

**Auditoría de las cuestiones de género en
la
Organización de las Naciones Unidas
para la Alimentación y la Agricultura**

**Informe final
Resumen**

Febrero de 2011

Resumen

La FAO encargó la auditoría de las cuestiones de género en el contexto de la reforma, que incluyó un compromiso renovado para la incorporación de las cuestiones de género con la creación del objetivo estratégico K (OE K), siguiendo las recomendaciones de la Evaluación externa independiente (EEI) de 2007.

Los objetivos de la auditoría consistían en:

1. determinar y analizar ventajas, buenas prácticas, deficiencias, lagunas y desafíos inherentes a los mecanismos y procesos institucionales de incorporación de las cuestiones de género;
2. evaluar la capacidad institucional de la FAO para aplicar su mandato y alcanzar el OE K relativo a la incorporación de las cuestiones de género;
3. elaborar un proyecto de marco de responsabilidades para incorporar las cuestiones de género en todos los niveles de la FAO y recomendar un proceso para la institucionalización de ese marco;
4. formular recomendaciones prácticas sobre la forma de reforzar la capacidad institucional de la FAO a fin de incorporar las cuestiones de género en toda su actividad.

La pregunta fundamental planteada por los auditores era la siguiente: *¿qué debe hacer la FAO para adaptar sus mecanismos y procesos institucionales a fin de incorporar la igualdad de género en toda la Organización?*

Pese a las limitaciones de tiempo y recursos, el equipo de la auditoría adoptó, en la medida de lo posible, un enfoque prospectivo y participativo, y utilizó las siguientes metodologías:

- Un examen de la documentación, incluidas las evaluaciones y auditorías sobre cuestiones de género de otras organizaciones de las Naciones Unidas; enseñanzas, puntos de referencia y buenas prácticas en la incorporación de cuestiones de género; e informes de evaluación pertinentes;
- Colaboración con los miembros de la Administración y el personal de la División de Género, Equidad y Empleo Rural que se ocupan del OE K y con un comité asesor de auditorías de cuestiones de género;
- Debates de grupo moderados con los coordinadores de cuestiones de género y con personas designadas por ellos;

- Una encuesta en línea destinada al personal profesional y los consultores con contratos de larga duración;
- Autoevaluaciones y evaluaciones de las divisiones por parte del personal de la ESW;
- Debates con la Oficina de Evaluación, que estaba llevando a cabo una evaluación de los aspectos de género;
- Entrevistas y debates de grupo en la Sede así como en tres oficinas regionales, dos oficinas subregionales y las oficinas en Viet Nam, Camboya y Ghana.

Aunque la auditoría constató la existencia de importantes obstáculos para la incorporación de cuestiones de género en la FAO, la mayoría son indicativas de grandes problemas sistémicos comunes a muchas organizaciones de las Naciones Unidas. El equipo de la auditoría consideró que las posibilidades para lograr un cambio positivo en este aspecto eran considerables. Muchos miembros del personal se muestran comprometidos con la igualdad de género y son conscientes de la importancia que esta cuestión tiene para su labor. La FAO ha emprendido una importante iniciativa de reforma y ha empezado a instituir sistemas nuevos o revisados de planificación, supervisión y aprobación de proyectos en el contexto de un proceso de descentralización. Asimismo, está participando activamente en los procesos del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y la Iniciativa de Unificación de la labor de las Naciones Unidas, en los que se hace hincapié en aspectos de género. La FAO avanza hacia una política de recursos humanos más equitativa, con la renovación de su sistema de evaluación del rendimiento y la progresiva orientación de sus actividades a los resultados. Estas reformas ofrecen unas oportunidades magníficas para avanzar en la incorporación de las cuestiones de género.

A pesar de estos progresos, el equipo de auditoría de las cuestiones de género considera que la situación general es lamentable, tal como indican las siguientes conclusiones:

- ◆ Falta aparente de liderazgo y voluntad política para la igualdad de género en los niveles superiores y un apoyo incoherente en los inferiores;
- ◆ Entorno poco propicio y una cultura institucional que en ocasiones constituye un obstáculo;
- ◆ Percepción generalizada de que las personas que trabajan en la incorporación de las cuestiones de género en la ESW son las únicas responsables de la consecución del OE K;
- ◆ Ausencia de una rendición de cuentas de todo el sistema en lo que respecta a la incorporación de las cuestiones de género y los resultados relativos a este ámbito;

- ◆ Inexistencia de unas políticas o un plan de acción sobre igualdad de género con resultados claros en cuanto a las metas, el desarrollo y la Organización, y de sistemas adecuados para las actividades de seguimiento, elaboración de informes y gestión en relación con los avances;
- ◆ Lamentable escasez de tiempo y recursos financieros asignados a la incorporación de cuestiones de género, incluida la falta de un profesional para coordinar esta labor a tiempo completo;
- ◆ Capacidad extremadamente limitada a nivel regional y nacional, debido a la supresión de los puestos de especialistas en cuestiones de género;
- ◆ Funciones y responsabilidades poco claras de los coordinadores para las cuestiones de género e inadecuado apoyo prestado desde la ESW tanto por parte de su personal ocupado con el OE K como de sus propias divisiones y unidades;
- ◆ Desarrollo a todas luces insuficiente de la capacidad para incorporar cuestiones de género;
- ◆ Sistemas inadecuados de gestión de conocimientos e información;
- ◆ Resultado deficiente, comparado con la mayoría de las demás organizaciones especializadas de las Naciones Unidas, en lo que respecta a la representación de las mujeres a nivel profesional y directivo (la FAO ocupa el lugar 23.º de 30);
- ◆ Dentro de la ESW, falta de autoridad para promover adecuadamente la igualdad entre hombres y mujeres en toda la Organización; una función poco clara en relación con la incorporación de cuestiones de género; y un personal demasiado escaso asignado al OE K que disponga de tiempo y conocimientos especializados suficientes.

El equipo de auditoría de las cuestiones de género cree que la FAO lleva un gran retraso con respecto a muchas organizaciones homólogas y se encuentra muy lejos de la posición que debería ocupar como principal organismo de las Naciones Unidas en materia de desarrollo agrícola y seguridad alimentaria. Aunque la creación de un objetivo estratégico para la incorporación de cuestiones de género constituye un avance, las otras divisiones, aparte de la ESW, todavía tienen que asumir la responsabilidad por el OE K. El equipo teme que el OE K no se materialice por la falta de inversiones financieras adecuadas, la ausencia de metas claras y resultados acordes, la inexistencia de un núcleo básico de expertos cualificados y especializados en cuestiones de género y de una rendición de cuentas que englobe todo el sistema, juntamente con la necesidad de una mayor claridad de metas, funciones y responsabilidades. En resumen, a diferencia de otras organizaciones que se hallan bastante más avanzadas en esta tarea, la FAO carece de la mayor parte de los componentes básicos para la incorporación eficaz de las cuestiones de género.

Consciente de las limitaciones financieras de la FAO, el equipo de auditoría de las cuestiones de género formuló nueve recomendaciones que aprovechan las ventajas de la Organización y sus avances logrados hasta la fecha, y permiten a la FAO abordar de manera responsable sus deficiencias a lo largo del tiempo. La mayoría de estas recomendaciones tienen un carácter más estratégico que prescriptivo. Las tres primeras están dirigidas al nivel máximo de adopción de decisiones de la Organización; las otras seis están destinadas al Subdirector General del Departamento de Desarrollo Económico y Social para su aplicación. El equipo de auditoría de las cuestiones de género anima al Subdirector General a celebrar una serie de seminarios moderados para estudiar la aplicación y secuenciación de las recomendaciones en detalle.

A medio y largo plazo, el equipo de auditoría recomienda:

- 1. que la FAO restablezca los puestos de especialista en cuestiones de género que se suprimieron en las regiones y cree de nuevos para ayudar a las oficinas descentralizadas en la planificación, ejecución y seguimiento de la labor relativa al género con los Estados Miembros;*
- 2. que la FAO desarrolle unas políticas de igualdad entre sexos y una estrategia y un plan de acción para la incorporación de cuestiones de género con objetivos claramente definidos de igualdad entre hombres y mujeres;*
- 3. que la FAO proceda a crear un comité directivo de alto nivel de subdirectores generales, respaldado por una pequeña secretaría que presente informes ante el Director General, para que dirija el programa sobre cuestiones de género, garantice la calidad y asegure la responsabilidad de todo el sistema.*

El equipo de la auditoría considera que la tercera recomendación constituye la clave de una responsabilidad sostenible para la labor de calidad en cuestiones de género. Asimismo, prevé que el comité directivo y su secretaría, dirigida por un directivo superior, se conviertan en el mecanismo supervisor de la FAO y el factor impulsor de la incorporación de cuestiones de igualdad de género en todo el sistema. El comité directivo debería controlar la evolución de las políticas de paridad entre el hombre y la mujer, la estrategia de incorporación de cuestiones de género y el plan de acción desarrollados inicialmente en el seno de la ESW. Con el apoyo de la Administración de la ESW y su personal que se ocupa el OE K, el comité directivo debería establecer prioridades, supervisar resultados y elaborar informes para la Conferencia y el Comité del Programa sobre la situación de la paridad hombre-mujer en la FAO. Asimismo, debería establecer normas de calidad y responsabilizar a los funcionarios directivos del logro de resultados relativos a cuestiones de género de acuerdo con estas normas. El comité también debería desempeñar una importante función de comunicación y promoción para reforzar la sensibilización acerca de la importancia de los aspectos de género en la labor de la FAO y sus asociados.

Aplicar esta recomendación tiene consecuencias claras para la ESW, aunque no reduce la importancia que sigue teniendo en relación con la igualdad entre hombres y mujeres y la incorporación de cuestiones de género. El nuevo comité de alto nivel se convertiría en el mecanismo impulsor y supervisor para el programa de igualdad de género de la FAO. No obstante, los miembros del personal de la ESW que se ocupan del OE K seguirían siendo los principales ejecutores, desempeñando funciones de gran importancia en la facilitación, coordinación y desarrollo de la capacidad, y apoyando la labor relativa a la paridad hombre-mujer entre las divisiones y en las oficinas descentralizadas, de forma directa y a través de una red de coordinadores de cuestiones de género y defensores de la igualdad entre hombres y mujeres.

A corto plazo, el equipo de la auditoría recomienda:

4. *que la FAO designe a un profesional superior con suficientes conocimientos especializados en materia de género y experiencia de programación sobre el terreno para dirigir a tiempo completo la labor de la ESW en relación con el OE K, con especial atención a la incorporación de cuestiones de género;*
5. *que la Administración de la ESW considere prioritario que su personal dedicado al OE K centre sus esfuerzos en la incorporación de las perspectivas de género y los principios de la igualdad entre sexos y el empoderamiento de la mujer en todos los sistemas nuevos y revisados asociados con la reforma, que incluyen, entre otros aspectos, las descripciones de los puestos, el perfil de competencias, la evaluación del rendimiento, la gestión basada en resultados, el desarrollo y la valoración de proyectos y programas, así como su seguimiento y evaluación;*
6. *que la Administración de la ESW y su personal que se ocupa del OE K adopten medidas con el fin de intensificar el apoyo a los coordinadores para las cuestiones de género en la Sede y las oficinas descentralizadas, empezando por clarificar su mandato, sus funciones, sus recursos y sus responsabilidades;*
7. *que el personal de la ESW dedicado al OE K haga balance de la labor relativa a cuestiones de género que actualmente se está realizando en la FAO con vistas a identificar prioridades, enseñanzas y prácticas exitosas;*
8. *que la Administración de la ESW y su personal que se ocupa del OE K desarrollen, en colaboración con las principales divisiones técnicas y de administración de la Sede y las oficinas descentralizadas, un proceso para establecer la responsabilidad de toda la Organización con respecto al OE K;*
9. *que la FAO desarrolle la capacidad de su personal mediante la incorporación de la igualdad de género en todos los programas de formación pertinentes y a través de la realización de nuevas iniciativas.*