detallan y examinan las deficiencias comunes observadas en la mayoría de los proyectos de la FAO en relación con las preocupaciones sobre la incorporación de las cuestiones de género y la inclusión social. La actuación de la FAO con mayor atención e ‘inteligencia’ en la preparación de sus proyectos tendrá una importancia fundamental, de manera que se garantice la integración plena en ellos de una perspectiva de género e inclusión social desde el mismo comienzo de la formulación y la ejecución. En la recomendación 14 se ilustran los elementos básicos que hay que tener en cuenta para mejorar la calidad de los proyectos de la FAO.

Recomendación 14 A la FAO, sobre la eficacia de los proyectos

En todos los proyectos - de emergencia, rehabilitación y desarrollo - que tienen repercusiones en la población, la FAO deberá:

- a) realizar un análisis social en la etapa de formulación o puesta en marcha; entre los sistemas eficaces en función de los costos cabe mencionar la utilización de estudios y análisis anteriores y estudios de determinación del alcance;**
- b) elaborar una hoja de ruta clara para las preocupaciones relativas al género en cada proyecto, incluidos indicadores para su supervisión;**
- c) integrar el desarrollo social y los conocimientos prácticos en materia de género en la concepción, formulación y puesta en marcha de los proyectos y una línea presupuestaria para un especialista en cuestiones de género siempre que sea posible;**
- 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;**
- e) organizar proyectos regionales y nacionales con marcos acordados de referencia en cuanto a las metas e indicadores, que permitan su adaptación para abordar las diferencias de género en función de las circunstancias locales.**

454. Como se ilustra en los capítulos 7 y 8, el equipo de evaluación encontró pruebas convincentes de que la eficacia de los proyectos de la FAO sobre la igualdad de género se veía muy mejorada cuando la Organización colaboraba con otros organismos de las Naciones Unidas, asociaciones y ONG que tenían un mandato sobre la defensa del género y capacidad demostrada en la integración de las cuestiones de género en iniciativas de campo. Se trataba de situaciones favorables para todos, en las que cada asociado aportaba su ventaja comparativa en favor de las mujeres rurales.

455. Además, desde enero de 2011 ONU Mujeres tiene la facultad de asignar a otros organismos de las Naciones Unidas la responsabilidad de incorporar las cuestiones de género y está organizando una red capilar de representaciones en los países. Esto brinda una oportunidad

decisiva para que la FAO establezca asociaciones con ONU Mujeres, sobre todo en los países, e integre una perspectiva de género a sus marcos de programación por países y en la ejecución efectiva de los proyectos. En las recomendaciones 15 y 16 se abordan estas cuestiones.

Recomendación 15. A la FAO, sobre las asociaciones y alianzas

- 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.
- 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 ESW mediante mecanismos adecuados de recuperación de los costos.
- c) La FAO debe participar a nivel nacional en los grupos de trabajo sobre género de los equipos de las Naciones Unidas en los países a fin de elevar el perfil de la función productiva de la mujer rural.

Recomendación 16. A la FAO, sobre la asociación con ONU Mujeres

- 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 la habilitación ulterior de la mujer rural.
- b) La ESW debe trabajar con ONU Mujeres aprovechando la ventaja comparativa respectiva en apoyo de la mujer rural, en particular en los sectores de los derechos sobre la tierra, la seguridad alimentaria y la cartografía de la nutrición, pero sin limitarse exclusivamente a ellos.

456. El equipo de evaluación también identificó en los capítulos 6, 7 y 9 varias deficiencias que tenían repercusiones negativas en la imagen de la Organización en cuanto a su sensibilización en materia de género y en su capacidad para informar acerca de los resultados en la incorporación de las cuestiones de género. Estas cuestiones, aparentemente secundarias, pero en realidad básicas, se abordan en la recomendación 17 *infra*.

Recomendación 17. A la FAO, sobre la manera de llevar a la práctica la incorporación de las cuestiones de género

- a) La FAO debe incluir sistemáticamente en sus sistemas de presentación de informes información desglosada por sexos sobre los participantes en los proyectos y sobre los resultados en cuanto a la igualdad de género.
- 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 responsabilidades de las mujeres y los hombres.
- c) La ESW y la Unidad de Cooperación con Organismos Multilaterales y Bilaterales (TCDM) deben elaborar para los proyectos de la FAO calificadores de género que sean compatibles con el sistema de marcadores de género introducido de manera obligatoria por el Comité Permanente entre Organismos para el sector de las operaciones de emergencia y rehabilitación, así como las directrices correspondientes para su utilización en los sistemas de información institucionales, a fin de mejorar su exactitud y fiabilidad. Las directrices se 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 género a los proyectos que revise.

457. Sin duda existen otras medidas posibles para incorporar la perspectiva de género en toda la Organización, en particular a nivel descentralizado. Por ejemplo, un medio potencialmente eficaz sería la inclusión de un tema de debate en el programa de las reuniones ordinarias de los representantes de la FAO y los directores de proyectos subregionales a nivel regional y subregional, para el intercambio de experiencias sobre la incorporación de las cuestiones de género. Las partes interesadas deberían buscar directamente otras opciones posibles a nivel regional y subregional.

458. Por último, pero no en orden de importancia, el equipo de evaluación analizó a fondo el trabajo de la FAO en varias esferas temáticas desde una perspectiva de género. En los anexos del informe principal se ilustra esto de manera detallada. A partir de ese análisis se formularon varios ‘pasos adelante’ para departamentos y unidades específicos, que figuran en los respectivos anexos. No se incluirán en la respuesta de la administración ni se informará sobre ellos en los informes de seguimiento; se deben considerar como un asesoramiento profesional de colegas externos independientes que realizaron un análisis a fondo de la labor de la FAO.