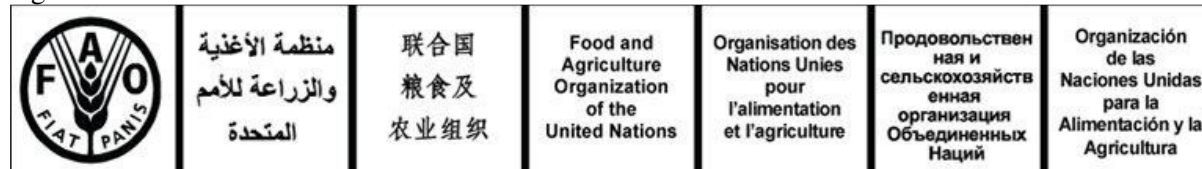


Agosto de 2011



COMITÉ DEL PROGRAMA

108.º período de sesiones

Roma, 10-14 de octubre de 2011

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

RESPUESTA DE LA ADMINISTRACIÓN

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

**Sr. Hafez Ghanem, Subdirector General del
Departamento de Desarrollo Económico y Social**

Tel. +39 (06) 570- 53566

A. RESPUESTA GENERAL A LA EVALUACIÓN

1. La Administración de la FAO acoge favorablemente la Evaluación de la función y la labor de la FAO en relación con el género y el desarrollo, que el Comité del Programa de la Organización solicitó en su 100.º período de sesiones, celebrado en octubre de 2008, ya que no se ha emprendido en los últimos años ninguna evaluación de la labor realizada por la FAO en relación con las cuestiones de género.
2. En la evaluación se midió la actuación de la FAO en la incorporación de las cuestiones de género entre 2002 y 2010 mediante la realización de dos planes de acción sobre la materia y de un año de actuación en el marco del Objetivo estratégico K (OE-K) en toda la labor técnica y de promoción de la Organización en los planos nacional, regional y mundial, con relación a los criterios internacionales de pertinencia, eficiencia, eficacia, repercusión y sostenibilidad. El equipo de evaluación analizó toda la labor de la FAO en conjunto haciendo especial hincapié en la labor realizada por la División de Género, Equidad y Empleo Rural (ESW).
3. El momento elegido para la evaluación resulta muy oportuno, ya que coincide con la aplicación de las recomendaciones derivadas de la Auditoría sobre las cuestiones de género realizada en 2010. Este último ejercicio tenía el objetivo de asesorar a la FAO sobre los mecanismos y procesos institucionales destinados a incorporar la igualdad de género en toda la Organización, en atención a su nuevo Marco estratégico.
4. La Evaluación de género y la Auditoría de género se concibieron como operaciones separadas, pero complementarias. La Administración observa que la mayor parte de las conclusiones y recomendaciones de la Evaluación de género refuerzan las recomendaciones de la Auditoría de género, que la Organización está aplicando en la actualidad, y declara su satisfacción por ello.

B. APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES

5. La Administración acepta plenamente 16 de las 17 recomendaciones formuladas en el informe de evaluación, pero rechaza la n.º 13, relativa a la reafirmación del compromiso de ocuparse del VIH/SIDA. La Organización ha dado una respuesta estratégica a la epidemia de VIH y SIDA, reconociendo desde un principio sus consecuencias para el sector agrícola e incluyendo este tema en la agenda del desarrollo. Sin embargo, la FAO es consciente de que, en esta fase de la evolución de la epidemia, las actividades de prevención y mitigación pueden ser gestionadas con mayor eficacia por las organizaciones hermanas del sistema de las Naciones Unidas, como la OMS, ONUSIDA y el Fondo de Población de las Naciones Unidas, que cuentan con mejores recursos para ello. No obstante, se sigue trabajando en algunas áreas técnicas de la FAO, principalmente en los planos nacional y regional.
6. La Administración acoge con agrado el hecho de que en la evaluación se reconozca que la incorporación de las cuestiones de género es responsabilidad de todos los equipos de estrategia, las unidades, divisiones y departamentos en la sede de la FAO y en las oficinas descentralizadas, y no solo de ESW.
7. En el informe de evaluación se reconoce que será necesario asignar o reorientar los recursos con el fin de asegurar el cumplimiento de todas las recomendaciones y que son necesarios más recursos humanos para la incorporación de las cuestiones de género en la FAO. Por tanto, de acuerdo con la recomendación de la Auditoría y de la Evaluación sobre las cuestiones de género y como parte de los ajustes en el Programa de trabajo y presupuesto para 2012-13 en respuesta a las decisiones de la Conferencia¹, la Administración reintroducirá recursos relacionados con las cuestiones de género en todas las oficinas regionales. Además, se facilitará financiación adicional (equivalente a dos puestos de categoría profesional) a la ESW en apoyo de las actividades de incorporación de las cuestiones de género con los Miembros, los asociados y el personal de la FAO, así como de los funcionarios regionales encargados de la materia.

¹ C 2011/REP, párrs. 94-103.

8. La Administración concuerda en que las metas de la FAO en incorporación de las cuestiones de género solo pueden alcanzarse creando una cultura que fomente la igualdad de género. Por este motivo se prestará una atención especial al desarrollo de las capacidades del personal de la FAO a todos los niveles en las cuestiones de género. Además, las iniciativas sobre el cambio de la cultura, apoyadas por el PIA, harán mayor hincapié en el fomento de la igualdad de género.

C. INICIATIVAS YA EN CURSO DE INCORPORACIÓN DE LAS CUESTIONES DE GÉNERO

9. Sobre la base de la auditoría de las cuestiones de género² y de las conclusiones del informe del El estado mundial de la agricultura y la alimentación en 2010/11 sobre *La mujer en la agricultura*, la FAO ha elaborado mecanismos para reforzar las metas de igualdad de género de la Organización. Las recomendaciones de la evaluación sobre las cuestiones de género en las que ya se está trabajando se enumeran a continuación y se remiten a sus correspondientes recomendaciones en la auditoría de las cuestiones de género.

10. **Las recomendaciones n.º 1 b)** sobre la rendición de cuentas, las **n.º 10 iv), v) y vii)** sobre la incorporación de las cuestiones de género, y la **17**, relativa a la concreción operacional de la incorporación se están abordando a través de:

- Los acuerdos sobre el SEGR de los Subdirectores Generales, los Directores y los coordinadores de las cuestiones de género (véanse las recomendaciones n.º 2, 3 y 6 de la auditoría sobre las cuestiones de género) y el examen de mitad de período de los acuerdos citados, concluido en septiembre de 2011.
- La GBR (gestión basada en los resultados) en el Programa de trabajo y presupuesto y en la introducción de la GBR (véase la recomendación n.º 2 de la Auditoría de las cuestiones de género).
- El marco de programación por países, las iniciativas del ciclo de proyectos, el sistema de información sobre gestión del Programa de campo y los procesos de programación conjunta de las Naciones Unidas (véanse las recomendaciones n.º 5 y 6 de la Auditoría de las cuestiones de género).

11. **Recomendaciones n.º 2 y 3** sobre la elaboración de una política relativa a la igualdad de género:

- El proyecto de política sobre la igualdad de género está en preparación (véanse las recomendaciones n.º 5 y 8 de la Auditoría).

12. **Recomendación n.º 5** sobre la cultura institucional y la n.º 8 sobre la competencia relativa a la incorporación de las cuestiones de género para el personal y los consultores de la FAO:

- Colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas en un paquete de aprendizaje electrónico para la incorporación de las cuestiones de género (véase la recomendación n.º 6 de la Auditoría).
- Una hoja de ruta en desarrollo de la capacidad para los Estados Miembros y el personal de la FAO (véanse las recomendaciones n.º 2 y 3 de la Auditoría de las cuestiones de género).

13. **Recomendación n.º 6 b)** sobre el restablecimiento de los puestos de expertos en cuestiones de género en todas las oficinas regionales:

- Este asunto fue mencionado durante el período de sesiones del Comité del Programa en abril de 2011 (véase recomendación n.º 7 de la Auditoría de las cuestiones de género).

² La auditoría de las cuestiones de género concluyó en 2010. El objetivo general de la auditoría consistía en evaluar los mecanismos y procesos institucionales para la incorporación de las cuestiones de género y en formular recomendaciones prácticas sobre la manera de reforzar la capacidad institucional de la FAO al respecto en campos como el aprendizaje, la planificación, la programación y la presupuestación de la Organización.

14. **Recomendación n.º 10 ii)** sobre una red de asesores y expertos en género en la sede de la FAO y en las oficinas descentralizadas:

- En abril de 2011 se aprobaron nuevas atribuciones para los coordinadores sobre cuestiones de género en la Sede y las oficinas descentralizadas después de una amplia consulta (véase recomendación n.º 3 de la Auditoría).
- Para septiembre de 2011 entrará en funcionamiento una plataforma interna basada en la web sobre las cuestiones de género (véanse las recomendaciones n.º 2, 3 y 6 de la Auditoría).

15. **Recomendación n.º 10 i)** sobre la asignación de un funcionario superior para el OE-K:

- En julio de 2011 concluyó el proceso de contratación del funcionario superior (véase la recomendación n.º 1 de la Auditoría).

D. OTRAS MEDIDAS QUE DEBEN TOMARSE

16. La Administración continuará las actividades de incorporación de las cuestiones de género que están en curso y actuará inmediatamente en relación con las restantes recomendaciones de la siguiente manera:

17. **Recomendación n.º 4** sobre el equilibrio de género en el personal:

- En el “Plan de acción estratégico de recursos humanos - hacia el equilibrio de género” se trata la cuestión del equilibrio de género.

18. **Recomendación n.º 7** sobre los conocimientos en materia de cuestiones de género en las unidades de coordinación de las emergencias:

- La División de Operaciones de Emergencia y Rehabilitación (TCE) tiene el apoyo técnico del Proyecto para el apoyo humanitario del Comité Permanente entre Organismos sobre la capacidad en cuestiones de género hasta octubre de 2012.

19. **Recomendación n.º 8** sobre la competencia del personal y los consultores en incorporación de las cuestiones de género:

- La División de Gestión de Recursos Humanos (CSH), la Oficina de Estrategia, Planificación y Gestión de Recursos (OSP) y las direcciones técnicas con el apoyo de la ESW están incorporando la competencia y los conocimientos en las cuestiones de género como criterio de selección y evaluación.

20. **Recomendación n.º 9** sobre la función de la ESW en materia de igualdad de género y social:

- La ESW seguirá prestando apoyo a la igualdad social y de género mediante su desarrollo de la capacidad, la incorporación de las cuestiones de género y la investigación o el asesoramiento en materia de políticas.

21. **Recomendaciones n.º 11, 12, 15 y 16** sobre el desarrollo de las capacidades y asociaciones:

- La División de Gestión de Recursos Humanos (CSH), la Oficina del Oficial Jefe de Información (CIO) y la Oficina de Intercambio de Conocimientos, Investigación y Extensión (OEK) con el apoyo de la ESW, están preparando materiales de sensibilización y directrices en todos los programas de desarrollo de la capacidad que tienen su origen en la FAO.
- La CSH y la OEK están colaborando con la ESW en el establecimiento de redes sobre las cuestiones de género en las regiones con el fin de ayudar a la FAO y a los Estados Miembros en las actividades de incorporación de dichas cuestiones.
- Las directrices de la FAO sobre la manera de abordar las cuestiones de género en los programas conjuntos de las Naciones Unidas se están utilizando actualmente en muchas Representaciones de la FAO.
- La FAO, ONU-Mujeres y los organismos con sede en Roma están negociando una asociación en temas de igualdad de género.

22. **Recomendación n.º 14** sobre la eficacia de los proyectos:

- Todas las unidades de la FAO en la Sede y las oficinas descentralizadas que participan en la formulación y la aplicación de proyectos se atenderán a procesos de programación sobre el terreno con sensibilización ante las cuestiones de género mediante la asistencia a capacitación sobre el ciclo de proyectos, aplicando el criterio de género y los objetivos e indicadores de desarrollo específicos en cuanto al género con una asistencia especial de la Unidad de Coordinación del Programa de Campo y Seguimiento Basado en Resultados (TCDM) y de la ESW.

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
<p>REC 1: a la Administración superior de la FAO, sobre el compromiso en relación con la igualdad de género</p> <p>a) La FAO debe reafirmar de manera enérgica al nivel más alto su pleno compromiso con la igualdad de género y la incorporación de las cuestiones de género como responsabilidad de toda la Organización y no de una división exclusivamente.</p>	<p>Aceptada: el compromiso al más alto nivel ha quedado demostrado en 2011 a través del SOFA 2010/11, publicación principal de la FAO, centrada en las mujeres en la agricultura. El tema del 37.º período de sesiones de la Conferencia de la FAO se centró en torno a las mujeres en la agricultura.</p>	<p>a) Se ha establecido un marco de rendición de cuentas sobre la cuestión para los ADG y los directores de división con vínculos al SEGR. Una política de toda la Organización sobre las cuestiones de género se ocupará del compromiso en el nivel superior. (Véase también la recomendación n.º 2).</p>	<p>DDK, DDO, ADG ES, otros administradores superiores de la FAO, ESW, CSH.</p>	<p>Septiembre de 2011 (objetivo y actividades introducidos en el SEGR).</p>	<p>No</p>
<p>b) La FAO debe establecer un mecanismo de rendición de cuentas en el nivel de la administración superior, incluidos los directores de división y los representantes de la FAO, mediante la gestión basada en los resultados y el sistema de evaluación y gestión del rendimiento (SEGR).</p>		<p>b) Elaboración de los elementos restantes del marco de rendición de cuentas e incorporación de las cuestiones de género en los sistemas de gestión basada en los resultados (GBR) de la Organización, en los procesos de programación por países, el SEGR, el ciclo de proyectos y las correspondientes iniciativas de capacitación.</p>	<p>ESW, OSP, CSH</p>	<p>Dic. 2012</p>	<p>No</p>
<p>c) Las cuestiones de género deben convertirse en un tema ordinario</p>		<p>c) Hay un tema permanente del programa en las reuniones de la</p>	<p>ODG, ADG/ES</p>	<p>Dic. 2012</p>	<p>No</p>

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
del programa de la administración superior.		administración superior para tratar las cuestiones de género en la realización de los resultados.			
d) Los órganos rectores de la FAO deben recibir periódicamente informes procedentes del mecanismo de rendición de cuentas y recomendar medidas cuando el cumplimiento no sea plenamente satisfactorio.		<p>d) Elaborar e institucionalizar mecanismos para la presentación de informes a los órganos rectores. Iniciativas claras de comunicación interna por parte de los niveles más elevados de la Administración (DG y DDG).</p> <p>El equipo del OE-K presentará informes de síntesis sobre los progresos realizados en la incorporación de las cuestiones de género en la FAO a la Conferencia. La ESW tendrá una función de coordinación y compilará las aportaciones de las diferentes divisiones.</p>	ADG/ES en colaboración con los DDG, ADG, otros administradores superiores de la FAO, la ESW y el equipo del OE-K.	<p>Dic. 2012</p> <p>Junio de 2013</p>	No

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
<p>REC 2: a la Administración superior de la FAO, sobre una política para la igualdad de género</p> <p>La FAO debería elaborar una política de toda la Organización sobre la igualdad de género que oriente sobre la manera en que los objetivos de igualdad en esta materia se incorporarán en toda la Organización y en toda su labor técnica y de promoción, y que marque un camino en aras de la consecución del OE-K. El proceso de formulación de la política debería quedar bajo la dirección del Director General Adjunto para el Conocimiento con un equipo pequeño elegido entre los subdirectores generales y los directores de división que comprenda al Director de la ESW.</p>	Aceptada	<p>La ESW ha preparado un borrador cero de la política sobre las cuestiones de género. La consulta y el examen sobre el particular tendrán lugar a partir de octubre de 2011. Se espera que la política se presente a los órganos rectores a mediados de 2012. En ella se tratará la inclusión de las cuestiones de igualdad de género en todo el Marco Estratégico. El DDK y el DDO participarán en el proceso de elaboración y aprobación. La elaboración de un Plan de acción y estrategia sobre género de la Organización supondrá un apoyo adicional para la aplicación de la política.</p>	DDK , DDO, ADG ES SO-K y ESW con aportaciones de los departamentos, las oficinas descentralizadas y de la Sede de la FAO, así como de los coordinadores de género	Octubre de 2011 - julio de 2012	No

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
<p>REC 3: a la Administración superior de la FAO, sobre la estructura y el contenido de la política para la igualdad de género</p> <p>La política de la FAO sobre la igualdad de género debe contener una estrategia y disposiciones para la aplicación de los planes de acción en las divisiones. La estrategia no se debe limitar a perpetuar las funciones de género existentes y mejorar los medios de subsistencia, buscando conseguir la habilitación y la igualdad de género en la adopción de decisiones y en el acceso a los recursos y su control. Las iniciativas relativas a la mujer en el desarrollo pueden formar parte de la estrategia y los planes de acción, sirviendo como puntos de partida con miras a conseguir la igualdad de género.</p>	Aceptada	Continuar la elaboración de la política y pedir aportaciones a todos los demás departamentos y oficinas de la FAO, especialmente a nivel descentralizado. Elaborar una estrategia y un plan de acción de incorporación de las cuestiones de género junto con los actores interesados principales.	DDK , DDO, ADG/ES, equipo del OE-K y ESW con aportaciones de todas las unidades de la FAO	Octubre de 2011 - julio de 2012	No

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
<p>REC 4: a la División de Gestión de Recursos Humanos, sobre el equilibrio de género entre el personal</p> <p>La FAO debe adoptar medidas a fin de garantizar un equilibrio con mayor igualdad de género para el personal de todos los niveles de la Organización. En este sentido se han de llevar a cabo las siguientes actuaciones, entre otras posibles:</p>	Aceptada	Las medidas a) y b) se han tratado en el borrador del "Plan de acción estratégico de recursos humanos para 2012-2012 - hacia el equilibrio de género". El Plan de acción sobre recursos humanos deberá hacerse efectivo lo antes posible.	DDO, CSH		
a) adoptar una política dinámica para contratar a más mujeres en las categorías profesional y superiores del personal;		a) La igualdad de representación de los hombres y las mujeres deberá ser un criterio de selección más importante. Las competencias en cuestiones de género se incluirán en las descripciones de los puestos.	CSH	Dic. 2011	No
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;		b) Considerar las opciones para establecer una guardería en apoyo de los padres que trabajan.	CSH	Dic. 2012	No

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
c) aumentar el número de hombres empleados en servicios generales;		c) Indicar medidas concretas a fin de asegurar una igualdad en la representación de los hombres y las mujeres en todos los grados de las categorías de profesionales y servicios generales, estableciendo metas claras que deben alcanzarse a medio plazo e indicando la forma en que podrían reconciliarse las prioridades de la distribución geográfica y el equilibrio de género en el caso de la contratación de personal profesional.	CSH	Dic. 2012	No
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.		d) Todos los anuncios de vacante ya incluyen la invitación normalizada de las Naciones Unidas para las candidatas.	CSH	Concluida	No

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
<p>REC 5: a la administración superior de la FAO, sobre la cultura institucional</p> <p>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:</p>	Aceptada				
a) sesiones de sensibilización sobre las cuestiones de género para todos los niveles del personal, incluso desde el momento de la contratación;		a) Se elaborarán paquetes informativos para los nuevos representantes de la FAO, el personal y los administradores al objeto de sensibilizarlos sobre sus nuevas responsabilidades en cuanto a la incorporación de las cuestiones de género. Es necesario realizar periódicamente actos de sensibilización en forma de seminarios y creación de equipos.	Todos los Departamentos en unión de CSH, ESW y el Equipo de Cambio de la Cultura	Dic. 2013	Sí
b) orientación y apoyo para quienes se ven más amenazados por el cambio cultural e institucional;		b) Elaboración de un mecanismo de orientación y apoyo para quienes se ven más amenazados por el cambio cultural e institucional.	Oficial de ética y CSH	Junio de 2012	No

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
c) mayor reconocimiento de las contribuciones diversificadas y complementarias de todo el personal a las actividades de la Organización;		c) La política de recompensas y reconocimiento se dirigirá a las contribuciones de gran calidad del personal a la labor de la Organización, lo que incluye las cuestiones de género.	CDS		No
d) participación de especialistas externos en el apoyo a este proceso de cambio cultural.		d) Se contratarán los especialistas que correspondan.	Equipo de Cambio de la Cultura	Cuando sea necesario	Sí
REC 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	Aceptada	a) Para fines de 2013, todas las divisiones tendrán expertos de nivel superior en temas de género. Podrán llegar a este objetivo mediante la contratación de personal o perfeccionando los conocimientos de los coordinadores de género hasta llegar a una asignación de un 30 % equivalente a tiempo completo. Al tiempo que refuerza la actual red de coordinadores de género, la ESW ayudará a las unidades a determinar un modelo que asegure una especialización técnica en cuestiones sociales y de género, según su estructura y necesidades. Las buenas prácticas actuales consisten en un	CSH, divisiones de la Sede, oficinas regionales y oficinas subregionales con apoyo de la ESW y el OE-K	Comienzo en 2011, proceso en curso.	Sí (reasignación)

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
queden vacantes puestos de nivel superior;		grupo de coordinadores en una unidad que coordinan y distribuyen las responsabilidades e informan periódicamente a los administradores de la unidad.			
b) se deben restablecer en todas las oficinas regionales los puestos de expertos en género/desarrollo social;		b) Los expertos en género o en desarrollo social deberán asistir obligatoriamente con una función bien definida a las conferencias regionales con el fin de informar sobre el avance de la incorporación de las cuestiones de género en la FAO y para cambiar impresiones con los Estados Miembros sobre sus éxitos y desafíos en materia de igualdad de género.	Oficinas regionales	2012-13	Sí (Ajustes en el PTP 2012-13)

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
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;		c) Se ha iniciado la contratación de personal competente y se están perfeccionando las competencias del personal existente (véase la recomendación n.º 11).	Los ADG/RR y coordinadores subregionales deberán garantizar una competencia técnica adecuada en cuestiones de género y la ESW prestará el asesoramiento oportuno a las oficinas regionales/subregionales.	En curso	Sí (reasignación)
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		d) Los FAOR y las oficinas regionales/subregionales contratarán el personal que sea necesario.	Los ADG/RR y coordinadores subregionales deberán garantizar una competencia técnica adecuada en cuestiones de	En curso	Sí (EB)

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
<p>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</p> <p>- contratar a expertos en cuestiones de género/desarrollo social para prestar apoyo de consultoría en relación con la incorporación de las cuestiones de género en el marco de programación por países y en los proyectos que se pongan en marcha, en el caso de que los recursos sean limitados.</p>			género y la ESW prestará el asesoramiento oportuno a las oficinas regionales/subregionales.		
Rec. 7 a la División de Operaciones de Emergencia y Rehabilitación, sobre la incorporación de especialistas en cuestiones de género a las	Aceptada	a) Apoyo técnico permanente y visto bueno de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género en los programas humanitarios de la División de Operaciones de	TCE, OR/OER, OSR/OESR, divisiones técnicas de la Sede, con el	a) En curso b) Dic. 2011 c) Sept.	No

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
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.		<p>Emergencia y Rehabilitación (TCE). Siempre que sea posible, la TCE tendrá asesoramiento especializado a disposición.</p> <p>b) Apoyo técnico constante procedente de la lista de expertos del Comité Permanente entre Organismos sobre GenCap en el país.</p> <p>c) Apoyo técnico del GenCap al grupo mundial sobre seguridad alimentaria.</p> <p>d) La capacitación en marcadores de género del personal de la Unidad de Coordinación de la Emergencia y la Rehabilitación de la FAO continuará a lo largo de 2011 y 2012 con el fin de aumentar los conocimientos locales.</p>	apoyo de la ESW, el OE-K y el OE-I	2012 d) Dic. 2012	
Rec. n.º 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	Aceptada	Se elaborarán competencias específicas según el género para las descripciones de puestos. Elaboración de un mecanismo para integrar la competencia y los conocimientos en cuestiones de	CSH con el apoyo de las divisiones técnicas y de la ESW	En curso	No

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
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.		género como criterio de selección y evaluación en los procesos de selección y evaluación.			
Rec. n.º 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	Aceptada	La ESW seguirá realizando actividades normativas en cuestiones sociales y de género al tiempo que lleva a cabo sus funciones de incorporación de las cuestiones de género.	ESW	En curso	No

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
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;		i) Las limitaciones de la ESW sobre los recursos humanos y financieros permitirían que la División, solo en casos específicos, fuera la unidad técnica principal o contribuyera directamente a los proyectos.	Administración superior, ESW	En curso	No
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.		ii) Véase la recomendación n.º 10 iii).	Administración superior de la FAO	En curso	No
Rec. 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:	Aceptada				Sí (Ajustes en el PTP 2012-13)

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
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;		i) Selección para un puesto de nivel superior.	ESW	Ene. 2012	Sí
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;		Véanse las medidas de la recomendación n.º 6. Se han vuelto a formular enteramente las competencias de los coordinadores de género, que se han aprobado después de amplias consultas. Se están fijando la red y la comunidad de práctica de los coordinadores de género.	ESW, coordinadores de género	En curso	No

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
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;		iii) El personal de la ESW y los coordinadores de género de las unidades están prestando asistencia técnica para el SOFA 2012 y el SOFI 2011. En el caso de otros productos principales y programas de campo, las divisiones técnicas competentes (SOCO, SOFIA, SOLAW, etc.) y las oficinas regionales para los programas de campo asumirán el liderazgo.	ESW, coordinadores de género, SOFA, SOFIA, SOFI, SOCO y equipos de SOLAW	En curso	No
iv) supervisar los progresos de la FAO en lo que respecta a la integración de la perspectiva de género en todo el FPMIS, los informes de evaluación y cualquier otro indicador que prepare o identifique con otras unidades de la Organización;	iii) Véanse las observaciones sobre la recomendación 6.	iv) Se elaborará un instrumento de seguimiento.	TCDM con el apoyo de ESW	Dic. 2012	Sí
v) colaborar con el PPRC para integrar en nuevos proyectos las enseñanzas aprendidas sobre la incorporación de las cuestiones de género;		v) Los coordinadores descentralizados del Comité de Examen de Programas y Proyectos recibirán una capacitación en el examen de las cuestiones relacionadas con el género en los proyectos. Identificar los marcadores	TCDM y CSH con el apoyo de ESW	Dic. 2012	Sí

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
		de género para la codificación.			
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;		vi) Elaboración de directrices en colaboración con ESS/Censo Agropecuario/FAOSTAT y CountrySTAT, en función de la disponibilidad de recursos.	ESW, ESS, FAOSTAT y CountrySTAT	Dic. 2012	No
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.		vii) Se elaboraron y distribuyeron a las oficinas en los países directrices para incluir en los marcos de programación y en sus mecanismos de garantía de la calidad las cuestiones de género.	Coordinadores regionales de género y recursos regionales (véase la Rec. 6b), TCS con el apoyo de ESW	En curso	Sí
Rec. 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	Aceptada	a) Elaboración de modelos para la sensibilización sobre las cuestiones de género.	CSH y CIO con el apoyo de ESW	Dic. 2013	Sí

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
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.	b) Aceptada, a reserva de la disponibilidad de recursos, ya que supone la elaboración de muchos productos de unidades y regionales diferentes en estrecha consulta con las correspondientes unidades, divisiones y regiones.	b) Elaboración de directrices prácticas y a la medida sobre cómo operar con las distintas unidades y divisiones.	CSH y CIO con el apoyo de las divisiones técnicas y de la ESW	En curso	Sí
c) Bajo la responsabilidad de cada división técnica y oficina descentralizada, todos los		c) Integrar las perspectivas sobre la igualdad de género y la inclusión social en todos los programas de	CSH, OEKC, CIO con el apoyo de las	Dic. 2013	No

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
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.		cooperación para el desarrollo que tengan origen en la FAO.	divisiones técnicas y de la ESW		
Rec. 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.	Aceptada	Se están estableciendo con una serie de socios redes regionales y subregionales de expertos certificados e instituciones que se ocupan de género a los que se puede recurrir para que presten asistencia a la FAO y a los Estados Miembros en el desarrollo de capacidades relativas a las cuestiones de la igualdad de género (véase la recomendación n.º 6), en línea con la Estrategia de desarrollo de la capacidad institucional de la FAO.	CSH y OEK con la ESW	En curso	Sí (EB)

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
<p>Rec. 13 a la FAO, sobre el compromiso de ocuparse del VIH/SIDA</p> <p>La FAO debe mantener el compromiso de trabajar con las personas afectadas o infectadas por el VIH/SIDA en sus programas y proyectos de campo en los países en los que la epidemia tiene repercusiones en la población rural. Esto se debe conseguir mediante la asociación con el 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</p>	<p>Rechazada: la epidemia de SIDA ha entrado en una fase posterior a la más aguda, que se caracteriza por una disminución general en las nuevas infecciones, un menor número de fallecimientos relacionados con el SIDA y una gran variedad de mecanismos de ajuste elaborados por las comunidades y los hogares afectados. La Organización ha dado una respuesta estratégica a la epidemia, reconociendo desde un principio sus consecuencias para el sector agrícola e incluyendo este tema en la agenda del desarrollo. Sin embargo, la FAO es consciente de que, en esta fase de la evolución de la epidemia, las actividades de prevención y mitigación pueden ser gestionadas con mayor eficacia por las organizaciones hermanas del sistema de las Naciones Unidas, como la OMS, ONUSIDA y el Fondo de Población de las</p>				

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
subsistencia y la seguridad alimentaria de la población rural, como respaldo a estos proyectos.	Naciones Unidas, que cuentan con mejores recursos para ello. Como el VIH y el SIDA no se mencionan en el nuevo Marco Estratégico, la FAO ha eliminado progresivamente este tema para concentrar los recursos cada vez más escasos en la mejora de los resultados dentro de una serie más específica y limitada de áreas temáticas. No obstante, se sigue realizando trabajo en algunas de las áreas técnicas de la FAO, sobre todo a nivel nacional y regional, donde la epidemia aún tiene repercusiones importantes sobre la agricultura y la seguridad alimentaria y en las que se dispone de recursos extrapresupuestarios, en respuesta a la demanda de los Miembros.				
Rec. 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:	Aceptada	La mayoría de los proyectos de la FAO se aprobará a partir de parámetros de igualdad de género. En los casos en que resulte pertinente, se realizará un proceso de análisis social durante la evaluación de las necesidades en el país o la región de que se trate.	Todas las unidades de la FAO en la Sede y en las oficinas descentralizadas participan en la formulación y la ejecución de los proyectos con el apoyo especial de TCDM y ESW.	Junio de 2012	Sí (EB)

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
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;		a) La labor de TCDM en la capacitación sobre el ciclo de proyectos tratará el análisis social sirviéndose de estudios anteriores como opción preferida.	TCDM y responsables presupuestarios	Dic. 2011	Sí en el plano de los proyectos
b) elaborar una hoja de ruta clara para las preocupaciones relativas al género en cada proyecto, incluidos indicadores para su supervisión;		b) Se elaborarán directrices sobre la manera de desarrollar indicadores sobre las cuestiones de género.	TCDM con el apoyo de ESW	Dic. 2011	No
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		c) El mecanismo descentralizado del Comité de Examen de Programas y Proyectos comprenderá un criterio de género. El personal regional del Comité de Examen de Programas y Proyectos recibirá capacitación sobre	TCDM con el apoyo de ESW	Junio de 2012	No

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
especialista en cuestiones de género siempre que sea posible;		las cuestiones de género en el ciclo de proyectos. (No todos los proyectos tendrán recursos para un especialista en temas de género ni la necesidad de uno).			
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;	d) Este aspecto es necesario, pero solo se realizará si se toman medidas destinadas a afrontarlo en la evaluación de las necesidades, en el análisis de las partes interesadas y en la presupuestación.	d) El curso de capacitación sobre la gestión del ciclo del proyecto y el manual del programa de campo tendrán un capítulo sobre el análisis de las partes interesadas y la evaluación de las necesidades sociales y de género.	TCDM, CSH con el apoyo de ESW	Dic. 2012	No
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.		e) Los proyectos de la FAO a nivel regional y nacional serán objeto de seguimiento mediante objetivos e indicadores que sean específicos en cuanto al género.	PPRC	Dic. 2013	No

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
<p>Rec. 15 a la FAO, sobre las asociaciones y alianzas</p> <p>a) La FAO debe organizar asociaciones y alianzas con las organizaciones - ONG nacionales, regionales e internacionales, asociaciones e instituciones gubernamentales - que sean competentes en materia de género y desarrollo social para la formulación y ejecución de proyectos.</p>	Aceptada	a) Véase la recomendación n.º 12: Se están estableciendo con una serie de socios redes regionales y subregionales de expertos certificados e instituciones que se ocupan de género a los que se puede recurrir para que presten asistencia a la FAO y a los Estados Miembros en el desarrollo de capacidades relativas a las cuestiones de la igualdad de género. Se abarcarán las cuestiones de concepción y ejecución de proyectos.	OED, OSD, TCD, con el apoyo de ESW.	En curso	Sí (EB)
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		b) La ESW y el Departamento de Cooperación Técnica (TC) elaboraron directrices para abordar las cuestiones de género en los programas conjuntos de las Naciones Unidas. Se han difundido a todas las oficinas en los países para su aplicación.	Oficinas en los países, ESW y TC	En curso	No

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
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.		c) Las oficinas en los países deberán identificar y prestar apoyo a los coordinadores de género.	OSD, FAOR	En curso	No
Rec. 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 el empoderamiento ulterior de la mujer rural.	Aceptada La FAO hará hincapié en la incorporación de las cuestiones de género en la agricultura y el desarrollo rural en lugar de centrarse exclusivamente en la mujer en el desarrollo.	La FAO dirigirá conjuntamente el área prioritaria de ONU Mujeres sobre el empoderamiento económico de las mujeres. Está en marcha la negociación para poner en funcionamiento una asociación entre ONU Mujeres y la FAO, y entre ONU Mujeres y los organismos con sede en Roma (OSR) en febrero/marzo de 2012.	ONU Mujeres, OSR y ESW	En curso	No

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
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.		ESW/ONU Mujeres y organismo con sede en Roma: se ha iniciado la colaboración en preparación de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer para 2012 (que se centrará en las mujeres rurales).	ONU Mujeres, OSR y ESW	En curso	No
Rec. 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.	Aceptada	a) los manuales del ciclo de proyecto y de capacitación sobre el terreno y el marco para la programación por países hacen referencia a la importancia que revisten la recopilación, el análisis y el empleo de datos desagregados por sexos.	TCDM, OSP, ODG con ESW	En curso	No

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
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.		b) Se necesita una amplia capacitación en comunicación y género para la Oficina de Comunicación y Relaciones Exteriores y la Oficina de Intercambio de Conocimientos, Investigación y Extensión.	OEK		Sí
La ESW y la Unidad de Cooperación con Organismos Multilaterales y Bilaterales (TCDM) deben elaborar para los proyectos de la FAO calificadores		c) Se creará un centro de asistencia a los usuarios para poner en marcha el marcador de género. Es necesario clarificar las responsabilidades del sistema del centro de asistencia y su	TCDM, OSP y ESW		Sí

Recomendaciones de la evaluación	La Administración Aceptó, aceptó en parte o rechazó y OBSERVACIONES sobre la recomendación	Administración – Medida que debe adoptarse			
		Medida	Unidad responsable	Calendario	Se requiere financiación adicional (sí o no)
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.		viabilidad en el marco de las responsabilidades y los recursos existentes. La ESW facilitará un apoyo inicial (y una orientación estratégica general), pero otros tendrán que mantener el centro y formar parte de él. La Administración superior estudiará introducir la obligatoriedad del marcador de género para el programa de trabajo de la FAO.			