

August 2011



منظمة الأغذية
والزراعة للأمم
المتحدة

联合国
粮农组织

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
Agricultura y la
Alimentación

لجنة البرنامج

الدورة الثامنة بعد المائة

روما، 10-14 أكتوبر/تشرين الأول 2011

تقييم دور المنظمة وأعمالها في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والتنمية

رد الإدارة

يمكن توجيه أي استفسارات عن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيد حافظ غانم، المدير العام المساعد

إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية

الهاتف: +39 (06) 570- 53566

ألف - الرد الإجمالي على التقييم

- 1 - تُرحب إدارة منظمة الأغذية والزراعة (المنظمة) بتقييم أنشطة المنظمة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتنمية الذي طلبته لجنة البرنامج التابعة للمنظمة في دورتها المائة المنعقدة في أكتوبر/تشرين الأول 2008، نظراً إلى عدم إجراء أي تقييم يذكر لأنشطة المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين في السنوات الأخيرة.
- 2 - وقد قام التقييم بقياس أداء المنظمة في مجال تعميم المساواة بين الجنسين بين العامين 2002 و2010 من خلال تطبيق خطتي عمل تتعلقان بالمساواة بين الجنسين وتطبيق الأداء لعام واحد ضمن الهدف الاستراتيجي "كاف" في مختلف ما تقوم به المنظمة من أنشطة ترويجية وفنية على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية، على ضوء المعايير الدولية المتمثلة في الأهمية والفاعلية والكفاءة والأثر والاستدامة. وحلّل فريق التقييم جميع الأنشطة التي اضطلعت بها المنظمة ككل مع التركيز بشكل خاص على العمل الذي أنجزته شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية.
- 3 - وقد جاء هذا التقييم في الوقت المناسب نظراً إلى أنه يتزامن مع تنفيذ التوصيات الصادرة عن مراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المنظمة التي أُجريت عام 2010. وتمثل هدف هذه العملية في تقديم المشورة إلى المنظمة بشأن العمليات والآليات المؤسسية من أجل تعميم منظور المساواة بين الجنسين بشكل ناجح في مختلف إدارات المنظمة وفق إطارها الاستراتيجي الجديد.
- 4 - وتمّ تصميم تقييم المساواة بين الجنسين ومراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على أنهما عمليتان منفصلتان ولكن متكاملتان. وترحب الإدارة وتشير إلى أن غالبية النتائج والاستنتاجات والتوصيات الصادرة عن تقييم المساواة بين الجنسين تعزز التوصيات المنبثقة عن مراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، التي تُطبّقها المنظمة حالياً (انظر الملحق).

باء - تنفيذ التوصيات

- 5 - تقبل الإدارة تماماً التوصيات الست عشرة من أصل التوصيات السبع عشرة الواردة في تقرير التقييم ولكنها ترفض التوصية 13 حول الالتزام المتجدد بالعمل في مجال فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. واعتمدت المنظمة نهجاً استراتيجياً في ردّها على وباء فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، واعترفت مبكراً بآثاره على القطاع الزراعي وأدرجته على جدول الأعمال الخاص بالتنمية ولكن المنظمة تُدرك أنه في هذه المرحلة من تقدّم الوباء، قد تتم إدارة عمل الوقاية والتخفيف من وطأة هذا الوباء بفاعلية أكبر من جانب الوكالات الشقيقة في منظومة الأمم المتحدة التي تتمتع بموارد أفضل، على غرار منظمة الصحة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وصندوق الأمم المتحدة للسكان. إلا أن العمل مستمرّ في بعض المجالات الفنية للمنظمة على المستوى الوطني والإقليمي في المقام الأول.

6 - وتُرحب الإدارة باعتراف التقييم بأن تعميم منظور المساواة بين الجنسين مسؤولية ملقاة على عاتق جميع الفرق المعنية بالاستراتيجية والوحدات، والشعب، والإدارات في مقر المنظمة وفي مكاتبها الميدانية، وأن هذه المسؤولية ليست حكراً فقط على شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية.

7 - ويقر تقرير التقييم بأنه سيتعين تخصيص الموارد أو إعادة توجيهها لضمان تطبيق التوصيات كافةً وبأن توفير موارد بشرية إضافية لتعميم منظور المساواة بين الجنسين في المنظمة ضروري. وبالتالي، وبناءً على توصية مراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتقييم المساواة بين الجنسين في المنظمة ضروري. وبالتالي، وبناءً على توصية مراجعة الميزانية للفترة 2012-2013 استجابةً لقرارات المؤتمر¹، سنعيد الإدارة الموارد المرتبطة بالمساواة بين الجنسين في المكاتب الإقليمية كافةً. وعلاوة على ذلك، سيتم تأمين تمويل إضافي (يعادل وظيفتين من فئة الخدمات الفنية) إلى شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية دعماً لأنشطة تعميم المساواة بين الجنسين مع أعضاء المنظمة وشركائها وموظفيها، بالإضافة إلى المسؤولين الإقليميين عن القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

8 - وتوافق الإدارة على أن أهداف المنظمة المتعلقة بتعميم المساواة بين الجنسين لا يمكن تحقيقها سوى من خلال خلق ثقافة تشجع المساواة بين الجنسين. ولهذا السبب، سينصب التركيز بشكل خاص على تطوير قدرات موظفي المنظمة على المستويات كافةً في مجال المساواة بين الجنسين. وبالإضافة إلى ذلك، ستركز مبادرات تغيير الثقافة، التي تدعمها خطة العمل الفورية، بشكل أكبر على تعزيز المساواة بين الجنسين.

جيم - الإجراءات المتخذة فعلاً والمتعلقة بتعميم المساواة بين الجنسين

9 - استناداً إلى مراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين² لعام 2010 ونتائج تقرير حالة الأغذية والزراعة للفترة 2010-2011 حول المرأة في الزراعة، وضعت المنظمة آليات من أجل تعزيز أهداف المنظمة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وترد أدناه التوصيات المنبثقة عن تقييم المساواة بين الجنسين التي تتخذ بشأنها فعلاً إجراءات ويشار إلى ما يقابلها من التوصيات الصادرة عن مراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

10 - يتم التطرق إلى التوصية 1ب) حول المساواة، والتوصية 4-10، و 5-10، و 7-10 حول تعميم منظور المساواة بين الجنسين والتوصية 17 حول تفعيل تعميم المساواة بين الجنسين، من خلال ما يلي:

- اتفاقات نظام تقييم وإدارة الأداء للمديرين العامين والمساعدين والمديرين وجهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين (انظر التوصيات 2 و 3 و 6 من مراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين) واستعراض منتصف المدة لاتفاقات نظام تقييم وإدارة الأداء المنتهية بحلول سبتمبر/أيلول 2011؛

¹ الفقرات 94-103 من الوثيقة C 2011/REP.

² تم الانتهاء من مراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين للمنظمة في عام 2010 التي تهدف بشكل أساسي إلى تقييم العمليات والآليات المؤسسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وإصدار التوصيات العملية حول كيفية تعزيز قدرات المنظمة المؤسسية لمراعاة قضايا المساواة بين الجنسين في مجالات، مثل التعليم على مستوى المنظمة والتخطيط ووضع البرامج والميزانية.

- الإدارة المستندة إلى النتائج في برنامج العمل والميزانية وفي تعميم الإدارة القائمة على النتائج (انظر التوصية 2 من مراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين)؛

- إطار البرمجة القطرية ومبادرات دورة المشاريع ونظام معلومات إدارة البرامج الميدانية وعمليات البرامج المشتركة للأمم المتحدة (انظر التوصيتين 5 و6 من مراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين).

11 – التوصيتان 2 و3 حول وضع سياسة عن المساواة بين الجنسين:

- ثمة مشروع سياسة حول المساواة بين الجنسين قيد الإعداد (انظر التوصيتين 5 و8 من مراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين).

12 – التوصية 5 حول ثقافة المنظمة والتوصية 8 حول الكفاءات في ما يتعلق بتعميم المساواة بين الجنسين بالنسبة لموظفي المنظمة ومستشاريها:

- التعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى بشأن مجموعة أدوات للتعليم الإلكتروني لتعميم المساواة بين الجنسين (انظر التوصية 6 من مراجعة تعميم المساواة بين الجنسين)؛

- خارطة طريق لتنمية القدرات بالنسبة إلى الدول الأعضاء وموظفي المنظمة (انظر التوصيتين 2 و3 لمراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين).

13 – التوصية 6 ب) حول إعادة وظائف الخبراء في مجال المساواة بين الجنسين في المكاتب الإقليمية كافة:

- أشير إلى هذه المسألة خلال انعقاد دورة لجنة البرنامج في أبريل/نيسان 2011 (انظر التوصية 7 من مراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين).

14 – التوصية 10-2) حول إنشاء شبكة للمستشارين والخبراء في مجال المساواة بين الجنسين في مقر المنظمة ومكاتبها الميدانية:

- تمّ اعتماد اختصاصات جديدة لجهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين في المقر والمكاتب الميدانية في أبريل/نيسان 2011 بعد مشاوررة واسعة النطاق (انظر التوصية 3 من مراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين)؛

- سيدخل منتدى داخلي على الانترنت لتبادل المعلومات بشأن قضايا المساواة بين الجنسين طور التشغيل بحلول سبتمبر/أيلول 2011 (انظر التوصيات 2 و3 و6 من مراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين).

15 - التوصية 10-1) حول تعيين موظف رفيع المستوى يعنى بالهدف الاستراتيجي كاف :

- إنهاء عملية توظيف موظف رفيع المستوى في يوليو/تموز 2011 (انظر التوصية 1 من مراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين).

دال - إجراءات أخرى يتعين اتخاذها

16 - ستتابع الإدارة أنشطة تعميم المساواة بين الجنسين الجارية أصلاً وستتخذ إجراءً على الفور في ما يتعلق بالتوصيات المتبقية بالطريقة التالية :

17 - التوصية 4 حول التوازن في ما بين الجنسين في صفوف الموظفين :

- تتطرق "خطة العمل الاستراتيجية للموارد البشرية- نحو تحقيق توازن بين الجنسين" إلى مسألة التوازن بين الجنسين.

18 - التوصية 7 بشأن الخبرة في مجال المساواة بين الجنسين في وحدات التنسيق في الحالات الطارئة :

- تحصل شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل على الدعم الفني من اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمعنية بمشروع بناء القدرات في مجال المساواة بين الجنسين لغرض الدعم الإنساني (IASC GenCap) حتى أكتوبر/تشرين الأول 2012.

19 - التوصية 8 حول كفاءات الموظفين والمستشارين في مجال المساواة بين الجنسين :

- تُدرج كل من شعبة إدارة الموارد البشرية ، ومكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد ، والشعب الفنية بدعم من شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية ، المهارات والكفاءات بشأن قضايا المساواة بين الجنسين كمعايير للاختيار والتقييم.

20 - التوصية 9 حول دور شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية في مجال المساواة بين الجنسين والمساواة الاجتماعية :

- ستستمر شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية في دعم المساواة بين الجنسين والمساواة الاجتماعية ، من خلال ما تقوم به من أنشطة تتعلق بتنمية قدرات وتعميم المساواة بين الجنسين وتقديم المشورة في مجال البحث/السياسة.

21 – التوصيات 11 و12 و15 و16 حول تنمية القدرات وإقامة الشراكات :

- تُعدّ شعبة إدارة الموارد البشرية وكبير موظفي تكنولوجيا المعلومات ومكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد، بدعم من شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية مواداً وخطوطاً توجيهية لأهداف التوعوية في جميع برامج تنمية القدرات الصادرة عن المنظمة.
- تعمل شعبة إدارة الموارد البشرية ومكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد مع شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية على تأسيس شبكات تعنى بمسائل المساواة بين الجنسين في الأقاليم لمساعدة المنظمة والبلدان الأعضاء في تنفيذ أنشطة تعميم المساواة بين الجنسين.
- تستخدم حالياً الخطوط التوجيهية الصادرة عن المنظمة بشأن معالجة مسائل المساواة بين الجنسين في برامج الأمم المتحدة المشتركة في العديد من ممثلات المنظمة.
- تتفاوض كل من المنظمة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة والوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها بشأن إقامة شراكة حول مسائل المساواة بين الجنسين.

22 – التوصية 14 حول فاعلية المشاريع :

- ستنضم كل وحدات المنظمة في المقر وفي المكاتب الميدانية التي تشارك في صياغة المشاريع وتطبيقها إلى عمليات وضع البرامج الميدانية التي تُراعي المساواة بين الجنسين من خلال: حضور دورات تدريبية حول دورة المشاريع، وتطبيق معيار المساواة بين الجنسين، ووضع أهداف ومؤشرات تخص المساواة بين الجنسين، مع مُساعدة خاصة من وحدة تنسيق البرامج الميدانية والرصد المستند إلى النتائج وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية.

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
لا	سبتمبر/أيلول 2011 (الهدف، الأنشطة الواردة في نظام تقييم وإدارة الأداء)	نائب المدير العام (المعرفة)، نائب المدير العام (العمليات)، المدير العام المساعد/إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والإدارة العليا في المنظمة، وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية، وشعبة إدارة الموارد البشرية	أ) تم إعداد إطار للمساءلة للمديرين العاميين المساعدين ومديري الشعب وربطه بنظام تقييم وإدارة الأداء. وستتطرق سياسة عن المساواة بين الجنسين على نطاق المنظمة إلى الالتزام على متسوى رفيع (انظر أيضاً التوصية 2)؛	مقبولة – تم إظهار الالتزام على أعلى مستوى في عام 2011 من خلال المطبوعة الأساسية للمنظمة "حالة الأغذية والزراعة 2010-2011" مع التركيز على المرأة في الزراعة. وركز موضوع الدورة السابعة والثلاثين لمؤتمر المنظمة على المرأة الريفية في الزراعة.	التوصية 1: إلى الإدارة العليا لمنظمة الأغذية والزراعة حول الالتزام بالمساواة بين الجنسين أ) يتعين على المنظمة أن تُعيد الاعراب 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؛
لا	ديسمبر/كانون الأول 2012	شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية، ومكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد، وشعبة إدارة الموارد البشرية	ب) إعداد العناصر المتبقية لإطار المساءلة وإدراج قضايا المساواة بين الجنسين في أنظمة المنظمة الخاصة بالإدارة المستندة إلى النتائج وعمليات وضع البرامج القطرية ونظام تقييم وإدارة الأداء ودورة المشاريع ومبادرات التدريب ذات الصلة؛		ب) يتعين على المنظمة وضع آلية للمساءلة على مستوى الإدارة العليا، بما في ذلك مديرو الشعب وممثلو المنظمة، من خلال الإدارة المستندة إلى النتائج ونظام تقييم وإدارة الأداء؛

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
لا	ديسمبر/كانون الأول 2012	مكتب المدير العام، المدير العام المساعد/ إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية	ج) وضع بند عادي على جدول الأعمال في اجتماعات الإدارة العليا من أجل التطرق إلى قضايا المساواة بين الجنسين في تحقيق النتائج؛		ج) ينبغي للمساواة بين الجنسين أن تصبح بنداً عادياً على جدول أعمال الإدارة العليا؛
لا	ديسمبر/كانون الأول 2012 يونيو/حزيران 2013	المدير العام المساعد/ إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالتعاون مع نواب المدير العام، وأعضاء آخرين من الإدارة العليا للمنظمة، وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية، والفريق المعني بالهدف الاستراتيجي "كاف"	د) وضع آليات واستخدامها لرفع التقارير إلى الأجهزة الرئاسية للمنظمة. واتخاذ مبادرات تواصل داخلي واضحة من جانب أعلى مستوى للإدارة العليا (المدير العام ونواب المدير العام). سيعرض الفريق المعني بالهدف الاستراتيجي "كاف" تقارير تجميعية حول التقدم بشأن تعميم المساواة بين الجنسين في المنظمة على المؤتمر. وستؤدي شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية دوراً تنسيقياً وستجمع المساهمات الواردة من مختلف الشعب.		د) يتعين على الأجهزة الرئاسية للمنظمة أن تحصل بشكل منتظم على التقارير المنبثقة عن آلية المساواة وأن توصي بما ينبغي اتخاذه من إجراءات عمل عندما لا يكون الامتثال مرضياً تماماً.

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
لا	أكتوبر/تشرين الأول 2011 – يوليو/تموز 2012	نائب المدير العام (المعرفة)، ومكتب نائب المدير العام، والمدير العام المساعد/ إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للهدف الاستراتيجي "كاف" وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية مع مساهمات من إدارات المنظمة، والمكاتب الميدانية ومكاتب المقر، وجهات الاتصال المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين.	أعدت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية مسودةً صفر لسياسة المساواة بين الجنسين. وستجرى مشاوره واستعراض على مستوى المنظمة ابتداءً 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 (المعرفة) ونائب المدير العام (العمليات) في عمليّتا الإعداد والموافقة. وسيحظى تطبيق السياسة بمزيد من الدعم من خلال وضع خطة عمل واستراتيجية للمساواة بين الجنسين على مستوى المنظمة.	مقبولة	التوصية 2: إلى الإدارة العليا للمنظمة حول وضع سياسة من أجل المساواة بين الجنسين يتعين على المنظمة وضع سياسة بشأن المساواة بين الجنسين على مستوى المنظمة ستوجه كفيّة تعميم المساواة بين الجنسين في مختلف إدارات المنظمة وفي كل ما تقوم به من أنشطة فنية وترويجية وستمهد الطريق لتحقيق الهدف الاستراتيجي "كاف". وينبغي على نائب المدير العام (المعرفة) أن يُدير عملية صياغة السياسة بالاستعانة بفريق صغير مختار من بين المديرين العامين المساعدين ومديري الشعب، بما في ذلك مدير شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية.

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
لا	أكتوبر/تشرين الأول 2011 – يوليو/تموز 2012	نائب المدير العام (المعرفة)، ومكتب نائب المدير العام، والمساعد/ إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والفريق المعني بالهدف الاستراتيجي "كاف" وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية، مع مساهمات من وحدات المنظمة.	متابعة إعداد السياسة والسعي إلى الحصول على مساهمات من جميع الإدارات والمكاتب الأخرى في المنظمة، مع التركيز على المستوى الميداني. وإعداد خطة عمل واستراتيجية عن تعميم المساواة بين الجنسين بالتعاون مع أصحاب المصلحة الأساسيين.	مقبولة	التوصية 3: إلى الإدارة العليا في المنظمة حول بنية السياسة من أجل المساواة بين الجنسين ومحتواها. ينبغي لسياسة المنظمة حول المساواة بين الجنسين أن تحتوي على استراتيجية ومواد لخطط العمل على مستوى الشعب. ويجب أن تتخطى الاستراتيجية إدامة الأدوار القائمة للرجل والمرأة وتحسين سبل العيشة لتحقيق التمكين والمساواة بين الجنسين في صنع القرار والحصول على الموارد والتحكم فيها. ويمكن أن تشكل المرأة في مبادرات التنمية جزءاً من الاستراتيجية وخطط العمل باعتبارها منطلقاً لتحقيق المساواة بين الجنسين.
		مكتب نائب المدير العام/نائب المدير العام (العمليات) وشعبة إدارة الموارد البشرية	تم التطرق إلى الإجراءين أ) وب) في مسودة خطة العمل الاستراتيجية "نحو التوازن بين الجنسين – خطة عمل استراتيجية للموارد البشرية للفترة 2010-2013". وستصبح خطة عمل الموارد البشرية حول المساواة بين الجنسين نافذة في أسرع وقت ممكن.	مقبولة	التوصية 4: إلى شعبة إدارة الموارد البشرية حول التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين ينبغي للمنظمة أن تتخذ الخطوات اللازمة لضمان توازن أكبر وأكثر مساواة بين الجنسين للموظفين على مستويات المنظمة كافة. وهذا ينطوي، ضمن إجراءات أخرى ممكنة، على ما يلي:

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
لا	ديسمبر/كانون الأول 2011	شعبة إدارة الموارد البشرية	أ) سيكون ضمان تمثيل متساوٍ للجنسين معيار توظيف أقوى. وسيتم إدراج كفاءات تتعلق بنوع الجنس في توصيفات الوظائف؛		أ) اعتماد سياسة فعّالة من أجل توظيف عدد أكبر من النساء في فئة الموظفين الفنيين وما فوق؛
لا	ديسمبر/كانون الأول 2012	شعبة إدارة الموارد البشرية	ب) النظر في خيارات تأسيس مرفق لرعاية الأطفال من أجل دعم الآباء العاملين؛		ب) وضع سياسات تراعي بشكل أكبر الأسر، تشمل ساعات عمل مرنة وأحكاماً لرعاية الأطفال واعترافاً واضحاً بأهمية تحقيق توازن مهني/حياتي مرض.
لا	ديسمبر/كانون الأول 2012	شعبة إدارة الموارد البشرية	ج) تحديد إجراءات ملموسة لضمان تمثيل متساو 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؛		ج) زيادة عدد الرجال الموظفين في فئة الخدمات العامة؛
لا	أنجز	شعبة إدارة الموارد البشرية	د) تشمل جميع إعلانات الوظائف دعوة الأمم المتحدة الموحدة للمرشّحين من النساء.		د) إدراج دعوة الأمم المتحدة الموحدة للمرشّحين من النساء لتقديم طلباتهنّ لجميع إعلانات التوظيف في المنظمة على المستوى الوطني والاقليمي.

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
				مقبولة	التوصية 5: إلى الإدارة العليا في المنظمة حول ثقافة المنظمة يتعين على المنظمة اتخاذ الإجراءات اللازمة لخلق ثقافة منظمة تشجع المساواة بين الجنسين وتدعمها في أوجه المنظمة كافة. وهذا يشمل:
نعم	ديسمبر/كانون الأول 2013	جميع الإدارات مع شعبة إدارة الموارد البشرية وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية وفريق تغيير الثقافة	أ) سيتم إعداد مجموعات مواد تتضمن معلومات بالنسبة لمثلي المنظمة الجدد والموظفين والمديرين من أجل توعيتهم بمسؤولياتهم الخاصة بمراعاة المساواة بين الجنسين. ينبغي تنظيم أحداث لرفع مستوى الوعي بشكل منتظم في شكل لقاءات وأنشطة بناء الفرق.		أ) تنظيم جلسات للتوعية بالمساواة بين الجنسين بالنسبة للموظفين من جميع المستويات، بما في ذلك عند التوظيف؛
لا	يونيو/حزيران 2012	مسؤول الأخلاقية وشعبة إدارة الموارد البشرية	ب) وضع آلية لتقديم المشورة والدعم إلى من يشعر أنه الأشد تعرضاً لتهديد التغيير الثقافي والتنظيمي؛		ب) تقديم المشورة والدعم إلى من يشعر أنه الأشد تعرضاً لتهديد التغيير الثقافي والتنظيمي؛

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
لا		مكتب المدير العام المساعد	ج) ستتطرق سياسة المكافآت والتقدير إلى المساهمات العالية الجودة من جانب الموظفين حول عمل المنظمة، بما في ذلك قضايا المساواة بين الجنسين؛		ج) اعتراف أكبر بالمساهمات المتنوعة والمكتملة للموظفين كافة في أعمال المنظمة؛
نعم	عند الحاجة	فريق تغيير الثقافة	د) توظيف الأخصائيين كما هو مطلوب.		د) إشراك أخصائيين خارجيين دعماً لعملية تغيير الثقافة هذه.
نعم (إعادة تخصيص)	بدءاً من عام 2011، العملية مستمرة	شعبة إدارة الموارد البشرية، الشعب في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والمكاتب الإقليمية الفرعية بدعم من شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية والهدف الاستراتيجي كإدارة الوحدة.	أ) مع حلول نهاية عام 2013، سيكون لدى جميع الشعب خبرة فنية رفيعة المستوى في مجال المساواة بين الجنسين، وذلك من خلال التوظيف أو من خلال تطوير مهارات جهات الاتصال المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين لضمان تخصيص ما يقابل نسبة 30 المائة من العمل بدوام كامل. ومع تعزيز شبكات جهات الاتصال المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين القائمة، ستدعم شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية الوحدات في تحديد نموذج يضمن توافر الخبرات التقنية حول القضايا الاجتماعية والجنسانية وفق بنيتها واحتياجاتها. وتشمل الممارسات الجيدة الحالية مجموعة من جهات الاتصال في وحدة واحدة تنسق وتوزع المسؤوليات وترفع بشكل دوري تقارير إلى إدارة الوحدة.	مقبولة	التوصية 6: إلى المنظمة، حول البنية اللازمة لتعميم المساواة بين الجنسين. أ) ينبغي أن يكون لكل شعبة فنية في المقر موظف تقني رفيع المستوى يتمتع أيضاً بالخبرة في قضايا المساواة بين الجنسين /المسائل الاجتماعية (مستشارون في مجال المساواة بين الجنسين على مستوى الشعب). وسيختلف تخصيص الوقت بين الشعب وسيبلغ في المتوسط نسبة 30 في المائة. وسيحقق ذلك من خلال عمليات توظيف جديدة عند شعور المناصب الرفيعة المستوى؛

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
نعم (تعديلات برنامج العمل والميزانية -2012-2013)	2012-2013	المكاتب الإقليمية	ب) يجب أن يكون لخبراء التنمية الاجتماعية/قضايا المساواة بين الجنسين الحضور الإلزامي ودور محدد بشكل واضح في المؤتمرات الإقليمية للإبلاغ عن تقدّم مراعاة المساواة بين الجنسين في المنظمة وتبادل المعلومات مع الدول الأعضاء حول التحديات والنجاحات في المساواة بين الجنسين؛		ب) ينبغي إعادة وظائف الخبراء في مجال التنمية الاجتماعية/المساواة بين الجنسين في المكاتب الإقليمية كافة؛
نعم (إعادة تخصيص)	مستمر	سيكون المدير العامون المساعدون/الممثلون الإقليميون ومنسقو الأقاليم الفرعية مسؤولين عن ضمان الخبرات الملائمة في مجال المساواة بين الجنسين وستقدّم شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية المشورة إلى المكاتب الإقليمية والمكاتب الإقليمية الفرعية.	ج) بدء توظيف موظفين كفوثين وتطوير كفاءات الموظفين الموجودين (انظر التوصية 11)؛		ج) ينبغي تكييف كفاءات الموظفين على المستوى الإقليمي الفرعي سواء من خلال التوظيف أو تحسين كفاءات المسؤولين عن السياسات في مجالي المساواة بين الجنسين والتنمية الاجتماعية؛

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
نعم (خارج الميزانية)	مستمر	سيكون المديرون العامون المساعدون/الممثلون الاقليميون والمنسقون الاقليميون الفرعيون مسؤولين عن تأمين الخبرات الملائمة في القضايا الجنسانية وستقدم شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية المشورة إلى المكتب الاقليمي/المكتب الاقليمي الفرعي.	د) ستتوظف ممثلات المنظمات والمكاتب الاقليمية/المكاتب الاقليمية الفرعية حسب الاقتضاء.	د) على المستوى القطري، ينبغي لممثلات المنظمة أن تدرج الدعوة إلى ضمان المساواة بين الجنسين في التنمية الريفية ضمن مسؤولياتها: - توظيف خبراء في مجال المساواة بين الجنسين بدوام جزئي/كامل رهنا بحجم حافظة البلد لدعم المشاريع وتمثيل المنظمة في الآليات المشتركة بين الوكالات، أو: - 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.	

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
لا	أ) مستمر ب) ديسمبر/كانون الأول 2011 ج) سبتمبر/أيلول 2012 د) ديسمبر/كانون الأول 2012	شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل، المكتب التمثيلي/مكاتب الحالات الطارئة/المكتب الاقليمي الفرعي/المكاتب الاقليمية الفرعية للحالات الطارئة، بدعم من شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية، الهدف الاستراتيجي كاف والهدف الاستراتيجي "طاء"	أ) الدعم الفني المستمر والموافقة على قضايا المساواة بين الجنسين في البرامج الانسانية لشعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل. وحيثما أمكن ذلك، سيكون للشعبة الخبرات المخصصة في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. ب) الدعم الفني المستمر من قائمة الخبراء في المساواة بين الجنسين في البلد التي تضعها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمعنية بمشروع بناء القدرات في مجال المساواة بين الجنسين لغرض الدعم الإنساني. ج) الدعم الفني المقدم من هذه الوكالة إلى مجموعة الأمن الغذائي العالمية د) استمرار الدورات التدريبية على المعيار الجنساني لموظفي المنظمة – وحدة التنسيق في حالات الطوارئ لبناء الخبرات المحلية طوال عام 2011 و عام 2012.	مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	التوصية 7 إلى شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل حول الخبرات في مجال المساواة بين الجنسين في وحدات تنسيق عمليات الطوارئ يوصى بتوظيف أخصائي في قضايا المساواة بين الجنسين في وحدات تنسيق عمليات الطوارئ عندما يبرر ذلك حجم برنامج حالة الطوارئ ونوع الحالة الطارئة المعالجة.

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
لا	مستمر	شعبة إدارة الموارد البشرية بدعم من الشعب الفنية وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	سيتم إعداد كفاءات محددة خاصة بالمساواة بين الجنسين لتوصيفات الوظائف. وسيتم وضع آلية إدراج الكفاءات والمهارات بشأن المساواة بين الجنسين كمعيار للتقييم والاختبار في عمليات التقييم والتوظيف.	مقبولة	التوصية 8 إلى المنظمة حول كفاءات الموظفين والمستشارين في مجال المساواة بين الجنسين يتعين على المنظمة إدراج الكفاءات والمهارات بشأن قضايا المساواة بين الجنسين كمعيار للتقييم والاختبار في جميع عملياتها الخاصة بالتوظيف والتقييم، بالنسبة للموظفين والمستشارين على السواء. وستتوقف الأهمية المعطاة إلى هذه الكفاءة على التوصيف المحدد لكل وظيفة.
لا	مستمر	شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	ستستمر 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.	مقبولة	التوصية 9 إلى الإدارة العليا في المنظمة حول دور شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية في المساواة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين يتعين على شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية، بالاستفادة من مواطن القوة القائمة، أن تشكل مجموعة التفكير في المنظمة بشأن قضايا المساواة الاجتماعية، بما في ذلك المساواة بين الجنسين. وبهذه الصفة، ستكون:

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
لا	مستمر	الإدارة العليا، شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	1) إن القيود المفروضة على الموارد المالية ستتمكن شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية القائمة والبشرية، في حالات محدّدة ليس إلا، من أن تكون الوحدة الفنية الرائدة أو أن تُساهم بشكل مباشر في تنفيذ المشاريع.		1) الوحدة الفنية الرائدة وستُساهم في المشاريع مع التركيز بشكل كبير على قضايا المساواة الاجتماعيّة والمساواة بين الجنسين.
لا	مستمر	الإدارة العليا للمنظمة	2) انظر التوصية 10-3.		2) الاستمرار في إعداد منتجات موحدة دعمًا لتحسين إدراج جوانب المساواة الاجتماعيّة والمساواة بين الجنسين في عمل المنظمة.
نعم (تعديلات برنامج العمل والميزانية 2012-2013)				مقبولة	التوصية 10 إلى شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية بشأن دورها في تعميم المساواة بين الجنسين في المنظمة يتعين على شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية تسهيل تعميم المساواة بين الجنسين في سائر إدارات المنظمة في إطار الاضطلاع بدور استشاري. ولهذه الغاية، يتعين:

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
نعم	يناير/كانون الثاني 2012	شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	1) توظيف في منصب رفيع المستوى.		1) تعيين أو توظيف موظف رفيع المستوى للعمل بدوام كامل مع موظف مبتدئ بشأن الهدف الاستراتيجي "كاف" وإسداء مشورة وتوجيه الخبراء بخصوص تعميم المساواة بين الجنسين والتمييز الجنساني والابلاغ وإنتاج منتجات موحدة ذات الصلة.
لا	مستمر	شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية، جهات الاتصال المعنية بالقضايا الجنسانية	2) انظر الإجراء في التوصية 6. تمت إعادة صياغة اختصاصات جهات الاتصال المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين بشكل كامل وتم اعتمادها إثر مشاورات مكثفة. تم إنشاء شبكة ومجتمع ممارسات لجهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين.		2) المحافظة على شبكة تربط بين مستشاري الشعب في منظمة الأغذية والزراعة في القضايا الجنسانية والخبراء في هذا المجال في المكاتب الميدانية ليقوا على اطلاع وتوجيه تجاربهم وخبراتهم نحو المنتجات المعيارية والعمل المشترك بين الوكالات.
لا	مستمر	شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية، جهات الاتصال المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين، حالة الأغذية والزراعة، حالة الموارد السمكية وتربية الأحياء	3) موظفو شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية والوحدات التابعة لجهات الاتصال المعنية بالمساواة بين الجنسين تؤمن المساعدة الفنية إلى تقرير حالة الأغذية والزراعة 2012 وحالة انعدام الأمن الغذائي في العالم 2011. بالنسبة إلى البرامج الميدانية والمنتجات الأساسية الأخرى، فإن الشعب الفنية ذات الصلة (حالة أسواق السلع		3) تأمين المساعدة إلى موظفي منظمة الأغذية والزراعة المعنيين بالمنتجات المعيارية الأساسية والبرامج الميدانية لضمان دمجها في أبعاد المساواة بين الجنسين في مدخلاتها ومخرجاتها، على المستوى الوطني والعالمي.

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
		المائية في العالم، حالة انعدام الأمن الغذائي في العالم، حالة أسواق السلع الزراعية والفرق المعنية بحالة موارد الأراضي والمياه في العالم	الزراعية، حالة الموارد السمكية وتربية الأحياء المائية في العالم، حالة موارد الأراضي والمياه في العالم، الخ.) والمكاتب الإقليمية للبرامج الميدانية ستضطلع بدور رائد.		
نعم	ديسمبر/كانون الأول 2012	وحدة تنسيق البرامج الميدانية والرصد المستند إلى النتائج بدعم من شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	5) سيتم وضع أداة للرصد.	5) انظر التعليقات حول التوصية 6.	4) رصد التقدم الذي أحرزته المنظمة في مجال إدراج قضايا المساواة بين الجنسين من خلال نظام معلومات إدارة البرامج الميدانية، وتقارير التقييم، وأي مؤشر آخر ستضعه أو تحدده مع وحدات أخرى في المنظمة.
نعم	ديسمبر/كانون الأول 2012	وحدة تنسيق البرامج الميدانية والرصد المستند إلى النتائج شعبة إدارة الموارد البشرية بدعم من شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	5) سيجري تدريب جهات الاتصال اللامركزية التابعة للجنة استعراض البرامج والمشاريع على فحص المشاريع لغرض قضايا المساواة بين الجنسين. وتحديد مؤشرات المساواة بين الجنسين لأغراض الترميز.		5) التعاون مع لجنة استعراض البرامج والمشاريع لإدراج الدروس المستفادة بخصوص تعميم المساواة بين الجنسين في المشاريع الجديدة.

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
لا	ديسمبر/كانون الأول 2012	شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية، وشعبة الإحصاء، قاعدة البيانات الإحصائية الموضوعية في المنظمة ونظام المعلومات الإحصائية القطرية للأغذية والزراعة	6) إعداد خطوط توجيهية بالتعاون مع شعبة الإحصاء/التعداد الزراعي/ قاعدة البيانات الإحصائية الموضوعية في المنظمة ونظام المعلومات الإحصائية القطرية للأغذية والزراعة إلى حين توفر الموارد.		6) تقديم المساعدة إلى المنظمة بشكل عام في مجال كَيْفِيَّة إدراج المعلومات الموزعة بين الجنسين في المشاريع والمنتجات المعيارية، بناء على الطلب.
نعم	مستمر	مصادر وجهات اتصال اقليمية معنية بقضايا المساواة بين الجنسين (انظر التوصية 6 ب)، وشعبة دعم السياسات والبرامج بدعم من شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	7) تم إعداد خطوط توجيهية لإدراج المساواة بين الجنسين في أطر البرمجة القطرية وفي آلية ضمان الجودة وتوزيعها على المكاتب القطرية.		7) توفير المساعدة على المستوى القطري إلى أطر البرمجة القطرية في المنظمة، ضمن مساهمة المنظمة في إطار الأمم المتحدة للمساعدات الإنمائية وفي مبادرات البرنامج المشترك للأمم المتحدة بناء على الطلب ومع استرداد الكلفة.

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
نعم	ديسمبر/كانون الأول 2013	شعبة إدارة الموارد البشرية ومسؤول المعلومات الأساسي، بدعم من شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	أ) إعداد نماذج للتوعية بقضايا المساواة بين الجنسين؛	مقبولة	التوصية 11 إلى المنظمة حول تنمية القدرات في مجال تعميم المساواة بين الجنسين في المنظمة أ) يتعين على شعبة إدارة الموارد البشرية وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية إعداد نماذج لجلسات للتوعية بالمساواة بين الجنسين بالنسبة لموظفي المنظمة كافةً، على مستوى المشاريع أيضاً، على أن يتم استخدامها في جلسات التوجيه للموظفين الجدد، وأن تشمل أيضاً سياسة المنظمة الخاصة بالمساواة بين الجنسين وأدوات وآليات تعميم ذلك؛
نعم	مستمر	شعبة إدارة الموارد البشرية، ومسؤول المعلومات الأساسي بدعم من الشعب الفنية وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	ب) إعداد خطوط توجيهية عملية ومخصصة وتطبيقية مع الوحدات والشعب المختلفة؛	ب) مقبولة، رهنا بتوفر الموارد، نظراً إلى أنها تنطوي على منتجات وحدات مختلفة وعديدة ومنتجات إقليمية سيتم تطويرها بالتشاور الوثيق مع الأقاليم والشعب والوحدات ذات الصلة.	ب) ينبغي لتنمية القدرات في مجال المساواة بين الجنسين أن تكون محدّدة ومركّزة على احتياجات مختلف الوحدات والشعب، بما في ذلك خطوط توجيهية عملية بشأن كيفية تعميم المساواة بين الجنسين في البرامج الميدانية والعمل المعياري لكل وحدة؛

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
لا	ديسمبر/كانون الأول 2013	شعبة إدارة الموارد البشرية، ومكتب تبادل المعرفة والبحوث، والإرشاد، ومسؤول المعلومات الأساسي، بدعم من الشعب الفنيّة وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	ج) إدراج المساواة بين الجنسين وأبعاد الدمج الاجتماعي في جميع برامج المنظمة لتنمية القدرات.		ج) تحت مسؤولية كل شعبة فنيّة ومكتب ميداني، ينبغي لجميع برامج المنظمة الداخلية والخارجية لتنمية القدرات، بما في ذلك برامج توجيه الموظفين الجدد وموظفو المشاريع، وكلما كانت المساواة بين الجنسين جانباً وثيق الصلة بالموضوع المطروح، أن تشمل الدمج الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في برامجها.
نعم (خارج الميزانية)	مستمر	شعبة إدارة الموارد البشرية ومكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	يجري إنشاء شبكات إقليمية وإقليمية فرعية من مؤسسات وخبراء معتمدين في قضايا المساواة بين الجنسين يُمكن الاستعانة بها لمساعدة المنظمة والدول الأعضاء في تنمية القدرات في مجال المساواة بين الجنسين (انظر التوصية 6 د) مع مجموعة متنوعة من الشركاء، وفقاً لاستراتيجية المنظمة المتعلقة بتنمية القدرات على مستوى المنظمة.	مقبولة	التوصية 12 إلى المنظمة ودولها الأعضاء حول تنمية قدرات الدول الأعضاء في مجال المساواة بين الجنسين يتعين على المنظمة تنمية القدرات في مجال تعميم المساواة بين الجنسين في الدول الأعضاء، عندما تكون الأموال الطوعية الكافية متوفرة ليس إلا. وعندما يتم تقديم طلبات للدعم في هذا المجال إلى المنظمة، فإنها توجه إلى الوحدة التي هي في أفضل موقع لتلبية الطلب المحدد.

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه			الإدارة	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة		
			<p>مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة</p> <p>والتعليقات حول التوصيات</p>	<p>التوصية 13 إلى المنظمة حول الالتزام بالعمل في مجال فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز يتعين على المنظمة الحفاظ على التزامها بالعمل مع الأشخاص المصابين والمتأثرين بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في برامجها ومشاريعها الميدانية في البلدان حيث اللوباء وقع 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 الاقليمية أو الاقليمية الفرعية حيث للوباء أثر أشد على سبل المعيشة في المناطق الريفية والأمن الغذائي لدعم هذه المشاريع.</p>
			<p>مرفوضة دخل وباء الإيدز مرحلة ما بعد الذروة، التي تتصف بانحدار عام في الإصابات الجديدة، وعدد أقل من الوفيات المرتبطة بهذا المرض وبمجموعة من آليات التكيف التي طورتها الأسر والمجتمعات المحلية المتأثرة. وقد اتبعت المنظمة نهجا استراتيجيا في ردها على الوباء، واعترفت مبكرا بآثاره على القطاع الزراعي وأدرجته على جدول أعمال التنمية. ولكن المنظمة تدرك أنه في هذه المرحلة من تقدم الوباء، قد تتم إدارة عمل الوقاية والتخفيف من وطأة هذا الوباء بفاعلية أكبر من جانب الوكالات الشقيقة في منظومة الأمم المتحدة التي تتمتع بموارد أفضل، على غرار منظمة الصحة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وصندوق الأمم المتحدة للسكان. ونظرا إلى أن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز غير مذكورين في الإطار الاستراتيجي الجديد، فقد أنهت المنظمة هذه المرحلة للتركيز بشكل متزايد على الموارد النادرة من أجل تعزيز النتائج ضمن مجموعة مجالات مواضيعية أكثر تحديداً/تركيزاً. إلا أن العمل مستمر في بعض المجالات الفنية للمنظمة على المستوى الوطني والاقليمي في المقام الأول، حيث الوباء لا يزال له تأثيرات ملحوظة على الزراعة والأمن الغذائي وحيث الموارد من خارج الميزانية متوفرة، استجابة لطلب الأعضاء.</p>	

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
نعم (خارج الميزانية)	يونيو/حزيران 2012	جميع وحدات المنظمة في المقر وفي المكاتب الميدانية المعنية بصياغة المشاريع وتطبيقها بدعم خاص من وحدة تنسيق البرامج الميدانية والرصد المستند إلى النتائج وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	ستتم الموافقة على غالبية مشاريع المنظمة استناداً إلى معايير المساواة بين الجنسين. وفي الحالات التي ستطبق فيها عملية تحليل اجتماعي ذات صلة خلال تقييم احتياجات في البلد أو الإقليم المحدد.	مقبولة	التوصية 14 إلى المنظمة حول فاعلية المشاريع في كل المشاريع – حالات الطوارئ وإعادة التأهيل والتنمية – التي لها وقع على الناس، يتعين على المنظمة:
نعم على مستوى المشروع	ديسمبر/كانون الأول 2011	وحدة تنسيق البرامج الميدانية والرصد المستند إلى النتائج ومسؤولو الميزانية	أ) سيتناول عمل وحدة تنسيق البرامج الميدانية والرصد المستند إلى النتائج في مجال التدريب على دورة المشاريع التحليل الاجتماعي مع استخدام الدراسات القائمة على أنها خيار مفضل؛		أ) تطبيق تحليل اجتماعي في مرحلة التصميم أو الإنشاء؛ ونهج فاعلية التكلفة تشمل استخدام الدراسات والتحليل القائمة ودراسات تحديد النطاق؛
لا	ديسمبر/كانون الأول 2011	وحدة تنسيق البرامج الميدانية والرصد المستند إلى النتائج بدعم من شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	ب) سيتم إعداد خطوط توجيهية حول كيفية وضع مؤشرات تراعي المساواة بين الجنسين؛		ب) تطوير خارطة طريق واضحة للقضايا الجنسانية ضمن كل مشروع، بما في ذلك المؤشرات لمراقبته؛

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
لا	يونيو/حزيران 2012	وحدة تنسيق البرامج الميدانية والرصد المستند إلى النتائج بدعم من شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	ج) ستضم آلية لجنة استعراض البرامج والمشروعات الميدانية معياراً يتعلق بالمساواة بين الجنسين. وسيدرب الموظفون في هذه اللجنة على قضايا المساواة بين الجنسين في دورة المشاريع (لن يكون للمشاريع كلها الموارد اللازمة ولا الحاجة إلى أخصائي في قضايا المساواة بين الجنسين)؛		ج) إدراج التنمية الاجتماعية والخبرات في مجال المساواة بين الجنسين في تصميم المشاريع وصياغتها وإنشائها وباب من أبواب الميزانية لأخصائي في قضايا المساواة بين الجنسين كلما أمكن ذلك؛
لا	ديسمبر/كانون الأول 2012	وحدة تنسيق البرامج الميدانية والرصد المستند إلى النتائج وشعبة إدارة الموارد البشرية بدعم من شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	د) سيكون للدورة التدريبية حول إدارة دورة المشاريع ودليل البرامج الميدانية قسم يركز على تحليل أصحاب المصلحة وعلى تقييم الاحتياجات الاجتماعية وتلك المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛	د) هذا ضروري، لكن لن يتحقق إلا إذا اتخذت الإجراءات اللازمة لمعالجته في تقييم الاحتياجات وتحليل أصحاب المصلحة ووضع الميزانية.	د) إدراج أبعاد المشاركين في المشاريع من الرجال والنساء حول الاحتياجات والأهداف والمؤشرات في تصميم المشاريع وتنفيذها؛
لا	ديسمبر/كانون الأول 2013	لجنة استعراض البرامج والمشروعات	هـ) ستتم مراقبة مشاريع المنظمة على المستوى القطري والاقليمي من خلال الأهداف والمؤشرات التي تتعلق بالمساواة بين الجنسين.		هـ) تصميم مشاريع إقليمية ووطنية ضمن الأطر المرجعية المتفق عليها من حيث الأهداف والمؤشرات، بما يسمح بالتكيف لمعالجة الاختلافات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين حسب السياق المحلي.

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
نعم (خارج الميزانية)	مستمر	مكتب التقييم في المنظمة، ومكتب دعم اللامركزية، وإدارة التعاون الفني بدعم من شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	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 مع مجموعة متنوعة من الشركاء. وسيتم تغطية قضايا تصميم المشاريع وتنفيذها؛	مقبولة	التوصية 15 إلى المنظمة حول إقامة الشراكات والتحالفات 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؛
لا	مستمر	المكاتب القطرية وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية والتعاون التقني	ب) أعدت شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية والتعاون التقني خطوطاً توجيهية لمعالجة قضايا المساواة بين الجنسين في البرامج المشتركة للأمم المتحدة. وقد تم نشرها على المكاتب القطرية كافة لتنفيذها؛		ب) يتعين على المنظمة المشاركة في البرامج المشتركة للأمم المتحدة التي تهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين ودعم دور المرأة المنتج في الزراعة كما ينبغي تأمين دعم شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية من خلال آليات استرداد الكلفة؛
لا	مستمر	مكتب دعم اللامركزية، ممثلات منظمة الأغذية والزراعة	ج) يتعين على المكاتب القطرية تحديد جهات الاتصال المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين ودعمها.		ج) ينبغي للمنظمة أن تشارك على المستوى القطري في جماعات العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين التابعة لفريق الأمم المتحدة القطري من أجل الرفع من مكانة الدور الإنتاجي الذي تؤديه المرأة في المناطق الريفية.

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
لا	مستمر	هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والوكالات والوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها، وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ، والعمالة في المناطق الريفية	ستشارك المنظمة في قيادة مجال تركيز المرأة في الأمم المتحدة على تمكين المرأة الاقتصادي. والمفاوضات جارية 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.	مقبولة ستركز المنظمة على تعميم المساواة بين الجنسين في التنمية الزراعية والريفية في مقابل التركيز على المرأة في التنمية حصرياً	التوصية 16 إلى المنظمة حول الشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة 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؛
لا	مستمر	هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والوكالات التي مقرها في روما، وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ، والعمالة في المناطق الريفية	إطلاق التعاون بين شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة والوكالات التي مقرها في روما إعداداً لتشكيل لجنة حول وضع المرأة 2012 (مع التركيز على المرأة الريفية)		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.

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
لا	مستمر	وحدة تنسيق البرامج الميدانية والرصد المستند إلى النتائج، ومكتب الاستراتيجيات والتخطيط وإدارة الموارد، ومكتب المدير العام بدعم من شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ، والعمالة في المناطق الريفية	أ) يُشير دليل دورة المشاريع ودليل التدريب الميداني وإطار عمل البرامج القطرية إلى أهمية جمع البيانات الموزعة بحسب نوع الجنس وتحليلها واستخدامها؛	مقبولة	التوصية 17 إلى المنظمة حول تفعيل تعميم المساواة بين الجنسين أ) يجب على المنظمة أن تدرج بشكل منهجي في أنظمتها الخاصة برفع التقارير معلومات موزعة بحسب نوع الجنس حول المشاركين في المشاريع وحول الإنجازات في مجال المساواة بين الجنسين؛
نعم		مكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد	ب) ضرورة تأمين تدريب مكثف في مجال المساواة بين الجنسين في ما يتعلق بالتواصل وقضايا المساواة بين الجنسين لمكتب الاتصالات والعلاقات الخارجية و مكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد؛		ب) يتعين على مكتب 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 تنتقل رسائل تميّز بين الجنسين – في الكلمة أو الصورة – في ما يتعلق بأدوار المرأة والرجل ومسؤولياتهما؛

الإدارة – الإجراء الذي ينبغي اتخاذه				الإدارة مقبولة أو مقبولة جزئياً أو مرفوضة والتعليقات حول التوصيات	توصيات التقييم
الحاجة إلى المزيد من التمويل (نعم أو لا)	النطاق الزمني	الوحدة المسؤولة	الإجراء		
نعم		وحدة تنسيق البرامج الميدانية والرصد المستند إلى النتائج، ومكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد، وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية	ج) سيتم تأسيس مكتب مساعدة لتفعيل مؤشر المساواة بين الجنسين. وينبغي تحديد مسؤوليات هذا النظام وتقييم جدواه ضمن الموارد والمسؤوليات المتوفرة. وستؤمن شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية الدعم الأولي (والتوجيه الاستراتيجي العام)، ولكن سيتعين الاحتفاظ بمكتب المساعدة وتشيكله من جهات أخرى. وستنظر الإدارة العليا في إمكانية جعل مؤشر المساواة بين الجنسين إلزامياً بالنسبة إلى برنامج عمل المنظمة.		ج) يتعين على شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية ووحدة تنسيق البرامج الميدانية والرصد المستند إلى النتائج إعداد مؤشرات تتعلق بالمساواة بين الجنسين لمشاريع المنظمة على أن تتماشى مع نظام مؤشرات المساواة بين الجنسين التي أصبحت ملزمة من جانب اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لقطاع عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل وخطوط توجيهية ذات الصلة لاستخدامها في أنظمة معلومات المنظمة من أجل تعزيز دقة المعلومات ومصادقيتها. وينبغي توزيع الخطوط التوجيهية عبر المنظمة، بدعم من نظام مكتب المساعدة. وينبغي إدراج آلية لجنة استعراض البرامج والمشروعات الجديدة في عملية تخصيص مؤشرات المساواة بين الجنسين للمشاريع التي تُراجعها.