

الوثيقة 2019/27 C

الدورة الحادية والأربعون للمؤتمر

تقييم عمل منظمة الأغذية والزراعة في مجال المساواة بين الجنسين

تقرير موجز

منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة

مكتب التقييم

أبريل/نيسان 2019

الأوصاف المستخدمة في هذه المواد الإعلامية وطريقة عرضها لا تعبر عن أي رأي خاص لمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة في ما يتعلق بالوضع القانوني أو التنموي لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة، أو في ما يتعلق بسلطاتها أو بتعيين حدودها وتخومها. ولا تعبر الإشارة إلى شركات محددة أو منتجات بعض المصنعين، سواء كانت مرخصة أم لا، عن دعم أو توصية من جانب منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة أو تفضيلها على مثيلاتها مما لم يرد ذكره.

تمثل وجهات النظر الواردة في هذه المواد الإعلامية الرؤية الشخصية للمؤلف (المؤلفين) ولا تعكس بأي حال وجهات نظر منظمة الأغذية والزراعة أو سياساتها.

© منظمة الأغذية والزراعة، 2019



بعض الحقوق محفوظة. ويتاح هذا العمل بموجب ترخيص المشاع الإبداعي المسبب للمصدر-غير التجاري- الترخيص بالمثل 3.0 لفائدة المنظمات الحكومية الدولية (CC BY-NC-SA 3.0 IGO)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo/legalcode/legalcode>

بموجب أحكام هذا الترخيص، يجوز نسخ هذا العمل وإعادة توزيعه وتعديله للأغراض غير التجارية، شريطة التنويه على النحو المناسب بمصدر العمل. وينبغي ألا ترد في أي استخدام لهذا العمل أي إشارة توحي بأن منظمة الأغذية والزراعة تؤيد منظمة أو منتجات أو خدمات بعينها. ولا يُسمح باستخدام شعار المنظمة. وفي حال تعديل العمل، يجب أن يكون مرخصاً بموجب نفس رخصة المشاع الإبداعي أو ما يعادلها. وفي حال ترجمته، يجب أن تتضمن الترجمة، بالإضافة إلى التنويه المطلوب، بيان إخلاء المسؤولية التالي: "هذه الترجمة ليست صادرة عن منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة. والمنظمة ليست مسؤولة عن محتوى هذه الترجمة أو دقتها. ويكون النص الصادر باللغة الأصلية هو النص المعتمد."

يسوى ما ينشأ في إطار هذه الرخصة من نزاعات تتعدّر تسويتها بالوسائل الودية عن طريق الوساطة والتحكيم، على النحو المبين في المادة 8 من الرخصة، ما لم يرد ما يفيد بخلاف ذلك. وقواعد الوساطة الواجبة التطبيق هي قواعد الوساطة الصادرة عن المنظمة العالمية للملكية الفكرية <http://www.wipo.int/amc/en/mediation/rules> ويُجرى أي تحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الصادرة عن لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال).

مواد الطرف الثالث. يتحمل المستخدمون الراغبون في إعادة استخدام مواد في هذا العمل منسوبة إلى طرف ثالث، من قبيل الجداول أو الأشكال أو الصور، مسؤولية تحديد ما إذا كان يلزم الحصول على إذن لإعادة استخدامها، والحصول على إذن من صاحب حقوق التأليف. ويتحمل المستخدم دون سواه مخاطر المطالبات الناجمة عن التعدي على أي مكون في العمل مملوك لطرف ثالث.

المبيعات والحقوق والترخيص. تتاح المواد الإعلامية للمنظمة في موقعها الإلكتروني (www.fao.org/publications) ويمكن شراؤها من خلال عنوان البريد الإلكتروني publications-sales@fao.org، وتقدم طلبات الاستخدام التجاري عن طريق: www.fao.org/contact-us/licence-request

بيان المحتويات

1	1	مقدمة
2	2	موجز الاستنتاجات والتوصيات
4	4	المنهجية
5	5	أهمية عمل منظمة الأغذية والزراعة في مجال المساواة بين الجنسين
7	7	فعالية عمل منظمة الأغذية والزراعة في مجال المساواة بين الجنسين
9	9	الشراكات
11	11	المزايا النسبية
13	13	الدروس المستفادة

1- مقدمة

1- في مايو/أيار 2016، طلبت لجنة البرنامج لمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة إجراء تقييم لعمل المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين. ووافق مجلس المنظمة على هذا الطلب بعد سنة، وكُلِّف بتقديم التقرير إلى المؤتمر للنظر فيه عام 2019.

2- ويشمل التقييم الذي أُجري عمل منظمة الأغذية والزراعة لتنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين على المستوى التنظيمي، والإقليمي والقطري منذ إقرارها في مارس/آذار 2012 حتى ديسمبر/كانون الأول 2017.

3- وقد تركزت أهدافها الرئيسية على خمسة أسئلة واسعة النطاق:

- إلى أي مدى أدمجت المنظمة بفعالية العناصر الرئيسية لسياسة المساواة بين الجنسين في برامجها ومشاريعها؟
- كيف ساهم عمل المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين في تحقيق المساواة في الإنتاج الزراعي المستدام والتنمية الريفية من أجل القضاء على الجوع؟
- كيف استفادت المنظمة من الشراكات لتحقيق أهدافها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ولتمكين المرأة في المناطق الريفية؟
- ما هي الميزة النسبية التي تتمتع بها المنظمة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين؟
- ما هي الدروس الرئيسية المستفادة والعوامل التمكينية والتحديات التي يلزم معالجتها لدعم البلدان الأعضاء بشكل أفضل في تحقيق غايات المساواة بين الجنسين الخاصة بأهداف التنمية المتفق عليها دوليًا والاتفاقات الدولية، من قبيل أهداف التنمية المستدامة واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؟

2- موجز الاستنتاجات والتوصيات

1- الاستنتاجات

- 4- لم تساهم منظمة الأغذية والزراعة في وضع السياسات المراعية للمساواة بين الجنسين والاستراتيجيات الخاصة بالقطاع الريفي فحسب، إنما اضطلعت أيضاً بدور رئيسي في الدعوة إلى المساواة بين الجنسين في المنتديات الرفيعة المستوى والعمليات السياسية. وعلى صعيد المجتمع المحلي، ساهمت المنظمة في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، كما هو محدد في أهداف سياسة المساواة بين الجنسين.
- 5- إن قرب المنظمة من المجتمعات المحلية الرفيعة وسجلها في ما يتعلق بالعمل معها في المناطق الريفية يضع المنظمة في موقع مثالي للاضطلاع بدور رئيسي في معالجة قضايا المساواة بين الجنسين في المناطق الريفية. وينظر الشركاء الوطنيون والدوليون على السواء إلى المنظمة على أنها مستشار حيادي. وبناءً عليه، ينبغي بذل مزيد من الجهود لضمان اعتبار المنظمة قادرة على تعزيز المساواة بين الجنسين في المناطق الريفية. وما زال عدة شركاء ينظرون إلى المنظمة على أنها وكالة زراعية فنية، مما يحدّ من الجهود للعمل على القضايا الاجتماعية والمعمارية.
- 6- وأقامت المنظمة شراكات مفيدة ومخصصة، لا سيما لتنفيذ المشاريع. ولم تستفد بصورة منهجية من معرفتها المعترف بها للقطاع الزراعي/الريفي لبناء شراكات استراتيجية وطويلة الأجل مع جهات فاعلة رئيسية تعمل على قضايا المساواة بين الجنسين. علاوةً على ذلك، في حين بُذلت الجهود لضمان توفير الدعم الملائم للأعضاء في سعيهم إلى تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين، ما زالت تقوم فجوات وتحديات رئيسية يجب التصدي لها من خلال العمل الجماعي.
- 7- وقد اتخذت المنظمة إجراءات هامة على المستويات كافة لتطبيق سياسة المساواة بين الجنسين. وتشمل الإجراءات الرئيسية تخصيص الموارد البشرية والمالية لدعم هيكل تعميم المساواة بين الجنسين. إنما لم يكن التنفيذ سلساً. كما أن التطورات الأخيرة، مثل أهداف التنمية المستدامة تلقي الضوء على ضرورة التفكير بملاءمة السياسة.

2- التوصيات

- 8- يتعين على المنظمة تحديث سياسة المساواة بين الجنسين بحيث تأخذ في الاعتبار التغييرات الداخلية التي حصلت في المنظمة، فضلاً عن التطورات الخارجية ذات الصلة بولاية المنظمة، مثل أهداف التنمية المستدامة. إضافةً إلى تحديث سياسة المساواة بين الجنسين، من الهام وضع خطة عمل، بما في ذلك أهداف قصيرة إلى متوسطة الأجل متصلة بالمساواة بين الجنسين، لضمان تفعيل ورصد ملائمين للتقدم المحرز باتجاه تحقيق أهداف السياسات الرفيعة المستوى.

- 9- يجب على المنظمة توسيع واستنباط الدروس من شراكاتها مع الجهات الفاعلة الرئيسية التي تعمل على معالجة قضايا المساواة بين الجنسين في الزراعة مثلاً، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وبرنامج الأغذية العالمي. ويتعيّن على هذه الشراكات الإقرار بالميزة النسبية للمنظمة في المناطق الريفية. ويمكن للمنظمة تكرار أفضل الممارسات مع الشركاء الآخرين في مجال تعميم المساواة بين الجنسين، مثل مبادرة شهادات ختم المساواة بين الجنسين لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، التي تحفّز المكاتب القطرية على دمج المساواة بين الجنسين في جميع جوانب عملها الإنمائي. وتقوم برامج مماثلة في برنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف).
- 10- ويجب أن تعزّز المنظمة على نحو أكبر قدرات الموظفين الفنيين لتعميم المساواة بين الجنسين في عملهم، وخاصة من خلال المشورة المخصصة والدعم المقدمين من الموظفين وجهات التنسيق المعنيين بقضايا المساواة بين الجنسين في المكاتب الميدانية. وينبغي للمنظمة أن تحرص على أن تكون جميع جهات التنسيق مجهزة ومتاحة لتوفير هذا الدعم. كذلك، يتعين على فرق البرامج الاستراتيجية والإدارات الفنية أن توفر المشورة حول كيفية تعميم المساواة بين الجنسين في مجالات اختصاصها.
- 11- وينبغي للمنظمة وضع واستعراض خريطة للآليات الموجودة لرصد الإنجازات المتصلة بالمساواة بين الجنسين والإبلاغ عنها، وبخاصة على الصعيد القطري، بهدف تعزيز قدرة المنظمة على تتبّع التقدم المحرز باتجاه تحقيق سياسة المساواة بين الجنسين. فمن الأساسي توفير الرصد والإبلاغ الفعالين لتحديد الثغرات والحواجز الواجب التصدي لها، فضلاً عن الدروس المستفادة وقصص النجاح التي يمكن تبادلها بين البلدان والشعب الفنية.

3- المنهجية

- 12- أجرى مكتب التقييم في المنظمة هذا التقييم بدعم من فريق مؤلف من خبراء خارجيين ذوي الخبرة الجغرافية والمواضيعية. واستفاد التقييم من إسهامات شعبة السياسات الاجتماعية والمؤسسات الريفية والفرق الإقليمية المعنية بالمساواة بين الجنسين.
- 13- واعتمد التقييم على نهج الطرق المختلطة لضمان تحليل صارم وبعيد المدى. وأجرى فريق التقييم مقابلات مع حوالي 700 شخص، كما استعرض أكثر من 500 وثيقة. وأجرى المقيّمون توليفاً للبيانات الضخمة الناجمة عن الإثباتات الواردة في تقييمات سابقة وفي مسح استقصائي أُجري مع 200 جهة تنسيق معنية بقضايا المساواة بين الجنسين وممثلي المنظمة.
- 14- واسترشد التقييم بمعلومات متأتية من دراسة مقارنة لوكالتين يوجد مقرهما في روما، هما برنامج الأغذية العالمي والصندوق الدولي للتنمية الزراعية- ولوكالتين متخصصتين هما منظمة الصحة العالمية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)- للاطلاع على أداء سياسة المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين مقارنةً بسياسات نظيرة لها.
- 15- وزار فريق التقييم المكاتب الإقليمية للمنظمة و13 بلداً لإجراء دراسات معمّقة. ووفّرت هذه البلدان حالات غنية بالمعلومات للتعبير عن نوع العمل الذي تقوم به المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين، وجودتها ونتائجها. كما أنّها وفّرت فهماً معمّقاً لأسباب نجاح و/أو فشل بعض التدخلات وأدلة على الميزة النسبية للمنظمة في المجالات المتصلة بالمساواة بين الجنسين.
- 16- وشمل تقييم سياسة المساواة بين الجنسين استعراضاً لأهمية هذه السياسة بالنسبة إلى ولاية المنظمة وفعاليتها في سياق التغيرات المؤسسية الكبرى، مثل مراجعة الإطار الاستراتيجي والجهود المبذولة لتطبيق اللامركزية في المنظمة.

4- أهمية عمل منظمة الأغذية والزراعة في مجال المساواة بين الجنسين

- 17- وجد التقييم أن سياسة المساواة بين الجنسين ما زالت هامة بالنسبة إلى ولاية المنظمة، وأنها ما زالت تشكل وثيقة توجيهية صالحة لعمل المنظمة في مجال هذه المساواة.
- 18- غير أنه حدّد خمس فجوات رئيسية على الصعيد التشغيلي، مثل عدم وجود خارطة طريق أو خطة عمل لتوفير المعلومات عن كيفية وجوب تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين على الصعيد العالمي، والإقليمي والقطري. وقد أعاقت هذه الفجوات فهم الموظفين للنتائج المتوقعة وسبب توقعها، وكيفية تحقيقها. وبالتالي، أصبح من الأصعب تخطيط التدخل، ورصده والمساءلة بشأنه.
- 19- كذلك، أجرت المنظمة مجموعة من التمارين التقييمية في المقر الرئيسي لتكوين الفهم بشأن تعميم المساواة بين الجنسين في برامجها الاستراتيجية وشعبها الفنية، والأهداف الاستراتيجية الخمسة الخاصة بها.¹ ووضعت استراتيجيات إقليمية لدعم تعميم المساواة بين الجنسين من خلال مبادرات إقليمية وبرامج ومشاريع مختارة. ويجري عمل هام حالياً مع منظمات إقليمية وإقليمية فرعية في أفريقيا، وقد أثبتت فعاليته في الارتقاء بالقضايا المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتعزيزها على مستوى اتخاذ القرارات.
- 20- وقد فهم بعض الخبراء الفنيين المساواة بين الجنسين على أنها "استهداف للمرأة"، الأمر الذي يدل على عدم وجود وعي مناسب بشأن سياسة المساواة بين الجنسين التي تهدف إلى تحويل تركيز التدخلات من "المرأة" إلى "نوع الجنس". ونتيجة لعدم وجود فهم واضح ومشترك، غالباً ما تواجه المكاتب الإقليمية تحديات في تعميم المساواة بين الجنسين في تخطيط التدخلات ورصدها وفي ترتيبات المساءلة الخاصة بها.
- 21- وأثرت عوامل عديدة على جودة الدعم الذي توفره جهات التنسيق المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين، بما في ذلك معدلات دوران الموظفين المرتفعة، والخلفية الفنية والخبرة، ومدى الاهتمام بهذا الموضوع، والوقت المخصص لهذه الوظيفة. وفي بعض البلدان مثل السلغادور وغواتيمالا وقيرغيزستان وباراغواي، يشغل منصب جهة التنسيق المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين خبير في الشؤون الجنسانية يعمل بدوام كامل ويتمتع بخبرة واسعة ودراية جيدة بقضايا المساواة بين الجنسين في البلد. وفي هذه الحالات، تمكّنت جهة التنسيق من توفير الدعم المناسب للمكاتب القطرية والمشاركة بنشاط في عمل المجموعة المواضيعية القطرية المعنية بالمساواة بين الجنسين. وفي بلدان أخرى، لم تكن جهات التنسيق هذه تملك أي خبرة في العمل في مجال المساواة بين الجنسين، أو أنها كانت منشغلة جداً في مسائل أخرى أو أنه تم تعيينها من دون استشارتها مسبقاً.

¹ الوثيقة <http://www.fao.org/3/I8580EN/i8580en.pdf>

- 22- وجاءت نتائج الدراسة الاستقصائية لجهات التنسيق المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين (التي بلغت نسبة الردود عليها 65 في المائة) لتؤكد العوامل المذكورة أعلاه التي تؤثر على جودة الدعم المقدم. وأظهرت الدراسة الاستقصائية أن 52 في المائة فقط من جهات التنسيق تمكنت من تخصيص 20 في المائة أو أكثر من وقتها للأنشطة المتصلة بالمساواة بين الجنسين. وحين كانت جهة التنسيق تتمتع بسلطة لاتخاذ القرارات، كان من الأكثر ترجيحاً أن يقوم المكتب بتعميم المساواة بين الجنسين بطريقة منهجية.
- 23- ولمساعدة الموظفين على تعميم المساواة بين الجنسين في عملهم، استحدثت المنظمة عددًا من المنتجات المعرفية والمواد التوجيهية، إنما قلما استخدمها الموظفون ونظراؤهم الوطنيون على مستوى المكاتب الميدانية.
- 24- ولم يكن الموظفون الإقليميون والقطريون على علم بوجود هذه المنتجات أو اعتبروا أنها منتجات نظرية قلما تنطبق على السياقات الفعلية التي يعملون فيها. واعتبر بعض الموظفين في المنظمة أن المواد التوجيهية التي تتيحها الجهات المانحة أنسب لأوضاعهم الخاصة. وتشمل الاستثناءات على هذه النتائج، المطبوعات الهامة الرئيسية مثل التقرير عن حالة الأمن الغذائي والتغذية في العالم والتقرير عن حالة الأغذية والزراعة، اللذين يطلع عليهما عادةً الموظفون الفنيون في المنظمة والشركاء في التنمية في الأقاليم المعنية.

5- فعالية عمل منظمة الأغذية والزراعة في مجال المساواة بين الجنسين

25- تختلف النتائج المحققة على صعيد المساواة بين الجنسين من بلد إلى آخر وتتطلب ملكية وطنية للاستفادة منها وإدامتها. ففي بعض البلدان، لا يولي النظراء الحكوميون أولوية سياسية ومالية للقضايا المتصلة بالمساواة بين الجنسين أولوية، وقلما يُفهم مفهوم تعميم المساواة بين الجنسين في الزراعة على الرغم من الجهود المبذولة للتوعية على هذا الموضوع.

26- وحيث أبدى النظراء الإقليميون والوطنيون حرصاً على معالجة قضايا المساواة بين الجنسين، أدى عمل المنظمة في هذا المجال إلى النتائج الأهم على مستوى السياسات والاستراتيجيات. وفي معظم البلدان، عاجلت تدخلات المنظمة الفجوات المتصلة بالمساواة بين الجنسين على صعيد المجتمع المحلي، ولا سيما من خلال التمكين الاقتصادي للمرأة.

27- وقد شكّلت القدرات عاملاً حاسماً في نجاح مبادرات المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين أو فشلها. وتضم شبكة المنظمة للمساواة بين الجنسين أكثر من 200 موظفاً في العالم، كما بذلت المنظمة جهوداً لتقويتها. وهذا أمر مهم بشكل خاص بسبب تفاوت قدرات جهات التنسيق المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين. ففي حين تتألف بعض جهات التنسيق هذه من خبراء في الشؤون الجنسانية، يتألف معظمها من موظفين فنيين يتمتعون بخبرة محدودة أو معدومة في العمل على قضايا المساواة بين الجنسين. وقد تم تعزيز قدراتهم من خلال الدعم الفني المباشر الذي قدمه الخبراء في قضايا المساواة بين الجنسين على مستوى المقر الرئيسي وفي الأقاليم، ومن خلال سلسلة من الندوات على شبكة الإنترنت والحلقات الدراسية الرامية إلى إعدادهم لأداء دورهم.

28- ومنذ اعتماد جهات التنسيق المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين، نظّم كل مكتب إقليمي حلقة عمل تدريبية إقليمية واحدة على الأقل لجهات التنسيق الخاصة به بغية تزويدها بالمعارف والأدوات اللازمة حتى تتمكن من تأدية دورها بفعالية. ولقيت الدورات التدريبية وحلقات العمل هذه تقديراً كبيراً من جانب الموظفين الذي شاركوا فيها. ولكن معدل دوران جهات التنسيق هذه المرتفع نسبياً يمثل تحدياً أمام فعالية التدريب، ما يدل على أنه يتعين على المنظمة أن تنظم دورات تدريبية بصورة أكثر انتظاماً.

29- وساعدت المنظمة على بناء قدرات الموظفين الفنيين ونظرائهم الوطنيين في الأقاليم الخمسة من أجل زيادة وعيهم وفهمهم لقضايا المساواة بين الجنسين في المجالات المواضيعية التي تعنيهم. وعلى سبيل المثال، نظم المكتب الإقليمي لأفريقيا تدريباً مستفيضاً حول تعميم المساواة بين الجنسين في خطط الاستثمار الزراعي الإقليمية والوطنية في إطار الإعداد الجاري للجيل الثاني من هذه الخطط في الإقليم.

- 30- وفي إقليم الشرق الأدنى وشمال أفريقيا، نظم الموظف المعني بقضايا المساواة بين الجنسين، بالتعاون مع جامعة كوردوبا، دورة تدريبية في إسبانيا للمسؤولين الحكوميين العاملين في قطاع المياه في الجزائر ومصر وإيران والأردن ولبنان والمغرب وفلسطين وتونس. ورُكزت الدورة التدريبية على التحليل الجنساني، والمساواة بين الجنسين وسلاسل القيمة، وتطبيق المنهجيات ذات الصلة التي وضعتها المنظمة.
- 31- وعلى الرغم من انتهاء هذا التدريب، لا بد من إعادة النظر في وتيرته والجهات التي يستهدفها. وعلى سبيل المثال، تُجري الوكالات المرجعية تقييمات منتظمة للقدرات (برنامج الأغذية العالمي يُجري تقييمًا مرة كل 3 سنوات مثلاً) وجعلت التدريب المتعلق بالمساواة بين الجنسين تدريبًا إلزاميًا لموظفيها، ولا سيما للإدارة العليا.
- 32- ولطالما دعمت المنظمة إدماج أبعاد المساواة بين الجنسين في عمليات السياسات الوطنية والدولية المتعلقة بالأمن الغذائي والتغذية. وتمثل أحد الإنجازات الرئيسية في إقرار المادة 14 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عام 2016² - وهي مبادرة منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي والصندوق الدولي للتنمية الزراعية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة- التي وفّرت نقطة انطلاق رئيسية للدعوة في الحوار الوطني بشأن السياسات.
- 33- وتقدم المنظمة المساعدة الفنية لتنفيذ التوصية 34 بشأن المادة 14 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في بوتسوانا وغواتيمالا وكينيا وقيرغيزستان وروندا وسري لانكا وتنزانيا، كما أنها تدعم العديد من البلدان من حول العالم في رفع التقارير السنوية بشأن هذه المادة.

² أشارت المادة 17 من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة إلى تشكيل اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في 3 سبتمبر/أيلول 1981. ويقضي دور اللجنة بالإشراف على تنفيذ الاتفاقية. وقدمت اللجنة في تقريرها الصادر في 22 مارس/آذار 2016 التوصية العامة رقم 34 بشأن حق المرأة الريفية في التركيز على المادة 14 التي توفر الحماية للمرأة الريفية ومشاكلها الاجتماعية، بما يضمن حق المرأة في المشاركة في برامج التنمية، " الوصول إلى تسهيلات العناية الصحية الملائمة"، "المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية"، " الحصول على الائتمانات الزراعية: و" التمتع بظروف معيشية ملائمة (...)".

6- الشراكات

- 34- تعمل المنظمة مع مجموعة متنوعة من الشركاء التقليديين والجدد لإجراء العمل المتصل بالمساواة بين الجنسين على صعيدي التنسيق والتنفيذ. وتعمل المنظمة بصورة تقليدية مع وزارات الزراعة الوطنية، بالتعاون أحياناً مع وزارات الري والمياه، أو الشؤون الريفية. إنما سعت إلى توسيع نطاق تعاونها بحيث يشمل وزارات البيئة، والعمل، والضمان الاجتماعي، والأسرة وشؤون المرأة، فضلاً عن التعاون مع أجهزة حكومية أخرى معنية بقضايا المساواة بين الجنسين، رغم ضرورة بذل مزيد من الجهود في هذا الخصوص.
- 35- وقد شجعت المكاتب القطرية للمنظمة تقديم دعم سياسي وفي أفضل، ونشر منتجات المعرفة والاستفادة منها في صفوف الشركاء الوطنيين والنظر، مع الحرص على اطلاعهم على العمليات الرامية إلى وضع السياسات.
- 36- وبإمكان التقييمات القطرية للمساواة بين الجنسين التي تجريها المنظمة توفير المعلومات للبرامج والسياسات الإقليمية والوطنية، وليس فقط مبادرات المنظمة، ومشاريعها وبرامجها. وأحد الأمثلة الجيدة هو مثل غانا، حيث يتم وضع اللمسات الأخيرة على الجيل الثاني من الخطط الوطنية للاستثمار الزراعي. وقد أشارت وحدة قضايا المساواة بين الجنسين في وزارة الزراعة في غانا إلى اهتمامها بالاستفادة من التقييم القطري للمساواة بين الجنسين بحيث تسترشد به مشاريعها.
- 37- وعلى مستوى التنسيق، وفي معظم البلدان التي قام فريق التقييم بزيارتها، كان المكتب القطري للمنظمة عضواً في المجموعة المواضيعية القطرية المعنية بالمساواة بين الجنسين. وغالباً ما تضمنت المجموعات المعنية بالمساواة بين الجنسين أعضاء غير وكالات الأمم المتحدة في البلاد. وقد اختلفت درجة مشاركة المنظمة في هذه المجموعات من بلدٍ إلى آخر حسب اهتمام ممثلية المنظمة وتوافر جهة تنسيق الشؤون الجنسانية، وحوافزها.
- 38- وتعمل المنظمة مع عدة منظمات إنمائية وشركاء في الموارد للدعوة إلى تدخلات خاصة بالمساواة بين الجنسين وتنفيذها، وتعميم هذه المساواة في التدخلات الرامية إلى التنمية الزراعية والريفية. وعلى الصعيد العالمي، تنفذ المنظمة البرنامج المشترك لتمكين المرأة الريفية اقتصادياً مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية وبرنامج الأغذية العالمي. ومنذ عام 2012، نفذ البرنامج أنشطة مشتركة ومستهدفة في إثيوبيا، وغواتيمالا، وقيرغيزستان، وليبيريا، ونيبال، والنيجر ورواندا. وهو يدعم التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية بأربع طرق رئيسية: (1) تحسين الأمن الغذائي والتغذوي؛ (2) زيادة الدخل لإدامة سبل العيش؛ (3) تعزيز المشاركة في صنع القرار؛ و(4) إقامة بيئة سياسية أكثر مراعاة للمساواة بين الجنسين للنساء الريفيات في الزراعة.

- 39- وتضمّ المنظمة بين شركائها البنك الدولي (الذي تنفّذ معه دراسةً حول تمكين النساء وهجرة الرجال)، والمعهد الدولي لبحوث السياسات الزراعية (الذي تجمع معه مؤشرًا لقياس تمكين المرأة في الزراعة)، والمعهد الاستوائي الملكي KIT والمجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية³.
- 40- وتنفّذ المنظمة حاليًا ستة مشاريع تركز على قضايا المساواة بين الجنسين ممولة من كندا، واليابان، وإيطاليا وصندوق الأمم المتحدة لبناء السلام في بلدان وأقاليم مختلفة، بما في ذلك مصر، وسوريا، والصفة الغربية وقطاع غزة واليمن. إضافةً إلى ذلك، تتضمن سبعة مشاريع جارية تنفّذها المنظمة بتمويل من الاتحاد الأوروبي، والسويد وكندا مكوّنًا خاصًا بالمساواة بين الجنسين و/أو تعمل على تعميم المساواة بين الجنسين في أنشطة المشروع في بلدان مختلفة من إقليم الشرق الأدنى وشمال أفريقيا.
- 41- علاوةً على ذلك، لطالما عملت المنظمة من خلال خطابات اتفاق مع منظمات غير حكومية محلية من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين في قطاعات فرعية مختلفة في الزراعة (مثلًا، مصائد الأسماك في موريتانيا، والحصول على الأراضي في تونس ودعم سبل المعيشة في سوريا). كما تقيم المنظمة شراكات مع المانحين، مثل المعونة الأسترالية والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في أفغانستان وباكستان، والاتحاد الأوروبي في سري لانكا وصندوق الأمم المتحدة لبناء السلام في ميانمار وباكستان.

³ المجموعة الاستشارية للبحوث الزراعية الدولية

7- المزايا النسبية

- 42- تكمن الميزة النسبية الإجمالية للمنظمة في خبرتها الفنية المعترف بها ضمن القطاع الزراعي الواسع النطاق. ويرى الشركاء الوطنيون في المنظمة مستشارًا حياديًا موثوقًا ذات سجل حافل في مجال التنمية الريفية. وهذا الحياد يمنح المنظمة "مقعدًا إلى الطاولة" على المستوى السياسي حين تعالج الحكومات قضايا وطنية حساسة، مثل الإصلاحات في مجال حيازة الأراضي ومراجعات قوانين العمل.
- 43- وتشكل صياغة السياسات وتحليلها، وعملية بناء القدرات وخبيرة المنظمة القوية في الإحصاءات الزراعية جميعها نقاط دخول ذات الصلة للعمل على قضايا المساواة بين الجنسين. وفي إقليم أوروبا وآسيا الوسطى مثلاً، تتمتع المنظمة بخبرة هامة في إنتاج بيانات موزعة حسب نوع الجنس في قطاعات فرعية مختلفة. كما أن أصحاب المصلحة يقدرون عاليًا الموارد العالمية للمنظمة بشأن المساواة بين الجنسين والنساء الريفيات. وقد بذل المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى جهودًا لإعداد ونشر المطبوعات الصادرة عن الإقليم والبلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي بشأن أفضل الممارسات ومعلومات عن تعميم المساواة بين الجنسين.
- 44- كما أن البصمة الجغرافية الواسعة للمنظمة في كافة أنحاء العالم وقوة عملها المتنوعة جدًا تجعلان منها المنصة المثالية للتعلّم وتبادل المعرفة بين الأقاليم. ففي بلدان عديدة في أفريقيا مثلاً، تتعزز هذه القيمة المضافة بوجود المكاتب الميدانية للمنظمة في المناطق الريفية- في بعض الحالات، إنه الحضور الوحيد للأمم المتحدة. كما أن مزيج موظفي المنظمة (الدوليين والوطنيين) يلقي أيضًا تقديرًا عاليًا، سيما أنه يضمن جودة المشورة الفنية المقدمة وملاءمتها للسياقات المحلية. بالفعل، يساهم الموظفون المحليون في فهم المنظمة للسياق الاجتماعي والثقافي والسياسي، في حين أن الموظفين الدوليين يحضرون معهم خبراتهم من حول العالم.
- 45- وتُعتبر المنظمة أيضًا شريكًا قيمًا في الموارد المالية، وبخاصة من جانب المنظمات غير الحكومية المحلية التي تكون أحيانًا قادرة على الوصول إلى مصدر التمويل الخارجي الأول من خلال مشاريع المنظمة. وتقدّر المؤسسات الحكومية عاليًا تمويل المنظمة، بشكل برامج للتعاون التقني⁴، سيما أنه يسمح لها تمويل مبادرات رائدة لا يمكنها أن تغطيها بمواردها الخاصة.
- 46- وحين يتعلق الأمر بتعزيز المساواة بين الجنسين، تتمتع المنظمة بإمكانية تعزيز هذه المزايا، وبخاصة معرفتها المطلعة للقضايا الريفية إذ أنها ترتبط بالنساء الريفيات. كما أن العلاقة المميزة التي تقيمها المنظمة مع وزارات الزراعة الوطنية تضعها في موقع ممتاز للدعوة إلى تعميم المساواة بين الجنسين في قطاع الزراعة، وتوفير الدعم في مجال بناء القدرات لموظفي الحكومة. وهي تمنح المنظمة أيضًا الفرصة لحشد الأموال من شركاء مختلفين في الموارد من أجل معالجة الفجوات بين الجنسين في المناطق الريفية.

⁴ هذه إشارة إلى المشاريع الممولة من الميزانية العادية للمنظمة على المستوى القطري، المعروفة بمشاريع التعاون التقني.

47- وفي إقليم أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، يُنظر إلى المنظمة على أنها تتمتع بقدر فنية كبيرة على دمج المساواة بين الجنسين في دعمها للسياسات وفي تدخلاتها الإجمالية. وغالبًا ما تشكل المنظمة الوكالة الوحيدة التي لديها سجل حافل ومعرفة للعمل مع النساء الريفيات، وتشغل موقعًا يسمح لها بتعزيز شراكاتها مع وزارات شؤون المرأة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل تقديم تدخلات أفضل استهدافًا.

48- إضافةً إلى ذلك، ظهرت جليًا قدرة المنظمة على الجمع بين جهات فاعلة وقطاعات مختلفة لمناقشة قضايا متصلة بالمساواة بين الجنسين في قطاع الزراعة، في دعمها للجان المشتركة بين المؤسسات داخل وزارات الزراعة في بلدان مثل باراغواي وغواتيمالا. كذلك، يمثل إشراك مجموعات المجتمع المدني والبرلمانيين في المصادقة على القوانين والسياسات المؤسسية خطوة هامة.

8- الدروس المستفادة

- 49- من الأهمية بمكان وضع سياسة تنظيمية للمساواة بين الجنسين ذات رؤية واضحة وأهداف تتعلق بالمساواة بين الجنسين، من أجل تعزيز وتوجيه عمل المنظمة في قضايا المساواة بين الجنسين. وينبغي استعراض وتحديث سياسة المساواة بين الجنسين بحيث تعكس التغييرات الداخلية والخارجية التي تؤثر على المنظمة.
- 50- وبالنسبة إلى منظمة فنية مثل منظمة الأغذية والزراعة، من الهامّ الإقرار بأن تعميم المساواة بين الجنسين هي مسؤولية جميع الموظفين، وليس فقط مسؤولية الموظفين المعيّنين بقضايا المساواة بين الجنسين. لذا، من الضروري التأكد من أن الموظفين الفنيين وممثلي المنظمة الذين يوجهون عمل المنظمة على المستوى الميداني قادرين تمامًا على ضمان، مع الفريق المعني بالمساواة بين الجنسين، أن يتم تعميم هذه القضية على نحو ملائم في مجالات عملهم.
- 51- وقد بُذلت جهود عديدة لوضع منتجات معرفية مراعية للمساواة بين الجنسين في مجالات مختلفة لعمل المنظمة. لكن من الضروري بذل مزيد من الجهود لضمان أن توضع هذه المنتجات المعرفية في سياقها المناسب وأن يتم نشرها، بما يكفل استخدامها الأمثل على المستوى الميداني.
- 52- وتحقق أفضل النتائج في الميدان حين يُجرى تحليل دقيق لأدوار الجنسين المختلفة في مواقع التدخل، وحين يشارك الرجال والنساء في التدخل منذ البداية.
- 53- وبهدف تعميم المساواة بين الجنسين على نحو فعال في عمل المنظمة على الصعيد القطري، يجب توفّر التزام سياسي قوي؛ وفهم لقضايا المساواة بين الجنسين في المناطق الريفية من جانب موظفي المنظمة ونظرائهم الوطنيين، وكفاية القدرات والموارد المتاحة لهذه الجهات الفاعلة لمعالجة القضايا المحددة في مجالاتهم الفنية.
- 54- ويشكل تبادل التجارب الناجحة في مجال تعميم المساواة بين الجنسين في عمل المنظمة في المجتمعات المحلية، والبلدان والأقاليم ممارسةً جيدة لتعزيز المساواة بين الجنسين والدعوة إلى وضع سياسات وبرامج مراعية للمساواة بين الجنسين في القطاعين الريفي والزراعي.