

October 2013



منظمة الأغذية
والزراعة للأمم
المتحدة

联合国
粮食及
农业组织

Food and
Agriculture
Organization
of the
United Nations

Organisation des
Nations Unies
pour
l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная
организация
Объединенных
Наций

Organización
de las
Naciones Unidas
para la
Alimentación y la
Agricultura

A

لجنة البرنامج

الدورة الرابعة عشرة بعد المائة
روما، 11 - 15 نوفمبر/ تشرين الثاني 2013
متابعة تقييم دور منظمة الأغذية والزراعة وعملها في مجال المساواة بين الجنسين والتنمية
تقرير التصديق على متابعة التقييم

يمكن توجيه أي استفسارات عن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيد Daniel Gustafson
نائب المدير العام (للعمليات)
مدير مكتب التقييم بالوكالة
رقم الهاتف: 570-56320 (06)



mi829a

يمكن الاطلاع على هذه الوثيقة باستخدام رمز الاستجابة السريعة (QR)؛ وهذه هي مبادرة من منظمة الأغذية والزراعة للتقليل إلى أدنى حد من أثرها البيئي وتشجيع اتصالات أكثر مراعاة للبيئة. ويمكن الاطلاع على وثائق أخرى على موقع المنظمة www.fao.org



منظمة الأغذية
والزراعة للأمم
المتحدة

محبب التقييم

التصديق على تقرير المتابعة لرد
الإدارة على تقييم دور منظمة
الأغذية والزراعة وعملها في مجال
المساواة بين الجنسين والتنمية

التقرير النهائي

منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة

مكتب التقييم

هذا التقرير متاح في شكل إلكتروني على الموقع: <http://www.fao.org/evaluation>

الأوصاف المستخدمة في هذا المنتج الإعلامي وطريقة عرض المادة الواردة فيه لا تعبر عن أي رأي أياً كان من جانب منظمة الأغذية والزراعة فيما يتعلق بالوضع القانوني أو التنموي لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو فيما يتعلق بسلطات أي منها، أو بتعيين حدودها وتخومها. ولا تعبر الإشارة إلى شركات محددة أو إلى منتجات بعض المصنّعين، سواء كانت مشمولة أو غير مشمولة ببراءات اختراع، عن دعم أو توصية من جانب منظمة الأغذية والزراعة أو تفضيلها لها على مثيلاتها مما لم يرد ذكره. والآراء المعبر عنها في هذا المنتج الإعلامي تعبر عن آراء مؤلفيها ولا تعبر بالضرورة عن وجهات نظر أو سياسات المنظمة.

© منظمة الأغذية والزراعة 2013

تشجع منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة استخدام هذه المواد الإعلامية واستنساخها ونشرها. وما لم يذكر خلاف ذلك، يمكن نسخ هذه المواد وطبعها وتحميلها بغرض الدراسات الخاصة والأبحاث والأهداف التعليمية، أو الاستخدام في منتجات أو خدمات غير تجارية، على أن يشار إلى أن المنظمة هي المصدر، واحترام حقوق النشر، وعدم افتراض موافقة المنظمة على آراء المستخدمين وعلى المنتجات أو الخدمات بأي شكل من الأشكال. وينبغي توجيه طلبات الترجمة، وحقوق التصرف، وإعادة البيع، والاستخدامات التجارية الأخرى عبر www.fao.org/contact-us/licence-request أو إلى العنوان التالي copyright@fao.org.

للحصول على مزيد من المعلومات يرجى الاتصال على العنوان التالي:

Director, OED

Viale delle Terme di Caracalla 1, 00153

Rome, Italy

البريد الإلكتروني: evaluation@fao.org

بيان المحتويات

4	1- مقدمة
5	2- المنهجية
5	3- التوصيات التي اختيرت للتصديق عليها
7	4- تقييم التقدم المحرز والعقبات المصادفة
7	1-4 تعليقات عامة
9	2-4 تعليقات على توصيات استراتيجية مختارة
9	1-2-4 المساواة (التوصية 1 (ب) و (ج) و (د))
10	2-2-4 سياسة المؤسسة للمساواة بين الجنسين (التوصيتان 2 و 3)
11	3-2-4 ثقافة المنظمة (التوصية 5 (أ) و (ج))
12	4-2-4 توافر الخبرة في قضايا المساواة بين الجنسين (التوصية 6 (أ) و (ب) و (د))
14	5-2-4 دور المنتجات المعرفية لشعبة الحماية الاجتماعية (شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية سابقا) (التوصية 9)
14	6-2-4 دور شعبة الحماية الاجتماعية في تعميم المنظور الجنساني (شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية سابقا) (التوصية 10 (1)-(7)) ⁷
15	7-2-4 توافر البيانات (التوصية 17 (أ) و (ج))
16	5- تعليقات على التقييم ورد الإدارة وتقرير المتابعة
17	6- استنتاجات كي تدرسها المنظمة
19	الملحق 1- قائمة بالوثائق الرئيسية المستعرضة
20	الملحق 2- قائمة بأصحاب المصلحة الذين تمت مقابلتهم أثناء عملية التصديق
22	الملحق 3- تصديق تفصيلي على رد الإدارة على توصيات مختارة ¹⁰

1- مقدمة

1 - استجابة لتوجيهات لجنة البرنامج، أعدت منظمة الأغذية والزراعة منذ عام 2006 ردا من الإدارة على جميع عمليات التقييم. وتنص سياسة التقييم أيضا على إعداد تقرير متابعة بعد عامين من إكمال رد الإدارة على التقييمات المواضيعية/ الاستراتيجية وذلك لإعداد تقرير عن تنفيذ التوصيات المقبولة.

2 - وفي عام 2010، طلبت لجنة البرنامج أن تتضمن تقارير المتابعة أيضا وصفا للتغييرات الدائمة المترتبة على التوصيات المنفذة في السياسات والإجراءات المؤسسية، وذلك لتعزيز مساهمة التقييمات في مساءلة المنظمة وعملية التعلم. وطلبت لجنة البرنامج لاحقا من مكتب التقييم وضع واختبار منهجية للتحقق من تنفيذ توصيات تقارير المتابعة تركز على التوصيات على المستوى الاستراتيجي .

3 - وقُدِّم تقييم دور المنظمة وعملها في مجال المساواة بين الجنسين والتنمية (ويشار إليه فيما بعد بالتقييم) إلى منظمة الأغذية والزراعة في يونيو/ حزيران 2011، وقدم رد الإدارة إلى لجنة البرنامج في دورتها المعقودة في أكتوبر/ تشرين الأول 2011. ومن المقرر أن يُقدم التقرير عن متابعة رد الإدارة إلى لجنة البرنامج في دورتها التي تعقد في نوفمبر/ تشرين الثاني 2013. وتمشيا مع توجيهات اللجنة، قام مكتب التقييم بتكليف استشارية مستقلة للتصديق على تقرير المتابعة لرد الإدارة على التقييم¹ ومن المقرر أيضا تقديم تقرير التصديق إلى دورة اللجنة التي تعقد في نوفمبر/ تشرين الثاني 2013. وتمشيا مع الصلاحيات، فإن عملية التصديق ستشمل تقييمين متوازيين:

- (أ) تقييم التقدم المحرز في تنفيذ توصيات التقييم المقبولة وأية معوقات، وما يتصل بها من مسببات، واجهت التنفيذ.
- (ب) تقييم مدى وضوح وواقعية توصيات التقييم المقبولة و"قابليتها للتنفيذ".

4 - وتجدر الإشارة إلى أنه بالتزامن تقريبا مع التقييم، أُجريت مراجعة للقضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في منظمة الأغذية والزراعة قُدمت في فبراير 2011. وطلبت المنظمة إجراء المراجعة بعد التقييم الخارجي المستقل للمنظمة بأكملها في عام 2007، بينما طلبت الدول الأعضاء إجراء تقييم لعمل المنظمة ودورها في مجال المساواة بين الجنسين في عام 2008. ولتجنب الازدواجية والتداخل، تناولت العملية الأولى ملاك الموظفين في المنظمة وهياكلها ومهامها، وتناولت العملية الأخرى برامج المنظمة .

1 تولت السيدة نادية حجاب، مديرة خدمات تحليل التنمية والاتصالات، عملية التصديق.

2- المنهجية

5 - شملت منهجية التصديق ما يلي:

- إجراء استعراض مكتبي للوثائق الرئيسية واستخراج النتائج الرئيسية ذات الصلة بالغرض من التصديق (انظر الملحق 1)؛
- تحديد التوصيات التي اختيرت للتحقق من سلامتها فضلا عن المسائل الرئيسية. وغطت المسائل الرئيسية خمسة مجالات رئيسية هي: التقييم ذاته وكذلك مراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛ وسياسة المساواة بين الجنسين؛ والمساءلة والموارد والهيكل الجنساني في المنظمة؛ وتعميم المساواة بين الجنسين والتمثيل المتكافئ بين النساء والرجال؛
- إجراء مقابلات فردية وجماعية منظمة مع أصحاب مصلحة رئيسيين يتم اختيارهم من بين موظفي المقر والموظفين الميدانيين الملمين بالتقييم و تنفيذ توصياته (انظر الملحق 2)؛
- إعداد التقرير الأولي؛
- إعداد مسودة تقرير التصديق، استنادا إلى التعليقات الواردة، على أن يقدم التقرير النهائي إلى لجنة البرنامج.

6 - ومن المقرر أن تكون عملية التصديق ممارسة تشاركية تستند إلى الأدلة. وكانت العقبة الرئيسية المصادفة هي ضيق الوقت المتاح بسبب ظروف خارجة عن سيطرة كل من مكتب التقييم والاستشارية التي أوكلت إليها عملية التصديق. وأسفرت هذه العقبة عن تفاعل محدود مع المكاتب الإقليمية والميدانية. ومع ذلك، فقدت يسر المهمة بقدر كبير الدعم المقدم من مكتب التقييم فضلا عن استعداد موظفي المنظمة وشركائها للتعاطف بسخاء من وقتهم وأرائهم.

3- التوصيات التي اختيرت للتصديق عليها

7 - أصدر التقييم 17 توصية تستند إلى النتائج التي توصل إليها الفريق والمناقشات اللاحقة. وانطوى رد الإدارة على موافقة تامة على ست عشرة توصية من هذه التوصيات؛ ورفضت الإدارة التوصية 13 المتعلقة بتجديد التزام المنظمة بالعمل في مجال فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

8 - وبالتشاور مع مكتب التقييم، اختارت الاستشارية ثماني توصيات من توصيات التقييم، وتوصيات فرعية محددة داخلها وذلك لتقييمها من حيث التقدم المحرز في التنفيذ. وتعد خمس من التوصيات ذات طابع استراتيجي وتتناول: المساءلة؛ وسياسة المؤسسة بشأن المساواة بين الجنسين وكذلك الاستراتيجية وخطط العمل في هذا الصدد؛ والتحول في ثقافة المنظمة؛ وتوافر الخبرة الكافية بالقضايا الجنسانية. وتعد ثلاث من التوصيات ذات طابع تنفيذي، وتتناول أدوارا ووظائف معينة للوحدات. وترد في الإطار 1 أدناه التوصيات المختارة ومبررات الاختيار لعرض قدر من السياق لاستخدامه في التقييم.

الإطار 1 - التوصيات المختارة للتحقق من تنفيذها ومبررات الاختيار²

موجز التوصية	مبررات الاختيار
--------------	-----------------

2 يتضمن الملحق 3 النص الكامل للتوصيات والتوصيات الفرعية المختارة.

موجز التوصية	مبشرات الاختيار
التوصيات الاستراتيجية	(1)
(1) (ب) وضع الية للمساءلة على مستوى الإدارة العليا؛ 1 (ج) جعل القضايا الجنسانية بندا دائما على جدول أعمال الإدارة العليا؛ 1 (د) تقديم تقارير منتظمة إلى الأجهزة الرئاسية للمنظمة عن المساواة لكي توصي باتخاذ ما يلزم من إجراءات إذا لم يكن الامتثال مرضيا على الوجه الأكمل.	(1) المساواة، أو انعدامها، عن التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين هي واحدة من المسائل التي حددها التقييم بشكل قوي. وشدد التقييم على ضرورة مساءلة الإدارة العليا وكذلك الأجهزة الرئاسية في المنظمة.
(2) اعتماد سياسة مؤسسية بشأن المساواة بين الجنسين لتعميم أهداف المساواة بين الجنسين على مستوى المنظمة وفي كل ما تقوم به من أنشطة فنية وترويجية.	ترتبط التوصيتان 2 و 3 ببعضهما البعض. وحُدد عدم وجود سياسة مؤسسية على أنه يمثل فجوة رئيسية، وشدد التقييم على ضرورة إشراك الإدارة العليا في صياغة هذه السياسة والمساءلة اللاحقة عن تقدمها. وشدد التقييم أيضا على ضرورة وضع استراتيجية وخطط عمل على مستوى الشعب من أجل تخطي دور المرأة في التنمية والانتقال إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في عملية صنع القرار والحصول على الموارد والتحكم فيها.
(3) ينبغي أن تتضمن سياسة المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين خططا استراتيجية وخطط عمل لتحقيق التمكين والمساواة بين الجنسين في صنع القرار والحصول على الموارد والتحكم فيها.	من أجل تحقيق أهداف منها المساواة بين الجنسين، شدد التقييم عدة مرات على ضرورة تحقق تحول في الثقافة يتيح استحداث "مجموعة جديدة من القيم التي يستأثر فيها الإنسان وليس السلعة بالأهمية المحورية" (الصفحتان 86-87) من أجل "تغيير الثقافة الذي يتطلب فهم المعرفة الفنية والعلمية كوسيلة لتحقيق الأهداف الاجتماعية والإنمائية" (الصفحة 86).
(5) إرساء ثقافة مؤسسية تشجع المساواة بين الجنسين وتدعمها في أوجه المنظمة كافة. وهذا يشمل: (أ) تنظيم جلسات للتوعية بالمساواة بين الجنسين للموظفين من جميع المستويات؛ (ج) زيادة التقدير للمساهمات المتنوعة والمتكاملة التي قدمها جميع الموظفين.	من أجل تحقيق أهداف منها المساواة بين الجنسين، شدد التقييم عدة مرات على ضرورة تحقق تحول في الثقافة يتيح استحداث "مجموعة جديدة من القيم التي يستأثر فيها الإنسان وليس السلعة بالأهمية المحورية" (الصفحتان 86-87) من أجل "تغيير الثقافة الذي يتطلب فهم المعرفة الفنية والعلمية كوسيلة لتحقيق الأهداف الاجتماعية والإنمائية" (الصفحة 86).
(6) (أ) ينبغي أن يكون لكل شعبة فنية في المقر موظف تقني رفيع المستوى يتمتع أيضا بالخبرة في قضايا المساواة بين الجنسين/ المسائل الاجتماعية، وسيحقق ذلك من خلال عمليات توظيف جديدة عند شغور المناصب الرفيعة المستوى. (ب) ينبغي إعادة وظائف الخبراء في مجال التنمية الاجتماعية/ المساواة بين الجنسين في المكاتب الإقليمية كافة. (د) ينبغي لممثليات المنظمة أن تدرج الدعوة إلى ضمان المساواة بين الجنسين في التنمية الريفية ضمن مسؤولياتها، وتوظيف خبراء في مجال المساواة بين الجنسين بدوام جزئي/ كامل رهنا بحجمحافظة البلد.	لن يكون بوسع المنظمة بدون الخبرة في القضايا الجنسانية والخدمات الاستشارية الداخلية تعميم المساواة بين الجنسين وتمكين شركائها من عمل ذلك. وقدر التقييم تكلفة التوصية 6 عند مخصصات مؤسسية " بنحو 2 في المائة" بأنها أقل بكثير مما تخصصه وكالات الأمم المتحدة الأخرى لتعميم المساواة بين الجنسين" (الصفحة 91، الفقرة 448). وأكد كذلك مرارا وتكرارا على الحاجة إلى الخبرة مقارنة بالاعتماد أساسا على جهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين، قائلا إنه رغم التحسينات التي أدخلت مؤخرا "فإن مسؤولي الاتصال المعنيين بقضايا المساواة بين الجنسين لن يكون في وسعهم "تحقيق تغيير" في وحداتهم وكفالة الإدماج المنهجي للمنظور الجنساني في أعمال المنظمة." (الصفحة 81، الفقرة 402).
التوصيات التنفيذية	
(9) يتعين على شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية، بالاستفادة من مواطن القوة القائمة، أن تشكل مجموعة التفكير في المنظمة بشأن قضايا المساواة الاجتماعية بما في ذلك المساواة بين الجنسين، للمساهمة في المشاريع مع التركيز بشكل كبير على قضايا المساواة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين؛ ومواصلة إعداد المنتجات الموحدة المرتبطة بالمساواة بين الجنسين.	التوصيتان 9 و 10 مرتبطتان ببعضهما البعض. ومن المهم فهم ماهية الهيكل الجنساني في المنظمة في أعقاب التقييم (وكذلك المراجعة التي أجريت للمساواة بين الجنسين) وما إذا كانت التوصية 9، إلى جانب التوصية 10 التي تتسم بدرجة أكبر من التفصيل فيما يتعلق بدور شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية قد نُفذت، وإذا لم تكن قد نفذت فما هو السبب. والتوصية 10 على وجه الخصوص توجيهية للغاية (يمكن الاطلاع على النص كاملا في الملحق 3) وتنطوي على تكرار إلى حد ما، مما يؤدي إلى تساؤلات حول ما إذا كانت واقعية أو كانت قابلة للتطبيق.
(10) يتعين على شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية تسهيل تعميم المساواة بين الجنسين في سائر إدارات المنظمة في إطار الاضطلاع بدور استشاري. وتتضمن التوصيات الفرعية من (1) إلى (7) تعيين موظف رفيع المستوى للعمل بدوام كامل مع موظف مبتدئ لإسداء مشورة الخبراء بخصوص تعميم المساواة بين الجنسين، والتميز الجنساني، والإبلاغ، وإدراج معلومات مفصلة حسب كل جنس على حدة في المشاريع والمنتجات المعيارية؛	

ميررات الاختيار	موجز التوصية
	والمحافظة على شبكة تربط بين مستشاري الشعب في منظمة الأغذية والزراعة؛ ورصد التقدم المحرز في إدراج الاعتبارات الجنسانية في المنظمة؛ وإدراج الدروس المستفادة بشأن الاعتبارات الجنسانية في المشاريع الجديدة؛ ومساعدة أطر البرمجة القطرية للمنظمة والمبادرات المشتركة، بناء على الطلب ومع استرداد الكلفة.
حددت نتائج التقييم مرارا قدرة المنظمة على تتبع التقدم المحرز باعتبارها قضية رئيسية بسبب نقص المعلومات الأساسية المتوافرة عن الموارد والأنشطة المكرسة لتعزيز المساواة بين الجنسين.	(17) (أ) إدراج معلومات موزعة بحسب نوع الجنس حول المشاركين في المشاريع وحول الإنجازات في مجال المساواة بين الجنسين في أنظمة الإبلاغ؛ (ج) إعداد مؤشرات تتعلق بالمساواة بين الجنسين لمشاريع المنظمة على أن تتماشى مع نظام مؤشرات المساواة بين الجنسين التي أصبحت ملزمة في قطاع الطوارئ، وتوزيع الخطوط التوجيهية ذات الصلة عبر المنظمة بدعم من نظام مكتب المساعدة.

4- تقييم التقدم المحرز والعقبات المصادفة

9 - يعرض الملحق 3 لهذا التقرير موجزا للتصديق على كل توصية من التوصيات المختارة في مواجهة رد الإدارة وتقرير المتابعة. ويتألف هذا من تقييم قصير لمدى أهمية التوصية المعنية وكذلك مدى وضوحها وواقعيتها وقابليتها للتنفيذ في الوقت الحالي؛ وتقييم للتقدم المحرز والعقبات المصادفة بالمقارنة بما ورد في تقرير المتابعة؛ والمسائل التي يتعين رصدها في عام 2014. ويعرض هذا القسم التقييم في شكل سردي. وأدرج أيضا النص ذو الصلة من تقرير المتابعة لكل توصية تمت مناقشتها.

1-4 تعليقات عامة

10 - أثارت عمليتا تقييم المساواة بين الجنسين ومراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في عامي 2010 و 2011 وعيا كبيرا في منظمة الأغذية والزراعة بأهمية المساواة بين الجنسين والتمثيل المتكافئ بين النساء والرجال وتعميم هذه المساواة وذلك بسبب كثرة عدد الموظفين الذين شاركوا من خلال الاستقصاءات والمقابلات وجمع الوثائق، على النحو المبين في التقريرين والذي أكده الموظفون الذين جرت مقابلتهم أثناء عملية التصديق.

11 - وأشار عدد من الموظفين مع ذلك إلى أن قدرا من هذا الزخم قد خفّ بسبب عملية "التغيير التحولي" الكبيرة التي بدأت في المنظمة اعتبارا من عام 2012. وشمل هذا زيادة الاندفاع بشكل مكثف نحو اللامركزية في الميدان، وكذلك إعادة هيكلة المقر، بما في ذلك اعتماد هيكل لمصفوفة متعددة التخصصات ومشاركة بين الشعب لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الخمسة للمنظمة. وعلاوة على ذلك، أجريت تخفيضات كبيرة في الوظائف بسبب قيود الميزانية، مما أضاف عدم تقين بشأن إعادة الهيكلة.

12 - ومن أمثلة فقدان الزخم، أنه تعذر حتى الآن ترجمة سياسة المساواة بين الجنسين إلى خطة للتنفيذ على نطاق المنظمة، على الرغم من بدء العمل على الفور في وضع السياسة في عام 2011 تمشيا مع توصية التقييم 2 التي أقرها المدير العام في عام 2012. وأصبح شكل المنظمة التي خضعت للإصلاح أوضح الآن، ومن المتوقع أن يجري الآن المضي قدما في تنفيذ السياسة.

13 - وفي الوقت نفسه، بزغت فرص جديدة نتيجة قرار تعميم مراعاة المنظور الجنساني بوصفه موضوعا من موضوعين شاملين، الآخر هو الحوكمة، في الأهداف الاستراتيجية الخمسة

الجديدة المتعددة التخصصات للإطار الاستراتيجي المنقح للمنظمة للفترة 2010-2019، على النحو المبين في الخطة المتوسطة الأجل المعتمدة للفترة 2014-2017 وبرنامج العمل والميزانية للفترة 2014-2015. ويمثل النهج المتعدد التخصصات والمشارك بين الشعب خروجاً على برنامج العمل والميزانية للفترة 2012-2013، الذي ضم أحد عشر هدفاً استراتيجياً، كان هدف المساواة بين الجنسين هو الهدف العاشر من بينها (الهدف الاستراتيجي "كاف" الخاص بالمساواة بين الجنسين).³ واغتنت شعبة الحماية الاجتماعية (شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية سابقاً) هذه الفرصة غير المسبوقة لتعميم المساواة بين الجنسين في برنامج عمل المنظمة من خلال تخصيص خبيرين للمساواة بين الجنسين من شعبة الحماية الاجتماعية لكل فريق من الفرق الخمسة المتعددة التخصصات المعنية بالأهداف الاستراتيجية.

14 - واتفق جميع الموظفين الذين جرت مقابلتهم بهذا الخصوص على أن تعميم المنظور الجنساني هو نهج أفضل من مجرد وجود هدف قائم بذاته متعلق بالمساواة بين الجنسين، وإن كان البعض قد سلط الضوء على احتمال أن يفقد موضوع المساواة بين الجنسين بروزه كموضوع قدمه الهدف الاستراتيجي "كاف". وأجمع خبراء شعبة الحماية الاجتماعية المعنيين بالقضايا الجنسانية، عند إدلائهم بمعلومات عن الموضوع، على أنهم يعاملون كأعضاء موضع تقدير في الفرق المتعددة التخصصات التي تقوم بإعداد خطط العمل الرفيعة المستوى للأهداف الاستراتيجية للفترة 2014-2015، وعلى الرغم من التحديات التي تواجه النهج الجديد، فيبدو أن هذا استعاد بعض الزخم الذي خفت خلال العام الماضي.

3 الهدف الاستراتيجي "كاف": المساواة بين الجنسين في الحصول على الموارد والسلع والخدمات وصنع القرار في المناطق الريفية.

2-4 تعليقات على توصيات استراتيجية مختارة

1-2-4 المساواة (التوصية 1 (ب) و (ج) و (د))

الإطار 2 - اقتباس من تقرير المتابعة، الفقرة 7

كان اعتماد المدير العام للسياسة الجديدة للمساواة بين الجنسين وموافقة مؤتمر المنظمة عليها بمثابة توضيح لإطار المساواة عن تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال العمل الموضوعي الذي تقوم به المنظمة، مع تحديد مسؤوليات الإدارة العليا. ورغم أنه لم يجر بعد إنشاء هيئة للرقابة (أو لجنة توجيهية، على النحو الذي توصي به السياسة) لرصد التقدم المحرز نحو تحقيق هدف المساواة بين الجنسين في المنظمة ومقاصده، فيجب وضع الدعوة والرقابة والمساواة عن السياسة في أعلى مراتب عمل المنظمة.

15 - يعد تغيير هيكل الإدارة العليا خلال عملية الإصلاح أحد أسباب عدم إنشاء آلية على مستوى الإدارة العليا مختصة بالمساواة بين الجنسين حتى الآن، وفقا لتوصية التقييم المعتمدة (1 (ب)). وعند إنشائها، يمكن لآلية المساواة أن تشمل الإشراف على تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين وذلك لدفع عجلة عمل المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين فضلا عن التكافؤ في تمثيل النساء والرجال. وتتولى حاليا شعبة الحماية الاجتماعية إعداد التقارير ذات الصلة بوظيفة الرقابة على المساواة بين الجنسين، وهي الشعبة المسؤولة أيضا عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني والمنتجات الفنية. وتقوم شعبة الحماية الاجتماعية الآن برفع تقاريرها إلى المدير العام عن طريق المدير العام المساعد للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. ونظرا لأن عملية الإصلاح التنظيمي دخلت طورا متقدما للغاية الآن، فينبغي أن يجري إنشاء آلية المساواة على مستوى الإدارة العليا في أقرب وقت ممكن.

16 - وانتقلت المنظمة بسرعة في أعقاب التقييم إلى إدراج المساواة عن المساواة بين الجنسين في نظام تقييم وإدارة أداء المديرين والموظفين. ومع ذلك، فنظرا لأن هذه وثائق سرية، فلا توجد آلية حتى الآن لتقييم مدى مساءلة المديرين فعليا عن هدف واحد أو أكثر من أهداف المساواة بين الجنسين. وتفاوتت الردود في المقابلات التي أجريت مع الموظفين والإدارة فيما يتعلق بمدى خضوعهم أو مديريهم للمساءلة عن تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين. ويبدو أيضا أن هناك قدرا من عدم التيقن، استنادا إلى المقابلات التي أجريت، حول ما إذا كان نظام تقييم وإدارة الأداء سيستمر أو يُستبدل، وكيف سيعمل هذا النظام في الإطار الجديد للأهداف الاستراتيجية المتعددة التخصصات بالمقارنة بنظام الشعب القديم في المنظمة.

17 - ولم يجر بعد وضع المساواة بين الجنسين بندا دوريا على جدول أعمال الإدارة العليا (1 (ج))، ويرجع ذلك جزئيا إلى إعادة الهيكلة التنظيمية. ويركز المجلس الجديد لرصد برامج المؤسسة أعماله حتى الآن على رصد بدء تنفيذ الإطار الاستراتيجي المراجع، وعلى إقامة آليات لتحقيق الأهداف الاستراتيجية المتعددة التخصصات. ومن المقرر أن يركز على تحريك سير العمل إلى الأمام في موضوعين من المواضيع الشاملة، وهما المساواة بين الجنسين والحوكمة.

18 - ورغم أن هذا ليس له علاقة مباشرة بهياكل المساواة الرسمية للمنظمة، فقد كشفت المقابلات عن وجود حاجة ملحة إلى جهة مسؤولة عن المساواة بين الجنسين على مستوى الإدارة العليا. ولم تكن هناك في السابق جهة مسؤولة عن تعزيز المساواة بين الجنسين في منظمة الأغذية والزراعة، خلافا لما حدث في بعض مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى، وإن كان بعض الموظفين قد أشاروا إلى تولي اثنين من كبار المديرين السابقين، وهما نائب المدير العام ومدير

عام مساعد، بعض مهام "تعزيز المساواة بين الجنسين". وبالنظر إلى أن كلا من التقييم والمراجعة التي أجريت للمساواة بين الجنسين سلطا الضوء على الشوط الذي لا يزال يتعين على المنظمة أن تقطعه في مجال المساواة بين الجنسين والتكافؤ في تمثيل النساء والرجال، فيبدو أن المنظمة يمكن أن تستفيد من وجود جهة مسؤولة عن تعزيز المساواة بين الجنسين تثير على نحو واضح وبصورة منتظمة مسألة المساواة بين الجنسين على الصعيد السياسي والاستراتيجي والفني والتنفيذي.

19 - وأبرز التقييم ضرورة وجود وظيفة للتقييم في المنظمة للفت الانتباه بقوة أكبر إلى التقدم الذي أحرزته المنظمة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني⁴ ورغم أن هذا لم يكن موضوع توصية بعينها، فنظرا للمساهمة التي يمكن أن تقدمها التقييمات لدعم المساواة، تجدر الإشارة إلى أن مكتب التقييم أدرج بانتظام، منذ بدء إجراء التقييمات، معايير المساواة بين الجنسين في أطر التقييم والتقارير والخطوط التوجيهية، ورصد التوازن في تمثيل الجنسين في فرق التقييم، ضمن تدابير أخرى.

2-2-4 سياسة المؤسسة للمساواة بين الجنسين (التوصيتان 2 و3)

الإطار 3 - اقتباس من تقرير المتابعة، الفقرة 8

وُضعت سياسة بشأن المساواة بين الجنسين من خلال عملية تشاور واسعة النطاق وأقرها المدير العام.... وتوفر هذه السياسة للمنظمة إطارا لتوجيه جهودها نحو تحقيق المساواة بين الجنسين مع تحديد واضح للأهداف والغايات. وتضم السياسة استراتيجية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني والتدخلات الموجهة الخاصة بالمرأة وهيكل للمساءلة يحدد الإجراءات الواجب اتخاذها على مختلف المستويات في المقر وفي المكاتب الميدانية...

20 - رغم وضع سياسة بشأن المساواة بين الجنسين واعتمادها (التوصية 2)، فلم يتم بعد ترجمتها إلى خطط عمل (التوصية 3)، ويرجع ذلك إلى إعادة الهيكلة التنظيمية، وفقا لما ذكر أعلاه. وأدى وجود السياسة إلى وضع فريق المنظمة المعني بالمساواة بين الجنسين في شعبة الحماية الاجتماعية لتحسين تعميم المساواة بين الجنسين في الأهداف الاستراتيجية الخمسة، بما في ذلك المعايير الدنيا الخمسة عشر التي حددتها السياسة.

21 - وسيظل تنفيذ السياسة يواجه بعض التحديات وهي تنطلق إلى الأمام. ولم يستوعب الموظفون في المنظمة بأكملها السياسة لأنها كانت لا تزال قيد التطبيق عندما أطلقت التغييرات التنظيمية. ومن المرجح أن يمثل هذا تحديا في الميدان أكثر منه في المقر الرئيسي. وساعدت الممارسات التقييمية للمساواة بين الجنسين التي تجرى للهدف الاستراتيجي "كاف" ضمن الإطار الاستراتيجي الحالي العديد من الشعب على تحديد سبل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملها والشروع في ذلك. وعلى سبيل المثال، يعمل مكتب الشؤون القانونية على وضع قائمة تحقق حصرية توضح للاستشاريين الأدوار الجنسانية لمختلف القطاعات والاختصاصات في مجال تعميم المنظور الجنساني. وحددت شعبة المناخ والطاقة وحياسة الأراضي الاحتياجات الإضافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجال الطاقة وتغير المناخ التي سيجري العمل لتحقيقها في العام المقبل. ومع ذلك، فإن التحول إلى هيكل المصفوفة المتعددة التخصصات يعني اتباع نهج

4 "أضاعت وظيفة التقييم على امتداد سنوات عديدة فرصة توجيه الاهتمام إلى تدني مستوى تعميم المساواة بين الجنسين في المنظمة بأسرها" (الصفحة 81 في النص الإنجليزي).

مختلف لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، يشمل إجراء تقييم، من المفترض أن يستند إلى الأهداف الاستراتيجية الخمسة بدلا من هيكل الشعب وفقا للمتبع في الماضي.

3-2-4 ثقافة المنظمة (التوصية 5 (أ) و (ج))

الإطار 4 - اقتباس من تقرير المتابعة، الفقرة 10

اتخذت المنظمة تدريجيا خطوات لخلق ثقافة منظمة تشجع المساواة بين الجنسين وتدعمها في أوجه المنظمة كافة

22 - تضع هيئة الأمم المتحدة للمرأة اللمسات الأخيرة على دورة أساسية بشأن المساواة بين الجنسين ستصبح متاحة لجميع وكالات الأمم المتحدة لتنمية مهارات جميع الموظفين بشأن قضايا المساواة بين الجنسين؛ وستنظم المنظمة أيضا دورة للتعليم الإلكتروني للموظفين الجدد وكذلك جلسات دورية للتوعية بالمساواة بين الجنسين (التوصية 5 (أ)). وتم وضع سياسة للموارد البشرية بشأن المساواة بين الجنسين ولكنها لم تقر بعد. وتهدف السياسة إلى جملة أمور منها تمكين المنظمة من أن تكون منظمة تراعي الأسر لكل من النساء والرجال. وستحدد السياسة أيضا القيم الأساسية، بما في ذلك عدم التمييز، التي سيجري تقييمها في استعراضات الأداء السنوية. وستقدم تقارير عن أهداف المساواة بين الجنسين مرتين في السنة إلى لجنة المالية.

23 - وتفاوتت مع ذلك الردود حول ما إذا كانت ثقافة المنظمة قد اقتربت أكثر في اتجاه "تشجيع المساواة بين الجنسين ودعمها في جميع جوانب المنظمة". وأعرب بعض المجيبين عن اعتقادهم بأن مكانة المرأة أصبحت أبرز على مستوى الإدارة العليا، وأن الثقافة تراعي المرأة بقدر يفوق الوضع السائد في منظمات الأمم المتحدة الأخرى، وأن العمل المتعدد التخصصات سيعزز تحولا في المنظمة "يستأثر فيه الإنسان وليس السلعة بالأهمية المحورية" بالنسبة لمهمة المنظمة، وفقا لما جاء في التقييم (الفرقة 429 في الصفحة 86 في النص الإنجليزي).

24 - وأصرت مع ذلك الغالبية على أنه لا يزال هناك شوط طويل يجب قطعه لتغيير الثقافة داخل المنظمة. فعلى سبيل المثال، نادرا ما تدرج مناقشة المساواة بين الجنسين، عندما تكون وثيقة الصلة بالموضوع، في البيانات العامة للإدارة العليا بشأن عمل المنظمة ككل. وعلى الرغم من التحسينات، لا يزال ينظر إلى المنظمة باعتبارها منظمة " يهيمن عليها الذكور " (فوقا لأحدث الأرقام الصادرة عن مكتب الموارد البشرية، تبلغ نسبة الإناث إلى الذكور في المستويات العليا: في الرتبة ف-4، 66:34؛ وفي الرتبة ف-5، 73:27؛ وفي الرتبة مد-1، 76:24؛ وفي الرتبة مد-2، 74:26).⁵ وبالإضافة إلى ذلك أشار عدد من الموظفين إلى الطابع الهرمي للتنظيم وأفت الانتباه إلى المسائل التي نشأت عن الأنواع المختلفة للعقود، التي جعلت بعض الناس أقل استعدادا للإعراب عن رأيهم، وخاصة في الميدان. وعلى الرغم من أن المنظمة أجرت عدة استقصاءات لآراء للموظفين في الماضي، فقد ترغّب في إجراء استقصاءات منتظمة لآراء جميع موظفي المنظمة مع التركيز بصفة خاصة على تصورات الموظفين ومخاوفهم وتوقعاتهم وتطلعاتهم بالنسبة لمنظمة في حالة تحول، بمجرد انتهاء عملية الإصلاح. ويمكن بعد ذلك استخدام الاستقصاء الأولي كأساس لقياس التقدم.

5 قامت الاستشارية المكلفة بعملية التصديق بتقريب الأرقام. وفي ما يلي الأرقام الفعلية: في الرتبة ف-4، 66.10:33.9؛ وفي الرتبة ف-5، 73.50:26.50؛ وفي الرتبة مد-1، 75.93:24.07؛ وفي الرتبة مد-2، 74.29:25.71.

4-2-4 توافر الخبرة في قضايا المساواة بين الجنسين (التوصية 6 (أ) و (ب) و (د))

الإطار 5 - اقتباس من تقرير المتابعة، الفقرة 11

بالنسبة لهيكل تعميم مراعاة المنظور الجنساني، عززت منظمة الأغذية والزراعة الآلية الرئيسية في عام 2011، بتكليف كل شعبة ومكتب إقليمي ومكتب إقليمي فرعي رسمياً بتعيين مسؤولي اتصال معنيين بالمساواة بين الجنسين لتنفيذ أعمال المساواة بين الجنسين. وتم استعراض اختصاصات مسؤولي الاتصال المعنيين بالمساواة بين الجنسين. ويفضل أن تكون رتبة مسؤول الاتصال المعني بالمساواة بين الجنسين ف-4 أو أعلى، ويستلزم الأمر تخصيص 20 في المائة من وقته لتعميم الجوانب الجنسانية في عمل الشعبة/المكتب. وقد تم التوسع في عدد مسؤولي الاتصال المعنيين بالمساواة بين الجنسين وخاصة في المكاتب الميدانية، مع وجود أكثر من سبعين من مسؤولي الاتصال المعنيين بالمساواة بين الجنسين والمناوبين في نهاية مايو/أيار 2013 (8 في المكاتب الإقليمية، و13 في المكاتب الإقليمية الفرعية و50 في المكاتب القطرية)....

25 - على الرغم من أن الإدارة العليا في المنظمة قبلت رسمياً جميع توصيات التقييم باستثناء توصية واحدة تتعلق بتجديد التزام المنظمة بالعمل في مجال فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، فإنها لم تقبل من الناحية العملية التوصية 6 (أ) القائلة بأنه: ينبغي أن يكون لكل شعبة فنية في المقر "موظف تقني رفيع المستوى يتمتع أيضاً بالخبرة في قضايا المساواة بين الجنسين/المسائل الاجتماعية (مستشارون في مجال المساواة بين الجنسين على مستوى الشعب)". ويرى التقييم أن شبكة المنظمة لمسؤولي الاتصال المعنيين بالمساواة بين الجنسين تعتبر تدبيراً مؤقتاً إلى أن يصبح من الممكن توظيف مستشارين لتعميم مراعاة المنظور الجنساني (وعلى النقيض من ذلك، أوصت مراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين بالحفاظ على نظام مسؤولي الاتصال المعنيين بالمساواة بين الجنسين). ووفقاً لما يلاحظه تقرير المتابعة، تم تعزيز نظام مسؤولي الاتصال وليست هناك أية تحركات لضمان أن يلحق بالشعب الفنية مستشارون في تعميم المنظور الجنساني.

26 - وربما لم تعد التوصية 6 (أ) صالحة بسبب الهيكل الجديد للمنظمة للعمل في شكل مصفوفة مشتركة بين الشعب واعتماد الأهداف الاستراتيجية الخمسة. وفي هذا الهيكل الجديد، أصبح بإمكان شعبة الحماية الاجتماعية (شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية سابقاً) إتاحة اثنين من الخبراء في المساواة بين الجنسين لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية الخمسة لدعم قادة الفرق المعنية بالأهداف الاستراتيجية في الاضطلاع بمسؤوليتهم في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأهداف الاستراتيجية. وفي الوقت نفسه، واستناداً إلى الملاحظات والمقابلات والوثائق المتاحة، يتفق هذا التصديق مع التقييم في أن المنظمة ليس لديها خبرة كافية متاحة في مجال المساواة بين الجنسين لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع جوانب عمل المنظمة. وتشكل جهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين آلية قيمة للدعوة وتبادل المعلومات، ويستخدم الكثيرون موقعهم في الوحدات الاستراتيجية مثل مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين. ومع ذلك، فهم بحكم تعريفهم ليسوا خبراء في مجال تعميم المنظور الجنساني، قادرين على التعامل مع العمل الفني (مع بعض الاستثناءات، على سبيل المثال خبراء التنمية الاجتماعية في شعبة مركز الاستثمار).

27 - ولدى منظمة الأغذية والزراعة جدول أعمال ومسؤوليات طموحة، في إطار برنامج العمل الخاص بها ومع نظرائها في الميدان على حد سواء. وعلى سبيل المثال، فوفقاً لمكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد يغطي كل هدف استراتيجي 10 نواتج في المتوسط، أي ما مجموعه 48

ناتجا. وعلى الخبراء المعنيين بالمساواة بين الجنسين في شعبة الحماية الاجتماعية التركيز على عدد قليل من النواتج، تم اختيارها بعد حصر دقيق لنتائج الأهداف الاستراتيجية وأهداف سياسة المساواة بين الجنسين بالتعاون مع فرق الأهداف الاستراتيجية.

28 - وعلاوة على ذلك، سيتم تطوير النواتج في أنشطة أكثر عددا. وسيستلزم كل هذا خبرة في المنظور الجنساني إذا أريد دمج المساواة بين الجنسين في عمل المنظمة بشكل فعال. وتعكف المنظمة على توظيف خبراء في قضايا المساواة بين الجنسين في المكاتب الإقليمية، تنفيذًا للتوصية 6 (ب)، وهي خطوة جيدة جدا. ومع ذلك، فمن المرجح أن يكون الطلب عليهم كبيرا نظرا للحاجة للاستجابة لطلبات المكاتب القطرية والمشاركة مع الهيئات الإقليمية والوطنية. وحتى خلال الفترة الوجيزة التي استغرقها هذا التصديق، وافق بعض الموظفين على الرأي القائل إنهم ما زالوا لا يملكون "الدراية" بسبل تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وهناك أيضا حاجة إلى دعم العمل المتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في البلدان المنفذة فيها برامج. وعرض الموظفون مثلا لقطاع مصائد الأسماك، حيث تلعب المرأة دورا رئيسيا ولكن يظل دورها غير ملحوظ، وذلك للتأكيد على ضرورة دعم قدرات النظراء في تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

29 - ومن غير الواقعي في هذه المرحلة أن نتوقع من المنظمة، التي اضطرت إلى إجراء تخفيضات كبيرة في عدد الموظفين، أن تكون قادرة على توظيف موظفين ذوي خبرة في مجال المساواة بين الجنسين لكل شعبة، على النحو المطلوب في التوصية 6 (أ) أو أن تقوم بأكثر من توظيف خبراء في مجال المساواة بين الجنسين في المكاتب الإقليمية بدوام كامل على النحو المتوخى في التوصية 6 (ب). فالشركاء الآخرون في منظومة الأمم المتحدة غير قادرين على القيام بذلك، أو تعيين عليهم خفض الوظائف المختصة بالمساواة بين الجنسين. ويمكن سد الفجوة في الخبرة في المجال الجنساني من خلال الخدمات الاستشارية أو عن طريق تعيين خبراء للمشاريع الكبرى⁶. ولا يوجد، مع ذلك، أي مصدر منظم لتمويل الخدمات الاستشارية، وبينما تتمكن بعض الشعب من الاستفادة من موارد الشعب، فقد وصفت شعب ومكاتب إقليمية أخرى كيف اضطرت إلى تجميد أنشطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني عندما نضبت الأموال.

30 - وتخصص نسبة 2 في المائة من ميزانية المنظمة للأعمال المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وهي نسبة ستظل "مكرسة" لفترة السنتين المقبلة. ويشمل هذا تنفيذ التوصية 6 (ب)، وهي توظيف خبراء في مجال القضايا الجنسانية في كل مكتب من المكاتب الإقليمية الخمسة، ويوفر قدرا من الأموال من أجل تعميم المساواة، وإن كانت هذه الأموال تبدو غير كافية بالنسبة لحجم العمل المضطلع به. وستُرفق حافظة تمويل بكل هدف استراتيجي، ولكن من غير الواضح مقدار ما سيتاح منها للخبرات المتصلة بالمسائل الجنسانية.

31 - وقد ترغب البلدان الأعضاء المانحة في إنشاء صندوق خاص، استنادا إلى التحليل القائم على الأدلة، الذي أجرته شعبة الحماية الاجتماعية والوحدات ذات الصلة، للأموال اللازمة لدعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني لفترة السنتين المقبلة. ومن شأن هذا أن يمكن الشعب الفنية في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والقطرية من الاستفادة من الفرصة غير المسبوقة المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وسيدعم أيضا تنفيذ التوصية 6 (د)، مما يجعل من الممكن لممثليات المنظمة "توظيف خبراء في مجال المساواة بين الجنسين بدوام جزئي/ كامل رهنا بحجم

6 يلاحظ تقرير المتابعة أن المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى وظف خبراء وطنيين ودوليين لدعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني على المستوى الإقليمي/الإقليمي الفرعي، بالإضافة إلى المستوى القطري. وقد فعلت الأقاليم الأخرى ذلك لفترات قصيرة أو طويلة الأجل.

حافضة البلد لدعم المشاريع وتمثيل المنظمة في الآليات المشتركة بين الوكالات، أو - توظيف خبير في التنمية الاجتماعية/ قضايا المساواة بين الجنسين لتقديم دعم استشاري".

4-2-5 دور المنتجات المعرفية لشعبة الحماية الاجتماعية (شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية سابقا) (التوصية 9)

الإطار 6 - اقتباس من تقرير المتابعة، الفقرة 13

تستمر شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية في عملها التحليلي والمعياري في مجال القضايا الاجتماعية، وقضايا المساواة بين الجنسين، بما في ذلك تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع مجالات عمل المنظمة. وقد أعدت مجموعة من المنتجات المعيارية مع الوحدات الفنية والشركاء الخارجيين.....

32 - في أعقاب إعادة الهيكلة، يتعاون الآن فريقا شعبة الحماية الاجتماعية المختصان بالمنتجات المعرفية والتحليل وتنمية القدرات في إدارة الموضوع الشامل المتصل بالمساواة بين الجنسين من قاعدتهما في شعبة الحماية الاجتماعية. وتجدر الإشارة إلى أن العديد ممن أجريت مقابلات معهم أعربوا عن قلقهم إزاء اختفاء مصطلح القضايا الجنسانية من اسم الشعبة بإعادة تسمية شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية بشعبة الحماية الاجتماعية. وأعرب شركاء المنظمة أيضا عن دهشتهم من عدم وجود وحدة مستقلة معنية بتعميم المنظور الجنساني في المنظمة، والتي يرون أنها ضرورية في هذه المرحلة لتعميم المساواة بين الجنسين داخل منظومة الأمم المتحدة.

4-2-6 دور شعبة الحماية الاجتماعية في تعميم المنظور الجنساني (شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية سابقا) (التوصية 10 (1)-(7))⁷

الإطار 7 - اقتباس من تقرير المتابعة، الفقرة 13

... عززت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية دور النظير داخل الشعبة، بإسناد مهام مساندة محددة لموظفيها لدعم الوحدات الفنية والمكاتب الميدانية، وكذلك للإعداد للإطار الاستراتيجي الجديد (2014-2017). وقدمت الشعبة أيضا الدعم التقني لمطبوعات حالة الأغذية والزراعة وحالة انعدام الأمن الغذائي في العالم وتمت معالجة منظورات المساواة بين الجنسين في مطبوعات المنظمة الرئيسية في عام 2012، إما بقسم أو من خلال رسائل أساسية متعلقة بالمساواة بين الجنسين

33 - ما زال النظر جاريا في العمل المتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال الأهداف الاستراتيجية الخمسة. وذكر الموظفون المعنيون بالمسألة الجنسانية أن من الصعب تعميم مراعاة المنظور الجنساني بشكل فعال على مستوى النتائج وأنهم ركزوا بدلا من ذلك على المنتجات والخدمات ذات الصلة بالنواتج الثمانية والأربعين. وتم ذلك استنادا إلى تحليل جنساني لتحديد

7 تجدر الإشارة إلى أن تقرير المتابعة أعد في يونيو/حزيران 2013؛ وأجريت عملية التصديق نتيجة عدد من العوامل الخارجة عن سيطرة مكتب التقييم، في أكتوبر/تشرين الأول 2013. وبالتالي فإن تقرير المتابعة يركز على الأنشطة التي تحققت في عام 2012، بينما تركز عملية التصديق على العملية المستمرة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في خطط العمل للفترة 2014-2015.

المجالات التي تكون فيها المساواة بين الجنسين ذات أهمية استراتيجية في كل هدف استراتيجي، تمشيا مع أهداف السياسة الجنسانية. ثم تم تحديد بضعة مجالات للعمل في كل هدف استراتيجي والتفاوض مع الفرق المعنية بالأهداف الاستراتيجية، وبعد ذلك جرى تطوير مزيج من المنتجات والخدمات. ويجري حاليا وضع مؤشرات للأهداف الاستراتيجية الخمسة القصد منها أن تراعي الاعتبارات الجنسانية حسب الاقتضاء، وتم إدراج مؤشرات محددة في خطة العمل المتعلقة بالموضوع الشامل بشأن المساواة بين الجنسين. ويجري حاليا وضع خطط عمل تنفيذية، ومن غير المستبعد أن تجري هنا بلورة تفصيلية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

34 - ولن يمكن، إلا بعد بدء التنفيذ، إجراء تقييم لفعالية العمل الذي قام به قادة الفرق المعنية بالأهداف الاستراتيجية وفرقهم لتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال نواتجهم، وتعلم الدروس لتتوير العمل في المستقبل. وسيكون من المفيد إجراء تقييم سريع قرب نهاية عام 2014 لأداء الفرق الخمسة في المجالات التي يعززون فيها المساواة بين الجنسين من خلال عملهم، وكذلك للأداء في الموضوع الشامل المتعلق بالقضايا الجنسانية. وستكون هذه الممارسة هامة ومفيدة بالنسبة لقادة فرق الأهداف الاستراتيجية نظرا لمسؤوليتهم عن تنفيذ، ورصد، المبادرات المتصلة بالقضايا الجنسانية في الأهداف التي تقع على عاتقهم مسؤولية تنفيذها.

35 - ورغم أن التحليل الجنساني الكامل للإطار الاستراتيجي الجديد والأهداف الاستراتيجية يتجاوز نطاق هذا التصديق، فقد استعرضت الاستشارية بإيجاز مشاريع خطط العمل على مستوى الإدارة العليا للأهداف الاستراتيجية الخمسة. ورغم أن الخطط توفر صياغة واسعة للمواضيع التي سيتم تناولها، فقد سنحت فرص لزيادة تحديد فحوى تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وقد تم ذلك في بعض الحالات. فعلى سبيل المثال، عند الحديث عن تأثير ظواهر مثل الهجرة، لفت الانتباه إلى الطرق التي يمكن أن يتأثر بها الرجال والنساء بشكل مختلف بسبب الأدوار الجنسانية المحددة لهم (الهدف الاستراتيجي 4، الصفحة 28). ومع ذلك، فإن هذه الأمثلة المحددة قليلة جدا في الأهداف الاستراتيجية الخمسة. وكان من الممكن أن يفيد القيام بشكل أكثر تكرارا "بتحديد" الفروق بين الجنسين، بالاعتماد على مخزون المنظمة الثري من المعارف والخبرات، في تمكين موظفي المنظمة وشركائها من النظر في سبل لدفع المساواة إلى الأمام في عملهم.

36 - وبالإضافة إلى ذلك، هناك عدة استخدامات لمصطلحات عامة من قبيل "فقراء الريف" و"أصحاب المصلحة" ولعبارات من قبيل "المرأة والشباب" (والشعوب الأصلية) في مختلف الأهداف الاستراتيجية. ويرسل هذا إشارات خاطئة. فالنساء مثلن مثل الرجال، يمكن أن يتأثرن بسبب نوع جنسهن بشكل مضاعف إذا كن منتميات أيضا إلى فئة الشعوب الأصلية أو الشباب أو الفقراء. وبعبارة أخرى، لا يمكن تجميع المرأة مع الشباب ببساطة. فمصطلح "الشباب"، هو مصطلح محايد من حيث نوع الجنس، يجب الفروق في الاندماج الاجتماعي بين الشباب والشباب.

7-2-4 توافر البيانات (التوصية 17 (أ) و (ج))

الإطار 8 - اقتباس من تقرير المتابعة، الفقرة 17

أعدت خطوط توجيهية بشأن إطار البرمجة القطرية ودورة المشاريع الجديدة. وتشير هذه الخطوط التوجيهية إلى أهمية جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس وتحليلها واستخدامها....

37 - يجري حاليا تطبيق نظام مؤشر المساواة بين الجنسين في الإطار الاستراتيجي الجديد. وأشار عدد من المجيبين في الشعب الفنية إلى الطريقة العملية التي سيساعدهم بها هذا المؤشر في

ضمان تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتقديم تقرير بشأن المسائل ذات الصلة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. ومع ذلك، أشار موظف ذو خبرة طويلة في مؤشرات المساواة بين الجنسين إلى أن مفتاح استخدامها يكمن في رصد وتقييم التنفيذ، وأضاف أن هذا يشكل أحد أوجه الضعف بين وكالات الأمم المتحدة التي تطبق مؤشرات المساواة بين الجنسين.

5- تعليقات على التقييم ورد الإدارة وتقرير المتابعة

38 - كان التقييم ذا جودة عالية للغاية⁸ ويثبت التقرير وملاحقه أن فريق التقييم كان مجتهدا ودؤوبا ووضع أدوات قيمة لتقييم المجالات التي كانت تعاني من عدم كفاية البيانات من أجل توفير ما يكفي من الأدلة لدعم توصياته⁹. ووردت توصيات التقييم الـ 17 بترتيب الأولويات، ولكن التقييم يؤكد أنها كلها على نفس القدر من الأهمية. وعلاوة على ذلك، فمن بين التوصيات الـ 17 قُسمت 9 منها إلى توصيات فرعية، ليصل مجموعها إلى 40 توصية/ توصية فرعية.

39 - وترى عملية التصديق أن عدم وضع توصيات استراتيجية وفقا لمعايير مختارة، وتمييزها عن التوصيات الفنية أو التنفيذية يعرض تقديم التقارير إلى مخاطر اتباع نهج "القائمة التفصيلية الطويلة". ويحجب ما يجب على المنظمة القيام به، دون أن تفشل، لتحقيق التقدم. وعلى النقيض من ذلك، اختار تقرير المراجعة التوصيات التي توصف فقط بأنها توصيات استراتيجية بدلا من التوصيات التي توصف بأنها "توجيهية"، وقسم توصياته الـ 9 إلى ثلاث توصيات وُجّهت إلى أعلى مستويات اتخاذ القرار في المنظمة، أما التوصيات الست المتبقية فموجهة إلى المدير العام المساعد لإدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية لدفعها إلى الأمام.

40 - وتعهد رد الإدارة بأن يستعيد على الفور، على النحو الذي أوصى به كل من التقييم والمراجعة، "الموارد المتصلة بالمساواة بين الجنسين في المكاتب الإقليمية كافة"، وأن يخصص التمويل اللازم لوظيفتين من الفئة الفنية في شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية لدعم أنشطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني (الصفحة 2)، ويتعهد بسلسلة من الالتزامات الأخرى لتنفيذ توصيات التقييم. وعرض تقرير المتابعة وصفا دقيقا لوضع المنظمة حاليا من حيث تنفيذ توصيات التقييم.

41 - وترى عملية التصديق أنه قد تم إحراز تقدم بشأن توصيات التقييم رغم الصعاب الكبيرة، وتثني على الموظفين لتفانيهم ومثابرتهم في السعي لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين في بيئة سريعة التغيير. ومع ذلك، فإن مدى ما فقده بسبب إعادة الهيكلة يتجلى في ما لا يزال ينبغي عمله، على النحو المبين في اللائحة الشاملة للتحديات الثمانية الواردة في الفقرة 18 من تقرير المتابعة. ولن تكون النتائج واضحة بمعنى الكلمة، قبل أن تدخل عملية التنفيذ حيز النفاذ ويمكن قياسها، لكي يمكن للاستقرار التنظيمي أن يستمر.

8 أشار تقرير المتابعة إلى أن لجنة البرنامج أعربت عن تقديرها "الجودة التقييم"، الصفحة 2.

9 "استخدم التقييم مجموعة من الأدوات والأساليب الكمية والنوعية: التشاور مع أصحاب المصلحة من خلال مقابلات جماعية وفردية شبه منسقة باستخدام قوائم مرجعية محددة لموظفي المنظمة والدول الأعضاء ووكالات الأمم المتحدة؛ والزيارات القطرية؛ والبحث في نظم المنظمة للمشاريع والمنافع العامة العالمية ووثائق الخطط والميزانيات، ومصفوفة التقييم؛ ومخططات تقارير البلدان والمشاريع؛ ومعايير تقييم المشاريع؛ ومصفوفة تقييم المنافع العامة العالمية باستخدام ستة معايير ومفاتيح وصفية. واستخدم التقييم مقياسا من ست نقاط لتقييم المشاريع والمنافع العامة العالمية." (الصفحة 23).

42 - ورغم أن عملية التصديق على تقرير المتابعة لرد الإدارة والتقييم قد تكون لها فوائد إلا أنها تعاني أيضا من القيود. فالموارد المتاحة لعملية التصديق محدودة بقدر أكبر بكثير من تلك المتاحة لإجراء تقييم كامل، كما أن القدرة على جمع الأدلة مقيدة بشكل كبير. وقد يكون هذا أقل أهمية بالنسبة لموضوع فني أكثر تركيزا مثل المياه أو التغذية، لكنه يشكل تحديا كبيرا لموضوع شامل على مستوى المنظمة مثل المساواة والتكافؤ بين الجنسين. وفي أحسن الأحوال، يمكن أن تقدم عملية التصديق منظورا جديدا وتوسع إلى طرح الأسئلة التي لا يمتلك الأشخاص المعنيون بالأعمال اليومية طرحها. ولا يلزم، مع التقدم في العمل، تقديم مزيد من التقارير إلى لجنة البرنامج والمؤتمر بخلاف تلك المتعلقة بسياسة المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين.

6- استنتاجات كي تدرسها المنظمة

43 - هناك مجالات رئيسية يتعين على المنظمة أن تتحرك فيها بسرعة أكبر بكثير لتنفيذ توصيات التقييم التي أقرتها، وكذلك سياسة المساواة بين الجنسين التي اعتمدها. وهذا يشمل على وجه الخصوص توظيف الموظفين الخمسة على المستوى الإقليمي، الذين من المرجح أن يوفد إلى الميدان إثنان منهم فقط قريبا - بعد ما يزيد على عامين من الموافقة على التوصية. ويشمل هذا أيضا ضرورة القيام بسرعة بوضع آلية على مستوى الإدارة العليا للمساءلة بشأن المساواة بين الجنسين، وفقا لتوصية التقييم المعتمدة. ويمكن أن تشمل آلية المساءلة أيضا الإشراف على تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين وذلك لتعزيز عمل المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين فضلا عن التكافؤ بين الجنسين.

44 - ومن غير المتوقع أن يضع تقرير التصديق توصيات أو مقترحات غير أنه عند النظر في أهمية تعميم المساواة بين الجنسين في عمل المنظمة لتعزيز فعاليتها وأثرها المرتقب، اقترحت مُعدة تقرير التصديق بضعة مقترحات ترد أدناه كي تنظر فيها المنظمة. وليس من المنتظر أن يكون هناك رد أو تقرير رسمي بشأنها.

45 - بالنظر إلى الشوط الذي لا يزال يتعين على المنظمة أن تقطعه في مجال المساواة بين الجنسين والتكافؤ الجنساني فضلا عن اختفاء مصطلح "القضايا الجنسانية" من هيكل الشعب، وإنهاء الهدف الاستراتيجي القائم بذاته المعني بالمساواة بين الجنسين - وهو الهدف الاستراتيجي "كاف"، فإن المنظمة ستستفيد من وجود مسؤول رفيع المستوى معني بتعزيز المساواة بين الجنسين يثير بشكل واضح ومنهجي مسألة المساواة بين الجنسين على الصعيد السياسي والاستراتيجي والفني والتنفيذي.

46 - على الرغم من أن المنظمة أجرت عدة استقصاءات للموظفين في الماضي، فقد ترغب في إجراء استقصاءات دورية لأراء جميع موظفي المنظمة مع التركيز بصفة خاصة على تصورات الموظفين ومخاوفهم وتوقعاتهم وتطلعاتهم بالنسبة لمنظمة في حالة تحول، وذلك بعد استكمال عملية الإصلاح. ويمكن أن يُستخدم الاستقصاء الأولي بعد ذلك كأساس لقياس التقدم.

47 - نظرا للنهج الجديد إزاء المساواة بين الجنسين المتبع في الإطار الاستراتيجي، سيكون من المفيد إجراء تقييم سريع في منتصف المدة عن كيفية قيام الأفرقة الخمسة المعنية بالأهداف الاستراتيجية بمعالجة القضايا الجنسانية، وكذلك كيفية تنفيذ الموضوع الشامل المعني بالمساواة بين الجنسين. وسيكون هذا مفيدا على وجه الخصوص لقادة الأفرقة المعنية بالأهداف الاستراتيجية لأنهم مسؤولون عن تنفيذ ورصد المبادرات المتصلة بالمساواة بين الجنسين في الأهداف الموكلة إليهم تنفيذها. وسيقدم هذا التقييم أيضا بعض التوجيهات الرامية إلى تعزيز العمل المتصل بالمساواة بين الجنسين في المنظمة التي يمكن تبادلها مع الأجهزة الرئاسية للمنظمة.

48 - قد ترغب الدول المانحة في إنشاء صندوق خاص، استنادا إلى التحليل القائم على الأدلة الذي أجرته شعبة الحماية الاجتماعية والوحدات ذات الصلة للأموال اللازمة لدعم عمل المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيتمكن الصندوق الشعب الفنية والفرق المعنية بالأهداف الاستراتيجية والمكاتب الميدانية من تنفيذ عمل محدد يتعلق بالمساواة بين الجنسين لدعم أهداف المنظمة للمساواة بين الجنسين وكذلك لتعزيز قدرات الدول الأعضاء في جهودها الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في مجال الأغذية والزراعة والمجالات ذات الصلة. وسيتمكن المنظمة من الاستفادة من فرصة لم يسبق لها مثيل لتعميم المساواة بين الجنسين في منظمة يتسم عملها بالأهمية بالنسبة لتحقيق الأمن الغذائي العالمي.

الملحق 1- قائمة بالوثائق الرئيسية المستعرضة

إعداد سياسة منظمة الأغذية والزراعة بشأن المساواة بين الجنسين، للفترة مايو/ أيار 2011 - يناير/ كانون الثاني 2012، بدون تاريخ.

تقييم دور منظمة الأغذية والزراعة وعملها في مجال المساواة بين الجنسين والتنمية، التقرير النهائي، يونيو/ حزيران 2011.

تقييم دور منظمة الأغذية والزراعة وعملها في مجال المساواة بين الجنسين والتنمية: رد الإدارة، 11 أغسطس/ آب، الوثيقة PC 108/5 Sup.1.

سياسة منظمة الأغذية والزراعة بشأن المساواة بين الجنسين: تحقيق أهداف الأمن الغذائي في الزراعة والتنمية الريفية، بدون تاريخ.

تقرير مرحلي للمنظمة عن المساواة بين الجنسين 2012 (مسودة بتاريخ مارس/آذار 2013).

متابعة تقييم دور منظمة الأغذية والزراعة وعملها في مجال المساواة بين الجنسين والتنمية، المقرر تقديمه إلى لجنة البرنامج في نوفمبر/ تشرين الثاني 2013 (تنقيح 11 يوليو/ تموز 2013).

مراجعة المساواة بين الجنسين في منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، التقرير النهائي، فبراير/ شباط 2011.

الهدف الاستراتيجي 1 بشأن المساهمة في استئصال الجوع وانعدام الأمن الغذائي وسوء التغذية، نسخة يوليو/ تموز 2013.

الهدف الاستراتيجي 2 بشأن زيادة وتحسين توفير الأغذية والخدمات من الزراعة والغابات ومصايد الأسماك على نحو مستدام، نسخة 11 يوليو/ تموز 2013.

الهدف الاستراتيجي 3 بشأن خفض الفقر في المناطق الريفية، نسخة يوليو/ تموز 2013.

الهدف الاستراتيجي 4 بشأن التمكين من نظم زراعية أكثر شمولاً وكفاءة على المستويات المحلية والوطنية والدولية، نسخة يوليو/ تموز 2013.

الهدف الاستراتيجي 5 بشأن زيادة قدرة سبل المعيشة على مقاومة التهديدات والأزمات، نسخة 19 يوليو/ تموز.

عرض لسياسة المنظمة للمساواة بين الجنسين وخطة عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في روما بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، 22 مارس/ آذار 2012 (أدوات تخطيط المشاريع).

الملحق 2- قائمة بأصحاب المصلحة الذين تمت مقابلتهم أثناء عملية التصديق

منظمة الأغذية والزراعة

- السيدة Maria Abreu، الموظفة المسؤولة عن الشؤون الأخلاقية
- السيدة Tullia Aiazzi، كبيرة موظفي التقييم، مكتب التقييم
- السيدة Sally Berman، مسؤولة تنمية القدرات، مكتب تبادل المعرفة
- السيدة Claire Billoud، رئيسة مكتب الموارد البشرية
- السيدة Sharon Brennen-Haylock، مديرة مكتب الاتصال في نيويورك
- السيدة Ana Paula de la O-Campos، الموظفة المختصة بسياسة المساواة بين الجنسين، شعبة الحماية الاجتماعية
- السيدة Chitra Deshpande، مسؤولة الاستراتيجية والتخطيط، مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد
- السيد Jorge Fonseca، مسؤول الصناعات الزراعية، شعبة البنى الأساسية الريفية والصناعات الزراعية
- السيدة Valentina Franchi، استشارية المساواة بين الجنسين والتنمية، شعبة الحماية الاجتماعية
- السيدة Elisa Gazzotti، متدربة في شؤون المساواة بين الجنسين، شعبة الحماية الاجتماعية
- السيد Dan Gustafson، نائب المدير العام للعمليات، مكتب التقييم (المكتب المكلف)
- السيدة Mirela Hasibra، مسؤولة الاتصال والعمليات، شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل
- السيدة Susan Kaaria، كبيرة موظفين، شعبة الحماية الاجتماعية
- السيدة Daniela Kalikoski، مسؤولة صناعة الأسماك، ومسؤولة التنسيق للقضايا الجنسانية، شعبة مصايد الأسماك/ شعبة استخدام موارد مصايد الأسماك وتربية الأحياء المائية وصونها
- السيد Panagiotis Karfakis، اقتصادي بشعبة اقتصاديات التنمية الزراعية
- السيدة Mariann Kovacs، كبيرة موظفي الاتصال، مكتب الاتصال في نيويورك
- السيدة Regina Laub، كبيرة الموظفين، شعبة الحماية الاجتماعية
- السيدة Nadia Lawson، مسؤولة الخدمات المالية، مسؤولة التنسيق لقضايا المساواة بين الجنسين، شعبة الشؤون المالية
- السيدة Noma Mhlanga، خبيرة اقتصادية في الأعمال التجارية الزراعية، شعبة البنى الأساسية الريفية والصناعات الزراعية
- السيدة Kae Mihara، مسؤولة تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين، شعبة الحماية الاجتماعية
- السيدة Unna Mustalampi، مسؤولة تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين، موظفة فنية مساعدة، شعبة الحماية الاجتماعية
- السيدة Sybil Nelson، مسؤولة قضايا المساواة بين الجنسين، شعبة الحماية الاجتماعية
- السيدة Hilde Niggemann، المسؤولة الأولى عن تنسيق البرامج الميدانية، مكتب دعم اللامركزية
- السيدة Martha Osorio، مسؤولة القضايا الجنسانية والتنمية الريفية، شعبة الحماية الاجتماعية
- السيد David Palmer، المسؤول الأول عن حيازة الأراضي، مسؤول التنسيق للقضايا الجنسانية لشعبة المناخ والطاقة والحيازة، شعبة المناخ والطاقة والحيازة
- السيدة Clara Park، استشارية، شعبة الحماية الاجتماعية
- السيدة Hajnalka Petrics، مسؤولة التنسيق للقضايا الجنسانية والتنمية، شعبة الحماية الاجتماعية
- السيدة Pamela Pozarny، عالمة بالاجتماع الريفي، مسؤولة التنسيق للقضايا الجنسانية لشعبة مركز الاستثمار، شعبة مركز الاستثمار
- السيد Diego Ricalde، كبير مسؤولي رصد البرامج الميدانية، موظف في مكتب دعم اللامركزية
- السيدة Alejandra Safa، شعبة الحماية الاجتماعية
- السيدة Gina Seilern، استشارية المساواة بين الجنسين والتنمية، شعبة الحماية الاجتماعية

السيدة Iliaria Sisto، مسؤولة تعزيز القدرات والتدريب، شعبة الحماية الاجتماعية
السيد Libor Stloukal، مسؤول السياسات، شعبة الحماية الاجتماعية
السيد James Tefft، كبير مسؤولي السياسات، المكتب الإقليمي لأفريقيا
السيدة Margret Vidar، مسؤولة الشؤون القانونية، مسؤولة التنسيق للقضايا الجنسانية لمكتب
الشؤون القانونية، مكتب الشؤون القانونية والأخلاقية
السيدة Marcela Villarreal، مديرة مكتب الشراكات والدعوة وبناء القدرات
السيد Rob Vos، مدير شعبة الحماية الاجتماعية
السيدة Sophie Wagner، متدربة بالفريق المعني بالسياسات، شعبة الحماية الاجتماعية

شركاء منظمة الأغذية والزراعة

السيدة Clare Bishop، كبيرة المستشارين الفنيين، شعبة السياسات والمشورة الفنية، الصندوق الدولي
للتنمية الزراعية
السيدة Tacko Ndiaye، مستشارة السياسات لشؤون التنمية المستدامة، هيئة الأمم المتحدة للمرأة
السيدة Sonsoles Ruedas، مديرة الشؤون الجنسانية، برنامج الأغذية العالمي
السيد Roderick Stirrat، بروفييسور، باحث زميل، عضو فريق تقييم المساواة بين الجنسين التابع
لمنظمة الأغذية والزراعة

الملحق 3- تصديق تفصيلي على رد الإدارة على توصيات مختارة 10

الإجراءات المتخذة وأثر الإجراءات (تقرير المتابعة المقرر إصداره في نوفمبر/ تشرين الثاني 2013)	الإجراءات المتفق عليها في رد الإدارة (أكتوبر/ تشرين الأول 2011)	التوصيات المنبثقة عن تقييم أعمال المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين (يونيو/ حزيران 2011)
<p>التعليقات على الإجراءات المتخذة، بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ إجراءات</p> <p>(ب) تحدد السياسة العامة والمسؤوليات المتعلقة بتنفيذ المعايير الدنيا لتحقيق المساواة بين الجنسين من أجل تعميم قضايا المساواة بين الجنسين في صميم عمليات وضع البرامج القطرية ونظام تقييم وإدارة الأداء ودورة المشاريع وأنشطة التدريب ذات الصلة؛</p> <p>(ج) في ما يتعلق بإدراج قضايا المساواة بين الجنسين في جداول اجتماعات الإدارة العليا، هناك تأخيرات في اتخاذ إجراءات بسبب تغييرات مؤسسية على مستوى الإدارة العليا. ويتعين على مكتب المدير العام وعلى المديرين العاملين المساعدين القيام بالمتابعة؛</p> <p>(د) قدمت أمانة المنظمة تقريراً عن سياسة المساواة بين الجنسين وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة إلى المؤتمر في دورته المعقودة في يونيو/ حزيران 2013.</p> <p>وتضطلع بالفعل شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية بدور في تجميع المدخلات من مختلف الشعب، عن طريق مسؤولي الاتصال المعنيين بالمساواة الجنسانية، كجزء من مبادراتها للرصد.</p> <p>أثر الإجراءات المتخذة (التغييرات) في البرامج أو السياسات أو الإجراءات</p> <ul style="list-style-type: none"> • ينبغي للمنظمة أن تقيم لجنة للرقابة على تنفيذ سياسة تحقيق المساواة بين الجنسين. • سيتابع مكتب الاستراتيجية والتخطيط ودائرة دعم الموارد البشرية تنفيذ السياسة، بما في ذلك إنشاء آلية للمساءلة على مستوى الإدارة العليا. • هذه عملية مستمرة. ويلزم مزيد من الوقت لتقييم الأثر. 	<p>(ب) إعداد العناصر المتبقية لإطار المساءلة وإدراج قضايا المساواة بين الجنسين في أنظمة المنظمة الخاصة بالإدارة المستندة إلى النتائج وعمليات وضع البرامج القطرية ونظام تقييم وإدارة الأداء ودورة المشاريع ومبادرات التدريب ذات الصلة؛</p> <p>(ج) وضع بند عادي على جدول الأعمال في اجتماعات الإدارة العليا من أجل التطرق إلى قضايا المساواة بين الجنسين في تحقيق النتائج؛</p> <p>(د) وضع آليات واستخدامها لرفع التقارير إلى الأجهزة الرئاسية للمنظمة. واتخاذ مبادرات تواصل داخلي واضحة من جانب أعلى مستوى للإدارة العليا (المدير العام ونواب المدير العام).</p> <p>سيعرض الفريق المعني بالهدف الاستراتيجي "كاف" تقارير تجميعية حول التقدم بشأن تعميم المساواة بين الجنسين في المنظمة على المؤتمر. وستؤدي شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية دوراً تنسيقياً وستجمع المساهمات الواردة من مختلف الشعب.</p>	<p>التوصية 1: إلى الإدارة العليا لمنظمة الأغذية والزراعة حول الالتزام بالمساواة بين الجنسين</p> <p>(ب) يتعين على المنظمة وضع آلية للمساءلة على مستوى الإدارة العليا، بما في ذلك مدير والشعب وممثلو المنظمة، من خلال الإدارة المستندة إلى النتائج ونظام تقييم وإدارة الأداء؛</p> <p>(ج) ينبغي للمساواة بين الجنسين أن تصبح بنداً عادياً على جدول أعمال الإدارة العليا؛</p> <p>(د) يتعين على الأجهزة الرئاسية للمنظمة أن تحصل بشكل منتظم على التقارير المنبثقة عن آلية المساءلة وأن توصي بما ينبغي اتخاذه من إجراءات عمل عندما لا يكون الامتثال مرضياً تماماً.</p>
المسائل التي يتعين رصدها في	العقبات المصادفة	مدى صلاحية التوصية في الوقت الحالي

عام 2014			وكذلك وضوحها وواقعيتها و"إمكانية تطبيقها"
<p>- مساءلة الإدارة العليا عن المساواة والتكافؤ بين الجنسين، عن طريق آلية للمساءلة على المستويات العليا، ونظام تقييم وإدارة الأداء، وتنفيذ الأهداف الاستراتيجية الخمسة.</p> <p>- ستستفيد المنظمة من وجود موظف مسؤول عن تعزيز المساواة بين الجنسين يقوم بشكل واضح ومنهجي بإثارة قضايا المساواة بين الجنسين على المستوى السياسي والاستراتيجي والتقني والتشغيلي.</p>	<p>تغير هيكل الإدارة العليا أثناء عملية الإصلاح، وكذلك الإطار الاستراتيجي الجديد.</p>	<p>- استحدثت المساءلة عن المساواة بين الجنسين في نظام تقييم وإدارة أداء المديرين والموظفين. ومع ذلك ليس ثمة آلية لتقييم مدى خضوع المديرين للمساءلة والفرق الذي يحدثه ذلك في المساواة بين الجنسين.</p> <p>- ليس ثمة آلية للمساءلة على مستوى الإدارة العليا عن المساواة بين الجنسين. ويمكن أن تشمل آلية المساءلة الرقابة على تنفيذ سياسة تحقيق المساواة بين الجنسين.</p> <p>- لم تدرج بعد المساواة بين الجنسين كبند عادي على جدول أعمال الإدارة العليا.</p>	<p>التوصية واضحة وواقعية وصالحة وقابلة للتطبيق.</p>

<p>التوصيات المنبثقة عن تقييم أعمال المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين (يونيو/ حزيران 2011)</p>	<p>الإجراءات المتخذة وأثر الإجراءات (تقرير المتابعة المقرر إصداره في نوفمبر/ تشرين الثاني 2013)</p>	<p>التوصيات المنبثقة عن تقييم أعمال المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين (يونيو/ حزيران 2011)</p>	<p>الإجراءات المتفق عليها في رد الإدارة (أكتوبر/ تشرين الأول 2011)</p>
<p>التوصية 2: إلى الإدارة العليا للمنظمة حول وضع سياسة من أجل المساواة بين الجنسين</p> <p>يتعين على المنظمة وضع سياسة بشأن المساواة بين الجنسين على مستوى المنظمة ستوجه كيفية تعميم المساواة بين الجنسين في مختلف إدارات المنظمة وفي كل ما تقوم به من أنشطة فنية وترويجية وستمهّد الطريق لتحقيق الهدف الاستراتيجي "كاف". وينبغي على نائب المدير العام للمعرفة أن يُدير عملية صياغة السياسة بالاستعانة بفريق صغير مختار من بين المديرين العاممين المساعدين ومديري الشعب، بما في ذلك مدير شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية.</p>	<p>أعدت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية مسودة أولية لسياسة المساواة بين الجنسين. وستجرى مشاورات واستعراض على مستوى المنظمة ابتداء من أكتوبر/ تشرين الأول 2011. ويتوقع صدور هذه السياسة في عام 2012 لعرضها على الأجهزة الرئاسية. وستتناول إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في كامل الإطار الاستراتيجي. وسيشارك نائب المدير العام (المعرفة) ونائب المدير العام (العمليات) في عمليتي الإعداد والموافقة. وسيحظى تطبيق السياسة بمزيد من الدعم من خلال وضع خطة عمل واستراتيجية للمساواة بين الجنسين على مستوى المنظمة.</p> <p>التعليقات على الإجراءات المتخذة، بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ إجراءات</p> <p>وُضعت سياسة المنظمة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من خلال عملية تشاورية وأقرها المدير العام في مارس/ آذار 2012 واعتمدها بالإجماع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في مؤتمر المنظمة في يونيو/ حزيران 2013.</p> <p>وتسعى السياسة إلى تفعيل تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين في عملية اتخاذ القرارات والتحكم في الموارد من خلال أهدافها الخمسة. وتشمل السياسة ما يلي:</p> <p>1 – إطار له نطاق زمني للتنفيذ، مزود باستراتيجية قائمة على تعميم المساواة بين الجنسين في صميم الأنشطة وتدخلات تستهدف النساء خصيصاً، موجزة في 15 معياراً من المعايير الدنيا.</p> <p>2 – إطار للمساءلة يحدد الإجراءات التي يتعين على أصحاب الشأن الرئيسيين اتخاذها على مختلف المستويات في المقر والمكاتب الميدانية، والآليات المؤسسية للتنفيذ والرقابة.</p> <p>وتستلزم السياسة أيضاً خطة عمل لتحقيق المساواة بين الجنسين لجميع الأهداف الاستراتيجية من أجل إدراج قضايا المساواة بين الجنسين ضمن الإطار الاستراتيجي المنقح.</p> <p>أثر الإجراءات المتخذة (التغييرات) في البرامج أو السياسات أو الإجراءات</p> <ul style="list-style-type: none"> • تضع المنظمة حالياً خطة تفصيلية لتنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين، ونظاماً للرصد يبين التقدم المحرز في تنفيذ السياسات، وتقوم بتتبع أنشطة تعميم المساواة بين الجنسين. • تُستخدم الاستراتيجية والأهداف المتعلقة بالسياسة كأساس للعمل المبذول في الموضوع الشامل المتصل بالمساواة بين الجنسين وذلك في الإطار الاستراتيجي الجديد للمنظمة. 	<p>أعدت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية مسودة أولية لسياسة المساواة بين الجنسين. وستجرى مشاورات واستعراض على مستوى المنظمة ابتداء من أكتوبر/ تشرين الأول 2011. ويتوقع صدور هذه السياسة في عام 2012 لعرضها على الأجهزة الرئاسية. وستتناول إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في كامل الإطار الاستراتيجي. وسيشارك نائب المدير العام (المعرفة) ونائب المدير العام (العمليات) في عمليتي الإعداد والموافقة. وسيحظى تطبيق السياسة بمزيد من الدعم من خلال وضع خطة عمل واستراتيجية للمساواة بين الجنسين على مستوى المنظمة.</p>	<p>أعدت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية مسودة أولية لسياسة المساواة بين الجنسين. وستجرى مشاورات واستعراض على مستوى المنظمة ابتداء من أكتوبر/ تشرين الأول 2011. ويتوقع صدور هذه السياسة في عام 2012 لعرضها على الأجهزة الرئاسية. وستتناول إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في كامل الإطار الاستراتيجي. وسيشارك نائب المدير العام (المعرفة) ونائب المدير العام (العمليات) في عمليتي الإعداد والموافقة. وسيحظى تطبيق السياسة بمزيد من الدعم من خلال وضع خطة عمل واستراتيجية للمساواة بين الجنسين على مستوى المنظمة.</p>
<p>مدى صلاحية التوصية في الوقت الحالي وكذلك وضوحها وواقعيتها و"إمكانية"</p>	<p>تقييم التقدم المحرز في التنفيذ</p>	<p>العقبات المصادفة</p>	<p>المسائل التي يتعين رصدها في عام 2014</p>

		تطبيقها"
- فهم الموظفين للسياسة في مختلف أنحاء المنظمة. - التزام الإدارة العليا بتنفيذ السياسة.	تغير هيكل الإدارة العليا أثناء عملية الإصلاح، وكذلك الإطار الاستراتيجي الجديد.	- اعتمدت سياسة المساواة بين الجنسين. وحسب رد الإدارة تولى قيادة ذلك نائب المدير العام للمعرفة وفريق رفيع المستوى. - أدى وجود الفريق المعنى بالمساواة بين الجنسين في المنظمة المنشأ بموجب سياسة المساواة بين الجنسين في شعبة الحماية الاجتماعية إلى تحسين تعميم المساواة بين الجنسين في صميم الأهداف الاستراتيجية الخمسة، بما في ذلك المعايير الدنيا البالغ عددها 15 معياراً التي حددتها السياسة. - لم توضع بعد خطة تفصيلية للتنفيذ.

التوصيات المنبثقة عن تقييم أعمال المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين (يونيو/ حزيران 2011)	الإجراءات المتفق عليها في رد الإدارة (أكتوبر/ تشرين الأول 2011)	الإجراءات المتخذة وأثر الإجراءات (تقرير المتابعة المقرر إصداره في نوفمبر/ تشرين الثاني 2013)
التوصية 3: إلى الإدارة العليا في المنظمة حول بنية السياسة من أجل المساواة بين الجنسين ومحتواها. ينبغي لسياسة المنظمة حول المساواة بين الجنسين أن تحتوي على استراتيجية عملية ومواد لخطط العمل على مستوى الشعب. ويجب أن تتخطى الاستراتيجية إدامة الأدوار القائمة للرجل والمرأة وتحسين سبل المعيشة لتحقيق التمكين والمساواة بين الجنسين في صنع القرار والحصول على الموارد والتحكم فيها. ويمكن أن تشكل المرأة في مبادرات التنمية جزءاً من الاستراتيجية وخطط العمل باعتبارها منطلقاً لتحقيق المساواة بين الجنسين.	متابعة إعداد السياسة والسعي إلى الحصول على مساهمات من جميع الإدارات والمكاتب الأخرى في المنظمة، مع التركيز على المستوى الميداني. وإعداد خطة عمل واستراتيجية عن تعميم المساواة بين الجنسين بالتعاون مع أصحاب المصلحة الأساسيين.	التعليقات على الإجراءات المتخذة، بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ إجراءات برجاء الإطلاع على التوصية 2. أثر الإجراءات المتخذة (التغييرات) في البرامج أو السياسات أو الإجراءات برجاء الإطلاع على التوصية 2.

مدى صلاحية التوصية في الوقت الحالي وكذلك وضوحها وواقعيتها و"إمكانية تطبيقها"	تقييم التقدم المحرز في التنفيذ	العقبات المصادفة	المسائل التي يتعين رصدها في عام 2014
التوصية واضحة وصالحة. ومع ذلك كان من الممكن أن تُستخلص كجزء من التوصية 2، وهي توجيهية إلى حد ما في مستواها التفصيلي.	لم يجر بعد وضع استراتيجية وخطة عمل. ومن المقرر وضع خطة للتنفيذ على نطاق المنظمة وليس خطة عمل على نطاق الشعب.	تغيير هيكل الإدارة العليا أثناء عملية الإصلاح، وكذلك الإطار الاستراتيجي الجديد.	هي المسائل الموصى بها في التوصية 2.

التوصيات المنبثقة عن تقييم أعمال المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين (يونيو/ حزيران 2011)	الإجراءات المتفق عليها في رد الإدارة (أكتوبر/ تشرين الأول 2011)	الإجراءات المتخذة وأثر الإجراءات (تقرير المتابعة المقرر إصداره في نوفمبر/ تشرين الثاني 2013)
<p>التوصية 5: إلى الإدارة العليا في المنظمة حول ثقافة المنظمة</p> <p>يتعين على المنظمة اتخاذ الإجراءات اللازمة لخلق ثقافة منظمة تشجع المساواة بين الجنسين وتدعمها في أوجه المنظمة كافة. وهذا يشمل:</p> <p>(أ) تنظيم جلسات للتوعية بالمساواة بين الجنسين بالنسبة للموظفين من جميع المستويات، بما في ذلك عند التوظيف؛</p> <p>(ج) اعتراف أكبر بالمساهمات المتنوعة والمكملة للموظفين كافة في أعمال المنظمة.</p>	<p>(أ) سيتم إعداد مجموعات مواد تتضمن معلومات بالنسبة لممثلي المنظمة الجدد والموظفين والمديرين من أجل توعيتهم بمسؤولياتهم الخاصة بمراعاة المساواة بين الجنسين. وبنبغي تنظيم أحداث لرفع مستوى الوعي بشكل منتظم في شكل لقاءات وأنشطة بناء الفرق؛</p> <p>(ج) ستتطرق سياسة المكافآت والتقدير إلى المساهمات العالية الجودة من جانب الموظفين حول عمل المنظمة، بما في ذلك قضايا المساواة بين الجنسين.</p>	<p>التعليقات على الإجراءات المتخذة، بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ إجراءات</p> <p>(أ) يقدم موظفو شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية إحاطات إلى ممثلي المنظمة الجدد بشأن سياسة المنظمة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ومسؤولياتهم في ما يتعلق بتنفيذها، وتعميم المساواة بين الجنسين في صميم برامجها القطرية. ويجري إدماج قضايا المساواة بين الجنسين في توجيهات تتاح على شبكة الإنترنت من أجل موظفي المنظمة الجدد، ويجري إعدادها حالياً. وفي مايو/ أيار 2013، حُدد 50 من مسؤولي الاتصال في مجال المساواة بين الجنسين في المكاتب القطرية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛</p> <p>(ج) يجري إعداد سياسة للمكافآت والتقدير في مكتب الموارد البشرية، مع ربطها بعملية نظام تقييم وإدارة الأداء في منتصف 2013، إلا أنه لم يتم النظر في الوقت الحالي في البُعد المتعلق بالمساواة بين الجنسين تحديداً. وسيتابع مكتب الموارد البشرية هذا الموضوع.</p> <p>أثر الإجراءات المتخذة (التغييرات) في البرامج أو السياسات أو الإجراءات</p> <ul style="list-style-type: none"> • يخضع ممثلو المنظمة للمساءلة عن تعيين مسؤولي الاتصال عن المساواة بين الجنسين وإدراج أهداف المساواة بين الجنسين في الاتفاقات المعدة لاستخدامها كأساس لنظام تقييم وإدارة الأداء. وقد يرغب ممثلو المنظمة في النظر في إدراج الأهداف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في جميع اتفاقات تقييم وإدارة الأداء للموظفين برتبة ف-5/ف-4 ومديري المشاريع، بغية تشجيع اتباع سلوك تحركه النتائج في المكاتب الميدانية. ويمكن أن يطبق هذا على مديري الشعب بالنسبة للموظفين برتبة ف-4/ف-5 في مقر المنظمة. • صاغ مكتب الموارد البشرية سياسته بشأن "التكافؤ والمساواة بين الجنسين

في القوة العاملة في المنظمة" للتصدي لعدد من قضايا تغيير الثقافة. ودعما لهذه السياسة وتغيير ثقافة المنظمة، يمكن الاستعانة باستشاريين خارجيين لإجراء تحقيقات أعمق في قضايا التوازن بين العمل/ الحياة بالنسبة للموظفين من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة، والمضايقات، والتعيين.			
المسائل التي يتعين رصدها في عام 2014	العقبات المصادفة	تقييم التقدم المحرز في التنفيذ	مدى صلاحية التوصية في الوقت الحالي وكذلك وضوحها وواقعيتها و"إمكانية تطبيقها"
<p>- نشر سياسة التكافؤ والمساواة بين الجنسين في الموارد البشرية.</p> <p>- أدلة حدوث تغير في الثقافة. فرغم أن المنظمة أجرت عددا من استقصاءات آراء الموظفين في الماضي، فقد ترغب في إجراء استقصاءات منتظمة لآراء جميع موظفي المنظمة تركز تحديدا على تصورات الموظفين وشواغلهم وتوقعاتهم وطموحاتهم إزاء تحول المنظمة عند انتهاء عملية الإصلاح. ويمكن استخدام الاستطلاع الأول كخط أساس يجري بناء عليه قياس التقدم المحرز.</p>	<p>- طول المدة المستغرقة في نشر حزم وسياسات التعلم، الذي يرجع في جزء منه إلى إعادة الهيكلة.</p> <p>- عدم توافر أدلة كافية في ما يتعلق بالتقدم المحرز في ثقافة التغيير.</p>	<p>- تضع هيئة الأمم المتحدة للمرأة اللمسات النهائية لدورة أساسية عن المساواة بين الجنسين لتنمية مهارات جميع الموظفين.</p> <p>- ستقدم منظمة الأغذية والزراعة أيضا دورة إلكترونية تعليمية للموظفين الجدد وكذلك إحاطات دورية عن المساواة بين الجنسين.</p> <p>- هناك ردود متفاوتة عما إذا كانت ثقافة المنظمة تقترب من تشجيع ودعم المساواة بين الجنسين.</p> <p>- لا يزال ينظر إلى المنظمة على أنها منظمة "يهيمن عليها الذكور" (تبين أحدث أرقام مكتب تخطيط الموارد البشرية أن نسبة النساء إلى الرجال في المستويات العليا هي: في الرتبة ف-4، 66:34؛ وفي الرتبة ف-5، 73:27؛ وفي الرتبة د-1، 76:24؛ وفي الرتبة د-2، 74:26).</p>	<p>التوصية واضحة وواقعية وصالحة وقابلة للتطبيق.</p>

<p>الإجراءات المتخذة وأثر الإجراءات (تقرير المتابعة المقرر إصداره في نوفمبر/ تشرين الثاني 2013)</p>	<p>الإجراءات المتفق عليها في رد الإدارة (أكتوبر/ تشرين الأول 2011)</p>	<p>التوصيات المنبثقة عن تقييم أعمال المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين (يونيو/ حزيران 2011)</p>
<p>التعليقات على الإجراءات المتخذة، بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ إجراءات</p> <p>(أ) يوجد مسؤولو اتصال معينون بقضايا المساواة بين الجنسين ومناوبون للقيام بهذه المهمة معينون في المقر (27 شعبة/ مكتبا) وفي المكاتب الميدانية (57 مكتبا) في مايو/ أيار 2013. وتستلزم نشرة المدير العام (رقم 60/2011) أن من الأفضل أن تكون رتبة موظف الاتصال المعني بقضايا المساواة بين الجنسين ف-4 أو أعلى، على أن تخصص نسبة 20 في المائة من وقت الموظف لتعميم جوانب المساواة بين الجنسين في عمل شعبها/ مكاتبها الإقليمية/ الإقليمية الفرعية. ويوجد حاليا 9 موظفين معينين بقضايا المساواة بين الجنسين برتبة ف-5 في المقر؛</p> <p>وتتولى شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية دور الريادة في دعم وتنسيق شبكة الجهات المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين، عن طريق إتاحة فرص لتنمية القدرات وعقد اجتماعات دورية يشارك فيها الموظفون المعينون بهذه القضايا في المكاتب الميدانية عن طريق مرافق التداول بالفيديو. وفي عام 2013، عقدت حلقتان تدريبيتان للجهات المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين والجهات المناوبة في هذا الصدد في المقر والمكاتب الميدانية على السواء. ووضعت أيضا شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية كتيبا في عام 2013، حددت فيه بإسهاب واجبات ومسؤوليات هذه الجهات استنادا إلى اختصاصاتها. وشاركت الموارد البشرية من غير الموظفين الدائمين بشكل مكثف في تدعيم عمل الجهات المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين.</p> <p>(ب) تقوم المنظمة حاليا بتعيين موظفين (كبار) معينين بقضايا المساواة بين الجنسين في كل مكتب إقليمي من أجل تقديم مشورة وتوجيه فنيين بشأن قضايا المساواة بين الجنسين في الإقليم وقيادة الشبكة الإقليمية للجهات المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين؛</p> <p>(د) في مايو/ أيار 2013، بلغ عدد الموظفين المعينين بقضايا المساواة بين الجنسين أو مناوبهم 71 في المكاتب الميدانية (8 في المكاتب الإقليمية، و13 في المكاتب الإقليمية الفرعية، و50 في المكاتب القطرية).</p>	<p>(أ) مع حلول نهاية عام 2013، سيكون لدى جميع الشعب خبرة فنية رفيعة المستوى في مجال المساواة بين الجنسين، وذلك من خلال التوظيف أو من خلال تطوير مهارات جهات الاتصال المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين لضمان تخصيص ما يقابل نسبة 30 المائة من العمل بدوام كامل. ومع تعزيز شبكات جهات الاتصال المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين القائمة، ستدعم شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية الوحدات في تحديد نموذج يضمن توافر الخبرات التقنية حول القضايا الاجتماعية والجنسانية وفق بنيتها واحتياجاتها. وتشمل الممارسات الجيدة الحالية مجموعة من جهات الاتصال في وحدة واحدة تنسق وتوزع المسؤوليات وترفع بشكل دوري تقارير إلى إدارة الوحدة؛</p> <p>(ب) يجب أن يكلف خبراء التنمية الاجتماعية/ قضايا المساواة بين الجنسين بالحضور الإلزامي وبدور محدد بشكل واضح في المؤتمرات الإقليمية للإبلاغ عن التقدم المحرز في مراعاة المساواة بين الجنسين في المنظمة وتبادل المعلومات مع الدول الأعضاء حول التحديات والنجاحات في المساواة بين الجنسين؛</p> <p>(د) ستقوم ممثلات المنظمة والمكاتب الإقليمية/ المكاتب الإقليمية الفرعية بعمليات التوظيف حسب الاقتضاء.</p>	<p>التوصية 6: إلى المنظمة، حول البنية اللازمة لتعميم المساواة بين الجنسين.</p> <p>(أ) ينبغي أن يكون لكل شعبة فنية في المقر موظف تقني رفيع المستوى يتمتع أيضا بالخبرة في قضايا المساواة بين الجنسين/ المسائل الاجتماعية (مستشارون) في مجال المساواة بين الجنسين على مستوى الشعب). وسيختلف تخصيص الوقت بين الشعب وسيبلغ في المتوسط نسبة 30 في المائة. وسيحقق ذلك من خلال عمليات توظيف جديدة عند شغور المناصب الرفيعة المستوى؛</p> <p>(ب) ينبغي إعادة وظائف الخبراء في مجال التنمية الاجتماعية/ المساواة بين الجنسين في المكاتب الإقليمية كافة؛</p> <p>(د) على المستوى القطري، ينبغي لممثلات المنظمة أن تدرج الدعوة إلى ضمان المساواة بين الجنسين في التنمية الريفية ضمن مسؤولياتها:</p> <p>- توظيف خبراء في مجال المساواة بين الجنسين بدوام جزئي/ كامل رهنا بحجم حافظة البلد لدعم المشاريع وتمثيل المنظمة في الآليات المشتركة بين الوكالات، أو:</p>

<p>وعين أيضا المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى خبراء قطريين ودوليين لدعم تعميم قضايا المساواة بين الجنسين في صميم الأنشطة على المستوى الإقليمي/الإقليمي الفرعي، فضلا عن المستوى القطري.</p> <p>وبالنسبة للبلدان والأقاليم التي تعاني من أزمات إنسانية، ينبغي لممثلات المنظمة أن تجري بحلول نهاية عام 2013 الحصر المطلوب للمستشارين في مجال القدرات المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين الذين يقدمون خدمات مجانية، وهو الحصر الذي يتولى تمويله المجلس النرويجي للاجئين.</p> <p>أثر الإجراءات المتخذة (التغييرات) في البرامج أو السياسات أو الإجراءات</p> <ul style="list-style-type: none"> • تتلقى الجهات المعنية بالمساواة بين الجنسين تحديثات ومعلومات في حينها بشأن عمل المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين عبر قوائم البريد الإلكتروني والاجتماعات الدورية لهذه الجهات. • جرى تنسيق شبكة الجهات المعنية بالمساواة بين الجنسين وتعمل كوسيلة فعالة لتبادل المعلومات والممارسات الجيدة وتخطط العمل المشترك. وتيسر وسائط التواصل الاجتماعي التواصل الوثيق فيما بينها. • عملية تعيين موظفين مختصين بالقضايا الجنسانية في المكاتب الإقليمية مستمرة، وأوشكت على الإنتهاء في بعض المكاتب. • ينبغي تقديم معلومات عن الآلية المتعلقة بإبلاغ المنسقين ببرامج التعاون التقني ومشاريع وسبل التفاعل مع الجهات المعنية بالمساواة بين الجنسين. 		<p>- توظيف خبير في التنمية الاجتماعية/ قضايا المساواة بين الجنسين لتقديم دعم استشاري في تعميم المساواة بين الجنسين في إطار البرمجة القطرية والمشاريع المقبلة، إذا كانت الموارد محدودة.</p>	
<p>المسائل التي يتعين رصدها في عام 2014</p>	<p>العقبات المصادفة</p>	<p>تقييم التقدم المحرز في التنفيذ</p>	<p>مدى صلاحية التوصية في الوقت الحالي وكذلك وضوحها وواقعيتها و"إمكانية تطبيقها"</p>
<p>- يجب أن يتوافر خمسة موظفين إقليميين، ويؤدون عملهم بالكامل بحلول نهاية عام 2013.</p> <p>- قد ترغب البلدان المانحة في إقامة صندوق خاص، على أساس تحليل قائم على الأدلة تجريبه شعبة الحماية الاجتماعية والوحدات ذات الصلة للأموال اللازمة لدعم عمل المنظمة في مجال المساواة بين</p>	<p>- لا تتوافر لدى المنظمة خبرات كافية في مجال المساواة بين الجنسين لتعميم هذا المفهوم في عمل المنظمة.</p> <p>- المنظمة لديها خطة طموحة وتضطلع بمسؤوليات ضمن برنامج عملها ومع نظرائها في الميدان. ويغطي كل هدف استراتيجي 10 نواتج في المتوسط، سيجري تطويرها لتمتد إلى عدد أكبر بكثير من الأنشطة المتعددة. وسيستلزم</p>	<p>- تعزّز نظام جهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين في المنظمة. وتشكل هذه الجهات آلية قيمة لتبادل المعلومات والدعوة في مجال المساواة بين الجنسين. وهذه الجهات بحكم تعريفها لا توفر خبراء في مجال المساواة بين الجنسين قادرين على معالجة العمل الفني.</p> <p>- خصصت شعبة الحماية الاجتماعية خبيرين في مجال المساواة بين الجنسين لكل فريق معني بهدف استراتيجي لدعم العمل المتصل بالشؤون</p>	<p>التوصية واضحة، إلا أنه بسبب التكلفة فإن التوصية ليست واقعية أو قابلة للتطبيق بأكملها. وعلاوة على ذلك، فإنه نظرا للهيكل الشامل الجديد فإنها لم تعد صالحة على النحو المتوخى في الأصل: إذ توجد حاليا أفرقة معنية بالأهداف الاستراتيجية تلزمها خبرة في مجال المساواة بين الجنسين. وفي الوقت نفسه، من غير الواضح ما هو نوع الخبرة في مجال المساواة بين الجنسين اللازم في</p>

<p>الجنسين وتمكين المرأة. وسيمكن الصندوق الشعب الفنية والأفرقة المعنية بالأهداف الاستراتيجية والمكاتب الميدانية من الاضطلاع بالعمل المتصل خصيصا بالمساواة بين الجنسين لدعم أهداف المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين وكذلك لتعزيز قدرات الدول الأعضاء في ما تبذله من جهود لتعزيز المساواة في مجال الأغذية والزراعة والمجالات ذات الصلة. وسيمكن المنظمة من الاستفادة من فرصة التعميم غير المسبوقة في صميم أعمال المنظمة، التي يحظى عملها بأهمية حاسمة في مجال الأمن الغذائي العالمي.</p>	<p>كل هذا خبرة في مجال المساواة بين الجنسين لكي يمكن تعميم المساواة بين الجنسين بشكل فعال في عمل المنظمة.</p> <p>- يمكن التصدي للفجوة في الخبرات في مجال المساواة بين الجنسين عن طريق خدمات المشورة أو عن طريق تعيين خبراء للعمل في المشاريع الرئيسية. وبينما تمكنت بعض الشعب من الاستفادة من موارد الشعبة، فتشير شعب ومكاتب إقليمية أخرى إلى أنها اضطرت إلى تجميد أنشطتها لتعميم المساواة بين الجنسين عندما نضبت الأموال.</p> <p>- سيخصص مبلغ تمويلي لكل هدف استراتيجي، لكن لم يوضح المقدار الذي سيكرس من هذا المبلغ من أجل الخبرات في مجال المساواة بين الجنسين.</p>	<p>الجنسانية في الأهداف الاستراتيجية الجديدة.</p> <p>- عملية تعيين الموظفين الخمسة على النطاق الإقليمي جارية؛ ومع ذلك، فإنها تستغرق وقتاً طويلاً للغاية، مما يترك الميدان بدون موارد حاسمة.</p> <p>- تكرر نسبة 2 في المائة من ميزانية المنظمة للعمل المتصل بالمساواة بين الجنسين، وستظل هذه النسبة مكرسة لهذا الغرض خلال السنتين المقبلتين. ويغطي هذا تعيين خبراء في مجال المساواة بين الجنسين في كل مكتب من المكاتب الإقليمية الخمسة، ويوفر قدراً من التمويل لتعميم المساواة بين الجنسين في صميم الأنشطة.</p>	<p>الهيكل الحالي للشعب.</p>
--	--	--	-----------------------------

<p>الإجراءات المتخذة وأثر الإجراءات (تقرير المتابعة المقرر إصداره في نوفمبر/ تشرين الثاني 2013)</p>	<p>الإجراءات المتفق عليها في رد الإدارة (أكتوبر/ تشرين الأول 2011)</p>	<p>التوصيات المنبثقة عن تقييم أعمال المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين (يونيو/ حزيران 2011)</p>
<p>التعليقات على الإجراءات المتخذة، بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ إجراءات</p> <p>تواصل شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية عملها المعياري والتحليلي بشأن القضايا الاجتماعية والجنسانية، ويعمل فريق تابع للشعبة من أجل تعميم المنظورات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في جميع مجالات عمل المنظمة وفي الإطار الاستراتيجي الجديد</p> <p>(1) لم تتغير كثيرا القيود المفروضة على الموارد البشرية والمالية في شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية على الرغم من القرار الذي أصدره المؤتمر في عام 2010 بمضاعفة الموارد المخصصة للمساواة بين الجنسين. وبحول صغر حجم الشعبة دون تمكينها من أن تكون الوحدة الفنية الرائدة أو أن تساهم بشكل مباشر في تنفيذ المشاريع.</p>	<p>ستستمر شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية في العمل المتعلق بوضع معايير في مجال القضايا الاجتماعية وقضايا المساواة بين الجنسين مع القيام أيضاً بوظائفها المرتبطة بتعميم المساواة بين الجنسين.</p> <p>(1) إن القيود المفروضة على الموارد المالية والبشرية ستتمكن شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية، في حالات محددة ليس إلا، من أن تكون الوحدة الفنية الرائدة أو أن تساهم بشكل مباشر في تنفيذ المشاريع.</p>	<p>التوصية 9 إلى الإدارة العليا في المنظمة حول دور شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية في المساواة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين</p> <p>يتعين على شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية، بالاستفادة من مواطن القوة القائمة، أن تشكل مجموعة التفكير في المنظمة بشأن قضايا المساواة الاجتماعية، بما في ذلك المساواة بين الجنسين. وبهذه الصفة،</p>

<p>الاجتماعية وقضايا المساواة بين الجنسين، في حالات محددة.</p> <p>(2) اعتمدت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية والوحدات الفنية والشركاء الخارجيون منتجات معيارية جديدة (على سبيل المثال، الدليل الفني "إدارة الأراضي لخدمة النساء والرجال"؛ و"الأثار المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والإنصاف المترتبة على الاستثمارات المتصلة بالأراضي في فرص الحصول على الأراضي والعمل وإدراج الدخل"؛ والخطوط التوجيهية بشأن "تحسين المساواة بين الجنسين في القضايا الإقليمية"؛ و"جواز مرور لتعميم المساواة بين الجنسين في برامج المياه"؛ و"فهم وإدماج قضايا المساواة بين الجنسين في مشاريع وبرامج الثروة الحيوانية"، وغير ذلك). انظر أيضا التوصية 10 (3).</p> <p>أثر الإجراءات المتخذة (التغييرات) في البرامج أو السياسات أو الإجراءات</p> <ul style="list-style-type: none"> • هي عملية مستمرة، ومن المبكر جدا تقييم الأثر. • تنسق شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية، وخاصة الفريق المعني بقضايا المساواة بين الجنسين، العمل المبذول في الموضوع الشامل المعني بالمساواة بين الجنسين ضمن الإطار الاستراتيجي المراجع. ومن المحتمل أن يؤدي هذا إلى زيادة مشاركة الشعبة في تصميم وتنفيذ ورصد مراحل المشاريع مع تركيز قوي على قضايا المساواة الاجتماعية وقضايا المساواة بين الجنسين. • انظر التوصية 10 (3). 	<p>(2) انظر التوصية 10(3).</p>	<p>ستكون:</p> <p>(1) الوحدة الفنية الرائدة وستساهم في المشاريع مع التركيز بشكل كبير على قضايا المساواة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين.</p> <p>(2) ستستمر في إعداد منتجات موحدة دعماً لتحسين إدراج جوانب المساواة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين في عمل المنظمة.</p>	
<p>المسائل التي يتعين رصدها في عام 2014</p>	<p>العقبات المصادفة</p>	<p>تقييم التقدم المحرز في التنفيذ</p>	<p>مدى صلاحية التوصية في الوقت الحالي وكذلك وضوحها وواقعيتها و"إمكانية تطبيقها"</p>
<p>- آلية على مستوى الإدارة العليا للمساءلة لدفع المساواة والتكافؤ بين الجنسين في المنظمة.</p> <p>- التقدم الذي تحرزه الأفرقة المعنية بالأهداف الاستراتيجية في تعزيز المساواة بين الجنسين في عملها، تحت قيادة قادة الأفرقة.</p>	<p>أعرب عدد ممن أجريت مقابلات معهم عن قلقهم من اختفاء مصطلح "القضايا الجنسانية" من اسم الشعبة عند تغيير اسمها من شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية إلى شعبة الحماية الاجتماعية. وأعرب أيضا شركاء المنظمة عن دهشتهم إزاء عدم وجود وحدة رفيعة المستوى المعنية بالقضايا الجنسانية في المنظمة التي يرون أنها مهمة في هذه المرحلة من مراحل تعميم المساواة بين الجنسين في صميم عمل منظومة الأمم</p>	<p>في أعقاب إعادة الهيكلة، يقوم حاليا الفريقان التابعان لشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية، المختصان بالمنتجات المعرفية والتحليل وتنمية القدرات، بالتعاون في إدارة الموضوع الشامل المتعلق بالمساواة بين الجنسين من موقعهما في الشعبة.</p>	<p>هذه التوصية واضحة، ولكن تفاصيلها التوجيهية كثيرة ولا يمكن تنفيذها بالكامل على النحو المبين في تعليقات تقرير المتابعة المشار إليها أعلاه.</p>

	المتحدة.	
--	----------	--

الإجراءات المتخذة وأثر الإجراءات (تقرير المتابعة المقرر إصداره في نوفمبر/ تشرين الثاني 2013)	الإجراءات المتفق عليها في رد الإدارة (أكتوبر/ تشرين الأول 2011)	التوصيات المنبثقة عن تقييم أعمال المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين (يونيو/ حزيران 2011)
<p>التعليقات على الإجراءات المتخذة، بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ إجراءات</p> <p>(1) انظر التوصية 6 (ب).</p> <p>(2) انظر التوصية 6 (أ). عززت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية دور النظير داخل الشعبة، فقد أوكلت مهام دعم لموظفي الشعبة. وتتولى الجهات النظيرة للشعبة دورا محددا في تقديم مشورة ودعم إلى المكاتب الميدانية في ما يتعلق بأنشطتها المتصلة بالمساواة بين الجنسين.</p> <p>(3) وفرت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية تحليلات ومواد تقنية إلى أفرقتها المختصة بتقرير حالة الأغذية والزراعة وتقرير حالة انعدام الأمن الغذائي في العالم وشاركت بشكل وثيق في جميع العمليات المتعلقة بطبعتي عام 2012 للتقريرين. وأدت الشعبة دورا هاما في تشكيل محور التركيز الموضوعي لتقرير حالة الأغذية والزراعة من أجل تعزيز نهج يركز على البشر عند تحليل الأدلة وفي صياغة التوصيات. ودعمت الشعبة إدارة مصايد الأسماك وتربية الأحياء المائية في إعداد التقرير عن حالة مصايد الأسماك والأحياء المائية في العالم لعام 2012.</p> <p>ويجري تناول منظورات المساواة بين الجنسين في المنشورات الرئيسية التالية للمنظمة، من خلال قسم أو رسائل رئيسية عن المساواة بين الجنسين:</p> <p>التقرير عن حالة الأغذية والزراعة لعام 2012 " الاستثمار في الزراعة من أجل مستقبل أفضل".</p> <p>التقرير عن حالة انعدام الأمن الغذائي في العالم 2012، "النمو الاقتصادي ضروري إنما ليس كافيا لتسريع عجلة تقلص الجوع وسوء التغذية".</p> <p>(4) وضع مؤشرات للمساواة بين الجنسين ويتعين إدراجها في نظام المعلومات الإدارية للبرامج الميدانية، بالتعاون مع مكتب دعم اللامركزية ومكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد (نظام المعلومات الإدارية للبرامج</p>	<p>(1) توظيف في منصب رفيع المستوى..</p> <p>(2) انظر الإجراءات في التوصية 6. وقد تمت إعادة صياغة اختصاصات جهات الاتصال المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين بشكل كامل وتمّ اعتمادها إثر مشاورات مكثفة. وتمّ إنشاء شبكة ومجتمع ممارسات لجهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين.</p> <p>(3) يقدم موظفو شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية وجهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين التابعة للوحدات مساعدة فنية إلى تقريري حالة الأغذية والزراعة لعام 2012 وحالة انعدام الأمن الغذائي في العالم لعام 2011. وبالنسبة للبرامج الميدانية والمنتجات الأساسية الأخرى، ستضطلع الشعبة الفنية ذات الصلة (حالة أسواق السلع الزراعية، وحالة الموارد السمكية وتربية الأحياء المائية في العالم، وحالة موارد الأراضي والمياه في العالم، الخ.) والمكاتب الإقليمية للبرامج الميدانية بدور رائد.</p> <p>(4) سيتم إنشاء أداة للرصد.</p> <p>(5) سيجري تدريب جهات الاتصال الميدانية التابعة للجنة استعراض البرامج والمشاريع على فحص المشاريع من حيث قضايا المساواة بين الجنسين. وتحديد مؤشرات المساواة بين الجنسين لأغراض الترميز.</p>	<p>التوصية 10 إلى شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية بشأن دورها في تعميم المساواة بين الجنسين في المنظمة</p> <p>يتعين على شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية تسهيل تعميم المساواة بين الجنسين في سائر إدارات المنظمة في إطار الاضطلاع بدور استشاري. ولهذه الغاية، يتعين:</p> <p>(1) تعيين أو توظيف موظف رفيع المستوى للعمل بدوام كامل مع موظف مبتدئ لتحقيق الهدف الاستراتيجي "كاف" وإسداء مشورة وتوجيه الخبراء بخصوص تعميم المساواة بين الجنسين والترميز الجنساني وتقديم التقارير وإنتاج منتجات معيارية موحدة ذات صلة.</p> <p>(2) الاحتفاظ بشبكة تربط بين مستشاري الشعب في منظمة الأغذية والزراعة المختصين بالقضايا الجنسانية والخبراء في هذا المجال في المكاتب الميدانية لإبقائهم على اطلاع على أحدث المستجدات والتماس تجاربهم وخبراتهم في المنتجات المعيارية والعمل المشترك بين الإدارات.</p>

<p>(6) إعداد خطوط توجيهية بالتعاون مع شعبة الإحصاء/ الإحصاء الزراعي/ قاعدة البيانات الإحصائية الموضوعية في المنظمة ونظام المعلومات الإحصائية القطرية للأغذية والزراعة إلى حين توفر الموارد.</p> <p>(7) تم إعداد خطوط توجيهية لإدراج المساواة بين الجنسين في أطر البرمجة القطرية وفي آلية ضمان الجودة وتم توزيعها على المكاتب القطرية.</p> <p>(6) بالتعاون مع المكتب الإقليمي للمنظمة لأوروبا وآسيا الوسطى، أسهمت شعبة الإحصاء في الكتيب الذي أعدته شعبة الأمم المتحدة للإحصاءات عن إحصاءات الجنسين، وذلك بقسمين عن: (1) الأراضي والموارد الإنتاجية في الزراعة، و (2) الأمن الغذائي.</p> <p>وأدرجت شعبة الإحصاء توصيات متصلة بالمساواة بين الجنسين في الكتيب المتعلق ببرمجيات ADePTFSM - التي تضم وحدات برمجية عن الأمن الغذائي، وهي برمجيات مجانية قائمة بذاتها أعدت بالتعاون مع البنك الدولي.</p> <p>وفي بعض البلدان، وعلى أساس توافر البيانات والاهتمام القطري، يجري رفع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس إلى نظام الإحصاءات القطرية ونشرها من خلاله.</p> <p>وتقوم دائرة الإحصاءات والمعلومات التابعة لشعبة سياسات واقتصاديات مصايد الأسماك وتربية الأحياء المائية بجمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس في مجال العمالة في مصايد الأسماك والأنشطة اللاحقة للصيد في المصايد.</p> <p>ووضع المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى مجموعة مؤشرات إقليمية أساسية عن المساواة بين الجنسين للقطاع الزراعي والريفي. وأعد المكتب ورقة تقنية وقدمها في عدد من المؤتمرات/ حلقات العمل الدولية والإقليمية (على سبيل المثال، الاجتماع الرابع لمجموعة واي سيتي في عام 2011، في البرازيل؛ ومؤتمر اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا عن إحصاءات الجنسين المعقود في عام 2011، في لبنان). ويفيد هذا العمل ويوجه التحليل الاجتماعي والاقتصادي للقطاع الريفي، ويدعم تنمية القدرات في مجال جمع وتحليل البيانات المصنفة</p>	<p>(3) تقديم المساعدة إلى موظفي منظمة الأغذية والزراعة المعنيين بالمنتجات المعيارية الأساسية والبرامج الميدانية لضمان قيامهم بإدماج أبعاد المساواة بين الجنسين في مدخلاتها ونواتجها، على المستوى القطري والعالمي.</p> <p>(4) رصد التقدم الذي أحرزته المنظمة في مجال إدراج قضايا المساواة بين الجنسين من خلال نظام المعلومات الإدارية للبرامج الميدانية، وتقارير التقييم، وأي مؤشر آخر ستضعه أو تحدده مع وحدات أخرى في المنظمة.</p> <p>(5) التعاون مع لجنة استعراض البرامج والمشاريع لإدراج الدروس المستفادة بخصوص تعميم المساواة بين الجنسين في المشاريع الجديدة.</p> <p>(6) تقديم المساعدة إلى المنظمة بشكل عام بشأن كيفية إدراج المعلومات المصنفة حسب الجنسين في المشاريع والمنتجات المعيارية، بناء على الطلب.</p> <p>(7) توفير المساعدة على المستوى القطري إلى أطر البرمجة القطرية في المنظمة، ضمن مساهمة المنظمة في إطار الأمم المتحدة للمساعدات الإنمائية وفي مبادرات البرنامج المشترك للأمم المتحدة بناء على الطلب ومع استرداد التكلفة.</p>
--	---

<p>حسب نوع الجنس، وتصميم الإحصاءات الزراعية، والتحليلات التي تجرى بعد الإحصاء في هذا الإقليم.</p> <p>وتشارك شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية باستمرار في جماعة العمل المشتركة بين الوكالات وتسهم في استراتيجيات إنتاج إحصاءات مصنفة حسب نوع الجنس في مختلف الوحدات الفنية في المنظمة. وتواصل شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية دعم شعبة الإحصاء في ضمان إدماج البيانات المصنفة حسب نوع الجنس في النواتج الإحصائية للمنظمة، وفي الأنشطة المتصلة بالاستراتيجية الجديدة التي سيطلقها رئيس مكتب الإحصاء، وتشمل المساهمات في جماعة العمل الفنية، وجولة الإحصاء العالمي للزراعة لعام 2020، والكتاب السنوي الإحصائي العالمي، وفي موقع شبكي جديد، وفي وضع إجراءات.</p> <p>(7) تقدم جهات الاتصال الميدانية المعنية بالمساواة بين الجنسين مساعدة على المستوى القطري في صياغة أطر البرمجة القطرية. وفي الفترة بين مايو/ أيار 2012 ومارس/ آذار 2013 استعرضت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية 42 إطارا من أطر البرمجة القطرية، واقترحت عند الاقتضاء إدراج قضايا متعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.</p> <p>وتقدم شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية وجهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين في جميع المستويات مساعدة في صياغة وتنفيذ برامج الأمم المتحدة المشتركة عند الطلب. ويقوم مكتب المنظمة في فيرغيزستان بالتعاون مع المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى، ومكتب المنظمة في النيجر، ومكتب المنظمة في إثيوبيا بالتعاون مع المكتب الإقليمي الفرعي لأفريقيا الشرقية بتنفيذ برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بتعجيل التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية وذلك بالتعاون مع الصندوق الدولي للتنمية الزراعية وبرنامج الأغذية العالمي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.</p> <p>أثر الإجراءات المتخذة (التغييرات) في البرامج أو السياسات أو الإجراءات</p> <ul style="list-style-type: none"> • تحسن الاتصال والتعاون بقدر كبير بين المقر وعدد من المكاتب الميدانية، بفضل وظائف الدعم التي تقوم بها شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية. • من المهم تعزيز نظم وشبكات توجيه المساواة بين الجنسين داخل المنظمة، على النحو الذي تدعو إليه السياسة الجديدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، من أجل تعزيز قدرات الموظفين وتغيير الثقافة والنهوض بتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين في عمل المنظمة. ويمكن تشجيع هذا من خلال 	
--	--

<p>القنوات الرسمية وغير الرسمية على السواء في المنظمة.</p> <ul style="list-style-type: none"> • استخدم كثير من الشركاء الخارجيين النتائج المستخلصة في تقرير حالة الأغذية والزراعة للفترة 2010 – 2011 "المرأة في الزراعة"، على نطاق واسع في أغراض متعددة. فعلى سبيل المثال، جعلت الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية المساواة بين الجنسين محور تركيز رئيسي في برنامجها الجديد للتنمية الزراعية، والتغذية في المستقبل، مستندة في ذلك جزئياً إلى تقرير حالة الأغذية والزراعة، ومستخدمة النتائج في الدعوة على الصعيدين المحلي والدولي وذلك لتوضيح جدوى تعميم المساواة بين الجنسين في أنشطتها الزراعية، واستخدام الأدلة كمواد للتدريب وتوجيه تصميم المشاريع وتنفيذها. • مساهمة المنظمة في جهد مشترك بين الوكالات بقيادة شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة. • التأثير على المستعملين الراغبين في الرجوع إلى الدليل لاستخراج إحصاءات مصنفة حسب نوع الجنس بشأن الأراضي والأمن الغذائي والأصول الإنتاجية في المناطق الريفية. • التأثير على جميع المستعملين الراغبين في إعداد إحصاءات عن الأمن الغذائي مصنفة حسب نوع الجنس باستخدام برمجيات ADePT FSM - التي تضم وحدات برمجية عن الأمن الغذائي. • التوصيات مهمة لجولة 2020 العالمية للإحصاءات الزراعية. ولذلك فإن جميع البلدان التي ستجري إحصاءات للزراعة في جولة 2020 ستستفيد من التوجيهات الواضحة عن كيفية جمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس بشأن ملكية الأراضي وإدارتها. • مواصلة دعم صياغة أطر جديدة للبرمجة القطرية و/ أو استعراض الأطر المقبلة للبرمجة القطرية وبرامج الأمم المتحدة المشتركة، وتشجيع وتنمية القدرات عن استخدام المبادئ التوجيهية بشأن إدماج القضايا الجنسانية في إطار البرمجة القطرية والبرامج المشتركة للأمم المتحدة. 			
<p>المسائل التي يتعين رصدها في عام 2014</p>	<p>العقبات المصادفة</p>	<p>تقييم التقدم المحرز في التنفيذ</p>	<p>مدى صلاحية التوصية في الوقت الحالي وكذلك وضوحها وواقعيتها و"إمكانية تطبيقها"</p>
<p>- لن يمكن إلا بعد بدء التنفيذ إجراء تقييم لفعالية العمل الذي يبذله قادة الأفرقة المعنية بالأهداف</p>	<p>- أشار الموظفون المختصون بالشؤون الجنسانية إلى أن تعميم المساواة بين الجنسين على مستوى النواتج صادف</p>	<p>يتيح تحديد 5 أهداف استراتيجية وموضوع شامل متعلق بالمساواة بين الجنسين فرصة غير مسبوقة للنهوض بالمساواة بين الجنسين من</p>	<p>التوصية لم تعد صالحة بالكامل بعد إعادة هيكلة المنظمة، وتتضمن توجيهات كثيرة للغاية تجعلها غير واقعية وغير قابلة</p>

<p>الاستراتيجية وأفرقتهم من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال نواتجهم، وتعلم الدروس التي توجه العمل في المستقبل.</p> <p>- سيكون من المفيد إجراء تقييم سريع في منتصف المدة عن كيفية قيام الأفرقة الخمسة المعنية بالأهداف الاستراتيجية بمعالجة القضايا الجنسانية، وكذلك كيفية تنفيذ الموضوع الشامل المعني بالمساواة بين الجنسين. وسيكون هذا مفيدا على وجه الخصوص لقادة الأفرقة المعنية بالأهداف الاستراتيجية لأنهم مسؤولون عن تنفيذ ورصد المبادرات المتصلة بالمساواة بين الجنسين في الأهداف الموكلة إليهم تنفيذها. وسيقدم هذا التقييم أيضا بعض التوجيهات الرامية إلى تعزيز العمل المتصل بالمساواة بين الجنسين في المنظمة ويمكن تبادلها مع الأجهزة الرئاسية للمنظمة.</p>	<p>صعوبات وجرى التركيز بدلا من ذلك على المنتجات والخدمات المتصلة بالنواتج البالغ عددها 48 التي تركز على المجالات الاستراتيجية.</p> <p>- ورغم أن خطط العمل الرفيعة المستوى تتيح إطارا عاما للمواضيع التي يتعين تناولها، فثمة فرص لأن يكون محددًا بقدر أكبر بشأن فحوى تعميم المساواة بين الجنسين. وتحقق هذا في بعض الحالات؛ لكن هناك أمثلة محددة كان الإطار فيها إما أقل أو أكثر تحديدا. ومن شأن "التحديد الدقيق" المتكرر للفروق بين الجنسين، بالاعتماد على مخزون المعارف والخبرات الثري للمنظمة أن يساعد في تمكين موظفي وشركاء المنظمة من النظر في سبل لدفع ذلك للأمام في عملهم.</p> <p>- هناك استخدامات مختلفة لمصطلحات عامة من قبيل "فقراء الريف" و"أصحاب المصلحة" ولعبارات من قبيل "المرأة والشباب" (والشعوب الأصلية) في مختلف الأهداف الاستراتيجية. ويرسل هذا إشارات خاطئة. فالنساء مثلن مثل الرجال، يمكن أن يتأثرن بسبب نوع جنسهن بشكل مضاعف إذا كن منتميات أيضا إلى فئة الشعوب الأصلية أو الشباب أو الفقراء. وبعبارة أخرى، لا يمكن تجميع المرأة مع الشباب ببساطة. فمصطلح "الشباب"، هو مصطلح محايد من حيث نوع الجنس يحجب الفروق في الإدماج الاجتماعي بين الشابات والشباب.</p>	<p>خلال عمل المنظمة. ولا يزال العمل جاريا للنهوض بالمساواة بين الجنسين من خلال الأهداف الاستراتيجية الخمسة. وأجرى الموظفون المختصون بالشؤون الجنسانية تحليلا للقضايا الجنسانية لتحديد المواطن التي تعتبر فيها المسائل الجنسانية ذات أهمية استراتيجية داخل كل هدف استراتيجي، تماشيا مع أهداف سياسة المساواة بين الجنسين. وحُددت بعد ذلك مجالات عمل قليلة في كل هدف استراتيجي وجرت عملية تفاوض مع الفريق المعني بالهدف الاستراتيجي جرى بعدها إعداد مزيج من المنتجات والخدمات. ويجري حاليا وضع مؤشرات لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية الخمسة، من المتوخى أن تراعي الاعتبارات الجنسانية عند الاقتضاء، وأدرجت مؤشرات محددة في خطة العمل المتعلقة بالموضوع الشامل بشأن المساواة بين الجنسين. ويجري حاليا وضع خطط عمل تنفيذية، ومن المرجح أن تجري هنا بلورة تفصيلية بقدر أكبر لتعميم المساواة بين الجنسين.</p>	<p>للتنفيذ في منظمة تمر بمرحلة تغيير. وحتى لو لم تمر المنظمة بعملية تحول شامل من هذا القبيل على أساس دوري، فإنها تتغير وتتطور ويتعين أن تكون قادرة على الاستجابة لتغير الظروف.</p>
--	---	---	--

<p>الإجراءات المتخذة وأثر الإجراءات (تقرير المتابعة المقرر إصداره في نوفمبر/ تشرين الثاني 2013)</p>	<p>الإجراءات المتفق عليها في رد الإدارة (أكتوبر/ تشرين الأول 2011)</p>	<p>التوصيات المنبثقة عن تقييم أعمال المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين (يونيو/ حزيران 2011)</p>
<p>التعليقات على الإجراءات المتخذة، بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ إجراءات</p> <p>(أ) أعدت خطوط توجيهية بشأن إطار البرمجة القطرية ودورة المشاريع الجديدة (أنظر التوصية 14). وتشير هذه الخطوط التوجيهية إلى أهمية جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس وتحليلها واستخدامها؛</p> <p>وبالإضافة إلى ذلك، أُدرجت المساواة بين الجنسين كمعيار فرعي على الاستدامة في نماذج تقييم الأداء في دليل دورة مشاريع المنظمة الجديدة للإبلاغ على أساسها في المراحل المختلفة لتنفيذ المشاريع (تقديم التقارير في منتصف المدة وعند الإنتهاء وما بعد الإنتهاء).</p> <p>وأعدت شعبة مركز الاستثمار بالتعاون مع الصندوق الدولي للتنمية الزراعية دليلاً للتحليل الاجتماعي في مشاريع/ برامج الاستثمار في البحث والتطوير في المجال الزراعي، يقدم نهجاً ومنهجية تفصيليين لتحليل المساواة بين الجنسين وصياغة/ تنفيذ ورصد وتقييم الاستراتيجيات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وتتوافر حالياً على الإنترنت دورة مجانية للتعليم الإلكتروني (14 درساً) تتيح خياراً يمكن من التركيز على "دروس متعلقة بالقضايا الجنسانية تحديداً"، وهو أمر مفيد ومهم لأي نوع من المشاريع/ البرامج.</p> <p>(ج) أنظر التوصية 10 (4) للاطلاع على مؤشرات المساواة بين الجنسين. وستتولى شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية ومكتب دعم اللامركزية تنسيق استعراض مسؤوليات ووظائف مكتب المساعدة.</p> <p>أثر الإجراءات المتخذة (التغييرات) في البرامج أو السياسات أو الإجراءات</p> <ul style="list-style-type: none"> • يجري حالياً اختبار دورة المشاريع الجديدة في الميدان. ومن المتوقع، أن يكون من الممكن، من خلال إدراج معايير المساواة بين الجنسين ضمن بنود الإبلاغ، القيام بشكل منهجي بجمع وقياس أثر مشاريع المنظمة على المساواة بين الجنسين. • أدى تحسين التوعية بالقضايا الجنسانية إلى الاستخدام المتأني للمصطلحات والصور المتعلقة بالجنسين في منشورات المنظمة. <p>وهذه عملية مستمرة، ومن المبكر للغاية معرفة أثرها.</p>	<p>(أ) يُشير دليل دورة المشاريع ودليل التدريب الميداني وإطار عمل البرامج القطرية إلى أهمية جمع البيانات الموزعة بحسب نوع الجنس وتحليلها واستخدامها؛</p> <p>(ج) سيتم تأسيس مكتب مساعدة لتنفيذ مؤشرات المساواة بين الجنسين. وينبغي تحديد مسؤوليات هذا النظام وتقييم جدواه ضمن الموارد والمسؤوليات المتوفرة. وستؤمن شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية الدعم الأولي (والتوجيه الاستراتيجي العام)، ولكن سيتعين الاحتفاظ بمكتب المساعدة وتشيكه من جهات أخرى. وستنظر الإدارة العليا في إمكانية جعل مؤشر المساواة بين الجنسين إلزامياً بالنسبة إلى برنامج عمل المنظمة.</p>	<p>التوصية 17 إلى المنظمة حول تفعيل تعميم المساواة بين الجنسين</p> <p>(أ) يجب على المنظمة أن تدرج بشكل منهجي في أنظمتها الخاصة برفع التقارير معلومات موزعة بحسب نوع الجنس حول المشاركين في المشاريع وحول الإنجازات في مجال المساواة بين الجنسين؛</p> <p>(ج) يتعين على شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية ووحدة تنسيق البرامج الميدانية والرصد المستند إلى النتائج إعداد مؤشرات تتعلق بالمساواة بين الجنسين لمشاريع المنظمة على أن تتماشى مع نظام مؤشرات المساواة بين الجنسين التي أصبحت ملزمة من جانب اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لقطاع عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل وخطوط توجيهية ذات صلة لاستخدامها في أنظمة معلومات المنظمة من أجل تعزيز دقة المعلومات ومصداقيتها. وينبغي توزيع الخطوط التوجيهية عبر المنظمة، بدعم من نظام مكتب المساعدة. وينبغي إدراج آلية لجنة استعراض البرامج والمشاريع الجديدة في عملية تخصيص مؤشرات المساواة بين الجنسين للمشاريع التي تُراجعها.</p>

المسائل التي يتعين رصدها في عام 2014	العقبات المصادفة	تقييم التقدم المحرز في التنفيذ	مدى صلاحية التوصية في الوقت الحالي وكذلك وضوحها وواقعيتها و"إمكانية تطبيقها"
رصد وتقييم تنفيذ مؤشرات المساواة بين الجنسين.	- أشار موظف ذو خبرة طويلة في مؤشرات المساواة بين الجنسين إلى أن مفتاح استخدامها يكمن في رصد وتقييم التنفيذ، وأضاف أن هذا يشكل أحد أوجه الضعف بين وكالات الأمم المتحدة التي تطبق مؤشرات المساواة بين الجنسين.	- تعد الخطوط التوجيهية الجديدة ودورة المشاريع خطوة هامة إلى الأمام. - يجري حاليا استحداث نظام لمؤشرات المساواة بين الجنسين ضمن الإطار الاستراتيجي الجديد، ويرى عدد من المقيمين أن هذا سيساعد في ضمان تعميم المساواة بين الجنسين.	التوصية صالحة وواضحة وواقعية وقابلة للتنفيذ.