

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الأولى

روما، 10-11/2/2014

تقارير التقييم

البند 5 من جدول الأعمال

تقرير موجز عن تقييم سياسة برنامج الأغذية
العالمي بشأن المساواة بين الجنسين
(2008-2013)

لنظر



Distribution: GENERAL
WFP/EB.1/2014/5-A*
21 January 2014
ORIGINAL: ENGLISH

* أعيد إصدارها لأسباب فنية

طبعت هذه الوثيقة في عدد محدود من النسخ. يمكن الاطلاع على وثائق المجلس التنفيذي

في صفحة برنامج الأغذية العالمي على شبكة الإنترنت على العنوان التالي : (<http://executiveboard.wfp.org>)

مذكرة للمجلس التنفيذي

هذه الوثيقة مقدمة للمجلس التنفيذي للنظر

تدعو الأمانة أعضاء المجلس الذين قد تكون لديهم أسئلة فنية تتعلق بمحتوى هذه الوثيقة إلى الاتصال بموظفي برنامج الأغذية العالمي المذكورين أدناه، ويفضل أن يتم ذلك قبل ابتداء دورة المجلس التنفيذي بفترة كافية.

مديرة مكتب التقييم: السيدة H. Wedgwood رقم الهاتف: 066513-2030

كبيرة موظفي التقييم: السيدة C. Conan رقم الهاتف: 066513-3480

للاستفسار عن توفر وثائق المجلس التنفيذي، يرجى الاتصال بوحدة خدمات المؤتمرات (هاتف: 066513-2645).

ملخص

يقيم هذا التقرير جودة وتنفيذ ونتائج سياسة برنامج الأغذية العالمي لعام 2009 بشأن المساواة بين الجنسين "تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال مواجهة التحديات الماثلة في مجالي الأغذية والتغذية"، وخطه العمل المؤسسية المرتبطة بها. والغرض من التقييم هو دعم المساواة والتعلم على حد سواء نظراً للأهمية المتزايدة للمساواة بالنسبة للاعتبارات الجنسانية داخل منظومة الأمم المتحدة، والتغييرات الأخيرة في هياكل البرنامج ونظمه المؤسسية لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين.

ووجد التقييم أن هذه السياسة كانت لها عوامل تحد من جودتها منذ البداية. فقد جمعت بين إدخال مفاهيم جديدة للبرنامج ونهج واقعي، ولكن الثغرات في المحتوى، وغياب الأسس الحاسمة، ونهجها القائم على المشروع قوض نطاقها كأداة لتحقيق الإصلاح.

ولم تسفر السياسة عن رؤية مشتركة أو جماعية "للمساواة بين الجنسين" في البرنامج، كما لم تؤثر بدرجة كبيرة في قدرة البرنامج على تعميم قضايا المساواة بين الجنسين، فقد واجه تنفيذها تحديات تمثلت في محدودية الاعتراف المؤسسي، والالتزام، والموارد. وعجزت الاستجابة المؤسسية المجزأة عن أن ترقى إلى مستوى النشاط الشامل الذي يركز على الاعتبارات الجنسانية والمطلوب لتحقيق أهداف السياسة.

وهناك دليل على وجود قدر متناهي من العمل الذي يركز على المساواة بين الجنسين والبرمجة المراعية للاعتبارات الجنسانية على المستوى القطري. ومن المحتمل أن يحقق ذلك العمل نتائج قيمة عن طريق زيادة الحصول المتكافئ على المخصصات الغذائية، وصنع القرار بشأن عمليات توزيع الأغذية، ودعم مكاسب المرأة من حيث المشاركة والتمكين، غير أن هذه التحولات مدفوعة من القاعدة ولا تسترشد برؤية مركزية مشتركة، أو إطار، أو التعلم من السياسة.

وقد أثرت العوامل الداخلية والخارجية على حد سواء في فعالية السياسة. فكانت العوامل الخارجية من قبيل نظام إعداد التقارير عن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، والأخذ بالمؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، والبيئات الوطنية المواتية هي المحركات الرئيسية لجهود البرنامج من أجل مواجهة قضايا المساواة بين الجنسين بدلاً من أن تكون السياسة هي المحرك الرئيسي. وكانت العوامل المقيدة عوامل داخلية في المقام الأول، وتتعلق بمحددات لجودة السياسة وترتيبات التنفيذ.

وبرغم هذه التحديات، هناك دليل على حدوث زيادة كبيرة في الزخم والالتزام على المستوى المؤسسي اعتباراً من عام 2012 وما بعده. غير أنه يلزم إحداث تغيير في قوة الدفع – من قبيل وعود إعادة تفعيل القيادة، وإدخال إصلاحات في مجال المساواة، وتقديم صورة معززة عن قضايا المساواة بين الجنسين، إذا ما أريد للبرنامج أن يحقق رسالته وولايته بصورة متكافئة، ويستجيب لالتزاماته الدولية.

وتهدف التوصيات الأربع التي يقدمها التقرير إلى دعم هذه العملية. فهي تطالب بموقف أوضح ونهج أشمل تجاه قضايا المساواة بين الجنسين في إطار سياسات البرنامج، واستراتيجياته، وعملياته.

مشروع القرار*

يحيط المجلس التنفيذي علماً بالوثيقة "تقرير موجز عن تقييم سياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2013-2008)" (WFP/EB.1/2014/5-A*)، ورد الإدارة في الوثيقة WFP/EB.1/2014/5-A/Add.1، ويشجع على مواصلة اتخاذ إجراءات بشأن التوصيات، مع مراعاة الاعتبارات التي أثارها المجلس أثناء مناقشته.

* هذا مشروع قرار، وللاطلاع على القرار النهائي المعتمد من المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات الصادرة في نهاية الدورة.

إننا نلتزم بتوفير قيادة قوية داخل منظماتنا لضمان التعبير عن منظور جنساني في جميع ممارساتنا التنظيمية وسياساتنا وبرامجنا.⁽¹⁾

لا يمكن أن تتحقق مهمة البرنامج ما لم تتوفر نفس الفرص لكل من النساء والرجال والبنات والفتيان، والقدرة على الوصول إلى الموارد والخدمات، والمشاركة في القرارات.⁽²⁾

مقدمة

1- كان هناك تأكيد على أهمية قضايا المساواة بين الجنسين في تخفيض انعدام الأمن الغذائي في كثير من المطبوعات والبيانات السياسية الأخيرة. وبالنسبة للبرنامج، تحتل المساواة بين الجنسين مركز الصدارة في رسالته. فولاية البرنامج بتخفيض الجوع ودعم تخفيض الفقر تشكل الاحتياجات الجنسانية للرجال والنساء، والأولاد والبنات الذين يخدمهم.

ملاح التقييم

2- الغرض من هذا التقييم لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين لعام 2009 "تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال مواجهة التحديات الماثلة في مجالي الأغذية والتغذية" هو دعم المساواة والتعلم على حد سواء، خاصة وأن المجلس التنفيذي للبرنامج أكد مؤخرا على أهمية الاعتبارات الجنسانية باعتبارها أولوية مؤسسية في إطار عملية التغيير التنظيمي الأوسع. وكانت الأسئلة التي طرحها التقييم:

- ◀ ما مدى جودة السياسة وما مدى توجيهها نحو بلوغ أفضل النتائج من البداية؟
- ◀ ما هي النتائج التي يمكن ربطها صراحة بالسياسة وآليات تنفيذها؟
- ◀ لماذا وكيف أسفرت السياسة عن النتائج التي لوحظت؟

3- وقد أجري التقييم في الفترة ما بين شهري مايو/أيار وأكتوبر/تشرين الأول 2013. وجمعت البيانات من مصادر كثيرة ومن مختلف أنحاء البرنامج، بما في ذلك أكثر من 60 مكتبا قطريا تمتد من سياقات الطوارئ إلى سياقات التنمية. وتكونت قاعدة الأدلة من لبنات لخصت في الإطار 1.

(1) مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق CEB/2006/2

(2) سياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (WFP/EB.1/2009/5-A/Rev.1)

الإطار 1: قاعدة الأدلة

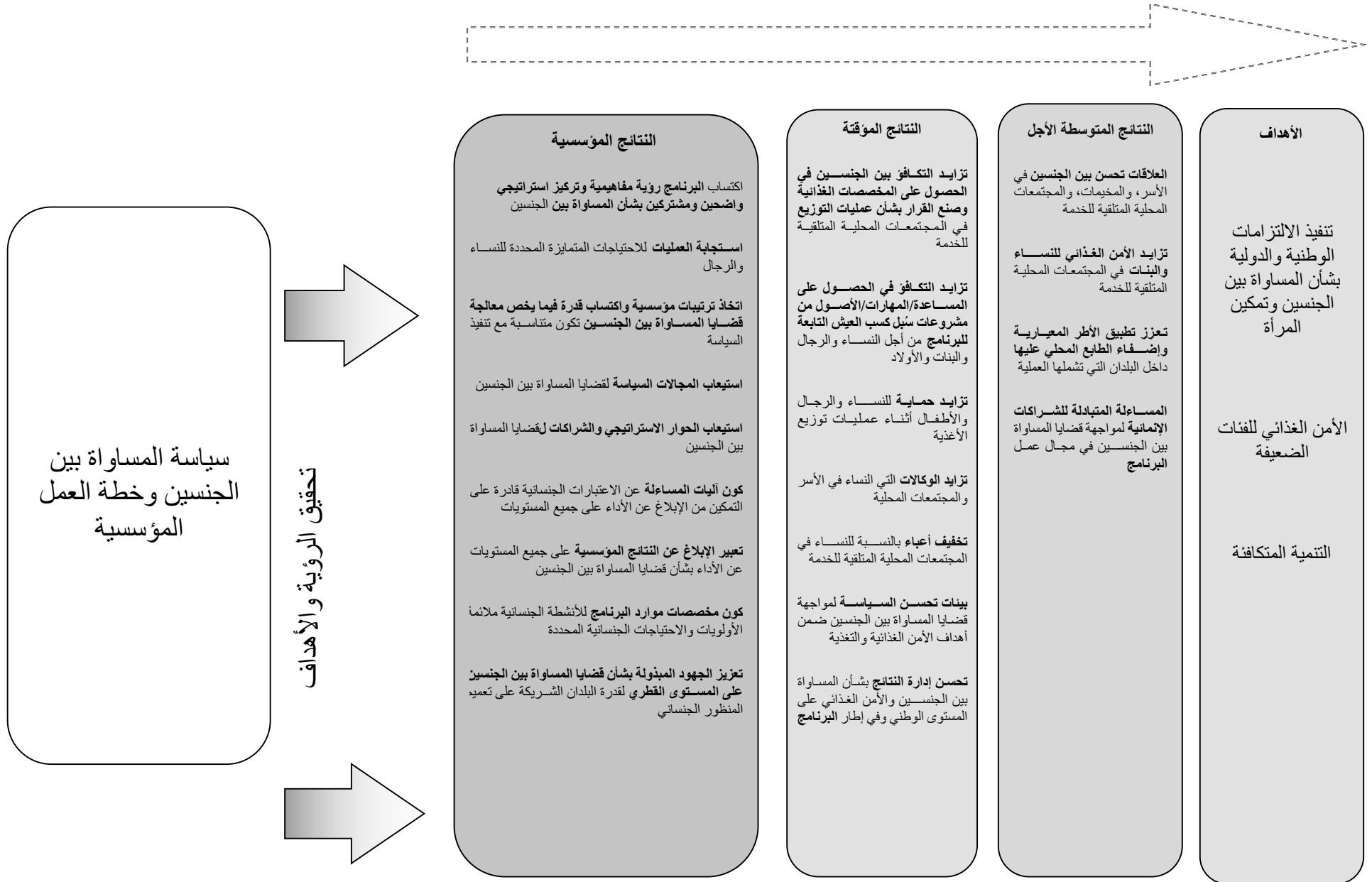
- استعراض الهياكل والعمليات المؤسسية لتعميم المنظور الجنساني.
- استعراض مجالات السياسة وأساليب العمل.
- دراسة ميدانية في خمسة بلدان: بنغلاديش، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وإثيوبيا، والأردن، ولبنان، مع التركيز على عملية الطوارئ الإقليمية السورية.
- استعراض مكتبي للحواظ، ولقاءات في أربعة بلدان – بوركينا فاسو، والسلفادور، وغانا، وملاوي – وعمليات خاصة في 12 بلدا إضافيا⁽³⁾.
- مقابلات هاتفية مع 16 مكتبا قطريا إضافيا⁽⁴⁾.
- مسح للمكاتب القطرية والإقليمية الباقية؛ وردود وردت من 29 مكتبا قطريا – 74 في المائة – من مجموع 39 مكتبا قطريا تم الاتصال بها، ومكتبين إقليميين فقط.
- وضع أسس لمقارنة سياسة البرنامج وهياكله المؤسسية مع منظمات اختيرت كأساس للمقارنة نظرا لتشابهها مع نموذج عمل البرنامج، ووجودها الميداني الكبير، ومشاركتها في العمل الإنساني والإنمائي: منظمة كير - الولايات المتحدة الأمريكية، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، ومنظمة أوكسفام – بريطانيا العظمى، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.
- مقابلات مع شركاء، من بينهم جهات مانحة، ومنظمات غير حكومية، ووكالات الأمم المتحدة.

4- وكان من بين المحددات الافتقار إلى منطوق للتدخل أو نظرية للتغيير تستند إليها السياسة؛ وضعف المعلومات عن النتائج؛ والذاكرة التاريخية المحدودة الناتجة عن التغييرات المؤسسية الكبيرة منذ وضع السياسة.

5- ولتوجيه عملية التقييم، وضع فريق التقييم الإطار المعروض بإيجاز في الشكل 1. وهذا الإطار يحدد النتائج على المستويات المختلفة التي يُتوقع، منطقيا، أن يساهم فيها البرنامج عن طريق تنفيذ الإصلاحات والالتزامات المحددة في السياسة.

(3) الكونغو، وكوت ديفوار، وهايتي، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، وموريتانيا، وباكستان، وفلسطين، والصومال، وجنوب السودان، وتونس، واليمن، وزمبابوي.
(4) كمبوديا، وجمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية، ومصر، وكينيا، وإندونيسيا، والعراق، وجمهورية إيران الإسلامية، وليبيريا، وناميبيا، ونيبال، وبيرو، ورواندا، والسنغال، وسيراليون، وتوغو، وجمهورية تنزانيا المتحدة.

الشكل 1: إطار التقييم



السياق

البيئة الدولية

- 6- يتزايد الاهتمام داخل منظومة الأمم المتحدة بقضايا المساواة بين الجنسين. فالمعايير والقواعد والاتفاقات والأهداف الدولية تعتبر المساواة بين الجنسين هدفاً إنمائياً في حد ذاته، وأداة قوية لتحقيق نتائج إنمائية أخرى.
- 7- وقد أعقبت سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة عام 2006 خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عام 2012. وجاء في أول تقييم ذاتي أجراه البرنامج لخطة العمل على نطاق المنظومة (فبراير/شباط 2013) أن هناك مجالاً كبيراً للتحسن، إذ أنها تقي فقط بشروط أربعة مؤشرات من بين 15 مؤشراً.
- 8- ومن المتوقع أن تعزز خطة التنمية لما بعد عام 2015 أولوية المساواة بين الجنسين كهدف عالمي. وقد اقترحت غاية وأهداف محددة لضمان الأمن الغذائي والتغذية الجيدة، من شأنها أن تضع جهود البرنامج لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين موضع تدقيق متزايد.

البيئة الداخلية

- 9- جاءت سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين لعام 2009 بعد سياستين سابقتين: التزامات معززة تجاه النساء للفترة 2003-2007، والتزامات تجاه النساء للفترة 1996-2002. ووجدت التقييمات أنه بينما عززت كلتا السياستين من أهمية قضايا المساواة بين الجنسين داخل البرنامج. مما ساعد على تعزيز السمعة الطيبة التي اكتسبها البرنامج خلال الفترة إلا أنه لا تزال هناك أوجه قصور في الترتيبات والقدرات المؤسسية لمواجهة شواغل المساواة بين الجنسين.
- 10- فقد تم وضع وتنفيذ سياسة عام 2009 وخطة العمل المؤسسية المرتبطة بها في فترة تغيير مؤسسي كبير. وكانت السياسة أول نتاج في إطار الخطة الاستراتيجية للفترة 2008 - 2013، لتعكس التحول من المعونة الغذائية إلى المساعدة الغذائية.
- 11- وفي أعقاب تعيين المدير التنفيذي الحالي في عام 2012، تغيرت هياكل البرنامج ونظمه المؤسسية لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين. فقد تحولت دائرة الشؤون الجنسانية السابقة إلى مكتب يحظى الآن باهتمام أكبر، ولديه موارد أفضل وهو مكتب الشؤون الجنسانية الذي يوجد الآن تحت الإشراف المباشر لنائب المدير التنفيذي/كبير موظفي التشغيل.
- 12- وأثناء إجراء التقييم، تمت الموافقة على الخطة الاستراتيجية للفترة 2014-2017، ويجري إعداد إطار للنتائج الاستراتيجية وأطر لنتائج الإدارة، وهي الأطر المرتبطة بالخطة الاستراتيجية. ويجري أيضاً استعراض أسلوب العمل.

النتائج

جودة السياسة

- 13- أوصى تقييم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين للفترة 2003-2007 بتغيير نُظمي لتمكين البرنامج من تنفيذ التزاماته بشأن المساواة بين الجنسين - بما في ذلك عن طريق تحسين الموارد والمهارات اللازمة لتعميم المنظور

الجنساني، وتقديم الدعم التقني والبشري والمالي للمكاتب القطرية. وكان من المتوقع أن تقدم سياسة المساواة بين الجنسين لعام 2009 و خطة العمل المؤسسية لعام 2010 الرؤية الاستراتيجية، والأدوات التشغيلية والعملية للتنفيذ.

14- وتقوم هذه السياسة على ثلاثة أبعاد حاسمة:

- ◀ نهج براغماتي يعترف بأن بعض اللبانات اللازمة لنهج شامل تجاه تعميم المنظور الجنساني لا توجد بعد في مكانها.
- ◀ وتحول استراتيجي من نهج سابق "يركز على المرأة" إلى نهج جنساني يعترف بالاختلاف بين حياة المرأة وحياة الرجل، ويؤكد على دور الرجل في التغيير، وأهمية العلاقات بين الجنسين؛
- ◀ وتوليفة من الإجراءات الموجهة للمرأة، وتهدف إلى مواصلة الإرث القوي للالتزامات المحسنة تجاه المرأة، ونهج تعميمي، تمشيا مع الفكر الدولي في ذلك الوقت.

15- وبينما استند وضع السياسة إلى قدر من التحليل الموضوعي، إلا أن هذا التحليل لم يكن شاملاً. ولم تقدم السياسة تبريراً واضحاً لنهج يستند إلى الأدلة. ولم يقترن التحول المفاهيمي نحو نموذج جنساني، بدلاً من نموذج يركز على المرأة، بتحليل مصاحب.

16- وقد ركزت رؤية السياسة⁽⁵⁾ على الجوانب المؤسسية لإيجاد بيئة تمكينية للبرنامج كخطوة نحو تحقيق نتائج المساواة بين الجنسين. وكانت تفتقر إلى بيان واضح عن "السبب في الاهتمام بالمساواة بين الجنسين" يرتبط بولاية البرنامج، وكيفية توجيه الإصلاح المؤسسي نحو النتائج الإنسانية والإنمائية المطلوبة – تغييرات في ظروف وحياة السكان الذين يخدم البرنامج مصالحهم، واحتياجاتهم، وأولياتهم – والمساهمات المطلوبة لأهداف الأمم المتحدة.

17- وكانت أهداف السياسة عريضة، كما أن غياب نظرية التغيير قيّد من الفهم المشترك للنتائج المطلوبة، ولماذا وكيف ستتحقق، وما هي الافتراضات التي يقوم عليها منطق السياسة. ولم تكن الغايات طموحة، وكانت منفصلة عن الترتيبات العادية للتخطيط، والرصد، والمساءلة.

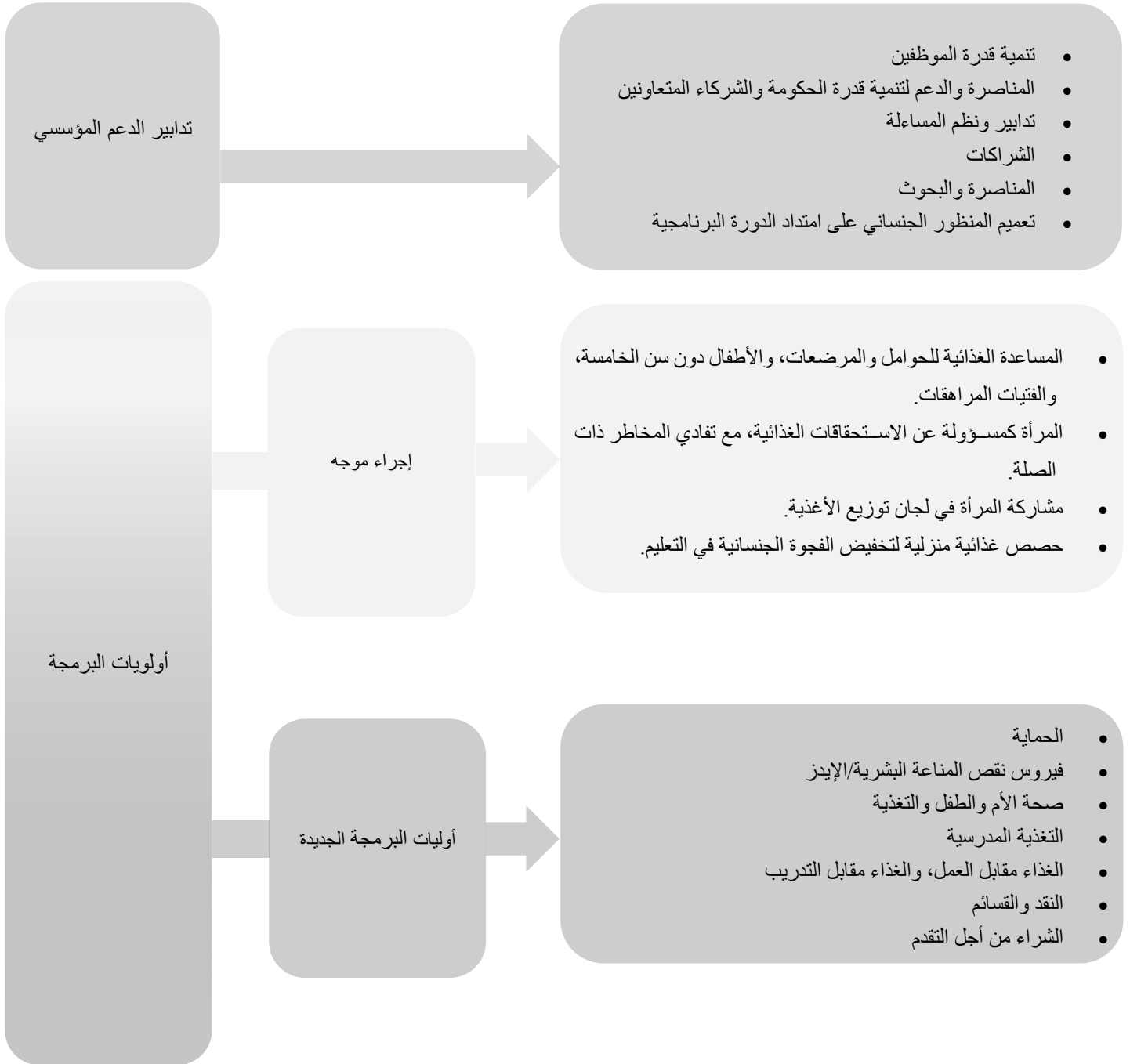
18- وتعكس استراتيجيات السياسة لدعم التنفيذ وتحقيق النتائج (انظر الشكل 2) نهجا مزدوجاً لتدابير الدعم المؤسسي وأولويات البرمجة. وتضمنت إجراءات موجهة للمرأة، وإضافة "عدسة" جنسانية إلى المجالات البرنامجية.

19- وكانت ارتباطات السياسة بالاستراتيجيات الجنسانية محدودة، وليس من الواضح كيف كان يراد من الاستراتيجيات تحقيق أهداف السياسة. وكان هناك افتقار بصورة حرجة إلى استراتيجيات لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين عند الاستجابة لحالة الطوارئ والاستعداد للكوارث – وهي المجالات الرئيسية لعمل البرنامج.

20- واعتمدت السياسة، في محاولتها لأن تكون واقعية، سلسلة من المبادرات القائمة على مشروعات لتحقيق التغيير: صندوق للابتكارات الجنسانية، لدعم البرمجة؛ وتحويل شبكة جهات التنسيق الجنسانية إلى شبكة لمناصري المساواة بين الجنسين؛ وإيجاد مكاتب قطرية "مواتية للمساواة بين الجنسين". غير أن هذه المبادرات لم تشكل مجموعة الإصلاحات النظمية التي أوصى بها التقييم عام 2008.

(5) "تهيئة بيئة تمكينية في البرنامج لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تنعكس في السياسات، والبرامج، والإجراءات التي تدعم البلدان الشريكة في مواجهة التحديات الغذائية والتغذوية."

الشكل 2: استراتيجيات السياسة



- 21- وبينما كان الغرض من المسؤوليات والمساءلات أن تكون على نطاق البرنامج، إلا أنه لم يتوفر أي توجيه للتنفيذ، أو دعم لتفسير السياسة داخل المجالات البرنامجية أو السياسية أو العملية. ولم يكن الموظفون على علم بالمسؤوليات، ولم تكن لديهم أي حوافز أو مساءلة عن الغايات الفردية أو غايات الوحدة.
- 22- وهكذا، كانت السياسة تفتقر إلى عدة أسس حاسمة، مما فرض حدودا على صلاحيتها وقدرتها على دفع عجلة التغيير من البداية.

الإطار 2: مقارنة معيارية

تبين المقارنة وجود ترابط بين سياسة البرنامج وسياسات المؤسسات الأربع التي اتخذت كأساس للمقارنة من حيث:

- اعتماد نهج يركز على المساواة بين الجنسين بدلا من نهج يركز على المرأة ويعزز مراعاة المنظور الجنساني؛
- وجود خطة عمل منفصلة أو متكافئة للتنفيذ – مع أن السياسة الأخيرة لمنظمة الأغذية والزراعة (2012) تضع حدا أدنى للمعايير والإجراءات التي تُتخذ ضمن برنامج أوسع واستراتيجيات وخطط قطرية؛
- وعدم وجود نظرية للتغيير – مع أن جميع السياسات التي اتخذت كأساس للمقارنة تعد أكثر وضوحا بشأن غاية وأهداف المساواة بين الجنسين.

ولا يوجد ترابط بين البرنامج والسياسات/المؤسسات الأخرى فيما يلي:

- إدراج الاعتبارات الجنسانية في الخطط الاستراتيجية وأطر النتائج الاستراتيجية، وهو ما تفعله جميع السياسات الأخرى بصورة أكثر وضوحا، حتى بالمقارنة مع خطة البرنامج الاستراتيجية الجديدة؛
- وضع إطار واضح للمساءلة ومعايير دنيا للبرمجة، وآليات وعمليات مؤسسية لتطبيقها.

نتائج السياسة

- 23- أجرى التقييم تقديرا للنتائج التي تحددها السياسة أو يُتوقع، منطقيا، أن تسفر عنها على النحو المبين في النموذج المنطقي الوارد في الشكل 1. وقد قسّمها إلى نتائج مؤسسية ونتائج إنسانية أو إنمائية (مؤقتة ومتوسطة الأجل).

← النتائج المؤسسية

- 24- لم تسفر السياسة عن فهم واضح ومشارك لما تعنيه الاعتبارات الجنسانية بالنسبة للبرنامج، أو السبب في أهمية الاعتبارات الجنسانية بالنسبة لتحقيق ولاية البرنامج. فهذا الفهم يعد أساسيا للسياسة حتى تصبح جذابة. وقد فهمت الاعتبارات الجنسانية بشكل عام على أنها تعني "استهداف المرأة"، وكان لجهود الاتصال والنشر أثر ضئيل نسبيا، ولم ينظر الموظفون إلى السياسة على أنها وثيقة "التزام" مؤسسي. ولم تترجم الوثيقة إلى إرشادات تشغيلية لدعم الإجراءات العملية على أرض الواقع.

- 25- غير أن المكاتب القطرية تقوم بإعداد تفسيراتها ونماذجها الخاصة. وهناك ما يدل على وضع الاعتبارات الجنسانية في الاستراتيجيات والبرامج القطرية بدرجات متباينة في ست حوافز قطرية من بين الحوافز الثماني التي تم استعراضها، وهو ما يشير إلى نهج تدريجي يركز على التمكين، مثلا في بنغلاديش، وبوركينا فاسو، وغانا.

26- وتعكس الإصلاحات المؤسسية التي أجريت لتنفيذ السياسة الالتزام المؤسسي الجزئي. فكان دعم القيادة والإدارة العليا لإطلاق السياسة محدودا عندما كانت الحاجة أشد إلى المساندة التنظيمية:

- ◀ كانت الموارد البشرية لدائرة الشؤون الجنسانية غير كافية، إذ كانت تعتمد بدرجة كبيرة على الخبراء الاستشاريين بدلا من الموظفين الأساسيين، وتعاني من عدم الاستمرارية ومعدل مرتفع لتبديل الموظفين. وكانت الدائرة تواجه طلبات مفرطة تضغط على مواردها المتاحة، وكانت مصادر التمويل الخارجي غير كافية؛ فلم تتلق الدائرة من المبلغ المطلوب وهو 7 ملايين دولار أمريكي سوى 5.1 مليون دولار (71 في المائة) بصورة مجزأة لا يمكن التنبؤ بها.
- ◀ تضم شبكة مناصري المساواة بين الجنسين الآن أكثر من 130 عضوا من المكاتب القطرية والإقليمية والمقر. وكانت التعيينات تقوم إلى حد كبير على المصلحة وليس على الخبرة أو القدرة. وكان هناك افتقار إلى التدريب، وخطة للعمل، والميزانيات، والوقت المخصص، وكان دور مناصري المساواة بين الجنسين يركز على تقاسم المعلومات بدلا من الإجراء التوجيهي. وكانت تدفقات المعلومات تأتي أساسا من المركز.
- ◀ كان هناك قدر ضئيل جدا من التدريب للموظفين أو تنمية القدرات – وحتى نهاية عام 2012 لم يصل سوى 29 في المائة من متطلبات التمويل لخطة العمل المؤسسية ذات الصلة. ولم يُجر البرنامج حتى الآن تقييما لقدرة الموظفين على الصعيد المؤسسي لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين التي تتطلبها خطة العمل على نطاق المنظمة. وقد ساعدت المبادرة الجارية لتداول مؤشر المساواة بين الجنسين الخاص باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات على تدريب أكثر من 150 موظفا، ولكن التقييم وجد أن هناك حاجة إلى اعتماد لمؤشر أقوى للمساواة بين الجنسين، وأساس للمقارنة، وتدريب على التطبيق.
- ◀ مع أن السياسة لم تشمل التوازن بين الجنسين إلا أن هذا التوازن في وظائف البرنامج يعكس التزام البرنامج بالمساواة بين الجنسين. وقد تحركت إحصاءات التكافؤ بين الجنسين بدرجة قليلة، على الرغم من الالتزام المؤسسي. واتخذ إجراء غير مناسب لتشخيص اختناقات معينة ومعالجتها.

مثال مقارن. استثمرت منظمة الأغذية والزراعة في تعزيز نظام جهات تنسيق الشؤون الجنسانية مع كون معظم مسؤولي التنسيق في هذا النظام على مستوى الرتبة ف – 4 وما فوقها؛ وحددت المسؤوليات في توصيف الوظيفة؛ ويكسر ما لا يقل عن 20 في المائة من أوقات عمل جهات التنسيق لقضايا المساواة بين الجنسين. ويوجد أخصائيو الشؤون الجنسانية في مقر المنظمة، وتجري الاستعانة بخمسة منهم على المستوى الإقليمي.

27- وكانت المسألة محدودة حتى عام 2012 بالنسبة لإعداد تقارير مؤسسية عن قضايا المساواة بين الجنسين، ولكن يجري الآن تحسينها. وتم وضع مشروع إطار للمساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين هُيئ لخطة العمل على نطاق المنظمة، وقد اعتمد البرنامج مؤشر المساواة بين الجنسين الخاص باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لتقييم جميع وثائق المشروعات من حيث مراعاة الفوارق بين الجنسين، مع أنه يلزم المزيد من التدريب والمقارنات والتحليلات المنهجية (انظر الفقرة الفرعية الثالثة من الفقرة 26).

28- والاعتبارات الجنسانية مدرجة في الخطة الاستراتيجية للفترة 2014–2017 وفي إطار النتائج الاستراتيجية، ولكن هناك حدودا تقنية للنتائج والمؤشرات المطلوبة في شكلها الحالي؛ فمثلا، ينطوي استخدام نفس المؤشرين والغايتين لقياس التغيرات في جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة على خطر الحد من المساءلة بالنسبة للإبلاغ عن نتائج المساواة بين الجنسين. وحتى وقت قريب، لم تكن قضايا المساواة بين الجنسين قد أدرجت في "برنامج تقييم الأداء المهني وتعزيز الكفاءات للإدارة والموظفين".

- 29- وحتى وقت قريب، أسفر الإدراج المحدود للاعتبارات الجنسانية في آليات المساءلة عن إعداد تقارير مؤسسية ضعيفة عن قضايا المساواة بين الجنسين. وتعكس تقارير الأداء السنوي اهتماماً ضئيلاً بالاعتبارات الجنسانية بخلاف تصنيف البيانات. وعلى المستوى القطري، أدى الاستخدام المستمر في التقارير الموحدة للمشروعات لثلاثة مؤشرات تقديرية فقط من الالتزامات المحسنة تجاه المرأة حتى عام 2012 إلى تقييد الإبلاغ عن الشواغل الجنسانية، واستمرار الاقتناع بأن الاعتبارات الجنسانية تعد مرادفة لاستهداف المرأة.
- 30- كما أن نظم الميزنة المالية والتتبع لا تتطلب تتبع مخصصات الميزانية لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين، ولا تسمح بذلك. والشواغل الجنسانية ليست مدرجة في نظم المراجعة، ولذلك فإنها لا تعتبر من المخاطر على المستوى القطري. ولا تدرج قضايا المساواة بين الجنسين بصورة منهجية في التقييمات، على الرغم من وجود ما يدل على التحسن.
- 31- المساواة بين الجنسين في السياسات والبرامج. وجد التقييم انعكاساً للاعتبارات الجنسانية في جميع وثائق البرنامج السياسية المواضيعية، على الرغم من التباين في العمق والنهج. وتؤكد سياسة الحد من مخاطر الكوارث وإدارتها لعام 2011، وسياسة الحماية الإنسانية لعام 2012 على قضايا المساواة بين الجنسين بصورة أكثر اتساقاً ووضوحاً.⁽⁶⁾
- 32- وقد أدرجت عملية إدارة دورة مشروعات البرنامج الاعتبارات الجنسانية بطريقة سطحية فقط. فكان استخدام التحليل الجنساني غير منظم؛ إذ لم يظهر من الحوافظ/العمليات العشرين التي تم تحليلها سوى خمس فقط، على الرغم من وجود أمثلة قوية، من بينها حافظة في ملاوي.
- 33- وفيما يتعلق بالبرمجة المراعية للفوارق بين الجنسين، هناك ما يلي:
- ◀ دليل قوي على الإدراج المتزايد للنساء والفتيات، ولكنه ناتج أساساً من زاوية مدى التعرض وليس من خلال عدسة جنسانية؛
 - ◀ دليل ما على إحراز تقدم في تحديد الاحتياجات والأولويات الجنسانية في مجالات برنامجية معينة، بما في ذلك التغذية المدرسية، والتغذية، والحماية، وسبل كسب العيش، مع أن هذه الحالات لا ترتبط عادة بالسياسة؛
 - ◀ دليل قوي للغاية على نهج جنساني – وليس نهجاً يركز على المرأة في مبادرات الغذاء مقابل التدريب/العمل/إنشاء الأصول، والحماية، والشراء من أجل التقدم.
- توجد لمبادرة الشراء من أجل التقدم استراتيجية جنسانية عالمية ذات رؤية، وأهداف، ونتائج واضحة؛ وتطلب المبادرة تقييماً جنسانياً قوطرياً تقدم له التوجيه؛ وهي تنطوي على قضايا المساواة بين الجنسين في أطر نتائجها وإعداد تقاريرها. وقد أدت هذه السمات إلى إجراءات تحليل جنسانية، وإعداد تصاميم مراعية للفوارق بين الجنسين؛ وتقارير عن قضايا المساواة بين الجنسين على المستوى القطري.
- 34- وصادف التقييم ثغرات في معالجة قضايا المساواة بين الجنسين، نشأت عن عدم وجود نهج متكامل في المكاتب القطرية. وكانت هذه الثغرات في بعض الأحيان بمثابة خطر يهدد مبادئ نهج "عدم الإضرار". ففي مخيم الزعتري، بالأردن، فسرت حماية المرأة على أنها بديل لمواجهة الشواغل الجنسانية، مع أن الأولاد كانوا لا يذهبون إلى المدرسة لحضور عمليات توزيع الأغذية ويتعرضون لخطر الاعتداء لقيامهم بذلك. وفي إثيوبيا، واجهت المرأة مخاطر صحية عن طريق العمل في إطار مبادرة الغذاء مقابل العمل، في برنامج شبكات الأمان الإنتاجية، في مراحل الحمل المتأخرة لأنه لم يكن لدى الموظفين والنساء أنفسهم الفهم الكافي للإجراءات.

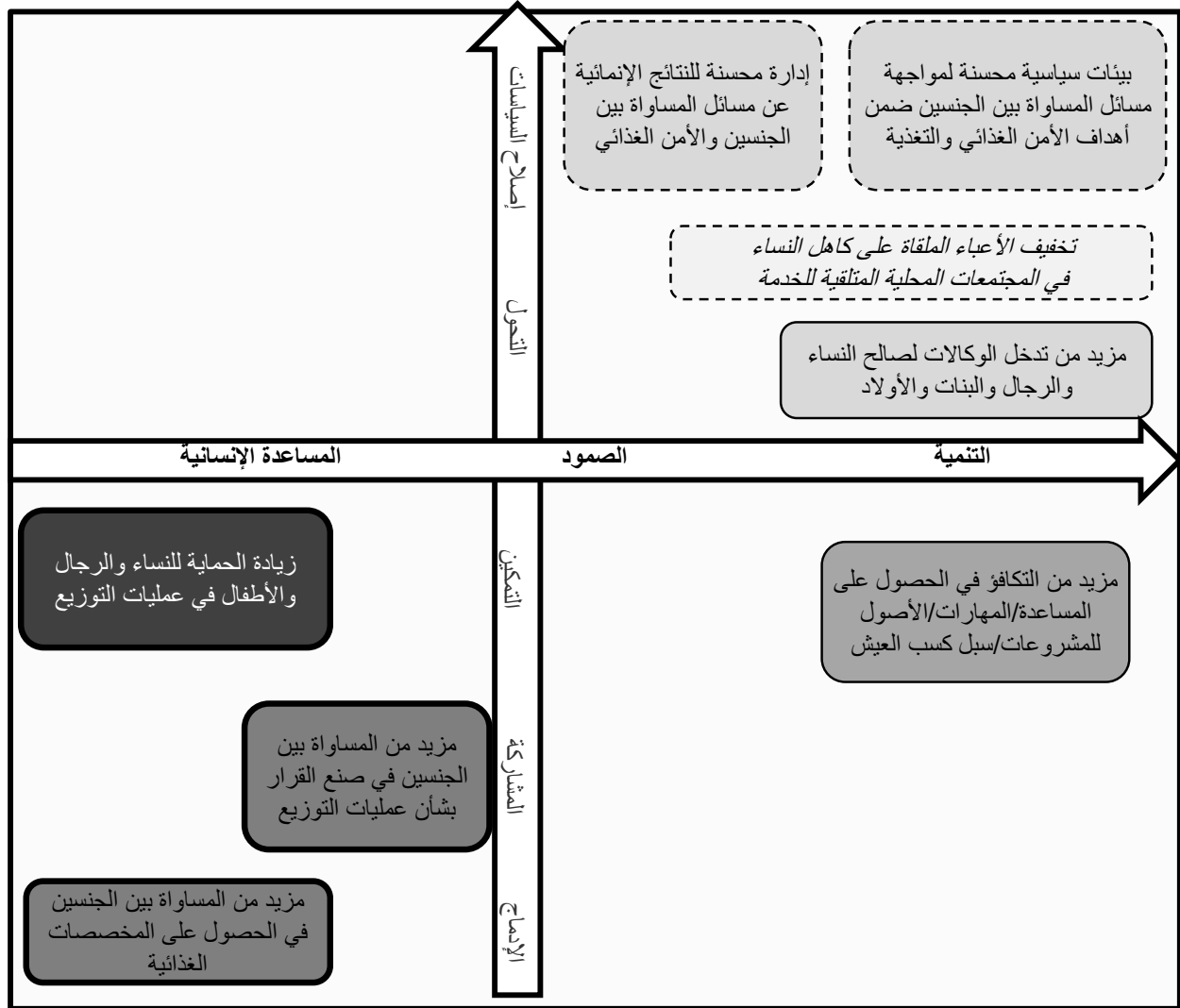
(6) "سياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن الحد من مخاطر الكوارث وإدارتها" (WFP/EB.2/2011/4-A) و"سياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن الحماية الإنسانية" (WFP/EB.1/2012/5-B/Rev.1).

- 35- وقد وافق صندوق الابتكارات الجنسانية، بوصفه أحد الأدوات الرئيسية لسياسة تعميم المنظور الجنساني، على 42 مشروعاً بحلول أغسطس/آب 2013 بقيمة إجمالية قدرها 2.9 مليون دولار أمريكي، ولكنه واجه طلباً كبيراً على تمويل لم يتوفر. وبينما قدم الصندوق بعض المبادرات الفردية القيمة، إلا أن المشروعات كانت في معظمها صغيرة الحجم وتركز على الناتج؛ وتحملت تكاليف معاملات كبيرة؛ ونُفذت بمعزل عن عمليات البرنامج القطرية الأساسية؛ وكانت تفتقر إلى استراتيجيات الاستدامة.
- 36- وفيما يتعلق بالشراكات وتنمية القدرات، كان نهج البرنامج سلبياً بصفة أساسية، غير أن رده كان إيجابياً عند تشجيعه على اتخاذ الإجراءات. فعلى المستوى الوطني، بذل البرنامج جهوداً محدودة فقط لإثارة الشواغل الجنسانية مع شركاء وطنيين، أو لإجراء تدريب على تعميم المنظور الجنساني؛ غير أن هذا التدريب في بنغلاديش وليسوتو، على سبيل المثال، كان يحافز من مبادرات صندوق الابتكارات الجنسانية. ولم تُستخدم الموارد القطرية الداخلية بصورة كاملة مثل مستشاري القدرة المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين.
- 37- ولم يكن البرنامج سباقاً إلى طرح قضايا المساواة بين الجنسين على المستوى المركزي مع جهاته المانحة أو شركائه الدوليين من المنظمات غير الحكومية. وقد أُدرجت الاعتبارات الجنسانية في بعض الاتفاقات الميدانية لكن لم تجر متابعتها.
- 38- وكان التعاون مع الوكالات الأخرى الكائنة في روما قوياً نسبياً في المقار، وخاصةً عند استعراض النظراء لخطة العمل على نطاق المنظومة. فقد شارك البرنامج في وضع برنامج مشترك عن التعجيل بالتقدم نحو التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية مع الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة الأغذية والزراعة، وكيان الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولكن هذا البرنامج لا يزال بدون تمويل. وهناك برنامج بحثي مدته ثلاث سنوات مع معهد الدراسات الإنمائية عن الابتكارات من الميدان يسعى إلى تحديد الدروس المستفادة من برامج الأمن الغذائي التي تراعي التكافؤ بين الجنسين، وهو برنامج يلقى اهتماماً كبيراً.

← النتائج الإنسانية والإنمائية

- 39- كانت قاعدة الأدلة لهذه النتائج محدودة بشكل عام، ربما بسبب قصور في إعداد التقارير. فالأرقام، أينما ذكرت، تشير إلى الحافظات أو العمليات العشريين التي تم استعراضها على نطاق سياقات البرنامج التشغيلية المختلفة. وتتراوح هذه السياقات ما بين البيئات الإنسانية والبيئات الإنمائية المنحى التي تفضي بدرجة أكبر إلى التغييرات التحويلية في العلاقات بين الجنسين.
- 40- *النتائج الداخلية.* وضع التقييم خريطة للنتائج الجنسانية الداخلية مع تواصل البرمجة الأفقية من المعونة الغذائية إلى المساعدة الغذائية، وسلم رأسي يتدرج من إدراج المرأة، مروراً بمشاركة المرأة وتمكينها و/أو تحول العلاقات بين الجنسين، حتى التغييرات في سياق السياسة الوطنية.

الشكل 3: النتائج الإنسانية والإنمائية المؤقتة



المفتاح		= دليل قوي جدا على نتائج إيجابية		= دليل محدود على نتائج إيجابية
		= دليل قوي على نتائج إيجابية		= دليل ضعيف على نتائج إيجابية
		= دليل متوسط نوعا ما على نتائج إيجابية		= حالة واحدة تدل على نتيجة إيجابية

41- وتوضح الأدلة أن البرنامج حقق بعض النتائج القيمة المحتملة بالنسبة للاعتبارات الجنسانية. ويتعلق أكبر تركيزات النتائج التي لوحظت بالحماية المتزايدة للنساء والرجال والأطفال في عمليات توزيع أغذية البرنامج، ومزيد من المساواة بين الجنسين في الحصول على المخصصات الغذائية في المجتمعات المحلية التي يخدمها البرنامج، ومزيد من التكافؤ في صنع القرار بشأن عمليات توزيع الأغذية. وتعد هذه النتائج أيضا مؤشرات أساسية في التقارير الموحدة عن المشروعات، ويتم الإبلاغ عنها بصورة منهجية. غير أنها تعكس في معظمها إدراج المرأة وليس نهجا مراعيًا حقًا للفوارق بين الجنسين.

42- وتشمل الأمثلة على الطرق التي تحققت بها هذه النتائج:

◀ وضع أسماء النساء على بطاقات التوزيع، كما في جمهورية الكونغو الديمقراطية وإثيوبيا؛

◀ وضمان وجود تدابير للحماية في نقاط التسليم، كما في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وعملية الطوارئ الإقليمية السورية؛

◀ وضمان تمثيل المرأة/توليها أدوار قيادية في لجان توزيع الأغذية.

43- وهناك دليل على أن أنشطة البرنامج دعمت مشاركة المرأة وتمكينها، عن طريق الغذاء مقابل العمل/إنشاء الأصول بصورة أساسية. وتحققت نتائج قوية في اكتساب المهارات، والتخفيضات الناتجة في هشاشة الأوضاع.

44- وهناك أدلة أقل على مساهمة البرنامج في التغييرات التحولية في العلاقات بين الجنسين. وحيثما حدثت هذه التغييرات، فإنها نشأت عادة عن مشاركة البرنامج في برامج شبكات الأمان الاجتماعي، وكان بعضها على نطاق كبير.

45- ويوجد دليل في نصف الحالات ذات الصلة على تحسن البيئة السياسية وتحسن الإدارة بالنسبة للنتائج الإنمائية في مواجهة قضايا المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بأهداف الأمن الغذائي والتغذية، التي يتم تحقيقها، مثلاً، عن طريق المشاركة في الحوار الوطني في مجال السياسة.

46- النتائج المتوسطة الأجل. وجد التقييم أدلة محدودة على المساهمات في التغييرات المتوسطة الأجل التي أثرت في قضايا المساواة بين الجنسين:

◀ هناك بعض الأدلة في أربعة بلدان على زيادة الأمن الغذائي وتمكين النساء والفتيات في المجتمعات المحلية التي يخدمها البرنامج، حيث شارك البرنامج بصورة أساسية في الأمن الغذائي أو في برامج شبكات الأمان الاجتماعي مع بُعد خاص بالصمود و/أو سبل كسب العيش.

◀ هناك أدلة قليلة على تحسن العلاقات بين الأسر، وفي المخيمات، والمجتمعات المحلية التي يخدمها البرنامج، أو على شراكة إنمائية ذات مساهمة متبادلة بالنسبة لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين في البلدان التي يعمل فيها البرنامج. وحيثما حدثت هذه التحسينات، كما في بنغلاديش، وإثيوبيا، كانت مساهمة البرنامج جزءاً من جهد أوسع من جانب المجتمع الإنمائي، مثل مبادرات شبكة الأمن الاجتماعي المتعددة الشركاء.

◀ بينما دعمت جميع الحوافز والبرامج التي تم تحليلها بصورة غير مباشرة تطبيق الالتزامات المعيارية- مثل إعلان ومنهاج عمل بيجين، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة - صُمم عدد قليل جداً من المبادرات بشكل صريح من أجل هذه الالتزامات، وكانت موجهة إليها؛ وشملت الاستثناءات بنغلاديش، والسلفادور، وملاوي.

عوامل تفسيرية

47- أثرت العوامل الداخلية والخارجية على فعالية السياسة (انظر الإطار 3). وكانت العوامل الخارجية مثل نظام إعداد التقارير عن خطة العمل على نطاق المنظومة والبيئات الوطنية المواتية بمثابة المحركات الرئيسية لجهود البرنامج في مواجهة قضايا المساواة بين الجنسين، وليست السياسة ذاتها. وكانت العوامل المقيدة عوامل داخلية أساساً، وتتعلق بالمحددات في جودة السياسة وترتيبات التنفيذ.

الإطار 3. العوامل المؤثرة في النتائج

عوامل مقيدة	
عوامل داخلية	<ul style="list-style-type: none"> • أوجه قصور في رؤية السياسة، ووضوحها، واتساقها. • جهود محدودة للاتصال والنشر. • عدم كفاية الصرامة في التدقيق التقني والموافقة على وثيقة السياسة. • عدم وجود إطار مساءلة داعم ومتفق عليه على المستوى المؤسسي. • عدم كفاية الالتزام من جانب قيادة البرنامج والإدارة. • عدم كفاية إبلاغ المسؤولين للموظفين. • الافتقار إلى موارد بشرية ومالية، مما أدى إلى أوجه قصور في القدرة التقنية والمهارات اللازمة لتعميم المنظور الجنساني. • الافتقار إلى إجراءات تشغيلية وعملية شاملة لدعم وتعميم المنظور الجنساني. • تغير ضئيل في إحصاءات التكافؤ بين الجنسين في عملية التوظيف. • عدم وجود من المعونة الغذائية إلى المساعدة الغذائية.
عوامل خارجية	<ul style="list-style-type: none"> • تمويل عام محدود للبرنامج. • تشجيع محدود من جانب الجهات المانحة والشركاء والحكومات. • لا يوجد استثمار كبير في إنشاء وتعزيز الشراكات للعمل في قضايا العلاقات بين الجنسين، وخاصة على المستوى القطري.
العوامل الداعمة	
العوامل الداخلية	<ul style="list-style-type: none"> • جهود التشاور أثناء وضع السياسة. • التزام بعض الموظفين في المكاتب القطرية وفي المقر.
العوامل الخارجية	<ul style="list-style-type: none"> • الطلبات السياقية: الحواجز الجنسانية التي تؤثر في الأمن الغذائي والتغذية؛ والحصول على التعليم؛ والحصول على سبل كسب العيش وغيرها. • بعض أطر السياسات الحكومية الوطنية الداعمة وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. • ضغط النظراء على المساءلة من جانب خطة العمل على نطاق المنظومة منذ عام 2012. • برامج يمولها المانحون مع متطلبات خاصة بالاعتبارات الجنسانية.

الاستنتاجات والتوصيات

التقدير العام

48- أجرى التقييم تقديرا للتقدم المحرز على أساس رؤية السياسة وأهدافها على النحو المبين في الجدول 1.

الجدول 1: التقدم المحرز في تحقيق التزامات السياسة

الوضع (أكتوبر/تشرين الأول 2013)	التزام السياسة
تقدم محدود: كان للسياسة تأثير محدود فقط على البيئة المؤسسية، على الرغم من وجود دليل على زخم والتزام متزايدين.	الرؤية: تهيئة بيئة تمكينية داخلية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
تحقق جزئياً: هناك دليل على برمجة مراعية للفوارق بين الجنسين على المستوى القطري، ولكن ليس بتوجيه من السياسة.	تحسين فعالية واستدامة برامج البرنامج لمواجهة الجوع في البلدان الشريكة.
تحقق جزئياً: لم تؤثر السياسة بدرجة كبيرة على القدرة المؤسسية أو الالتزام بتعميم المنظور الجنساني ولبنات إطار المساءلة موجودة ولكنها لم تحقق النتائج بعد.	تعزيز ورعاية بيئة مؤسسية تدعم وتشجع تعميم المنظور الجنساني.
تحقق جزئياً: هناك دليل ضئيل على إثارة البرنامج لقضايا المساواة بين الجنسين في الحوار والمناقشات السياسية على المستوى القطري، ولكن هناك دليلاً على استجابات فعالة للتشجيع من جانب البيئة المحيطة.	تعزيز إدماج المنظور الجنساني في سياسات وبرامج ومشروعات الأغذية والتغذية للبلدان الشريكة والشركاء المتعاونين.

49- وينتهي التقييم إلى أن السياسة عانت من محدودات/النوعية التي نبعث من جهودها لكي تكون واقعية، واقتارها إلى رؤية مركزية مؤسسية. وكان التدقيق التقني والرقابي بالنسبة للموافقة يفتقر إلى الحماس، وواجه تنفيذه تحدياً بسبب جانب الاعتراف المؤسسي المحدود، والالتزام، والقيادة.

50- وكانت الترتيبات والحوافز المؤسسية التي أتاحتها البرنامج للوفاء المنتظم بالتزامات السياسة غير كافية، مما أدى إلى استجابية مؤسسية مجزأة، وإخفاق في تحقيق النشاط الشامل المطلوب الذي يركز على الاعتبارات الجنسانية.

51- وهناك دليل على وجود قدر متزايد من العمل الذي يركز على الاعتبارات الجنسانية على المستوى القطري، ويحتمل أن يؤدي إلى نتائج قيمة بزيادة فرص الحصول المتكافئ على المخصصات الغذائية وصنع القرار بشأن عمليات توزيع الأغذية. وهناك طرائق جديدة للمساعدة الغذائية تدعم أيضاً مكاسب مشاركة المرأة وتمكينها. غير أن هذه التحولات تنطلق من القاعدة ولا تسترشد برؤية مركزية مشتركة، أو إطار، أو التعلم من السياسة.

52- وهذه النتائج – إلى جانب مبادرة البرنامج الأخيرة الخاصة بالتوافق مع الغرض، وزيادة التركيز على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن منظومة الأمم المتحدة، والاتجاه نحو خطة التنمية لما بعد عام 2015 – تتطلب موقفاً أوضح ونهجاً أكثر شمولاً لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين في سياسات البرنامج واستراتيجياته وعملياته.

53- التطلع إلى المستقبل. على الرغم من التحديات وأوجه القصور، ينتهي تقرير التقييم بنبرة تفاؤل. فمع أن تصميم السياسة وتنفيذها صادف تحديات، إلا أن هناك ما يدل على حدوث زيادة كبيرة في الزخم على المستوى المؤسسي منذ عام 2012، بما في ذلك:

- ← إضفاء طابع مؤسسي مجدّد على السياسة؛
- ← قيادة المدير التنفيذي لقضايا المساواة بين الجنسين؛
- ← موظفون إضافيون وتمويل ودور أكبر لمكتب الشؤون الجنسانية؛
- ← إدراج قضايا المساواة بين الجنسين – وإن كان بدرجة محدودة – في الخطة الاستراتيجية للفترة 2014 – 2017، وإطار النتائج الاستراتيجية، وإطار نتائج الإدارة؛

- ◀ مشروع إطار للمساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين موجه لمؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة؛
- ◀ إعداد تقارير سنوية للمجلس التنفيذي عن التقدم في خطة العمل المؤسسية.

54- غير أنه ينبغي ألا يكون البرنامج راضيا عن نفسه. فتغيير السرعة أمر ضروري له لكي يفي بالتزاماته العالمية والمؤسسية في مواجهة قضايا المساواة بين الجنسين، وتنفيذ ولايته بالكامل وبصورة متكافئة. ويجب احترام الالتزامات، وتوفير الموارد، وأن يقترن تغيير الزخم بإصلاح نُظمي وشامل.

التوصيات

55- تقدم التوصيات الحد الأدنى من المتطلبات التي تعتبر مجدية من خلال نهج على مراحل حتى عام 2017، للتواءم مع الإطار الزمني لخطة العمل على نطاق المنظومة. ويحذر التقييم بقوة من اختيار الحلول السهلة؛ فالنجاح يتطلب تغيير أساليب العمل في جميع الأبعاد.

56- وقد استنارت التوصيات بحلقة عمل عقدت في أكتوبر/تشرين الأول 2013 وحضرها أصحاب المصلحة من طائفة من مناطق عمل البرنامج، بما في ذلك المكاتب القطرية والإقليمية. وقد استرشدت عند وضعها بالمبادئ التوجيهية التالية:

- ◀ "متى سيحدث أن نتعلم؟" لاحظ التقييمان السابقة ان لسياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين أوجه قصور مماثلة. وإذا أريد للأمر أن تتغير، فيجب أن يكون التزام البرنامج بمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين مخلصا ومستمرًا.
- ◀ وهناك حاجة إلى إيجاد فهم مؤسسي واضح لأن تعميم المنظور الجنساني سيسهل للبرنامج تنفيذ ولايته بطريقة فعالة، بدلا من التناقض معه أو مع أولويات أخرى.
- ◀ ويلزم تغيير طريقة التفكير. فينبغي أن تؤخذ الاعتبارات الجنسانية على أنها مهمة كل فرد، مهما تكن أدوارهم المؤسسية وأينما كانوا يعملون. فالمسؤولية لا تقع على مكتب الشؤون الجنسانية وحده.
- ◀ والإخفاق في مواجهة قضايا المساواة بين الجنسين يسبب مخاطر، ليس فقط بالنسبة للوفاء بالتزامات البرنامج الدولية وتجاه الأمم المتحدة، وإنما بالنسبة لفعالية البرنامج وكفاءته ومصداقيته أيضا.
- ◀ وتعد القيادة ضرورية ويجب مواصلتها. ويجب على الشركاء – بما في ذلك وكالات الأمم المتحدة، والجهات المانحة، والحكومات الشريكة، والمجتمع المدني – أن تقرر طلباتها للإصلاح بعمل داعم.

57- وتعد الموارد ضرورية للشروع والاستمرار في تطوير السياسة وإدراجها في مختلف المجالات.

58- التوصية 1: تطوير السياسة وتحولها إلى استراتيجيات وخطط

1-أ) تجديد سياسة المساواة بين الجنسين خلال عام

لم تعد السياسة الحالية متوافقة مع الغرض منها في بيئة مؤسسية وعالمية متغيرة للمساءلة عن النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. فينبغي تجديدها. ويجب أن ترتبط السياسة الجديدة بشكل واضح بإطار النتائج الاستراتيجية وإطار نتائج الإدارة للفترة 2014 – 2017، وينبغي أن توفر ما يلي:

- ◀ رؤية واضحة عن النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، والتي سيساهم فيها البرنامج، وبيانا عن "ماذا تعني المساواة بين الجنسين بالنسبة للبرنامج"؛
- ◀ وسردا قائما على أدلة قوية يربط قضايا المساواة بين الجنسين بولاية البرنامج، ويبين الميزة النسبية للبرنامج في مواجهة قضايا المساواة بين الجنسين؛

- ◀ ونظرية للتغيير مع النتائج المتوقعة للمستفيدين، بما في ذلك في إطار كل هدف استراتيجي؛
- ◀ وإطارا للعمل يُعَوَّل عليه.
- وسيتطلب تطوير السياسة:
- ◀ وقتا كافيا لإجراء عملية صارمة؛ ومشاورات واسعة ومتعمقة، وخاصة على المستوى الميداني؛ واستعراضا للشراكات؛ وعملية نشر؛
- ◀ ومصادر خارجية – تمويل لبدء التنفيذ في العاملين الأولين، ينبغي أن تسهم فيه الجهات المانحة والبرنامج على حد سواء؛ وينبغي بيان حجم المصادر الخارجية مقدما وبوضوح، لتسهيل التخطيط وتحديد الأولويات؛
- ◀ وإرشادا من فريق توجيه رفيع المستوى على نطاق البرنامج يمكنه الاستفادة من موارد فريق استشاري تقني يضم خبرات داخلية وخارجية؛
- ◀ وتدقيقا مكثفا بما في ذلك من جانب المجلس التنفيذي خلال عملية الموافقة.

1 – ب) إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في الاستراتيجيات القطرية والخطط التشغيلية

أثناء تنقيح السياسة، ينبغي على جميع المكاتب القطرية أن توضح في استراتيجياتها القطرية أو خططها التشغيلية "ما تعنيه الاعتبارات الجنسانية" في بيئة البرنامج التشغيلية – بما في ذلك في التحليلات مثل تحليل هشاشة الأوضاع ورسم خرائطها؛ وما هي الاستراتيجيات التي ستطبق؛ وما هي النتائج المراد تحقيقها والمرتبطة بالخطوة الاستراتيجية الجديدة وإطار النتائج الاستراتيجية؛ وكيف سيتم تحقيق هذه النتائج.

59- التوصية 2: البرمجة والعمليات

2 – أ) إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في الدورة البرنامجية للبرنامج

يحقق البرنامج، من خلال البرامج والعمليات، نتائج للسكان الذين يخدمهم. فيجب إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في الصكوك والإجراءات التشغيلية لتصبح جزءا لا يتجزأ من عمل البرنامج عن طريق:

- ◀ إدراج الاعتبارات الجنسانية في دليل توجيه البرامج واختصاصات لجنة استعراض البرامج لضمان أن تكون تصاميم البرامج الجديدة واضحة في مقاصدها بالنسبة لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين، بما في ذلك الأهداف، والاستراتيجيات، والمخاطر المتوقعة، وإعداد التقارير؛
- ◀ وإدراج قضايا المساواة بين الجنسين في جميع مستويات الأطر المنطقية للبرامج، وأطر النتائج، وعمليات الرصد والإبلاغ كشرط للموافقة.

2 – ب) تطبيق المؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات كأداة لدعم تصميم برامج/مشروعات مراعية للفوارق بين الجنسين

للمؤشر الجنساني قدرة كبيرة على دعم المزيد من مراعاة الفوارق بين الجنسين في التصميم، وتمكين التحليل على نطاق المؤسسة لمراعاة الفوارق بين الجنسين في عمليات البرنامج من أجل:

- ◀ الاعتماد على الاستخدام الحالي للمؤشر الجنساني عن طريق ضمان إجراء الترتيب بواسطة موارد قطرية داخلية مثل مستشاري القدرة المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين، أو المكتب الإقليمي ذي الصلة، أو مكتب الشؤون الجنسانية. وستحتاج المكاتب القطرية إلى مزيد من التدريب.

- ◀ وضع إجراءات تقدير شفافية، والقيام، سنويا، بإجراء تحليل لتقييم الأداء وبعتماده والتحقق من جودته وإعداد التقارير المؤسسية وتطبيق المؤشر الجنساني بمزيد من الصرامة.
- ◀ استعراض نطاق المؤشر الجنساني لاستخدامه بعد التصميم، وفي التنفيذ، وكأداة للرصد والتقييم.

2 - ج) التماس شراكات في مجال الاستعراض لمعالجة قضايا المساواة بين الجنسين

لا يستطيع البرنامج ولا ينبغي له أن يحاول عمل كل شيء بمفرده. فعند تنمية قدراته لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين، يصبح من الأهمية بمكان أن يبحث البرنامج عن شركاء لتعظيم النتائج على المستوى القطري:

- ◀ توضيح توقعات الحكومة الوطنية من البرنامج فيما يتعلق بقضايا المساواة بين الجنسين والأمن الغذائي/التغذية، وتحديد الخطط والشراكات ذات الصلة؛
- ◀ والقيام، في إطار العمل مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، ومبادرة توحيد الأداء، وبرنامج التحول، ونهج المجموعات، بالتنسيق مع الوكالات التي تشجع الاهتمام إلى أبعاد المساواة بين الجنسين، والتماس الفرص للدخول في برامج مشتركة تشمل الأبعاد الجنسانية، وأبعاد الأمن الغذائي/التغذية، والارتباط بفرص التدريب كلما كان ذلك مجديا.
- ◀ والسعي لإقامة علاقات استراتيجية بدلا من علاقات لتنفيذ البحث، مع شركاء لديهم خبرة جنسانية في أنشطة الأمن الغذائي/التغذية/سبل كسب العيش؛
- ◀ وتقييم الشراكات الحالية لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين من أجل توضيح المجال المتاح للتحسين وتعزيز المساواة المتبادلة؛ وإدراج الاعتبارات الجنسانية بصورة منهجية في اتفاقات على المستوى الميداني مع الشركاء المتعاونين، بما في ذلك وضع حد أدنى للمعايير، وضمان تتبع الامتثال والإبلاغ عنه.

60- التوصية 3: تنمية القدرات وإدارة المعرفة

3 - أ) تطوير الخبرة الجنسانية التقنية على كافة المستويات التنظيمية

- ◀ إجراء تقييم الخطة الجنسانية الذي تطلبه خطة العمل على نطاق المنظومة، واستخدامه في إثراء التخطيط والاستراتيجيات الخاصة بتعيين الموظفين وتنمية قدراتهم.
- ◀ وضع وتنفيذ استراتيجية واضحة لتوسيع مجمع موظفي البرامج والسياسة المختصين بالمساواة بين الجنسين.
- ◀ الترويج بقوة للطلب على الخبرة الجنسانية - في المجال التقني وفي مجال التعميم - وإبلاغ الطلب عليها للمقار والمكاتب الإقليمية.
- ◀ التوسع في تقييم التدريب على المؤشر الجنساني لجميع الموظفين، وتطويره ليلئم وظائفهم المختلفة.
- ◀ وضع نهج استباقي ومنهجي لإدارة/تقاسم المعرفة/التعلم في ميدان الاعتبارات الجنسانية (مكتب الشؤون الجنسانية).
- ◀ إدراج استراتيجيات وغايات وإجراءات معينة في استراتيجيات الموارد البشرية الجديدة لزيادة الخطوات نحو التكافؤ بين الجنسين في التوظيف.

3 - ب) توسيع وزيادة فعالية شبكة مناصري المساواة بين الجنسين

ينبغي للشبكة أن تعتمد نهج الفريق وتصبح موردا فعالا للبرنامج على النحو التالي:



- ◀ ينبغي أن يكون لدى كل شعبة، ومكتب إقليمي، ومكتب قطري، ومكتب فرعي فريق مختلط من المناصرين – على المستويين الدولي والوطني – يسير على اختصاصات وضعت على المستوى المؤسسي.
- ◀ تحتاج الشبكة إلى تنقيح وإلى مبرر واضح للاختيار، بما في ذلك الأقدمية، والوقت المخصص، وموارد متواضعة على الأقل، ونتائج واضحة قابلة للقياس وقابلة للتنفيذ في اتفاقات أداء الموظفين.
- ◀ تحتاج الشبكة أيضا إلى وقت للاجتماع، سنويا على الأقل، من أجل استعراض التقدم، وتحديد الأهداف والنتائج بالنسبة للعام التالي.

61- التوصية 4: المساءلة وأدوار إعداد التقارير والمسؤوليات

4 – أ) ضمان تتبع قضايا المساواة بين الجنسين بصورة متسقة والإبلاغ عنها على مستوى المؤسسة

- ◀ تتيح الفترة 2014-2017 فرصة لضمان إبراز قضايا المساواة بين الجنسين في الآليات المؤسسية للإبلاغ والرقابة. وتشمل فرص توسيع وتعميق العمل الذي بدأه مكتب الشؤون الجنسانية ما يلي:
- ◀ مراجعة مؤشرات إطار النتائج الاستراتيجية وإطار نتائج الإدارة لضمان إبراز الاعتبارات الجنسانية بقوة، بما في ذلك المؤشرات المتباعدة والملائمة من حيث مراعاة الفوارق بين الجنسين لكل هدف استراتيجي.
- ◀ ومراجعة أدوات الإبلاغ المؤسسية، بما في ذلك التقارير الموحدة عن المشروعات، للتعبير عن مؤشرات تكون أكثر ملائمة للنتائج الجنسانية وموجهة لمؤشرات إطار النتائج الاستراتيجية ومقرنة بتوجيه واضح؛
- ◀ وتجميع تقارير سنوية إضافية، وإدراج التقارير الحالية لخطة العمل على نطاق المنظومة (مكتب الشؤون الجنسانية) واستخدامها لإثراء عمليات التحديث السنوية للمجلس التنفيذي؛ ومن شأن عمليات التحديث الدورية المؤقتة التي يجريها المجلس أن تحسن أيضا صورة قضايا المساواة بين الجنسين وتسهل تعبئة موارد لمواجهتها؛
- ◀ وإدراج الاعتبارات الجنسانية في الإرشادات ومعايير الجودة الخاصة بجميع عمليات التقييم، وضمان الإبلاغ عنها عن طريق تقرير التقييم السنوي وآلية خطة العمل على نطاق المنظومة.

4 – ب) توضيح الأدوار والمسؤوليات لمواجهة الشواغل الجنسانية على نطاق البرنامج

- ◀ الأخذ بالرأي القائل بأن قضايا المساواة بين الجنسين هي "مهمة كل فرد" وتوضيح مسؤوليات الوحدات والأفراد، بدءا من هيئات الرقابة حتى الموظفين الميدانيين، ربما على شكل مخطط للمساءلة عن تعميم المنظور الجنساني. وتشمل الأمثلة:
- ◀ إضافة خبرات جنسانية إلى اختصاصات المديرين، كجزء من متطلبات ممارسة وظائفهم، وإدراج قضايا المساواة بين الجنسين في جميع اتفاقات إدارة الأداء لكبار الموظفين؛
- ◀ وتركيز دور مكتب الشؤون الجنسانية على المشورة التقنية، والتنسيق، وإدارة المعرفة، والدعوة؛ ويلزم وجود رؤية واضحة، وأهداف، وخطة للعمل تتناسب مع هذا الدور ومع الموارد الحالية لمكتب الشؤون الجنسانية؛
- ◀ وإدراج الاعتبارات الجنسانية في عملية إدارة المخاطر الداخلية الخاصة بالبرنامج، مع زيادة الوعي والتدريب للمراجعين.