

C 2019/27

41.º período de sesiones de la Conferencia

Evaluación de la labor de la FAO sobre cuestiones de género

Informe resumido

**ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA ALIMENTACIÓN Y LA AGRICULTURA
OFICINA DE EVALUACIÓN**

Abril de 2019

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

Las opiniones expresadas en este producto informativo son las de su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los puntos de vista o políticas de la FAO.

© FAO, 2019



Derechos parcialmente reservados Esta obra se distribuye bajo una licencia de Creative Commons Atribución-NoComercial-Compartirlgual 3.0 Organizaciones intergubernamentales (CC BY-NC-SA 3.0 IGO); <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo/legalcode/legalcode>.

De acuerdo con las condiciones de la licencia, se permite copiar, redistribuir y adaptar la obra para fines no comerciales, siempre que se cite correctamente, como se indica más arriba. En ningún uso que se haga de esta obra debe darse a entender que la FAO refrenda una organización, productos o servicios específicos. No está permitido utilizar el logotipo de la FAO. En caso de adaptación, debe concederse a la obra resultante la misma licencia o una licencia equivalente de Creative Commons. Si la obra se traduce, debe añadirse el siguiente descargo de responsabilidad junto a la cita requerida: “La presente traducción no es obra de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). La FAO no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción. La edición original en [idioma] será el texto autorizado.

Las controversias que se deriven con respecto a la licencia y que no puedan resolverse de forma amistosa se resolverán por mediación y arbitraje según lo descrito en el artículo 8 de la licencia salvo que se prevea lo contrario. Se aplicará el Reglamento de Mediación de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (<https://www.wipo.int/amc/es/mediation/rules/index.html>) y todo arbitraje se llevará a cabo de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI).

Materiales de terceros. Si se desea reutilizar material contenido en esta obra que sea propiedad de terceros, por ejemplo, cuadros, gráficos o imágenes, corresponde al usuario determinar si se necesita autorización para tal reutilización y obtener la autorización del titular del derecho de autor. El riesgo de que se deriven reclamaciones de la infracción de los derechos de uso de un elemento que sea propiedad de terceros recae exclusivamente sobre el usuario.

Ventas, derechos y licencias. Las publicaciones de la FAO están disponibles en el sitio web de la Organización (www.fao.org/publications) y pueden adquirirse mediante solicitud por correo electrónico a publications-sales@fao.org. Las solicitudes de uso comercial deben enviarse a través de la siguiente página web: www.fao.org/contact-us/licence-request. Las consultas sobre derechos y licencias deben remitirse a: copyright@fao.org.

Índice

1. Introducción.....	1
2. Resumen de conclusiones y recomendaciones.....	2
3. Metodología	4
4. Pertinencia de la labor de la FAO sobre igualdad de género.....	5
5. Eficacia de la labor de la FAO en materia de género	7
6. Asociaciones	9
7. Ventajas comparativas.....	11
8. Enseñanzas adquiridas	13

1. Introducción

1. En mayo de 2016, el Comité del Programa de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) pidió que se preparase una evaluación de la labor de la FAO en relación con las cuestiones de género. Esta solicitud fue aprobada por el Consejo de la FAO un año después, con el mandato de remitir el informe a la Conferencia con miras a su consideración en 2019.
2. La evaluación resultante se ocupa de la labor de la FAO para aplicar su Política de igualdad de género en los planos institucional, regional y nacional desde el momento de su aprobación, en marzo de 2012, hasta diciembre de 2017.
3. Los objetivos principales de la evaluación se centraron en las cinco cuestiones generales siguientes:
 - ¿En qué medida la FAO ha incorporado eficazmente en sus programas y proyectos los elementos clave de su Política de igualdad de género?
 - ¿Cómo ha contribuido la labor de la FAO en materia de género a lograr la igualdad en el contexto de la producción agrícola y el desarrollo rural sostenibles con miras a la eliminación del hambre?
 - ¿Cómo ha aprovechado la FAO las asociaciones para realizar sus objetivos de igualdad de género y lograr el empoderamiento de la mujer en el medio rural?
 - ¿Cuál es la ventaja comparativa de la FAO a la hora de promover la igualdad de género?
 - ¿Cuáles son las principales lecciones aprendidas, los factores propicios y los desafíos fundamentales que es preciso abordar a fin de brindar respaldo a los Miembros para que alcancen en mayor medida las metas de igualdad de género relativas a los objetivos de desarrollo y los acuerdos concertados en el plano internacional, tales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer?

2. Resumen de conclusiones y recomendaciones

1. Conclusiones

4. La FAO no solo ha contribuido a la elaboración de políticas y estrategias del sector rural sensibles a las cuestiones de género, sino que también ha desempeñado un papel decisivo en la promoción de la igualdad de género en foros y procesos normativos de alto nivel. En el ámbito comunitario, la FAO ha contribuido a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres, tal como se establece en los objetivos de la Política de igualdad de género.
5. La proximidad de la FAO a las comunidades rurales y su labor en entornos rurales coloca a la Organización en una posición idónea para desempeñar una función esencial en el tratamiento de las cuestiones de género rurales. La FAO es percibida como un asesor neutral por asociados nacionales e internacionales. Con todo, se debe continuar trabajando para garantizar que la FAO se considere una organización que tiene el potencial de promover la igualdad de género rural. Muchos asociados siguen pensando en la FAO como organismo técnico agrícola, lo que limita los esfuerzos de la Organización por participar en las cuestiones sociales y normativas.
6. La FAO ha establecido asociaciones útiles con fines específicos, principalmente para la ejecución de proyectos. No ha aprovechado sistemáticamente su conocimiento del sector agrícola/rural para entablar asociaciones estratégicas y a largo plazo con agentes clave del ámbito del género. Si bien se han realizado esfuerzos para garantizar un apoyo adecuado a los Miembros en su camino hacia los objetivos de igualdad de género, subsisten grandes deficiencias y desafíos, que deben abordarse mediante la acción colectiva.
7. La FAO ha tomado medidas importantes en todos los ámbitos para aplicar la Política de igualdad de género. Una de las acciones fundamentales es la asignación de recursos humanos y financieros para apoyar la estructura de la incorporación de la perspectiva de género. Sin embargo, la aplicación no ha sido sencilla. Los progresos recientes, como los ODS, subrayan la necesidad de reflexionar sobre la pertinencia de la Política.

2. Recomendaciones

8. La FAO debería actualizar la Política de igualdad de género a fin de contemplar los cambios internos que han ocurrido en la Organización, así como los progresos externos relevantes para su mandato, como los ODS. Además de actualizar dicha Política, es importante formular un plan de acción, que incluya metas de igualdad de género a corto y medio plazo, con miras a garantizar una puesta en funcionamiento y un seguimiento estables del progreso hacia objetivos políticos de alto nivel.

9. La FAO debería ampliar sus asociaciones con los agentes fundamentales que trabajan para abordar las cuestiones de género en la agricultura, por ejemplo, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU-Mujeres, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Programa Mundial de Alimentos (PMA), además de adquirir enseñanzas de esas asociaciones. Estas alianzas también deberían reconocer la ventaja comparativa de la FAO en las zonas rurales. La FAO podría replicar las mejores prácticas de los asociados en el ámbito de la incorporación de la perspectiva de género, por ejemplo, la certificación Sello de Igualdad de Género del PNUD, que incentiva a las oficinas en el país a integrar la igualdad de género en todos los aspectos de su labor de desarrollo. El PMA y el UNICEF tienen planes parecidos.
10. La FAO debe consolidar la capacidad de los oficiales técnicos de incorporar la perspectiva de género en su trabajo, en especial a través del asesoramiento personalizado y el apoyo de los oficiales de género y los puntos de contacto de género de la FAO de las oficinas descentralizadas. La Organización debe garantizar que estos puntos de contacto tienen la preparación y la disposición necesarias para ofrecer dicha función de apoyo. Los equipos y los departamentos técnicos de programas estratégicos también deben brindar asesoramiento sobre cómo incorporar la perspectiva de género en sus áreas de especialización.
11. La FAO debería cartografiar y examinar los mecanismos existentes para realizar el seguimiento de los logros asociados con las cuestiones de género e informar sobre ellos, particularmente en el ámbito nacional, a fin de mejorar su capacidad para supervisar el progreso hacia la consecución de los objetivos de la Política de igualdad de género. El seguimiento y la elaboración de informes efectivos son esenciales para determinar las deficiencias y los obstáculos que deben subsanarse, así como las enseñanzas adquiridas y las historias de éxito que deben compartirse entre los países y las divisiones técnicas.

3. Metodología

12. La evaluación fue llevada a cabo por la Oficina de Evaluación de la FAO con el apoyo de un equipo formado por expertos temáticos y geográficos externos, y con aportaciones de la División de Políticas Sociales e Instituciones Rurales de la FAO y sus equipos de género regionales.
13. En la evaluación se utilizó un enfoque de método combinado para garantizar el análisis riguroso y exhaustivo. El Equipo de evaluación entrevistó a casi 700 personas y examinó más de 500 documentos. Los evaluadores realizaron una metasíntesis de datos objetivos derivados de evaluaciones anteriores y una encuesta a 200 puntos de contacto de género y Representantes de la FAO.
14. La evaluación se apoyó en un estudio de referencia de los organismos con sede en Roma —a saber, el PMA y el FIDA— y dos organismos especializados —esto es, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)— para determinar la situación de la Política de igualdad de género de la FAO con respecto a las políticas correspondientes de las organizaciones homólogas.
15. El Equipo de evaluación visitó las oficinas regionales de la FAO y 13 países para realizar estudios exhaustivos. Estos países ofrecieron ejemplos con abundante información para ilustrar el tipo, la calidad y los resultados de la labor de la FAO en relación con las cuestiones de género. Además, permitieron conocer en profundidad las razones por las que determinadas intervenciones prosperan o fracasan y proporcionaron datos objetivos de la ventaja comparativa de la FAO en esferas relacionadas con las cuestiones de género.
16. La evaluación de la Política de igualdad de género de la FAO incluyó un examen de su pertinencia para el mandato de la Organización y su eficacia en el contexto de importantes cambios institucionales, tales como la revisión del Marco estratégico de la FAO y sus actuales esfuerzos de descentralización.

4. Pertinencia de la labor de la FAO sobre igualdad de género

17. La evaluación determinó que la Política de igualdad de género seguía siendo pertinente para el mandato de la FAO y que todavía era un documento de orientación válido para la labor de la FAO sobre cuestiones de género.
18. No obstante, también detectó deficiencias importantes desde el punto de vista operativo; por ejemplo, la ausencia de una hoja de ruta o un plan de acción para informar sobre cómo debería aplicarse la Política de igualdad de género en los planos nacional, regional y mundial. Estas carencias impedían que el personal comprendiera qué resultados se esperaban y por qué, y cómo conseguirlos. Por ello, la planificación, el seguimiento y la rendición de cuentas de las intervenciones resultaban más difíciles.
19. La FAO llevó a cabo una serie de balances en la Sede para promover la comprensión sobre la incorporación de la perspectiva de género en los Programas Estratégicos y las divisiones técnicas, y en sus cinco Objetivos Estratégicos¹. Preparó estrategias regionales en apoyo a la incorporación de la perspectiva de género por medio de iniciativas regionales y programas y proyectos seleccionados. Se está realizando un importante trabajo con organizaciones regionales y subregionales de África, con resultados satisfactorios en cuanto a impulso y promoción de las cuestiones de género en el nivel de la adopción de decisiones.
20. Algunos expertos técnicos entendían el género como “la focalización en las mujeres”, lo que sugería una falta de conocimiento de la Política de igualdad de género, que pretende cambiar el enfoque de las intervenciones de las “mujeres” al “género”. Debido a esta ausencia de un entendimiento claro y compartido, las oficinas en los países suelen afrontar dificultades para incorporar la perspectiva de género en la planificación y el seguimiento de las intervenciones, así como en la atribución de la responsabilidad.
21. Numerosos factores influían en la calidad del apoyo prestado por los puntos de contacto de género en el plano nacional, entre otros, la elevada tasa de rotación del personal, la formación técnica y experiencia, el interés en el tema y el tiempo disponible. En algunos países, como El Salvador, Guatemala, Kirguistán y el Paraguay, los puntos de contacto eran expertos en materia de género a tiempo completo con notable experiencia y gran conocimiento de las cuestiones de género en el país. En esos casos, podían proporcionar un apoyo adecuado a las oficinas en los países y participar activamente en la labor del Grupo temático sobre género del país. En otros lugares, los puntos de contacto carecían de experiencia relevante en la labor sobre cuestiones de género, estaban demasiado ocupados con otras responsabilidades o, en ocasiones, eran nombrados sin consulta previa.
22. La encuesta de puntos de contacto de género, cuyo índice de respuesta fue del 65 %, confirmó que los factores antes señalados influían en la calidad del apoyo prestado. La encuesta mostró que solo el 52 % de los puntos de contacto conseguía dedicar al menos el 20 % de su tiempo a actividades relacionadas con las cuestiones de género.

¹ <http://www.fao.org/3/I8580EN/i8580en.pdf>.

Cuando el punto de contacto de género era alguien con poder de decisión, había más probabilidades de que la oficina incorporara la perspectiva de género de forma sistemática.

23. Para ayudar al personal a incorporar la perspectiva de género en su labor, la FAO creó varios productos de conocimiento y materiales de orientación, aunque el uso que hacían de ellos los funcionarios y sus contrapartes nacionales en el nivel descentralizado era limitado.
24. El personal nacional y regional de la FAO desconocía la existencia de estos productos o consideraba que eran teóricos y que, en muchos casos, no se podían aplicar a los contextos de trabajo reales. Algunos miembros del personal señalaron que los materiales de orientación proporcionados por los donantes resultaban más apropiados para sus situaciones concretas. Las excepciones a esta conclusión eran las publicaciones principales, como los informes *El estado mundial de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo* y *El estado mundial de la agricultura y la alimentación*, que el personal técnico de la FAO y sus asociados en el desarrollo en las respectivas regiones conocían de forma generalizada.

5. Eficacia de la labor de la FAO en materia de género

25. Los resultados en materia de igualdad de género varían de un país a otro y requieren la implicación de los países para su adopción y sostenibilidad. En algunos países, las cuestiones de género no son consideradas prioritarias desde el punto de vista político y financiero por las contrapartes gubernamentales y, pese a las medidas de sensibilización, se conoce poco el concepto de incorporación de la igualdad de género en la agricultura.
26. En los lugares en los que las contrapartes regionales y nacionales han mostrado interés en abordar las cuestiones de género, la labor de la FAO en materia de género ha registrado resultados especialmente significativos en el plano de las políticas y estrategias. En la mayoría de los países, las intervenciones de la FAO han abordado las disparidades de género a nivel comunitario, principalmente mediante el empoderamiento económico de las mujeres.
27. La capacidad ha sido un factor decisivo para el éxito o el fracaso de las iniciativas de género de la FAO. La red sobre género de la FAO está integrada por más de 200 funcionarios de todo el mundo y la Organización se está esforzando por potenciarla. Esto resulta especialmente importante a la vista de las variaciones observadas en la capacidad de los puntos de contacto de género. Aunque algunos puntos de contacto de género son expertos en esta materia, la mayoría son oficiales técnicos con una experiencia previa escasa o nula en la labor en materia de género. Se han reforzado sus capacidades mediante apoyo técnico directo prestado por expertos en cuestiones de género en la Sede y las regiones, así como a través de una serie de seminarios en línea y presenciales a fin de prepararlos para el desempeño de su función.
28. Desde la introducción de los puntos de contacto de género, cada oficina regional ha organizado al menos un taller regional de capacitación para sus puntos de contacto, a fin de proporcionarles los conocimientos y las herramientas que necesitan para desempeñar su función con eficacia. El personal asistente valoró muy positivamente las sesiones y talleres de capacitación. Sin embargo, la rotación relativamente alta de los puntos de contacto supone un problema relativo a la eficacia de la capacitación, lo que sugiere que se debería ofrecer capacitación con mayor regularidad.
29. La FAO también ha contribuido a fomentar la capacidad de sus oficiales técnicos y sus contrapartes nacionales en las cinco regiones, a fin de aumentar la sensibilización acerca de las cuestiones de género y la comprensión de las mismas en sus respectivas esferas temáticas. Por ejemplo, la Oficina Regional para África ha realizado numerosas actividades de capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género en los planes de inversión agrícola regionales y nacionales como parte de la elaboración de la segunda generación de estos planes en la región.
30. En el Cercano Oriente y África del Norte, el Oficial de género, en colaboración con la Universidad de Córdoba, llevó a cabo una sesión de capacitación en España para funcionarios gubernamentales de Argelia, Egipto, el Irán, Jordania, Líbano, Marruecos, Palestina y Túnez que trabajan en el sector hídrico, centrándose en el análisis de género, el género y las cadenas de valor, y en la aplicación de metodologías conexas elaboradas por la FAO.

31. Sin embargo, aunque se ha impartido capacitación, es necesario replantear su frecuencia y focalización. Los organismos de referencia, por ejemplo, llevan a cabo evaluaciones periódicas de la capacidad —por ejemplo, el PMA realiza una evaluación cada tres años— y han establecido la obligatoriedad para el personal, en particular para la Administración superior, de recibir capacitación en relación con las cuestiones de género.
32. La FAO ha apoyado la integración de las dimensiones de igualdad de género en los procesos normativos nacionales e internacionales relacionados con la seguridad alimentaria y la nutrición. Un logro importante fue la aprobación de la Recomendación 34 en cuanto al artículo 14 de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 2016² —una iniciativa orquestada por la FAO, el PMA, el FIDA y ONU-Mujeres—, que brindó un importante punto de partida para la promoción en el diálogo sobre políticas nacionales.
33. Actualmente, la FAO presta asistencia técnica para la aplicación de la Recomendación 34 respecto del artículo 14 de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en Botswana, Guatemala, Kenya, Kirguistán, Rwanda, Sri Lanka y Tanzania y brinda apoyo a varios países a nivel mundial para la presentación de informes anuales a dicha Convención en relación con el artículo 14.

² En el artículo 17 de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, se contempla la creación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. La función del Comité consiste en supervisar la Convención. En su informe de 22 de marzo de 2016, el Comité emitió su Recomendación general núm. 34 sobre los derechos de las mujeres rurales, **centrada** en el artículo 14, que dispone la protección de las mujeres rurales con sus problemas especiales y asegura el derecho de las mujeres a participar en programas de desarrollo, tener acceso a servicios adecuados de atención médica, participar en todas las actividades comunitarias, obtener acceso a los créditos agrícolas y gozar de condiciones de vida adecuadas.

6. Asociaciones

34. La FAO colabora con un grupo diverso de asociados nuevos y tradicionales en su labor relacionada con las cuestiones de género en los ámbitos de la coordinación y la ejecución. Tradicionalmente, trabaja con ministerios nacionales de agricultura, en ocasiones en cooperación con los ministerios de riego y agua, o de asuntos rurales. Ha ampliado sus colaboraciones para incluir los ministerios de medio ambiente, trabajo, seguridad social, familia y asuntos de la mujer, además de otros organismos gubernamentales que se ocupan de cuestiones relacionadas con la igualdad de género, aunque se debe continuar trabajando en este sentido.
35. Las oficinas en los países de la FAO han promovido un mejor apoyo político y técnico, y la difusión y adopción de productos de conocimiento entre asociados y homólogos nacionales, asegurándose de que estén informados de los procesos normativos.
36. Las evaluaciones nacionales de cuestiones de género de la FAO pueden servir de base para los programas y las políticas nacionales y regionales, y no solo para las iniciativas, los proyectos y los programas de la FAO. Es buen ejemplo de ello Ghana, donde está en curso la finalización de la segunda generación de planes nacionales de inversiones agrícolas. La Unidad de género del Ministerio de Agricultura de Ghana ha indicado su interés en utilizar la evaluación nacional de cuestiones de género de la FAO como base para sus propios proyectos.
37. En el plano de la coordinación, en la mayoría de los países visitados por el Equipo de evaluación, la oficina de la FAO en el país formaba parte de un grupo temático nacional sobre género. Dichos grupos de género con frecuencia contaban con una composición más amplia que los organismos de las Naciones Unidas en el país. El grado de participación de la FAO en estos grupos variaba de un país a otro, según el interés de los Representantes de la FAO y la disponibilidad y motivación del punto de contacto de género.
38. La FAO trabaja con muchos asociados financiadores y organizaciones para el desarrollo a fin de promover y poner en práctica intervenciones específicas en materia de género, además de incorporar las cuestiones de género en las intervenciones para el desarrollo agrícola y rural. En el ámbito mundial, la FAO ha estado aplicando el programa conjunto con ONU-Mujeres, el FIDA y el PMA para el empoderamiento económico de la mujer rural. Desde 2012, el programa había puesto en marcha actividades conjuntas y específicas en Etiopía, Guatemala, Kirguistán, Liberia, Nepal, el Níger y Rwanda. Apoya el empoderamiento económico de las mujeres rurales de cuatro formas principales: 1) mejora de la seguridad alimentaria y nutricional; 2) aumento de los ingresos para mantener los medios de vida; 3) mayor participación en la toma de decisiones; 4) un entorno de políticas más sensible a las cuestiones de género para las mujeres rurales en la agricultura.

39. Entre los asociados de la FAO se encuentran el Banco Mundial (con el cual está llevando a cabo un estudio sobre el empoderamiento de las mujeres y la emigración masculina), el Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias (con el cual está recopilando un índice para medir el empoderamiento de las mujeres en la agricultura), el Real Instituto Tropical (KIT) y la asociación mundial CGIAR³.
40. Actualmente, la FAO está llevando a cabo seis proyectos orientados a cuestiones de género con la financiación del Canadá, Italia, el Japón y el Fondo de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en varios países y territorios, como Egipto, Siria, la Ribera Occidental y la Franja de Gaza, y el Yemen. Asimismo, siete proyectos ejecutados por la FAO y financiados por la Unión Europea, Suecia y el Canadá incluyen un componente específico de género y/o están incorporando dicha perspectiva en actividades de proyectos del Cercano Oriente y África del Norte.
41. Es más, la FAO ha trabajado a través de cartas de acuerdo con organizaciones no gubernamentales locales a fin de promover la igualdad de género en diferentes subsectores de la agricultura (por ejemplo, la pesca en Mauritania, el acceso a la tierra en Túnez y el apoyo a los medios de vida en Siria). La FAO está asociada también con donantes, como Australian Aid y USAID en el Pakistán y el Afganistán, la Unión Europea en Sri Lanka y el Fondo de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Myanmar y el Pakistán.

³ Grupo Consultivo para la Investigación Agrícola Internacional.

7. Ventajas comparativas

42. La ventaja comparativa general de la FAO radica en su reconocida experiencia técnica dentro del amplio sector agrícola. Los asociados nacionales perciben a la Organización como un asesor neutral de confianza con un historial demostrado en desarrollo rural. Esta neutralidad percibida concede a la FAO un “asiento en la mesa” en el ámbito político cuando los gobiernos abordan temas nacionales delicados, como reformas de la tenencia de la tierra y revisiones de la legislación laboral.
43. La formulación y el análisis de políticas, el desarrollo de capacidades y la experiencia de la FAO en estadísticas agrícolas son puntos de partida sólidos para la labor de género. En la región de Europa y Asia Central, por ejemplo, la FAO cuenta con una amplia experiencia en la generación de datos desglosados por sexo en diferentes subsectores. Las partes interesadas también valoran los recursos mundiales de la FAO en materia de género y mujeres rurales. La Oficina Regional para Europa y Asia Central se ha esforzado enormemente en elaborar y compartir publicaciones de la región y los Estados miembros de la Unión Europea acerca de las mejores prácticas y conclusiones sobre la incorporación de la perspectiva de género.
44. La huella de la FAO en todo el mundo y su personal altamente diversificado la convierten en una plataforma idónea para el aprendizaje y el intercambio de conocimientos entre las regiones. En muchos países de África, por ejemplo, este valor añadido se ve favorecido por la presencia de oficinas locales de la Organización en áreas rurales; en algunos casos, como única presencia de las Naciones Unidas. La mezcla de personal de la FAO (internacional y nacional) también es valorada positivamente, ya que garantiza la calidad del asesoramiento técnico proporcionado por la Organización, así como su pertinencia para los contextos locales. El personal local aporta al conocimiento de la FAO el contexto sociocultural y político, mientras que el personal internacional suma experiencias de todo el mundo.
45. La Organización también se considera un asociado financiador valioso, especialmente entre las organizaciones no gubernamentales locales, que en ocasiones pueden acceder a su primera fuente de financiación externa a través de proyectos de la FAO. Su financiación, en forma de programas de cooperación técnica⁴, es muy apreciada por las instituciones gubernamentales, puesto que les permite financiar iniciativas piloto que no pueden cubrir con sus presupuestos ordinarios.
46. A la hora de promover la igualdad de género, la FAO dispone de potencial para aprovechar estas ventajas, especialmente su conocimiento experto sobre temas rurales en relación con las mujeres rurales. La relación privilegiada de la FAO con los ministerios nacionales de agricultura coloca a la Organización en una excelente posición para promover la incorporación de la perspectiva de género en la agricultura, así como para proporcionar apoyo al fomento de la capacidad entre los funcionarios públicos. También le brinda la oportunidad de movilizar fondos con varios asociados financiadores con objeto de afrontar las disparidades de género en las zonas rurales.

⁴ Esto hace referencia a los proyectos financiados con cargo al presupuesto ordinario de la FAO en el plano nacional, denominados Programa de cooperación técnica (PCT).

47. En América Latina y el Caribe, se considera que la FAO goza de una gran capacidad técnica para integrar las cuestiones de género en su apoyo a las políticas y en sus intervenciones generales. Con frecuencia, la FAO es el único organismo que cuenta con el historial y el conocimiento necesarios para trabajar con mujeres rurales y, asimismo, está bien posicionada para aprovechar sus alianzas con los ministerios de la mujer y ONU-Mujeres a fin de ofrecer intervenciones mejor orientadas.
48. Además, el poder de convocatoria de la Organización para reunir a diferentes agentes y sectores con objeto de debatir cuestiones relacionadas con el género en la agricultura ha sido evidente en su apoyo a los comités interinstitucionales dentro de los ministerios de agricultura de países como el Paraguay y Guatemala. Del mismo modo, la participación de parlamentarios y grupos de la sociedad civil en la aprobación de leyes y políticas institucionales es un hito destacado.

8. Enseñanzas adquiridas

49. Disponer de una política de género institucional con una visión clara y objetivos de igualdad de género, además de acuerdos de aplicación subyacentes, es de suma importancia para promover y orientar la labor de género de la FAO. La Política de igualdad de género debe revisarse y actualizarse periódicamente para reflejar los cambios internos y externos que afectan a la Organización.
50. Para un organismo técnico como la FAO, es importante reconocer que la incorporación de la perspectiva de género es responsabilidad de todo el personal y no solo de los oficiales de género. Por lo tanto, es crucial asegurar que los oficiales técnicos y los Representantes de la FAO que lideran la labor en los países sean plenamente capaces de garantizar, junto con el Equipo de género, que dicha cuestión se incorpore adecuadamente en sus respectivas áreas de trabajo.
51. Se han dedicado muchos esfuerzos a elaborar productos de conocimiento sensibles a las cuestiones de género en los diversos ámbitos de trabajo de la FAO. Sin embargo, es necesario un mayor esfuerzo para garantizar que estos productos de conocimiento se contextualicen y difundan adecuadamente, a fin de asegurar un uso óptimo sobre el terreno.
52. Los mejores resultados sobre el terreno se logran cuando se realiza un análisis preciso de las diferentes funciones de género en los sitios de intervención y cuando tanto mujeres como hombres participan en la intervención desde el principio.
53. Fundamentalmente, para integrar de forma efectiva las cuestiones de género en la labor de la FAO en el plano nacional, se requiere un firme compromiso político, un conocimiento de las cuestiones de género en entornos rurales por parte del personal de la FAO y sus contrapartes nacionales, y capacidad y recursos adecuados para que estos agentes aborden los problemas detectados en sus respectivas áreas técnicas.
54. Compartir experiencias eficaces de incorporación de la perspectiva de género en la labor de la FAO en las diferentes comunidades, países y regiones constituye una buena práctica de promoción de la igualdad de género y fomento de la elaboración de políticas y programas que tengan en cuenta las cuestiones de género para los sectores rural y agrícola.