



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

منظمة
الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة

لجنة البرنامج

الدورة السادسة والعشرون بعد المائة

روما، 18-22 مارس/آذار 2019

تقييم عمل منظمة الأغذية والزراعة في مجال المساواة بين الجنسين

رد الإدارة

التوجيهات الملتزمة من لجنة البرنامج

قد ترغب لجنة البرنامج في الإعراب عن آرائها وتقديم توجيهاتها حول المسائل الرئيسية التي تناولها تقرير التقييم وحول ردّ الإدارة على التوصيات وإجراءات المتابعة المقترحة.

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن محتوى هذه الوثيقة إلى:

السيد Máximo Torero Cullen

المدير العام المساعد

إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية

الهاتف: +39 06570-50869



PC 126

MZ086A

يمكن الاطلاع على هذه الوثيقة باستخدام رمز الاستجابة السريعة (QR) الموجود على هذه الصفحة؛
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 الموقع www.fao.org

1- ترحب الإدارة بتقييم عمل منظمة الأغذية والزراعة في مجال المساواة بين الجنسين. وعلى وجه الخصوص، تعرب الإدارة عن ارتياحها لتأكيد التقييم على صحة سياسة المساواة بين الجنسين بوصفها إطاراً شاملاً لتوجيه عمل المنظمة الجنساني. وتقدر الإدارة المشاورات المكثفة مع المدراء والموظفين والشركاء الخارجيين للحصول على وجهات نظرهم وتوصياتهم من أجل التقييم، بما في ذلك من خلال الزيارات الميدانية إلى جميع المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية المختارة. وتوافق الإدارة بشكل عام على الاستنتاجات والتوصيات الواردة في التقييم وستكيف استجابتها حسب السياقات المختلفة.

2- وعلى وجه الخصوص، توافق الإدارة على التوصية المحددة بأنه يتعين على المنظمة تحديث سياسة المساواة بين الجنسين القائمة مع مراعاة التغيرات الداخلية التي حصلت فيها والتطورات الخارجية ذات الصلة بولايتها. وتحظى التوصية الواردة في التقييم والتي تقضي بإعداد خطة عمل فيها مخرجات/غايات متوسطة الأجل بشأن المساواة بين الجنسين، بالترحيب أيضاً. بالإضافة إلى ذلك، توافق الإدارة على أن خطة العمل هذه ستساعد على ربط العمل الفني المضطلع به بموجب الإطار الاستراتيجي بأهداف المساواة بين الجنسين الواردة في سياسة المساواة بين الجنسين.

3- وتقبل الإدارة بالتوصية المحددة بأنه يتعين على المنظمة أن توسّع نطاق شراكاتها مع الجهات الفاعلة الرئيسية التي تعمل على معالجة قضايا المساواة بين الجنسين في الزراعة، مثل الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وبرنامج الأغذية العالمي، وأن تستخلص الدروس منها. وعلى وجه الخصوص، توافق الإدارة على أنه يتعين على هذه الشراكات أن تقرّ بالميزة النسبية التي تتمتع بها المنظمة في المناطق الريفية وأن تستفيد منها بطريقة مناسبة في تطوير الأنشطة المشتركة.

4- وترحب الإدارة بالتوصية بمواصلة تعزيز قدرة الموظفين الفنيين على تعميم المساواة بين الجنسين في عملهم، لا سيما من خلال قيام الموظفين المعنيين بقضايا المساواة بين الجنسين وجهات التنسيق بتقديم المشورة والدعم حسب الحاجة في المكاتب الميدانية، وبضرورة تأدية جهات الاتصال المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين لهذا الدور الداعم في الأقاليم كافة.

5- وأخيراً، توافق الإدارة على التوصية بأنه يتعين على المنظمة وضع خريطة بالآليات القائمة واستعراضها من أجل رصد الإنجازات ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين والتبليغ عنها، لا سيما على المستوى القطري، وتوافق على أن الرصد والتبليغ الفعالين ضروريان. وترحب الإدارة بالإجراء المقترح لإدماج تقييم مساهمات البرامج القطرية في الغايات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وفي حين تقترح التوصية إدماج هذا التقييم في الاستعراض السنوي لإطار البرمجة القطرية، ترى الإدارة أنه من الأنسب إدراجه كقسم خاص بالمساواة بين الجنسين في التقرير القطري السنوي.

6- وترد معلومات إضافية في المصفوفة.

رد الإدارة على تقييم عمل منظمة الأغذية والزراعة في مجال المساواة بين الجنسين

خطة الإدارة			رد الإدارة	توصية التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	الإطار الزمني	الوحدة المسؤولة	قُبلت أو قُبِلت جزئياً أو رُفضت	
(و)	(هـ)	(د)	(ب)	(أ)
توافق الإدارة على هذه التوصية وستركّز على (1) تحديث سياسة المساواة بين الجنسين، (2) ومراجعة إطار المساءلة الخاص بهذه السياسة، (3) ووضع خطة عمل، على أن تستكمل جميع الإجراءات بحلول ديسمبر/كانون الأول 2020.			قُبلت	التوصية 1: يتعين على المنظمة تحديث سياسة المساواة بين الجنسين القائمة مع مراعاة التغيرات الداخلية التي حصلت فيها والتطورات الخارجية ذات الصلة بولايتها. وبالإضافة إلى تحديث سياسة المساواة بين الجنسين، لا بد من وضع خطة عمل تشمل غايات قصيرة ومتوسطة الأجل ترتبط بالمساواة بين الجنسين لضمان تفعيل السياسة بشكل مناسب ورصد التقدم المحرز في تحقيق الأهداف السياسية الرفيعة المستوى.
توافق الإدارة على هذه التوصية وعلى الإجراءات المقترحين لتنفيذها على النحو المقترح في التقييم.			قُبلت	التوصية 2: يتعين على المنظمة أن توسع نطاق شراكاتها مع الجهات الفاعلة الرئيسية التي تعمل على معالجة قضايا المساواة بين الجنسين في الزراعة، مثل الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وبرنامج الأغذية العالمي، وأن تستخلص الدروس منها. ويتعين على هذه الشراكات أن تقرّ بالميزة النسبية التي تتمتع بها المنظمة في المناطق الريفية وأن تستفيد منها بطريقة مناسبة في تطوير الأنشطة المشتركة.

خطة الإدارة				رد الإدارة	توصية التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	الإطار الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراءات الواجب اتخاذها و/أو التعليقات بشأن القبول الجزئي أو الرفض	قُبلت أو قُبلت جزئياً أو رُفضت	
(و)	(هـ)	(د)	(ج)	(ب)	(أ)
لا	بحلول ديسمبر/كانون الأول 2020	شعبة السياسات الاجتماعية والمؤسسات الريفية شعبة الشراكات والتعاون في ما بين بلدان الجنوب البرامج الاستراتيجية المكاتب الميدانية		قُبل	<u>الإجراء المقترح 1</u> الاعتماد على الشراكات الناجحة على مستوى المشاريع لتقوية الشراكة العامة بشأن قضايا المساواة بين الجنسين على المستويين القطري والإقليمي.
لا	بحلول ديسمبر/كانون الأول 2019	شعبة السياسات الاجتماعية والمؤسسات الريفية شعبة الشراكات والتعاون في ما بين بلدان الجنوب البرامج الاستراتيجية المكاتب الميدانية		قُبل	<u>الإجراء المقترح 2</u> تعلم واستنساخ أفضل الممارسات التي يعتمدها الشركاء الآخرون في مجال تعميم المساواة بين الجنسين، مثل منح ختم المساواة بين الجنسين الخاص ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي الذي يَحْمُرُ المكاتب القطرية على إدماج المساواة بين الجنسين في جميع نواحي العمل التنموي. ويملك كل من برنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) خططاً تمييزية مماثلة.
توافق الإدارة على هذه التوصية وعلى 5 من أصل 6 إجراءات مقترحة في التقييم. وتم رفض إجراء واحد واقتراح نقطتي عمل بديلتين.				قُبلت	التوصية 3: تحتاج المنظمة إلى مواصلة تقوية قدرة الموظفين الفنيين على تعميم المساواة بين الجنسين في عملهم،

خطة الإدارة				رد الإدارة	توصية التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	الإطار الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراءات الواجب اتخاذها و/أو التعليقات بشأن القبول الجزئي أو الرفض	قُبلت أو قُبلت جزئياً أو رُفضت	
(و)	(هـ)	(د)	(ج)	(ب)	(أ)
					لا سيما من خلال قيام الموظفين المعيّنين بقضايا المساواة بين الجنسين وجهات التنسيق بتقديم المشورة والدعم حسب الحاجة في المكاتب الميدانية. وبالمثل، تحتاج المنظمة إلى الحرص على أن تكون جهات التنسيق المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين مجهزة ومتوافرة لتأدية هذا الدور الداعم في الأقاليم كافة. وتحتاج فرق البرامج الاستراتيجية والإدارات الفنية أيضاً إلى توفير المشورة حول كيفية تعميم المساواة بين الجنسين في البرامج والمشاريع التي يُضطلع بها في مجالات اختصاصها.
نعم (استثمار من جانب الإدارات والبرامج الاستراتيجية والمكاتب الميدانية)	بمحلول ديسمبر/كانون الأول 2019	شعبة السياسات الاجتماعية والمؤسسات الريفية مكتب الموارد البشرية مكتب دعم اللامركزية الإدارات الفنية المكاتب الإقليمية والمكاتب الإقليمية الفرعية والمكاتب القطرية		قُبل	<u>الإجراء المقترح 1</u> إجراء دورات تدريبية إلزامية ودورية للموظفين الفنيين وكبار المدراء

خطة الإدارة				رد الإدارة	توصية التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	الإطار الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراءات الواجب اتخاذها و/أو التعليقات بشأن القبول الجزئي أو الرفض	قُبلت أو قُبلت جزئياً أو رُفضت	
(و)	(هـ)	(د)	(ج)	(ب)	(أ)
لا	محلول ديسمبر/كانون الأول 2020	شعبة السياسات الاجتماعية والمؤسسات الريفية مكتب الموارد البشرية مكتب دعم اللامركزية المكاتب الميدانية الإدارات الفنية		قُبل	<u>الإجراء المقترح 2</u> استخدام نظام تقييم وإدارة الأداء لضمان مساءلة المدراء عن النتائج المتصلة بالمساواة بين الجنسين المخطط تحقيقها سنوياً. وفي حين يُشترط على جهات التنسيق المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين إدراج هدف/مؤشر بشأن المساواة بين الجنسين في نظم تقييم وإدارة الأداء الخاصة بها، فإنه من المهم أن يتم توسيع نطاق هذا الشرط ليشمل كبار المدراء (مثل ممثلي المنظمة، والمدراء، والمدراء العامين المساعدين، وقادة البرامج الاستراتيجية) الذين يتحملون في نهاية المطاف مسؤولية العمل في مجال المساواة بين الجنسين.
			توافق الإدارة على أنها طريقة فعالة من حيث التكلفة لتلبية الاحتياجات المؤقتة أو المتغيرة إلى الدعم، وكذلك من خلال قيام الموظفين المعنيين بقضايا المساواة بين الجنسين في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية وجهات التنسيق المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين بتقديم المشورة والدعم حسب الحاجة.	قُبل	<u>الإجراء المقترح 3</u> نقل الموظفين من الفريق المعني بالمساواة بين الجنسين في المقر الرئيسي إلى الأقاليم التي توجد فيها حاجة ماسة إلى الدعم، لا سيما الشرق الأدنى وشمال إفريقيا، وجنوب وغرب آسيا، وغرب ووسط أفريقيا، أو حشدهم بصورة مؤقتة.
نعم (استثمار من جانب فرق البرامج الاستراتيجية)	محلول يونيو/حزيران 2020	شعبة السياسات الاجتماعية والمؤسسات الريفية	مواصلة ضمان استخدام المواد التوجيهية لتنمية القدرات وتقديم الدعم في مجال السياسات.	قُبل	<u>الإجراء المقترح 4</u> قيام فرق البرامج الاستراتيجية والإدارات الفنية بإنتاج المواد التوجيهية حول كيفية تعميم المساواة بين الجنسين في برامجها

خطة الإدارة				رد الإدارة	توصية التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	الإطار الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراءات الواجب اتخاذها و/أو التعليقات بشأن القبول الجزئي أو الرفض	قُبلت أو قُبلت جزئياً أو رُفضت	
(و)	(هـ)	(د)	(ج)	(ب)	(أ)
والإدارات الفنية)		البرامج الاستراتيجية الإدارات الفنية			ومشاريعها. ويتعين على الفريق المعني بالمساواة بين الجنسين في المقر الرئيسي تنسيق إنتاج هذه المواد ونشرها.
تشمل ولاية جهات التنسيق المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين بالفعل تقدم الدعم إلى الموظفين الفنيين في مجال تعميم المساواة بين الجنسين وتخصيص وقت محدد (20 في المائة) لتأدية هذا الدور. وسيساهم الإجراء المقترح 2 بشأن استخدام نظام تقييم وإدارة الأداء (بموجب هذه التوصية) في تعزيز دور جهات التنسيق المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين في تقديم الدعم إلى الموظفين الفنيين عبر ضمان مساءلة المدراء.				قُبل	<u>الإجراء المقترح 5</u> الحرص على أن تشمل ولاية جهات التنسيق المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين تأمين الموظفين الفنيين ودعمهم وأن يتم تخصيص الوقت اللازم لهذا النشاط.
لا	محلول ديسمبر/كانون الأول 2019	شعبة السياسات الاجتماعية والمؤسسات الريفية مكتب دعم اللامركزية المكاتب الإقليمية والمكاتب الإقليمية الفرعية والمكاتب القطرية الإدارات		قُبل	<u>الإجراء المقترح 6</u> تحفيز الموظفين المسؤولين عن تعزيز المساواة بين الجنسين في الشعب الفنية والمكاتب الميدانية عبر تسليط الضوء على مساهمتهم (مثلاً من خلال آليات منح المكافآت).
توافق الإدارة على هذه التوصية ولكن تقترح إعادة صياغة أول إجراء مقترح. ولا يساهم الإجراء الثاني في تنفيذ التوصية، لذلك تم رفضه.				قُبلت	التوصية 4: يتعين على المنظمة وضع خريطة بالآليات القائمة واستعراضها من أجل رصد الإنجازات ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين والتبليغ عنها، لا سيما على المستوى القطري، وذلك بغية تعزيز قدرة المنظمة على تتبع التقدم

خطة الإدارة				رد الإدارة	توصية التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	الإطار الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراءات الواجب اتخاذها و/أو التعليقات بشأن القبول الجزئي أو الرفض	قُبلت أو قُبلت جزئياً أو رُفضت	
(و)	(هـ)	(د)	(ج)	(ب)	(أ)
					المحرز في تحقيق أهداف سياسة المساواة بين الجنسين. ويعد الرصد والتبليغ الفعالين ضروريين لتحديد الفجوات والعوائق التي يجب معالجتها والدروس المستفادة وقصص النجاح التي يجب تقاسمها بين البلدان والشعب الفنية.
لا	بحلول ديسمبر/كانون الأول 2019	شعبة السياسات الاجتماعية والمؤسسات الريفية مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد مكتب دعم اللامركزية	بما أنه يوجد شروط لرفع التقارير بشأن المساواة بين الجنسين على المستوى القطري، تقترح الإدارة إدخال تعديل صغير على صياغة الإجراء المقترح على النحو التالي: 1- استعراض وتحديث الشروط الخاصة برفع التقارير القطرية بشأن النتائج المتصلة بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك عبر إدراج قسم بشأن المساواة بين الجنسين في التقرير القطري السنوي.	قُبل جزئياً	<u>الإجراء المقترح 1</u> إدماج تقييم مساهمات البرنامج القطري في تحقيق الغايات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الاستعراض السنوي لإطار البرمجة القطرية.
				قُبل	<u>الإجراء المقترح 2</u> الجمع بين هذه الاستعراضات وإعداد التقييم القطري للمساواة بين الجنسين، حيث أمكن ذلك.