

Signatura: EB 2016/118/R.9  
Tema: 6  
Fecha: 18 de agosto de 2016  
Distribución: Pública  
Original: Inglés

**S**



Invertir en la población rural

## **Revisión a mitad de período de la Política del FIDA sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer**

### **Nota para los representantes en la Junta Ejecutiva**

#### Funcionarios de contacto:

#### Preguntas técnicas:

**Adolfo Brizzi**  
Director  
División de Asesoramiento Técnico y Políticas  
Tel.: (+39) 06 5459 2450  
Correo electrónico: a.brizzi@ifad.org

**Clare Bishop-Sambrook**  
Especialista Técnica Principal  
Género e Inclusión Social  
Tel.: (+39) 06 5459 2489  
Correo electrónico: c.bishopsambrook@ifad.org

#### Envío de documentación:

**William Skinner**  
Jefe  
Oficina de los Órganos Rectores  
Tel.: (+39) 06 5459 2974  
Correo electrónico: gb\_office@ifad.org

Junta Ejecutiva — 118º período de sesiones  
Roma, 21 y 22 de septiembre de 2016

---

Para **examen**

## Índice

<b>I.</b>	<b>Introducción</b>	<b>1</b>
<b>II.</b>	<b>Política del FIDA sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer</b>	<b>2</b>
<b>III.</b>	<b>Producir un cambio real en los medios de vida rurales</b>	<b>3</b>
<b>IV.</b>	<b>Resultados en relación con los compromisos asumidos en el marco de la FIDA9 y la FIDA10</b>	<b>5</b>
<b>V.</b>	<b>Esferas en que debe mejorarse la eficacia y labor futura</b>	<b>10</b>

### Anexos

<b>I.</b>	<b>Objetivos y esferas de actividad de la Política del FIDA sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer</b>	<b>16</b>
<b>II.</b>	<b>Estructura del FIDA en relación con las cuestiones de género</b>	<b>18</b>
<b>III.</b>	<b>Productos de conocimiento relacionados con las cuestiones de género en el período 2012-2016</b>	<b>21</b>
<b>IV.</b>	<b>Examen de las calificaciones del ONU-SWAP</b>	<b>23</b>
<b>V.</b>	<b>Cinco puntos para la incorporación de una perspectiva de género para la FIDA10</b>	<b>26</b>

## Acrónimos y siglas

BOD	Dependencia de Presupuesto y Desarrollo Organizativo
CAD	Comité de Asistencia para el Desarrollo
COSOP	programa sobre oportunidades estratégicas nacionales
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIDA9	Novena Reposición de los Recursos del FIDA
FIDA10	Décima Reposición de los Recursos del FIDA
HRD	División de Recursos Humanos
IFI	institución financiera internacional
IOE	Oficina de Evaluación Independiente del FIDA
MMR	marco de medición de los resultados
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ONU Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONU-SWAP	Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
PMD	Departamento de Administración de Programas
PTA	División de Asesoramiento Técnico y Políticas
RIDE	Informe sobre la eficacia del FIDA en términos de desarrollo
RIMS	sistema de gestión de los resultados y el impacto
SKD	Departamento de Estrategia y Conocimiento
SyE	seguimiento y evaluación
UGP	unidad de gestión del proyecto

## Recomendación

Se invita a la Junta Ejecutiva a que respalde la labor futura que se describe en el presente documento.

# Revisión a mitad de período de la Política del FIDA sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer

## I. Introducción

1. La complejidad y la rápida evolución del entorno mundial ponen de relieve la urgencia de adoptar medidas audaces para cumplir la Agenda 2030 en el plazo establecido. En el Marco Estratégico del FIDA (2016-2025) se definen los principios de actuación, los objetivos estratégicos, los efectos directos y los pilares sobre los que reposa la obtención de resultados del Fondo. Durante la Décima Reposición de los Recursos del FIDA (FIDA10, 2016-2018), el plan a medio plazo del Departamento de Administración de Programas (PMD) se caracteriza por la necesidad de promover una mentalidad y una cultura centradas en los resultados para ejecutar un programa de préstamos y donaciones de al menos USD 3 200 millones, con el que se beneficiará a 130 millones de personas pobres de las zonas rurales.
2. En 2012, la Junta Ejecutiva aprobó la Política del FIDA sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. En ella se proporciona orientación estratégica para que el Fondo sistematice, intensifique y amplíe la escala sus iniciativas encaminadas a cerrar las brechas de género y mejorar la situación económica y social de las mujeres del medio rural.
3. La finalidad de esta revisión a mitad de período,<sup>1</sup> según lo previsto en la política de género, era analizar y sacar partido de las experiencias adquiridas hasta la fecha por el FIDA en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. De este modo, el Fondo podrá: perfeccionar los procesos y las disposiciones de ejecución; determinar las esferas en las que hace falta adoptar medidas para reforzar el impacto de las operaciones respaldadas por el FIDA, y velar por que la organización cumpla los 15 indicadores del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) de aquí a 2017.
4. Aunque en esta revisión no se han incluido las actividades relacionadas con la focalización, estas forman parte integrante de la labor de la dependencia de género de la División de Asesoramiento Técnico y Políticas (PTA) y de los coordinadores regionales. Las cuestiones relacionadas con la focalización y el género son cruciales para el mandato del FIDA. La atención explícita que el Fondo presta a las mujeres y los hombres de las zonas rurales lo diferencia de los otros organismos de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales (IFI).

---

<sup>1</sup> El presente informe se basa en las aportaciones de Rieky Stuart, una consultora independiente. Durante esta revisión, la Sra. Stuart llevó a cabo: 55 entrevistas individuales y de grupo con miembros del personal del FIDA de 14 divisiones; especialistas en materia de género de los otros organismos con sede en Roma y miembros del grupo dedicado a las cuestiones de género de los representantes permanentes de los organismos con sede en Roma; un examen de los documentos principales, y dos encuestas electrónicas entre los gerentes de los programas en los países y los funcionarios de contacto para cuestiones de género.

## II. Política del FIDA sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer

5. **Antecedentes.** El FIDA tiene una larga y arraigada historia de apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Este compromiso abarca 25 años, desde el documento "Estrategias del FIDA para el Adelanto Económico de la Mujer Rural Pobre", publicado en 1992, hasta el plan de acción para 2003-2006 sobre la incorporación de una perspectiva de género en las actividades del FIDA, la evaluación a nivel institucional sobre los resultados del FIDA en cuanto a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer realizada por la Oficina de Evaluación Independiente del FIDA (IOE) en 2010 y, por último, la política de género de 2012.
6. **Política del FIDA sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.** Esta política fue aprobada por la Junta Ejecutiva en abril de 2012. Su objetivo general es lograr un mayor impacto y reforzar la sostenibilidad de las iniciativas de desarrollo que reciben el apoyo del FIDA mediante la promoción de la igualdad de género y el fortalecimiento del empoderamiento de las mujeres en las zonas rurales. Esto se logrará mediante tres objetivos estratégicos relacionados con: i) el empoderamiento económico; ii) la representación y la capacidad de expresión, y iii) la equidad en la carga de trabajo y en la distribución de los beneficios.
7. La política abarca: los programas y proyectos del FIDA financiados con préstamos y donaciones; la labor de promoción, la colaboración y las asociaciones; la gestión de los conocimientos y la comunicación, y la creación de capacidad; también promueve la igualdad de género en la organización (en particular, en la plantilla y los recursos financieros). La política incluye un plan de ejecución y un marco de rendición de cuentas a nivel de división. Hay cinco productos principales y un conjunto de indicadores para cada producto (véase el anexo I). Durante su preparación, las características fundamentales de la política se alinearon con los 15 indicadores de resultados del ONU-SWAP.
8. **Vínculos con el Marco Estratégico y los compromisos asumidos en el marco de la reposición.** La igualdad de género era un tema transversal y un principio de asociación en el Marco Estratégico del FIDA (2011-2015) y sigue siendo un principio de actuación en el Marco Estratégico del FIDA (2016-2025). Tanto en la FIDA9 como en la FIDA10 se establecieron objetivos sobre la calidad de los préstamos desde una perspectiva de género y la representación de las mujeres en la plantilla del FIDA. En la FIDA10 también se incluyen compromisos para cumplir los indicadores del ONU-SWAP y perfeccionar la metodología de seguimiento de los recursos financieros.
9. **Estructura del FIDA en relación con las cuestiones de género.** En la actualidad, el personal especializado que se ocupa de las cuestiones de género en el FIDA abarca: la dependencia de género en la PTA con dos miembros del personal del cuadro orgánico; 0,5 miembros del cuadro de servicios generales y un oficial subalterno del cuadro orgánico, y dos coordinadores regionales de género destacados sobre el terreno en África Oriental y Meridional y África Occidental y Central. El equipo del FIDA encargado de las cuestiones de género es responsable de la aplicación de la política de focalización y los dos coordinadores regionales son también responsables de los jóvenes. La dependencia de género recurre con regularidad a los conocimientos especializados de los consultores, sobre todo para la gestión de los conocimientos, la creación de capacidad y la prestación de apoyo a las misiones. Además, hay 17 funcionarios de contacto para cuestiones de género en toda la organización. El concepto de incorporación de las cuestiones de género exige que todos los miembros del personal del FIDA contribuyan a aplicar la política de género, cuando proceda. Entre las principales líneas de trabajo cabe destacar las

siguientes: el apoyo al diseño y la ejecución de los proyectos; el diseño y la ejecución de iniciativas financiadas con donaciones y fondos suplementarios; la creación de capacidad; la gestión de los conocimientos y las asociaciones, y responsabilidades a nivel institucional. En el anexo II se facilitan más detalles sobre la estructura en relación con las cuestiones de género y en el anexo III se presentan los productos de conocimientos.

10. **Supervisión y presentación de informes.** En la política se propuso que un directivo superior encabezara un equipo de tareas de alto nivel sobre cuestiones de género para supervisar la aplicación de la política. En la práctica, resultó más sostenible utilizar los sistemas existentes, por lo que la supervisión y la rendición de cuentas institucionales están a cargo del Comité de Gestión de las Operaciones. Además, la dirección del FIDA nombró a un defensor de alto nivel de las cuestiones de género (función que actualmente desempeña el Vicepresidente Adjunto encargado del PMD). Los avances realizados en la aplicación de la política se presentan anualmente a la Junta Ejecutiva en un anexo del Informe sobre la eficacia del FIDA en términos de desarrollo (RIDE). El quinto informe se presentará a la Junta en septiembre de 2016.

### III. Producir un cambio real en los medios de vida rurales

11. Como reflejo del empeño permanente del FIDA por incorporar las cuestiones de género en sus operaciones, la representación de las mujeres entre las personas que reciben servicios de los proyectos respaldados por el Fondo aumentó durante la FIDA9, pasando de 28 millones en 2011 a 56 millones en 2015; a principios de la FIDA10, las mujeres representaban la mitad de todos los beneficiarios. La presencia de las mujeres es dominante en las actividades de capacitación en negocios y habilidades empresariales, y en temas relacionados con la gestión comunitaria; asimismo, las mujeres constituyen más de la mitad de las personas capacitadas en prácticas de producción agrícola y ganadera. Participan también de forma activa en la prestación de servicios financieros rurales, ya sea como prestatarias o como ahorradoras. En estas actividades, las mujeres no se consideran de forma aislada respecto de sus familias, hogares y comunidades. Los cambios en las funciones y las relaciones tanto de la mujer como del hombre son una condición indispensable para la igualdad de género. En las evaluaciones del impacto en el marco de la FIDA9, que se basaron en un metaanálisis de varios indicadores del empoderamiento de género de ocho proyectos, se concluyó que los beneficiarios exhibían efectos directos relacionados con este empoderamiento<sup>2</sup> un 5 % superiores a los del grupo de control de agricultores. Entre los factores que contribuyeron a este resultado cabe destacar el acceso de las mujeres a las actividades económicas y su participación en la gestión de los grupos de usuarios, las actividades de creación de capacidad y los programas de crédito concebidos específicamente para las mujeres.
12. Con las inversiones que reciben apoyo del FIDA se han creado oportunidades para abordar los tres objetivos estratégicos de la política de género. Las iniciativas específicas contribuyen a lo siguiente:
- **Empoderamiento económico.** Mediante la mejora del acceso a las tecnologías y a los servicios financieros y de asesoramiento, así como el fortalecimiento de las capacidades técnicas y empresariales, las mujeres y los hombres de las zonas rurales crean empresas agrícolas y ganaderas, participan en los mercados y establecen negocios no agrícolas. Los derechos seguros sobre la tierra, especialmente los títulos de propiedad individuales y conjuntos y el reconocimiento de los derechos de la mujer a la herencia,

<sup>2</sup> Los efectos directos relativos al género se midieron en las esferas siguientes: participación en las actividades económicas y en los grupos comunitarios; acceso al ganado y la tierra o propiedad de estos recursos; educación y niveles de alfabetización, y control o adopción de decisiones en relación con los negocios y los gastos del hogar, actividades económicas y toma de empréstitos.

sirven de base para las inversiones a largo plazo en la tierra y en métodos agrícolas sostenibles desde el punto de vista ambiental y, al mismo tiempo, son una fuente de garantía. Los servicios de asesoramiento, además de proporcionar orientación a nivel de producción, abordan cuestiones relacionadas con la nutrición que van más allá de los huertos familiares, la reducción de las pérdidas poscosecha y la inocuidad alimentaria. Estos cambios positivos contribuyen a aumentar los ingresos y mejorar la seguridad alimentaria. La mejora de las técnicas agrícolas y la agrupación de la mano de obra mediante la acción colectiva permiten ahorrar tiempo y reducir la monotonía del trabajo. En el marco de los proyectos centrados en las cadenas de valor se incrementan considerablemente los ingresos controlados por las mujeres, los cuales proceden de la elaboración de productos agrícolas y otras actividades de agregación de valor.

- **Adopción de decisiones y representación.** La confianza y la capacidad de expresarse de las mujeres se promueven mediante el ingreso y el liderazgo en organizaciones de base, como organizaciones de gestión de los recursos naturales, organizaciones de productores, grupos de autoayuda, estructuras de gobernanza a nivel comunitario, juntas directivas de instituciones financieras comunitarias y grupos de interesados en cadenas de valor, así como mediante la representación de las comunidades en los consejos de los gobiernos locales. De este modo también se asegura que las perspectivas de las mujeres se tengan en cuenta en esferas cruciales de la adopción de decisiones que no solo crean oportunidades económicas sino que mejoran la calidad de sus vidas. Por medio de las federaciones, las mujeres pueden sacar provecho de las economías de escala para acceder a los mercados, el crédito, los insumos y los servicios. Esto también les permite amplificar su voz en la formulación de políticas que afectan a sus medios de vida y el medio ambiente.
  - **Reducción y distribución equitativa de la carga de trabajo.** Con las cocinas de bajo consumo de combustible, los sistemas de biogás, la energía solar y las parcelas de árboles locales gestionadas por mujeres no solo se ahorra tiempo para la recolección de leña sino que también se reduce la inhalación de gases tóxicos. Análogamente, las inversiones en gestión de los recursos hídricos e infraestructura destinadas a movilizar el agua para usos múltiples en las granjas también permiten ahorrar tiempo para la recolección de agua. Asimismo, crean oportunidades para cultivar huertos familiares y criar ganado menor con miras a mejorar la alimentación y los ingresos familiares. El ahorro de tiempo está adquiriendo cada vez más importancia, dado que las tareas de recoger agua y leña se están volviendo cada vez más difíciles a causa de la destrucción de los hábitats y el aumento de la incidencia de la sequía. También genera importantes beneficios para el bienestar familiar porque las mujeres, que son las principales encargadas del cuidado de la familia, tienen más tiempo para atender otras necesidades de los hogares.
13. El FIDA está experimentando con actividades de proyectos que promueven la transformación de la situación de género en los hogares y las comunidades y que no se limitan a tratar los síntomas de la desigualdad de género, sino que abordan las causas profundas, como las normas sociales, las actitudes y comportamientos y los sistemas sociales, que generan esta situación. Entre estas iniciativas figuran las siguientes: la adopción de metodologías basadas en los hogares para crear y poner en práctica una visión compartida del hogar con miras a mejorar la adopción de decisiones; el reparto equitativo de la carga de trabajo y la distribución de los beneficios de las actividades de subsistencia; la alfabetización funcional; el desarrollo de capacidades en competencias financieras para todos los beneficiarios, incluidos los clientes de servicios bancarios sin sucursales mediante la utilización de aplicaciones de telefonía móvil, cajeros automáticos o banca electrónica; la

promoción de la sostenibilidad financiera de los productos de ahorro a medio y largo plazo; la ampliación de escala con programas de graduación financiera; la capacitación jurídica básica sobre los derechos de la mujer; la prestación de servicios parajurídicos; la capacitación en habilidades de liderazgo de autoayuda; el fomento de las capacidades de negociación para el desarrollo de cadenas de valor, y la promoción de la participación de los hombres en favor de la igualdad de género. Mediante estas actividades se presta atención a abordar las dimensiones socioculturales de la igualdad de género relacionadas con los jóvenes y los pueblos indígenas.

14. Las pruebas recogidas sobre el terreno indican que el aumento de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer contribuyen a incrementar la producción, los ingresos y la resiliencia de los medios de vida, así como a mejorar el bienestar de todos los miembros del hogar. Además, se fortalecen los resultados generales de los proyectos y aumenta la sostenibilidad de los beneficios a largo plazo.

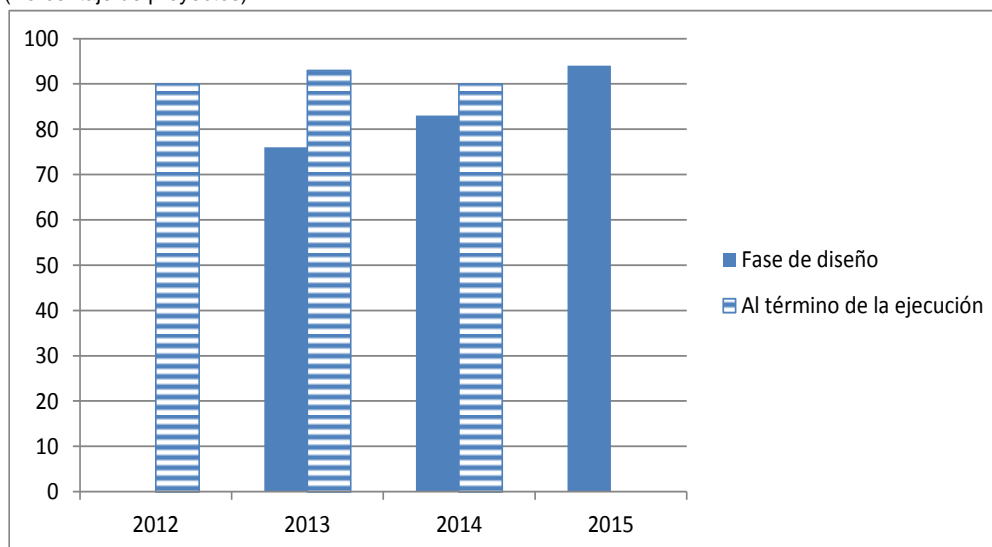
#### **IV. Resultados en relación con los compromisos asumidos en el marco de la FIDA9 y la FIDA10**

15. El género es la dimensión que se somete al seguimiento más exhaustivo del sistema de resultados del FIDA, ya que cuenta con objetivos específicos sobre los que se presenta información en tres etapas en el ciclo de los proyectos financiados mediante préstamos (en las etapas iniciales, durante la ejecución y al término del proyecto), así como en la gestión de los recursos humanos y el presupuesto administrativo. En la presente sección se informa sobre los progresos realizados respecto de los objetivos establecidos en materia de género en el marco de medición de los resultados (MMR) del FIDA<sup>3</sup> y los indicadores del ONU-SWAP.
16. **Cartera de préstamos.** Durante la FIDA9, el Fondo se comprometió a:
- asegurar que el 90 % de los proyectos se diseñen de forma que incorporen parcialmente las cuestiones de género (moderadamente satisfactorio), como mínimo, y
  - asegurar que el 90 % de los proyectos incorporen parcialmente las cuestiones de género (moderadamente satisfactorio), como mínimo, al término de la ejecución.
17. Desde una perspectiva de género, el diseño de los proyectos ha mejorado, dado que las intervenciones que recibieron una calificación de moderadamente satisfactorias pasaron del 74 % en 2013 al 94 % en 2015. Desde 2012, al menos el 90 % de los proyectos han recibido una calificación de moderadamente satisfactorios, como mínimo, al término de la ejecución (véase el gráfico 1).

<sup>3</sup> Para un examen detallado de los progresos anuales realizados respecto de las cinco esferas de actividad de la política de género, véase los informes anuales sobre la política de género que figuran en los anexos del RIDE.

**Gráfico 1**

**Proyectos que recibieron una calificación de moderadamente satisfactorios, como mínimo, en la fase de diseño y al término de la ejecución por lo que respecta a las cuestiones de género**  
(Porcentaje de proyectos)



Fuente: Informe anual sobre género (RIDE, 2016).

18. Durante la FIDA10, el Fondo está procurando ir más allá de la incorporación de las cuestiones de género para lograr un impacto transformador en esta materia. Por tanto, el objetivo es más ambicioso: asegurar que al menos el 90 % de los proyectos se diseñen de forma que incorporen parcialmente las cuestiones de género (moderadamente satisfactorio = 4), de los cuales al menos el 50 % logran la plena incorporación de la perspectiva de género (satisfactorio = 5) y al menos el 15 % promueven la transformación de la situación de género (muy satisfactorio = 6).
19. En el gráfico 2 se presentan los datos relativos a los préstamos aprobados por la Junta Ejecutiva entre 2012 y 2015.<sup>4</sup> Los datos más recientes (de septiembre a diciembre de 2015, que abarcan 38 préstamos por un valor total de USD 935 millones) muestran que el 86 % del valor de los préstamos ha sido calificado de moderadamente satisfactorio, como mínimo, con respecto al género. La proporción del valor total de los préstamos clasificado como correspondiente a intervenciones con un efecto transformador en cuanto a las cuestiones de género<sup>5</sup> aumentó hasta el 21 % en 2015. La proporción que se clasifica como correspondiente a intervenciones que incorporan parcialmente las cuestiones de género<sup>6</sup> en 2015 se debe principalmente a dos grandes inversiones, que representan casi el 20 % de todas las inversiones realizadas en este período.

<sup>4</sup> 2012 -2013: 35 préstamos por un valor total de USD 825 millones; 2013-2014: 34 préstamos por un valor total de USD 882 millones, y 2014-2015: 30 préstamos por un valor total de USD 829 millones.

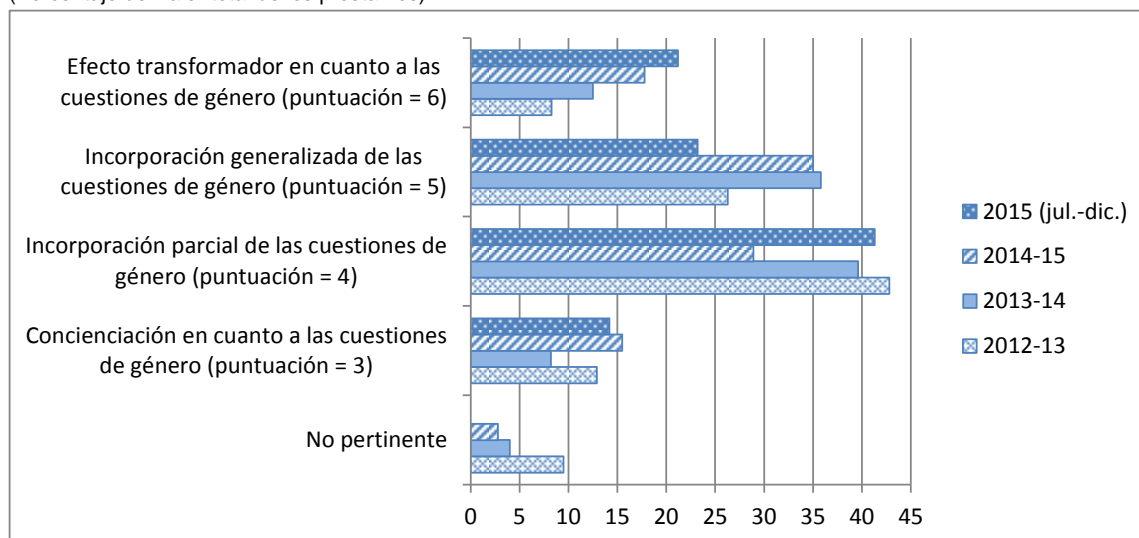
<sup>5</sup> Efecto transformador en cuanto a las cuestiones de género: las actividades no solo se limitan a tratar los síntomas de la desigualdad de género, sino que se proponen abordar las normas sociales, las actitudes, los comportamientos y los sistemas sociales que generan esa situación.

<sup>6</sup> Incorporación parcial de las cuestiones de género: se ha incorporado una perspectiva de género en un número limitado de aspectos del diseño de componentes. Plena incorporación de las cuestiones de género en las actividades: el compromiso con la igualdad de género está plenamente integrado en las actividades y se refleja en la asignación de recursos financieros y humanos, así como en las medidas y procedimientos operacionales.



**Gráfico 2****Distribución del valor total de los préstamos aprobados entre septiembre de 2012 y abril de 2015, por puntuación respecto de la atención prestada a las cuestiones de género**

(Porcentaje del valor total de los préstamos)

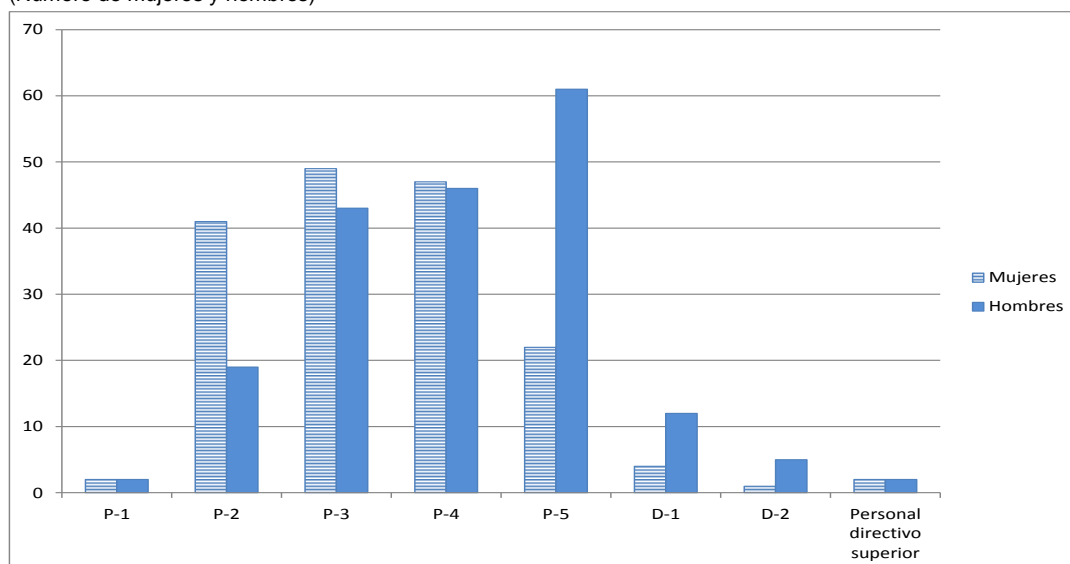


Fuente: Informe anual sobre género (RIDE, 2016).

20. **Paridad de género en la plantilla del FIDA.** Si bien el FIDA se ha esforzado por aumentar el número de mujeres que ocupan puestos de categoría superior, aún tiene que alcanzar los objetivos de la FIDA9 y la FIDA10 de que haya al menos un 35 % de mujeres en puestos de categoría P-5 y categorías superiores. Las mujeres representan: el 60 % de todo el personal del FIDA; el 81 % del personal de servicios generales, y el 48 % del personal del cuadro orgánico (al 30 de junio de 2016). La organización está haciendo progresos en el nombramiento de mujeres en puestos de categoría P-4 y categorías superiores (ahora representan el 38 %), pero los nombramientos correspondientes a la categoría P-5 y categorías superiores están resultando más problemáticos (27 %, véase el gráfico 3). La comparación más reciente de la composición del personal del FIDA con todo el sistema de las Naciones Unidas (relativa a 2014) es favorable por lo que respecta a los puestos de categoría P-1 a P-4 y de gerencia, pero la representación de las mujeres en el Fondo se sitúa por debajo de la media de las Naciones Unidas por lo que se refiere a los puestos de categoría P-5 y de dirección.<sup>7</sup> El logro de la meta del ONU-SWAP relativo a la paridad de género en los puestos de categoría P-4 y categorías superiores constituye un reto para todos los organismos de las Naciones Unidas.

<sup>7</sup> Los resultados del FIDA son deficientes cuando se comparan con los puntos de referencia externos relativos a la representación de las mujeres en los puestos de categoría P-5 y categorías superiores. Estos puntos de referencia son: el Banco Asiático de Desarrollo (28 %); el Banco Africano de Desarrollo (31 %) y el Banco Interamericano de Desarrollo (33 %). La composición es bastante parecida a la de Agriculture Global Practice del Banco Mundial, donde las mujeres ocupan el 69 % de los puestos equivalentes a las categorías P-1 a P-4 y el 29 % de los puestos equivalentes a la categoría P-5 y categorías superiores.

**Gráfico 3**  
**Composición del personal del FIDA por categoría (30 de junio de 2016)**  
 (Número de mujeres y hombres)

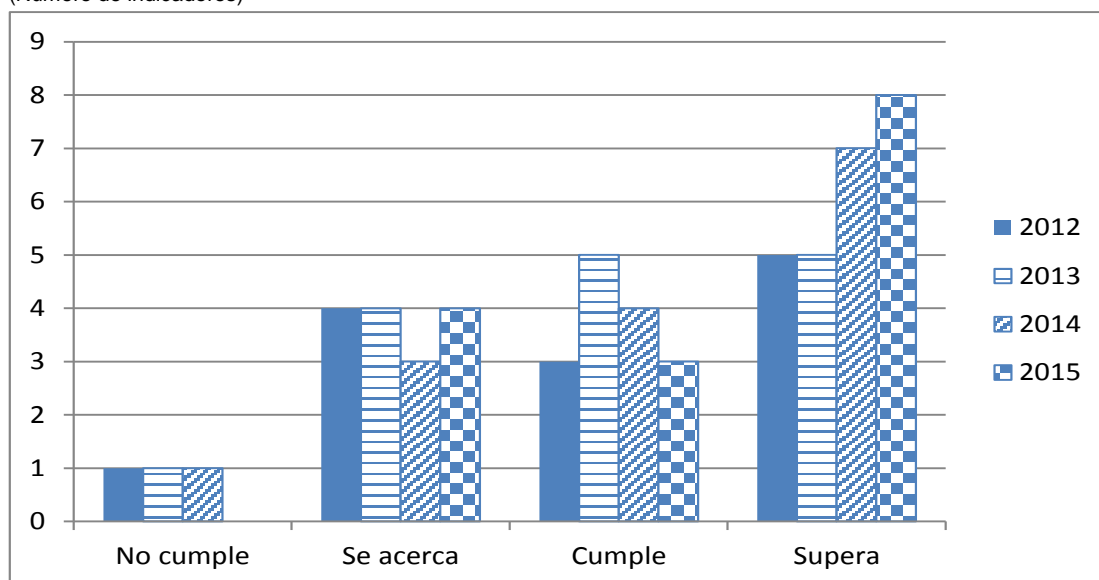


Fuente: División de Recursos Humanos.

21. **Seguimiento de la proporción de costos/tiempo de personal dedicados a las cuestiones de género.** La Dependencia de Presupuesto y Desarrollo Organizativo (BOD) analizó las asignaciones para el personal y las actividades de género durante la preparación del presupuesto ordinario de 2016. Los datos obtenidos indicaron que alrededor del 10 % de los costos totales de personal se dedica a actividades relacionadas con las cuestiones de género, una cifra similar a la de 2015 y notablemente más alta que el 6 % previsto para 2014. En el período de la FIDA10, la BOD seguirá perfeccionando su enfoque y la recopilación de datos.<sup>8</sup>
22. **Comparación de los resultados obtenidos por el FIDA con los indicadores del ONU-SWAP.** El ONU-SWAP proporciona un marco de rendición de cuentas para el seguimiento de los progresos realizados con respecto a los 15 indicadores de resultados. También es un punto de referencia útil para comparar los resultados del Fondo con los de los otros organismos de las Naciones Unidas. En el período de la FIDA10, el Fondo se ha comprometido a alcanzar o superar los 15 indicadores antes de 2017, en consonancia con el calendario previsto por las Naciones Unidas. El FIDA ha continuado mejorando sus resultados generales ya que el número de indicadores que ha alcanzado o superado pasaron de 8 en 2012 a 11 en 2015 (véase el gráfico 4). Las esferas en las que el FIDA ya supera los requisitos son: la gestión responsable del desempeño; la gestión de los resultados, con inclusión de la auditoría y el seguimiento y la evaluación; la cultura institucional; la gestión de los conocimientos, y la coordinación entre organismos. Las esferas en las que cumple con los requisitos son: la política y la planificación, la evaluación y el seguimiento de los recursos financieros. Hay que seguir trabajando en la estructura relacionada con las cuestiones de género, la evaluación y potenciación de la capacidad del personal y los recursos financieros; estas esferas se analizan en la sección 5. En el anexo IV se facilita información detallada sobre los indicadores específicos.

<sup>8</sup> En el contexto del proceso de descentralización del FIDA, cabe señalar que, a partir de 2015, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) pide que las oficinas del FIDA en los países —por medio de los equipos en los países de las Naciones Unidas— determinen la carga de trabajo del personal de las Naciones Unidas en los países que está relacionada con las cuestiones de género.

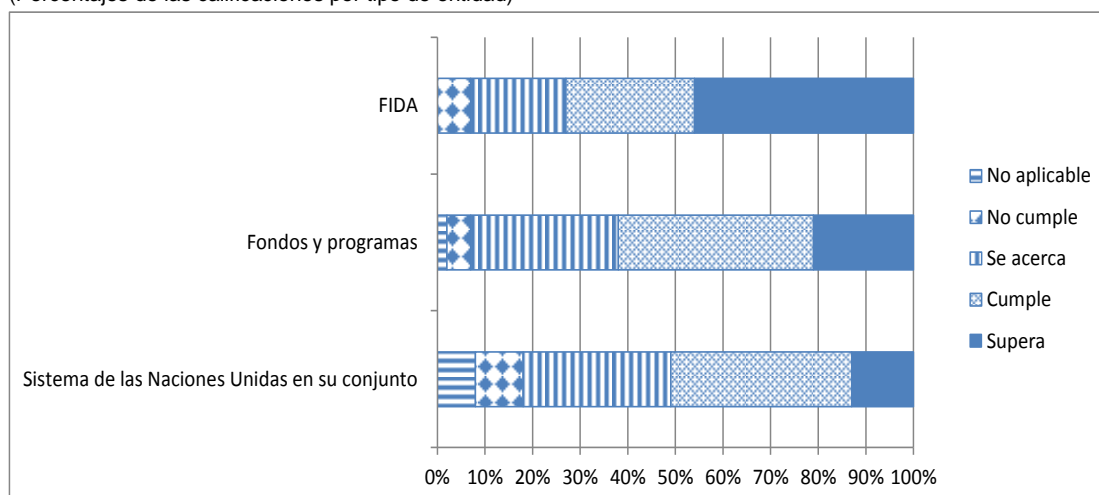
**Gráfico 4**  
**Resultados del FIDA en relación con los 15 indicadores del ONU-SWAP (2012-2015)**  
 (Número de indicadores)



Fuente: Informe anual sobre género (RIDE, 2016).

23. El FIDA ha sido elogiado por estar a la vanguardia de las entidades de las Naciones Unidas en cuanto a los progresos realizados en el cumplimiento de los indicadores del ONU-SWAP. Los resultados obtenidos por el FIDA son mejores que los del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto y que los de los organismos de las Naciones Unidas agrupados en la categoría "Fondos y programas" (véase el gráfico 5).<sup>9</sup>

**Gráfico 5**  
**Comparación de los resultados del FIDA con respecto al sistema de las Naciones Unidas y todos los fondos y programas**  
 (Porcentajes de las calificaciones por tipo de entidad)



Fuente: ONU Mujeres (2015)

<sup>9</sup> En 2015, en una carta de ONU Mujeres dirigida al Presidente de FIDA se señaló que no sería una exageración afirmar que, debido a la competencia y el compromiso del equipo del FIDA encargado de las cuestiones de género, la institución estaba convirtiéndose en un líder en esta esfera en el sistema de las Naciones Unidas.

24. **Otras evaluaciones.** El FIDA cumplió todos los requisitos de la evaluación sobre la incorporación de las cuestiones de género en las actividades realizada por la Secretaría del Fondo para el Medio Ambiente Mundial en 2013. En una evaluación de 2013 de la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales se constató que, desde 2010, el FIDA ha incorporado de manera creciente las prioridades transversales, como el género, en sus estrategias, políticas y operaciones. Los resultados del FIDA se consideraron sólidos en función de la documentación y adecuados o superiores según los donantes y asociados.

## V. Esferas en que debe mejorarse la eficacia y labor futura

25. En general, el FIDA sigue obteniendo buenos resultados por lo que se refiere a su contribución a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en comparación con los otros organismos de las Naciones Unidas e IFI, pero tendrá que intensificar sus esfuerzos para satisfacer las exigencias de su nuevo marco estratégico ambicioso. Su gran fortaleza es la claridad y orientación de su política sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, que está integrada en su marco estratégico y programación. Las esferas que ofrecen oportunidades para mejorar la aplicación de la política de género se examinan a continuación.
26. **Pertinencia de la política.** Las personas que se consultaron para esta revisión a mitad de período señalaron que la política era fácil de entender, ampliamente conocida a nivel interno y muy pertinente y que ofrecía orientaciones valiosas al personal, las unidades de gestión de los proyectos y numerosos asociados. Los coordinadores regionales de género señalaron que era muy útil para la actuación normativa en los países porque reflejaba oficialmente una prioridad institucional y los objetivos eran fáciles de entender y se ajustaban a las prioridades nacionales. Cabe señalar que entre las funciones del personal directivo superior figura la responsabilidad de supervisar la política de género y su aplicación.<sup>10</sup>
27. **Labor futura.** Ampliar el período de aplicación de la política de género para abarcar el nuevo Marco Estratégico del FIDA (2016-2025) y establecer un calendario para el examen y la evaluación de la política (2020).
28. **Estructura en relación con las cuestiones de género.** El apoyo que el FIDA presta al diseño y la ejecución de los proyectos ha aumentado, y las inversiones en igualdad de género y empoderamiento de la mujer en los préstamos y las donaciones se han reforzado. Al mismo tiempo, las exigencias que se plantean a la estructura en relación con las cuestiones de género han aumentado considerablemente a causa de los compromisos del ONU-SWAP. Se recurre a la dependencia de género de la PTA para que lleve a cabo una variedad de tareas relacionadas con las cuestiones de género que deberían generalizarse en toda la organización. La capacidad de los funcionarios de contacto para cuestiones de género de realizar una contribución significativa también se ve limitada por la insuficiente asignación de tiempo destinada a la realización de estas tareas, además de sus cargas de trabajo ordinarias. En consecuencia, la actual estructura de género<sup>11</sup> apenas puede hacer frente a los niveles de innovación, ampliación de escala y aprendizaje que son requisitos esenciales del nuevo Marco Estratégico.

<sup>10</sup> Para superar los requisitos relacionados con el indicador 1 del ONU-SWAP, hay que contar con un mecanismo a nivel superior que asegure la rendición de cuentas respecto de la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

<sup>11</sup> Para alcanzar el indicador 10 del ONU-SWAP, la dependencia de género de la PTA y los coordinadores regionales de género deben contar con un número suficiente de especialistas para cumplir el mandato de la política de género del FIDA.

29. **Aumento de las exigencias a las que ha de hacer frente el personal especializado en género.** Los comentarios recogidos en las entrevistas realizadas para esta revisión a mitad de período indican que los equipos del FIDA encargados de las cuestiones de género (el personal de la dependencia de género de la PTA y dos coordinadores regionales) son apreciados por sus conocimientos técnicos, sobre todo porque respaldan la capacidad del FIDA de combinar los enfoques normativos y prácticos, así como por el enfoque constructivo y colaborativo que adoptan en su labor. Estos funcionarios se consideran sumamente competentes, accesibles, constructivos y comprometidos, y se solicitan sus contribuciones. El personal en las dos regiones que cuentan con estos coordinadores valoran muy positivamente los conocimientos especializados que ellos ofrecen. La dependencia de género de la PTA contribuye de manera significativa a la labor de las Naciones Unidas para dar a conocer la situación de las mujeres rurales, por ejemplo con referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Se recurre a los dos coordinadores regionales de género para ampliar de escala las mejores prácticas en los proyectos del FIDA a nivel nacional y se les pide información sobre las repercusiones normativas de los buenos resultados obtenidos por el Fondo en esta esfera. Aunque se expresó satisfacción general por el apoyo recibido de la dependencia de género de la PTA, este se considera dispar entre las regiones. El motivo de preocupación principal era la limitada disponibilidad de los miembros del personal en relación con la creciente demanda, especialmente para el apoyo a la ejecución. Según el examen funcional de la PTA, el volumen de trabajo principal de la dependencia de género en la Sede es equivalente a tres miembros del personal del cuadro orgánico.<sup>12</sup>
30. **Labor futura.** Fortalecer la estructura en relación con las cuestiones de género mediante: i) la promoción de una integración más estrecha del equipo de género del FIDA en todos los departamentos y entre la Sede y el terreno; ii) la consolidación de la plantilla del equipo de género (dependencia de la PTA y coordinadores regionales) para responder a las necesidades de las operaciones y la agenda mundial; iii) la complementación del equipo de género con funcionarios temporales del cuadro orgánico y consultores en caso de necesidad, y iv) la promoción de oportunidades para que los coordinadores regionales de género trabajen con la dependencia de género de la PTA en la Sede de manera rotatoria durante seis meses, como parte de su plan de promoción y movilidad profesional.
31. **Participación de las divisiones que no pertenecen al PMD.** Existen ejemplos de una buena alineación de las funciones y responsabilidades relacionadas con la aplicación de la política de género en el FIDA. Hay algunas personas excepcionales dentro y fuera de la red de los funcionarios de contacto para cuestiones de género que toman la iniciativa para contribuir a incorporar los temas de género. Entre las recientes medidas proactivas adoptadas (a menudo facilitadas por los funcionarios de contacto para cuestiones de género), cabe destacar las siguientes: el análisis de la BOD del presupuesto ordinario; una solicitud de la División de Recursos Humanos (HRD) para recibir asesoramiento de la dependencia de género sobre la integración de las dimensiones de género en el marco de competencias; la atención prestada por la Oficina de Auditoría y Supervisión a la igualdad de género, y los esfuerzos de la IOE para garantizar la coherencia en la calificación de las dimensiones de género en los proyectos con la adopción de los criterios utilizados por la dependencia de género. La División de Comunicaciones integra sistemáticamente las consideraciones de género en sus actividades y productos. El equipo de género del FIDA ha dirigido la labor en materia de asociaciones y gestión de los conocimientos, con el apoyo del personal del PMD y en colaboración con el Departamento de Estrategia y Conocimientos

<sup>12</sup> Actualmente, esta función está siendo desempeñada por: un funcionario de categoría P-5; un funcionario de categoría P-4; un funcionario temporal del cuadro orgánico con un contrato limitado financiado por el programa conjunto para acelerar los progresos hacia el empoderamiento económico de la mujer rural, y un oficial subalterno del cuadro orgánico.

(SKD), la Oficina de Asociaciones y Movilización de Recursos y la oficina de Nueva York. La dependencia de género ha trabajado con el SKD para adaptar el índice de empoderamiento de la mujer en la agricultura a fin de incluirlo en las evaluaciones del impacto.<sup>13</sup>

32. En la política de género se establecen las responsabilidades de ejecución de las distintas actividades relacionadas con la política, tal como confirmó el examen funcional de la PTA. Sin embargo, en la práctica, las divisiones que no están relacionadas con los programas suelen recurrir a la dependencia de género de la PTA con miras a recibir dirección y orientación para fortalecer sus resultados relacionados con la igualdad de género, lo que reduce el tiempo de que dispone el personal de esta dependencia para prestar apoyo programático. El modelo vigente es el de una gestión más reactiva que proactiva.
33. **Labor futura.** Ante el aumento de la demanda de servicios y la escasez de capacidades, solo pueden lograrse mejoras mediante una mayor incorporación de las responsabilidades en toda la organización.
34. **Funcionarios de contacto para cuestiones de género.** En 2015, los 17 funcionarios de contacto para cuestiones de género del FIDA eran cinco funcionarios de categoría P-5, tres funcionarios de categoría P-4, ocho funcionarios de categoría P-3 y un miembro del personal de servicios generales de categoría G-6, 13 mujeres y 4 hombres en total. Estos funcionarios de contacto desempeñan un papel fundamental a la hora de fortalecer la contribución de sus divisiones a la igualdad de género y de ayudar a elaborar los informes anuales que se presentan a la Junta sobre la aplicación de la política y el ONU-SWAP. La limitación más importante señalada por los funcionarios de contacto para cuestiones de género fue la falta de tiempo suficiente para desempeñar sus funciones. Por lo general, las actividades de los funcionarios de contacto para cuestiones de género no están incluidas en los planes de trabajo del personal o en los exámenes de la actuación profesional y, por tanto, se añaden a una carga de trabajo que ya está completa. Además, los gerentes o los especialistas en cuestiones de género a tiempo completo no examinan sistemáticamente los productos relacionados con el género de estos funcionarios de contacto. En las últimas auditorías del FIDA de las oficinas en los países se ha planteado esta cuestión importante. De los 11 encuestados, solo tres señalaron que contaban con el firme apoyo de sus supervisores para desempeñar su papel de funcionarios de contacto para cuestiones de género. En la encuesta realizada entre los funcionarios de contacto para cuestiones de género y los funcionarios de contacto suplentes, el 67 % afirmó que dedicaban menos del 10 % de su tiempo a estas actividades, mientras que el 33 % dedicaba entre el 10 % y el 20 %. Para cumplir los requisitos del indicador 10 del ONU-SWAP relativo a los funcionarios de contacto para cuestiones de género, estos deberían tener un mandato específico, destinar al menos el 20 % de su tiempo a apoyar la aplicación de la política de género y ser contratados en puestos de categoría P-4 y categorías superiores.

---

<sup>13</sup> La labor de adaptación de este índice continúa a través del programa conjunto para acelerar los progresos hacia el empoderamiento económico de la mujer rural y una donación de la División de Cercano Oriente, África del Norte y Europa, en la que participa la Organización Internacional del Trabajo, destinada a poner a prueba este índice en dicha región.

35. **Labor futura.** Fortalecer la red<sup>14</sup> de funcionarios de contacto para cuestiones de género y funcionarios de contacto suplentes con nombramientos correspondientes a la categoría P-3 y categorías superiores, con una asignación total de tiempo a esta función del 10 % (fomentando el reparto del tiempo cuando hay un funcionario de contacto para cuestiones de género y un funcionario de contacto suplente), formalizar los mandatos y establecer un sistema de reconocimiento y rendición de cuentas más sólido para el desempeño de estos funcionarios de contacto mediante el sistema de evaluación de la actuación profesional.<sup>15</sup>
36. **Paridad de género en la plantilla.** A pesar de los progresos constantes realizados en el aumento de la proporción de mujeres entre el personal del cuadro orgánico, el FIDA aún tiene que lograr la paridad de género en cuanto a la representación equitativa de mujeres en la categoría P-4 y categorías superiores (un requisito del indicador 10 del ONU-SWAP).<sup>16</sup> La HRD ha adoptado medidas para promover un mayor equilibrio de género en la plantilla. Además, el FIDA ha aprobado políticas para lograr un buen equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, pero su aplicación varía considerablemente, dependiendo del trabajo y el gerente en cuestión. Estas iniciativas recibieron un impulso adicional con la formación de la red oficiosa de mujeres entre el personal del FIDA.
37. **Labor futura.** Entre las medidas adoptadas por la HRD cabe destacar las siguientes: animar a las candidatas cualificadas a postular a puestos de categoría P-5 y categorías superiores; imponer la inclusión de mujeres en las listas finales de candidatos y en los comités encargados de las entrevistas; ampliar la difusión de las vacantes a las redes de mujeres profesionales, y fomentar la promoción de las perspectivas de carrera de las candidatas internas.
38. **Fomento de la capacidad.** La profesionalidad y el compromiso de los miembros del personal del FIDA para acabar con la pobreza rural significa que entienden la importancia de optimizar las contribuciones de las mujeres y los hombres de las zonas rurales. Sin embargo, no siempre saben lo que hace falta para avanzar en la esfera de la igualdad de género o cómo aplicar estos conocimientos. La mayor contribución posible del equipo de género del FIDA es aumentar la capacidad entre el personal y los asociados del FIDA y enseñarles el modo de combinar las líneas de actuación estándar del FIDA (acceso al crédito, tecnología, tierra y otros insumos) con los cambios transformadores en materia de género necesarios para lograr un impacto sostenible en el desarrollo. Cuando el tiempo y los recursos lo permiten, la dependencia de género de la PTA y los coordinadores regionales determinan y abordan las deficiencias de capacidad utilizando una variedad de modalidades, y las vinculan con otras cuestiones transversales como el cambio climático, la tenencia de la tierra, la nutrición y los jóvenes. Asimismo, aportan información sobre las cuestiones de género a las sesiones de orientación inicial al FIDA destinadas al personal, los módulos de capacitación en diseño y ejecución de proyectos, los intercambios Sur-Sur y los talleres de capacitación regionales. La dependencia de género aprovecha las enseñanzas extraídas de las actividades relacionadas con las donaciones y la cartera de préstamos para fortalecer la capacidad en esferas como las metodologías basadas en los hogares y el Sistema de Aprendizaje Activo de Género; sin embargo, estas iniciativas suelen realizarse según las necesidades. Es

<sup>14</sup> Para las divisiones regionales que no tienen un coordinador regional de género, nombrar a un funcionario de contacto o un suplente; para las divisiones regionales que tienen coordinadores de género, nombrar a un funcionario de contacto en la Sede; para las otras divisiones, por lo general, nombrar a un funcionario de contacto.

<sup>15</sup> Se reconoce que así no se cumplen los requisitos del indicador 10 del ONU-SWAP (los funcionarios de contacto para cuestiones de género deberían ocupar puestos de categoría P-4 y categorías superiores y destinar el 20 % de su tiempo a estas actividades). Dado que el FIDA es una organización pequeña, se considera más realista fijar como objetivos nombramientos de categoría P-3 y categorías superiores y una asignación de tiempo del 10 % a estas actividades.

<sup>16</sup> El indicador 10 también hace referencia a la paridad de género entre los miembros del personal de servicios generales.

preciso adoptar un enfoque más coherente, al que se destinen recursos suficientes, para fortalecer los conocimientos especializados del FIDA y los asociados, así como para producir efectos beneficiosos a largo plazo en los resultados de los proyectos.<sup>17</sup>

39. **Labor futura.** Apoyar las iniciativas de fomento de la capacidad y asegurar que la capacitación básica en cuestiones de género (en el contexto del desarrollo rural, el cambio climático y la nutrición) sea obligatoria para todo el personal (incluidas las sesiones de orientación inicial, la capacitación en diseño y supervisión) y en la orientación destinada al personal directivo superior. Proporcionar recursos para las actividades oficiales y oficiosas de creación de capacidad (en particular la capacitación en línea) destinadas al personal del FIDA, los funcionarios de contacto para cuestiones de género, los asociados en la ejecución y los consultores cualificados.
40. **Recursos financieros.** Como se señaló en la sección IV, el FIDA efectúa un seguimiento del tiempo del personal y otros recursos dedicados a las actividades relacionadas con el género, pero los resultados no se utilizan para influir en la planificación estratégica relacionada con la asignación presupuestaria.<sup>18</sup> En cuanto al establecimiento de valores de referencia financieros para el mandato del FIDA de igualdad de género y empoderamiento de la mujer, el Fondo se ha centrado en establecer valores de referencia financieros relacionados con los programas (como también se señaló en la sección IV). En la FIDA9, el 90 % de todos los préstamos debían obtener una calificación igual o superior a 4 en la fase de diseño. Para la FIDA10, las metas son más ambiciosas, con objetivos específicos para las puntuaciones de 5 y 6. Sin embargo, el FIDA no tiene ningún objetivo equivalente para los recursos dedicados a la estructura relacionada con las cuestiones de género.<sup>19</sup>
41. **Labor futura.** La dirección definirá el indicador relativo a la asignación de los recursos financieros que resulte pertinente para el FIDA (al tratarse de la única IFI en el sistema de las Naciones Unidas) con miras a que ONU Mujeres lo valide.
42. **Datos empíricos sobre el terreno.** La documentación de los progresos realizados en relación con los objetivos estratégicos de la política sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer es en gran parte anecdótica y no está acompañada de detalles suficientes sobre el modo en que estos progresos se lograron, que es una información necesaria para reproducirlos. Esto entorpece la capacidad del FIDA de ampliar la escala e innovar las buenas prácticas a través del aprendizaje sistemático de los efectos directos y el impacto en materia de igualdad de género, y de cómo lograrlos. Hay muchos ejemplos de excelencia en los distintos proyectos (como reconocen los premios regionales del FIDA sobre cuestiones de género). Sin embargo, a menos que existan objetivos a nivel de proyecto relacionados con las metas y los objetivos de la política de género, acompañados de valores de referencia y medidas de los efectos directos (en cuanto al aumento de los ingresos, la productividad y la nutrición), el FIDA no tendrá una visión general precisa de las contribuciones que realiza a nivel de efectos directos e impacto en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. En ausencia de esta información, para el FIDA es difícil aprender cómo se logran los progresos.

<sup>17</sup> Para cumplir los requisitos del ONU-SWAP hay que: i) elaborar un plan de desarrollo de las capacidades en consulta con las divisiones regionales (operaciones), otros equipos técnicos del FIDA (como los encargados de la nutrición y las cadenas de valor) y la HRD (indicador 12 del ONU-SWAP), y ii) establecer la obligatoriedad de la capacitación básica en cuestiones de género para todo el personal, incluidas las sesiones de orientación inicial, la capacitación en diseño y supervisión y la orientación destinada al personal directivo superior (indicador 13 del ONU-SWAP).

<sup>18</sup> Esto es necesario para superar los requisitos del indicador 8 del ONU-SWAP.

<sup>19</sup> La asignación de recursos financieros (indicador 9 del ONU-SWAP) se refiere a la idoneidad de los recursos en el programa para la igualdad de género o a la idoneidad de los recursos para la estructura relacionada con las cuestiones de género. Según las directrices del ONU-SWAP, se aplica a todos los presupuestos, incluidos los recursos ordinarios, básicos y extrapresupuestarios.



43. **Labor futura.** Mediante la revisión en curso del sistema de gestión de los resultados y el impacto (RIMS) del FIDA, y la puesta a prueba del índice de empoderamiento de la mujer en la agricultura, se establecerá un enfoque más sistemático para seguir los resultados y el impacto de los proyectos desde una perspectiva de género.
44. **Nuevas líneas de actuación del FIDA.** Si los recursos lo permiten, el FIDA procurará comprender mejor cómo trabajar eficazmente en las cuestiones de género en los países de ingresos medios y los países con situaciones de fragilidad. La labor de incorporación de la perspectiva de género creará vínculos estrechos con otras prioridades transversales para la FIDA10, en particular la nutrición y el cambio climático.
45. **Vía de cinco puntos para la incorporación de las cuestiones de género.** Para cumplir los compromisos del MMR y del ONU-SWAP de aquí a 2017 según lo acordado en la FIDA10 y el plan a medio plazo del PMD, y consolidar la posición del Fondo como principal organismo especializado de las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales en la promoción del empoderamiento de la mujer rural, el FIDA seguirá una vía de cinco puntos para incorporar las cuestiones de género, que se basará en las cinco esferas de actividad de la política de género (véanse más detalles en el anexo V).

## **Objetivos y esferas de actividad de la Política del FIDA sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer**

### **Objetivos estratégicos de la política**

1. Promover el empoderamiento económico para dar a las mujeres y los hombres de las zonas rurales las mismas oportunidades de participar en actividades económicas rentables y beneficiarse de ellas.
2. Dar a las mujeres y los hombres la oportunidad de expresarse en condiciones de igualdad e influir en las instituciones y organizaciones rurales.
3. Lograr un equilibrio más equitativo en la carga de trabajo y en la distribución de los beneficios económicos y sociales entre mujeres y hombres.

### **Esfera de actividad 1. Programas y proyectos que reciben apoyo del FIDA en los países**

Producto: Las cuestiones relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer se abordan sistemáticamente en los programas y proyectos en los países.

Indicadores:

- Aumento de la proporción de préstamos y donaciones con objetivos específicos de género apoyados por asignaciones presupuestarias claras.
- Mejora de las calificaciones de género para el diseño de préstamos y donaciones.

### **Esfera de actividad 2. El FIDA como catalizador de la labor de promoción, las relaciones de asociación y la gestión de los conocimientos**

Producto: Han mejorado las aportaciones del FIDA a la promoción estratégica, las relaciones de asociación y la gestión de los conocimientos sobre igualdad de género.

Indicadores:

- Aumento de las aportaciones del FIDA sobre cuestiones de género en foros internacionales y publicaciones.
- Referencias pertinentes en documentos de política y productos de conocimiento claves del FIDA a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
- Aumento de la atención prestada a las cuestiones de género en el diálogo sobre políticas y las actividades de ampliación de la escala.
- Aumento de las iniciativas conjuntas en actividades relacionadas con el género con otros organismos de desarrollo.

### **Esfera de actividad 3. Fomento de la capacidad de los asociados en la ejecución y las instituciones gubernamentales**

Producto: Se ha fortalecido la capacidad de los asociados para abordar las cuestiones de género en el desarrollo agrícola y rural.

Indicadores:

- Mejora de las calificaciones de género para la cartera de préstamos y donaciones al final de la ejecución.
- Aumento del número y de la calidad de las iniciativas de apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer emprendidas por instituciones gubernamentales.

**Esfera de actividad 4. Equilibrio de género y diversidad en el FIDA**

Producto: Se han desarrollado enfoques y procedimientos institucionales que apoyan el equilibrio de género y la diversidad.

Indicadores:

- Aumento del número de mujeres empleadas por el FIDA en las categorías P-5 y categorías superiores.
- Mejora de las calificaciones sobre cuestiones de género en las encuestas del personal, por mujeres y hombres (por ejemplo, sobre conciliación laboral/familiar).

**Esfera de actividad 5. Recursos, supervisión y rendición de cuentas profesional**

Producto: Los recursos humanos y financieros institucionales del FIDA y sus sistemas de supervisión y rendición de cuentas respaldan plenamente la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

Indicadores:

- Aumento de los recursos humanos y financieros del presupuesto básico del FIDA invertidos para apoyar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
- Aumento del número de referencias sustantivas a las cuestiones de género en el desarrollo agrícola y rural por la dirección del FIDA en foros públicos y medios de información.
- Mejora de la calificación en el examen anual de los resultados del FIDA acerca de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

## Estructura del FIDA en relación con las cuestiones de género

1. **Descripción general.** La estructura del FIDA en relación con las cuestiones de género tiene los siguientes cuatro componentes principales:
  - **Equipo encargado de las cuestiones de género del FIDA:** dependencia de género de la PTA y coordinadores regionales de género destacados sobre el terreno;
  - **Grupo temático sobre cuestiones de género del FIDA:** equipo encargado de las cuestiones de género más funcionarios de contacto para cuestiones de género de las divisiones (dentro y fuera del PMD), otro personal interesado de la Sede y el defensor de las cuestiones de género en representación del personal directivo superior;
  - **A nivel de los países y los proyectos:** funcionarios de contacto para cuestiones de género de las oficinas en los países y en las unidades de gestión de los proyectos (UGP) respaldadas por el FIDA, asociados en la ejecución y otros referentes a nivel de los países con interés en las cuestiones operacionales que tienen que ver con el género, la focalización y la inclusión social, y consultores que participan en operaciones financiadas por el FIDA, y
  - **Asociados externos:** expertos en materia de género y otros referentes de organizaciones internacionales, el ámbito académico y centros de investigación, encargados de formular políticas, donantes y otros agentes vinculados a las cuestiones de género, la focalización y la inclusión social.
2. **Dotación de personal de la dependencia de género de la PTA.** Desde 2005, la dependencia de género de la PTA que funciona en la Sede cuenta con dos miembros del personal del cuadro orgánico (de categoría P-5 y P-4) y un puesto de servicios generales (que en 2013 se redujo a un puesto a media jornada).<sup>20</sup> Además, normalmente cuenta con dos consultores cuyos honorarios se pagan con cargo al presupuesto administrativo o donaciones y financiación suplementaria, cuando se dispone de ellas.<sup>21</sup> La dependencia generalmente utiliza los servicios de un grupo de consultores, en particular para la gestión de los conocimientos, la creación de capacidad y el apoyo a las misiones. La asignación del presupuesto administrativo para respaldar las actividades de la dependencia se ha reducido levemente en los últimos dos años, pasando de USD 357 500 en 2014 a USD 324 700 en 2015; se ha dispuesto de apoyo adicional mediante fondos suplementarios (USD 170 000 en 2014 y USD 131 000 en 2015).<sup>22</sup>
3. La dependencia de género y focalización de la PTA se encarga de estudiar y apoyar todos los proyectos y los programas sobre oportunidades estratégicas nacionales basados en los resultados (COSOP) desde el punto de vista de las cuestiones de género y la focalización, lo que comprende la participación en el equipo de gestión del programa en el país, la mejora de la calidad y las misiones sobre el terreno. Esta función de apoyo tiene por finalidad: i) fortalecer la atención a la pobreza en consonancia con la política de focalización del FIDA (2006); ii) mejorar el desempeño del Fondo en lo relativo a las cuestiones de género de conformidad con

<sup>20</sup>Tanto en 2014 como en 2015, la dependencia de género de la PTA necesitó apoyo administrativo adicional a corto plazo porque la carga de trabajo vinculada a las actividades especiales era demasiado para el medio horario del miembro del personal del cuadro de servicios generales.

<sup>21</sup>Si bien la naturaleza del trabajo requiere continuidad, las características de la financiación implican el uso de una serie de contratos a corto plazo para los consultores. La incertidumbre y la imprevisibilidad de la financiación dificultan la planificación adecuada de esta capacidad adicional. En este momento, se emplea a un consultor como funcionario temporal del cuadro orgánico con fondos del programa conjunto de Empoderamiento Económico de las Mujeres Campesinas.

<sup>22</sup> Esto no incluye los fondos de flujo continuo para el programa conjunto de Empoderamiento Económico de las Mujeres Campesinas.

la política en la materia (2012), y iii) reforzar las capacidades a nivel regional y nacional para cumplir los compromisos establecidos en el MMR. Con el apoyo de un funcionario temporal del cuadro orgánico, la dependencia también se encarga de la ejecución de las actividades del programa conjunto de Empoderamiento Económico de las Mujeres Campesinas —financiado mediante fondos suplementarios— en Etiopía, Kirguistán, el Níger y Rwanda, que se llevan adelante conjuntamente con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), ONU Mujeres y el Programa Mundial de Alimentos. Además, la dependencia impulsa la incorporación de las cuestiones de género en toda la organización —con arreglo al ONU-SWAP—, por ejemplo, mediante el seguimiento de los presupuestos, la promoción de la paridad de género en la dotación de personal, y la preparación de los informes anuales sobre género y el ONU-SWAP. La dependencia de género organiza actividades institucionales tales como los desayunos de trabajo y los premios regionales de género, además de coorganizar actividades con otros organismos con sede en Roma. Prepara materiales de capacitación, productos de conocimiento, seminarios web y boletines; tiene a su cargo un sitio web, y fortalece las dimensiones de género en los procesos de seguimiento y evaluación (SyE) institucionales (con inclusión de los indicadores del RIMS y el índice de empoderamiento de la mujer en la agricultura). Por último, participa en mecanismos de género de las Naciones Unidas, de las IFI e interinstitucionales tales como los equipos de género de los organismos con sede en Roma, la red interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, el Grupo de trabajo sobre el género de los bancos multilaterales de desarrollo y la Red sobre la igualdad entre los géneros del Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).<sup>23</sup>

4. La reforma del proceso de mejora de la calidad ha conducido a que la PTA dedique más apoyo a la participación en los equipos de gestión del programa en el país y las misiones sobre el terreno durante el diseño y la ejecución que a la realización de estudios teóricos en la Sede. El cambio del modelo operativo del FIDA que introdujo la supervisión directa también ha implicado una mayor participación de los asesores técnicos en la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los proyectos. Por tanto, desde que entró en vigor la política en cuestión, la carga de tareas básicas ha aumentado.
5. **Coordinadores regionales de género.** La División de África Oriental y Meridional, en Nairobi, y la División de África Occidental y Central, en Dakar, cuentan con coordinadores regionales de género a tiempo completo destacados en el lugar. Originalmente estos puestos se financiaron mediante fondos suplementarios y luego pasaron a establecerse formalmente como puestos nacionales. En las otras tres regiones no se utilizaron los fondos suplementarios para puestos designados y no cuentan con coordinadores de este tipo.<sup>24</sup> Con el tiempo, se han ido agregando a la descripción del cargo de los coordinadores regionales responsabilidades adicionales relativas a los jóvenes, que son complementarias a la focalización y la inclusión social.
6. Los coordinadores regionales desempeñan un importante papel en el diseño y la supervisión de los proyectos, contribuyen a los exámenes de las carteras y las revisiones a mitad de período de los proyectos desde la perspectiva de género,

---

<sup>23</sup>En 2011, el FIDA encargó un examen de su estructura con respecto a las cuestiones de género, donde se comparó esta con la estructura de inversión en este sentido de dos IFI y cuatro organismos de las Naciones Unidas, tomando en cuenta las diferencias de tamaño. Se encontró que todas las estructuras consideradas, salvo la de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, eran más completas que la del FIDA. Las entidades utilizadas en la comparación fueron el Banco Asiático de Desarrollo, el Banco de Desarrollo del Caribe, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización Internacional del Trabajo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (Kartini International, "IFAD Gender Architecture Review, Final Report", 2011).

<sup>24</sup>En 2013, el PMD asignó fondos a las divisiones regionales para establecer tres puestos de asesores regionales financiados centralmente, con la sugerencia de que uno de ellos se dedicara a las cuestiones de género.

identifican a los expertos locales en la materia para apoyar a los gerentes de programas en los países y las UGP, y ocasionalmente formulan y gestionan donaciones. Además de fortalecer la capacidad del personal de las UGP para ejecutar proyectos que prestan atención a las cuestiones de género (tanto *in situ* como a distancia), los coordinadores ofrecen instancias de aprendizaje *inter pares* en las reuniones nacionales y regionales, y brindan apoyo a las redes nacionales y regionales. Por otra parte, cada vez es más común que las UGP, los gobiernos y las organizaciones (como, por ejemplo, el Banco Africano de Desarrollo) recurran a ellos por sus conocimientos, las actividades de promoción que realizan a nivel nacional en materia de políticas y su experiencia. Los coordinadores contribuyen a la visibilidad del FIDA y a la ampliación de escala de las iniciativas de calidad en materia de género, y colaboran con otros expertos temáticos del Fondo para fortalecer los vínculos entre género, juventud, cambio climático y nutrición.

7. **Funcionarios de contacto para cuestiones de género.** Las divisiones regionales que no tienen un coordinador regional, nombran a un funcionario de contacto que se ocupa de las cuestiones de género y un suplente; en otras divisiones del FIDA generalmente se nombra solo un funcionario de contacto. En 2015, los 17 funcionarios de contacto para cuestiones de género eran cinco funcionarios de categoría P-5, tres de categoría P-4, ocho de categoría P-3 y uno de categoría G-6, de los cuales 13 eran mujeres y 4 eran hombres. Los funcionarios de contacto que trabajan en la Sede se comunican individualmente con la dependencia de género de la PTA; su función consiste principalmente en responder a las necesidades planteadas más que en actuar de forma proactiva. En la medida de lo posible, se les incluye en las actividades y sesiones de capacitación organizadas por la dependencia de género. No obstante, casi nunca se reúnen formalmente como grupo, establecen objetivos comunes o hacen un seguimiento de su desempeño colectivo. Su percepción es que realizan una contribución importante al desempeño del FIDA en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer.
8. **Grupo temático sobre cuestiones de género y comunidad en general.** La labor de la dependencia de género incide en la comunidad en general a través de: i) el grupo temático sobre cuestiones de género, que cuenta con 110 funcionarios de más de 20 divisiones y 118 funcionarios de las oficinas en los países, y ii) la comunidad del FIDA en general, compuesta por 308 miembros del personal de los proyectos y los asociados en la ejecución, 163 consultores y 964 asociados externos.
9. Asimismo, hay algunas redes de género nacionales y regionales convocadas por el personal de las oficinas del FIDA en los países o las UGP (por ejemplo, en América Central, India, Nepal y Filipinas) que funcionan muy bien, intercambian buenas prácticas y contribuyen a la aplicación de la política en materia de género.
10. **Consultores de género.** Los consultores contribuyen de manera importante a la consecución de los objetivos establecidos en la política de género. Sin embargo, se dispone de poca información fiable sobre sus competencias o el uso de sus servicios.<sup>25</sup> La dependencia de género de la PTA creó y mantiene actualizada una lista de consultores sobre género y focalización, y se propone tener un contacto periódico con ellos a través de boletines e invitaciones a distintas actividades. Los coordinadores regionales de género también establecen vínculos con consultores cualificados. El FIDA está preparando una nueva base de datos donde cada consultor deberá completar campos preestablecidos indicando su competencia en materia de género y/o focalización.

---

<sup>25</sup>Por ejemplo, un economista regional señaló que todas las misiones de diseño de la región contaban con un especialista en cuestiones de género, pero es posible que eso sea una sobrestimación. Por otro lado, un examen de la hoja de cálculo sobre los contratos de los consultores en 2015 reveló que aproximadamente el 1 % de las descripciones de tareas de los consultores de todas las regiones mencionaba las cuestiones de género o de focalización, lo cual probablemente sea una subestimación.

## Productos de conocimiento relacionados con las cuestiones de género en el período 2012-2016

### Resumen

Igualdad de género y empoderamiento de la mujer: Actividades del FIDA y resultados obtenidos (2015) [Árabe](#) | [Inglés](#) | [Francés](#) | [Español](#)

Beijing+20: Actividades del FIDA para empoderar a la mujer rural (2015) [Inglés](#)

Nota sobre ampliación de escala: La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (2015) [Inglés](#) | [Francés](#)

Boletín sobre Cuestiones de Género del FIDA: Edición Núm. 14 (bimensual) [Inglés](#) | [Francés](#) | [Español](#)

Igualdad de género y empoderamiento de la mujer (2012) [Árabe](#) | [Inglés](#) | [Francés](#) | [Español](#)

[Hoja informativa: Mujer rural y Objetivos de Desarrollo del Milenio \(2012\)](#) [Inglés](#)

### Informes regionales sobre género y desarrollo rural

África Oriental y Meridional (2015) [Inglés](#) | [Francés](#)

Informes sobre género y desarrollo rural: África Occidental y Central (2015) [Inglés](#) | [Francés](#)

Mercosur (2015) [Inglés](#) | [Español](#)

Cercano Oriente y África del Norte (2013) [Árabe](#) | [Inglés](#) | [Francés](#)

Europa y Asia Central (2013) [Inglés](#)

El Caribe (2014) [Inglés](#) | [Español](#)

América Central y México (2014) [Inglés](#) | [Español](#)

Países andinos (2014) [Inglés](#) | [Español](#)

Asia Meridional (2013) [Inglés](#)

Asia Sudoriental (2013) [Inglés](#)

Islas del Pacífico (2013) [Inglés](#)

Género y agricultura familiar en Asia y el Pacífico (2014) [Inglés](#)

### Documentos temáticos

Cambiar vidas mediante las inversiones del FIDA en relación con el agua: una perspectiva de género (2015) [Inglés](#)

Promoción del liderazgo de las mujeres en las organizaciones de productores: enseñanzas extraídas de las experiencias de la FAO y el FIDA (2015) [Inglés](#)

Las cuestiones de género en la agricultura atenta al clima, módulo 18 para el Manual sobre género y agricultura (2015) (conjuntamente con el Banco Mundial y la FAO) [Inglés](#)

La ventaja del género: las mujeres en la primera línea de la lucha contra el cambio climático (2014) [Inglés](#)

Programa de liderazgo de las mujeres rurales en Madagascar, Nepal, Filipinas y el Senegal: buenas prácticas y enseñanzas extraídas (2014) [Inglés](#) | [Francés](#)

**Instrumentos**

Metodologías basadas en los hogares destinadas a fomentar la igualdad de género y la inclusión social (2014) Inglés Francés Reseña [Inglés](#) | [Francés](#) Orientación práctica [Inglés](#) | [Francés](#) Estudios de casos

Reducción de la carga de trabajo doméstico de las mujeres en las zonas rurales (2016) [Reseña](#) | [Orientación práctica](#) | [Enseñanzas extraídas](#) | Compendio



## Examen de las calificaciones del ONU-SWAP

1. En este anexo se presenta un resumen del desempeño del FIDA en relación con los indicadores del ONU-SWAP. En el cuadro siguiente se muestran los avances con respecto a cada indicador en el período 2012-2015; estas calificaciones de autoevaluación fueron verificadas por ONU Mujeres.

### Cuadro: Autoevaluación del FIDA basada en los indicadores de género del ONU-SWAP para 2012-2014

Explicación: A - Se acerca C - Cumple S – Supera No cumple

Indicadores del ONU-SWAP	2012	2013	2014	2015
<b>A. Rendición de cuentas</b>				
1. Política y plan sobre igualdad de género	C	C	C	C
2. Gestión del desempeño con atención a la igualdad de género	A	S	S	S
<b>B. Gestión de los resultados</b>				
3. Planificación estratégica que incluye la igualdad de género	C	C	S	S
4. Seguimiento y presentación de informes sobre la igualdad de género	S	S	S	S
<b>C. Supervisión</b>				
5. Evaluación con atención a la igualdad de género	C	C	C	C
6. Auditorías con una perspectiva de género	A	A	C	S
7. Sistemas de examen de programas que integran las dimensiones de género	S	S	S	S
<b>D. Recursos humanos y financieros</b>				
8. Seguimiento de recursos financieros para cuestiones de género	A	C	C	C
9. Referencias financieras para la asignación de recursos al mandato sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer	No cumple	No cumple	No cumple	A
10. Estructura adecuada en relación con las cuestiones de género	A	A	A	A
11. Cultura institucional que apoya la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer	S	S	S	S
<b>E. Creación de capacidad</b>				
12. Evaluación en toda la entidad de la capacidad del personal a nivel de Sede, regional y de los países en igualdad de género, y elaboración de un plan para la creación de capacidad	A	A	A	A
13. Desarrollo de la capacidad para todo el personal	A	A	A	A
<b>F. Gestión de los conocimientos y la información</b>				
14. Documentación y difusión pública sistemáticas de los conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer	C	C	S	S
15. Participación sistemática en mecanismos de coordinación interinstitucional relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer	S	S	S	S
<b>RESUMEN</b>				
Supera (S)	5	5	7	8
Cumple (C)	3	5	4	3
Se acerca (A)	6	4	3	4
No cumple	1	1	1	0

2. En cuanto al indicador 1, la política de género tiene objetivos claros, de modo que es posible medir los avances en su consecución a nivel de proyectos o programas en los países. Los objetivos son coherentes con el mandato del FIDA y las mejores prácticas para el fomento de la igualdad de género. La política ha generado respuestas positivas por parte de los asociados y los gobiernos, que consideran que es pertinente, resulta fácil de entender y se puede llevar a la práctica. Todas las esferas de actividad comprenden actividades pertinentes del FIDA en apoyo al logro de los objetivos de la política, y los indicadores son coherentes con el mandato y la

- estructura del FIDA y con los requisitos del sistema de las Naciones Unidas. La preparación del informe de situación anual sobre la política —que se presenta a la Junta Ejecutiva a través de un anexo del RIDE— cumple con el requisito relativo a la rendición de cuentas a nivel de puestos de personal de categoría superior.
3. En lo concerniente al indicador 2, el sistema de gestión del desempeño del FIDA incluye competencias básicas como “respeto de la igualdad de género” y “conciliación entre la vida laboral y la personal”, en relación con las cuales se evalúa al personal. Los premios de género del FIDA a nivel regional reconocen la excelencia en esta esfera.
  4. El MMR del FIDA (indicadores 3 y 4) constituye el eje central de las actividades del Fondo, y los resultados en materia de igualdad de género están integrados al diseño, el seguimiento y los sistemas de presentación de informes. La labor orientada a fortalecer los indicadores del RIMS —entre ellos, los relativos a la igualdad de género— está casi terminada.
  5. En cuanto a la supervisión (indicadores 5, 6 y 7), tanto la IOE como la Oficina de Auditoría y Supervisión prestan atención a la igualdad de género de forma sistemática, y el trabajo de esta última está generando datos y recomendaciones útiles para fortalecer el desempeño del FIDA. Ambas oficinas han tomado medidas para garantizar que sus iniciativas se ajusten a la política y a la labor de la dependencia de género en términos del marcador de género. Los criterios de evaluación del desempeño relativo a las cuestiones de género utilizados en todos los sistemas de examen del Fondo para la garantía de la calidad, los exámenes anuales de los proyectos y las carteras, el RIDE y el ARRI se han alineado con los objetivos y las metas de la política en la materia. A fin de llegar a exceder los requisitos del indicador de evaluación, la IOE se ha propuesto continuar con sus esfuerzos por integrar las cuestiones de género en todos los tipos de evaluación mediante la incorporación de una perspectiva de género en todo el proceso de evaluación.
  6. La cultura institucional del FIDA respalda firmemente la promoción de las cuestiones de género (indicador 11). El personal directivo superior crea un entorno propicio y favorable para la incorporación de las cuestiones de género, especialmente con respecto a las operaciones. Se cuenta con políticas relativas a las licencias por maternidad, paternidad, adopción y familiares, la lactancia materna y el cuidado infantil, así como la promoción de la conciliación entre la vida laboral y la personal. Hay disposiciones laborales alternativas tales como horarios de trabajo flexibles, teletrabajo, trabajo a tiempo parcial y puestos compartidos; no obstante, su aplicación no es uniforme en toda la organización. Cada año se realiza una encuesta sobre el compromiso del personal, y cada dos años se lleva a cabo una encuesta general del personal. Esta última es un instrumento institucional clave para recabar las opiniones del personal sobre una gama de temas, entre ellos, la cultura institucional del FIDA con respecto a la igualdad de género. Tras la encuesta general del personal de 2014, se crearon cuatro grupos de trabajo —sobre el perfeccionamiento del personal y las perspectivas de carrera; la eficiencia de los procesos; la conciliación entre la vida laboral y la personal, y el liderazgo—, con la participación, como defensores, de representantes del personal directivo superior. El cometido de los grupos era examinar las propuestas, consultar al personal y elaborar un plan de medidas para abordar estas cuestiones.
  7. El FIDA también excede los requisitos relativos a la gestión de los conocimientos y la información, y los mecanismos interinstitucionales (indicadores 14 y 15). Se ha hecho un importante esfuerzo por documentar y difundir las experiencias del FIDA en cuanto a la promoción de la igualdad de género. Esos esfuerzos han sido liderados por la dependencia de género de la PTA, y han contado con el apoyo de la División de Comunicaciones, algunas oficinas en los países y, en menor medida, del

SKD. La dependencia de género también participa en foros *inter pares* donde se producen e intercambian conocimientos sobre las dificultades y los beneficios de la incorporación de las cuestiones de género en las iniciativas de desarrollo agrícola y rural.

8. Las esferas en las que el FIDA aún no ha logrado alcanzar los requisitos del ONU-SWAP son las correspondientes a recursos humanos y financieros (indicadores 8, 9 y 10), y desarrollo de la capacidad (indicadores 11 y 12). El cumplimiento pleno en estas esferas requiere otras acciones e inversión adicional. Todas las entidades de las Naciones Unidas deben cumplir con los requisitos del ONU-SWAP para 2017, y el Fondo se ha comprometido a lograrlo en el período de la FIDA10. La principal dificultad es la falta de recursos humanos especializados (como la dependencia de género, los coordinadores regionales y la red de funcionarios de contacto para cuestiones de género) y la escasez de tiempo para crear capacidad en el FIDA y entre los asociados para poder aplicar la política de modo más eficaz. Estos puntos y las respuestas de la dirección se tratan en el texto principal.

## Cinco puntos para la incorporación de una perspectiva de género para la FIDA<sup>10</sup>

### 1. Atención sistemática de las cuestiones relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en los programas y proyectos en los países financiados por el FIDA

Las siguientes actividades contribuirán:

- Al nivel 4 del MMR: el 90 % de los proyectos obtiene una calificación de moderadamente satisfactorio, como mínimo, en las fases iniciales por lo que respecta a las cuestiones de género, de los cuales. i) al menos el 15 % tiene un diseño que promueve la transformación de la situación de género (puntuación de 6), y ii) al menos el 50 % tiene un diseño que logra la plena incorporación de la perspectiva de género (puntuación de 5).
- Al nivel 2 del MMR: el 90 % de los proyectos obtienen una calificación de moderadamente satisfactorio, como mínimo, a su término por lo que respecta a las cuestiones de género.
- Al indicador 7 del ONU-SWAP: examen de los programas.

#### Actividades durante el proceso de diseño de los proyectos:

- Participación en los equipos de gestión de los programas en los países para el diseño de todos los proyectos, y garantía de que todos los informes sobre el diseño incluyan un apéndice sobre pobreza, focalización e incorporación de una perspectiva de género, así como listas de verificación de género y focalización completas.
- Participación de los expertos en materia de género (personal de género de la PTA, coordinadores regionales o consultores) en las misiones de diseño de los proyectos.
- Actuación como asesor principal y participación en las misiones.
- Formulación de observaciones y asistencia a las reuniones de los comités de estrategia operacional y orientación sobre políticas, y de los comités de mejora/garantía de la calidad, según se solicite.
- Examen de los diseños de las donaciones.
- Verificación de que el sistema de archivo de garantía de la calidad del Grupo de Garantía de Calidad registre observaciones relacionadas con las cuestiones de género en el diseño de los COSOP basados en los resultados, los préstamos y las donaciones (indicador 6 del ONU-SWAP: auditorías con una perspectiva de género).<sup>26</sup>
- Análisis del valor de los préstamos y las donaciones desde una perspectiva de género (indicador 8 del ONU-SWAP: seguimiento de recursos financieros).

#### Actividades durante la ejecución de los proyectos:

- Garantía de que todos los talleres de puesta en marcha aborden los aspectos de género y focalización del diseño y la ejecución de los proyectos.

---

<sup>26</sup>Cuando un indicador del ONU-SWAP está ligado a una actividad concreta se anota junto a la actividad.

- Participación de los expertos en materia de género (personal de género de la PTA, coordinadores regionales o consultores) en las misiones de supervisión y de apoyo a la ejecución de los proyectos, especialmente en el caso de los proyectos con resultados insuficientes en cuanto a género y focalización.
- Prestación de apoyo técnico a los centros regionales, las oficinas del FIDA en los países y las UGP.
- Orientación sobre la obtención y el análisis de datos desglosados por sexo en los sistemas de SyE (con la versión revisada del RIMS) para extraer enseñanzas que permitan mejorar los resultados de los proyectos y para la presentación de informes institucionales (indicador 4 del ONU-SWAP: seguimiento y evaluación).
- Continuación del trabajo de adaptación del índice de empoderamiento de la mujer en la agricultura para los valores de referencia, la promoción y la actuación normativa, y para la evaluación del impacto (indicador 4 del ONU-SWAP: seguimiento y evaluación).
- Continuación del apoyo técnico para la ejecución del programa conjunto de Empoderamiento Económico de las Mujeres Campesinas en los países participantes, en colaboración con otros organismos con sede en Roma y ONU Mujeres.
- Continuación de los esfuerzos por integrar las cuestiones de género en todos los tipos de evaluaciones mediante la incorporación de una perspectiva de género a lo largo de todo el proceso de evaluación (indicador 5 del ONU-SWAP: evaluación).

## 2. **Mejora de las aportaciones del FIDA a la promoción, las relaciones de asociación y la gestión de los conocimientos sobre igualdad de género**

Las siguientes actividades contribuirán:

- Al indicador 14 del ONU-SWAP: generación y comunicación de conocimientos
- Al indicador 15 del ONU-SWAP: coherencia, examen inter pares
  - Elaboración y difusión de productos específicamente relacionados con las cuestiones de género que pueden mejorar la eficacia de las operaciones, favorecer la aceptación y ampliar la escala de las buenas prácticas.
  - Profundización de las dimensiones de género de la actuación normativa en los países.
  - Organización de actividades de intercambio de conocimientos y promoción, mantenimiento de fuentes e instrumentos de conocimientos (por ejemplo, el sitio web sobre género, el boletín electrónico bimensual, los desayunos de trabajo mensuales sobre género y la lista de expertos).
  - Creación y fortalecimiento de las redes temáticas/comunidades de práctica para facilitar el apoyo técnico e *inter pares*, el intercambio de conocimientos y el aprendizaje, y la incorporación y la ampliación de escala de las innovaciones (por ejemplo, la red de género, el Sistema de Aprendizaje Activo de Género/la comunidad de práctica de las metodologías basadas en los hogares).
  - Representación del FIDA en los foros internacionales y regionales para compartir datos empíricos obtenidos sobre el terreno en relación con la incorporación de la perspectiva de género y los enfoques transformadores para el empoderamiento de las mujeres rurales.

- Diseño y gestión de las donaciones para innovación en materia de incorporación de la perspectiva de género y la focalización.
- Organización de los premios regionales de género para las operaciones financiadas por el FIDA (actividad bienal) (indicador 7 del ONU-SWAP: examen de los programas).
- Trabajo con iniciativas interinstitucionales, tales como la red interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, distintas IFI, el Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE, la Plataforma Mundial de Donantes y los equipos de género de los organismos con sede en Roma.
- Coorganización y participación en las actividades conjuntas en materia de género de los organismos con sede en Roma (por ejemplo, el Día Internacional de la Mujer, el Día Internacional de las Mujeres Rurales, y actividades paralelas durante las reuniones del Comité de Seguridad Alimentaria Mundial y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer).

### 3. **Fortalecimiento de la capacidad de los asociados para abordar las cuestiones de género en el desarrollo agrícola y rural**

Las siguientes actividades contribuirán:

- A los niveles 2 y 4 del MMR (como se señala anteriormente en los puntos 1 y 2)
- Al indicador 12 del ONU-SWAP: evaluación de la capacidad
- Al indicador 13 del ONU-SWAP: desarrollo de la capacidad
- Realización de evaluaciones de las necesidades de los gerentes de los programas en los países, el personal de las oficinas del FIDA en los países y los funcionarios de contacto para cuestiones de género, y preparación de un plan de desarrollo de la capacidad.
- Preparación y realización de sesiones de capacitación sobre género y focalización en el ciclo de los proyectos utilizando los instrumentos de la PTA, herramientas de aprendizaje en línea y otros materiales a nivel de la Sede, regional, subregional y nacional.
- Garantía de que la capacitación básica sobre género sea obligatoria para todo el personal (aprendizaje en línea). Organización de sesiones de orientación sobre género y focalización en el contexto de los préstamos financiados por el FIDA para el personal en actividades de capacitación institucionales. Esto incluye la orientación inicial y la capacitación para el diseño y la supervisión, talleres regionales y orientación para el personal directivo superior.
- Desarrollo de la capacidad en relación con los enfoques que promueven la transformación de la situación de género (por ejemplo, las metodologías basadas en los hogares) y los enfoques integrados (como los que combinan género y nutrición), especialmente a nivel regional y subregional.
- Organización de sesiones de orientación sobre género y focalización en el contexto de los préstamos financiados por el FIDA para los consultores cualificados.

#### 4. **Fortalecimiento de enfoques y procedimientos institucionales que favorecen el equilibrio de género y la diversidad**

Las siguientes actividades contribuirán:

- Al nivel 5 del MMR: un 35 % de mujeres en puestos de categoría P-5 y categorías superiores
- Al indicador 10 del ONU-SWAP: estructura en relación con las cuestiones de género
- Al indicador 11 del ONU-SWAP: cultura institucional
  - Aplicación del plan de paridad de género en la dotación de personal (en cuanto a contratación, promoción, creación de capacidad, desarrollo profesional, conciliación entre la vida laboral y la personal, SyE y rendición de cuentas) para fortalecer la contratación de mujeres, especialmente en la categoría P-5 y las categorías superiores.
  - Apoyo a los funcionarios de contacto para cuestiones de género con mandatos revisados y coordinación de sus tareas; inclusión en el sistema de evaluación de la actuación profesional, y capacitación con asignaciones presupuestarias adecuadas y detalladas para desempeñar esas funciones. (En divisiones con coordinadores regionales, establecimiento de puntos de enlace en materia de género en la Sede.)
  - Fortalecimiento del programa de aprendizaje existente para apoyar el crecimiento del personal y el desarrollo de las mujeres, y promover la igualdad de género (indicador 2 del ONU-SWAP: gestión del desempeño con atención a la igualdad género).
  - Fortalecimiento de la ejecución y seguimiento del uso de las políticas de la HRD sobre disposiciones de trabajo flexibles; realización de análisis de género de la encuesta general del personal realizada cada dos años y seguimiento de las recomendaciones formuladas.
  - Apoyo a las iniciativas para promover la diversidad dentro de la fuerza de trabajo.

#### 5. **Pleno respaldo a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a través de los recursos humanos y financieros institucionales y de los sistemas de seguimiento y rendición de cuentas**

- Mecanismo de rendición de cuentas del personal directivo superior en relación con la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (operaciones y dotación de personal) (indicador 1 del ONU-SWAP: política y plan).
- Nombramiento del Vicepresidente Adjunto del PMD como defensor de las cuestiones de género en representación del personal directivo superior.
- Informe sobre el progreso en la consecución de los objetivos de género en el nuevo Marco Estratégico y la FIDA10 (indicador 3 del ONU-SWAP: planificación estratégica); informe anual sobre género en un anexo del RIDE, e informe anual sobre el ONU-SWAP.
- Garantía de que las consideraciones de género se incorporan en los documentos institucionales, la actuación a nivel mundial y las comunicaciones institucionales (indicador 14 del ONU-SWAP: generación y comunicación de conocimientos).

- Garantía de que la dimensión de género se incluye en los documentos institucionales, las notas de orientación y los modelos relacionados con las operaciones (por ejemplo, las directrices para los COSOP basados en los resultados, los modelos para los informes sobre el diseño de los proyectos, SyE, evaluación).
- Realización de auditorías con una perspectiva de género (indicador 6 del ONU-SWAP: auditorías con una perspectiva de género).
- Realización de análisis de la atención que se presta a las cuestiones de género en el presupuesto ordinario (indicador 8 del ONU-SWAP: seguimiento de recursos financieros).
- Asignación de recursos financieros (indicador 9 del ONU-SWAP: asignación de recursos).
- Sesiones informativas sobre seguridad para las mujeres antes de misiones sobre el terreno.