

عملية التدقيق فيما يخص القضايا الجنسانية

في

منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة

التقرير النهائي

موجز

شباط/فبراير 2011



## موجز

طلبت المنظمة إجراء عملية تدقيق في القضايا الجنسانية في سياق الإصلاح، شملت تجديد الالتزام بدمج القضايا الجنسانية مع إنشاء الهدف الاستراتيجي كاف، في أعقاب توصيات التقييم الخارجي المستقل 2007.

وكانت أهداف عملية التدقيق كما يلي:

- 1- تحديد مواطن القوة، والممارسات الجيدة، ومواطن الضعف، والفجوات، والتحديات في الآليات والعمليات المؤسسية لدمج القضايا الجنسانية وتحليلها؛
- 2- تقييم القدرات المؤسسية لمنظمة الأغذية والزراعة من أجل تأدية ولايتها وتطبيق الهدف الاستراتيجي "كاف" المتعلق بمراعاة القضايا الجنسانية؛
- 3- صياغة إطار للمساءلة من أجل مراعاة القضايا الجنسانية على المستويات كافة في منظمة "الفاو" والتوصية بعملية مؤسسية محددة لهذا الإطار؛
- 4- إصدار توصيات عملية حول كيفية تعزيز قدرات منظمة "الفاو" المؤسسية لمراعاة القضايا الجنسانية.

وكان السؤال الأساسي للمدققين في القضايا الجنسانية: إلام تحتاج منظمة "الفاو" لتهيئة آلياتها وعملياتها المؤسسية من أجل مراعاة المساواة بين الجنسين في المنظمة ككل؟

على الرغم من القيود الزمنية والمتعلقة بالموارد، فقد سلك فريق التدقيق نهجاً تلمعي، يقوم على المشاركة، حسب الإمكان، واستخدام المنهجيات التالية:

- مراجعة المستندات، بما في ذلك عمليات التقييم والتدقيق في القضايا الجنسانية في منظمات أخرى تابعة للأمم المتحدة؛ الدروس والمعايير والممارسات الجيدة في مجال تعميم المنظور الجنساني؛ وتقارير التقييم ذات الصلة؛
- المشاركة في شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية، ومع الإدارة والموظفين العاملين في الهدف الاستراتيجي كاف، واللجنة الاستشارية المعنية بالتدقيق في القضايا الجنسانية؛
- مناقشات فريق التيسير مع جهات الاتصال والجهات المعينة في مجال القضايا الجنسانية؛
- المسح على الإنترنت الذي يستهدف الموظفين الفنيين والاستشاريين على المدى الطويل؛
- عمليات التقييم الذاتي وعمليات التقييم على صعيد الشعب من قبل موظفي شعبة القضايا الجنسانية؛
- المناقشات مع مكتب التقييم، والذي كان يجري تقييماً في القضايا الجنسانية؛

- المقابلات والمناقشات الجماعية في المقر، وثلاثة مكاتب إقليمية، واثنين من المكاتب دون الإقليمية، والمكاتب القطرية لفييت نام وكمبوديا وغانا.

على الرغم من أن عملية التدقيق واجهت عوائق كبرى في مسالة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظمة الأغذية والزراعة، ومعظمها من أعراض المشاكل البنوية الكبيرة التي يعيشها العديد من منظمات الأمم المتحدة، فقد وجد فريق التدقيق في القضايا الجنسانية أن هناك إمكانية كبيرة لإحداث تغيير إيجابي. ويلتزم الكثير من الموظفين بتحقيق المساواة بين الجنسين، ويدرك أن هذه المسألة تتصل بأعمالهم. وقد شرعت المنظمة في مبادرة إصلاح كبرى، وبدأت إقامة نظم جديدة أو منقحة للتخطيط والرقابة والموافقة على المشاريع في سياق اللامركزية. وهي تشارك في أعمال إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وعمليات وفي عمليات وحدة العمل في الأمم المتحدة حيث يتم التشديد على الشواغل المتعلقة بالقضايا الجنسانية. وهي تتقدم نحو وضع سياسة في الموارد البشرية أكثر إنصافاً، وإصلاح نظامها في مجال تقييم الأداء، وأصبحت معنية بصورة أكبر بتحقيق النتائج. وتوفر هذه الإصلاحات فرصاً من ذهب لتعزيز المنظور الجنساني.

على الرغم من هذا التقدم، فإن فريق التدقيق في القضايا الجنسانية يرى أن الوضع العام في حالة يرثى لها، كما تشير إلى ذلك النتائج التالية :

- ◆ نقص في القيادة والإرادة السياسية لتحقيق المساواة بين الجنسين في المستويات العليا والدعم غير المتناسقة في المستويات الدنيا؛
- ◆ ضعف البيئة التمكينية والثقافة التنظيمية التي تمثل عائقاً في بعض الأحيان؛
- ◆ الاعتقاد الشائع بأن أولئك الذين يعملون على تعميم المنظور الجنساني في شعبة القضايا الجنسانية هم وحدهم المسؤولون عن تحقيق الهدف الاستراتيجي كاف؛
- ◆ غياب المساءلة على نطاق المنظمة لتعميم المنظور الجنساني والنتائج المتعلقة بنوع الجنس؛
- ◆ انعدام سياسة أو خطة عمل بشأن المساواة بين الجنسين مع أهداف واضحة ونتائج تطويرية وتنظيمية، ونُظُم ملائمة للرصد والإبلاغ وإدارة التقدم؛
- ◆ الموارد المالية الشحيحة بشكل يرثى له، والوقت المخصص لتعميم المنظور الجنساني، بما في ذلك عدم وجود مهنيين لتنسيق هذا العمل بدوام كامل؛
- ◆ قدرة محدودة للغاية على الصعيدين الإقليمي والقطري، نظراً لنقص المناصب المتخصصة في القضايا الجنسانية؛
- ◆ عدم وضوح أدوار ومسؤوليات جهات الاتصال المعنية بالقضايا الجنسانية وعدم كفاية الدعم من موظفي شعبة القضايا الجنسانية الذين يعملون في مجال الهدف الاستراتيجي كاف، وعدم كفاية دعم أقسامهم ووحداتهم؛

- ◆ تنمية غير كافية للقدرات المتصلة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛
- ◆ عدم كفاية المعرفة ونظم غير لائقة لإدارة المعلومات؛
- ◆ قصور الأداء، بالمقارنة مع معظم المنظمات المتخصصة الأخرى التابعة للأمم المتحدة، فيما يتعلق بتمثيل المرأة في المستويات الفنية والإدارية (تحتل الفاو الرتبة الثالثة والعشرين من أصل ثلاثين)،
- ◆ داخل شعبة القضايا الجنسانية لا يوجد نفوذ كاف للدفع بالمساواة بين الجنسين في أرجاء المنظمة، ودور غير واضح فيما يتعلق بتعميم المنظور الجنساني، ولم يُكلّف إلا عدد قليل جداً من الأشخاص بما فيه الكفاية من الوقت والخبرة للعمل في مجال الهدف الاستراتيجي كاف.

يعتقد فريق التدقيق الخاص بالقضايا الجنسانية أن المنظمة متأخرة جداً بالنسبة لعدد كبير من نظرائها وبعيدة كل البعد من الوضع الذي يجب أن تكون فيه منظمة الأمم المتحدة الرائدة في التنمية الزراعية والأمن الغذائي. على الرغم من أن إنشاء هدف استراتيجي لتعميم المنظور الجنساني يدلّ على إحراز تقدم، فإن ينبغي للشُّعب الأخرى، غير شعبة القضايا الجنسانية، تولي مسؤولية الهدف الاستراتيجي كاف. ويساور الفريق القلق من الهدف الاستراتيجي كاف لن يحقق إلا القليل من دون استثمارات مالية كافية، وأهداف واضحة ونتائج مطابقة، ومجموعة كبيرة من الخبراء المهرة من ذوي المعرفة بالقضايا الجنسانية، والمساءلة على نطاق المنظمة، إضافة إلى وضوح أكبر بكثير في الأدوار والأهداف والمسؤوليات. باختصار، تفتقر منظمة الأغذية والزراعة إلى معظم المكونات الأساسية لنجاح تعميم المنظور الجنساني والتي توجد في المنظمات التي هي أكثر تقدماً في هذا المسعى.

ومراعاة للقيود المالية التي تعانيها المنظمة، يقدم فريق المدققين في القضايا الجنسانية تسع توصيات تقوم على مواطن قوة المنظمة وعلى التقدم المحرز حتى الآن، وتمكن المنظمة من التصدي بمسؤولية لمواطن قصورها مع مرور الوقت. ومعظم هذه التوصيات استراتيجي لا ذو طبيعة توجيهية. وُجّهت التوصيات الثلاث الأولى إلى أعلى جهة تتخذ القرار في المنظمة؛ أما التوصيات الست المتبقية فموجهة إلى المدير العام المساعد لإدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية من أجل المتابعة. ويشجع فريق المدققين في القضايا الجنسانية المدير العام المساعد على عقد سلسلة من حلقات العمل الميسرة من أجل مناقشة تنفيذ وتجزئ التوصيات بالتفصيل.

وفي الأجل المتوسط والطويل، يوصي فريق التدقيق بما يلي:

1- أن تعيد المنظمة وظائف أخصائيي القضايا الجنسانية التي فُقدت في المناطق، وأن تحدث وظائف جديدة لمساعدة المكاتب الفرعية في التخطيط للأعمال المتعلقة برصد القضايا الجنسانية مع الدول الأعضاء وتنفيذ هذه الأعمال ورصدها؛

2- أن تضع المنظمة سياسة للمساواة بين الجنسين واستراتيجية وخطة عمل لمراعاة القضايا الجنسانية تُحدّد أهدافها بوضوح فيما يخص المساواة بين الجنسين؛

3- أن تنشئ المنظمة لجنة توجيهية رفيعة المستوى من المديرين العاملين المساعدين، تدعمها أمانة صغيرة تابعة للمدير العام، من أجل قيادة جدول أعمال القضايا الجنسانية في المنظمة، وتقديم خدمات ضمان الجودة وضمان المساءلة على نطاق المنظومة.

ويرى فريق التدقيق في القضايا الجنسانية أن التوصية الثالثة رئيسية للمساءلة المستدامة عن العمل الجيد المتعلق بالقضايا الجنسانية. ويتوقع فريق التدقيق في القضايا الجنسانية أن تصبح اللجنة التوجيهية وأمانتها التي يرأسها مدير أقدم آلية الرقابة في المنظمة والقوة الدافعة لتعميم المساواة بين الجنسين، على صعيد المنظومة. وينبغي للجنة التوجيهية أن تراقب تطور سياسة المساواة بين الجنسين، واستراتيجية وخطة عمل مراعاة القضايا الجنسانية اللتين وُضعتا أول الأمر داخل شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية. وبدعم من إدارة وموظفي هذه الشعبة العاملين على الهدف الاستراتيجي كاف، ينبغي للجنة أن تحدد الأولويات وترصد النتائج وترفع التقارير إلى المؤتمر وإلى لجنة البرنامج بشأن حالة المساواة بين الجنسين في المنظمة. وينبغي لها أن تضع مقاييس للنوعية وأن تسأل المديرين عن تحقيق النتائج المتعلقة بالقضايا الجنسانية حسب تلك المقاييس. وينبغي للجنة أيضا أن تقوم بدور كبير في مجال التواصل والدعوة من أجل تعزيز الوعي بأهمية الأبعاد الجنسانية في عمل المنظمة وشركائها.

وتترتب على تنفيذ هذه التوصيات آثار واضحة بالنسبة للشعبة لكن ذلك لا ينال من استمرار أهميتها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين ومراعاة المنظور الجنساني. وستصبح اللجنة الرفيعة المستوى الجديدة الآلية الدافعة والمراقبة لجدول أعمال المساواة بين الجنسين داخل المنظمة. بيد أن الموظفين العاملين على الهدف الاستراتيجي كاف داخل الشعبة سيظلون الجهة المنفذة الأولى، قائمين بأدوار حاسمة على صعيد التيسير والتنسيق وتطوير القدرات،

داعمين العمل المتعلق بالقضايا الجنسانية على صعيد الشعب وفي المكاتب الفرعية مباشرة وعبر شبكة من مراكز تنسيق القضايا الجنسانية والجهات الرائدة والمناصرة لقضايا المساواة بين الجنسين.

وفي الأجل القصير، يوصي فريق التدقيق بما يلي :

- 4- أن تعين المنظمة موظفاً أقدم ذا خبرة كافية في القضايا الجنسانية وتجربة برنامجية ميدانية من أجل قيادة عمل الشعبة في إطار الهدف الاستراتيجي كاف على أساس التفرغ، مع الاهتمام بشكل خاص بتعميم المنظور الجنساني؛
- 5- أن تعطي إدارة شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية الأولوية إلى تركيز جهود موظفي الشعبة العاملين على الهدف الاستراتيجي كاف على دمج المنظور الجنساني ومبادئ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع النظم الجديدة والمنقحة المرتبطة بالإصلاح، بما في ذلك أوصاف الوظائف، ونماذج الكفاءات، وتقييم الأداء، والإدارة القائمة على النتائج، وتطوير المشاريع والبرامج وتقييمها، والرصد والتقييم، من جملة أمور أخرى؛
- 6- أن تتخذ خطوات من إدارة شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية وموظفي الشعبة العاملين على الهدف الاستراتيجي كاف من أجل تعزيز الدعم المقدم إلى مراكز تنسيق القضايا الجنسانية في المقر وفي المكاتب الفرعية، بدءاً بتوضيح ولايتها، ودورها، ومواردها ومساءلتها؛
- 7- أن يحيط موظفو الشعبة العاملون على الهدف الاستراتيجي كاف علماً بأعمال القضايا الجنسانية الجارية داخل المنظمة بهدف تحديد الأولويات، والدروس، والممارسات الناجحة؛
- 8- أن تضع إدارة شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية مع موظفي الشعبة العاملين على الهدف الاستراتيجي كاف، بالتعاون مع الإدارة الرئيسية والشعب التقنية في المقر وفي المكاتب الفرعية، عملية لإحداث مسؤولية عن الهدف الاستراتيجي كاف على صعيد المنظمة؛
- 9- أن تطور المنظمة قدرات موظفيها من خلال دمج مسألة المساواة بين الجنسين في جميع البرامج التدريبية ذات الصلة واتخاذ مبادرات جديدة عند اللزوم.