



Organización de las Naciones  
Unidas para la Alimentación  
y la Agricultura

# Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la agricultura y en los sistemas alimentarios

Un manual para los puntos  
focales de género



# Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la agricultura y en los sistemas alimentarios

Un manual para los puntos  
focales de género

por

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación  
Roma, 2021

Cita requerida:

FAO. 2021. *Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la agricultura y en los sistemas alimentarios - Un manual para los puntos focales de género*. Roma. <https://doi.org/10.4060/cb2401es>

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

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.

ISBN 978-92-5-134927-4

© FAO, 2021



Algunos derechos reservados. Esta obra se distribuye bajo licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Organizaciones intergubernamentales (CC BY-NC-SA 3.0 IGO; <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo/deed.es>).

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 a continuación. 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 referencia 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”.

Todo litigio que surja en el marco de la licencia y no pueda resolverse de forma amistosa se resolverá a través de mediación y arbitraje según lo dispuesto en el artículo 8 de la licencia, a no ser que se disponga lo contrario en el presente documento. Las reglas de mediación vigentes serán el reglamento de mediación de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual <http://www.wipo.int/amc/en/mediation/rules> y todo arbitraje se llevará a cabo de manera conforme al 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. Los productos informativos de la FAO están disponibles en la página web de la Organización (<http://www.fao.org/publications/es>) y pueden adquirirse dirigiéndose a [publications-sales@fao.org](mailto: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](http://www.fao.org/contact-us/licence-request). Las consultas sobre derechos y licencias deben remitirse a: [copyright@fao.org](mailto:copyright@fao.org).

# ÍNDICE

Acerca del manual .....	iv
Abreviaturas y siglas .....	v
<b>PARTE 1: IGUALDAD DE GÉNERO, EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y LA FAO .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Pertinencia de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer para la FAO .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Marcos de orientación para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer .....</b>	<b>2</b>
1.2.1. El género como tema transversal en el marco estratégico de la FAO .....	2
1.2.2. Política de igualdad de género de la FAO y estándares mínimos .....	3
1.2.3. Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres .....	5
1.2.4. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer .....	8
1.2.5. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing .....	9
<b>PARTE 2: ESTRUCTURA DE GÉNERO DE LA FAO .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1. Estructura de género de la FAO .....</b>	<b>10</b>
2.1.1. Red de puntos focales de género de la FAO .....	12
2.1.2. Puntos focales de género .....	12
2.1.3. Red técnica de género .....	13
<b>PARTE 3: PRINCIPALES FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS PUNTOS FOCALES DE GÉNERO .....</b>	<b>14</b>
<b>3.1. Supervisión y planificación .....</b>	<b>14</b>
3.1.1. Plan de trabajo anual de los puntos focales de género .....	14
3.1.2. Balance sobre la igualdad de género .....	15
3.1.3. Análisis nacional de género .....	16
<b>3.2. Aprendizaje y sensibilización del personal .....</b>	<b>17</b>
<b>3.3. Asistencia técnica .....</b>	<b>17</b>
3.3.1. Marcadores de género .....	17
3.3.2. Norma ambiental y social de igualdad de género .....	19
3.3.3. Análisis nacional de género .....	19
3.3.4. Marco de programación de país sensible al género .....	20
<b>4.1. Movilización de recursos .....</b>	<b>20</b>
<b>5.1. Asociación y comunicación .....</b>	<b>20</b>
<b>6.1. Seguimiento y presentación de informes .....</b>	<b>21</b>
<b>7.1. Recursos y ayuda disponibles a través de la Red de puntos focales de género .....</b>	<b>22</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>23</b>
<b>ANEXO I: TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA PUNTOS FOCALES DE GÉNERO DE LA FAO .....</b>	<b>24</b>
<b>Términos de referencia para puntos focales de género de la fao en oficinas descentralizadas .....</b>	<b>24</b>
<b>Términos de referencia para puntos focales de género de la FAO en las oficinas centrales .....</b>	<b>28</b>
<b>ANEXO II: GLOSARIO DE GÉNERO .....</b>	<b>31</b>
<b>ANEXO III: ESTÁNDARES MÍNIMOS DE LA FAO PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO .....</b>	<b>33</b>
<b>ANEXO IV: SELECCIÓN DE LAS PRINCIPALES PUBLICACIONES DE GÉNERO DE LA FAO .....</b>	<b>35</b>

# ACERCA DEL MANUAL

**El presente manual tiene como objetivo apoyar a los puntos focales de género de la Organización para la Alimentación y la Agricultura (FAO), tanto de la sede central de la FAO como en las oficinas descentralizadas, a fin de abordar las cuestiones de género en su trabajo. Puede servir también como valioso recurso para todo el personal de la FAO interesado en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en su trabajo diario, y para una mejor comprensión de los marcos y mecanismos institucionales que guían y fomentan la labor de la FAO en las cuestiones de género.**

Más concretamente, la finalidad del manual es servir de herramienta de referencia exhaustiva y práctica para los puntos focales de género en su apoyo a la transversalización de género en la labor de la FAO, en consonancia con los requisitos especificados en la Política de igualdad de género de la FAO y en el contexto del mandato y la visión estratégica más amplios de la Organización.

El manual proporciona a los puntos focales de género información conceptual básica y herramientas para desempeñar eficazmente su función y apoyar a sus respectivas divisiones y oficinas en el cumplimiento de los requisitos de la Política de igualdad de género de la FAO. El manual es también una herramienta útil para que los puntos focales de género puedan debatir sus términos de referencia (TdR) y sus objetivos para el Sistema de Evaluación y Gestión del Rendimiento (SEGR) con sus directores y supervisores, que son los responsables últimos de la implementación del trabajo relacionado con el género en sus respectivas oficinas y divisiones y, por tanto, de garantizar que los puntos focales de género tengan las capacidades y los recursos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

En la primera parte del manual, ***Igualdad de género, empoderamiento de la mujer y la FAO***, se explica la pertinencia de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer para el cumplimiento del mandato de la FAO. Se examina el marco estratégico de la FAO, en el que se aborda el género como objetivo y también como tema transversal. En esta parte se presentan además los principales marcos globales que determinan los compromisos institucionales de la FAO y sus formas de trabajar hacia la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

La segunda parte, ***Estructura de género de la FAO***, ofrece una visión general de la estructura organizativa de la FAO que coordina y apoya el trabajo de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, de la que los puntos focales de género forman una parte esencial.

En la tercera parte del manual, ***Principales funciones y responsabilidades de los puntos focales de género***, se realiza un análisis detallado de los TdR de los puntos focales de género, especificando las funciones y responsabilidades previstas. En esta parte se incluyen también las herramientas y los recursos pertinentes para apoyar a los puntos focales de género en la integración efectiva de la igualdad de género en el trabajo de la FAO, según las funciones a desempeñar en sus respectivas oficinas y divisiones.

El manual concluye con una serie de anexos. El Anexo I contiene los TdR de los puntos focales de género en la sede central de la FAO y en las oficinas descentralizadas (OD); el Anexo II presenta un glosario de género que abarca los principales conceptos y enfoques de género adoptados por la Organización; el Anexo III incluye un cuadro con los estándares mínimos de la FAO para la transversalización de género; y el Anexo IV aporta una selección de las principales publicaciones de la FAO relacionadas con el género.

Con la utilización de este manual se espera que los puntos focales de género estarán mejor equipados para cumplir las funciones especificadas en los TdR, y por tanto podrán contribuir de manera sustantiva a los esfuerzos de la Organización para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la agricultura y los sistemas alimentarios.

# ABREVIATURAS Y SIGLAS

<b>JPP</b>	Junta de Coordinación de los Jefes Ejecutivos del Sistema de Naciones Unidas	<b>RAF</b>	Oficina Regional de la FAO para África
<b>CEDAW</b>	Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	<b>RAP</b>	Oficina Regional de la FAO para Asia y el Pacífico
<b>DPAB</b>	Declaración y Plataforma de Acción de Beijing	<b>REU</b>	Oficina Regional de la FAO para Europa y Asia Central
<b>ESP</b>	División de Transformación Rural Inclusiva e Igualdad de Género de la FAO	<b>RLC</b>	Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe
<b>GIG</b>	Grupo Interagencial de género	<b>RNE</b>	Oficina Regional de la FAO para el Cercano Oriente y África del Norte
<b>MPP</b>	Marco de programación de país	<b>SEGR</b>	Sistema de Evaluación y Gestión del Rendimiento
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible	<b>TARJETA UNCT-SWAP</b>	Tarjeta de puntuación del equipo de las Naciones Unidas en el país en relación con el Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas (UNCT SWAP Gender Scorecard)
<b>ONU-SWAP</b>	Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	<b>TDR</b>	Términos de referencia
<b>PIRES</b>	Sistema de apoyo a la planificación, la presentación de informes sobre la ejecución y la evaluación de programas	<b>UNCT</b>	Equipo de las Naciones Unidas en el país





# PARTE 1: IGUALDAD DE GÉNERO, EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y LA FAO

En esta primera parte del manual se explica la pertinencia de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer para cumplir el mandato de la FAO, y se esbozan los marcos institucionales y globales que determinan los compromisos de la FAO para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

## 1.1. Pertinencia de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer para la FAO

Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la agricultura, las cadenas de valor y el desarrollo rural es crucial para lograr el objetivo último de la FAO de eliminar el hambre, la malnutrición y la pobreza. Este objetivo fue confirmado de nuevo en el [boletín informativo del Director General](#) de la FAO publicado el 8 de marzo de 2020, Día Internacional de la Mujer, en el que se insta a los directivos y el personal profesional a abordar la igualdad de género en su trabajo normativo y técnico.

A nivel mundial, las mujeres constituyen más del 37% de la fuerza de trabajo agrícola en el medio rural, proporción que asciende hasta el 48% en países de ingresos bajos (estimación de un modelo elaborado por la Organización Internacional del Trabajo para 2020). Así, las mujeres desempeñan un importante papel en las cadenas de valor agroalimentarias como agricultoras, comerciantes, empresarias y líderes comunitarias, asegurando la seguridad alimentaria y la nutrición a nivel de la comunidad y del hogar.

Sin embargo, la brecha de género en la agricultura sigue siendo enorme. Como consumidoras, es más probable que las mujeres se vean afectadas por la inseguridad alimentaria que los hombres en todas las regiones del mundo. Como productoras, las mujeres rurales afrontan aún mayores limitaciones que sus homólogos hombres en el acceso a los recursos naturales y productivos, así como a los servicios, la tecnología, la información de mercado y los activos financieros.

La evidencia demuestra que cuando las mujeres rurales tienen el mismo acceso que los hombres a los recursos de producción, los servicios y las oportunidades económicas, hay un aumento significativo en la producción agrícola, con beneficios sociales y económicos inmediatos y de largo plazo que contribuyen a la reducción del número de personas pobres y hambrientas en el mundo. La igualdad de género es por tanto de vital importancia para lograr el mandato de la FAO. Es, además, un derecho humano fundamental.

La igualdad de género es condición imprescindible también para lograr la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). De hecho, la igualdad de género es tanto un objetivo por derecho propio recogido en el **ODS 5: Igualdad de Género**, como un elemento integral de cada uno de los 17 objetivos, y está incluido en distintas metas e indicadores de los ODS. Esto quiere decir que solo podremos lograr el compromiso plasmado en la Agenda 2030 de no dejar a nadie atrás si se garantizan también los derechos de las mujeres y las niñas en todos los ODS.

En el contexto del ODS 5 sobre Igualdad de Género, la FAO es la agencia responsable de custodiar dos de sus indicadores: **el Indicador 5.a.1 Titularidad y derechos de las mujeres sobre tierras agrícolas y otros activos y recursos naturales**<sup>1</sup> y el **Indicador 5.a.2 Igualdad de derechos de la mujer a la propiedad o el control de las tierras**.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> **Indicador 5.a.1** a) Proporción del total de la población agrícola con derechos de propiedad o derechos seguros sobre tierras agrícolas, desglosada por sexo; y b) proporción de mujeres entre los propietarios o los titulares de derechos sobre tierras agrícolas, desglosada por tipo de tenencia.

<sup>2</sup> **Indicador 5.a.2** Proporción de países cuyo ordenamiento jurídico (incluido el derecho consuetudinario) garantiza la igualdad de derechos de la mujer a la propiedad o el control de las tierras.

## RECUADRO 1

### BOLETÍN INFORMATIVO DEL DIRECTOR GENERAL: RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO DE LA FAO PARA CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

El día 8 de marzo de 2020, con motivo del Día Internacional de la Mujer, el Director General de la FAO publicó un [boletín](#) confirmando una vez más el compromiso de la FAO para con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como estrategia clave para mejorar la eficiencia, pertinencia e impacto del trabajo de la FAO. El boletín destaca algunos de los mecanismos con los que cuenta la FAO para rendir cuentas y apoyar la igualdad de género, como por ejemplo la Política de igualdad de género y la red de puntos focales de género. El Director General insta a todo el personal de la FAO, tanto directivos como técnicos, a tomar las medidas necesarias para garantizar la implementación efectiva de la Política de igualdad de género de la FAO, redoblando los esfuerzos de la Organización por lograr la paridad de género en los centros de trabajo, a todos los niveles, para el 2024, y la promoción de un entorno laboral seguro, libre de cualquier forma de hostigamiento, incluyendo el acoso sexual, la explotación sexual y los abusos. Se insta también al personal directivo a velar por el logro de resultados concretos, sostenidos y documentados por parte de cada departamento, división y oficina regional y de país.

## 1.2. Marcos de orientación para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer

En esta sección se describen los principales marcos que definen los compromisos institucionales de la FAO y su enfoque hacia la igualdad de género, incluyendo la Política de igualdad de género de la FAO y el Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas (ONU-SWAP 2.0) sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Se habla también de los principales marcos globales que resultan pertinentes para el trabajo de la FAO y que han sido esenciales en el progreso hacia la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en todo el mundo.

### 1.2.1. El género como tema transversal en el marco estratégico de la FAO

El marco estratégico de la FAO<sup>3</sup> aborda el género como tema transversal,<sup>4</sup> lo que implica que la igualdad de género es fundamental para el logro de los objetivos estratégicos (OE) de la Organización,<sup>5</sup> tanto a nivel de resultados como de productos, y que las consideraciones de género deben integrarse de forma sistemática en la planificación, la implementación y el seguimiento y presentación de informes.

El trabajo técnico relacionado con el género está integrado en los cinco objetivos estratégicos. Las funciones de integración del tema transversal de género (coordinación, desarrollo de capacidades e incidencia), sin embargo, se encuadran en un resultado específico del Objetivo 6 (Resultado 6.3). El seguimiento de este trabajo se realiza a través de dos indicadores clave del rendimiento específicos,<sup>6</sup> basados en los dos principales marcos de rendición de cuentas en cuestiones de género de la Organización: la Política de igualdad de género de la FAO y el ONU-SWAP 2.0.

La coordinación, el seguimiento y los informes relativos al trabajo de género para el Resultado 6.3 corren a cargo del Equipo de Género de la División de Transformación Rural Inclusiva e Igualdad de Género (ESP).<sup>7</sup>

<sup>3</sup> La visión general del Marco Estratégico de la FAO está disponible en [español](#), [francés](#) e [inglés](#). El Marco Estratégico de la FAO está siendo revisado, el manual reflejará estos cambios en las futuras actualizaciones.

<sup>4</sup> Los temas transversales son: género, gobernanza, cambio climático, nutrición y estadísticas.

<sup>5</sup> Los objetivos estratégicos de la FAO son: OE1: Eliminar el hambre, la inseguridad alimentaria y la malnutrición; OE2: Hacer que la agricultura, la actividad forestal y la pesca sean más productivas y sostenibles; OE3: Reducir la pobreza rural; OE4: Fomentar sistemas agrícolas y alimentarios integradores y eficientes; y OE5: Incrementar la resiliencia.

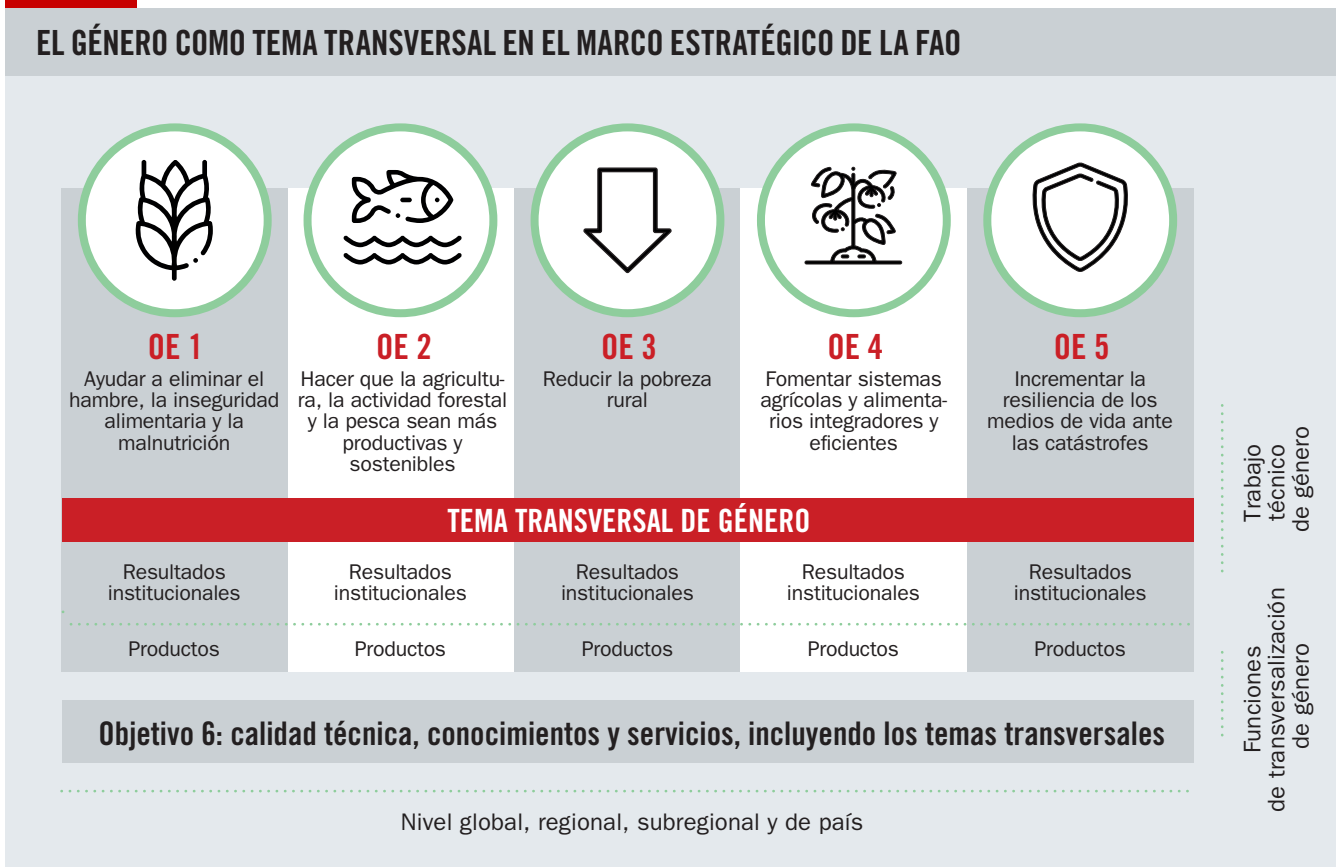
<sup>6</sup> Indicadores clave del rendimiento:

6.3.A Número de normas mínimas sobre transversalización de género puestas en práctica (en base a los Estándares Mínimos de la Política de igualdad de género)

6.3.B Número de normas de rendimiento de ONU-SWAP 2.0 cumplidas o superadas.

<sup>7</sup> Ver una visión general de la estructura de género de la FAO en la Sección 2.1.

**FIGURA 1**



### 1.2.2. Política de igualdad de género de la FAO y estándares mínimos

La [Política de igualdad de género](#) de la FAO, adoptada por primera vez en 2012 y actualizada en 2020, proporciona a la Organización un marco institucional para orientar su trabajo técnico y normativo hacia la consecución de los objetivos de igualdad de género que están en consonancia con el mandato de la FAO.<sup>8</sup>

La política incluye un conjunto de estándares mínimos para la transversalización de género con la finalidad de garantizar que todas las funciones de la Organización, desde la gestión en base a resultados hasta el aprendizaje del personal y la generación de evidencia, tienen en cuenta de forma adecuada las dimensiones de género.

Reconociendo que todo el personal de la Organización debe contribuir a los avances hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, la política define un marco de rendición de cuentas común que determina de forma clara las responsabilidades para su implementación en toda la Organización. El personal directivo tiene especial responsabilidad en garantizar que los empleados a su cargo disponen de la capacidad y de los recursos suficientes para abordar las dimensiones de igualdad de género en sus respectivas áreas de trabajo.

La meta de la política es “ *Alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en la agricultura sostenible y el desarrollo rural con miras a la eliminación del hambre y la pobreza.* ”.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> La política se actualizó en 2020 para asegurar que se ajustaba a los ODS y al Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas (ONU-SWAP 2.0) sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

<sup>9</sup> El cumplimiento de esta meta última no es responsabilidad exclusiva de la FAO, ya que es parte de un sistema de agencias de las Naciones Unidas, gobiernos, organizaciones de la sociedad civil (OSC), socios del sector privado, etc. que deben trabajar juntos para avanzar hacia la consecución de los objetivos de igualdad de género.

Para alcanzar esta meta, la política define cuatro objetivos principales, que destacan las dimensiones clave a abordar para promover la igualdad de género en la agricultura, el desarrollo rural y la gestión de los recursos naturales:

- **OBJETIVO 1:** Mujeres y hombres gozan de igualdad de representación y de poder de decisión en las instituciones y organizaciones rurales para determinar los marcos jurídicos, las políticas y los programas pertinentes.
- **OBJETIVO 2:** Mujeres y hombres gozan de igualdad de derechos, acceso y control sobre los recursos naturales y productivos para contribuir a la agricultura y el desarrollo rural sostenibles y beneficiarse de ellos.
- **OBJETIVO 3:** Mujeres y hombres gozan de igualdad de derechos y acceso a servicios, mercados y trabajo decente; y control igualitario de los ingresos y beneficios conexos.
- **OBJETIVO 4:** La carga de trabajo de las mujeres se reduce mediante la ampliación de su acceso a tecnologías, prácticas e infraestructura y la promoción de una distribución equitativa de las responsabilidades, incluso en los hogares.

Para lograr sus objetivos de igualdad de género, la FAO ha adoptado una estrategia en dos vertientes:

**1) Transversalización de la perspectiva de género:** la FAO velará por que se integre una perspectiva de género de forma sistemática en todo su trabajo normativo y técnico para responder a las distintas necesidades, intereses y capacidades de mujeres y hombres.<sup>10</sup>

**2) Intervenciones focalizadas:** en los casos en que la brecha de género es especialmente extensa, la FAO llevará a cabo programas y proyectos orientados específicamente a las mujeres y/o enfocados a la promoción de la igualdad de género como objetivo principal.

En todos los casos, la FAO adoptará enfoques integrados y transformadores de género que no solo tengan en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres, sino que también vayan dirigidos activamente a corregir la desigualdad en la dinámica de poder poniendo en tela de juicio las normas sociales, comportamientos y actitudes discriminatorias que están en la raíz de la persistencia de las desigualdades de género.

## Estándares mínimos de la FAO para la transversalización de género

Como se ha dicho antes, los estándares mínimos<sup>11</sup> tienen por finalidad velar por la adecuada integración de las dimensiones de género en los procesos y las funciones institucionales, mediante la definición de requisitos específicos para las oficinas y divisiones responsables. Un ejemplo de proceso institucional clave para la transversalización de género es el ciclo de proyecto: requiere la incorporación de las cuestiones de género en la fase de diseño (como puede ser la asignación de marcadores de género) y realiza una evaluación de la integración de género una vez completado (todo proyecto debe presentar resultados de género en el informe final).

La implementación de los estándares mínimos, que se ajustan a los indicadores de rendimiento de ONU-SWAP 2.0, es responsabilidad directa de la dirección de las distintas divisiones y de los Representantes de la FAO en los países, con apoyo de los puntos focales de género.

Los estándares mínimos establecen un conjunto de requisitos de género claros que guardan una relación directa con algunas de las tareas y funciones que deben desempeñar los puntos focales de género. Por ejemplo, el estándar mínimo 6 exige la realización de un balance de género, y el estándar mínimo 7 establece la necesidad de realizar un análisis nacional de género (a instancia de los puntos focales de género en las oficinas nacionales [OP]).

El seguimiento de la implementación de los estándares mínimos se realiza con periodicidad anual, y los avances logrados se notifican a los Estados Miembros como parte de las obligaciones de informes corporativos bajo el Resultado 6.3 (a través de los dos indicadores clave del rendimiento).

---

<sup>10</sup> También considerará otras dimensiones sociales que se entrecruzan con el género (como edad, estado civil, discapacidad, religión, raza, etnicidad, estatus socioeconómico, etc.) y que pueden generar desigualdades y agravarlas, no solo entre los géneros sino entre las distintas mujeres y entre los distintos hombres.

<sup>11</sup> Ver el cuadro de Estándares mínimos en el Anexo III.

### 1.2.3. Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

En 2012, la Junta de Jefes Ejecutivos (JPP) de las Naciones Unidas adoptó el Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas (ONU-SWAP)<sup>12</sup> sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Este plan permitió, por primera vez en la historia de las Naciones Unidas, la transversalización sistemática y mensurable de las cuestiones de género en todas las principales funciones institucionales de las entidades del sistema de Naciones Unidas.

En 2018 se presentó la segunda generación de ONU-SWAP. ONU-SWAP 2.0 incorpora las lecciones aprendidas del previo ONU-SWAP y se vincula estrechamente a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Todas las entidades de las Naciones Unidas tienen el mandato de implementar ONU-SWAP 2.0 e informar sobre los avances de la entidad. ONU Mujeres coordina el proceso de informes, y los resultados quedan incluidos en el informe anual del Secretario General sobre la *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas* al Consejo Económico y Social.

Como se observa en la figura 2, ONU-SWAP 2.0 identifica **17 indicadores de rendimiento** que todas las entidades de las Naciones Unidas deben cumplir para la efectiva transversalización del género. El indicador 11 sobre estructura de género está directamente ligado a las funciones de los puntos focales de género, y exige el nombramiento, por parte de las entidades, de puntos focales de género a todos los niveles de la organización (sede de la FAO y niveles regional y de país), con términos de referencia bien definidos y una dedicación al trabajo de género de al menos un 20% de su jornada laboral.

La FAO tiene el compromiso de cumplir todos los indicadores de rendimiento de ONU-SWAP 2.0 y comunica los avances con periodicidad anual. El Equipo de Género de la ESP coordina este proceso de informes en estrecha colaboración con los puntos focales de género en las divisiones correspondientes de la sede central de la FAO.<sup>13</sup> No obstante, como principal marco de orientación para el trabajo de la FAO en materia de género, todos los puntos focales de género deben conocer bien ONU-SWAP 2.0 y apoyar las acciones necesarias cuando sea preciso.

Pese a que la FAO ha tenido un buen desempeño en relación con todos los indicadores de rendimiento de ONU-SWAP 2.0, especialmente por lo que respecta a su estructura interna de género, la Organización sigue teniendo dificultades para cumplir algunos de los requisitos, como a la hora de alcanzar la paridad de género en su personal, en especial a nivel senior. Recursos Humanos (CSH)<sup>14</sup> es la oficina encargada de los objetivos de paridad de género. Por ello, y para poder cumplir los objetivos de paridad de género de ONU-SWAP 2.0, en 2018 se elaboró y adoptó un [Plan de Acción para lograr la paridad de género del personal de la FAO](#), que fue actualizado en 2019.

---

<sup>12</sup> ONU-SWAP fue creado para implementar la [Política y estrategia de todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: centrada en resultados e impacto, 2006](#).

<sup>13</sup> Las divisiones de la sede central que deben realizar informes anuales en relación a ONU-SWAP son: el Departamento de Servicios Institucionales (CSG), la División de logística y servicios (CSL), la Oficina de Ética (ETH), la Oficina de Comunicación (OCC), Recursos Humanos (CSH), la Oficina de Evaluación (OED), la Oficina del Inspector General (OIG), y la Oficina de Estrategia, Planificación y Gestión de Recursos (OSP).

<sup>14</sup> CSH es responsable también de prevenir el acoso y los abusos sexuales en el entorno laboral, y la FAO cuenta con una política robusta desde 2015: [Policy on the Prevention of Harassment, Sexual Harassment and Abuse of Authority](#).

**FIGURA 2**

**INDICADORES DE RENDIMIENTO DE ONU-SWAP 2.0**



\* no se refleja directamente en el plan estratégico

## Tarjeta de puntuación del equipo de las Naciones Unidas en el país en relación con el Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas

El marco ONU-SWAP define también un plan para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel de país y dentro de los equipos de las Naciones Unidas en el país (UNCT).<sup>15</sup>

La **tarjeta de puntuación del UNCT en relación con el Plan de Acción de todo el sistema de las Naciones Unidas** (también conocida como UNCT-SWAP gender scorecard), presentada por vez primera en 2008, es un marco de rendición de cuentas que promueve la mejora de la planificación, la coordinación, la programación y los resultados para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel de país, ligada al apoyo a los Estados Miembros para lograr los ODS. La tarjeta ayuda a los equipos de las Naciones Unidas en el país a realizar una autoevaluación y elaborar informes sobre su desempeño en relación con un conjunto de indicadores de rendimiento resultantes de mandatos intergubernamentales, en base al análisis y la revisión de los procesos de los UNCT.

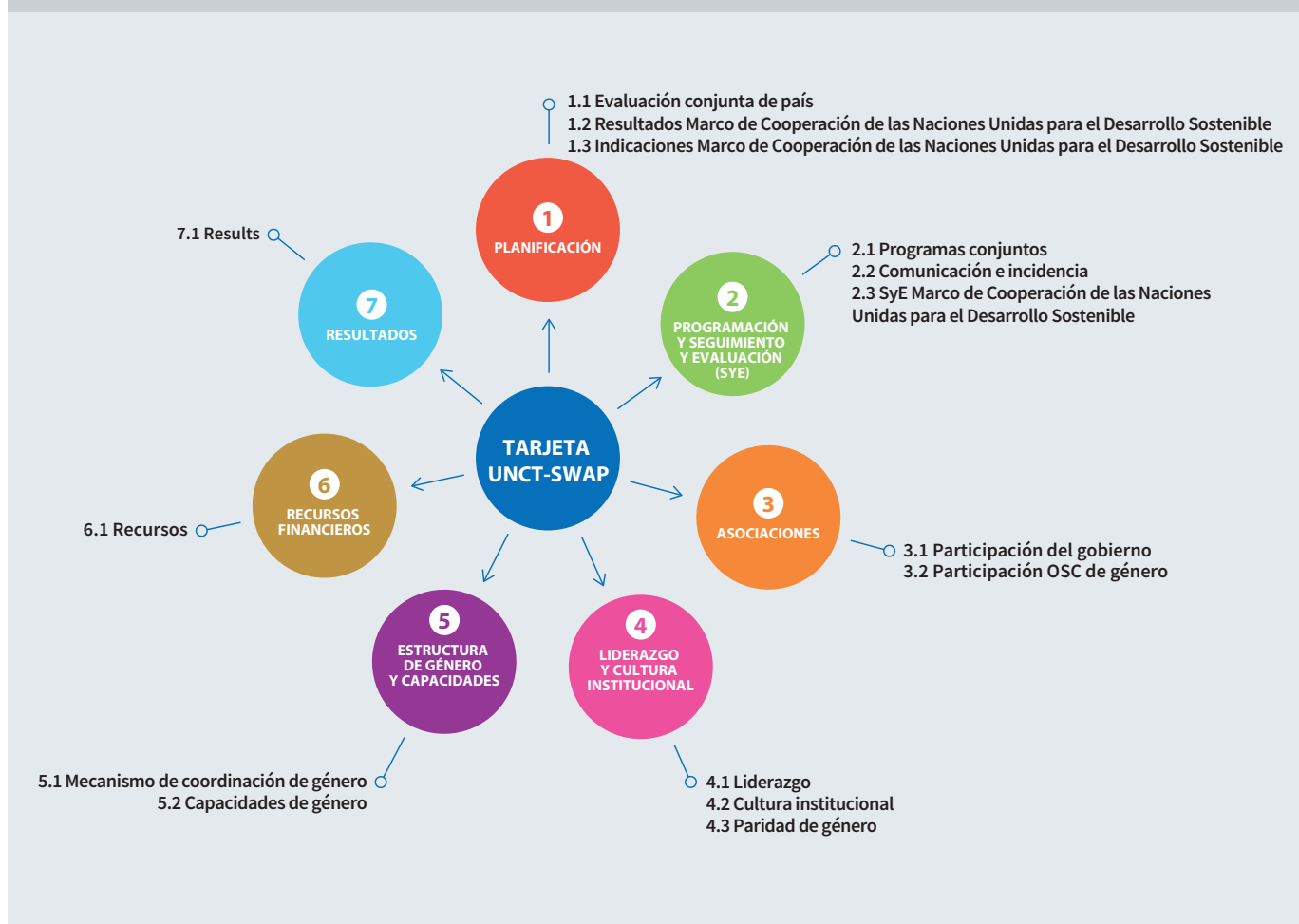
<sup>15</sup> Forma parte del [Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible](#).

En 2016-2018<sup>16</sup> se introdujo una segunda generación de la tarjeta de puntuación. Como ilustra la figura 3, se estructura en torno a siete dimensiones que abordan elementos clave de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: planificación; programación y seguimiento y evaluación; asociaciones; liderazgo y cultura institucional; estructura y capacidades de género; recursos; y resultados. Cada una de estas dimensiones incluye indicadores de rendimiento que los UNCT deberán cumplir o superar. A nivel de país, el liderazgo y la coordinación del proceso de informes suele estar a cargo del Grupo Temático Interagencial de Género de los UNCT.

Se espera que este proceso de informes mediante la tarjeta de puntuación pasará a ser obligatorio para todos los UNCT. Es importante, por ello, que los puntos focales de género en las oficinas descentralizadas conozcan el proceso y puedan prestar apoyo en las actuaciones que se precisen. Los Oficiales Regionales de Género y el Equipo de Género de ESP en la sede de la FAO pueden orientar y apoyar a las oficinas de país de la FAO en la realización de informes según la tarjeta UNCT-SWAP.

**FIGURA 3**

### INDICADORES DE RENDIMIENTO DE LA TARJETA DE PUNTUACIÓN UNCT-SWAP



Para más información sobre ONU-SWAP 2.0 y la tarjeta UNCT-SWAP, [consultar esta página](#).

<sup>16</sup> La tarjeta actualizada ha sido adaptada a ONU-SWAP 2.0 para garantizar un marco de rendición de cuentas coherente a nivel de país, regional y de sede central.

## 1.2.4. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) es un instrumento de derechos humanos legalmente vinculante adoptado por la Asamblea General de la ONU en 1979, y a menudo se la menciona como una verdadera declaración internacional de los derechos de la mujer.

Consta de [30 artículos](#) sobre discriminación por motivo de sexo y define el significado de la igualdad de género y cómo lograrla. Aunque los 30 artículos merecen atención, el [Artículo 14](#), es de especial pertinencia para el trabajo de la FAO, al abordar los problemas especiales a que han de hacer frente las mujeres rurales.

Mediante la ratificación de este instrumento, los Estados Parte se comprometen a integrar las disposiciones de la Convención en los marcos jurídicos y de políticas de sus respectivos países, y a informar periódicamente al [Comité de la CEDAW](#) sobre los progresos realizados y las medidas adoptadas para la aplicación de la Convención a nivel de país.

Sobre la base de estos informes, el Comité de la CEDAW formula [recomendaciones generales](#) para el país en cuestión (las llamadas “observaciones concluyentes”), que destacan las brechas existentes e identifican las actuaciones necesarias para abordar aspectos relacionados con los derechos de las mujeres. Las observaciones concluyentes son enviadas por el Comité de la CEDAW a los Estados Partes al final del ciclo de informes.

La [Recomendación General 34](#) sobre los derechos de las mujeres rurales está directamente relacionada con el mandato de la FAO y obliga a los estados a reconocer, proteger y promover los derechos de las mujeres rurales. Aporta sugerencias sobre medidas prácticas de políticas y programas susceptibles de mejorar los derechos de las mujeres en seguridad alimentaria y agricultura.

La FAO brinda apoyo a las Naciones Miembro principalmente de dos maneras:

1. La FAO proporciona asesoramiento técnico para la preparación de los informes periódicos sobre la implementación de la Convención que realizan las Naciones Miembro y los UNCT.

Los puntos focales de género de las oficinas de país pueden desempeñar una importante labor en esta fase del proceso de la CEDAW, ya que los resultados de los análisis nacionales de género<sup>17</sup> proporcionan información pertinente sobre la situación de las mujeres rurales tanto para los UNCT como para los informes que los países envían a la CEDAW.

2. La FAO brinda apoyo técnico para la implementación de las observaciones concluyentes emitidas por el Comité de la CEDAW, una vez finalizado el ciclo de informes del país.

En Guatemala, por ejemplo, la FAO brindó apoyo en la formulación de la Política Institucional para la Igualdad de Género (2014-2023) del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, que fue ratificada en 2015 y aborda las últimas observaciones concluyentes del Comité de la CEDAW para el Gobierno de Guatemala.

Para más información, ver: [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer \(CEDAW\). Un instrumento para la formulación de políticas y programas de agricultura y desarrollo rural que incluyan una perspectiva de género. Directrices para los Ministerios de Agricultura y la FAO.](#)

---

<sup>17</sup> Estándar mínimo 7 de la Política de igualdad de género de la FAO: “Las oficinas descentralizadas llevan a cabo periódicamente una evaluación en materia de género en el país para ofrecer a los asociados nacionales e internacionales un perfil actualizado sobre el género y la agricultura y ofrecer una base para la planificación nacional. Los marcos de programación por países de la FAO integran en los resultados, productos, actividades e indicadores relacionados con el género.”



## 1.2.5. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

La [Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer](#)<sup>18</sup> de 1995 adoptó la [Declaración y Plataforma de Acción de Beijing \(DPAB\)](#). Como marco definitorio para el cambio, sigue siendo el plan más progresista jamás elaborado para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La Declaración de Beijing respalda la CEDAW y define objetivos y estrategias en [12 esferas de especial preocupación](#),<sup>19</sup> todas ellas pertinentes para el mandato de la FAO.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer fue decisiva también en hacer de la transversalización de género la estrategia global para avanzar en cuestiones de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. A diferencia de enfoques anteriores, como Mujeres en el Desarrollo (WID),<sup>20</sup> la transversalización de género tiene en cuenta los intereses y las preocupaciones tanto de las mujeres como de los hombres.

La Declaración de Beijing aporta reformas legislativas y administrativas para garantizar la igualdad de género en el acceso a los recursos naturales, incluyendo derechos de herencia y de titularidad. Insta además a los gobiernos a “asegurar el acceso a servicios jurídicos gratuitos o de bajo costo, incluida la capacitación jurídica básica destinada especialmente a las mujeres que viven en la pobreza”.

Para mantener el impulso generado por la Declaración de Beijing, se llevan a cabo revisiones periódicas de avances cada cinco años. Desde 1996, la [Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer](#)<sup>21</sup> es el órgano encargado de liderar el seguimiento y la revisión de la implementación de la Declaración de Beijing.

## Beijing+25

El año 2020 marcó el 25 aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing+25), y la comunidad internacional hizo balance de los progresos logrados en materia de derechos de la mujer desde la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing en 1995.

En 2019 se llevó a cabo un proceso de revisiones regionales para evaluar los desafíos existentes en la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing, y su contribución a la realización plena de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La FAO ha contribuido al proceso de revisión cumplimentando un cuestionario sobre los logros de la Organización en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en los últimos cinco años. El cuestionario se incorporó al informe de evaluación de todo el sistema de Naciones Unidas realizado por ONU Mujeres (*Informe de síntesis Beijing+25*). La FAO también realizó la revisión por pares de ese informe.

En marzo de 2020, como resultado principal de la 64 Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, los Estados Miembros adoptaron [la Declaración política con ocasión del 25° aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer](#), mediante la cual acogían con beneplácito los avances realizados hacia la implementación plena, efectiva y agilizada del Plan de Acción de Beijing, pero expresaban su preocupación, en cuanto el progreso en general no había sido todo lo rápido ni profundo que se esperaba. En algunas áreas, los avances han sido desiguales y persisten las barreras estructurales, las prácticas discriminatorias y la feminización de la pobreza.

En la Declaración se reafirma también la voluntad política para la acción, se reconoce que han surgido nuevos desafíos que precisan de esfuerzos concertados y más intensos, y se vuelve a subrayar que la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas es una contribución imprescindible para el progreso en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

---

<sup>18</sup> Las Naciones Unidas han organizado [cuatro conferencias mundiales sobre la mujer](#): Ciudad de México en 1975, Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y Beijing en 1995.

<sup>19</sup> La mujer y la pobreza; educación y capacitación de la mujer; la mujer y la salud; la violencia contra la mujer; la mujer y los conflictos armados; la mujer y la economía; la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos de la mujer; la mujer y los medios de difusión; la mujer y el medio ambiente; y la niña.

<sup>20</sup> Los enfoques de Mujeres en el Desarrollo se centran casi exclusivamente en acciones dirigidas específicamente a las mujeres.

<sup>21</sup> La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, creada en 1946, es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

## PARTE 2:

# ESTRUCTURA DE GÉNERO DE LA FAO

En esta parte se ofrece una visión general de la estructura institucional de la FAO para la coordinación y el apoyo a la labor de la Organización en el avance hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

### 2.1. Estructura de género de la FAO

La FAO cuenta con una sólida estructura de género para garantizar una ejecución coherente y homogénea de la labor de género en toda la Organización, respondiendo a la vez a las necesidades de sus Miembros y socios en el desarrollo y cumpliendo los requisitos de su Política de igualdad de género y ONU-SWAP 2.0.

La estructura de género de la FAO incluye un Equipo de Género en la División de Transformación Rural Inclusiva e Igualdad de Género (ESP), los Oficiales Regionales de Género en las oficinas regionales de la FAO, y los puntos focales de género en las divisiones de la Sede central y en las oficinas descentralizadas (a nivel subregional y de país).

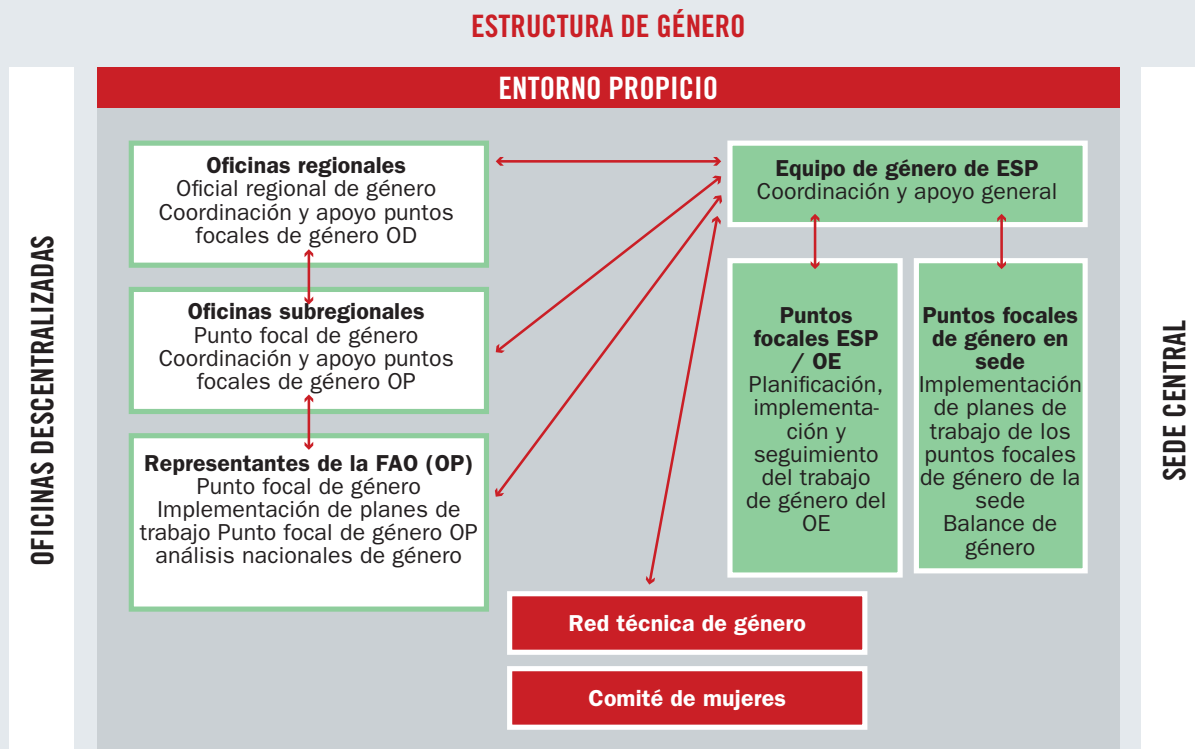
Como muestra la figura 4, existe una vinculación clara entre todos los niveles de la estructura. La coordinación a nivel regional es responsabilidad de los Oficiales Regionales de Género; los puntos focales de género en la sede de la FAO y en las oficinas descentralizadas apoyan la implementación de la Política de igualdad de género, y el Equipo de Género de ESP se encarga de la coordinación general de las funciones de transversalización de género.

El Equipo de Género de la ESP se encarga, entre otras funciones, de:

- Liderar y supervisar la implementación, el seguimiento y los informes relacionados con la Política de igualdad de género de la FAO y ONU-SWAP 2.0.
- Potenciar la capacidad y la sensibilización del personal de la FAO en cuestiones de género.
- Coordinar y apoyar la red de puntos focales de género.
- Coordinar la Red técnica de género de la FAO.
- Proporcionar directrices estratégicas en el trabajo relacionado con cuestiones de género.
- Proporcionar apoyo de política y asistencia técnica a los Miembros.
- Generar y difundir evidencia y conocimientos sobre género y agricultura.
- Participar en los mecanismos de coordinación de la ONU para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, incluyendo la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad de género (IANWGE).<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> IANWGE es una red de puntos focales de género de las oficinas de Naciones Unidas, agencias especializadas, fondos y programas presidida por [ONU Mujeres](#), organización que desempeña también las funciones de Secretaría de la Red.

**FIGURA 4****ESTRUCTURA DE GÉNERO DE LA FAO****RECUADRO 2****COMITÉ DE MUJERES**

El Comité de mujeres de la FAO fue presentado por el Director General el 15 de octubre de 2019, Día Internacional de la Mujer Rural, respaldando así el compromiso de la Organización con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El objetivo del Comité es actuar como órgano rector para promover y proteger los derechos políticos, económicos, culturales y biológicos de las mujeres, así como para empoderar a las mujeres y alcanzar la paridad de género en la FAO. Al mismo tiempo, el Comité de mujeres servirá de plataforma para apoyar la participación del Director General en el diálogo de alto nivel con los Estados Miembros de la FAO (por ejemplo, a través del diálogo informal con la red de género de los Representantes Permanentes) y el sistema de Naciones Unidas (por ejemplo, la Junta de Jefes Ejecutivos) sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. El Comité reúne a personal de distintas competencias profesionales, grupos de edad y nacionalidades tanto de la Sede central como de las oficinas regionales, de enlace y de país. Está presidido por Maria Helena Semedo, subdirectora. La amplia representación de vicepresidentes y amigos del Comité ocuparán también la presidencia de forma voluntaria.

## 2.1.1. Red de puntos focales de género de la FAO

Como parte de la estructura institucional de género, la red de puntos focales de género desempeña una labor central en el apoyo al trabajo de género. Aunque todo el personal de la FAO debe promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en su trabajo, la red de puntos focales de género es un recurso esencial para la sensibilización de género, la incidencia, el respaldo y el apoyo a la Organización en la implementación de su Política de igualdad de género y en el cumplimiento de lo exigido por ONU-SWAP 2.0.

La red global de puntos focales de género consta de más de 200 puntos focales de género repartidos entre la sede central de la FAO y las oficinas descentralizadas. El Equipo de Género de ESP apoya a la red de puntos focales de género mediante el desarrollo de herramientas y directrices, así como la facilitación del trabajo en red entre los puntos focales de género en la sede de la FAO y en las cinco Oficinas Regionales de la FAO.<sup>23</sup>

## 2.1.2. Puntos focales de género

Los puntos focales de género son miembros del personal (preferentemente de nivel P4 o superior) de una división u oficina en sede central de la FAO o de una oficina descentralizada. La función de los puntos focales de género es proporcionar recursos para la transversalización de género y actuar como impulsores de las cuestiones de género en su división u oficina.

Los requisitos de los puntos focales de género, tal y como se recogen en los Términos de Referencia (TdR), son:

- Ser miembros de personal senior (preferentemente de nivel P4 o superior).
- Tener disponibilidad para dedicar el 20% de su tiempo a funciones relacionadas con el género e incluir un objetivo y un indicador de desempeño específicos en el Sistema de Evaluación y Gestión del Rendimiento (SEGR).<sup>24</sup>
- Conocer la Política de igualdad de género de la FAO, así como el marco para su aplicación y seguimiento.
- Profundizar en el desarrollo de competencias relacionadas con el género a través de cursos de género en línea, formación y apoyo de los Oficiales Regionales de Género en las oficinas regionales y del Equipo de Género de ESP.
- Realizar el curso obligatorio para puntos focales de género, de aprendizaje electrónico, [Gender in Food and Nutrition Security](#)<sup>25</sup>, así como el curso institucional obligatorio, también electrónico, [Avanzar en la igualdad de género en el quehacer de la FAO](#).

Los puntos focales de género son nombrados por periodos de al menos dos (2) años por la dirección de su división u oficina, que es en última instancia responsable del cumplimiento de sus TdR. Las divisiones, oficinas y oficinas descentralizadas deben, de preferencia, nombrar un punto focal de género y un suplente.

Este último da apoyo al punto focal de género, bien como “sustituto” en caso de ausencia del punto focal de género, para participar en reuniones y realizar otras funciones del punto focal de género, y/o como persona colaboradora o de apoyo, que ayuda a los puntos focales de género en su función a través de contribuciones a la formulación e implementación del plan de trabajo anual del punto focal de género.<sup>25</sup>

Para apoyar a los puntos focales de género en la realización de sus funciones, todos los puntos focales de género de la sede central de la FAO tienen asignada una **contraparte en el Equipo de Género de la ESP**. Para los puntos focales de género en las oficinas descentralizadas, el **Oficial Regional de Género** es el la principal contraparte, con el respaldo de los miembros del Equipo de Género de ESP, cuyo apoyo técnico se extiende también a los puntos focales de género de las oficinas descentralizadas.

La finalidad de la contraparte es ayudar, motivar y aportar apoyo técnico y de orientación a los puntos focales de género en sus funciones. También facilitan el diálogo entre los puntos focales de género y la Red de puntos focales de género, proporcionan

<sup>23</sup> La Oficina Regional para el Cercano oriente y África del Norte (RNE); para Asia y el Pacífico (RAP); para Europa y Asia Central (REU); para África (RAF) y para América Latina y el Caribe (RLC).

<sup>24</sup> Requisito del Plan de acción para todo el Sistema de Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP 2.0).

<sup>25</sup> Se espera que todos los puntos focales de género elaboren un plan de trabajo individual anual que recoja los requisitos de los TdR.

apoyo para la capacitación, y realizan el seguimiento y los informes de los avances logrados hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

### 2.1.3. Red técnica de género

Todos los puntos focales de género en la sede central de la FAO y en las oficinas descentralizadas forman parte también de la Red técnica de género. Si la red de puntos focales de género representa a los puntos focales de género de las divisiones y las oficinas, con TdR específicos, la red técnica de género es una red más amplia que forma parte de una iniciativa institucional de redes técnicas de la FAO (incluyendo redes de estadísticas, de desarrollo de la cadena de valor alimentaria, de pueblos indígenas y de cambio climático).

Las redes técnicas son comunidades voluntarias de profesionales que comparten una misma disciplina o interés. El objetivo de estas redes es mejorar los conocimientos en las distintas áreas mediante intercambio de información, diálogo y otras actividades de extensión tanto dentro como fuera de la FAO. Cada red se relaciona de distinta manera con sus miembros, mediante boletines informativos, publicaciones técnicas o seminarios virtuales. La Red técnica de género publica un boletín informativo mensual, denominado *FAO Gender News* (Noticias de género de la FAO), facilita el intercambio de información y de recursos técnicos, y organiza seminarios técnicos tanto presenciales como virtuales.

## PARTE 3:

# PRINCIPALES FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS PUNTOS FOCALES DE GÉNERO

En esta sección se indican las principales funciones y responsabilidades de los puntos focales de género, según constan en los Términos de Referencia (TdR), incluyendo las herramientas y los recursos pertinentes para la transversalización efectiva de la igualdad de género en el trabajo de la FAO.

### 3.1. Supervisión y planificación

Se espera que todos los puntos focales de género supervisen el trabajo de género de sus respectivos países, oficina subregional o división/oficina. Las funciones concretas de los puntos focales de género, tal y como se especifican en la Política de igualdad de género, son:

- Elaborar un **plan de trabajo individual** que incluya un objetivo de género en el **Sistema de Evaluación y Gestión del Rendimiento (SEGR)**.
- Realizar un **balance sobre la igualdad de género**.<sup>26</sup>
- Preparar un **Plan de Acción de Género** de la oficina o división basado en los resultados del balance sobre la igualdad de género.
- Realizar un **análisis nacional de género** (únicamente en el caso de las oficinas descentralizadas).

#### 3.1.1. Plan de trabajo anual de los puntos focales de género

Los puntos focales de género deben elaborar un **plan de trabajo anual**, que refleje los deberes y las responsabilidades especificadas en los TdR del punto focal de género. El plan de trabajo debe elaborarse en colaboración con la contraparte (miembro del Equipo de Género de ESP para puntos focales de género de la sede de la FAO y el Oficial Regional de Género para los puntos focales de género de las oficinas descentralizadas), y ser aprobado por la dirección de la división o Representante de la FAO (responsables, en última instancia, de la implementación de los TdR).

El plan de trabajo debe enviarse a la contraparte en ESP u Oficial Regional de Género, con copia para [gender@fao.org](mailto:gender@fao.org).

Se aconseja a los puntos focales de género la utilización del modelo de plan de trabajo disponible en la [plataforma virtual de género](#). Los planes de trabajo anuales de los puntos focales de género se publican en esta plataforma, estando a disposición de todos los miembros de la red de puntos focales de género.

Los puntos focales de género deben **incluir además un objetivo específico de género y/o indicador de rendimiento en el Sistema de Evaluación y Gestión del Rendimiento (SEGR)** que refleje ese 20% de su horario laboral que deben asignar al trabajo de género. La Oficina de Recursos Humanos (CSH) se encarga de realizar un seguimiento del número de puntos focales de género que integran el género en el SEGR, como parte del proceso de informes en relación con los estándares mínimos de la Política de igualdad de género de la FAO.

---

<sup>26</sup> Es posible que los puntos focales de género en las divisiones de servicios de la sede central de la FAO no tengan que realizar un balance sobre la igualdad de género. Los puntos focales de género de estas divisiones deben consultar a sus contrapartes de ESP a este respecto.

### 3.1.2. Balance sobre la igualdad de género

El balance sobre la igualdad de género es una revisión periódica del trabajo de género pasado y en curso realizado por la división u oficina. Sirve para valorar el grado en que se ha reflejado o incorporado la igualdad de género en el trabajo de la división u oficina, y para identificar brechas, buenas prácticas y oportunidades para la acción con el fin de mejorar la transversalización de género en el trabajo de la división u oficina.

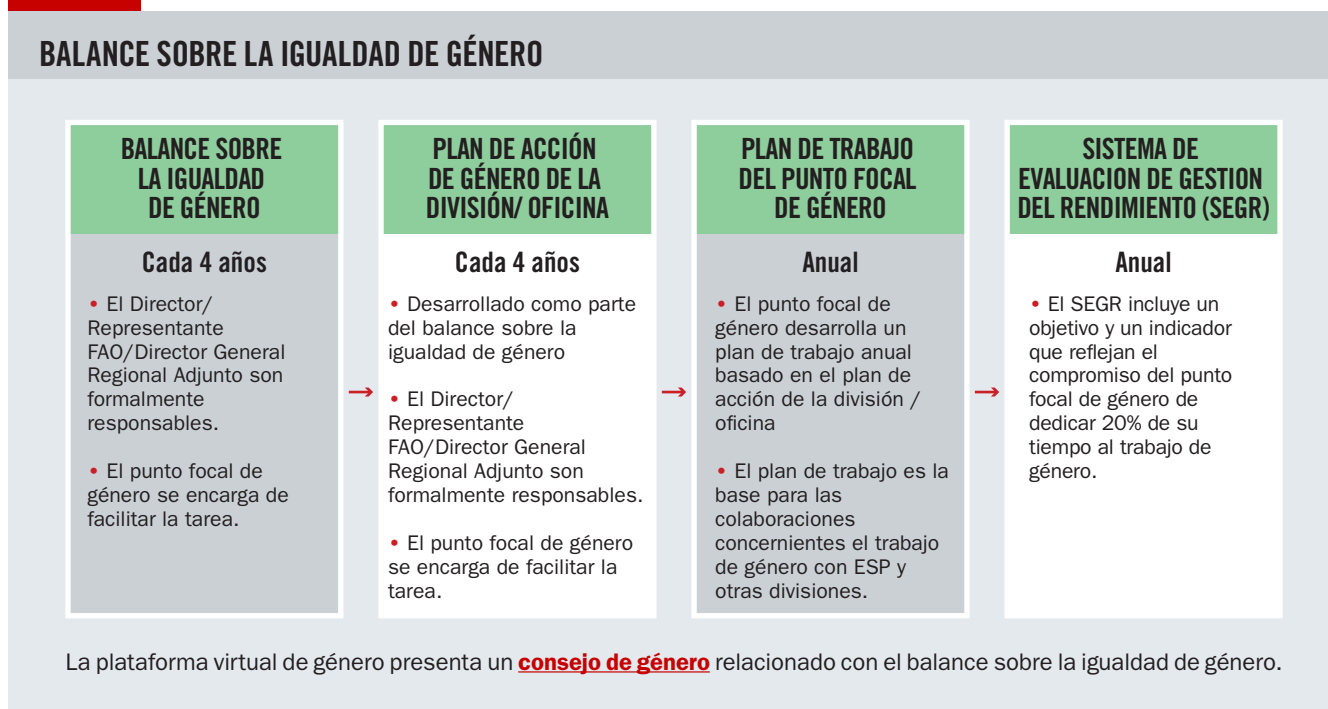
El balance debe realizarse cada cuatro años, según lo especificado en el estándar mínimo 6 de la Política de igualdad de género.

Como ilustra la figura 5, los resultados del balance deben utilizarse para:

- Identificar las necesidades de capacitación para el diseño y la impartición de formación de género a medida con el fin de potenciar la sensibilización y las capacidades de género del personal.
- Elaborar un Plan de Acción de Género para la división u oficina con el fin de abordar las limitaciones y los retos identificados en el balance.
- Ultime el plan de trabajo anual de los puntos focales de género y la inclusión de objetivos de género en el SEGR.
- Sensibilizar al personal sobre el trabajo de género realizado por la división u oficina y sobre las brechas existentes.

Como primer paso, los puntos focales de género deben conocer las [Directrices para realizar un balance sobre la igualdad de género en la FAO](#) (FAO 2019), disponibles en español, francés e inglés en la plataforma virtual de género, y consultar a la contraparte en ESP en la Sede o a los Oficiales Regionales de Género para acordar un calendario.

**FIGURA 5**



### 3.1.3. Análisis nacional de género

Los análisis nacionales de género<sup>27</sup> vienen contemplados en el estándar mínimo séptimo de la Política de igualdad de género de la FAO.<sup>28</sup> El análisis nacional de género permite a las oficinas descentralizadas construir una base de conocimientos sólida a partir de las preocupaciones de género prioritarias, junto con información sobre cómo el país aborda las cuestiones de igualdad de género en la agricultura y el desarrollo rural. El análisis nacional de género por país es también uno de los requisitos de la transversalización de género analizado en las auditorías de la oficina de país realizadas por la Oficina del Inspector General (OIG), *que se presenta en el recuadro 3*.

Los resultados y recomendaciones de los análisis nacionales de género pueden utilizarse para:

- Integrar las principales cuestiones de género en la planificación y programación a nivel de país, concretamente en el marco de programación de país (MPP);<sup>29</sup>
- Proporcionar asesoramiento técnico y de políticas sobre aspectos críticos de género a entidades gubernamentales y otras partes interesadas;
- Proporcionar información de utilidad sobre la situación de las mujeres rurales para el informe que realizan los equipos de las Naciones Unidas en el país para la CEDAW, y para el diseño e implementación del [Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible](#),<sup>30</sup> que es el marco de programación conjunto de las Naciones Unidas a nivel de país.

Como primer paso, los puntos focales de género deben conocer la [Guía para preparar un Análisis Nacional sobre Cuestiones de Género](#) (FAO 2019) disponible en la plataforma virtual de género, y consultar al Oficial Regional de Género y la contraparte regional de ESP para obtener asesoramiento sobre cómo realizar la evaluación sobre la base de esta guía institucional.

El análisis nacional de género es un proceso extenso para el que es posible se precise el apoyo adicional de un experto o consultor de género externo, para llevar a cabo la evaluación.

#### RECUADRO 3

#### TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LAS AUDITORÍAS DE OFICINAS DE PAÍS

En el marco de las auditorías realizadas en las oficinas de país, la Oficina del Inspector General (OIG) analiza la transversalización de género de forma periódica. En 2019, por ejemplo, la OIG evaluó los controles y las actuaciones llevadas a cabo en torno a la transversalización de cuestiones de género en 12 auditorías de país.

Sobre la base de los estándares mínimos de la Política de igualdad de género de la FAO, de los cuales deben rendir cuentas los representantes de la FAO, la OIG analiza si:

- Todo el personal tiene los conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y la capacidad suficientes para transversalizar el género;
- Los puntos focales de género tienen asignados los recursos suficientes (en tiempo y presupuesto) para desempeñar sus funciones;
- Se ha realizado el análisis nacional de género como parte de la programación dentro del marco de programación de país (MPP);
- El MPP incluye resultados e indicadores con perspectiva de género;
- Se ha realizado un balance sobre la igualdad de género para valorar el grado de transversalización de las cuestiones de género (incluyendo la aplicación de marcadores de género), con el desarrollo posterior del Plan de acción de género correspondiente para la oficina; y
- Los informes anuales de país recogen los avances logrados en la igualdad de género por lo que respecta a los productos del MPP y los principales indicadores del rendimiento.

<sup>27</sup> Los análisis nacionales de género publicados están disponibles en el portal de género: <http://www.fao.org/gender/resources/country-assessments/en/>

<sup>28</sup> Estándar mínimo 7: "Las oficinas descentralizadas llevan a cabo periódicamente una evaluación en materia de género en el país para ofrecer a los asociados nacionales e internacionales un perfil actualizado sobre el género y la agricultura y ofrecer una base para la planificación nacional. Los marcos de programación por países de la FAO integran en los resultados, productos, actividades e indicadores relacionados con el género".

<sup>29</sup> Para garantizar que el marco de planificación por país tiene en cuenta el género, se recomienda a los puntos focales de género sensibilizar en torno a las recomendaciones contenidas en el análisis nacional de género.

<sup>30</sup> Ensalzado por la Asamblea General de la ONU como "el instrumento más importante para la planificación y ejecución de las actividades de las Naciones Unidas para el desarrollo en cada país, en apoyo de la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible" (UNDG 2019).



## 3.2. Aprendizaje y sensibilización del personal

Con el fin de mejorar la sensibilización acerca de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y potenciar el conocimiento y las habilidades de género del personal, los puntos focales de género deben:

- Sensibilizar en torno al género e invitar al personal a realizar los cursos de formación de género en línea, disponibles en la [plataforma o lista de reproducción de género](#), como por ejemplo [Gender in Food and Nutrition Security](#), u otros cursos pertinentes según la región específica.
- Recordar al personal que realice el curso institucional obligatorio, también por aprendizaje electrónico, [Avanzar en la igualdad de género en el quehacer de la FAO](#).
- Ayudar a los colegas a conocer la Política de igualdad de género de la FAO y otros instrumentos destacados, como la CEDAW y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la estrategia regional de género y el plan nacional de acción de género cuando estén disponibles.
- Identificar las necesidades de formación del personal para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y apoyar la elaboración de actividades de formación a medida.

El balance sobre la igualdad de género ayuda en la identificación de necesidades de formación del personal de la división u oficina. Para preparar un taller de formación, los puntos focales de género deben consultar a los Oficiales Regionales de Género y a los colegas del Equipo de Género de ESP con el fin de obtener asistencia en la elaboración de materiales de formación, la facilitación del taller, y su registro en [you@fao.org](mailto:you@fao.org).

## 3.3. Asistencia técnica

Una de las funciones de los puntos focales de género en las divisiones técnicas de la Sede o en una oficina descentralizada es sensibilizar y apoyar al personal en la integración de las perspectivas de género en el ciclo de proyecto de la FAO. Hay tres requisitos sobre cuestiones de género en el ciclo de proyecto que los puntos focales de género deben conocer: *marcadores de género*, *la norma ambiental y social número 8 sobre igualdad de género*, y *los criterios de género para la sostenibilidad* en la etapa de evaluación del proyecto.

Los puntos focales de género en las oficinas descentralizadas deben además realizar labores de sensibilización y apoyar la integración de productos e indicadores con perspectiva de género en el MPP (idealmente con la contribución del análisis nacional de género), tal y como se explica con detalle en la última parte de esta sección.

### 3.3.1. Marcadores de género

Los puntos focales de género pueden apoyar la incorporación de marcadores de género en sus oficinas o divisiones de las siguientes maneras:

- Difundir las directrices: [Guide to mainstream gender in FAO's project cycle](#),<sup>31</sup>
- Apoyar al personal que solicite asesoramiento o asistencia técnica;
- Asesorar al personal en la asignación de marcadores de género; y
- Recopilar las lecciones aprendidas para su difusión.

El Equipo de Género de ESP en la sede de la FAO, y los oficiales regionales de género también pueden aportar asesoramiento y asistencia técnica en la asignación de marcadores de género, además de hacer frente a las necesidades de capacitación.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> La plataforma virtual de género aporta un [consejo de género](#) sobre cómo registrar cursos y talleres en [you@fao.org](mailto:you@fao.org).

<sup>32</sup> Proporciona directrices sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el ciclo del proyecto, incluyendo la realización de un análisis de género y la formulación de indicadores sensibles al género.

Los marcadores de género<sup>33</sup> constituyen uno de los requisitos de ONU-SWAP 2.0 que pretenden facilitar la transversalización de género en la planificación e implementación de los proyectos (el instrumento ha sido actualizado en 2021, las nuevas directivas estarán pronto disponibles). Es un sistema de clasificación que ayuda a los encargados del diseño del proyecto a evaluar la intervención desde las etapas iniciales de su desarrollo (la nota conceptual) e indicar el grado en que los planes del proyecto abordarán la igualdad de género y/o el empoderamiento de las mujeres.

Los marcadores de género de la FAO se basan en la premisa de que todos los proyectos y programas deben tener en cuenta y abordar las dimensiones de género. La única excepción son aquellos proyectos que carecen de componente humano o social (como por ejemplo la creación de un Sistema de Información de Suelos, como se indica a continuación en la figura 6), que se clasificarían en la categoría G0.

Los demás marcadores de género recogen las distintas maneras en que se “transversaliza” el género en el proyecto: mediante resultados específicos (G1) o mediante transversalización sistemática (G2a). El marcador G2b indica que el principal objetivo del proyecto es, precisamente, promover la igualdad de género y/o el empoderamiento de las mujeres.

Debe haber una correspondencia entre el marcador asignado y la forma en que se integran las dimensiones de género en el documento del proyecto, por ejemplo en su marco lógico (LogFrame). Un proyecto que se haya clasificado como G2a o G2b y sin embargo carezca de actividad, resultado o indicador relacionado con el género en su marco lógico no pasará la etapa de validación y autorización.

**FIGURA 6**

### CUADRO DE MARCADORES DE GÉNERO DE LA FAO

MARCADOR	DESCRIPCIÓN	ENFOQUE	EJEMPLO DE INTERVENCIONES
<b>G0</b>	El género no es pertinente para el proyecto, pues no incluye componente humano o social	<b>N/A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creación de un sistema nacional de información de suelos</li> <li>Establecimiento de un mecanismo de seguimiento del precio de los alimentos</li> </ul>
<b>G1</b>	El proyecto abordará la igualdad de género, pero solo en algunos de sus componentes (por ejemplo, a través de resultados o actividades concretas)	<b>Transversalización de género</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de capacitación en agricultura climáticamente inteligente que incluye un módulo sobre igualdad de género</li> <li>Proyecto para la creación de Escuelas de Campo para Agricultores que establece una cuota de participación de mujeres</li> </ul>
<b>G2a</b>	El género se transversaliza de manera sistemática en todos los resultados, pero no es el objetivo principal	<b>Transversalización de género</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyecto enfocado a fortalecer el acceso de agricultores a la tecnología, orientado a mujeres y hombres en base a su distinta función productiva</li> </ul>
<b>G2b</b>	El principal objetivo del proyecto es promover la igualdad de género y/o el empoderamiento de la mujer	<b>Intervenciones específicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyecto orientado de forma específica a la participación y el liderazgo de la mujer en las organizaciones de productores</li> <li>Apoyo prestado al gobierno del país para el desarrollo de una Estrategia de Género y Plan de Implementación</li> </ul>

<sup>33</sup> El ejercicio de balance de género analiza la asignación de marcadores de género en la cartera de proyectos de una división u oficina y ayuda a identificar las necesidades de desarrollo de capacidades

### 3.3.2. Norma ambiental y social de igualdad de género

Las normas ambientales y sociales (ESS) han sido definidas para mitigar el riesgo de que un programa o proyecto tenga consecuencias perjudiciales no intencionadas y para mejorar el desempeño ambiental y social de la FAO. Todos los proyectos de la FAO se someten a un proceso de escrutinio ambiental y social durante la fase de identificación.

La **norma 8 sobre igualdad de género** identifica **requisitos básicos** que los proyectos y programas de la FAO deben cumplir:

- **Luchar contra prácticas discriminatorias** (es decir, no discriminar contra mujeres o niñas ni reforzar prácticas discriminatorias y/o desigualdades motivadas por el género)
- **Proporcionar igualdad de oportunidades para la participación y beneficio de hombres y mujeres** (mediante análisis de las necesidades de género diferenciadas y el seguimiento del impacto de las intervenciones en mujeres y hombres)

En la fase de identificación, los encargados del diseño del proyecto deben valorar su propuesta frente a tres preguntas clave de la **Lista de control para la validación ambiental y social del proyecto**:

- ¿Se han tenido en cuenta las necesidades, prioridades y limitaciones tanto de mujeres como de hombres?
- ¿La intervención promueve el acceso y control equitativo de mujeres y hombres a los recursos productivos y los servicios?
- ¿Fomenta su participación igualitaria en instituciones y procesos de toma de decisiones?

Al igual que para los marcadores de género, los puntos focales de género pueden prestar apoyo al personal a través de la sensibilización, el apoyo o asistencia técnica y la difusión de la [Guide to mainstream gender in FAO's project cycle](#).

### 3.3.3. Criterios de género para la sostenibilidad

Todos los proyectos deben someterse a validación de calidad por el Comité de Examen de Proyectos y Programas<sup>34</sup> que corresponda, siendo la igualdad de género uno de los criterios de sostenibilidad que se evalúa.

La validación incluye las dos preguntas siguientes:

1. Si el proyecto tiene en cuenta las prioridades, oportunidades, necesidades, limitaciones y conocimientos tanto de mujeres como de hombres, tal y como se identifican en el análisis de género; y
2. Si el proyecto incluye actividades y resultados que abordan las desigualdades de género y buscan garantizar que mujeres y hombres se benefician por igual de la intervención (centrándose en acceso igualitario a recursos productivos y servicios, igualdad de oportunidades para influir en la toma de decisiones, igualdad de oportunidades para acceder a y beneficiarse de las oportunidades económicas, y distribución igualitaria de la carga de trabajo).

Los puntos focales de género pueden prestar apoyo al personal a través de la sensibilización en torno a este requisito, así como por medio de apoyo, asistencia técnica y difusión de la [Guide to mainstream gender in FAO's project cycle](#).

---

<sup>34</sup> El Comité de Examen de Proyectos y Programas (PPRC) tiene la responsabilidad de verificar que todos los proyectos que cuenten con un presupuesto superior a USD 500 000 cumplen la Política de igualdad de género de la FAO. El Equipo de Género de ESP y los Oficiales Regionales de Género realizan este examen en su calidad de Puntos Focales del Comité.

### 3.3.4. Marco de programación de país sensible al género

El marco de programación de país (MPP) es la principal herramienta de fijación de prioridades estratégicas y programación a medio plazo a nivel de país. Constituye además la contribución de la FAO a los marcos nacionales de desarrollo y ciclos de planificación, así como al Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

Los puntos focales de género en las oficinas descentralizadas pueden desempeñar una importante función a la hora de promover un MPP que tenga en cuenta aspectos de género, y se recomienda que sensibilicen y conciencien al personal (Representantes de la FAO y el equipo básico de MPP en el país) sobre la necesidad de incluir resultados e indicadores sensibles al género en el MPP.<sup>35</sup> Los resultados y las recomendaciones del informe del análisis nacional de género constituyen una fuente de información fundamental sobre las prioridades de género a incluir en el MPP. Los puntos focales de género pueden además difundir las directrices sobre [Marco de programación por países: Integración de las cuestiones de género](#).

## 4.1. Movilización de recursos

Los puntos focales de género deben buscar oportunidades de movilización de recursos para actividades relacionadas con el género, en colaboración con el personal técnico.

Para obtener fondos adicionales, los puntos focales de género pueden utilizar el presupuesto disponible a final de año o del bienio, accediendo a fondos no ejecutados. Para un acceso rápido a los fondos, es necesario tener preparadas propuestas de proyectos (notas conceptuales) y términos de referencia para la contratación de consultores. Otras formas de acceder a fondos para actividades relacionadas con el género en la oficina o división son:

- Identificar proyectos que puedan contribuir a la igualdad de género y formular recomendaciones al oficial técnico responsable de los mismos;
- Influir en los directores para que elaboren propuestas de proyectos para actividades de género; y
- Proponer actividades relacionadas con el género utilizando fondos remanentes de proyectos que estén a punto de ser cerrados.

La plataforma virtual de género aporta un [consejo de género](#) sobre movilización de recursos.

## 5.1. Asociación y comunicación

Los puntos focales de género son los encargados de facilitar la comunicación y el intercambio de información de género pertinente en el seno de la FAO. Para facilitar esta labor, los puntos focales de género deben:

- Compartir información en su oficina o división en torno a noticias, informes publicados e información práctica sobre procesos de transversalización de género y herramientas disponibles. Esta información se puede recopilar a través de la Red de puntos focales de género, la Sede central y fuentes externas (socios locales e internacionales).
- Documentar y difundir buenas prácticas y lecciones aprendidas de sus respectivas divisiones u oficinas. La experiencia ha demostrado que existe un acervo considerable de proyectos, programas y actividades relacionados con el género pero no documentados. Es preciso buscar formas de darles visibilidad, mediante la difusión de información a nivel local, regional y en la Sede, o incluyendo la información en los boletines informativos de las divisiones u oficinas.
- Participar en días de conmemoración específicos de las Naciones Unidas y actividades relacionadas con el empoderamiento de la mujer o la igualdad de género, como por ejemplo el Día de la Mujer Rural (15 de octubre), o el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), e informar de esa participación a la Sede y/o a la oficina regional.

---

<sup>35</sup> Uno de los requisitos de transversalización de género evaluados por la OIG en las auditorías de país, ver el Recuadro 3.

- Participar en comunidades de práctica y redes de género. Para ello, es necesario que los puntos focales de género de la sede de la FAO participen en las reuniones mensuales de los puntos focales de género, mientras que los puntos focales de género de las oficinas descentralizadas deben participar en reuniones y actividades de los grupos temáticos de género interagencias (GIG) de los equipos de las Naciones Unidas en el país, para procurar influir en los debates sobre igualdad de género en la agricultura, la seguridad alimentaria y la nutrición, y el desarrollo rural.

Los puntos focales de género de las oficinas descentralizadas deben además:

- Familiarizarse con la estructura de género a nivel gubernamental (ministerios encargados de agricultura y cadenas de valor, seguridad alimentaria y nutrición, gestión de los recursos naturales) y estudiar formas de colaboración.
- Establecer una relación con el ministerio responsable de la igualdad de género, por ejemplo a través de las reuniones de coordinación con el ministerio organizadas habitualmente por ONU Mujeres.

Para una orientación más detallada, ver [Programas Conjuntos de las Naciones Unidas: Integración de las cuestiones de género en la seguridad alimentaria, la agricultura y el desarrollo rural](#).

## 6.1. Seguimiento y presentación de informes

Los puntos focales de género deben contribuir a los informes sobre transversalización de género de sus respectivas divisiones u oficinas y a los resultados de género logrados a través del trabajo técnico.

Los informes técnicos sobre resultados de género se reflejan en:

- **Informes corporativos relacionados con el Marco Estratégico de la FAO**, como pueden ser los informes de revisión intermedia o los informes sobre el desarrollo de la implementación de los proyectos. Los procesos de elaboración de estos informes constituyen una buena oportunidad para que los puntos focales de género, tanto de las oficinas descentralizadas como de las divisiones técnicas, se cercioren de que los resultados de género tienen un buen protagonismo en los informes presentados por la oficina o división para mostrar los avances logrados frente a resultados e indicadores.

Los resultados de transversalización de género se reflejan en:

- **Informes corporativos relacionados con la Política de igualdad de género y ONU-SWAP 2.0**, que se preparan con periodicidad anual bajo la coordinación del Equipo de Género de ESP. Esto es de especial pertinencia para los puntos focales de género en la Sede, que deben informar sobre los indicadores de ONU-SWAP 2.0 y la Política de igualdad de género que quedan bajo la responsabilidad de su división (Recursos Humanos, Oficina de Comunicación, Oficina de Evaluación, etc.). A los Oficiales Regionales de Género compete la recopilación de información de los puntos focales de género de sus respectivas regiones.
- **Informes anuales de país** que constituyen la principal herramienta a nivel de país para plasmar el desempeño general de la FAO a la hora de alcanzar los resultados del MPP. Permiten también a los Representantes de la FAO o a la dirección de las oficinas informar sobre el cumplimiento de los requisitos de género establecidos en la Política de igualdad de género (respecto del balance sobre la igualdad de género, el análisis nacional de género, etc.) y el trabajo de los puntos focales de género. Hay una sección concreta dedicada al género a la que se espera contribuyan los puntos focales de género de las oficinas de país.

La plataforma virtual de género aporta un [consejo de género](#) sobre los informes anuales de país.

- **La tarjeta de puntuación UNCT-SWAP (Gender Scorecard)** fomenta mejoras en la planificación, la coordinación, la programación y los resultados para la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en los equipos de las Naciones Unidas en el país (UNCT). Los puntos focales de género de las oficinas descentralizadas pueden apoyar este proceso mediante la participación en el Grupo Temático Interagencia de Género (GIG) de los UNCT. Los Oficiales Regionales de Género y el Equipo de Género de ESP pueden aportar directrices y apoyo adicionales.

La plataforma virtual de género aporta un [consejo de género](#) sobre informes de género.

## 7.1. Recursos y ayuda disponibles a través de la Red de puntos focales de género

- El Servicio de Atención de Género funciona a modo de mecanismo de respuesta urgente, prestando apoyo a los puntos focales de género cuando no está disponible el Oficial Regional de Género o la contraparte de ESP. Se puede contactar con el servicio a través del correo electrónico [Gender@fao.org](mailto:Gender@fao.org).
- La [plataforma virtual de género](#) es un banco de documentos en SharePoint al que todos los puntos focales de género tienen acceso. Contiene un enorme acervo de información y recursos, incluyendo directrices para la realización del balance sobre la igualdad de género, [consejos de género de la FAO](#), o el boletín informativo [Noticias de género de la FAO](#).
- La [lista oficial de puntos focales de género](#) en la plataforma virtual de género contiene los nombres y datos de contacto de cada uno de los puntos focales de género, junto con su función y sus contrapartes de ESP.
- El [portal de género de la FAO](#) contiene información sobre el trabajo de género de la FAO, incluyendo resultados de proyectos y otras actividades. Contiene asimismo una gran diversidad de recursos y herramientas, tales como publicaciones, materiales de formación, cursos de aprendizaje electrónico, conjuntos de herramientas y directrices, videos, etc.
- La [lista de reproducción de género](#) incluye cursos de la FAO relacionados con el género, incluyendo el curso institucional obligatorio, de aprendizaje electrónico, para todo el personal : [Avanzar en la igualdad de género en el quehacer de la FAO](#).
- **Función de contraparte para los puntos focales de género de la sede de la FAO:** cada punto focal de género de la Sede tiene asignada una contraparte en el Equipo de Género de ESP. Esta persona sirve de punto de enlace entre el punto focal de género y el Equipo de Género de ESP, prestando apoyo directo al punto focal de género en el desempeño de sus funciones de acuerdo con los TdR.

[Los TdR están disponibles en inglés](#) en la plataforma virtual de género.

- **Función de contraparte para los puntos focales de género de las oficinas descentralizadas:** el Oficial Regional de Género es la principal contraparte y proporciona orientación y apoyo al punto focal de género de su región para el desempeño de sus responsabilidades. El Oficial Regional de Género cuenta con el respaldo de un miembro designado del Equipo de Género de ESP, cuyo apoyo técnico se extiende también a los puntos focales de género de las oficinas descentralizadas.

Por último, los propios puntos focales de género deben apoyarse mutuamente para construir una comunidad de práctica sólida, dinámica y solidaria, que conduzca al logro de los resultados.

## Referencias

- Consejo Económico y Social.** 1997. *Resolución 1997/2 del Consejo Económico y Social de la ONU: Conclusiones convenidas* [en línea]. Nueva York (disponible en: <https://www.refworld.org/docid/4652c9fc2.html> <https://www.refworld.org/docid/4652c9fc2.html>). Acceso: 22 de mayo de 2021.
- Consejo Económico y Social.** 2020. *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, 64ª Sesión: Declaración política con motivo del 25º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer* [en línea]. Nueva York. (disponible en: <https://www.undocs.org/es/E/CN.6/2020/L.1>). Acceso: 22 de mayo de 2021.
- FAO.** 2010a. *Marco de Programación por Países: Integración de las cuestiones de género*. Roma. 29 págs. (disponible en: <http://www.fao.org/3/i1913s/i1913s00.pdf>).
- FAO.** 2010b. *Programas Conjuntos de las Naciones Unidas. Integración de las cuestiones de género en la seguridad alimentaria, la agricultura y el desarrollo rural*. Roma. 43 págs. (disponible en: <http://www.fao.org/3/i1914s/i1914s00.pdf>).
- FAO.** 2013a. *Nuestras prioridades: los objetivos estratégicos de la FAO*. Roma. 16 págs. (disponible en: <http://www.fao.org/3/mi317s/mi317s.pdf>).
- FAO.** 2013b. *CEDAW – Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Un instrumento para la formulación de políticas y programas de agricultura y desarrollo rural que incluyan una perspectiva de género. Directrices para los Ministerios de Agricultura y la FAO*. Roma. 31 págs. (disponible en: <http://www.fao.org/3/i3153s/i3153s.pdf>).
- FAO.** 2015. *FAO administrative circular No 2015/03: Policy on the Prevention of Harassment, Sexual Harassment and Abuse of Authority* [Documento interno de la FAO, en inglés]. Roma. (disponible en: <http://www.fao.org/3/br629e/br629e.pdf>).
- FAO.** 2017. *Guide to mainstream gender in FAO's project cycle*. [en inglés]. Roma. 24 págs. (disponible en: <http://www.fao.org/3/i6854e/i6854e.pdf>).
- FAO.** 2018. *160º periodo de sesiones del Consejo, Actualización del Plan de acción para lograr la paridad de género y la distribución geográfica equitativa del personal de la FAO*. 3-7 de diciembre de 2018. Roma. (disponible en: <http://www.fao.org/3/my634es/my634es.pdf>).
- FAO.** 2019a. *Directrices para realizar un balance sobre la igualdad de género en la FAO*. [Documento interno de la FAO]. Roma.
- FAO.** 2019b. *Guía para la preparación de evaluaciones de género por país*. [Documento interno de la FAO]. Roma.
- FAO.** 2019c. *Our Priorities– The Strategic Objectives of FAO*. [en inglés]. Roma, 28 págs. (disponible en: <http://www.fao.org/3/i8580en/i8580en.pdf>).
- FAO.** 2020a. *Director-Generals Bulletin No. 2020/07: FAO's accountability and commitment to gender equality*. [Documento interno de la FAO]. Roma.
- FAO.** 2020d. *Política de igualdad de género de la FAO 2020-2030*. Roma. 28 págs. (disponible en: <http://www.fao.org/3/cb1583es/cb1583es.pdf>).
- FAO.** 2021a. *Evaluaciones de género por país*. [en línea]. (disponible en: <http://www.fao.org/gender/resources/analisis-nacional/es/>). Acceso: 22 de mayo de 2021.
- FAO.** 2021b. *Objetivos de Desarrollo Sostenible - Indicador 5.a.1. En: Objetivos de Desarrollo Sostenible*. [en línea]. Roma. (disponible en: <http://www.fao.org/sustainable-development-goals/indicators/5a1/es/>). Acceso: 27 de mayo de 2021.
- FAO.** 2021c. *Objetivos de Desarrollo Sostenible - Indicador 5.a.2. En: Objetivos de Desarrollo Sostenible* [en línea]. Roma. (disponible en: <http://www.fao.org/sustainable-development-goals/indicators/5a2/es/>). Acceso: 27 de mayo de 2021.
- Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (UNSDG).** 2018. *UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard: 2018 Framework and Technical Guidance*. [en inglés]. Nueva York. 81 págs. (disponible en: [https://unsdg.un.org/sites/default/files/UNCT-SWAP\\_Gender-report\\_Web.pdf](https://unsdg.un.org/sites/default/files/UNCT-SWAP_Gender-report_Web.pdf)).
- Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.** 2019. *Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Directrices Internas*. Nueva York. 31 págs. (disponible en: [https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/ES\\_UN%20Sustainable%20Development%20Cooperation%20Framework%20Guidance.pdf](https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/ES_UN%20Sustainable%20Development%20Cooperation%20Framework%20Guidance.pdf)).
- Naciones Unidas. Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación.** 2006. *The United Nations System-wide Policy on Gender Equality and the Empowerment of Women: focusing on results and impact. (CEB/2006/2)*. [en línea, en inglés]. Nueva York. (disponible en: [https://www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/UN\\_system\\_wide\\_P\\_S\\_CEB\\_Statement\\_2006.pdf](https://www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/UN_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006.pdf)).
- Oficina del Alto Comisariado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH).** 1979. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* [en línea]. Nueva York. (disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>). Acceso: 27 de mayo de 2021.
- Oficina del Alto Comisariado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.** 2021a. *Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer*. [en línea]. Nueva York. (disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>). Acceso: 27 de mayo de 2021.
- Oficina del Alto Comisariado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.** 2021b. *General Recommendations*. In: *Human Rights Bodies CEDAW* [en línea, en inglés]. Nueva York (disponible en: [www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx)). Acceso: 27 de mayo de 2021.
- ONU Mujeres.** 2015. *Declaración de Beijing y Plataforma de Acción. Declaración Política y Documentos Resultados Beijing+5*. Nueva York. 269 pp. (disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>).
- ONU Mujeres.** 2021a. *Promover la rendición de cuentas de las Naciones Unidas (UN-SWAP y UNCT-SWAP)*. En: *UN system coordination*. [en línea]. Nueva York. (disponible en: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability>). Acceso: 21 de mayo de 2021.
- ONU Mujeres.** 2021b. *Conferencias mundiales sobre la mujer*. [en línea]. Nueva York (disponible en: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>). Acceso: 21 de mayo de 2021.
- ONU Mujeres.** 2021c. *12 Esferas de especial preocupación*. En: *CSW59*. [en línea]. Nueva York. (disponible en: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw59/feature-stories>). Acceso: 21 de mayo de 2021.
- ONU Mujeres.** 2021d. *Comisión de la condición jurídica y social de la mujer* [en línea]. Nueva York. (disponible en: <https://www.unwomen.org/es/csw>). Acceso: 21 de mayo de 2021.
- ONU Mujeres.** 2021e. *ONU Mujeres*. [en línea]. Nueva York. (disponible en: <https://www.unwomen.org/es>). Acceso: 27 de mayo de 2021.

# ANEXO I: TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA PUNTOS FOCALES DE GÉNERO DE LA FAO

## Términos de referencia para puntos focales de género de la fao en oficinas descentralizadas

### Antecedentes

Es un hecho reconocido a nivel mundial que la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer es requisito imprescindible para romper el ciclo de pobreza y hambre y alcanzar los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. El sistema de Naciones Unidas ha promulgado instrumentos legales y vinculantes<sup>36</sup> con el fin de garantizar que las cuestiones de igualdad de género queden incluidas en todas las esferas de actuación, además de crear mecanismos para vigilar e informar sobre los avances.<sup>37</sup> Como parte del sistema de Naciones Unidas, la FAO está obligada a hacer valer estas políticas y marcos en todas sus actuaciones e intervenciones.

La FAO adoptó su primera política institucional de igualdad de género en 2012.<sup>38</sup> Esta política ofrece un marco que orienta a la FAO y sus asociados en el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para el cumplimiento de su mandato, y refuerza la posición de la FAO como líder en la promoción de la igualdad de género en la agricultura y el empoderamiento de las mujeres del medio rural.

En este contexto, y siguiendo el Plan de acción para todo el sistema de Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP), la FAO ha puesto en marcha una estructura institucional de género: la red de puntos focales de género. Esta red está integrada por el Equipo de Género de la División de Transformación Rural Inclusiva e Igualdad de Género (ESP), cinco Oficiales Regionales de Género y más de 200 puntos focales de género y sus suplentes en las divisiones de la Sede central y en cada una de las oficinas descentralizadas. Este mecanismo garantiza una aplicación homogénea y coherente del trabajo de género en toda la Organización, a la vez que responde a las necesidades de Miembros, donantes y otras partes interesadas.

Nota: En conjunto, la responsabilidad de garantizar la plena integración de las dimensiones de género en el programa de trabajo de la Organización es una responsabilidad institucional de la que debe rendir cuentas tanto el personal como la dirección ejecutiva.

### Red de puntos focales de género

Como parte de la estructura institucional, la Red de puntos focales de género desempeña una labor central en el apoyo a los esfuerzos de la Organización por eliminar las desigualdades de género que menoscaban el rendimiento del sector agrícola. Con puntos focales en cada división, oficina, país y oficina subregional, la red de puntos focales de género es un recurso esencial para labores de sensibilización, incidencia, garantías y apoyo a la Organización en la aplicación de su Política de igualdad de género, abordando las necesidades de los Miembros y cumpliendo los requisitos de la ONU en cuanto a igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

<sup>36</sup> Algunos de estos instrumentos legales: Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), Conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social de la ONU sobre Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas, y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

<sup>37</sup> Plan de acción para todo el sistema de Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP) <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability>

<sup>38</sup> La Política de igualdad de género de la FAO se actualizó en 2019 siguiendo las recomendaciones de la evaluación institucional de la labor de la FAO sobre cuestiones de género llevada a cabo en 2018.



## Requisitos que deben cumplir los puntos focales de género en las oficinas descentralizadas.<sup>39</sup>

Cada punto focal de género de una oficina descentralizada será la persona responsable de proporcionar recursos sobre la transversalización de género y actuar como catalizador de las cuestiones de género en su país u oficina subregional. Además, realizará labores de incidencia para canalizar mayor atención y apoyo a la integración de las cuestiones de género en la ejecución del programa de país o subregión. Los puntos focales de género deberán:

- Tener disponibilidad para dedicar el 20 por ciento de su tiempo a funciones relacionadas con el género e incluir un objetivo y un indicador de desempeño específicos en el Sistema de Evaluación y Gestión del Rendimiento (SEGR).<sup>40</sup>
- Conocer bien la política de Igualdad de Género de la FAO, así como el marco para su aplicación y vigilancia.
- Profundizar en el desarrollo de competencias relacionadas con el género a través de cursos de género en línea, formación y apoyo de especialistas de género en las oficinas regionales y el Equipo de Género de la ESP.
- Realizar el curso obligatorio de aprendizaje electrónico para puntos focales de género de [Gender in Food and Nutrition Security](#) así como el curso de aprendizaje electrónico institucional obligatorio: [Avanzar en la igualdad de género en el quehacer de la FAO](#).

## Deberes y responsabilidades:

### Aprendizaje y sensibilización del personal

- Adquirir conocimientos y habilidades relacionadas con el género y desarrollar una comprensión de los problemas de igualdad de género pertinentes para el trabajo de la FAO en el contexto de las necesidades del país.
- Identificar las cuestiones de género más pertinentes del país, la subregión y la región.
- Sensibilizar sobre la pertinencia de las cuestiones de género para el programa de trabajo de la oficina de país / subregional / regional.
- Sensibilizar y prestar apoyo a miembros del personal y del equipo de proyectos y socios nacionales para que conozcan la Política de igualdad de género de la FAO, de manera que puedan adecuar su trabajo a los objetivos y a la estrategia de esta.
- Informar al personal sobre la disponibilidad de cursos de formación de género en línea y alentarles a realizar dichos cursos.
- Identificar las necesidades de información y formación de género de miembros del personal. Junto con el Oficial Regional de Género y el Equipo de Género de ESP, apoyar la organización de actividades de aprendizaje para el personal.
- Apoyar y participar en actividades de género, comunidades de práctica y redes de género, como por ejemplo los Grupos interagenciales de género de los equipos de las Naciones Unidas en el país (cuando corresponda).
- Compartir productos de conocimiento relacionados con el género, así como buenas prácticas, lecciones aprendidas y demás información pertinente para el trabajo de la oficina de país o subregional.

---

<sup>39</sup> La función de Punto focal de género no lleva aparejada la promoción de la paridad de género o cuestiones de conciliación de la vida familiar y laboral, acoso (incluyendo acoso sexual) y un entorno de trabajo sensible al género. Estas cuestiones específicas del centro de trabajo son responsabilidad de la División de Recursos Humanos (CSH).

<sup>40</sup> En consonancia con el Plan de acción para todo el sistema de Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP).

## Supervisión y planificación del trabajo

- Llevar una visión general del trabajo de género realizado en la oficina de país / subregional.
- Impulsar y apoyar el desarrollo de un análisis nacional de género con ayuda de un experto de género y bajo la dirección del Oficial Regional de Género. Difundir el informe entre partes interesadas a nivel nacional, promoviendo su uso en la elaboración de marcos de programación de país, proyectos y otras iniciativas nacionales.
- Realizar un balance sobre la igualdad de género en los primeros seis meses de trabajo en el puesto, siempre y cuando no se hubiera realizado en los últimos 4 años. Actualizar el balance cada cuatro años. Presentar las conclusiones y recomendaciones del balance al Representante de la FAO y personal de la oficina de país / subregional.
- Preparar un plan de acción, basado en el informe del balance sobre la igualdad de género, para abordar las brechas y deficiencias identificadas en la transversalización de género.
- Diseñar un plan de trabajo anual que refleje las actividades específicas de género que se llevarán a cabo, incluyendo un objetivo en el SEGR. Los resultados del balance sobre la igualdad de género, la estrategia regional de género y el análisis nacional de género pueden utilizarse como base, si ya se hubieran realizado.

## Asistencia técnica relacionada con el género

- Dar apoyo a la dirección ejecutiva del país / oficina subregional para cumplir lo estipulado en la Política de igualdad de género de la FAO.
- Recopilar y compartir información (y alentar y apoyar al personal de la oficina para que lo hagan también), incluyendo estadísticas desagregadas por sexo, para evaluar las implicaciones de las cuestiones de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en las áreas de trabajo de la FAO.
- En consulta con el Equipo de Género de ESP y de las oficinas regionales, proporcionar orientación técnica a miembros del personal para la utilización de herramientas que mejoren la integración de cuestiones de género en su trabajo, como por ejemplo los análisis nacionales de género o la recopilación y análisis de datos desagregados por sexo.
- Analizar proyectos, programas y trabajos normativos liderados por la FAO y proporcionar apoyo y orientación técnica para la inclusión de cuestiones de género, incluyendo la utilización de marcadores de género e indicadores sensibles al género.
- En consulta con los oficiales técnicos de la FAO, explorar oportunidades de movilización de recursos para trabajos relativos al género.
- Junto con el Oficial Regional de Género, impulsar, participar y apoyar la integración del género en el marco de planificación por país y otros procesos y marcos de referencia.

## Asociaciones y comunicación

- Mantener puntualmente informada a la dirección ejecutiva y el personal sobre datos, resultados y requisitos de género actualizados relacionados con el trabajo de la oficina de país / subregional.
- Identificar personas expertas en género que puedan prestar apoyo al programa de trabajo de la FAO en la oficina de país / subregional.
- Apoyar los procesos consultivos y de cooperación entre la oficina de país / subregional y asociados y organismos de género nacionales e internacionales (por ejemplo, el equipo de género de los equipos de las Naciones Unidas en el país, el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, los Puntos focales de género en los ministerios del país).
- Dar visibilidad a los resultados y las lecciones de género aprendidas en el trabajo que realiza la FAO en el país / la subregión y compartir información relacionada con el género (actividades, logros, éxitos y otros) con el Oficial Regional de Género y el Equipo de Género de ESP.

## Seguimiento y presentación de informes

- Informar y ayudar al Representante de la FAO en el país o subregión en cuanto a seguimiento de la transversalización de género y otros trabajos relacionados con el género y apoyar la elaboración de informes.
- Elaborar un informe anual sobre actividades, resultados y lecciones aprendidas en cuestiones de género a través del Sistema de apoyo para la planificación, la presentación de informes sobre la ejecución y la evaluación del programa (PIRES).
- Informar de los avances anuales en la implementación del plan de trabajo de género al Oficial Regional de Género.

Los TdR están disponibles en español, francés e inglés en la [plataforma virtual de género](#).

## Términos de referencia para puntos focales de género de la FAO en las oficinas centrales

Es un hecho reconocido a nivel mundial que la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer es requisito imprescindible para romper el ciclo de pobreza y hambre y alcanzar los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. El sistema de Naciones Unidas ha promulgado instrumentos legales y vinculantes<sup>41</sup> con el fin de garantizar que las cuestiones de igualdad de género queden incluidas en todas las esferas de actuación, además de crear mecanismos para vigilar e informar sobre los avances.<sup>42</sup> Como parte del sistema de Naciones Unidas, la FAO está obligada a hacer valer estas políticas y marcos en todas sus actuaciones e intervenciones.

La FAO adoptó su primera política institucional de igualdad de género<sup>43</sup> en 2012. Esta política ofrece un marco que orienta a la FAO y sus asociados en el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para el cumplimiento de su mandato, y refuerza la posición de la FAO como líder en la promoción de la equidad de género en la agricultura y el empoderamiento de las mujeres del medio rural.

En este contexto, y siguiendo el Plan de acción para todo el sistema de Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP), la FAO ha puesto en marcha una estructura institucional de género: la red de puntos focales de género. La Red de puntos focales de género está integrada por el Equipo de Género de la División de Transformación Rural Inclusiva e Igualdad de Género (ESP), cinco Oficiales Regionales de Género y más de 200 puntos focales de género y sus suplentes en divisiones de la Sede central y en cada una de las oficinas descentralizadas. Este mecanismo garantiza una aplicación homogénea y coherente del trabajo de género en toda la Organización, a la vez que cubre las necesidades de Estados Miembros, donantes y aliados.

Nota: En conjunto, la responsabilidad de garantizar la plena integración del género en el programa de trabajo de la Organización es una responsabilidad institucional de la que debe rendir cuentas tanto el personal como la dirección ejecutiva.

## Red de puntos focales de género

Como parte de la estructura institucional, la Red de puntos focales de género desempeña una labor central en el apoyo a los esfuerzos de la Organización por eliminar las desigualdades de género que menoscaban el rendimiento del sector agrícola. Con puntos focales en cada división, oficina, país y oficina subregional, la Red de puntos focales de género es un recurso esencial para labores de sensibilización, incidencia, garantías y apoyo a la Organización en la aplicación de su Política de igualdad de género, abordando las necesidades de los Estados Miembros y cumpliendo los requisitos de la ONU en cuanto a igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

## Requisitos que deben cumplir los puntos focales de género:

Cada punto focal de género será la persona responsable de proporcionar recursos sobre la transversalización de género y actuar como catalizador de las cuestiones de género en su división u oficina. Además, realizará labores de incidencia para canalizar mayor atención y apoyo a la integración de las cuestiones de género en el trabajo de su respectiva división u oficina. Los puntos focales de género deberán:

<sup>41</sup> Algunos de los instrumentos jurídicos: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ECOSOC de la ONU Conclusiones convenidas 1997/2 sobre la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

<sup>42</sup> Plan de acción de todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y la potenciación de la mujer (ONU-SWAP) <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability>.

<sup>43</sup> La política de la FAO sobre la igualdad de género se actualizó en 2020 para alinearse mejor con los marcos internacionales, como los ODS y el Plan de acción para todo el sistema sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP) 2.0.

- Ser miembro del personal senior (preferentemente de nivel P4 o superior).<sup>44</sup>
- Tener disponibilidad para dedicar el 20% de su tiempo a funciones relacionadas con el género e incluir un objetivo y un indicador de desempeño específicos en el Sistema de Evaluación y Gestión del Rendimiento (SEGR).<sup>45</sup>
- Conocer bien la Política de igualdad de género de la FAO, así como el marco para su aplicación y vigilancia.
- Profundizar en el desarrollo de competencias relacionadas con el género a través de cursos de género en línea, formación y apoyo de especialistas de género de ESP.
- Realizar el curso de aprendizaje electrónico sobre [Gender in Food and Nutrition Security](#), así como el curso institucional obligatorio de aprendizaje electrónico sobre género [Avanzar en la igualdad de género en el quehacer de la FAO](#).

## Deberes y responsabilidades:

### Aprendizaje y sensibilización del personal

- Seguir adquiriendo conocimientos y habilidades relacionadas con el género y desarrollar una comprensión de los problemas de igualdad de género pertinentes a las áreas de trabajo de su división u oficina.
- Identificar las necesidades de información y formación de género de miembros del personal. Junto con el Equipo de Género de ESP, apoyar la organización de actividades de aprendizaje para el personal.
- Sensibilizar sobre la importancia y la pertinencia de las cuestiones de género para el trabajo de su división u oficina e incidir para que se preste una mayor atención a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Apoyar y participar en comunidades de práctica y redes de género.
- Compartir productos de conocimiento relacionados con el género, así como buenas prácticas, lecciones aprendidas y demás información pertinente para el trabajo de su división u oficina.
- Participar en las reuniones mensuales de puntos focales de género.

### Supervisión y comunicación

- Mantener puntualmente informada a la dirección ejecutiva y el personal sobre datos, resultados y requisitos de género relacionados con el trabajo de su división u oficina.
- Llevar una visión general y realizar un seguimiento del trabajo de género realizado en su división u oficina.

<sup>44</sup> Basado en el Plan de Acción del Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-SWAP).

<sup>45</sup> Basado en el Plan de Acción del Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-SWAP).

## Planificación del trabajo y asistencia técnica

- Realizar un balance de género en los primeros 6 meses de trabajo en el puesto, siempre y cuando no se hubiera realizado un balance de género en los últimos 4 años. Actualizar el ejercicio cada cuatro años. Presentar las conclusiones y recomendaciones del inventario a la dirección y al personal.
- Facilitar y coordinar el desarrollo y la implementación de un plan de acción de género a cuatro años para la división u oficina, basado en el informe del balance.
- Desarrollar y poner en marcha un plan de trabajo de género anual que refleje las actividades específicas a realizar en su división u oficina.
- Dar apoyo a la dirección de la división u oficina para el cumplimiento de lo estipulado en la Política de igualdad de género de la FAO y la implementación del plan de acción de género de la división u oficina.
- Proporcionar asistencia y orientación técnica a miembros del personal para la utilización de herramientas que mejoren la integración de cuestiones de género en su trabajo, como por ejemplo las evaluaciones de género o la recopilación y análisis de datos desagregados por sexo.
- Proporcionar asistencia y orientación técnica al equipo directivo y al personal de la división u oficina para la inclusión de cuestiones de género en productos de conocimientos, proyectos y programas, incluyendo la utilización de marcadores de género, indicadores específicos de género y un proceso presupuestario responsivo al género

## Seguimiento e informes

- Mantener informados a los directores sobre los requisitos de los procesos de seguimiento e informes relacionados con el género.
- Coordinar el seguimiento y la implementación de las actividades y los resultados de género.
- Informar de los avances al Equipo de Género a través de la contraparte en la ESP con periodicidad anual.

Los TdR están disponibles en inglés en la [plataforma virtual de género](#).

## ANEXO II:

# GLOSARIO DE GÉNERO

Término	Definición
<b>Género</b>	Género se refiere a los atributos y oportunidades construidos socialmente y asociados al hecho de ser hombre o mujer. Se refiere a cómo nuestra sociedad define la masculinidad y la feminidad en términos de lo que resulta un comportamiento adecuado para hombres y mujeres. Tanto los hombres como las mujeres desempeñan una función crucial en la construcción social del género.
<b>Equidad de género</b>	Justicia e imparcialidad en el tratamiento de hombres y mujeres en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
<b>Igualdad de género</b>	La situación en la cual mujeres y hombres disfrutan de iguales derechos, oportunidades y responsabilidades en la vida civil y política.
<b>Empoderamiento de la mujer</b>	El mayor control de las mujeres sobre su propia vida a través del avance económico y un aumento de su poder y capacidad de acción.
<b>Punto focal de género</b>	El punto focal de género proporciona apoyo para el trabajo de género a través de la sensibilización en cuestiones de género para personal y socios, la aportación de asesoramiento técnico y la difusión de los conocimientos y las herramientas disponibles para transversalizar cuestiones de género en el trabajo de la FAO.
<b>Enfoques sensibles al género</b>	Los enfoques sensibles al género reconocen y abordan las necesidades y prioridades específicas de hombres y mujeres, en base a la construcción social de los roles de género.
<b>Enfoques responsivos a las cuestiones de género</b>	Los enfoques responsivos a las cuestiones de género identifican y reconocen las diferencias y desigualdades de género existentes entre mujeres y hombres. Sin embargo, transversalizan el género como medio para lograr otros objetivos, sin buscar un cambio en las barreras estructurales.
<b>Brecha de género</b>	La brecha a que se enfrentan las mujeres en el acceso a recursos, activos, servicios, educación y oportunidades de empleo como consecuencia de la discriminación de género.
<b>Enfoques transformadores de género</b>	Los enfoques transformadores de género estudian, cuestionan y cambian las normas sociales de género, las actitudes, los comportamientos y los sistemas sociales que refuerzan las desigualdades. Estos enfoques buscan transformar los roles de género y las relaciones de poder así como las creencias de las personas, desde el personal de la organización hasta familiares, comunidades y actores en el mercado y el Estado.
<b>Violencia de género</b>	La violencia de género es todo acto nocivo perpetrado contra de la voluntad de una persona y que se basa en diferencias asignadas socialmente (es decir, género) entre hombres y mujeres.
<b>Roles de género</b>	Comportamientos, tareas y responsabilidades que una sociedad considera adecuados para hombres, mujeres, niños y niñas.
<b>Relaciones de género</b>	Las formas en que la sociedad define los derechos, las responsabilidades y las identidades de hombres y mujeres en relación unos con otros.

Término	Definición
<b>Transversalización de género</b>	La transversalización de género es una estrategia globalmente reconocida para lograr la igualdad de género. Es el proceso de evaluar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, incluyendo las leyes, políticas o programas, en cualquier área y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer que las preocupaciones y las experiencias tanto de mujeres como de hombres formen parte integral del diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y de la sociedad, de manera que mujeres y hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad.
<b>Análisis de género</b>	El análisis de género es el estudio de los distintos roles de hombres y mujeres con el fin de entender lo que hacen, los recursos y capacidades de que disponen, sus necesidades y prioridades, y las relaciones de poder entre ellos. Proporciona la base para abordar desigualdades en políticas y programas.
<b>Marcador de género</b>	Herramienta utilizada para caracterizar el grado en que un proyecto o programa tiene el potencial de contribuir a la igualdad de género.



# ANEXO III: ESTÁNDARES MÍNIMOS DE LA FAO PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Esta Política reconoce que es necesario un entorno organizativo sensible al género para avanzar en el logro de sus cuatro objetivos en materia de igualdad de género y aplicar su estrategia de doble vía. Por ese motivo, en la Política se indican 17 estándares mínimos dirigidos a garantizar la integración adecuada de las dimensiones de género en todos los procesos y funciones institucionales mediante requisitos específicos destinados a las oficinas y divisiones responsables. La aplicación de los estándares mínimos, que están alineados con los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP 2.0, serán monitoreados e informados anualmente a los Estados Miembros en el marco de la labor institucional de presentación de informes.

## Generación de evidencias

<b>1</b>	La FAO recopila e incorpora sistemáticamente datos desglosados por sexo en todas sus principales bases de datos estadísticos y plataformas conexas relacionadas con los ODS. Estos datos desglosados por sexo se analizan y difunden a través de productos de conocimiento y comunicación de la FAO para ampliar la base empírica de género en la agricultura, la gestión de recursos naturales, la seguridad alimentaria y la nutrición
<b>2</b>	La FAO facilita a los Estados Miembros el desarrollo de capacidades para mejorar la recopilación, análisis y uso de datos desglosados por sexo con fines de seguimiento de los ODS, formulación de políticas fundamentadas y elaboración de programas

## Planificación estratégica

<b>3</b>	La FAO integra las dimensiones de género en su marco de medición de los resultados en consonancia con los objetivos de igualdad de género fijados en la presente Política, y sistemáticamente planifica y mide los resultados relacionados con el género en todos los niveles (ODS/efectos/resultados)
<b>4</b>	Se asigna a la labor relacionada con el género un presupuesto específico del que se informa a los órganos rectores
<b>5</b>	Se dispone de conocimientos especializados en género en la Sede y las oficinas regionales para respaldar y coordinar la labor de FAO en materia de igualdad de género. Existe y se mantiene para toda la Organización una red de puntos focales de género integrada por funcionarias y funcionarios que dedican el 20 % de su tiempo para apoyar al trabajo de la transversalización de género
<b>6</b>	Los centros, divisiones y oficinas (descentralizadas y en la Sede hacen cada cuatro años un balance sobre la igualdad de género para determinar la medida en que este ha sido incorporado en el desarrollo de su trabajo. También se les exige la elaboración de un plan de acción de seguimiento para abordar las deficiencias detectadas, establecer prioridades y asignar recursos a la incorporación de la perspectiva de género en las divisiones y las oficinas

## Diseño y ejecución de programa

<b>7</b>	Las oficinas descentralizadas llevan a cabo periódicamente una evaluación en materia de género en el país para ofrecer a los asociados nacionales e internacionales un perfil actualizado sobre el género y la agricultura y ofrecer una base para la planificación nacional. Los marcos de programación por países de la FAO integran en los resultados, productos, actividades e indicadores relacionados con el género
<b>8</b>	Los proyectos y programas integran resultados e indicadores relacionados con el género sobre la base de las conclusiones derivadas de su análisis. Su formulación y ejecución se guían por requisitos específicos en materia de género establecidos por el ciclo de proyectos de la FAO
<b>9</b>	Todos los centros, divisiones y oficinas (descentralizadas y en la Sede) dedican recursos, en particular del Programa de Cooperación Técnica, y emprenden intervenciones con el objetivo principal de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

### Presentación de informes

<b>10</b>	La FAO presenta a sus órganos rectores informes anuales sobre los resultados relacionados con el género alcanzados bajo su Marco estratégico y sobre la aplicación de los estándares mínimos de la presente Política y los estándares de rendimiento del ONU-SWAP 2.0
-----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Gestión de recursos humanos

<b>11</b>	Se espera que todo el personal de la FAO promueva la igualdad de género como parte de su trabajo y sus funciones. Los puntos focales de género y las y los supervisores deben incorporar un objetivo o indicador sobre género en la planificación para <i>el Sistema de evaluación y gestión del rendimiento</i>
-----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>12</b>	La FAO aplica políticas, estrategias y medidas específicas que promueven la paridad de género y favorecen la igualdad de género en el lugar de trabajo
-----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Aprendizaje del personal

<b>13</b>	Todo el personal asiste a un curso obligatorio sobre género para entender las cuestiones de género relacionadas con el mandato de la FAO. Esta evalúa periódicamente las capacidades del personal y, con base en las necesidades detectadas, ofrece a los centros, divisiones y oficinas (descentralizadas y en la Sede) capacitación a su medida
-----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>14</b>	La FAO establece y mantiene mecanismos institucionales de incentivo y recompensa para promover el adecuado desempeño y la obtención de resultados respecto del género en las oficinas descentralizadas y las divisiones técnicas
-----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Evaluación y auditoría

<b>15</b>	Las metodologías de evaluación y auditoría incorporan dimensiones de género, y cuando procede, en los informes finales figuran recomendaciones específicas en esta materia
-----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Movilización de recursos

<b>16</b>	La FAO aprovecha sus alianzas a nivel mundial y nacional para movilizar contribuciones voluntarias para ampliar y consolidar su labor respecto de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Las prioridades de financiación en este ámbito se presentan de forma periódica a los donantes mediante diálogos estratégicos, consultas y actos para recabar compromisos de contribución
-----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Comunicación

<b>17</b>	La FAO hace visible y promueve la labor en el ámbito del género, en particular respecto de los resultados obtenidos en la aplicación de <i>la Política de igualdad de género de la FAO</i> y del ONU-SWAP 2.0, mediante sus actividades de comunicación institucionales e internas. La imagen pública y la imagen corporativa de la FAO tienen en cuenta en todo momento la perspectiva de género
-----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

# ANEXO IV:

# SELECCIÓN DE LAS PRINCIPALES PUBLICACIONES DE GÉNERO DE LA FAO

**Alcanzar nuestras metas:** <http://www.fao.org/3/i6618s/i6618s.pdf>

**Desarrollo de cadenas de valor sensibles al Género. Directrices para profesionales:**  
<http://www.fao.org/3/i9212es/i9212ES.pdf>

**Desarrollo de cadenas de valor sensibles al Género. Marco de referencia:**  
<http://www.fao.org/3/i6462s/i6462s.pdf>

**Empoderar a las mujeres rurales para potenciar la agricultura. El trabajo de la FAO en materia de género:**  
<http://www.fao.org/3/ca2678es/CA2678ES.pdf>

**Análisis nacionales de género:**  
<http://www.fao.org/gender/resources/analisis-nacional/es/>

**Gender and ICTs: Mainstreaming gender in the use of information and communication technologies (ICTs) for agriculture and rural development:**  
<http://www.fao.org/3/l8670EN/i8670en.pdf>

**Género y pérdida de alimentos en cadenas de valor alimentarias sostenibles. Guía de orientación:**  
<http://www.fao.org/3/i8620es/i8620ES.pdf>

**Guías técnicas de la FAO sobre género y protección social:**  
<http://www.fao.org/social-protection/resources/resources-detail/es/c/1304262/>

**Guidance note on gender-sensitive vulnerability assessments in agriculture:**  
<http://www.fao.org/3/l7654EN/i7654en.pdf>

**Herramienta de análisis de género en los servicios de asesoramiento rural (GRAST):** <http://www.fao.org/3/i6194es/i6194ES.pdf>

**How can we protect men, women and children from gender-based violence? Addressing GBV in the food security and agriculture sector:** <http://www.fao.org/3/i7928en/i7928EN.pdf>

**Política de igualdad de género de la FAO 2020-2030:** <http://www.fao.org/3/cb1583es/cb1583es.pdf>

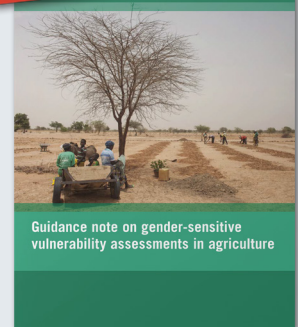
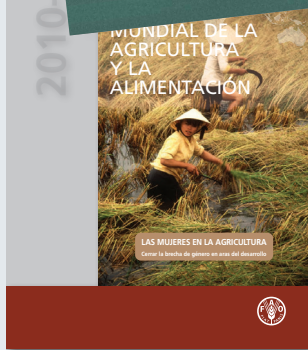
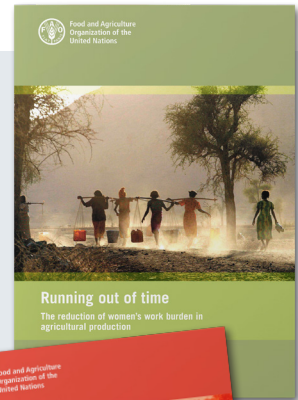
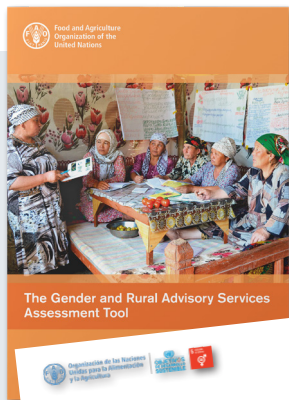
**Realizing women's rights to land in the law (SDG 5.a.2):**  
<http://www.fao.org/3/i8785en/i8785EN.pdf>

**Running out of time: The reduction of women's work burden in agricultural production:**  
<http://www.fao.org/3/a-i4741e.pdf>

**Sex-disaggregated data in agriculture and sustainable resource management**  
<http://www.fao.org/3/i8930en/i8930en.pdf>

**SOFA 2010-2011: Las mujeres en la agricultura. Cerrar la brecha de género en aras del desarrollo:**  
<http://www.fao.org/3/i2050s/i2050s.pdf>

**Women's access to rural finance: challenges and opportunities:** <http://www.fao.org/3/ca5167en/CA5167EN.pdf>



# Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la agricultura y en los sistemas alimentarios

## Un manual para puntos focales de género

Los puntos focales de género forman parte de la arquitectura institucional de género de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y desempeñan un papel clave en el apoyo a la realización de trabajos relacionados con el género. Este manual está destinado a ayudar a los puntos focales de género, en la sede de la FAO y en las oficinas descentralizadas, a abordar las cuestiones de género en su trabajo. Más específicamente, el propósito del manual es servir como una herramienta de referencia integral y práctica para que los puntos focales de género apoyen a sus respectivas divisiones y oficinas en el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Política institucional de Igualdad de Género. También puede servir como un recurso valioso para todos los empleados de la FAO que estén interesados en promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, y comprender mejor los marcos y mecanismos institucionales que guían y sustentan la labor de la FAO en materia de género.