منظمة الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة

سياسة منظمة الأغذية والزراعة بشأن **المساواة بين الجنسين** للفترة

2020–2030

سياسة منظمة الأغذية والزراعة بشأن **المساواة بين الجنسين** للفترة 2020–2030

منظمة الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة
روما، 2021

منظمة الأغذية والزراعة. 2020. سياسة منظمة الأغذية والزراعة بشأن المساواة بين الجنسين للفترة 2020-2030. روما.

المسميات المستخدمة في هذا المنتج الإعلامي وطريقة عرض المواد الواردة فيه لا تعبر عن أي رأي كان خاص بمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (المنظمة) بشأن الوضع القانوني أو الإنمائي لأي بلد، أو إقليم، أو مدينة، أو منطقة، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها وتخومها. ولا تعني الإشارة إلى شركات أو منتجات محددة لمصنعين، سواء كانت مشمولة ببراءات الاختراع أم لا، أنها تحظى بدعم أو تزكية المنظمة تفضيلا لها على أخرى ذات طابع مماثل لم يرد ذكرها.

إن وجهات النظر المُعبر عنها في هذا المنتج الإعلامي تخص المؤلف (المؤلفين) ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر المنظمة أو سياساتها.

© منظمة الأغذية والزراعة، 2021

بعض الحقوق محفوظة. هذا المُصنَّف متاح وفقا لشروط الترخيص العام للمشاع الإبداعي نسب المصنف - غير تجاري - المشاركة بالمثل 3.0 لفائدة المنظمات الحكومية الدولية (CC BY-NC-SA 3.0 IGO; https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo/deed.ar).

بموجب أحكام هذا الترخيص، يمكن نسخ هذا العمل، وإعادة توزيعه، وتكييفه لأغراض غير تجارية، بشرط التنويه بمصدر العمل على نحو مناسب. وفي أي استخدام لهذا العمل، لا ينبغي أن يكون هناك أي اقتراح بأن المنظمة تؤيد أي منظمة، أو منتجات، أو خدمات محددة. ولا يسمح باستخدام شعار المنظمة. وإذا تم تكييف العمل، فإنه يجب أن يكون مرخصا بموجب نفس ترخيص المشاع الإبداعي أو ما يعادله. وإذا تم إنشاء ترجمة لهذا العمل، فيجب أن تتضمن بيان إخلاء المسؤولية التالي بالإضافة إلى التنويه المطلوب: "لم يتم إنشاء هذه الترجمة من قبل منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة. والمنظمة ليست مسؤولة عن محتوى أو دقة هذه الترجمة. وسوف تكون الطبعة [طبعة اللغة] الأصلية هي الطبعة المعتمدة".

تتم تسوية النزاعات الناشئة بموجب الترخيص التي لا يمكن تسويتها بطريقة ودية عن طريق الوساطة والتحكيم كما هو وارد في المادة 8 من الترخيص، باستثناء ما هو منصوص عليه بخلاف ذلك في هذا الترخيص. وتتمثل قواعد الوساطة المعمول بها في قواعد الوساطة الخاصة بالمنظمة العالمية للملكية الفكرية http://www.wipo.int/amc/en/mediation/rules، وسيتم إجراء أي تحكيم طبقا لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (UNCITRAL).

مواد الطرف الثالث. يتحمل المستخدمون الراغبون في إعادة استخدام مواد من هذا العمل المنسوب إلى طرف ثالث، مثل الجداول، والأشكال، والصور، مسؤولية تحديد ما إذا كان يلزم الحصول على إذن لإعادة الاستخدام والحصول على إذن من صاحب حقوق التأليف والنشر. وتقع تبعة المطالبات الناشئة عن التعدي على أي مكون مملوك لطرف ثالث في العمل على عاتق المستخدم وحده.

المبيعات، والحقوق، والترخيص. يمكن الاطلاع على منتجات المنظمة الإعلامية على الموقع الشبكي للمنظمة (http://www.fao.org/publications/ar) ويمكن شراؤها من خلال publications-sales@fao.org. وينبغي تقديم طلبات الاستخدام التجاري عن طريق: www.fao.org/contact-us/licence-request. وينبغي تقديم الاستفسارات المتعلقة بالحقوق والترخيص إلى: copyright@fao.org.

المحتويات

تمهيد

يشرفني أن أقدّم سياسة المنظمة المحدثة بشأن المساواة بين الجنسين التي سوف توجّه عمل المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة خلال العقد المقبل. وإني، بصفتي الشخصية وكمدير عام للمنظمة، أؤيد بقوة الرسالة الرئيسية التي تنقلها هذه السياسة، ألا وهي أنّ تحقيق المساواة بين الجنسين في الزراعة أمر حاسم لاستئصال الجوع، وسوء التغذية والفقر.

ويأتي إطلاق هذه السياسة في وقتٍ مناسب جدًا. فعام 2020 هو عام محوري للارتقاء بالمساواة بين الجنسين في أنحاء العالم كافة، فيما تستعرض الأسرة الدولية التقدم المحرز في مجال حقوق المرأة منذ اعتماد منهاج عمل بيجين في عام 1995. وسيمثل أيضًا معلم الخمس سنوات باتجاه تحقيق خطة التنمية لعام 2030 وأهداف التنمية المستدامة المتصلة بها.

وبالنسبة إلى منظمة الأغذية والزراعة، يتّسم عام 2020 بأهمية خاصة حين يتعلق الأمر لقضايا المساواة بين الجنسين، لا سيما وأنه العام الأوّل الذي تعمل فيه لجنة شؤون المرأة التابعة للمنظمة بكامل قواها. وبالفعل، إن لجنة شؤون المرأة التي أُنشئت بمناسبة اليوم الدولي للمرأة الريفية، الموافق 15 أكتوبر/ تشرين الأول 2019، توفّر مساحةً شاملة وآمنة تعكس الطابع المتنوع والحيوي للقوة العاملة من النساء في المنظمة.

وتضم اللجنة القائمة على المتطوعين مجموعةً مميزة وواسعة من نساء المنظمة العاملات في المقر الرئيسي في روما، وكذلك من ممثلين من المكاتب الإقليمية والقطرية ومكاتب الاتصال التابعة للمنظمة حول العالم. وتسعى اللجنة إلى تمكين الموظفات، وتوفير المساعدة من خلال التعليم وتوسيع نطاق عملها عبر تشجيع الصداقات. كما أن اللجنة شاملة وتتيح للجميع العمل على تعزيز حقوق المرأة السياسية والاقتصادية والثقافية والبيولوجية.

وتشكّل اللجنة، في الوقت ذاته، منصة للحوار مع أعضاء المنظمة حول قضايا المرأة. وتتمثل رؤية المنظمة في تسليط الضوء على المساهمة الحيوية للمرأة في الأبعاد السياسية والاقتصادية والثقافية والأسرية للتنمية الزراعية والريفية. وتلتزم المنظمة بالعمل بشكل وثيق مع أعضائها في التركيز على القضايا التي تؤثر على حقوق المرأة، وكذلك على توفير الدعم والخبرة في تعزيز مساهمتها في التنمية الريفية والزراعية.

وتعمل لجنة شؤون المرأة التابعة للمنظمة بالتعاون الوثيق مع اللجنة الأخرى للمنظمة التي أُنشئت مؤخرًا، وهي لجنة شؤون الشباب، لإرساء بُعدٍ إيجابي وديناميكي جديد في الحياة اليومية للمنظمة.

كما يشكّل عام 2020 فرصةً لتقييم الإنجازات والثغرات التي لا تزال قائمة وتعزيز التزامنا بالترويج للنظم الغذائية المنصفة والنظم الغذائية القادرة على توفير سبل عيش مستدامة وأنماط غذائية صحية لجميع الرجال، والنساء، والفتيان والفتيات وحماية قاعدة الموارد للأجيال المقبلة في الوقت ذاته. ولا يمكن بلوغ تحول النظم الغذائية الذي نسعى جميعًا إلى تحقيقه إلاّ من خلال إسناد الأولوية للبعد الاجتماعي واعتماد نُهج مراعية للفقراء وتحولية في قضايا المساواة بين الجنسين وتضمن الفرص المتكافئة للجميع. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لتجاوز أوجه عدم المساواة المستمرة بين الجنسين التي تقوّض إمكانيات النساء الريفيات وتزيد تعرّضهن للتحديات الاجتماعية، والاقتصادية والبيئية التي تواجه القطاع الزراعي.

وتزوّد السياسة المنظمة برؤية وبإطار مشترك للمساءلة بشأن عملنا، على نحو جماعي وفردي، لتحقيق هذا الهدف. وبالاستناد إلى الدروس المستفادة، تشير السياسة إلى أنه من أجل الارتقاء بالأهداف الطموحة التي تحددها، يجب أن تتعدّى المنظمة نهج "العمل كالمعتاد". ويتعين لنا أن نتطرق إلى الأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين بجرأة وحزم. وهذه السياسة تحثنا جميعًا على النظر إلى المرأة والرجل باعتبارهما شريكين متساويين، وذلك ليس في عملنا مع الدول الأعضاء فحسب إنما أيضًا داخل منظمتنا.

وإن تنفيذ السياسة بنجاح يعني تبني الابتكار وتحفيز الشراكات وزيادة الأثر وتعزيز كفاءة طريقة عمل المنظمة وفعاليتها. ومنظمتنا على إدراك تام بأن الاستثمار في المرأة الريفية عبر تعزيز قدراتها، وسلطتها في صنع القرارات والحصول على الموارد الرئيسية، والخدمات والفرص إنما هي استراتيجية ناجحة لتسريع وتيرة التقدم باتجاه تحقيق التنمية الريفية والأمن الغذائي.

إن العالم الذي يتساوى فيه الرجل والمرأة يشكّل الطريقة الوحيدة لتحقيق عالمٍ خالٍ من الجوع وسوء التغذية. لذا، لدينا جميعًا دور نؤديه في هذه الجهود ولدينا الكثير لنكسبه من تحقيق ذلك.

السيد شو دونيو
المدير العام

مقدمة

تعدّ المساواة بين الجنسين أساسية لتحقيق ولاية المنظمة ببناء عالمٍ خالٍ من الجوع وسوء التغذية والفقر. وتقرّ المنظمة بأن أوجه عدم المساواة المستمرة بين النساء والرجال تشكل عائقًا هامًا في وجه التنمية الزراعية والريفية، وبأن القضاء على هذه التباينات أساسي لإقامة نظم غذائية مستدامة وشاملة ومجتمعات قادرة على الصمود ومسالمة.

وفي حين تم إحراز تقدم ملحوظ على صعيد الارتقاء بالمساواة بين الجنسين، ما زال من الضروري معالجة ثغرات هامة. وكما أعلنه الأمين العام للأمم المتحدة في رسالته بمناسبة اليوم الدولي للمرأة عام 2018، "إن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات هو العمل غير المكتمل في زمننا هذا، وهو التحدي الأكبر لحقوق الإنسان في عالمنا".

وينبثق التزام المنظمة بتعزيز المساواة بين الجنسين من الولاية الحكومية الدولية للأمم المتحدة بهدف الترويج لحقوق المرأة وحمايتها باعتبارها حقوقًا إنسانية أساسية، وفق ما أقرّ به الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 واتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979.

وتتّسم هذه الاتفاقية بأهمية قصوى لولاية المنظمة لا سيما وأن المادة 14 تلفت الانتباه إلى الحالة الفريدة للنساء الريفيات واحتياجاتهن، وتُلزم الدول الأطراف باتخاذ جميع التدابير الملائمة للقضاء على أي شكل من أشكال التمييز الذي يحول دون استفادتهن من التنمية الريفية على نحوٍ متكافئ. كما أن الجهود التي تبذلها المنظمة لتحقيق المساواة بين الجنسين موجّهة بالالتزامات المتفق عليها في إعلان ومنهاج عمل بيجين اللذين يبقيان بعد 25 عامًا من اعتمادهما النموذج الأكثر تقدمًا وطموحًا لتمكين النساء والفتيات.

ومنذ عام 2015، قامت المنظمة بمواءمة عملها مع خطة التنمية المستدامة لعام 2030 التي توفر للأسرة الدولية إطارًا شاملاً للتصدي للتحديات العالمية، يرمي إلى استئصال الفقر، والجوع وسوء التغذية، والحدّ من أوجه اللامساواة المتعددة والمتداخلة، ومعالجة تغير المناخ وإدامة السلام. وبناءً على المعايير والالتزامات الواردة في اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة ومنهاج عمل بيجين، تحتل المساواة بين الجنسين موقعًا بارزًا في خطة التنمية المستدامة لعام 2030، بشكل هدفٍ قائمٍ بحد ذاته (الهدف 5) وموضوع مشترك على السواء، مع أكثر من 30 مقصدًا متصلاً بالمساواة بين الجنسين في سائر أهداف التنمية المستدامة. كما أن التعهد الأساسي "بعدم ترك أي أحد خلف الركب"، الذي يُعدّ محورًا لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة، يحثّ جميع الشركاء، بما في ذلك المنظمة، على معالجة الأسباب الكامنة لعدم المساواة والعمل بطريقة تضمن الفرص المتكافئة من خلال اعتماد نُهُج متكاملة وتحولية.

وبفضل الجهود الدؤوبة التي يبذلها المدافعون عن حقوق المرأة في أنحاء العالم كافة، هناك إقرار متزايد بأن المساواة بين الرجل والمرأة هو حجر الأساس لبلوغ التنمية المستدامة في مجموعة واسعة من الاتفاقات والمعاهدات الدولية التي توجه عمل المنظمة في مجالات الزراعة، وإدارة الموارد الطبيعية والتنمية الريفية لتحقيق الأمن الغذائي والتغذية. وهي تضمّ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر، التي تمّ استكمالها مؤخرًا بخطة عمل متعلقة بالمساواة بين الجنسين، واتفاقية باريس لعام 2016، التي اعتمدها مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. وتلقي هاتان الاتفاقيتان الضوء على الدور الهام الذي يمكن أن تضطلع به المرأة في تسريع وتيرة الجهود لمكافحة تغير المناخ وتدهور الأراضي. كذلك، تحتل مسألة المساواة بين الرجال والنساء موقعًا بارزًا في العديد من الخطوط

التوجيهية الطوعية التي صادقت عليها لجنة الأمن الغذائي العالمي، مثل الخطوط التوجيهية الطوعية بشأن الحوكمة المسؤولة لحيازة الأراضي ومصايد الأسماك والغابات في سياق الأمن الغذائي الوطني، والخطوط التوجيهية الطوعية بشأن مصايد الأسماك الصغيرة النطاق في سياق الأمن الغذائي والقضاء على الفقر، والمبادئ الخاصة بالاستثمارات المسؤولة في الزراعة ونظم الأغذية. وكلّ هذه الأطر تدعو الدول صراحةً إلى الإقرار بحقوق المرأة وحمايتها وضمان حصولها المتكافئ على الأصول، والموارد والفرص.

وتماشيًا مع الأولويات المحددة في جدول الأعمال الدولي، فإن سياسة المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين التي تمّت المصادقة عليها للمرة الأولى عام 2012، تمدّ المنظمة بإطار مؤسسي لدعم عملها الفني والمعياري من أجل تحقيق الأهداف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ذات الصلة بولايتها. وتقرّ السياسة بأنه من الضروري وجود بيئة تنظيمية مراعية للمساواة بين الجنسين لتحقيق التقدم وصولاً إلى بلوغ هذه الأهداف. لذا، فهي تتضمن مجموعة من الحد الأدنى من المعايير لتعميم المساواة بين الجنسين بما يضمن مراعاة الأبعاد القائمة على المساواة بين الجنسين على نحو ملائم في جميع الوظائف التنظيمية، بدءًا من الإدارة القائمة على النتائج وصولاً إلى تعلّم الموظفين وإتاحة الأدلّة. وإقرارًا منها بأنه يتعين على جميع الموظفين الاضطلاع بدورٍ في الارتقاء بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تضع السياسة إطارًا مشتركًا للمساءلة يحدّد بوضوح المسؤوليات لتنفيذها في المنظمة.

وبالاستناد إلى الدروس المستفادة من فترة التنفيذ الأولى والتوصيات الصادرة عن التقييم الذي أُجري لعمل المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين عام 2018، تمّ تحديث السياسة عام 2019 لضمان اتساقها مع أحدث الأطر والالتزامات الدولية، وبخاصة مع أهداف التنمية المستدامة والنسخة الثانية من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP 2.0) التي أُطلقت عام 2018، ومع سجل أداء المساواة بين الجنسين للفرق القطرية للأمم المتحدة المعنية بخطة العمل هذه. وكما في الإطار الأساسي، تنشئ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة فهمًا مشتركًا ومتطلبات موحّدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يُطلب من المنظمة، ومن وكالات الأمم المتحدة كافة، الالتزام بها. كذلك، وفّرت المراجعة فرصةً لتحديث صياغة الأهداف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ووضع حد أدنى من المعايير بما يعكس التغييرات المؤسسية، ودمج الوظائف التنظيمية الرئيسية التي لم تكن ممثلة على نحوٍ كافٍ في النسخة السابقة للسياسة ووضع متطلبات أكثر صرامةً في نهاية المطاف لتعميم المساواة بين الجنسين.

وتشكل السياسة المنقحة، التي سيجري تنفيذها في السنوات العشرة المقبلة، صكًا متينًا لتوجيه جهود المنظمة باتجاه معالجة مواطن عدم المساواة التي ما زالت منتشرة في النظم الزراعية والغذائية، وإطلاق العنان لطموحات وطاقات النساء والفتيات الريفيات. ويعرض القسم بعنوان "الأساس المنطقي" في هذه السياسة لمحةً عامة عن دور المرأة في الزراعة والقيود الرئيسية التي تواجهها نتيجة التمييز القائم على شؤون المساواة بين الجنسين، بما يحدّد بشكل واضح التزام المنظمة بتعزيز المساواة بين الرجال والنساء كجزء لا يتجزأ من ولايتها والمساهمة في تنفيذ خطة عام 2030 وأهداف التنمية المستدامة.

"تشكل السياسة المنقحة، التي سيجري تنفيذها في السنوات العشر المقبلة، صكًا متينًا لتوجيه جهود المنظمة باتجاه معالجة مواطن عدم المساواة التي ما زالت منتشرة في النظم الزراعية والغذائية، وإطلاق العنان لطموحات وطاقات النساء والفتيات الريفيات."

الأساس المنطقي

تتبع الأسر المعيشية الريفية في البلدان النامية عادةً استراتيجيات متعددة لكسب سبل العيش بهدف تنويع مصادر دخلها ونتيجةً لذلك، غالبًا ما تشارك النساء- إلى جانب الرجال- في طيفٍ واسع من الأنشطة بشكل متزامن. وتتراوح مشاركتهن بين كونهن عاملات أسريات مساهمات وكونهن مزارعات يعملن لحسابهن الخاص؛ ومن كونهن رائدات للمشاريع يقمن بإدارة أعمال داخل المزرعة وخارجها إلى كونهن عاملات مقابل أجر. تمثل النساء على الصعيد العالمي نسبة 37 في المائة من القوة العاملة الزراعية الريفية، وهي نسبة ترتفع إلى 48 في المائة في البلدان المنخفضة الدخل، ومساهمتهن بارزة في جميع القطاعات الفرعية الزراعية (جرى تقديرها بالاستناد إلى نماذج منظمة العمل الدولية لعام 2020). وتمثل النساء ما يقارب 50 في المائة من مدراء الثروة الحيوانية الصغيرة النطاق في العالم والبالغ عددهم 600 مليون شخص وحوالي نصف اليد العاملة في مصايد الأسماك الصغيرة النطاق. وعلاوة على ذلك، من المرجح ألا تعكس هذه التقديرات بالقدر الكافي المساهمة الكاملة للنساء في الزراعة لا سيما وأن عملهن، الذي غالبًا ما يكون غير مدفوع الأجر، لا يظهر دائمًا في الإحصاءات الرسمية على نحو ملائم.

وإضافةً إلى كون النساء العمود الفقري للاقتصاديات الريفية، فهنّ يساهمن إلى حدّ كبير في تحقيق الأمن الغذائي والتغذية لا سيما وأنهن مسؤولات بشكل أساسي عن عمل الرعاية والأعمال المنزلية على مستوى الأسرة المعيشية والمجتمع المحلي. وغالبًا ما تتمتع النساء الريفيات بكمٍ هائل من المعرفة عن الموارد الطبيعية مثل الأرض، والمياه والغابات، خاصة وأنهن غالبًا ما يكنّ مكلفات بإدارتها، ليس فقط من خلال دورهن كمزارعات، وعاملات في الغابات وصيد الأسماك إنما أيضًا كمزوّدات رئيسيات للمياه والأغذية والطاقة على مستوى الأسرة والمجتمع المحلي.

ورغم ذلك، ما زالت النساء الريفيات عبر الأقاليم يواجهن قيودًا كبيرة قائمة على المساواة بين الجنسين تحدّ من إمكانياتهن كأطراف اقتصادية فاعلة وقدرتهن على جني المنافع الكاملة من عملهن. ويُعزى السبب الجذري لهذا التمييز إلى القواعد الاجتماعية والمواقف والمعتقدات التي تحدد التصرف المتوقع من النساء والرجال، والفرص التي تُتاح لهم والتطلعات التي يمكن أن يسعوا إلى تحقيقها. بالفعل، إن المعايير الاجتماعية والاقتصادية التمييزية تؤثر على كيفية صياغة وتنفيذ السياسات والأطر القانونية؛ والأطراف التي تشارك في عمليات صنع القرارات وآليات الحوكمة؛ وكيفية إدارة المؤسسات الريفية؛ وكيف يستهدف مزوّدو الخدمات زبائنهم ويرتّبوا أولويات احتياجاتهم؛ وأخيرًا كيف يتمّ تخصيص الموارد واتخاذ القرارات داخل الأسر المعيشية والمجتمعات المحلية.

> ويُعزى السبب الجذري لهذا التمييز إلى القواعد الاجتماعية والمواقف والمعتقدات التي تحدّد التصرف المتوقع من النساء والرجال، والفرص التي تُتاح لهم والتطلعات التي يمكن أن يسعوا إلى تحقيقها.

> ما زالت النساء الريفيات عبر الأقاليم يواجهن قيودًا كبيرة قائمة على المساواة بين الجنسين تحدّ من إمكانياتهن كأطراف اقتصادية فاعلة وقدرتهن على جني المنافع الكاملة من عملهن.

وكما ورد في التقرير عن "حالة الأغذية والزراعة 2010 – 2011، النساء في الزراعة: سدّ الفجوة بين الجنسين من أجل التنمية"، وأكّدت عليه التقارير والدراسات الأخيرة، ما زالت النساء والفتيات يجدن أنفسهن محرومات مقارنة بنظرائهن من الرجال على صعيد حصولهن على الأصول الأساسية والموارد والخدمات والفرص. وربما تشكل الأراضي الأصول الاقتصادية الأهم التي تبرز فيها الفجوة بين الجنسين بوضوح: فما زالت النساء يمثلن أقل من 15 في المائة من مالكي الأراضي الزراعية في العالم. كما أن التباينات ملحوظة حين يتعلق الأمر بأنواع مختلفة من خدمات الدعم الزراعي، أكان الإرشاد، أو التنمية المالية أو تنمية مؤسسات الأعمال. وفي حين تزداد ضرورة نشر التكنولوجيات الابتكارية والممارسات المستدامة يومًا بعد يوم، ما زالت النساء الريفيات يكافحن للحصول على التكنولوجيات البسيطة التي تغيّر حياتهن. وما زالت فجوة كبيرة قائمة بين الجنسين، في ما يتعلق على سبيل المثال بملكية الهواتف الجوالة واستخدام الإنترنت: فاحتمال حصول النساء في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل على الهواتف الجوّالة أقل بنسبة 10 في المائة من احتمال حصول الرجال عليها، كما أن احتمال استخدامهن الإنترنت أقل بنسبة 23 في المائة. كذلك، تبرز جليًّا أوجه عدم المساواة بين الرجال والنساء في أسواق العمل الزراعي: بالفعل، من الأكثر ترجيحًا أن تتقاضى النساء أجورًا متدنية، وأن يعملن بدوام جزئي، ويمارسن عملاً موسميًا، وألا يحظين بحماية قانونية أو اجتماعية مقارنةً بالرجال، وتكاد المرأة تتقاضى أجورًا أقل حتى حين تكون ذات مستوى أعلى من التعليم والمؤهلات مقارنةً بالرجال.

كما أن التمييز القائم على النوع الاجتماعي يقوّض صوت النساء وقدرتهن على صنع القرارات لا سيما وأنه لا يمكنهن الوصول إلى المعلومات والشبكات، ولا يحظين بتمثيل كافٍ في المؤسسات والمنظمات الريفية. وهذا يؤثر على قدرتهن في المشاركة في آليات الحوكمة والتأثير عليها على المستويات المحلية والوطنية والدولية. وقد تجد النساء أنفسهن غير قادرات على التأثير على عملية صنع القرارات، حتى داخل أسرهنّ. ورغم مساهمتهن الهامة، ليس لديهن دائمًا رأي في الخيارات الحاسمة الواجب القيام بها، ولا يمكنهن التحكم بالدخل الذي يكسبنه من عملهن. كما أن عبء العمل الملقى على كاهل النساء الريفيات وافتقارهن إلى الوقت يتولّدان من المعايير الاجتماعية التمييزية التي تخصص الأدوار والمسؤوليات على نحو غير متكافئ داخل الأسرة، في حين أن مسؤولية العمل المنزلي ورعاية أفراد الأسرة ما زالت ملقاة على كاهل النساء.

وفي حين أن هذه الفجوات مشتركة بين الأقاليم، من الهام عدم معاملة النساء على أنهن مجموعة متجانسة. بل من المهم الإقرار بأن الأبعاد الاجتماعية غير النوع الاجتماعي، من قبيل العمر أو العرق، يمكن أن تتفاعل مع بعضها لتحديد أشكال متعددة من التهميش والإقصاء. وحسب السياق مثلاً، يمكن أن تعاني امرأة من السكان الأصليين من تمييز مزدوج، من حيث النوع الاجتماعي والانتماء العرقي. كما أن النساء والفتيات اللواتي يعانين من إعاقات هن ضعيفاتٍ بشكل خاص، ولا سيما في المناطق الريفية حيث غالبًا ما تكون الخدمات والبنية التحتية غائبة بشكل تام. ولا تؤثر أوجه التمييز هذه على رفاه النساء وعائلاتهن فحسب، بل تفرض أيضًا كلفةً عالية على الزراعة والاقتصاد ككلّ من جراء الخسائر في الإنتاجية، وعدم الكفاءة وفرص الأعمال المفقودة.

وكما يرد في التقرير عن حالة الأغذية والزراعة للفترة 2010-2011، يمكن أن يشكل الاستثمار في النساء والفتيات تحفيزًا لتسريع وتيرة التقدم في الزراعة، والتنمية الريفية وأخيرًا في الأمن الغذائي والتغذية. وقد أظهرت عدة دراسات أن الحرص على تحسين حصول المرأة على الأصول والموارد والتحكم بها يزيد الإنتاجية الزراعية والإنتاج- حيث من المرجّح أن تمتد المنافع على عدة أجيال وأن تولّد أرباحًا كبيرة في المستقبل. لذا، من الأساسي سدّ الفجوة بين الجنسين في قطاع الزراعة لإنجاز ولاية المنظمة. وبالتالي، إن المنظمة ملتزمة بدمج المساواة بين الجنسين الرجل والمرأة بشكل منهجي في كل عملها المعياري والفني، واعتماد نُهُج متكاملة وتحوّلية تتطرّق إلى الأسباب الجذرية لأوجه عدم المساواة القائمة، وتعزيز التنمية الزراعية والريفية الشاملة.

تحقيق هدف المساواة بين الجنسين في المنظمة ومقاصده

تضطلع منظمة الأغذية والزراعة، بوصفها وكالة متخصصة للأمم المتحدة تتمتع بولاية في مجال الزراعة، والأمن الغذائي والتغذية، بدور رئيسي في تنسيق الجهود وإنتاج المعرفة وتعزيز الحلول الابتكارية لمعالجة أوجه التمييز القائمة على النوع الاجتماعي التي ما زالت تكبح تقدم النساء والفتيات الريفيات.

وبصورة خاصة، سوف يسعى العمل الفني والمعياري للمنظمة إلى تحقيق الهدف التالي:

الهدف:

تحقيق المساواة بين النساء والرجال في مجالي الزراعة المستدامة والتنمية الريفية من أجل القضاء على الجوع والفقر

ومن أجل تحقيق هذا الهدف، سوف يكون عمل المنظمة موجّهًا بالأهداف الأربعة التالية التي تلقي الضوء على الأبعاد الرئيسية الواجب معالجتها لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في مجالات الزراعة، والتنمية الريفية وإدارة الموارد الطبيعية لبلوغ الأمن الغذائي والتغذية للجميع:

1 **الهدف 1:** تتمتع النساء والرجال بصوت متساوٍ وبقدرة متساوية في صنع القرارات في المؤسسات والمنظمات الريفية لرسم ملامح الأطر القانونية، والسياسات والبرامج ذات الصلة

2 **الهدف 2:** تتمتع النساء والرجال بحقوق متساوية، وبإمكانية الحصول على الموارد الطبيعية والإنتاجية والتحكم بها، والمساهمة في الزراعة المستدامة والتنمية الريفية والاستفادة منها

3 **الهدف 3:** تتمتع النساء والرجال بحقوق متساوية والحصول المتكافئ على الخدمات، والأسواق والعمل اللائق والتحكم المتساوي بالمداخيل والمنافع الناجمة عنها

4 **الهدف 4:** خفض عبء عمل المرأة عن طريق تعزيز وصولها إلى التكنولوجيات، والممارسات والبنية التحتية وتشجيع التوزيع المتكافئ للمسؤوليات، بما في ذلك على مستوى الأسرة المعيشية

الهدف 1: تتمتع النساء والرجال بصوت متساوٍ وبقدرة متساوية في صنع القرارات في المؤسسات والمنظمات الريفية لرسم ملامح الأطر القانونية، والسياسات والبرامج ذات الصلة

ويقرّ هذا الهدف بأهمية إعطاء الرجال والنساء على السواء صوتًا- أي القدرة على التعبير عن رأيهم وعلى إسماع صوتهم في المؤسسات والمنظمات الريفية. كما أن تعزيز مشاركة النساء- وضمان تمثيل واسع لمجموعات وهويات مختلفة- حاسم الأهمية لتزويدهن بفرصة تحديد احتياجاتهن ومصالحهن الخاصة والتعبير عنها. لذا، يُلقي هذا الهدف الضوء على أهمية الدعوة إلى حقوق المرأة للتأثير على العمليات ذات الصلة لصنع القرارات، وتعزيز الأطر القانونية وعلى مستوى السياسات التي تشجّع بشكل استباقي المساواة بين النساء والرجال وتمكين المرأة. ويشهد هذا الهدف أيضًا على تعزيز حوكمة أكثر شمولية للمؤسسات المحلية والوطنية من خلال القضاء على المعايير والممارسات التمييزية الصريحة والضمنية.

غير أن المشاركة وحدها قد لا تكون كافية لضمان الاستجابة بفعالية لاحتياجات وطلبات النساء وترجمتها إلى أعمال ملموسة. لذا، يرمي هذا الهدف إلى تعزيز قيادة المرأة وقدرتها على صنع القرارات داخل المؤسسات وآليات الحوكمة على المستويات كافة، وإلى رفع مستوى مشاركتها في صياغة الأطر القانونية، والسياسات والبرامج.

ولا يمكن أن تحظى المرأة بصوت فعال وبالقيادة، على المستويين الفردي والجماعي، سوى من خلال كسب دعم الرجال والفتيان، والتصدي للمعايير الاجتماعية التمييزية التي تحدّ من مشاركتها في الحياة العامة عبر تقويض تقديرها لذاتها، وحرية خيارها، وتعليمها وتنقّلها. ويقرّ هذا الهدف ضمنيًا بضرورة توفير مساحات آمنة للنساء ومهارات قيادية ملائمة لتصفّح المواقع الشبكية للمؤسسات الرسمية وغير الرسمية التي ترعى النظم الزراعية والغذائية وللتأكيد على طلباتها.

كذلك، يساهم تعزيز مشاركة المرأة في السياسة المحلية أو الحياة المرتبطة بها في تحسين حالتها داخل الأسر المعيشية والمجتمعات المحلية، وبخاصة حين توفّر منافع ملموسة للمجموعة.

الاتساق مع مقاصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين

5-1: القضاء على جميع أشكال التمييز ضد جميع النساء والفتيات في كل مكان.

5-5: كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة.

5-ج: اعتماد سياسات سليمة وتشريعات قابلة للإنفاذ وتعزيز السياسات والتشريعات القائمة من هذا القبيل للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات على جميع المستويات.

10-2: تمكين وتعزيز الإدماج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للجميع، بغض النظر عن السن أو الجنس أو الإعاقة أو الانتماء العرقي أو الإثني أو الأصل أو الدين أو الوضع الاقتصادي أو غير ذلك، بحلول عام 2030.

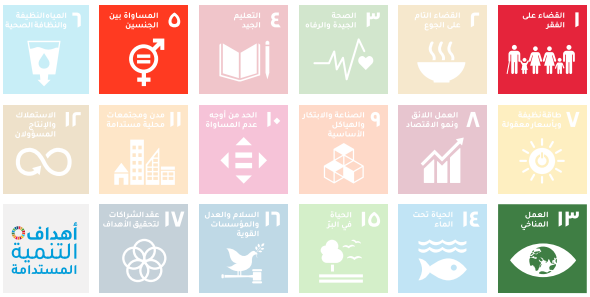
الهدف 2: تتمتع النساء والرجال بحقوق متساوية، وبإمكانية الحصول على الموارد الطبيعية والإنتاجية والتحكم بها، والمساهمة في الزراعة المستدامة والتنمية الريفية والاستفادة منها

لا بد من ضمان حصول النساء على نحو متكافئ على الموارد الزراعية الرئيسية، مثل الأرض، والمياه، والثروة الحيوانية، والمعدات، والبذور والأسمدة، من أجل تعزيز قدرتهن في الإنتاج وريادة الأعمال. بالتالي، يرمي هذا الهدف إلى ضمان حصول النساء والرجال على حقوق واستحقاقات متساوية في الموارد- مثلاً، حقوق ملكية الأراضي والميراث- وعلى الفرص المتكافئة لشرائها، وامتلاكها واستخدامها. ونظرًا إلى أن الخدمات الزراعية أساسية للحصول على الموارد والمعلومات، يقّر الهدف ضمنيًا بأهمية تحسين توفّرها وتكييفها مع أولويات النساء.

ومن خلال التشديد على مفهوم "التحكّم"، يدعو الهدف إلى ضمان ألاّ تتمتع المرأة بالقدرة على الحصول على الموارد الإنتاجية والطبيعية فحسب إنما أيضًا على اتخاذ القرارات بشأن استخدامها وإدارتها على نحو مستقل. وهذا يعني التصدي للمعايير الاجتماعية التمييزية التي غالبًا ما تقوّض موقع المرأة- من المستوى الأسري إلى المستوى المؤسسي- وتزويدها بالمعرفة، والمهارات والفرص لاستخدام الموارد بفعالية. وإضافةً إلى زيادة قدرة النساء في مجالي الإنتاج وريادة الأعمال، فإن تعزيز تحكمّهن بالموارد أساسي لضمان قدرتهنّ على جني منافع عملهن في الزراعة والتحكم بموارد الأسر المعيشية على نحو أكبر. ولا يمكن تحقيق هذا التحوّل سوى من خلال العمل مع الرجال والفتيان، ودفعهم إلى العمل إلى جانب النساء، وتوعيتهم على أن تحسين وضع النساء يدرّ المنافع على المجتمع المحلي برمّته.

ويقرّ الهدف أيضًا بأنه ينبغي النظر في الموارد الطبيعية (الأراضي والمياه والغابات) ليس لجهة طاقاتها الإنتاجية فحسب إنما أيضًا باعتبارها أصولاً قيّمة لضمان صحة النظم الإيكولوجية التي تعتمد عليها جميع الأنواع. كذلك، يمكن أن تحمل الموارد الطبيعية قيمةً روحية للبشر، حسبما تبيّنه نظم المعتقدات لدى العديد من السكان الأصليين، الذين يرسمون ملامح هوياتهم حول مفهوم الطبيعة. ونظرًا إلى دور المرأة ووفرة معرفتها في إدارة هذه الموارد، يقرّ الهدف بأنه من الأساسي تعزيز مستحقاتها لزيادة قدرات الأسر المعيشية والمجتمعات المحلية من أجل إدارة البيئة والحفاظ عليها بشكل مستدام. كذلك، من الضروري بمكان ضمان حقوق المرأة وإمكانية حصولها على الموارد الطبيعية لتحسين قدرتها على الصمود في وجه الآثار السلبية المتنامية لتغيّر المناخ وتدهور البيئة التي غالبًا ما تفاقم الفجوة بين الجنسين في قطاع الزراعة.

الاتساق مع مقاصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين



4-1: ضمان تمتّع جميع الرجال والنساء، ولا سيما الفقراء والضعفاء منهم، بنفس الحقوق في الحصول على الموارد الاقتصادية، وكذلك حصولهم على الخدمات الأساسية، وعلى حق ملكية الأراضي والتصرّف فيها وغير ذلك من الحقوق المتعلّقة بأشكال الملكية الأخرى، وبالميراث، وبالحصول على الموارد الطبيعية، والتكنولوجيا الجديدة الملائمة، والخدمات المالية، بما في ذلك التمويل المتناهي الصغر، بحلول عام 2030.

5-ألف: القيام بإصلاحات لتخويل المرأة حقوقًا متساوية في الموارد الاقتصادية، وكذلك إمكانية حصولها على حق الملكية والتصرّف في الأراضي وغيرها من الممتلكات، وعلى الخدمات المالية، والميراث والموارد الطبيعية، وفقًا للقوانين الوطنية.

13-باء: تشجيع آليات زيادة القدرات بما يضمن فعالية التخطيط والإدارة المتصلين بتغير المناخ في البلدان الأقلّ تقدمًا والدول الجزرية الصغيرة النامية، بما في ذلك التركيز على النساء والشباب والمجتمعات المحلية والمهمّشة.

الهدف 3: تتمتع النساء والرجال بحقوق متساوية والحصول المتكافئ على الخدمات، والأسواق والعمل اللائق والتحكم المتساوي بالمداخيل والمنافع الناجمة عنها

يرمي هذا الهدف إلى تجاوز أوجه عدم المساواة التي تؤثر على مشاركة المرأة في الأسواق الزراعية وعلى قدرتها على تقييم فرص الاستخدام والعمل اللائق على امتداد سلاسل قيمة الأغذية الزراعية. وهذا يعني توفير حصول النساء والرجال على نحو متكافئ على خدمات الدعم الزراعي- أكانت خدمات استشارية، أو مالية أو خدمات في مجال تطوير الأعمال- التي تمثل قناةً مهمة للحصول على الموارد، والتدريب وعلى معلومات محدّثة عن الأسعار واعتماد الممارسات والتكنولوجيات الابتكارية.

ويقرّ الهدف بضرورة تعزيز عملية توفير الخدمات الزراعية المتكيفة مع احتياجات النساء الريفيات، والتي يمكن أن تدعمهن على نحو ملائم في جهودهن لتحسين جودة منتجاتهن والاستجابة للطلبات المتزايدة الصرامة الواردة من الأسواق الوطنية والدولية. وبصورة خاصة، نظرًا إلى أن رأس المال الكافي يشكل شرطًا مسبقًا لإنشاء مؤسسة أعمال وتوسيع نطاقها، يدعو الهدف إلى تعزيز إمكانية حصول المرأة الريفية على الخدمات والمنتجات المالية التي يمكنها أن تساعد في إطلاق العنان لطاقاتها في مجال ريادة الأعمال.

ويرمي الهدف أيضًا إلى تحسين حصول المرأة الريفية على وظائف لائقة في المزرعة وخارجها تكون مأمونة، ومربحة وآمنة من منظور الصحة المهنية. ويستتبع ذلك دعم عملية وضع سياسات واستراتيجيات توظيف مراعية للمساواة بين الجنسين تقرّ بالتحديات الخاصة التي تواجهها مجموعات مختلفة من النساء (من الشباب والأقليات العرقية والمهاجرين) في أسواق العمل الريفية.

ومن خلال التشديد على مفهوم "التحكم"، يتبنّى الهدف نظرةً شمولية لتمكين المرأة اقتصاديًا تتخطّى أوجه القلق المتصلة بتحسين الحصول على فرص مدرّة للدخل واستحداث فرص للعمل. ويرمي الهدف أيضًا إلى التشديد على حق المرأة في إبداء الرأي حول كيفية استخدام واستثمار الدخل الذي يدرّه عملها.

الاتساق مع مقاصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين

3-2: مضاعفة الإنتاجية الزراعية ودخل صغار منتجي الأغذية، ولا سيما النساء وأفراد الشعوب الأصلية والمزارعين الأسريين والرعاة والصيادين، بما في ذلك من خلال ضمان المساواة في حصولهم على الأراضي وعلى موارد الإنتاج الأخرى والمدخلات والمعارف والخدمات المالية وإمكانية وصولهم إلى الأسواق وحصولهم على الفرص لتحقيق قيمة مضافة وحصولهم على فرص عمل غير زراعية، بحلول عام 2030.

8-5: تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030.

8-8: حماية حقوق العمل وإيجاد بيئات عمل توفر السلامة والأمن لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.

الهدف 4: خفض عبء عمل المرأة عن طريق تعزيز وصولها إلى التكنولوجيات، والممارسات والبنية التحتية وتشجيع التوزيع المتكافئ للمسؤوليات، بما في ذلك على مستوى الأسرة المعيشية

يدرك ويعالج هذا الهدف عبء العمل المفرط الذي تواجهه معظم النساء الريفيات نتيجة التوزيع غير المتكافئ للعمل بين الرجال والنساء، لا سيما وأنه يسند إليهن أدوارًا متعددة (أدوار إنتاجية، وإنجابية وفي مجال إدارة المجتمع المحلي)، وغالبًا ما يجبرهنّ على أداء مهام تتطلب عملاً يدويًا كثيفًا بما يؤدي في نهاية المطاف إلى افتقارهن إلى الوقت. وبالتالي، إن دعم وصول المرأة إلى البنية التحتية الملائمة وتعزيز اعتمادها تكنولوجيات وممارسات كفؤة ومقبولة اجتماعيًا يشكل جزءًا هامًا من الحلّ. كذلك، يقر الهدف بأن هذه التكنولوجيات- من أبسط الأدوات إلى الحلول الرقمية الأكثر تطورًا- يجب أن تُصمّم وتُنشر لخفض عبء العمل الزراعي للمرأة الريفية وعبء العمل المرتبط بمسؤوليتها داخل الأسرة أيضًا.

كما أن العمل مع المؤسسات والمنظمات الريفية لرفع مستوى وعيها إزاء هكذا تمييز بين النساء والرجال ولتجاوز تحيّزها الضمني والصريح لأي منهما، يشكل الخطوة الرئيسية الأولى باتجاه ضمان أن يتم الإقرار على نحو فعّال بعبء العمل للمرأة، وتوثيقه ومعالجته من خلال سياسات واستراتيجيات مستنيرة متصلة بالتكنولوجيا. ويرمي الهدف أيضًا إلى الحرص على تجهيز المؤسسات والمنظمات الريفية لتوفير خدمات دعم مراعية للمساواة بين الجنسين- بما في ذلك الخدمات الإرشادية والاستشارية، وخدمات في مجال الحماية الاجتماعية والخدمات المالية- التي تتسم بأهمية أساسية من أجل تيسير وصول المرأة إلى التكنولوجيات والممارسات التي بإمكانها أن تحدّ من مشقّتها، واعتماد هذه التكنولوجيات والممارسات.

ويلقي هذا الهدف الضوء أيضًا على أنه لا يمكن خفض عبء العمل للمرأة وافتقارها إلى الوقت سوى من خلال المعايير الصارمة القائمة على المساواة بين الجنسين ولديناميكية القوة غير المتساوية على مستوى الأسرة، بما يؤدي إلى إعادة توزيع المهام والمسؤوليات، حيث يشارك الرجال والفتيان على نحو أكبر تدريجيًا في عمل الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوع الأجر. كما يتمثل الهدف النهائي في خفض عبء العمل للمرأة الريفية من أجل زيادة حرية اختيارها وتمكينها من اتخاذ قرارات مستقلة بشأن كيفية استثمار وقتها وطاقتها- إن كان في مجال التعليم، أو العمل المأجور، أو ريادة الأعمال أو الترفيه.

الاتساق مع مقاصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين

5-4: الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنى التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسبًا على الصعيد الوطني.

5-باء: تعزيز استخدام التكنولوجيا التمكينية، وبخاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من أجل تعزيز تمكين المرأة.

11-2: توفير إمكانية وصول الجميع إلى نظم نقل مأمونة وميسورة التكلفة ويسهل الوصول إليها ومستدامة، وتحسين السلامة على الطرق، ولا سيما من خلال توسيع نطاق النقل العام، مع إيلاء اهتمام خاص لاحتياجات الأشخاص الذين يعيشون في ظل ظروف هشة والنساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن، بحلول عام 2030.

الاستراتيجية والنُهُج

سوف تعمل المنظمة بالتعاون الوثيق مع الأعضاء ومجموعة واسعة من الشركاء، بما في ذلك وكالات الأمم المتحدة، ومنظمات المجتمع المدني، والمؤسسات البحثية والقطاع الخاص للارتقاء بهذه الأهداف الأربعة المتصلة بالمساواة بين الرجال والنساء. وفي حين تقع المسؤولية النهائية لتحقيق هذه الأهداف على عاتق البلدان الأعضاء ومؤسساتها، فإن هذه السياسة تلقي مسؤولية السعي المنهجي إلى تحقيقها على كاهل المنظمة، من خلال إدراج المساواة بين الجنسين كأولوية في إطارها الاستراتيجي وآليات التنفيذ المتصلة بها. وسوف تُستكمل هذه السياسة بخطة عمل متعلقة بالمساواة بين الجنسين سوف تحدّد الأولويات في الأجل المتوسط والنواتج والمنجزات والمقاصد المحددة زمنيًا لتتبع التقدم المحرز مع مرور الوقت.

وسوف تعتمد المنظمة استراتيجية مزدوجة المسار لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة:

1) **تعميم المساواة بين الجنسين:** سوف تضمن المنظمة أن يدمج عملها المعياري والفني بشكل منهجي من منظور المساواة بين الجنسين، وأن يستجيب إلى مختلف احتياجات النساء والرجال، ومصالحهم وقدراتهم. وسوف تنظر المنظمة أيضًا في الأبعاد الاجتماعية الأخرى التي تتقاطع مع النوع الاجتماعي (مثل العمر، والوضع الاجتماعي، ووضع الإعاقة، والدين، والانتماء العرقي، والوضع الاجتماعي والاقتصادي، وغير ذلك)، والتي يمكن أن تولد وتعزز أوجه عدم المساواة، ليس فقط بين النساء والرجال إنما أيضًا بين النساء أنفسهن وبين الرجال أنفسهم.

2) **التدخلات المستهدفة:** وحين تكون الفجوة بين الجنسين واسعة بشكلٍ خاص، سوف تنفّذ المنظمة برامج ومشاريع تستهدف بصورة محددة النساء و/أو تركّز على تعزيز المساواة بين الرجال والنساء باعتباره هدفها الرئيسي.

وفي جميع الأحوال، سوف تعتمد المنظمة نُهجًا متكاملة وتحوّلية من حيث المساواة بين الجنسين لا تأخذ في الاعتبار الاحتياجات المختلفة للنساء والرجال فحسب، إنما أيضًا تسعى بشكل ناشط إلى تصحيح ديناميكية القوة غير المتساوية من خلال التصدي للمعايير الاجتماعية، والسلوكيات والمواقف التمييزية التي هي في أساس عدم المساواة المستمرة بين الجنسين.

ومن خلال هذه السياسة، تلتزم منظمة الأغذية والزراعة تعزيز أهداف المساواة بين الجنسين في جميع مجالات العمل المنوطة بها، بما في ذلك الزراعة، ومصايد الأسماك، وتربية الأحياء المائية، والغابات والثروة الحيوانية؛ والتغذية؛ وإدارة الموارد الطبيعية؛ والتكيف مع تغير المناخ والتخفيف من وطأته؛ والاستجابة لحالات الطوارئ وبناء القدرة على الصمود؛ والأسواق، والتجارة ووضع سلسلة القيمة؛ والعمل اللائق والقضاء على عمل الأطفال؛ والحماية الاجتماعية وتمكين المؤسسات الريفية.

الحد الأدنى من المعايير لتعميم المساواة بين الجنسين

تقرّ السياسة بأنه من الضروري إيجاد بيئة تنظيمية مراعية للمساواة بين الجنسين من أجل تحقيق التقدم باتجاه الأهداف الأربعة المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتنفيذ الاستراتيجية المزدوجة المسار. ولهذا السبب، تحدّد السياسة 17 معيارًا كحد أدنى ترمي إلى ضمان دمج أبعاد المساواة بين الجنسين على نحو ملائم في جميع العمليات والوظائف المؤسسية من خلال متطلبات خاصة للمكاتب والشُعب المسؤولة. وسوف يتم رصد تنفيذ الحد الأدنى من المعايير التي تتسق مع مؤشرات الأداء في النسخة الثانية من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتقديم التقارير بشأنه إلى الأعضاء على أساس سنوي كجزء من جهود المنظمة لرفع التقارير.

	إنتاج الأدلة	المساءلة
1	تقوم المنظمة بجمع ودمج البيانات المصنفة بحسب الجنس بشكل منهجي في جميع قواعد بياناتها الإحصائية الكبيرة والمنصات الخاصة بأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة. ويجري تحليل هذه البيانات المصنفة بحسب الجنسين ونشرها من خلال منتجات المنظمة في مجال المعرفة والتواصل لتوسيع نطاق قاعدة الأدلة بشأن المساواة بين الجنسين في مجالات الزراعة، وإدارة الموارد الطبيعية، والأمن الغذائي والتغذية.	شعبة الإحصاء شعبة اقتصاديات التنمية الزراعية مكتب كبير الإحصائيين/ مكتب أهداف التنمية المستدامة
2	توفّر المنظمة تنمية القدرات للأعضاء من أجل تعزيز عملية جمع، وتحليل واستخدام البيانات المصنفة بحسب الجنسين لرصد أهداف التنمية المستدامة وصنع السياسات المستنيرة ووضع البرامج	شعبة الإحصاء مكتب كبير الإحصائيين/ مكتب أهداف التنمية المستدامة الفريق المعني بالمساواة بين الجنسين
	التخطيط الاستراتيجي	
3	تقوم المنظمة بدمج الأبعاد المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في إطار قياس النتائج الخاص بها، بما يتسق مع أهداف المساواة بين الجنسين التي تحدّدها هذه السياسة، وتقوم بتخطيط وقياس النتائج المتصلة بالمساواة بين الجنسين بشكل منهجي على المستويات كافة (هدف التنمية المستدامة/النواتج/المخرجات)	مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد نواب المدير العام رئيس الخبراء الاقتصاديين كبير العلماء
4	تُخصّص ميزانية للعمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وتُبلّغ إلى الأجهزة الرئاسية	مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد
5	تكون الخبرة المتصلة بالمساواة بين الجنسين متاحة على مستوى المقر الرئيسي والمستوى الإقليمي لدعم وتنسيق عمل المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين. ويتم إنشاء شبكة على نطاق المنظمة تضم جهات اتصال معنية بشؤون المساواة بين الجنسين - وهم موظفون يخصصون 20 في المائة من وقتهم لدعم العمل في مجال تعميم المساواة بين لجنسين، ويتم الحفاظ على هذه الشبكة.	مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد الفريق المعني بالمساواة بين الجنسين

	التخطيط الاستراتيجي (CONT'D)	المساءلة
6	تُجري المراكز والشعب والمكاتب (الميدانية وفي المقر الرئيسي) تقييمًا لشؤون المساواة بين الجنسين كل أربع سنوات من أجل تقييم مدى دمج المساواة بين الجنسين في عملها. ويُطلب منها أيضًا وضع خطة عمل للمتابعة من أجل معالجة الفجوات المحدّدة، ووضع الأولويات وتخصيص الموارد لتعميم المساواة بين الجنسين على مستوى الشُعب والمكاتب.	الفريق المعني بالمساواة بين الجنسين المراكز والشعب والمكاتب (الميدانية وفي المقر الرئيسي)
	تصميم وتنفيذ البرامج	
7	تجري المكاتب القطرية بشكل دوري تقييمًا قطريًا لشؤون المساواة بين الجنسين لتزويد الشركاء الوطنيين/الدوليين بتوصيف محدّث للمساواة بين الجنسين والزراعة وتوفير المعلومات للخطط القطرية. وتدمج أطر البرمجة القطرية للمنظمة النواتج المتصلة بالمساواة بين الجنسين والأنشطة والمؤشرات في إطار النتائج الخاص بها.	المكاتب القطرية
8	تدمج المشاريع والبرامج النتائج والمؤشرات المتصلة بالمساواة بين الجنسين، بالاستناد إلى استنتاجات التحليل المتصل بالمساواة بين الجنسين. ومتطلبات المساواة بين الجنسين المحددة في دورة مشروع المنظمة توجّه صياغة هذه المشاريع والبرامج وتنفيذها.	المراكز والشعب والمكاتب (الميدانية وفي المقر الرئيسي) شعبة دعم المشاريع مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد الفريق المعني بالمساواة بين الجنسين
9	تخصّص جميع المراكز والشعب والمكاتب (الميدانية وفي المقر الرئيسي) الموارد، بما في ذلك مشاريع برنامج التعاون التقني، وتنفّذ التدخلات التي يتمثل هدفها الرئيسي في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.	المراكز والشعب والمكاتب (الميدانية وفي المقر الرئيسي)
	تقديم التقارير	
10	تقدم المنظمة تقارير سنوية إلى أجهزتها الرئاسية حول النتائج المتصلة بالمساواة بين الجنسين التي تتحقق ضمن إطارها الاستراتيجي، وحول تنفيذ المعايير الدنيا في هذه السياسة ومعايير الأداء في النسخة الثانية من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.	مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد الفريق المعني بالمساواة بين الجنسين
	إدارة الموارد البشرية	
11	من المتوقع أن يقوم جميع الموظفين في المنظمة بتعزيز المساواة بين الجنسين كجزء من عملهم ووظائفهم. ويُطلب من جهات الاتصال المعنية بشؤون المساواة بين الجنسين والمشرفين إدراج الهدف/المؤشر المتصل بالمساواة بين الجنسين لدى التخطيط لنظام تقييم وإدارة الأداء.	المراكز والشعب والمكاتب (الميدانية وفي المقر الرئيسي) شعبة إدارة الموارد البشرية
12	تقوم المنظمة بتنفيذ السياسات، والاستراتيجيات والقياسات المحددة التي تعزز التكافؤ بين الجنسين وتحفّز المساواة بين الرجال والنساء في مكان العمل.	شعبة إدارة الموارد البشرية

	تعلّم الموظفين	المساءلة
13	يتبع جميع الموظفين تدريبًا إلزاميًا لتعزيز فهمهم لمسائل المساواة بين الجنسين المتصلة بولاية المنظمة. وتقوم المنظمة بتقييم قدرات الموظفين على أساس دوري، واستنادًا إلى الاحتياجات المحددة، توفر دورات تدريبية مخصصة للمراكز والشُعب والمكاتب (الميدانية وفي المقر الرئيسي).	شعبة إدارة الموارد البشرية الفريق المعني بالمساواة بين الجنسين
14	تقوم المنظمة بإقامة آليات للحوافز والمكافآت على المستوى المؤسسي والحفاظ عليها من أجل تعزيز الأداء الجيد وإنجاز النتائج المتصلة بالمساواة بين الجنسين من جانب المكاتب الميدانية والشُعب الفنية.	الفريق المعني بالمساواة بين الجنسين لجنة شؤون المرأة
	التقييم والمراجعة	
15	تقوم منهجيات التقييم والمراجعة بدمج الأبعاد المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتُدرج التوصيات الخاصة بالمساواة بين الجنسين في التقارير النهائية، عند الاقتضاء.	مكتب التقييم مكتب المفتش العام
	حشد الموارد	
16	تعزز المنظمة شراكاتها على المستويين العالمي والوطني لحشد المساهمات الطوعية من أجل توسيع نطاق عملها على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتوطيده. وتُعرض أولويات التمويل في هذا المجال بشكل منتظم على الشركاء في الموارد من خلال الحوارات الاستراتيجية، والمشاورات مع الجهات المانحة والاجتماعات المخصصة لجمع التبرعات.	تعبئة الموارد والشراكات مع القطاع الخاص التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي المكاتب القطرية
	التواصل	
17	تقوم المنظمة بإبراز وتعزيز العمل المتصل بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك بشأن النتائج المحققة في تنفيذ سياسة المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين والنسخة الثانية من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، من خلال أنشطتها المؤسسية وفي الاتصالات الداخلية. كما أن جميع الصور والعلامات التجارية للمنظمة تكون مراعية للمساواة بين الجنسين.	مكتب الاتصالات في المنظمة

نظريّة التغيير

الهدف

تحقيق المساواة بين النساء والرجال في الزراعة المستدامة والتنمية الريفية

أهداف المساواة بين الجنسين للمنظمة

1. خفض عبء العمل للمرأة
2. الحقوق المتساوية والحصول على الخدمات والأسواق والعمل اللائق
3. الحقوق المتساوية، الحصول على الموارد والتحكم بها
4. الصوت المتساوي وقدرة صنع القرارات

مساهمة المنظمة

المقدمة من خلال إطارها الاستراتيجي على مستويات مختلفة

المستوى الصغير (الأفراد، الأسر المعيشية)	المستوى المتوسط (المنظمات المجتمعات المحلية)	المستوى الكلّي (المؤسسات، الأطر المؤسسية)

استراتيجية مزدوجة المسار

التعميم	التدخلات المستهدفة

البيئة المؤسسية التمكينية (المعايير الدنيا)

- توليد الأدلّة
- تقديم التقارير
- التقييم والمراجعة
- التخطيط الاستراتيجي
- إدارة الموارد البشرية
- الشراكة وإدارة الموارد
- البرامج والمشاريع
- تعلم الموظفين
- الاتصالات

إطار المساءلة

جميع موظفي المنظمة مسؤولون عن المساهمة في الأهداف المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتنفيذ الحد الأدنى من المعايير. ومن المتوقع أن يضمن كبار المدراء بصورة خاصة أن يتمتع الموظفون تحت إشرافهم بالقدرات والموارد الكافية لمعالجة الأبعاد المتصلة بالمساواة بين الجنسين في مجالات عملهم.

وضمانًا لتوفر رؤية واتساق لعملها في مجال المساواة بين الجنسين، تعتمد المنظمة على فريق معني بالمساواة بين الجنسين يتألف من موظفين موجودين في المقر الرئيسي وفي المكاتب الإقليمية، ويكون مسؤولاً عن وظيفتين مترابطتين ارتباطًا وثيقًا. فمن جهة، يقوم هذا الفريق بتنسيق وتيسير تنفيذ ورصد سياساتها وغيرها من الأطر المتصلة بالمساواة بين الجنسين، مثل النسخة الثانية من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومن خلال الاضطلاع بهذا الدور، يوفّر الفريق التوجيهات الاستراتيجية وتنمية قدرات الشُعب الفنية والمكاتب الميدانية. وبصورة خاصة، يقوم الفريق المعني بالمساواة بين الجنسين بتنسيق وتوجيه شبكة جهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين على نطاق المنظمة- وهم موظفون يخصصون 20 في المائة من وقتهم لدعم العمل المتصل بالمساواة بين الجنسين في مكاتبهم وشعبهم. ومن جهة أخرى، يؤدي الفريق وظيفة فنية ويضطلع بمسؤولية إنتاج ونشر الأدلة والمعرفة وتوفير الدعم للسياسات والمشورة الفنية للأعضاء حول كيفية الارتقاء بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الريفية في قطاع الزراعة من أجل تحقيق الأمن الغذائي والتغذية.

الأدوار والمسؤوليات

الأجهزة الرئاسية:

ضمان أن تبقى المساواة بين الجنسين أولويةً للمنظمة، وأن يتم إدراجها على نحو ملائم في جميع مجالات عملها.

تخطيط ورصد تخصيص الموارد لتنفيذ العمل المتصل بالمساواة بين الجنسين.

طلب إجراء تقييمات مستقلة ورفع تقارير مرحلية بشأن المساواة بين الجنسين.

المدير العام ونواب المدير العام ورئيس الخبراء الاقتصاديين ورئيس العلماء:

مناصرة المساواة بين الجنسين ونقل التطلعات إلى المدراء والموظفين بما يتفق مع متطلبات النسخة الثانية من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

تيسير تنفيذ سياسة المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين وضمان الامتثال للأطر الدولية المتصلة بالمساواة بين الجنسين، مثل النسخة الثانية من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ضمان المساءلة الصارمة للمدراء والموظفين.

مناصرة دمج العمل المتصل بالمساواة بين الجنسين في مبادرات ومنتجات الاتصالات والدعوة.

تعزيز ثقافة في المنظمة مراعية للمساواة بين الجنسين من أجل القضاء على التمييز والتباينات بين الموظفين.

المديرون العامون المساعدون (في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية) والمنسقون على المستوى الإقليمي الفرعي والمدراء وممثلو المنظمة:

ضمان تنفيذ السياسة في شعبهم ومراكزهم ومكاتبهم.

ضمان أن يتم تخطيط العمل الفني والمعياري المتصل بالمساواة بين الجنسين، وتأمين الموارد له وتنفيذه ورصده بشكل منهجي، وتوثيق الدروس المستفادة.

ضمان أن يتم تعيين جهات الاتصال وتمكينها من تخصيص النسبة المئوية المتوقعة من الوقت للعمل المتصل بالمساواة بين الجنسين.

مساءلة الموظفين عن النتائج المتصلة بالمساواة بين الجنسين من خلال تقييم الأداء.

الاستثمار في تعزيز قدرات الموظفين في العمل على المساواة بين الجنسين.

الفريق المعني بالمساواة بين الجنسين:

تنسيق تنفيذ السياسة من خلال توفير التوجيهات الاستراتيجيات وتنمية قدرات جميع الموظفين، وبخاصة أعضاء شبكة جهات الاتصال المعنية بشؤون المساواة بين الجنسين.

إنتاج ونشر الأدلة والمعارف المتصلة بالمساواة بين الجنسين.

وضع الأدوات والمواد التوجيهية.

توفير المشورة الفنية والدعم السياساتي للأعضاء والشركاء في التنمية.

تنسيق عملية تنفيذ المشاريع والبرامج التي تستهدف النساء أو الرامية إلى تعزيز المساواة بين الرجال والنساء.

جهات الاتصال المعنية بشؤون المساواة بين الجنسين:

تخصيص 20 في المائة من وقتها للعمل المتصل بالمساواة بين الجنسين وإدراج أهداف أو مؤشرات المساواة بين الجنسين المحددة في نظامها لتقييم وإدارة الأداء.

دعم تنفيذ السياسة، وبخاصة الحد الأدنى من المعايير التي تقع تحت مسؤولية الشُعب والمكاتب ذات الصلة.

دعم الزملاء/المدراء في تخطيط العمل المتصل بالمساواة بين الجنسين، وتنفيذه، ورصده والإبلاغ عنه.

نشر المعلومات ذات الصلة المتعلقة بعمل المنظمة على المساواة بين الجنسين.

جميع الموظفين:

الاستثمار في تعزيز معارفهم ومهاراتهم في المساواة بين الجنسين في مجالات عملهم، بما في ذلك من خلال استكمال دورات تدريبية إلزامية واختيارية للتعليم الإلكتروني متاحة في المنظمة.

التعرّف إلى السياسة ومتطلباتها.

استخدام الأدوات والمواد التوجيهية المتاحة التي يمكنها أن تدعم دمج المساواة بين الجنسين في مجالات عملهم.

توثيق الإنجازات المتصلة بالمساواة بين الجنسين والإبلاغ عنها.

CB1583AR/1/06.21