

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

لجنة البرنامج

الدورة الرابعة عشرة بعد المائة

روما، 11-15 نوفمبر/ تشرين الثاني 2013

متابعة لتقييم دور المنظمة وأعمالها في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والتنمية

يمكن توجيه أى استفسارات عن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيد Rob Vos، مدير

شعبة الحماية الاجتماعية

رقم الهاتف: + 3906570 - 54550



mi845a

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

مقدمة

- 1- تم استعراض تقييم دور المنظمة وأعمالها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والتنمية أثناء الدورة الثامنة بعد المائة للجنة البرنامج المعقودة في أكتوبر/ تشرين الأول 2011.¹ وأعربت اللجنة عن جودة التقييم الذي صاغ 17 توصية.
- 2- وفي استجابة الإدارة،² رحبت الأمانة بالتقييم، وقبلت 16 توصية من التوصيات الـ 17. ورفضت توصية تتعلق بتجديد الالتزام بالعمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.
- 3- وتم إحراز تقدم كبير بشأن بنود العمل الواردة في استجابة الإدارة. وفي مارس/ آذار 2012، وضع المدير العام سياسات على مستوى المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين،³ حظيت فيما بعد بتأييد المؤتمر أثناء دورته الثامنة والثلاثين المعقودة في يونيو/ حزيران 2013. وتقدم هذه السياسات إطاراً تهتدي به جهود المنظمة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين في أعمالها التقنية، والتي وُضعت موضع التنفيذ كموضوع شامل في الإطار الاستراتيجي المراجع⁴ وخطة الأجل المتوسط 2014-2017 وبرنامج العمل والميزانية 2014-2015⁵ اللذين اعتمدهما المؤتمر.
- 4- ويقدم هذا التقرير تحديثاً بشأن تنفيذ توصيات التقييم من منظور الإنجازات والتقدم المحرز. ويرد أدناه موجز للتقدم المحرز بشأن تنفيذ هذه التوصيات في استمارة الإبلاغ الموحدة الواردة في الملحق.

ألف- الإنجازات

- 5- **الالتزام المتجدد بالمساواة بين الجنسين على مستوى الإدارة العليا** (التوصية 1). وتوضح السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين تطلع المدير العام والمؤتمر إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، وتحدد مسؤوليات الإدارة العليا.
- 6- **الحاجة إلى سياسات المساواة بين الجنسين** (التوصيتان 2-3). وقد تبلورت السياسات المعنية بالمساواة بين الجنسين عبر عملية تشاور موسعة، وصادق عليها المدير العام في مناسبة الاحتفال باليوم الدولي للمرأة يوم 8 مارس/ آذار 2012، حيث تم الإقرار بأن المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة هما وسيلتان مهمتان لتحقيق الأمن الغذائي، والتغذية الأفضل، والإنتاج الزراعي المستدام، وسُبل المعيشة المستدامة. وتمدُّ هذه السياسات منظمة الأغذية والزراعة بإطار يوجه جهودها في هذا الصدد، كما يوجه العمل المتعلق بالموضوع الشامل الخاص بالعلاقة بين الجنسين في الإطار الاستراتيجي المراجع.

¹ الوثيقة PC 108/5.

² الوثيقة PC 108/5/ Sup. 1.

³ سياسات منظمة الأغذية والزراعة بشأن المساواة بين الجنسين - تحقيق غايات الأمن الغذائي في الزراعة والتنمية الريفية:

<http://www.fao.org/docrep/017/e3205i/e3205i.pdf>

⁴ الوثيقة C 2013/7.

⁵ الوثيقة C 2013/3.

7- **التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين** (التوصية 4). تُبذل الجهود لزيادة تمثيل المرأة على المستوى الفني والمستويات العليا وخلق بيئة عمل أكثر شمولاً تُراعي اعتبارات المساواة بين الجنسين داخل منظمة الأغذية والزراعة. فقد وُضعت، في المقام الأول، أرقام مستهدفة سنوية للإدارات والمكاتب في أبريل/ نيسان 2008، ثم ما لبثت أن روجعت هذه المنهجية في 2011، وزيدت الجهود الرامية إلى تحقيق تقدم ملموس نحو الوفاء بغاية التكافؤ بين الجنسين على المستوى الفني والمستويات العليا داخل الأمم المتحدة منذ 2012. وبناءً عليه، ارتفعت النسبة المئوية للموظفات في المستوى الفني والمستويات العليا في جميع المقار إلى 37٪ في فبراير/ شباط 2013، بعد أن كانت 35٪ في 2011.

8- **ثقافة المنظمة** (التوصية 5). تتخذ المنظمة خطوات ترمي تدريجياً إلى خلق ثقافة للمنظمة تُشجع وتدعم المساواة بين الجنسين في جميع مناحي المنظمة. وقد عُقدت فعالية بشأن التوازن المهني/ الحياتي في سياق احتفالات اليوم الدولي للمرأة لعام 2013 وذلك من أجل دعم عملية التغيير الثقافي. وقد حفزت تلك الفعالية حواراً، وأثارت قضايا محددة بشأن المساواة بين الجنسين تتعلق بالتوازن المهني/ الحياتي داخل المنظمة.

9- **البنية والكفاءات اللازمة لتعميم المساواة بين الجنسين** (التوصيتان 6 و 8). فيما يتعلق ببنية تعميم المساواة بين الجنسين، عززت المنظمة الآلية الرئيسية في 2011، بأن عينت داخل كل شعبة وداخل كل مكتب إقليمي وإقليمي فرعي جهة اتصال معنية بالمساواة بين الجنسين. وقد زيدت اختصاصات جهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين منذ ذلك الحين، بتخصيص 20٪ من وقت دوامهم لجوانب تعميم المساواة بين الجنسين في أعمال الشعبة/ المكتب. أما عدد جهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين فهو آخذ في الازدياد وبخاصة في المكاتب الميدانية، ووجود ما يزيد على 70 جهة اتصال معنية بالمساواة بين الجنسين ومركزاً بديلاً اعتباراً من نهاية مايو/ أيار 2013 (يوجد 8 منها في المكاتب الإقليمية، و 13 في المكاتب الإقليمية الفرعية و 50 في المكاتب القطرية). وبالإضافة إلى ذلك، لقي النهوض بالمهارات والكفاءات الجنسانية لدى جهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين اهتماماً في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية بصورة منتظمة، اشتمل على عقد اجتماعات منتظمة لشبكة جهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين، وتوفير فرص تنمية القدرات، واكتساب المهارات المحددة اللازمة لأعمال تعميم المساواة بين الجنسين. وكان من نتيجة ذلك، أن عدداً متزايداً من المكاتب/ الشعب التابعة لمنظمة الأغذية والزراعة تقوم بتوليد منظورات جنسانية من خلال أعمال وبرامج السياسات التقنية لديها.

10- **الخبرات الجنسانية لدى وحدات تنسيق عمليات الطوارئ** (التوصية 7). يُقدّم الدعم الفني المستمر والتوجيهات من أجل تعزيز المنظورات الجنسانية في حالات الطوارئ وبرامج إعادة التأهيل طوال دورة المشروع. ويُقدّم الدعم الفني عن طريق برنامج النهوض بالقدرات الجنسانية⁶ التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات إلى برامج المنظمة في العديد من البلدان، وكذلك عن طريق الحلقات الدراسية بشأن تبادل المعلومات الجنسانية والتي عُقدت في

⁶ برنامج النهوض بالقدرات الجنسانية التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات إلى برامج المنظمة لدى العديد من البلدان.

2012. وتم تنظيم حلقة تدريب عملي لتدريب المدربين، ودورات تدريبية بشأن علامات قياس المساواة بين الجنسين بواسطة اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، وهو موجه إلى موظفي الطوارئ وإعادة التأهيل من جانب مستشار برنامج النهوض بالقدرات الجنسانية.

11- **دور شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية** (التوصيتان 9-10). تواصل هذه الشعبة أعمالها التقنية والتحليلية بشأن القضايا الاجتماعية والجنسانية، بما في ذلك إدراج المنظورات الجنسانية في جميع مجالات العمل داخل منظمة الأغذية والزراعة. وتتواصل هذه الأعمال مع تحول شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية إلى شعبة الحماية الاجتماعية، وسوف تُنسق الموضوع الشامل المتعدد الأوجه بشأن العلاقة بين الجنسين في الإطار الاستراتيجي المراجع. وقدمت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية أيضاً دعماً فنياً لكل من الفريقين المعنيين بمطبوع حالة الأغذية والزراعة وحالة عدم الأمن الغذائي في العالم⁷، وتم تناول منظورات المساواة بين الجنسين في هذين المطبوعين الأساسيين من مطبوعات المنظمة في 2012، سواء برسائل قطاعية أو رسائل رئيسية تتعلق بالمساواة بين الجنسين.

12- **تنمية القدرات** (التوصيتان 11-12). تم الانتهاء من استراتيجية تنمية القدرات من أجل المساواة بين الجنسين في مجال الأمن الغذائي والزراعة في فبراير/ شباط 2013. وترمي هذه الاستراتيجية إلى تطوير قدرات مستدامة لدى الدول الأعضاء وبين موظفي المنظمة لتشجيع المنظورات الجنسانية في الزراعة والأمن الغذائي في الوقت الذي يتم الاستفادة فيه من الممارسات المتطورة لدى دوائر التنمية الدولية. وقد أُدرجت القضايا الجنسانية في برامج التوجيه والتدريب لدى المنظمة، مثال ذلك مقرر تعليمي بشأن المبادئ الأخلاقية ومقرر تعليمي بشأن الخطوط التوجيهية الطوعية المتعلقة بحيازة الأرض.

13- **فعالية المشاريع** (التوصية 14). يشتمل دليل دورة المشروعات الجديد على منظور جنساني، يُبشر بقيام آلية للتأكد من الجودة في مرحلة مبكرة جداً من صياغة المشروعات.

14- **إقامة الشراكات والتحالفات** (التوصيتان 15-16). تم التوقيع على اتفاق في سبتمبر/ أيلول 2012، من جانب هيئة الأمم المتحدة للمرأة والوكالات الثلاث التي تتخذ من روما مقراً لها لأجل تدشين برنامج مشترك بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية. وتتعاون منظمة الأغذية والزراعة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال السنتين الأخيرتين في ميادين عدة من بينها تنظيم اجتماع لفريق خبراء معني بتفعيل التمكين الاقتصادي للقرويات في أкра في 2011 وذلك على سبيل التحضير للجنة المعنية بحالة المرأة التي عُقدت في 2012، وركز الاجتماع على المرأة الريفية. وتواصل منظمة الأغذية والزراعة اجتماعاتها بوكالات جهات الاتصال الجنسانية الموجودة في روما ست مرات على الأقل سنوياً، وكذلك المشاركة النشطة في الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين التابعة للأمم

⁷ حالة الأغذية والزراعة وحالة عدم الأمن الغذائي في العالم.

المتحدة. وتمثل المنظمة أيضاً جزءاً من إعداد التقارير والمعايير المشتركة التابعة للأمم المتحدة وذات الصلة بخطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة المعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

15- **القضايا التشغيلية** (التوصية 17). تُشير الخطوط التوجيهية المعنية بالبرمجة القطرية ودورة المشروعات الجديدة إلى أهمية جمع وتحليل واستخدام البيانات المفوضة على أساس الجنس. وعلى صعيد الاتصال والمطبوعات يجرى إبراز الاعتبارات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في جميع الخطوط التوجيهية المتعلقة بالنشر التي يتم إصدارها، كما تمثل معياراً أساسياً للإفراج عن النواتج المعلوماتية أثناء تطويرها وقبيل نشرها.

باء- المضي قدماً

16- سوف يكون التحدي الرئيسي، خلال الأشهر القادمة هو الاستفادة من التقدم المُحرز في إدراج الاعتبارات الجنسانية في تنفيذ الإطار الاستراتيجي المُراجع. ومن أجل تحقيق المزيد من التقدم في تنفيذ التوصيات التي يتقدم بها هذا التقييم، سوف يوجه اهتمام خاص إلى المجالات التالية:

- (أ) إدراج التخطيط والرصد الجنسانيين في تخطيط أعمال المنظمة، وكذلك نظام للرصد والتقييم لتتبع أنشطة تعميم المساواة بين الجنسين على وجه التحديد؛⁸
- (ب) المصادقة على إطار الكفاءات المُنقح بما في ذلك كفاءات تعميم المساواة بين الجنسين؛
- (ج) إدراج المنظورات الجنسانية في نظام معلومات إدارة البرامج الميدانية لدى المنظمة؛
- (د) تنمية القدرات الجنسانية لدى الموظفين والشركاء الضالعين في تنفيذ الإطار الاستراتيجي المُراجع. والحاجة إلى مواصلة تقييم أكثر الآليات تناسباً لدعم الشبكات الإقليمية والإقليمية الفرعية وإقامة شراكات جديدة لتنمية القدرات؛
- (هـ) مواصلة تعزيز قدرات الموظفين بشأن مبادئ البرمجة المشتركة لدى الأمم المتحدة بما في ذلك المُكون الجنساني.

17- سوف يتم استدامة وتعزيز النتائج التي تتحقق عن طريق تنفيذ توصيات التقييم من خلال الأنشطة التي تُنفذ عبر الأهداف الاستراتيجية في برنامج العمل والميزانية 2014-2015 في الإطار الاستراتيجي المُراجع، الذي سوف تواصل المنظمة من خلاله تعزيز وظائفها المتعلقة بتعميم المساواة بين الجنسين كموضوع شامل متعدد الجوانب.

18- وسوف تواصل المنظمة إدراج القضايا الجنسانية في جميع أوجه عملها، والتأكد من أن إيلاء الاهتمام للمنظورات الجنسانية سوف يُصبح سمة دائمة من سمات عملها بشأن وضع المعايير ونتائج وبرامج جميع الأهداف الاستراتيجية داخل الإطار الاستراتيجي المُراجع. وسوف يتم تتبع النواتج والنتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين كجزء من الرصد وإعداد التقارير لدى المنظمة، وبما يتفق مع الالتزامات التي ترتبها سياسة المساواة بين الجنسين.

⁸ الوثيقة CL 148/3، الفقرات 44-62، والفقرات 74-78، والفقرات 89-92.

التوجيه المطلوب من لجنة البرنامج

19- قد ترغب لجنة البرنامج في أن تأخذ علماً بالتقدم المحرز في تنفيذ توصيات التقييم وأن تعرض وجهات نظرها بشأن تقرير المتابعة.

تأثير (تغيرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	الإجراء المتفق عليه	استجابة الإدارة توصيات التقييم
<ul style="list-style-type: none"> • هذه العملية مستمرة. ويلزم المزيد من الوقت لتقدير التأثيرات. 	<p>(أ) تحدد سياسة المنظمة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين (انظر التوصية 2). إطار المساواة لكفالة مراقبة السياسات وتحقيق النتائج، مع مسؤوليات واضحة للإدارة العليا؛</p> <p>(ب) ترسم السياسة حدود المسؤوليات الخاصة بتنفيذ المعايير الجنسانية الدنيا لإدراج القضايا الجنسانية في البرمجة القطرية، ونظام مراقبة وإدارة الأداء، ودورات المشروعات وأنشطة تنمية القدرات؛</p> <p>(ج) يتم تناول مجلس إدارة البرامج لدى المنظمة للقضايا الجنسانية عند تحقيق النتائج، ويتألف المجلس من كبار مديري الإدارة العليا لدى المنظمة ومن منسقي الأهداف الاستراتيجية؛</p> <p>(د) قدمت أمانة المنظمة تقريراً بشأن سياسة المساواة بين الجنسين وخطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة إلى دورة المؤتمر في 2013.</p> <p>تتولى شعبة الإدارة الجنسانية (الآن شعبة الحماية الاجتماعية) والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية بالفعل دوراً تنسيقياً لجمع المساهمات من مختلف الشعب، عن طريق جهات الاتصال الجنسانية، وذلك كجزء من مبادراتها الرصدية، ويتواصل ذلك مع تحول هذه الشعبة إلى شعبة الحماية الاجتماعية.</p>	<p>(أ) تم إعداد إطار لمساواة المديرين العامين المساعدين ومديري الشعب وربطه بنظام تقييم وإدارة الأداء. وستتناول سياسة على مستوى المنظمة تتعلق بالمساواة بين الجنسين مدى الالتزام على مستوى الإدارة العليا (انظر أيضاً التوصية 2)؛</p> <p>إظهار الالتزام على أعلى مستوى في عام 2011 من خلال المطبوعة الأساسية للمنظمة "حالة الأغذية والزراعة 2010/2011" التي تركز على دور المرأة في الزراعة. وقد ركز موضوع الدورة السابعة والثلاثين لمؤتمر المنظمة على المرأة الريفية في الزراعة.</p> <p>(ب) تطوير العناصر المتبقية من إطار المساواة وإدراج قضايا تعميم المساواة بين الجنسين في أنظمة المنظمة الخاصة بالإدارة المستندة إلى النتائج وعمليات وضع البرامج القطرية، ونظام تقييم وإدارة الأداء، ودورة المشروعات ومبادرات التدريب ذات الصلة؛</p> <p>(ج) وضع بند عادي على جدول الأعمال في اجتماعات الإدارة العليا من أجل تناول قضايا المساواة بين الجنسين في تحقيق النتائج؛</p>	<p>التوصية 1 إلى الإدارة العليا لمنظمة الأغذية والزراعة حول الالتزام بالمساواة بين الجنسين</p> <p>(أ) يتعين على المنظمة أن تُعيد الإعراب بشدة على أرفع مستوى عن التزامها بالمساواة بين الجنسين، وبتعميم المساواة بين الجنسين باعتبار ذلك مسؤولية من المسؤوليات الملقاة على عاتق المنظمة، وليس على عاتق شعبة واحدة فحسب؛</p> <p>(ب) يتعين على المنظمة وضع آلية للمساواة على مستوى الإدارة العليا، بما في ذلك مديرو الشعب وممثلو المنظمة، وذلك 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 المساواة والإجراءات الموصى بها، عندما لا يكون الامتثال مرضياً تماماً.</p>

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	الإجراء المتفق عليه	استجابة الإدارة توصيات التقييم
		<p>(د) صياغة وتأسيس 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 بشأن التقدم على صعيد تعميم المساواة بين الجنسين في المنظمة على المؤتمر. وستؤدي شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمال في المناطق الريفية دورا تنسيقياً وستجمع المساهمات من مختلف الشعب.</p>	
<p>• تُستخدم استراتيجية وأهداف السياسات كأساس لعمل الموضوع الشامل المتعدد الجوانب بشأن المساواة بين الجنسين داخل الإطار الاستراتيجي المرجع للمنظمة.</p>	<p>وضعت سياسة المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين من خلال عملية تشاورية، صادق عليها المدير العام في مارس/ آذار 2012، وحظيت بتأييد المؤتمر في يونيو/ حزيران 2013.</p>	<p>أعدت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمال في المناطق الريفية مسودة - صفر بشأن سياسات المساواة بين الجنسين. وستجرى مشاوره واستعراض على مستوى المنظمة ابتداء من أكتوبر/ تشرين الأول 2011. ويتوقع صدور هذه السياسة في منتصف عام 2012 لعرضها على الأجهزة الرئاسية. وستتناول إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في كامل الإطار الاستراتيجي. وسيشارك نائب المدير العام (للمعرفة) ونائب المدير العام (للمعرفة) في</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 توجهه كميّة تعميم غايات المساواة بين الجنسين في مختلف إدارات المنظمة وفي كل ما تقوم به من أعمال مناصرة وأعمال تقنية، وستمهّد الطريق لتحقيق الهدف الاستراتيجي "كاف". وينبغي لنائب المدير العام (للمعرفة) أن يُدير عملية صياغة السياسات بالاستعانة بفريق صغير</p>

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	استجابة الإدارة	
		توصيات التقييم	الإجراء المتفق عليه
		مُختار من بين المديرين العامين المساعدين ومديري الشعب، بما في ذلك مدير شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية.	عملية الإعداد والموافقة. وسيحظى تطبيق السياسة بمزيد من الدعم من خلال وضع خطة عمل واستراتيجية للمساواة بين الجنسين على مستوى المنظمة.
• برجاء الإطلاع على التوصية 2.	برجاء الإطلاع على التوصية 2.	التوصية 3 إلى الإدارة العليا في المنظمة حول بنية السياسة من أجل المساواة بين الجنسين ومحتواها. ينبغي لسياسات المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين أن تحتوي على استراتيجية ومواد لخطة 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. ويُمكن أن تشكل المرأة في مبادرات التنمية جزءاً من الاستراتيجية وخطة العمل باعتبارها منطلقاً لتحقيق المساواة بين الجنسين.	متابعة إعداد السياسات، والسعي إلى الحصول على مساهمات من جميع الإدارات والمكاتب الأخرى في المنظمة، مع التركيز على المستوى الميداني. وإعداد خطة عمل واستراتيجية لتعميم المساواة بين الجنسين بالتعاون مع أصحاب المصلحة الأساسيين.
• في نهاية 2012، كانت جميع أهداف المنظمة الواردة في خطة منتصف المدة قد تحققت أو تحققت بالزيادة. • زادت النسبة المئوية للموظفات في المستويين الفني والمستوى الأعلى	وفي 2009، حُدِدت الأهداف الجنسانية للمنظمة للفئة الفنية وفئة المديرين وأدرجت في خطة منتصف المدة الحالية (2010-2013). وفي مايو/أيار 2012، حظيت خطة عمل استراتيجية للموارد البشرية في المنظمة بالصادقة عليها، وتم نشرها في نشرة المدير العام، وهي تلخص التدابير التي تنوى المنظمة اتخاذها لزيادة تمثيل الإناث على المستويات الفنية والعليا، وخلق بيئة أكثر مراعاة للاعتبارات الجنسانية تكون أكثر شمولاً. ووضعت سياسات تكميلية توضح	التوصية 4 إلى شعبة إدارة الموارد البشرية حول التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين ينبغي للمنظمة أن تتخذ الخطوات اللازمة لضمان توازن أكثر مساواة بين الجنسين للموظفين على مستويات المنظمة كافة. وهذا ينطوي، ضمن إجراءات أخرى ممكنة، على ما يلي:	تم تناول الإجراءات (أ) و (ب) في مشروع نص خطة العمل الاستراتيجي "نحو توازن في العلاقة بين الجنسين - خطة العمل الاستراتيجية للموارد البشرية - 2010-2013". ومن المقرر أن تدخل خطة عمل الموارد البشرية بشأن المساواة بين الجنسين حيز

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	الإجراء المتفق عليه	استجابة الإدارة توصيات التقييم
<p>434) في جميع المقار إلى 37٪ (181 موظفًا من أصل 181 موظفًا) اعتباراً من 1 فبراير/ شباط 2013، مقارنة بنسبة 28٪ في بداية 2006 و 35٪ في نهاية 2011.</p> <ul style="list-style-type: none"> لا توجد لدى المنظمة خطة موضوعية لتحقيق التكافؤ الجنساني على مستوى موظفي الخدمة العامة (67٪ من موظفي الخدمة العامة هن من النساء). ولا تزال هذه العملية مستمرة. 	<p>بالتفصيل الإجراءات التي سَتُقدم عليها المنظمة في الآونة الراهنة من أجل تحقيق هذه الغاية.</p> <p>(أ) إن نوع الجنس ليس معيار توظيف رسمي مثل المعايير المحددة في النظام الأساسي والإداري للموظفين (انظر دليل الإجراءات الإدارية 304، المعايير والشروط)؛</p> <p>ولا يزال إطار الكفاءات قيد التطوير</p> <p>ويضع مكتب الموارد البشرية/ دائرة دعم الموارد البشرية قاعدة بيانات لرباطات الموظفين الفنيين، تشمل شبكات ومؤسسات تُعنى بالمرأة وذلك لاستهداف وجذب المرشحات. ويتناول إنشاء قاعدة البيانات هذه بصورة جزئية أولوية التوزيع الجغرافي والتوازن الجنساني وذلك من أجل الاستهداف النشط للمرشحين المؤهلين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وبخاصة من البلدان والنساء غير الممثلين وذوى التمثيل الناقص؛</p> <p>(ب) طورت شعبة الخدمات الإدارية مناقصة للمتعاقدين لإنشاء مرفق رعاية طفولة بتاريخ تقديري لاستكمال إنشائه هو الربع الأخير من عام 2014. وفي 8 مارس/ آذار 2013، دشنت شعبة الخدمات الإدارية والوحدة الطبية "قاعة الأمهات" لدى المقر الرئيسي للمنظمة وهي عبارة عن منطقة نظيفة ومريحة تتمتع بالخصوصية لمساعدة الأمهات العاملات على إرضاع أطفالهن فيها؛</p> <p>(ج) انظر (أ) عاليه؛</p> <p>(د) وقد استُكمل هذا الإجراء.</p>	<p>السريان في أسرع وقت ممكن.</p> <p>(أ) جعل التمثيل المتساوي بين الجنسين معيار توظيف أقوى. وسيتم إدراج كفاءات تتعلق بنوع الجنس في توصيفات الوظائف؛</p> <p>(ب) النظر في خيارات تأسيس مرفق لرعاية الأطفال من أجل دعم الأبوين العاملين؛</p> <p>(ج) تحديد إجراءات ملموسة لضمان تمثيل متساوٍ بين الجنسين على مستويات فئة الموظفين الفنيين والخدمات العامة، ووضع أهداف ملموسة لتحقيقها على الأمد المتوسط، والإشارة إلى كيفية التوفيق بين أولويات التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في حالة التوظيف في فئة الموظفين الفنيين؛</p> <p>(د) تشمل جميع إعلانات الوظائف دعوة الأمم المتحدة للمرشحات من النساء.</p>	<p>(أ) اعتماد سياسة فعّالة من أجل توظيف عدد أكبر من النساء في فئة الموظفين الفنيين وما فوق؛</p> <p>(ب) وضع سياسات صديقة للأسرة بدرجة أكبر، تشمل المرونة في ساعات العمل وأحكاماً لرعاية الأطفال واعترافاً واضحاً بأهمية تحقيق توازن مهني/حياتي مرضٍ؛</p> <p>(ج) زيادة عدد الرجال العاملين في الخدمات العامة؛</p> <p>(د) إدراج دعوة الأمم المتحدة الموحدة للمرشحات من النساء لتقديم طلباتهن لجميع إعلانات التوظيف في المنظمة على المستويين الوطني والإقليمي وذلك بالنسبة للموظفين والاستشاريين.</p>
<ul style="list-style-type: none"> يتولى ممثلو المنظمة مسؤولية تعيين 	<p>(أ) يقوم موظفو شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة (الآن شعبة الحماية</p>	<p>(أ) تطوير حزم إطلاعية بالنسبة لمثليات</p>	<p>التوصية 5 إلى الإدارة العليا في المنظمة حول ثقافة</p>

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	الإجراء المتفق عليه	استجابة الإدارة توصيات التقييم
<p>جهات اتصال جنسانية بما في ذلك أهداف المساواة بين الجنسين في اتفاقات نظام تقييم وإدارة الأداء التي يبرمونها.</p> <ul style="list-style-type: none"> • يجرى حالياً مراجعة الدورات التي تقدمها الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي ويتجه التفكير إلى إدراجها في التدريب التوجيهي الذي تقدمه المنظمة لموظفيها. (بمتابعة من موظف الشكاوى والتظلمات/ موظف المبادئ الأخلاقية ومكتب الموارد البشرية للمتابعة). • يقوم مكتب المبادئ الأخلاقية الآن بتطوير تعليم الكتروني للمبادئ الأخلاقية ويقدم التدريب بهذا الشأن بصورة حية في 2013، لكي يصل إلى دائرة أوسع بكثير من الموظفين، بما في ذلك العاملون في المواقع النائية. • قام مكتب الموارد البشرية بصياغة 	<p>الاجتماعية) في المناطق الريفية بإطلاع ممثلي المنظمة الجدد على سياسات المنظمة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعلى مسؤولياتهم في تنفيذ تلك السياسات، وإدراج المساواة بين الجنسين في برامجهم القطرية. ويجري إدراج القضايا الجنسانية في التوجيهات القائمة على الويب التي تُقدم للموظفين الجدد في المنظمة، والتي توجد الآن قيد التطوير. واعتباراً من مايو/ أيار 2013، تم تحديد 50 جهة اتصال جنسانية في المكاتب القطرية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛</p> <p>(ب) أنشئ مكتب المبادئ الأخلاقية في 2009، وذلك بغرض كفالة أعلى معايير الاستقامة الخلقية لدى العاملين. ويقدم هذا المكتب دورات عمل تدريبية وجهاً لوجه بشأن المبادئ الأخلاقية للموظفين منذ 2010. وقد تم تدريب ألفي موظف أثناء تلك الفترة. وتشمل دورة التدريب العملي مناقشات حول الثقة في مكان العمل، والتحرش بالإناث، وحمايتهم من الاستغلال الجنسي وإساءة المعاملة. وبشأن سياسة كتمان الشكاوى داخلياً والجأر بها خارجياً.</p> <p>ويقدم مكتب المبادئ الأخلاقية مشورات سرية وتوجيهات إلى جميع الموظفين كما أنشأ وما زال يدير خطاً تليفونياً لتقديم المساعدة بشأن المبادئ الأخلاقية. واعتباراً من يناير/ كانون الثاني 2010 وحتى الآن، تلقى مكتب المبادئ الأخلاقية نحو 420 طلباً للحصول على المشورة، منها 52٪ تقدمت بها نساء؛</p> <p>(ج) يجرى الآن بلورة سياسة بشأن المكافآت والاعتراف بالجدارة داخل مكتب الموارد البشرية، مع وجود صلات بعملية نظام تقييم الأداء في منتصف 2013؛</p> <p>(د) عُقدت فعالية بشأن التوازن المهني/ الحياتي قبيل الاحتفال بيوم المرأة الدولي (8 مارس/ آذار 2013). وقد ساعدت هذه الفعالية التي استقدمت لفيقاً</p>	<p>المنظمة الجديدة، والموظفين والمديرين من أجل توعيتهم بمسؤولياتهم الخاصة بمراعاة المساواة بين الجنسين. وينبغي تنظيم فعالية لرفع مستوى الوعي بشكل دوري في شكل معتكفات وبناء أفرقة؛</p> <p>(ب) وضع آلية لتقديم المشورة والدعم إلى من يشعر بأنه الأشد تعرضاً لتهديد التغيير الثقافي والتنظيمي؛</p> <p>(ج) تتناول سياسات المكافآت والاعتراف بالجدارة المساهمات ذات الجودة العالية التي يقدمها الموظفون إلى العمل في المنظمة بما في ذلك نوع الجنس؛</p> <p>(د) الاستعانة بالأخصائيين حسبما يتناسب.</p>	<p>المنظمة</p> <p>يتعين على المنظمة اتخاذ الخطوات اللازمة لإنشاء ثقافة للمنظمة تشجع المساواة بين الجنسين وتدعمها في جميع جوانب المنظمة. وينبغي أن يشمل ذلك:</p> <p>(أ) تنظيم جلسات للتوعية بالمساواة بين الجنسين لجميع مستويات الموظفين، بما في ذلك عند التعيين؛</p> <p>(ب) تقديم المشورة والدعم إلى من يشعر بأنه الأشد تعرضاً لتهديد التغيير الثقافي والتنظيمي؛</p> <p>(ج) اعتراف أكبر بالجدارة عن المساهمات المتنوعة والتكاملية التي يقدمها الموظفون كافة إلى العمليات التي تتم في المنظمة؛</p> <p>(د) إشراك أخصائيين خارجيين دعماً لعملية تغيير الثقافة هذه.</p>

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	الإجراء المتفق عليه	استجابة الإدارة توصيات التقييم
مشروع سياساته المتعلقة "بالتكافؤ والمساواة بين الجنسين في القوى العاملة لدى المنظمة" وذلك لتناول عددٍ من قضايا التغير في الثقافة التنظيمية، وتم تكليف استشاريين خارجيين للقيام ببحوث أكثر تعمقاً في التوازن المهني/ الحياتي لكل من الموظفين الفنيين وموظفي الخدمة العامة، وقضيتي التحرش والتعيين في الوظائف.	من المتحدثين والأخصائيين النفسيين والموجهين التنفيذيين، والسفراء - على حفز حوار، وأثارت أسئلة خاصة بشأن التوازن المهني/ الحياتي داخل المنظمة. ومن المتوقع أن يتواصل عقد هذا النوع من الفعاليات.		
<ul style="list-style-type: none"> تتلقى جهات الاتصال الجنساني بصورة منتظمة تحديثاً للبيانات ومعلومات بشأن عمل المنظمة في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين وذلك عن طريق قائمة أسماء تُرسل على البريد الإلكتروني وعن طريق اجتماعات جهات الاتصال الجنسانية المنتظمة. زادت قوة وحيوية شبكة جهات الاتصال الجنسانية ووظائفها كذلك كوسيلة فعالة لتقاسم المعلومات 	<p>(أ) توجد جهات اتصال معنية بالمساواة بين الجنسين وجهات بديلة لها معينة لدى المقر الرئيسي (27 شعبة/ مكتباً) وفي المكاتب الميدانية (57 مكتباً)، وذلك اعتباراً من مايو/ أيار 2013. وتنادى نشرة المدير العام (رقم 2011/60) بأنه يفضل أن تكون الدرجة التي تشغلها جهة الاتصال الجنساني هي ف-4 أو أعلى من ذلك، مع تخصيص 20٪ من وقتها لإدراج جوانب المساواة بين الجنسين في أعمال الشعبة/ المكاتب الإقليمية/ والإقليمية الفرعية. ويوجد حالياً 9 جهات اتصال جنساني على مستوى ف-5 في المقر الرئيسي.</p> <p>تتولى شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية (الآن شعبة الحماية الاجتماعية) الريادة في دعم وتنسيق شبكة جهات الاتصال الجنسانية، وذلك عن طريق تقديم فرص تنمية القدرات وعقد الاجتماعات العادية حيث تُشارك جهات الاتصال الجنسانية لدى المكاتب الميدانية أيضاً فيها عن طريق تسهيلات المؤتمرات الفيديوية. وفي عام 2013، عُقدت حلقتا تدريب عملي</p>	<p>(أ) مع حلول نهاية عام 2013، سيكون لدى جميع الشعب خبرة فنية رفيعة المستوى في مجال المساواة بين الجنسين، ويمكن ضمان ذلك من خلال التوظيف أو من خلال تطوير مهارات جهات الاتصال المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين لضمان تخصيص ما يقابل نسبة 30 بالمائة من العمل بدوام كامل.</p> <p>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 التقنيّة بشأن القضايا</p>	<p>التوصية 6 إلى المنظمة، حول البنية اللازمة لتعميم المساواة بين الجنسين.</p> <p>(أ) ينبغي أن يكون لكل شعبة فنيّة في المقر الرئيسي موظف فني رفيع المستوى يتمتع أيضاً 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 شعور مناصب الإدارة العليا؛</p> <p>(ب) ينبغي استعادة وظائف الخبراء في مجال التنمية الاجتماعية/ المساواة بين الجنسين في المكاتب</p>

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	الإجراء المتفق عليه	استجابة الإدارة توصيات التقييم
<p>والممارسات الجيدة وتخطيط العمل المشترك. وتيسر وسائل الإعلام الاجتماعية التواصل الوثيق فيما بينها.</p>	<p>لجهات الاتصال الجنسانية وبدائلها على مستوى المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية. وقد طورت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة (الآن شعبة الحماية الاجتماعية) في المناطق الريفية أيضاً كُتُباً خاصاً بجهات الاتصال الجنسانية في 2013، تحددت فيه وظائف هذه الجهات ومسؤولياتها استناداً إلى اختصاصاتها. وقد شاركت الموارد البشرية من غير الموظفين مشاركة واسعة في دعم عمل جهات الاتصال الجنسانية؛</p> <p>(ب) قامت المكاتب الإقليمية الفرعية والمكاتب القطرية، التي تم تعيين جهة اتصال جنسانية لديها، بتطوير خطة عمل لإدراج المساواة بين الجنسين في برنامجها الميداني، الذي يجري تنفيذه حالياً؛</p> <p>(ج) تتوافر لكل مكتب إقليمي موارد جنسانية لتقديم المشورة الخبيرة والتوجيهات بشأن القضايا الجنسانية داخل الإقليم ولقيادة الشبكة الإقليمية لجهات الاتصال الجنسانية، وتعززت كفاءات الموظفين العاملين في المجال الجنساني من خلال تعيين جهات اتصال جنسانية في المكاتب الإقليمية الفرعية؛</p> <p>(د) اعتباراً من مايو/ أيار 2013، توجد 71 جهة اتصال جنسانية وبدائل لها داخل المكاتب الميدانية (منها 8 في المكاتب الإقليمية، و 13 جهة في المكاتب الإقليمية الفرعية و 50 في المكاتب القطرية).</p> <p>وقد عين المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى خبراء وطنيين ودوليين لدعم إدراج المساواة بين الجنسين على المستوى الإقليمي/ الإقليمي الفرعي، بالإضافة إلى المستوى القطري.</p> <p>وفيما يتعلق بالأزمة الإنسانية في البلدان أو الإقليم، ينبغي مع نهاية 2013</p>	<p>الاجتماعية والجنسانية، وفقاً لبنيتها 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 يكون الحضور إلزامياً لخبراء التنمية الاجتماعية/ قضايا المساواة بين الجنسين وكذلك دور محدد بشكل واضح في المؤتمرات الإقليمية، وأن يقدموا التقارير عن التقدم المحرز في تعميم المساواة بين الجنسين في المنظمة وتبادل المعلومات مع الدول الأعضاء حول التحديات والنجاحات في المساواة بين الجنسين؛</p> <p>(ج) بدء توظيف موظفين أكفاء وتطوير كفاءات الموظفين الحاليين (انظر التوصية 11)؛</p> <p>(د) ستوظف ممثلات المنظمة والمكاتب الإقليمية/ المكاتب الإقليمية الفرعية حسب الاقتضاء.</p>	<p>الإقليمية كافة؛</p> <p>(ج) ينبغي تعديل كفاءات الموظفين على المستوى الإقليمي الفرعي سواء من خلال توظيف أو ترقية كفاءات موظفي السياسات في مجالات المساواة بين الجنسين والتنمية الاجتماعية؛</p> <p>(د) على المستوى القطري، ينبغي لمثلثات المنظمة أن تدرج مناصرة المساواة بين الجنسين في التنمية الريفية ضمن مسؤولياتها و:</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>- 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>

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية تعليقات على التدابير المتخذة بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ تدابير	الإجراء المتفق عليه	استجابة الإدارة توصيات التقييم
	إجراء جرد في ممثلات المنظمة التي طلبت خدمات مجانية من استشاريي برنامج النهوض بالقدرات الجنسانية، تُمول من مجلس اللاجئيين الترويجي.		
<ul style="list-style-type: none"> تطوير المهارات والكفاءات لموظفي المنظمة بشأن القياسات الجنسانية. وصياغة خطة عمل واعتمادها خاصة بالجنس في أعمال الطوارئ وإعادة التأهيل ولكنها لم تُنفذ بالكامل بعد. استمرار التعاون الوثيق مع الفريق العامل الفرعي بشأن العلاقة بين الجنسين التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمساواة بين الجنسين في التدابير الإنسانية مع تخصيص مستشارين للنهوض بالقدرات الجنسانية في العمليات الميدانية وللمجموعة المعنية بالأمن الغذائي العالمي. زيادة الالتزام من جانب موظفي شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل وإدارتها العليا في الأعمال ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وإقامة آليات جديدة للمساءلة. 	<p>(أ) مواصلة الدعم الفني والتوجيهات التي تُقدم من شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل طوال دورة المشروع.</p> <p>تنظيم التدريب بشأن التحليل الاجتماعي والاقتصادي والجنساني في باكستان للمجموعة المعنية بالأمن الغذائي وتقديم الدعم لإدراج الاعتبارات الجنسانية في تقييم سبل كسب العيش الذي يجري في 2011، بدعم من مستشار برنامج النهوض بالقدرات الجنسانية والذي يُعين في شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل، وقد بدأ مراجعة وتحديث مواد حالات الطوارئ من جانب المنظمة وبرنامج الأغذية العالمي في إطار برنامج التحليل الاجتماعي والاقتصادي الجنساني.</p> <p>ومع وجود عملية اللامركزية، ونظراً لمحدودية الموارد البشرية والمالية لم يتيسر تخصيص خبرات جنسانية لشعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل مع وجود عدد قليل من الاستثناءات (أى وحدة التنسيق الإقليمية لشرقي أفريقيا وجنوبها والعمليات القطرية في بنغلاديش، والصومال والسودان)؛</p> <p>(ب) تم تقديم الدعم، من خلال برنامج النهوض بالقدرات الجنسانية، إلى المنظمة في جمهورية جنوب السودان، وكينيا لبرنامج الصومال، وتشاد، والنيجر. وبفضل هذا الدعم، قرر مكتب المنظمة في تشاد تقديم طلب استقدام مستشار لبرنامج النهوض بالقدرات الجنسانية تستضيفه المنظمة ويُرسَل إلى تشاد، لعام 2013؛</p>	<p>(أ) الدعم الفني المستمر والموافقة على قضايا المساواة بين الجنسين في البرامج الإنسانية لشعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل. وحيثما أمكن ذلك، سيكون لهذه الشعبة الخبرات المخصصة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين؛</p> <p>(ب) الدعم الفني المستمر من قائمة الخبراء لبرنامج النهوض بالقدرات الجنسانية التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لدى البلد؛</p> <p>(ج) الدعم الفني المقدم من برنامج النهوض بالقدرات الجنسانية إلى المجموعة المعنية بالأمن الغذائي العالمي؛</p> <p>(د) سيتواصل خلال 2011 و 2012 عقد دورات تدريبية تعدها المنظمة بشأن القياسات الجنسانية لبناء الخبرات.</p>	<p>التوصية 7 إلى شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل حول الخبرات في مجال المساواة بين الجنسين في وحدات تنسيق عمليات الطوارئ</p> <p>يوصى بتوظيف أخصائي في قضايا المساواة بين الجنسين في وحدات تنسيق عمليات الطوارئ عندما يبرر ذلك حجم برنامج حالة الطوارئ ونوع الحالة الطارئة التي تجري معالجتها.</p>

تأثير (تغيرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	استجابة الإدارة	
	تعليقات على التدابير المتخذة بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ تدابير	الإجراء المتفق عليه	توصيات التقييم
	<p>(ج) عمل مستشار برنامج النهوض بالقدرات الجنسانية لدى المجموعة المعنية بالأمن الغذائي العالمي مع جهة الاتصال الجنسانية في شعبة الطوارئ وإعادة التأهيل لزيادة الوعي بشأن المساواة بين الجنسين بين صفوف موظفي شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل. وفي 2012، عُقدت 3 حلقات دراسية بشأن تبادل المعلومات الجنسانية مع موظفي شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل وتعاون مستشار برنامج النهوض بالقدرات الجنسانية مع مستشار "المسؤولية إزاء السكان المتضررين" في إرسال رسالة مشتركة بشأن إدراج الاعتبارات الجنسانية، وبشأن المسؤولية إزاء السكان المتضررين - وقد أسفر ذلك عن إرسال بعثة مشتركة إلى باكستان من جانب برنامج الأغذية العالمي والمجموعة المعنية بالأمن الغذائي العالمي، وعن سلسلة من حلقات التدريب العملي مع شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل عبر مشروع لتنمية القدرات ممول من الوكالة السويدية للتنمية الدولية؛</p> <p>(د) وفي 2011، اعتمد عدد متزايد من البلدان علامات القياس الجنسانية التابعة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في تخطيط التدخلات الإنسانية الجديدة، وصياغة مقترحات بشأن السياسات الزراعية المشتركة. وصيغت البرامج والمشروعات التي تراعي الاعتبارات الجنسانية ونُفذت في العديد من البلدان، وبُذلت الجهود لجمع البيانات المفوضة على أساس الجنس، في تقدير الاحتياجات، وتقييمات الاستهداف، ووسائل كسب العيش. وتم تنظيم حلقة تدريب عملي لتدريب المدربين وكذلك دورات تدريب قصيرة بشأن قياسات الاعتبارات الجنسانية حضرها موظفو شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل بواسطة مستشار النهوض بالقدرات الجنسانية الموجود لدى المنظمة. واشتملت حلقات التدريب العملي المعنية بالسياسات الزراعية المشتركة لدى المقر الرئيس</p>		

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	الإجراء المتفق عليه	استجابة الإدارة توصيات التقييم
	للمنظمة على مساهمات بشأن القياسات الجنسانية.		
<ul style="list-style-type: none"> • هذه عملية مستمرة، ومن السابق لأوانه تقدير تأثيراتها. 	<p>تم تنقيح إطار الكفاءات في المنظمة ووضعت عليه اللمسات النهائية في 2012. وقد أُدرجت جوانب المساواة بين الجنسين، داخل إطار الكفاءات المُنقح في المنظمة، وذلك كمؤشر من المؤشرات السلوكية على الكفاءات الأساسية والوظيفية. ولم يدخل هذا الإطار الجديد حيز التنفيذ بعد، نظراً للتغيرات التنظيمية والقضايا المتعلقة بالنُظم.</p>	<p>سيتم إعداد توصيف الكفاءات المحددة الخاصة بالمساواة بين الجنسين لشغل المناصب. وسيتم وضع آلية لإدراج الكفاءات والمهارات بشأن قضايا المساواة بين الجنسين كمعيار للتقييم والاختيار في عمليات التقييم والتوظيف.</p>	<p>التوصية 8 إلى المنظمة حول كفاءات الموظّفين والاستشاريين في مجال المساواة بين الجنسين</p> <p>يتعين على المنظمة إدراج الكفاءات والمهارات بشأن قضايا المساواة بين الجنسين كمعيار للتقييم والاختيار في جميع عملياتها الخاصة بالتوظيف والتقييم، بالنسبة لكل من الموظّفين والاستشاريين. ويتوقف الترويج المُعطى لهذه الكفاءة على التوصيف المحدد لكل وظيفة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • هذه عملية مستمرة، ومن السابق لأوانه تقدير التأثيرات. • انظر التوصية 10 (3). 	<p>تواصل شعبة الحماية الاجتماعية عملها التحليلي والتقني بشأن القضايا الاجتماعية والجنسانية، ويقوم فريق تابع لهذه الشعبة بالعمل على إدراج المنظورات الجنسانية في جميع مجالات العمل لدى المنظمة وفي الإطار الاستراتيجي المُراجع.</p> <p>(1) يتواصل تقديم المساهمة التقنية إلى المشروعات ذات التركيز القوي على المنظورات الاجتماعية والجنسانية في حالات معينة؛</p> <p>(2) طُوّرت مجموعة من النواتج التقنية الجديدة على يد شعبة الحماية الاجتماعية مع وحدات فنية وشركاء خارجيين (مثل ذلك، الدليل التقني "تنظيم الأراضي للنساء والرجال"؛ و "تداعيات المساواة بين الجنسين الناتجة في الاستثمارات المتعلقة بالأراضي على الوصول إلى الأرض والعمل والفرص المُولدة للدخل"؛ والخطوط التوجيهية "لتحسين المساواة بين الجنسين في القضايا الإقليمية"؛ و "تصريح المرور إلى إدراج المساواة الجنسانية في برامج المياه"؛</p>	<p>ستسمر شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية في العمل بشكل معياري في مجال القضايا الاجتماعية وقضايا المساواة بين الجنسين مع القيام أيضاً بوظائفها المرتبطة بتعميم المساواة بين الجنسين.</p> <p>(1) إن القيود التي تواجهها شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية في الموارد البشرية والمالية من شأنها أن تسمح للشُعَب، فقط في حالات محددة، أن تكون هي الوحدات الفنية الرائدة، أو أن تُساهم بشكل مباشر في المشروعات؛</p> <p>(2) انظر التوصية 10 (3).</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>ينبغي لشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية، بالاستفادة من مواطن القوة القائمة، أن تُشكّل مجموعة التفكير في المنظمة بشأن قضايا المساواة الاجتماعيّة، بما في ذلك المساواة بين الجنسين. وبهذه الصفة، ستكون:</p> <p>(1) هي الوحدة الفنية الرائدة، وستُساهم في المشاريع مع التركيز بشكل كبير على قضايا المساواة</p>

تأثير (تغيرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	الإجراء المتفق عليه	استجابة الإدارة توصيات التقييم
	و"فهم وإدراج القضايا الجنسانية في مشروعات وبرامج تربية الماشية"، الخ). انظر أيضاً التوصية 10 (3).		الاجتماعية والمساواة بين الجنسين؛ (2) مواصلة تطوير نواتج تقنية لدعم تحسين إدراج جوانب المساواة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين في عمل المنظمة.
<ul style="list-style-type: none"> تحسن الاتصال والتعاون بين المقر الرئيس وعدد من المكاتب الميدانية بدرجة ملموسة، بفضل وظائف الدعم المقدم من شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية. استُخدمت نتائج حالة الأغذية والزراعة 2010-2011 "دور المرأة في الزراعة" على نطاق واسع لأغراض متنوعة من جانب عدد كبير من الشركاء الخارجيين. مثال ذلك، أن الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية قد جعلت من المساواة بين الجنسين مناهجاً رئيسياً لبرنامج التنمية الزراعية الجديد لديها، الغذاء للمستقبل الذي يعتمد جزئياً على تقرير حالة الأغذية والزراعة 	<p>(1) انظر التوصية 6 (ب).</p> <p>(2) انظر التوصية 6 (أ). دعمت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية (شعبة الحماية الاجتماعية الآن) دور النظراء داخل الشعبة، وأسندت وظائف دعم محددة لموظفي هذه الشعبة. ويضطلع النظراء لدى شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية (شعبة الحماية الاجتماعية) بدور محدد يتمثل في تقديم المشورة والدعم إلى المكاتب الميدانية فيما يتعلق بأنشطتها ذات الصلة بالقضايا الجنسانية.</p> <p>(3) قدمت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية (شعبة الحماية الاجتماعية الآن) تحليلات أساسية ومواد فنية لكل فريق من فريقي حالة الأغذية والزراعة وحالة انعدام الأمن الغذائي في العالم، كما شاركت مشاركة وثيقة في جميع العمليات الخاصة بطبعات 2012. ولعبت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية دوراً مهماً في تحديد شكل بؤرة التركيز الموضوعي في حالة الأغذية والزراعة من أجل تخليق نهج يركز على السكان تجاه تحليل القرائن وفي صياغة التوصيات. وقدمت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية (شعبة الحماية الاجتماعية الآن) الدعم إلى إدارة مصائد الأسماك وتربية الأحياء المائية أثناء إعداد حالة انعدام الأمن الغذائي في العالم 2012. ويجرى تناول منظورات المساواة بين الجنسين في</p>	<p>(1) إنشاء وظيفة رفيعة المستوى.</p> <p>(2) انظر الإجراء في التوصية 6. تمت إعادة صياغة اختصاصات جهات الاتصال المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين بشكل كامل، وتمّ اعتمادها إثر مشاورات مكثفة. وتمّ إنشاء شبكة ومجموعة ممارسات لجهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين؛</p> <p>(3) يقدم موظفو شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية ووحدات جهات الاتصال الجنسانية المساعدة الفنية إلى تقرير حالة الأغذية والزراعة 2012، وحالة انعدام الأمن الغذائي في العالم 2011. وبالنسبة إلى البرامج الميدانية والمنتجات الأساسية الأخرى، فإن الشعب الفنية المختصة (حالة أسواق السلع الزراعية، حالة الموارد السمكية وتربية الأحياء المائية في العالم، حالة موارد الأراضي والمياه في العالم، الخ.) وستضطلع</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 وذلك في إطار الاضطلاع بدور استشاري. ولهذا الغرض، ينبغي:</p> <p>(1) تعيين أو توظيف موظف رفيع المستوى للعمل بدوام كامل مع موظف مبتدئ بشأن الهدف الاستراتيجي "كاف" وإسداء المشورة والتوجيه السديدين بخصوص تعميم المساواة بين الجنسين والتميز الجنساني وإعداد التقارير وإنتاج نواتج معيارية ذات صلة؛</p> <p>(2) المحافظة على شبكة تربط بين مستشاري الشعب في منظمة الأغذية والزراعة في القضايا الجنسانية والخبراء في هذا المجال في المكاتب</p>

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية تعليقات على التدابير المتخذة بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ تدابير	الإجراء المتفق عليه	استجابة الإدارة توصيات التقييم
<p>هذا، وتستخدم النتائج في المناصرة المحلية والدولية، وللتدليل على أهمية مراعاة الأعمال التجارية لتعميم المساواة بين الجنسين في أنشطتها الزراعية، واستخدام القرائن كمواد تدريب وذلك كتوجيه في تصميم المشروعات وتنفيذها.</p> <ul style="list-style-type: none"> • مساهمة المنظمة في جهد مشترك بين الوكالات تقوده شعبة الإحصاء لدى الأمم المتحدة. • إحداث تأثيرات على المستعملين الراغبين في استشارة الدليل من أجل الحصول على إحصائيات مفوضة على أساس الجنس بشأن الأرض، والأمن الغذائي والأصول الإنتاجية في المناطق الريفية. • إحداث تأثير لدى جميع المستعملين الراغبين في توليد إحصاءات الأمن الغذائي المفوضة على أساس الجنس وذلك باستخدام برمجيات 	<p>المطبوعات الأساسية التالية في المنظمة، إما مع قطاع أو مع رسائل رئيسية بشأن المساواة بين الجنسين:</p> <p>حالة الأغذية والزراعة 2012 "الاستثمار في الزراعة من أجل مستقبل أفضل"؛</p> <p>حالة انعدام الأمن الغذائي في العالم 2012 "النمو الاقتصادي ضروري ولكن غير كافٍ للتغلب على الجوع وسوء التغذية"؛</p> <p>(4) تم تطوير أدوات قياس جنسانية وهي تحتاج إلى إدراجها في نظام معلومات إدارة البرامج الميدانية لدى المنظمة، بالتعاون مع مكتب دعم اللامركزية، مكتب خدمات المشروعات (نظام معلومات إدارة البرامج الميدانية) وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية. ومن المتوقع أن تتوفر أدوات القياس هذه داخل النظام لجميع المشروعات في نهاية 2013.</p> <p>ولأجل مشروعات طوارئ محددة، أصبح استخدام القياسات الجنسانية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات أمراً إجبارياً من أجل التمويل التجميعي، مثل الصندوق المركزي لمواجهة الطوارئ؛</p> <p>(5) تم تطوير دليل جديد لدورة مشروعات المنظمة، يُدرج فيه منظور المساواة بين الجنسين؛</p> <p>وسوف تضطلع شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية (شعبة الحماية الاجتماعية الآن) بالمسؤولية الرائدة عن تطوير محتوى التعليم الإلكتروني المتعلق بالمساواة بين الجنسين. وسوف تتم كفاءة التنسيق الشامل بين مواد التعليم على أساس خمسة مبادئ مشتركة من مبادئ الأمم المتحدة بواسطة مكتب دعم اللامركزية ودائرة دعم الموارد البشرية؛</p>	<p>المكاتب الإقليمية للبرامج الميدانية بدور رائد؛</p> <p>(4) سيتم وضع أداة للرصد؛</p> <p>(5) سيجري تدريب جهات الاتصال الميدانية التابعة للجنة استعراض البرامج والمشروعات على فحص المشروعات لغرض قضايا المساواة بين الجنسين. وتحديد مؤشرات قياس المساواة بين الجنسين لأغراض الترميز؛</p> <p>(6) إعداد خطوط توجيهية بالتعاون مع شعبة الإحصاء/ التعداد الزراعي/ قاعدة البيانات الإحصائية الموضوعية في المنظمة ونظام المعلومات الإحصائية القطرية للأغذية والزراعة إلى حين توافر الموارد؛</p> <p>(7) تم إعداد خطوط توجيهية لإدراج المساواة بين الجنسين في أطر البرمجة القطرية، وفي آلية ضمان جودتها ثم توزيعها على المكاتب القطرية.</p>	<p>الميدانية لإبقاء هذه المكاتب على علم بالبيانات المحدثة، وتوجيه تجاربهم وخبراتهم نحو النواتج المعيارية والعمل المشترك بين الإدارات؛</p> <p>(3) تقديم المساعدة إلى موظفي منظمة الأغذية والزراعة المعنيين بالنواتج التقنية الأساسية والبرامج الميدانية وذلك لضمان دمجها في منظور المساواة بين الجنسين في مخرجاتها ونواتجها، سواء على المستوى القطري أو العالمي؛</p> <p>(4) رصد التقدم الذي تُحرزه المنظمة بشأن إدراج قضايا المساواة بين الجنسين من خلال نظام معلومات إدارة البرامج الميدانية لدى المنظمة، وتقارير التقييم، وأي مؤشر آخر تضعه أو تحدده مع وحدات أخرى في المنظمة؛</p> <p>(5) التعاون مع لجنة استعراض البرامج والمشاريع لإدراج الدروس المستفادة بشأن تعميم المساواة بين الجنسين في المشروعات الجديدة؛</p> <p>(6) تقديم المساعدة إلى المنظمة بشكل عام في مجال كيفية إدراج المعلومات المفوضة على أساس جنساني في المشروعات والنواتج المعيارية، بناء على الطلب؛</p> <p>(7) توفير المساعدة على المستوى القطري إلى أطر البرمجة القطرية في المنظمة، ضمن مساهمة المنظمة في</p>

تأثير (تغيرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	استجابة الإدارة	
	تعليقات على التدابير المتخذة بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ تدابير	الإجراء المتفق عليه	توصيات التقييم
<p>(ADePT FSM).</p> <ul style="list-style-type: none"> • تتمتع التوصيات بأهمية حاسمة بالنسبة لجولة التعداد العالمي للزراعة 2020. لذلك، سوف تستفيد جميع البلدان التي ستُجرى تعداداً زراعياً في جولة 2020 من الخطوط التوجيهية الواضحة بشأن كيفية جمع البيانات المفوضة على أساس الجنس بشأن ملكية الأرض والإدارة. 	<p>(6) وبالتعاون مع المكتب الإقليمي للمنظمة لأوروبا وآسيا الوسطى، أسهمت شعبة الإحصاء في وضع دليل لشعبة الإحصاء لدى الأمم المتحدة بشأن الإحصاءات الجنسانية، يشتمل على قسمين: (1) الأرض والموارد الإنتاجية في الزراعة، و (2) الأمن الغذائي.</p> <p>وقد أدرجت شعبة الإحصاء التوصيات ذات العلاقة بالمساواة بين الجنسين في الدليل الخاص ببرمجيات (ADePT FSM) – وهو عبارة عن برنامج حاسوبي مستقل تم تطويره بالتعاون مع البنك الدولي.</p> <p>وفي بعض البلدان، وتبعاً لتوافر البيانات والاهتمام الوطني، يتم تحميل البيانات المفوضة على أساس الجنس بشأن الزراعة وتحميلها وتوزيعها عن طريق نظام المعلومات الإحصائية القطرية للأغذية والزراعة.</p> <p>ويقوم فرع الإحصاءات والمعلومات بشأن سياسة مصايد الأسماك وتربية الأحياء المائية وشعبة الاقتصاد بتجميع البيانات المفوضة على أساس الجنس لاستعمالها في أنشطة ما بعد الصيد وأنشطة مصايد الأسماك.</p> <p>وطور المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى مجموعة إقليمية أساسية من المؤشرات الجنسانية للقطاع الزراعي والريفي، وأصدر المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى ورقة فنية عُرضت أمام العديد من المؤتمرات/ حلقات العمل التدريبية الدولية والإقليمية (مثل الاجتماع الرابع لمجموعة وای سيتي 2011، البرازيل؛ ومؤتمر اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا بشأن الإحصاءات الجنسانية 2011، لبنان). ويزود هذا العمل ويرشد التحليل الاجتماعي والاقتصادي للقطاع الريفي، ويدعم تنمية القدرات في مجال جمع وتحليل البيانات المفوضة على أساس الجنس، ولتصميم التعدادات الزراعية والتحليل</p>		<p>إطار الأمم المتحدة للمساعدات الإنمائية وفي مبادرات البرامج المشتركة للأمم المتحدة، بناء على الطلب مع استرداد التكاليف.</p>

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية تعليقات على التدابير المتخذة بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ تدابير	الإجراء المتفق عليه	استجابة الإدارة توصيات التقييم
	<p>اللاحق على التعدادات في هذا الإقليم.</p> <p>وشاركت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية (شعبة الحماية الاجتماعية) في جماعة العمل المشتركة بين الإدارات في مجال توحيد الأداء، كما تسهم في الاستراتيجيات لتوليد إحصاءات جنسانية عبر الوحدات الفنية لدى المنظمة. وتواصل هذه الشعبة دعم شعبة الإحصاء وذلك من أجل ضمان إدماج المساواة بين الجنسين في المخرجات الإحصائية للمنظمة، وفي الأنشطة ذات الصلة بالاستراتيجية الجديدة التي يطلقها حالياً رئيس مكتب الإحصاء، بما في ذلك مساهمات فريق المهمات التقني في جولة الإحصاء العالمي للزراعة 2020، والكتاب السنوي الإحصائي العالمي، والموقع الجديد على الانترنت، والإجراءات؛</p> <p>(7) المساعدة على المستوى القطري في صياغة أطر البرمجة القطرية من جانب جهة الاتصال الجنسانية الميدانية. وخلال الفترة بين مايو/ أيار 2012 ومارس/ آذار 2013 قامت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية (شعبة الحماية الاجتماعية) باستعراض 42 إطاراً من أطر البرمجة القطرية. وحيثما تناسب؛ استعرضت قضايا المساواة بين الجنسين وأُقتِح وضع تمكين المرأة في المقدمة.</p> <p>وتقدم شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية (شعبة الحماية الاجتماعية) وجهات الاتصال الجنساني على جميع المستويات المساعدة في صياغة وتنفيذ البرامج المشتركة للأمم المتحدة عند طلبها. ويقوم مكتب المنظمة في فيرغيزستان مع المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى، ومكتب المنظمة في النيجر، ومكتب المنظمة في إثيوبيا بالتعاون مع المكتب الإقليمي الفرعي لأفريقيا الشرقية بتنفيذ البرنامج المشترك للأمم المتحدة المعني بتسريع التمكين الاقتصادي</p>		

تأثير (تغيرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	الإجراء المتفق عليه	استجابة الإدارة توصيات التقييم
	للرؤساء الريفيّة مع الصندوق الدولي للتنمية الزراعيّة، وبرنامج الأغذية العالمي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.		
<ul style="list-style-type: none"> زيادة الجهود للاستجابة للتوصيات بشأن عمليات الجرد الأخيرة في الشَّعب، وعمليات مراجعة المساواة بين الجنسين التي نفذها عدد من المكاتب القطرية المنتقاة (وهي كينيا وبلدان شمال أفريقيا). بناء قدرات موظفي المجموعة المعنية بالزراعة، والأمن الغذائي والتنمية الريفيّة والمكتب الإقليمي الفرعي لأفريقيا الشرقية بشأن السياسات التي تراعي المساواة بين الجنسين، والبرامج والمشروعات والميزانيات ذات الصلة بالزراعة والتنمية الريفيّة، ولدعم عمل المكتب الإقليمي الفرعي لتحسين النهج الذي يتبعه لزيادة إدراج المساواة بين الجنسين في عملية التخطيط، وتيسير تنقيح الخطط الاستراتيجية بحيث تراعي 	<p>(أ) لم يتم تطوير نماذج محددة بعد، حيث أن مقررات التدريس/ ومواده تتبع نماذج مختلفة. وتُنفذ دورات زيادة الوعي بالمساواة بين الجنسين على أساس الطلب (مثل ذلك بالنسبة لشعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم، وإدارة مصايد الأسماك، وإدارة الغابات، وشعبة الإنتاج النباتي ووقاية النباتات، وشعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل). وقد اضطلعت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفيّة (شعبة الحماية الاجتماعية الآن) بالعديد من المبادرات مع فرع التعلم والأداء والتطوير لمأسسة التدريب في مجال المساواة بين الجنسين في برامج تعليم الموظفين الجدد (أى التعليم الإلكتروني طبقاً لمقرر التدريس الذي يُقدم للموظفين الجدد، والمقرر التعليمي المزمع بشأن مبادئ البرمجة لدى الأمم المتحدة)؛</p> <p>(ب) تم اعتماد استراتيجية لتنمية القدرات بالنسبة للمساواة بين الجنسين في الأمن الغذائي والزراعة في فبراير/ شباط 2013، اشتملت على مكونين، أحدهما للدول الأعضاء، والثاني للموظفين بالمنظمة. وهناك استعراض جارٍ الآن بشأن مواد تنمية القدرات الحالية. وقد وضعت خطة لتنقيح/ إعادة تنظيم مواد تنمية القدرات الرئيسية المتاحة وسد الثغرات؛</p> <p>(انظر التوصية 9 (2). وقد طُوِّرت مواد تدريبية وضعت حسب الطلب، ونُظِّمت دورات قصيرة لوحدات فنية منتقاة (أى لشعبة مركز الاستثمار ومصايد الأسماك) وُضعت على أساس تقدير الاحتياجات. وتُبذل جهود خاصة للاستجابة لاحتياجات القدرات وأولوياتها والتي تحددت أثناء عمليات الجرد التي قام بها</p>	<p>(أ) إعداد نماذج للتوعية بقضايا المساواة بين الجنسين؛</p> <p>(ب) إعداد خطوط توجيهية عملية ومخصصة وتطبيقية مع الوحدات والشَّعب المختلفة؛ [تعليق على التوصية]</p> <p>(ب) مقبولة، رهنا بتوافر الموارد، نظرا إلى أنها تنطوي على نواتج وحدات مختلفة وعديدة ونواتج إقليمية سيتم تطويرها بالتشاور الوثيق مع الوحدات والشَّعب والأقاليم ذات الصلة.</p> <p>(ج) إدراج المساواة بين الجنسين ومنظورات الدمج الاجتماعي في جميع برامج المنظمة لتنمية القدرات.</p>	<p>التوصية 11 إلى المنظمة حول تنمية القدرات في مجال تعميم المساواة بين الجنسين في المنظمة</p> <p>(أ) يتعين على شعبة إدارة الموارد البشرية وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفيّة (شعبة الحماية الاجتماعية) إعداد نماذج لجلسات التوعية بالمساواة بين الجنسين لجميع موظفي المنظمة، وعلى مستوى المشاريع أيضاً، على أن يتم استخدام تلك النماذج في جلسات التوجيه للموظفين الجدد، والتي تشمل أيضاً سياسة المنظمة الخاصة بالمساواة بين الجنسين وأدوات وآليات تعميم ذلك؛</p> <p>(ب) ينبغي لتنمية القدرات في مجال المساواة بين الجنسين أن تكون محددة ومركزة على احتياجات مختلف الوحدات والشَّعب، بما في ذلك خطوط توجيهية عملية بشأن كيفية تعميم المساواة بين الجنسين في البرامج الميدانية والعمل التقني لكل وحدة؛</p> <p>(ج) وتحت مسؤولية كل شعبة فنية ومكتب ميداني، ينبغي لجميع برامج المنظمة الداخلية والخارجية</p>

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	الإجراء المتفق عليه	استجابة الإدارة توصيات التقييم
الاعتبارات الجنسانية.	<p>العديد من الشعب والمكاتب القطرية في 2012-2013.</p> <p>(ج) تم إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في برامج التوجيه التي تقدمها المنظمة، والتدريب الذي يراعي ثقافة المنظمة، وعلى أساس مستمر، في مقررات التدريب الجديدة التي لا تزال قيد التطوير (مثال مقرر تدريب بشأن المبادئ الأخلاقية - ومقرر تدريب بشأن الخطوط التوجيهية الطوعية المعنية بحيازة الأرض). وشجعت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية (شعبة الحماية الاجتماعية الآن) تنظيم حلقة تدريب عملي بشأن تعميم المساواة بين الجنسين، عُقدت في إثيوبيا مع برامج النساء لدى منظمة العمل الدولية ومنظومة الأمم المتحدة، المجموعة المعنية بالزراعة، والأمن الغذائي والتنمية الريفية التابعة للأمم المتحدة - وآلية الاتحاد الأفريقي المعنية بالتنسيق الإقليمي.</p> <p>نُظِم تدريب بشأن إدراج منظورات المساواة بين الجنسين في البرنامج الميداني (أنقرة، 2013) من جانب المكتب الإقليمي الفرعي لآسيا الوسطي وذلك بالتعاون مع الفريق المعني بالمساواة بين الجنسين التابع للمكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطي وذلك من أجل الموظفين وموظفي المشروعات.</p>		<p>تنمية القدرات، بما في ذلك برامج توجيه الموظفين الجدد وموظفو المشروعات، وكلما كانت المساواة بين الجنسين جانبا وثيق الصلة بالموضوع المطروح، أُدرجت الدمج الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في مناهجها.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • الحاجة إلى مواصلة تقدير أنسب الآليات لدعم الشبكات الإقليمية والإقليمية الفرعية وإقامة شراكات جديدة من أجل تنمية القدرات. 	<p>وفي الاستراتيجية الرامية إلى تنمية القدرات على تحقيق المساواة بين الجنسين في الأمن الغذائي والزراعة (انظر التوصية 11 (ب)، تم اكتشاف الشبكة الإقليمية لخبراء المساواة بين الجنسين كوسيلة لتحقيق هذا الغرض، ومع ذلك لم تتوافر حتى الآن الأموال اللازمة لمتابعة هذه المبادرة.</p> <p>يجري الآن تطوير خطط اتصالات وتنفيذ لنشر وتدشين استراتيجية بناء قدرات جنسانية لدى البلدان الأعضاء، من أجل زيادة الوعي وإقامة شراكات استراتيجية مع أصحاب المصلحة الوطنيين والدوليين.</p>	<p>يجري إنشاء شبكات إقليمية وإقليمية فرعية من مؤسسات وخبراء معتمدين في قضايا المساواة بين الجنسين يُمكن الاستعانة بهم لمساعدة المنظمة والدول الأعضاء في تنمية القدرات في مجال المساواة بين الجنسين (انظر التوصية 6 (د) مع مجموعة متنوعة من الشركاء، وفقا لاستراتيجية المنظمة المتعلقة بتنمية القدرات على مستوى المنظمة.</p>	<p>التوصية 12 إلى المنظمة ودولها الأعضاء حول تنمية قدرات الدول الأعضاء في مجال تعميم المساواة بين الجنسين</p> <p>ينبغي للمنظمة تنمية القدرات في مجال تعميم المساواة بين الجنسين في الدول الأعضاء، عند توافر الأموال الطوعية الكافية. وعندما يتم تقديم طلبات للحصول على الدعم في هذا المجال إلى المنظمة، فإنها توجه</p>

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	استجابة الإدارة	
	تعليقات على التدابير المتخذة بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ تدابير	الإجراء المتفق عليه	توصيات التقييم
			إلى الوحدة الأقدر على تلبية هذا الطلب المُحدّد.
• غير مطابق.	غير مطابق.	رُفِضت هذه التوصية.	<p>التوصية 13 إلى المنظمة حول الالتزام بالعمل في مجال فيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز</p> <p>يتعين على المنظمة الحفاظ على التزامها بالعمل مع الأشخاص المتضررين من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في برامجها ومشاريعها الميدانية في البلدان التي وقع فيها هذا الوباء على السكان الريفيين. وينبغي تحقيق ذلك من خلال الشراكة مع برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، ووكالات أخرى، ومن خلال بعض القدرات في المكاتب الإقليمية أو الإقليمية الفرعية حيث يكون لهذا الوباء أثر أشد على سبل العيش في المناطق الريفية وعلى الأمن الغذائي لدعم هذه المشروعات.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • إن دورة المشروعات الجديدة متوافقة تماماً مع خطوط البرمجة المشتركة لدى الأمم المتحدة والتي تشمل مكون المساواة بين الجنسين. • تعزيز قدرات الموظفين في مجال مبادئ البرمجة المشتركة لدى الأمم 	<p>تم وضع دليل جديد لدورة المشروعات ومن المنتظر إجراء فحص لآلية ضمان الجودة في مرحلة مبكرة جداً من صياغة المشروعات. وتشمل عملية تقييم المذكرة المفاهيمية بشأن المشروعات أسئلة بشأن تطبيق مؤشرات المساواة بين الجنسين، وسوف يتم استعراض وثيقة المشروع في ضوء المعايير المختلفة التي من بينها مؤشرات المساواة بين الجنسين وذلك قبل المصادقة عليها.</p> <p>(أ) أُجرى التدريب على البرمجة القطرية الفعالة في العديد من الأقاليم من بينها المكتب الإقليمي للمحيط الهادئ، والمكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر</p>	<p>ستتم الموافقة على غالبية مشاريع المنظمة استناداً إلى معايير المساواة بين الجنسين. وفي الحالات التي ستطبق فيها عملية تحليل اجتماعي ذات الصلة خلال تقييم احتياجات في البلد أو الإقليم المحدد.</p> <p>(أ) سيتناول عمل وحدة تنسيق البرامج الميدانية والرصد المستند إلى النتائج في مجال التدريب</p>	<p>التوصية 14 إلى المنظمة حول فاعلية المشاريع</p> <p>في كل المشاريع - وحالات الطوارئ وإعادة التأهيل والتنمية - التي يكون لها تأثير على الناس، ينبغي للمنظمة العمل على:</p> <p>(أ) تطبيق تحليل اجتماعي في مرحلة تصميم المشاريع أو الإنشاء؛ واتباع نهج فاعلية التكاليف ويشمل ذلك</p>

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	توصيات التقييم	استجابة الإدارة
	تعليقات على التدابير المتخذة بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ تدابير	الإجراء المتفق عليه	
<p>المتحدة بما في ذلك المكون الجنساني، ومتطلبات المساواة بين الجنسين في برامج طوارئ محددة.</p> <ul style="list-style-type: none"> تقوية قدرات الموظفين في تصميم ورصد مشاريع تراعي اعتبارات المساواة بين الجنسين. 	<p>الكاربيبي، والمكتب الإقليمي للشرق الأدنى وشمال أفريقيا، والمكتب الإقليمي لأفريقيا (ومن بينها المكاتب الإقليمية الفرعية). وقد نُظِم تدريب برنامج تعلم البرمجة القطرية من أجل موظفي المكتب الإقليمي الفرعي لآسيا الوسطى في أنقرة في سبتمبر/ أيلول 2012؛</p> <p>(ب) سوف يتم تطوير الخطوط التوجيهية بشأن المؤشرات التي تراعي اعتبارات المساواة بين الجنسين على يد شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية (شعبة الحماية الاجتماعية) وذلك بدعم من مكتب دعم اللامركزية إذا استلزم الأمر ذلك. وسوف يتم إدراج هذه الخطوط التوجيهية في حقيبة أدوات تعليم البرمجة القطرية الفعالة؛</p> <p>(ج) أن استعراض ضمان الجودة (كجزء من عملية التقييم الجديدة) يشمل فئات جديدة للموافقة على مبادئ الأمم المتحدة المتعلقة بالبرمجة والتمسك بها، وهي المبادئ التي ستسمح للمنظمة بتناول قضايا المساواة بين الجنسين. وسوف يُمنح الدعم إلى خبراء المساواة بين الجنسين داخل المكاتب الإقليمية وجهات الاتصال الجنسانية داخل المكاتب الإقليمية الفرعية والقطرية. وسوف تقدم شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية (شعبة الحماية الاجتماعية) المساعدة، حسب الطلب؛</p> <p>(د) سيتم تطوير مواد التدريب والتعليم الإلكتروني في إطار مبادئ البرمجة على يد واضعي المحتوى المختلفين وذلك في إطار التنسيق الشامل لفرع التعليم والأداء والتطوير ومكتب دعم اللامركزية. وسوف تقدم شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية (شعبة الحماية الاجتماعية)، وشعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل مواد التدريب ذات الصلة، مع مراعاة المواد ذات الصلة بالطوارئ التي تتوفر من خلال مشروع برنامج النهوض بالقدرات الجنسانية/ اللجنة</p>	<p>عقد دورة المشاريع والتحليل الاجتماعي مع استخدام الدراسات القائمة مسبقاً على أنها خيار مُفضَّل؛</p> <p>(ب) سيتم إعداد خطوط توجيهية حول كيفية وضع مؤشرات تراعي اعتبارات المساواة بين الجنسين؛</p> <p>(ج) ستضم آلية لجنة استعراض البرامج والمشروعات الميدانية معياراً يتعلق بالمساواة بين الجنسين. وسيدربُ الموظفون في هذه اللجنة على قضايا المساواة بين الجنسين في دورة المشروعات. (لن تتوفر الموارد اللازمة للمشروعات ككل ولا لسد الحاجة إلى وجود أخصائي في قضايا المساواة بين الجنسين)؛</p> <p>(د) سيكون للمقرر التدريبي حول إدارة دورة المشروعات ودليل البرامج الميدانية قسم يركّز على تحليل بشأن أصحاب المصلحة، وعلى تقييم الاحتياجات الاجتماعية والاحتياجات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛</p> <p>(د) وهذا ضروري، وإن كان لن يتحقق إلا إذا اتُخذت الإجراءات اللازمة لمعالجته في تقييم الاحتياجات والتحليل بشأن أصحاب المصلحة</p>	<p>استخدام الدراسات والتحليل القائمة ودراسات تحديد النطاق؛</p> <p>(ب) تطوير خارطة طريق واضحة للقضايا الجنسانية داخل كل مشروع، بما في ذلك المؤشرات لمتابعتة؛</p> <p>(ج) إدراج التنمية الاجتماعية والخبرات في مجال المساواة بين الجنسين في تصميم المشاريع وصياغتها وإنشائها وتخصيص بند في الميزانية لأخصائي في قضايا المساواة بين الجنسين كلما أمكن ذلك؛</p> <p>(د) إدراج منظورات المشاركين في المشاريع من الذكور والإناث، حول الاحتياجات والأهداف والمؤشرات في تصميم المشاريع وتنفيذها؛</p> <p>(هـ) تصميم مشاريع إقليمية ووطنية ضمن الأطر المرجعية المتفق عليها من حيث الأهداف والمؤشرات، وبما يسمح بتوافر التكيف لمعالجة الاختلافات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين حسب السياق المحلي.</p>

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	الإجراء المتفق عليه	استجابة الإدارة توصيات التقييم
	<p>الدائمة المشتركة بين الوكالات؛</p> <p>(هـ) يجرى رصد المشروعات بواسطة شبكة دعم البرامج الميدانية. ومن المتوقع أن يتحسن هذا الرصد بفضل الأدوات الجديدة الخاصة بالمؤشرات المعنية تحديداً بتحقيق المساواة بين الجنسين.</p>	<p>ووضع الميزانية؛</p> <p>(هـ) ستتم مراقبة مشروعات المنظمة على المستوى الإقليمي والقطري من خلال الأهداف والمؤشرات التي تتعلق تحديداً بالمساواة بين الجنسين.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> تم تطوير خطوط توجيهية لتناول قضايا المساواة بين الجنسين في المشروعات المشتركة للأمم المتحدة وتم تعميمها. ازداد الوعي بشأن أدوار وأولويات القرويات في الأفرقة العاملة في مجال المساواة بين الجنسين التابعة للفريق القطري للأمم المتحدة. وهذه العملية مستمرة. 	<p>(أ) في الاستراتيجية الرامية إلى تطوير القدرات من أجل المساواة بين الجنسين في الأمن الغذائي والزراعة (انظر التوصية 11 ب)) اكتشفت الشبكة الإقليمية لخبراء المساواة بين الجنسين كوسيلة لتحقيق هذه الغاية، ومع ذلك فإن الأموال غير متوفرة حتى الآن لمتابعة هذه المبادرة؛</p> <p>(ب) طُورت الخطوط التوجيهية لتناول القضايا الجنسانية في البرامج المشتركة للأمم المتحدة على يد شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية (شعبة الحماية الاجتماعية الآن). وقامت منظمة الأغذية والزراعة مع الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وبرنامج الأغذية العالمي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بصياغة مشروع مشترك تابع للأمم المتحدة يتعلق بتعجيل التقدم نحو التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية. وتوجد حالياً خمسة برامج مشتركة للأمم المتحدة جارية يَنْصَبُ تركيزها على المساواة بين الجنسين في كينيا، وملاوي ورواندا. وكانت منظمة الأغذية والزراعة حتى 2012 منخرطة في 15 مشروعاً مشتركاً تابعاً للأمم المتحدة يَنْصَبُ تركيزها على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في بلدان مثل بوليفيا، وهندوراس وملاوي وموزامبيق ونيبال ونيكاراغوا ورواندا وأوغندا والسودان. ويقوم مكتب المنظمة لدى باكستان بتنفيذ مشروع مشترك للأمم المتحدة مع وكالات أخرى (مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي،</p>	<p>(أ) انظر التوصية 12: يجري إنشاء شبكات إقليمية وإقليمية فرعية من مؤسسات وخبراء معتمدين في مجال المساواة بين الجنسين يُمكن الاستعانة بها من أجل مساعدة المنظمة والبلدان الأعضاء على تنمية القدرات في مسائل المساواة بين الجنسين وذلك مع مجموعة متنوعة من الشركاء. وسيتم تغطية قضايا تصميم المشاريع وتنفيذها؛</p> <p>(ب) أعدت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية وشعبة التعاون التقني خطوط توجيهية لمعالجة قضايا المساواة بين الجنسين في البرامج المشتركة للأمم المتحدة. وقد تمّ تعميمها على المكاتب القطرية كافة لتنفيذها؛</p> <p>(ج) يتعين على المكاتب القطرية تحديد جهات الاتصال المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين</p>	<p>التوصية 15 إلى المنظمة حول إقامة الشراكات والتحالفات</p> <p>(أ) يتعين على المنظمة إقامة شراكات وتحالفات مع تلك المنظمات - المنظمات غير الحكومية الوطنية والإقليمية والدولية والجمعيات والمؤسسات الحكومية - التي تتمتع باختصاصات في مجال المساواة بين الجنسين والتنمية الاجتماعية لتصميم المشاريع وتنفيذها؛</p> <p>(ب) يتعين على المنظمة المشاركة في البرامج المشتركة للأمم المتحدة التي تهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين ودعم دور المرأة المنتِج في الزراعة، كما ينبغي تأمين دعم شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية من خلال آليات استرداد التكاليف؛</p> <p>(ج) ينبغي للمنظمة أن تشارك على المستوى القطري في جماعات العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين</p>

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية تعليقات على التدابير المتخذة بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ تدابير	الإجراء المتفق عليه	استجابة الإدارة توصيات التقييم
	<p>منظمة الصحة العالمية ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل) بشأن التماسك الاجتماعي وبرامج إقرار السلم في المناطق المتضررة من وجود اللاجئين، والمناطق التي تأويهم، والقريبة من الطريق السريع بيشاور - توركام، حيث تعمل المنظمة مع المزارعات في تربية الدواجن، وزراعة حدائق المنازل وإنشاء المشاتل، وبناء القدرات عن طريق مدارس المرأة المفتوحة في المناطق المتضررة؛</p> <p>(ج) هناك جهات اتصال جنسانية معينة داخل المكاتب القطرية (انظر التوصية 6 (د) يشارك بعضها في الأفرقة العاملة في مجال المساواة بين الجنسين التابعة للفريق القطري للأمم المتحدة.</p>	<p>ودعمها.</p>	<p>التابعة لفريق الأمم المتحدة القطري وذلك لإعلاء شأن الدور الإنتاجي الذي تؤديه المرأة في المناطق الريفية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • وهذه العملية مستمرة ومن السابق لأوانه تقدير تأثيرها. • تعزيز التعاون بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والوكالات الثلاث التي تتخذ من روما مقراً لها أسهم في زيادة بروز قضايا المرأة الريفية والمساواة بين الجنسين في الريف. وهذا التعاون يعزز مركز جميع الوكالات المشاركة حيث أن التمثيل والناصر المشتركين هما أكثر كفاءة مما لو كان كل وكالة منها تعرب عن رأيها بصورة منفصلة. 	<p>(أ) تم إبرام اتفاق من جانب هيئة الأمم المتحدة للمرأة والوكالات الثلاث التي تتخذ من روما مقراً لها وذلك بإطلاق برنامج مشترك بشأن التمكين الاقتصادي لنساء الريف في سبتمبر/ أيلول 2012. وقد بدأت المشاورات مع أصحاب الشأن القطريين في سبعة بلدان رائدة، وتم بلورة الاحتياجات والأولويات في البرامج؛</p> <p>(ب) شمل التعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال السنتين الماضيتين ما يلي:</p> <p>تنظيم اجتماع فريق خبراء بشأن التمكين الاقتصادي لنساء الريف، عُقد في أكرا، غانا، سبتمبر/ أيلول 2011 كتوطئة لانعقاد لجنة وضع المرأة 2012 التي ركزت على الريفيات؛</p> <p>صياغة وتنفيذ البرنامج المشترك للأمم المتحدة بشأن الإسراع في تحقيق التقدم نحو التمكين الاقتصادي للريفيات (انظر التوصية 15 (ب)؛</p> <p>تقديم الدعم إلى تنظيم المناقشة العامة بشأن المادة 14 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛</p>	<p>(أ) ستشارك المنظمة في قيادة مجال تركيز المرأة في الأمم المتحدة على تمكين المرأة الاقتصادي؛ وتجري المفاوضات حالياً لإطلاق شراكة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمنظمة والوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في فبراير/ شباط - مارس/ آذار 2012.</p> <p>تركز المنظمة على تعميم المساواة بين الجنسين في التنمية الزراعية والريفية في مقابل التركيز على المرأة في التنمية حصرياً.</p> <p>(ب) إطلاق التعاون بين شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة والوكالات التي</p>	<p>التوصية 16 إلى المنظمة حول الشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة</p> <p>(أ) يتعين على المنظمة إقامة شراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على مستوى المنظمة للحصول على الدعم على المستوى القطري والإقليمي في تعزيز تمكين المرأة الريفية؛</p> <p>(ب) يتعين على شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية العمل مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالاستناد إلى الميزة النسبية لكل منهما دعماً للمرأة في المناطق الريفية، وبشكل خاص لا حصري، في مجالات حقوق ملكية الأراضي ورسم خرائط الأمن الغذائي والتغذية.</p>

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	توصيات التقييم	استجابة الإدارة
	تعليقات على التدابير المتخذة بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ تدابير	الإجراء المتفق عليه	
<p>من المتوقع أن يصبح بالإمكان، عن طريق إدراج معايير المساواة بين الجنسين في متطلبات إعداد التقارير أن يتم تجميع وقياس تأثير مشروعات المنظمة على المساواة بين الجنسين وذلك بصورة منتظمة.</p> <p>أدى ازدياد الوعي في القضايا الجنسانية إلى الاستخدام الأكثر عناية للمصطلحات ذات الصلة بنوع الجنس والصور في مطبوعات المنظمة.</p>	<p>(أ) وضعت الخطوط التوجيهية بشأن إطار البرمجة القطرية ودورة المشروعات الجديدة (انظر التوصية 14). وتشير هذه الخطوط التوجيهية إلى أهمية جمع وتحليل واستخدام البيانات المفوضة على أساس الجنس؛ إن دليل التحليل الاجتماعي في برامج/ مشروعات الاستثمار في مجال البحث والتطوير الزراعيين قد صدر عن شعبة مركز الاستثمار لدى المنظمة بالتعاون مع الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، مقدماً نهجاً ومنهجية خطوة خطوة تجاه تحليل المساواة بين الجنسين وصياغة/ تنفيذ ورصد وتقييم استراتيجيات المساواة بين الجنسين. ويتوافر مجاناً مقرر للتعليم الإلكتروني (14 درساً) موجود على الخط مباشرة الآن، ويقدم خيار التركيز على "الدروس التي تُعنى تحديداً بالمساواة بين الجنسين" والمفيدة وذات الصلة بأى نوع من أنواع المشروعات/ البرامج.</p> <p>(ب) تم توعية موظفي الإعلام بالحاجة إلى كفالة أن تكون مواد الاتصال مراعية</p>	<p>(أ) يُشير دليل دورة المشروعات، ودليل التدريب الميداني، وإطار عمل البرمجة القطرية إلى أهمية جمع البيانات المفوضة على أساس الجنس وتحليلها واستخدامها؛</p> <p>(ب) ضرورة تأمين تدريب مكثف في مجال المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالتواصل وقضايا المساواة بين الجنسين لمكتب الاتصالات والعلاقات الخارجية ومكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد لدى المنظمة؛</p> <p>(ج) سيتم تأسيس مكتب مساعدة لتفعيل مؤشر المساواة بين الجنسين. وينبغي تحديد مسؤوليات هذا النظام وتقييم جدواه ضمن</p>	<p>التوصية 17 إلى المنظمة حول تفعيل تعميم المساواة بين الجنسين</p> <p>(أ) يتعين على المنظمة أن تدرج بشكل منهجي في أنظمتها الخاصة بإعداد التقارير، معلومات مفوضة بحسب نوع الجنس حول المشاركين في المشاريع وحول الإنجازات في مجال المساواة بين الجنسين؛</p> <p>(ب) ينبغي لمكتب الاتصالات والعلاقات الخارجية ومكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد ضمان مراجعة جميع المنشورات والنشرات والكتيبات والمواد الإعلامية الصادرة عن المنظمة قبل وضعها في صيغتها النهائية وطباعتها حرصاً على ألا تنقل رسائل تميز بين الجنسين - في الكلمة أو الصورة - في ما يتعلق</p>

تأثير (تغييرات) التدابير المتخذة بشأن سياسات البرنامج و/أو الإجراءات	تقرير متابعة بشأن تقييم دور المنظمة وأعمالها ذات الصلة بنوع الجنس والتنمية	استجابة الإدارة	
	تعليقات على التدابير المتخذة بما في ذلك أسباب عدم اتخاذ تدابير	الإجراء المتفق عليه	توصيات التقييم
<ul style="list-style-type: none"> • وهذه العملية مستمرة، ومن السابق لأوانه تحديد تأثيرها. 	<p>لا اعتبارات المساواة بين الجنسين، وتعزيز المساواة بين الجنسين و/ أو تقديم المعلومات المفوضة على أساس الجنس عندما تسنح الفرصة، أو على الأقل توجيه الأنواع السليمة من الأسئلة إلى الوحدات الفنية في هذا الصدد. وقد زُود موظفو الاتصال بنماذج لنوع الأسئلة التي ينبغي عليهم توجيهها عند قيامهم بإعداد مواد اتصال أو مناصرة.</p> <p>وتم إبراز الاعتبارات الجنسانية في الخطوط التوجيهية للنشر وهي تمثل معياراً أساسياً لإجازة النواتج المعلوماتية (وأجزائها التكوينية) وذلك أثناء تطويرها وقبل نشرها.</p> <p>(ج) انظر التوصية 10 (4) للاطلاع على علامات القياس الجنسانية. وسوف تقوم شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية ومكتب دعم اللامركزية باستعراض مسؤوليات ووظائف مكتب المساعدة.</p>	<p>الموارد والمسؤوليات المتوفرة. وستؤمن شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية الدعم الأولي (والتوجيه الاستراتيجي العام)، ولكن سيتعين الاحتفاظ بمكتب المساعدة وتشكيله من جهات أخرى. وستنظر الإدارة العليا في إمكانية جعل مؤشر المساواة بين الجنسين إلزامياً بالنسبة إلى برنامج عمل المنظمة.</p>	<p>بأدوار المرأة والرجل ومسؤولياتهما؛</p> <p>(ج) ينبغي لشعبة 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 الصلة لاستخدامها في أنظمة معلومات المنظمة من أجل تعزيز دقة المعلومات ومصداقيتها. وينبغي توزيع الخطوط التوجيهية عبر المنظمة، يتبعها دعم من نظام مكتب المساعدة. وينبغي إدراج آلية لجنة استعراض البرامج والمشروعات الجديدة في عملية تخصيص مؤشرات المساواة بين الجنسين للمشاريع التي تُراجعها.</p>