

البند 5 من جدول الأعمال

WFP/EB.A/2016/5-F*

قضايا السياسات

للعلم

التوزيع: عام

التاريخ: 13 مايو/أيار 2016

اللغة الأصلية: الإنكليزية

* أُعيد إصدارها لأسباب تقنية

تتاح وثائق المجلس التنفيذي على موقع البرنامج على الإنترنت (<http://executiveboard.wfp.org>).

تحديث عن سياسة المساواة بين الجنسين

الموجز

تتضمن هذه الوثيقة معلومات محدّثة عن تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين 2015-2020 حسبما طلب المجلس عندما اعتمد السياسة في مايو/أيار 2015. ويوفّر الملحق الثالث تحديثاً عن إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين الذي وُضع في عام 2012 من أجل تيسير تنفيذ البرنامج للمساهمات المقدمة إلى خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

وقد حدث تقدم يُعتمد به بشأن السياسة في هذه المجالات: (1) أنشأت خطة عمل شاملة بشأن المسائل الجنسانية إجراءات وجوانب مساءلة فيما يتعلق بتنفيذ السياسة؛ و(2) تتولى استراتيجية تنفيذ جنسانية لكل مكتب إقليمي تابع للبرنامج ونظرية تغيّر نحو البرمجة المراعية للمساواة بين الجنسين نقل هذه السياسة إلى المستوى الميداني؛ و(3) يجري تعزيز إنجاز البرنامج وأدائه بشأن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ و(4) دُشنت شبكة للتناج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في كل مكتب قطري ومكتب إقليمي من أجل تيسير الأنشطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وإسداء المشورة بشأنها.

وتشمل السياسة الجديدة أربعة أهداف تسعى إلى إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أعمال البرنامج وأنشطته من أجل ضمان الوفاء بالاحتياجات المختلفة للنساء والرجال والبنات والأولاد فيما يتعلق بالأمن الغذائي والتغذية.

أولاً- مساعدة غذائية مكيفة تبعاً للاحتياجات المختلفة

ثانياً- مشاركة متساوية

ثالثاً- اتخاذ القرارات من جانب النساء والبنات

رابعاً- المساواة بين الجنسين والحماية

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيدة K. Muiu

مديرة

مكتب الشؤون الجنسانية

رقم الهاتف: 066513-2771

السيد J. Harvey

رئيس الديوان

رقم الهاتف: 066513-2002

والاستراتيجيات الجنسانية الإقليمية ضرورية لنجاح سياسة المساواة بين الجنسين: فهي تُنقل السياسة إلى المستوى الميداني وتربطها بالسياقات التي يعمل فيها البرنامج. وتتصدى كل استراتيجية إقليمية، جنباً إلى جنب مع خطة العمل بشأن المسائل الجنسانية، لما يلي:

- (1) جمع البيانات المصنّفة حسب نوع الجنس والعمر وتحليلها واستخدامها، واستخدام تحليل المسائل الجنسانية والعمر بشكل منهجي؛
- (2) إدراج إدارة المعلومات والمعرفة والاتصال لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ و(3) إشراك الرجال والأولاد على نحو استراتيجي في برامج البرنامج؛ و(4) تعقب الموارد المالية وتخصيصها للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ و(5) تنمية القدرات؛ و(6) عقد الشراكات؛ و(7) الاستخدام النشط والفعال لشبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛ و(8) مساءلة الموظفين والرقابة بشأن النتائج⁽¹⁾ وعلاوة على ذلك، تتضمن خمس من الاستراتيجيات الإقليمية الست نواتج صريحة متعلقة بالتغذية.

وفيما يلي ملخص لأهداف وغايات الاستراتيجيات الإقليمية الست.

آسيا والمحيط الهادئ (بانكوك)	تمكين الموظفين من أجل التعرّف على جوانب الأمن الغذائي والتغذية المتصلة بالمسائل الجنسانية والعمر، وإدارة هذه الجوانب ومعالجتها، بغية زيادة الفعالية التشغيلية للبرنامج. وحفز الموظفين وتزويدهم بالمعلومات وتوجيههم ودعمهم ومكافأتهم على التنفيذ الفعال لتطلعات البرنامج فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفهم قيمة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأن يكون لديهم القدرة على إدراج الاعتبارات الجنسانية والعمرية في الأنشطة البرنامجية والتشغيلية بأنفسهم أو أن يُتاح لهم الوصول إلى الخبرة اللازمة لذلك.
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى (القاهرة)	جعل الاعتبارات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين جزءاً متأسلاً من دورة المشاريع. وجعل عمل البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين أكثر ظهوراً ومصداقيةً. والتصدي للتغيرات الكبرى التي سيتعين على المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية إجراؤها لتعميم الاعتبارات الجنسانية.
غرب أفريقيا (داكار)	تعزيز النقاش وتعميق الفهم على جميع المستويات بشأن كيفية تأثير المعايير الجنسانية على التحديات التي تعترض الرجال والنساء والبنات والأولاد والفرص المتاحة لهم في الإقليم، لصالح الموظفين والمستفيدين على السواء. وتمكين الموظفين من جميع المستويات وفي جميع البلدان وعبر جميع الوحدات الوظيفية ومساءلتهم بشأن المضي قدماً بالبرمجة المراعية للمساواة بين الجنسين والتغيير المؤسسي.
الجنوب الأفريقي (جوهانسبرغ)	تسترشد البرامج والمساعدة التقنية في الجنوب الأفريقي بقدر أكبر من التحليل الجنساني وتهدف إلى زيادة الالتحاق بالمدارس والبقاء فيها وتحسين الأمن الغذائي والتغذوي وحصائل التعليم للبنات، وتحسين إمكانية الوصول إلى فرص كسب العيش للنساء والرجال.
شرق ووسط أفريقيا (نairobi)	المساهمة في المساواة بين الجنسين والإنصاف في البلدان التي تتلقى مساعدة من البرنامج في شرق ووسط أفريقيا، على المستوى الأسري والمحلي والوطني، من خلال إدراج المساواة بين الجنسين والإنصاف وتمكين الفئات السكانية المحرومة في جميع جوانب أنشطته. وبغية إدراج الاعتبارات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والحماية على نحو أفضل في البرامج القائمة، الاستفادة من أفضل الممارسات وتعزيز تبادل الخبرات والمعرفة وتحديد الاستثمارات والعوامل التي يمكنها توليد أفضل الحاصلات وتكرارها.
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي (بئما)	تعزيز الصلة المستندة إلى الأدلة بين المساواة بين الجنسين والأمن الغذائي والتغذية في البلدان التي يعمل فيها البرنامج من خلال توفير المساعدة التقنية وتعزيز قدرة الحكومات، وتصميم وتنفيذ برامج تستجيب على النحو المناسب لاحتياجات النساء والرجال والبنات والأولاد المتعلقة بالأمن الغذائي والتغذوي، والمساهمة بالتالي في التغلب على تحدي القضاء على الجوع.

وسوف يواصل البرنامج، بعمله مع شركائه وتركيزه على المستوى الميداني، المساهمة في تحقيق الأهداف الإنمائية المستدامة في ظل مراعاة قوية للاعتبارات الجنسانية في جميع برامجها وأنشطته وعملياته.

(1) تشمل المساءلة والرقابة ضمان اتباع معايير السلوك الأخلاقي وتوفير الظروف التي تتيح لكل رجل وامرأة وطفل العيش بكرامة وحرية، بما في ذلك احترام حقوق الإنسان الأساسية والمساواة بين النساء والرجال في الحقوق.

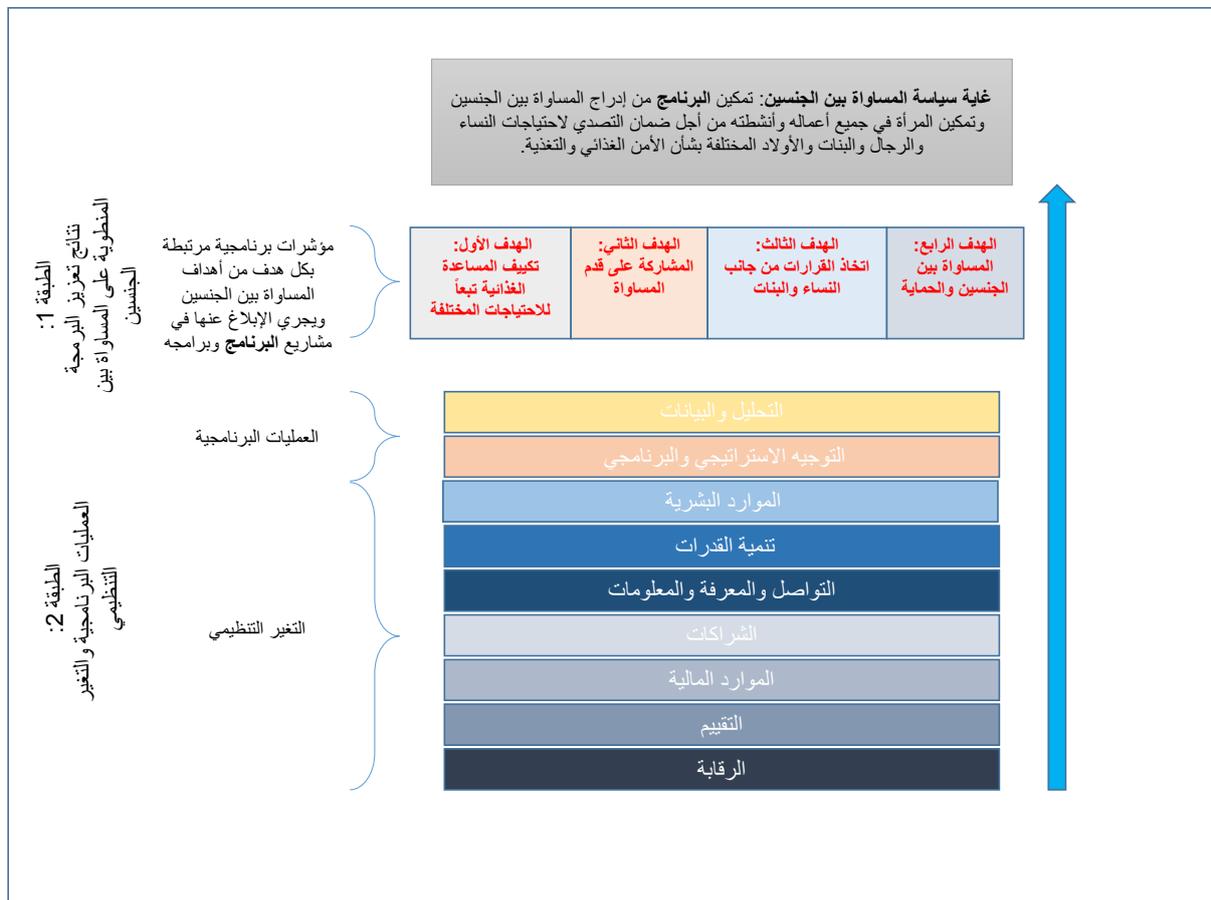
نشر السياسة

4- تلقت جميع المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية ومكاتب البرنامج رزمة نشر تتضمن سياسة المساواة بين الجنسين 2015-2020 وملخصات عن السياسة وتوجيهات بشأن نظام مؤشر المساواة بين الجنسين وأداة للتحليل الجنساني في حالات الطوارئ ورسوماً بيانية ونقاط حوار من أجل الاتصال والدعوة. وهذه المواد متاحة باللغات العربية والإنكليزية والفرنسية والإسبانية.

خطة العمل بشأن المسائل الجنسانية

5- تُترجم خطة العمل بشأن المسائل الجنسانية أهداف السياسة الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين إلى إجراءات ملموسة وقابلة للقياس وأوجه مساءلة يُعتمد تنفيذها فيما بين عامي 2015 و2020 في "طبقتين".

الشكل 3: تنفيذ خطة العمل بشأن المسائل الجنسانية

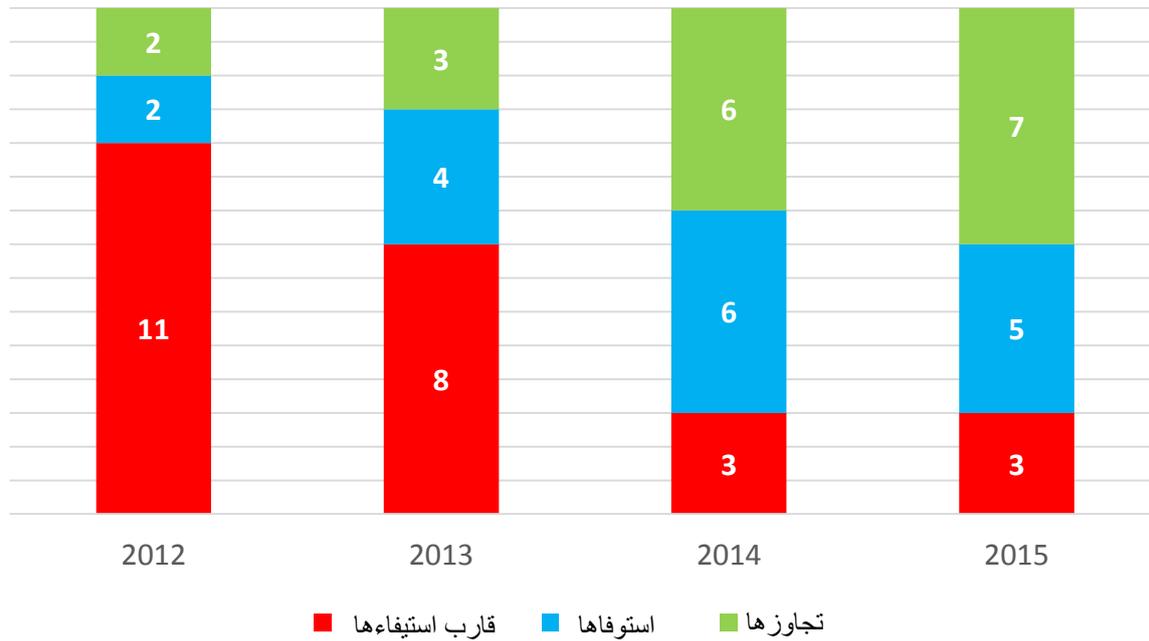


6- ويعكف مكتب الشؤون الجنسانية مع الوحدات الرئيسية المحددة في خطة العمل بشأن المسائل الجنسانية على وضع خطط عمل لكل وحدة في مجال عملها. وسوف يستخدم البرنامج المؤشرات المعروفة في خطة العمل بشأن المسائل الجنسانية لقياس التقدم المحرز في مجالات العمل هذه لدى إعداده التقرير السنوي المقدم إلى المجلس عن تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين.

خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة

7- يُبين الشكل 4 حالة تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة منذ عام 2012. وترد التفاصيل في الملحق الثالث.

الشكل 4: تنفيذ البرنامج لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، 2012-2015



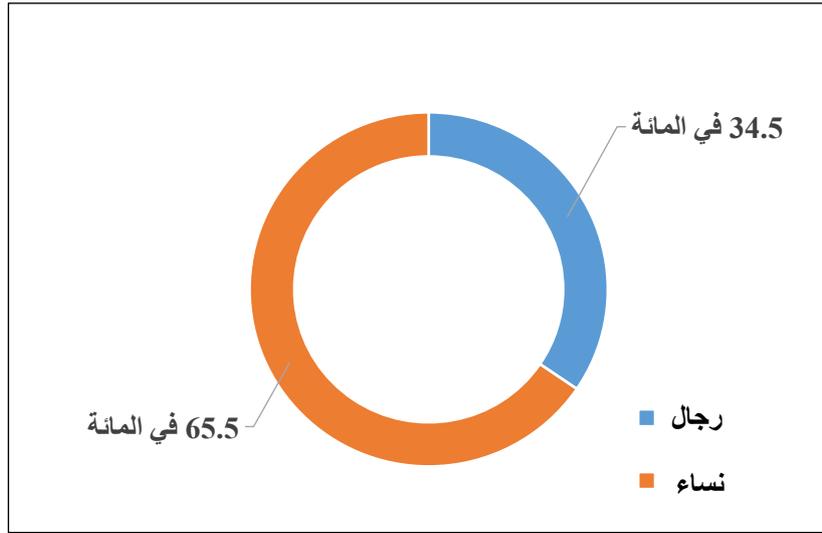
شبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين

8- أعيد إطلاق شبكة مناصري المساواة بين الجنسين باعتبارها شبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين التي تساعد البرنامج على إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في كل أعماله. ويعمل أعضاء شبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين كميسرين ومحفزين واستشاريين. وتلجّهم الاختصاصات الموكلة لهم بأفرقة تابعة للشبكة، كما يقضون عشرين في المائة على الأقل من وقت عملهم في الاضطلاع بأنشطة متعلقة بالمساواة بين الجنسين. ويضم كل فريق أعضاء لهم وظائف متنوعة، مع السعي لأن يكون التمثيل فيه متوازناً بين النساء والرجال (الشكل 5) وبين الموظفين الوطنيين والدوليين وبين المستويات المهنية المختلفة. ويرد في الجدول 1 تحليل لعضوية شبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين حسب الإقليم.

الجدول 1: أعضاء شبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين حسب الإقليم *	
عدد الأعضاء	الإقليم
34	مكاتب المقر العالمي
67	آسيا والمحيط الهادئ (المكتب الإقليمي في بانكوك)
42	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى (المكتب الإقليمي في القاهرة)
74	غرب أفريقيا (المكتب الإقليمي في داكار)
58	الجنوب الأفريقي (المكتب الإقليمي في جوهانسبرغ)
25	شرق ووسط أفريقيا (المكتب الإقليمي في نيروبي)
34	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي (المكتب الإقليمي في بنما)
334	المجموع

* يتوقف العدد المستهدف لأعضاء شبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في كل مكتب إقليمي على أحجام المكاتب القطرية في الإقليم: فالمكاتب القطرية الصغيرة جداً والصغيرة لدى كل منها عضو واحد من أعضاء الشبكة بالإضافة إلى بدول؛ والمكاتب المتوسطة الحجم لديها ثلاثة أعضاء؛ والمكاتب الكبيرة لديها أربعة؛ في حين أن لدى المكاتب الكبيرة جداً خمسة أعضاء.

الشكل 5: أعضاء شبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين حسب نوع الجنس



تنمية القدرات

- 9- تُمكن تنمية القدرات بشأن المسائل الجنسانية الموظفين والمؤسسات من خلال أنشطة من قبيل تحليل السياقات السياسية وتكوين الوعي وعمليات التكيف المؤسسي والبحوث:
- ◀ يعكف البرنامج على تعزيز خطة لتنمية القدرة المؤسسية استناداً إلى النتائج المستمدة من تقييم القدرة بشأن المسائل الجنسانية على نطاق البرنامج الذي جرى في عام 2014.
 - ◀ بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة⁽⁴⁾، أدمج البرنامج أربع وحدات من الدورة الإلكترونية "I Know Gender" في نظام إدارة التعلّم المتاح لجميع موظفي البرنامج.
 - ◀ يواصل البرنامج استكشاف إمكانات التعاون لتعزيز قاعدة الأدلة لبرمجته، وذلك مثلاً مع برنامج جامعة الأمم المتحدة للدراسات والتدريب بشأن المساواة بين الجنسين.
 - ◀ أدمجت وحدة عن تنمية القدرات بشأن المسائل الجنسانية في حالات الطوارئ في ما يوفره البرنامج من تدريب وظيفي ودعم للاستجابة للطوارئ، كما أدرجت الاعتبارات الجنسانية في استعراض دورة "الاستعداد لحالات الطوارئ" لفائدة جميع الموظفين المنشورين في حالات الطوارئ.
 - ◀ وضع البرنامج اختصاصات للاستشاريين المعنيين بالشؤون الجنسانية المقرر نشرهم في المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية الكبيرة جداً⁽⁵⁾ من خلال الشراكات الاحتياطية⁽⁶⁾.
 - ◀ منذ عام 2013، أتاح البرنامج لـ 165 امرأة برنامج تنمية القدرات القيادية والمسارات المهنية للمرأة (INSPIRE) من أجل زيادة عدد النساء في المراكز القيادية وتحقيق المساواة بين الجنسين على مستويات الإدارة العليا. وقد قُدم البرنامج في القاهرة وداكار وجوهانسبرغ وروما.

(4) هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

(5) في عام 2016، توجد هذه المكاتب القطرية الكبيرة جداً في أفغانستان وبنغلاديش وتشاد وجمهورية الكونغو الديمقراطية وإثيوبيا والعراق وكينيا ونيبال والنيجر وباكستان والصومال وجنوب السودان ودولة فلسطين والسودان والجمهورية العربية السورية وأوغندا وأوكرانيا واليمن.

(6) <http://go.wfp.org/web/standbypartners/cross-cutting>

نظام مؤشر المساواة بين الجنسين

10- من بين العمليات والمشاريع والبرامج الجديدة التي استُعرضت في عام 2015، وعددها 22، حصل 19 منها (86 في المائة) على الرمز 2 أو 2ب كمؤشر على المساواة بين الجنسين، بما يعني أنها تُسهم على نحو يُعتد به في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي عام 2012، عندما اعتمد البرنامج نظام مؤشر المساواة بين الجنسين التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، كان هذا الرقم 24 في المائة (الجدول 2). والهدف المؤسسي للبرنامج فيما يتعلق بتعميم المنظور الجنساني هو حصول 100 في المائة من المشاريع الجديدة على الرمز 2 أو 2ب.⁽⁷⁾

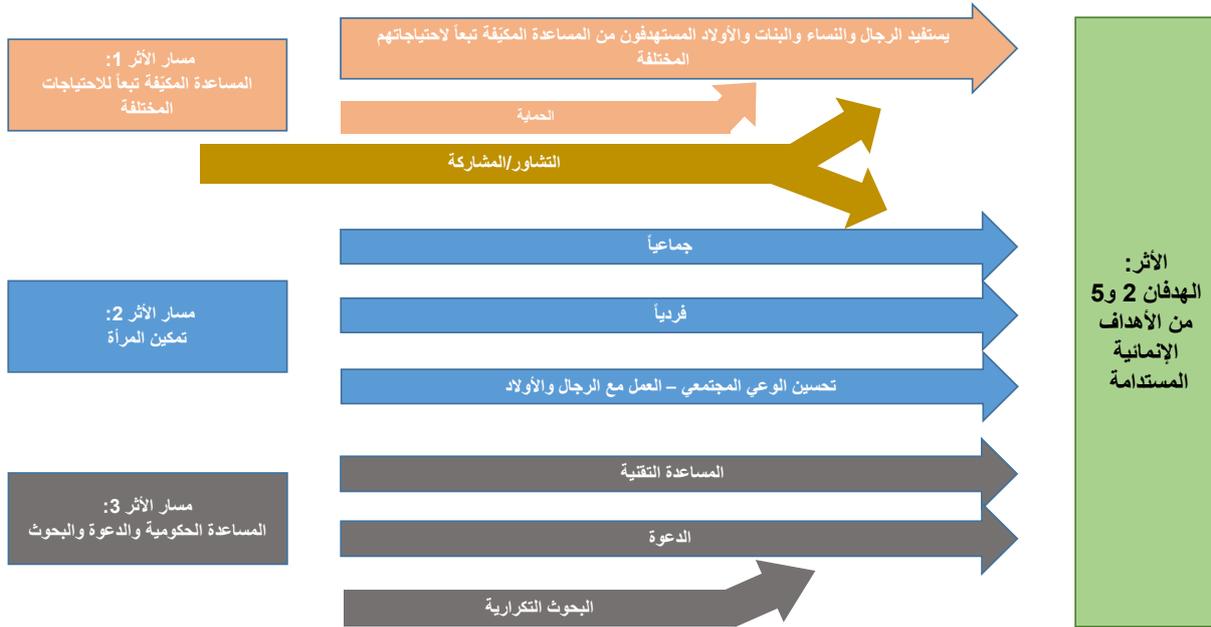
الجدول 2: النسبة المئوية للمشاريع التي بلغ مؤشر المساواة بين الجنسين بشأنها 2أ أو 2ب، 2012-2016					
	2012	2013	2014	2015	2016
الهدف	50	50	75	100	100
الإنجاز	24	50	79	86	—

11- وخلال عام 2016، سوف ينقل البرنامج مسؤولية تحديد رمز مؤشر المساواة بين الجنسين إلى المكاتب الإقليمية، بحيث تزداد المساءلة بشأن المساواة بين الجنسين على المستوى الميداني. وسوف يكون هذا النقل مصحوباً بتوفير التدريب وتنمية القدرات لموظفي المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية، وسوف يسمح ذلك للبرنامج بضمان أن الاعتبارات الجنسانية مُدرجة على نحو وافٍ في جميع مراحل دورة المشاريع.

نظرية التغيير من أجل البرمجة المراعية للمساواة بين الجنسين

12- وضع البرنامج نظرية بشأن التغيير تشرح كيف تُسهم نتائج البرنامج في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والأمن الغذائي، والتغذية. وتُعرّف نظرية التغيير ثلاثة مسارات مؤثرة تُبيّن كيف يسهم البرنامج في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال أنشطته ونواتجه وحصائله المباشرة والمتوسطة وآثارها. وتُعتبر نظرية التغيير الخاصة بالمساواة بين الجنسين أداة مفيدة لتتويج وضع برامج إطار النتائج المؤسسية وأنشطة المشاريع. وقد خضعت نظرية التغيير لاستعراض داخلي شامل، كما يجري اختبارها على المستوى القطري.

(7) تعريف مؤشر المساواة بين الجنسين: 2ب = الهدف الرئيسي هو المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ 2أ = يُسهم على نحو يُعتد به في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ 1 = يُسهم على نحو محدود في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ صفر = لا يراعي الاعتبارات الجنسانية.

الشكل 6: ملخص نظرية التغيير من أجل البرمجة المراعية للمنظور الجنساني في البرنامج⁽⁸⁾

الاستراتيجيات الجنسانية الإقليمية الرامية إلى تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين

- 13- يحتل المفهوم الذي مؤداه أن "السياق هو كل شيء" مكاناً مركزياً في التزامات البرنامج بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتتنوع السياقات والبرامج بدرجة كبيرة عبر البلدان والأقاليم التي يعمل بها البرنامج.
- 14- وتقضي سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين بأن توجه الاستراتيجيات الجنسانية الإقليمية تنفيذ السياسة. وفي حين تنطبق الأهداف والغايات العالمية للبرنامج بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على جميع عملياته، ينبغي للإجراءات الفردية والتوجيهات البرنامجية أن تُجسّد السياقات المحلية والوطنية والإقليمية المختلفة التي يعمل فيها البرنامج. وفي يونيو/حزيران 2015، عقب الموافقة على سياسة المساواة بين الجنسين 2015-2020، دُعيت المكاتب الإقليمية الستة إلى وضع استراتيجيات جنسانية إقليمية للفترة 2016-2020؛ وقد وُقِّرت الأموال (50 000 دولار أمريكي) لكل مكتب إقليمي من أجل هذا العمل. وتنقل الاستراتيجيات الإقليمية سياسة المساواة بين الجنسين إلى المستوى الميداني وتوفّر روابط قوية بالعمل اليومي للمكاتب القطرية.
- 15- وجنباً إلى جنب مع خطة العمل بشأن المسائل الجنسانية وسياسة المساواة بين الجنسين، تعرّف الاستراتيجيات الجنسانية الإقليمية نتائج وأوجه مساهمة ومسؤوليات واضحة، وتستجيب للتوصية إباء المتضمنة في تقييم سياسة المساواة بين الجنسين لعام 2009.⁽⁹⁾
- 16- ويضمن اتباع نهج مشترك لوضع هذه الاستراتيجيات أنها تضم عناصر هيكلية ومنهجية موحدة وأنها تتسق مع آليات تقديم التقارير القائمتين (ولاسيما خطة العمل بشأن المسائل الجنسانية وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة). وتستجيب البيانات التي تتضمنها كل استراتيجية لنتائج التحليل الجنساني الإقليمي والاستعراض المؤسسي اللذين اضطلع بهما كل مكتب إقليمي.

⁽⁸⁾ تتضمن النظرية الكاملة للتغيير من أجل برمجة المساواة بين الجنسين تفاصيل الأسباب المنطقية لنهج البرمجة الذي يتبعه برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كما تصف سلسلة النتائج والافتراضات والمخاطر والأدلة المتاحة.

⁽⁹⁾ تقييم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين لعام 2009 (OEV/2013/008).

- 17- الأساس المنطقي. تؤكد كل استراتيجية جنسانية إقليمية الأهمية العالمية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتشرح في الوقت نفسه سبب ضرورة اتباع نهج محدّد السياق لكي يحقق البرنامج نتائج مراعية للمنظور الجنساني وتحولية. وتستكمل الاستراتيجيات السياسية المؤسسية بشأن المساواة بين الجنسين عن طريق دفع البرنامج إلى التركيز على الأبعاد الجنسانية المحدّدة السياق للأمن الغذائي والتغذية. فعلى سبيل المثال، تصف الاستراتيجية الجنسانية الإقليمية للمكتب الإقليمي في بنما كيف يُضطلع بغالبية أنشطة البرنامج في الإقليم في مجالي بناء القدرات وتقديم المساعدة التقنية للحكومات. وفي استراتيجية المكتب الإقليمي في القاهرة، تتطلب المستويات المرتفعة من النزاعات والأزمات واللاجئين والتشريد الداخلي برمجة المساواة بين الجنسين على نحو يُركّز على سياقات الطوارئ ويُرشّد التوجيه الاستراتيجي لعمليات البرنامج. وتؤكد هذه البيانات العملية المتناقضة أهمية استراتيجيات البرنامج الجنسانية الإقليمية المحدّدة السياق.
- 18- المنهجية. وضعت المكاتب الإقليمية استراتيجياتها من خلال النهج التشاوري والتوافقي والمستند إلى الأدلة الذي استُخدم لوضع سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين 2015-2020. وبالإضافة إلى مُدخلات المكاتب القطرية والمنظمات المتخذة أساساً للمقارنة ووحدات أخرى تابعة لوكالات الأمم المتحدة والمقر، استُرشد في وضع كل استراتيجية أيضاً باستعراضات النظراء وتعقيبات الأفرقة، واستخدام المجموعات المرجعية الخارجية، والشراكات وتبادل المعلومات بين المكاتب الإقليمية السنة. وساعدت حلقات العمل المعنية بالاعتماد، والزيارات الميدانية، والمشاركة المكثفة للمكاتب القطرية والشركاء على ضمان قبول الاستراتيجيات من جانب جميع الموظفين في المناطق التي يعمل فيها البرنامج.
- 19- التحليل الإقليمي. أعدّ كل مكتب إقليمي نظرة عامة على المسائل والثغرات الرئيسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الإقليم ودرس القوانين والسياسات واللوائح المتعلقة بالأمن الغذائي والتغذية والممارسات المؤسسية التي تؤثر في كيفية تصرف الرجال والنساء واتخاذهم للقرارات؛ والمعايير والمعتقدات الثقافية بشأن الأغذية والتغذية؛ والأدوار والمسؤوليات واستخدام الوقت من المنظور الجنساني في الأنشطة المتعلقة بالأغذية والتغذية؛ والوصول إلى الموارد والتحكم فيها؛ وأنماط القوة وصنع القرار. وبالنظر إلى اتساع النطاق الجغرافي والثقافي لهذه التحليلات، فإنها توفّر نظرة عامة مستندة إلى معلومات ثانوية.
- 20- وكانت التحليلات الإقليمية أساسية لتوجيه تصميم الاستراتيجيات وتوفير الأدلة على أن كل استراتيجية تسترشد بمعلومات مستمدة من تحليل جنساني محدّد السياق. وسوف تظل هذه التحليلات حاسمة الأهمية مع استمرار البرنامج في التأكيد على أهمية التحليل الجنساني في جميع أعمال البرمجة والأنشطة.
- 21- الدروس المستفادة ورسم الخرائط: قامت المكاتب الإقليمية أيضاً باستعراض البرامج والمشاريع والأنشطة والممارسات الجيدة والتحديات التي تعترض البرمجة المراعية للمنظور الجنساني من خلال ما يلي:
- (أ) تحليل خبرة البرنامج في مجال العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الإقليم؛
- (ب) استبانة الثغرات في مساهمة البرنامج في إنجازات سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، جنباً إلى جنب مع إجراءات محدّدة زمنياً لسد الثغرات المكتشفة وإيجاد فرص للتغيير؛
- (ج) رسم خرائط للشراكات مع سائر أصحاب المصلحة في السياق المحلي، على نحو يتسق مع المبادئ والأولويات المؤسسية الخاصة بالشراكات؛
- (د) تحليل القدرات في المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية من أجل اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن تعيين استشاريين إقليميين للشؤون الجنسانية بغية ضمان تنفيذ البرمجة المراعية للمنظور الجنساني تنفيذاً ميدانيّ المنحى، على نحو يتسق مع نتائج التقييمات السابقة لسياسة المساواة بين الجنسين في عامي 2008 و2013.⁽¹⁰⁾

- 22- التنفيذ. على أساس التحليلات والدروس المستفادة، تُبيّن الاستراتيجيات الإقليمية بالتفصيل الأهداف والغايات أو الحصائل والنواتج والأنشطة المحددة، مع جداول زمنية واضحة للتنفيذ؛ وأدوار الإدارة العليا ومسؤولياتها بشأن توجيه تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين في المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية.
- 23- وتستجيب الاستراتيجيات لنتائج وتوصيات التقييمات ولسياقات العمل في المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية؛ وهي متسقة مع التزامات البرنامج المؤسسية؛ كما أنها تجسّد العناصر الستة لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (الملحق الثالث)، وتستوفي بذلك متطلبات البرنامج بشأن التبليغ المؤسسي. وعلى الرغم من الاختلافات العديدة القائمة بين الأقاليم، هناك أيضاً العديد من الجوانب المشتركة بين النتائج.
- 24- الخطوات التالية. سوف تُدمج كل من الاستراتيجيات الجنسانية الإقليمية في خطط عمل واستراتيجيات قطرية للمكاتب القطرية. وسوف تعرّف خطط العمل النتائج وكيفية تحقيقها وقياسها من خلال أطر نتائج خاصة بالمكاتب القطرية. ومن خلال هذا التحديد المتكرر للسياق، من المستوى المؤسسي إلى المستوى الإقليمي والقطري، سوف تُكيّف البرمجة المراعية للمنظور الجنساني التي يظطلع بها البرنامج حسب السياقات المختلفة التي يعمل فيها. وتعكف المكاتب الإقليمية على ضمان أن تُترجم استراتيجياتها الجنسانية إلى لغات العمل في كل إقليم من أجل تيسير اعتمادها واستعراضها على نحو مجدٍ من جانب أصحاب المصلحة.
- 25- وتقوم المكاتب الإقليمية بنشر استراتيجياتها من خلال شبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من أجل الترويج للملكية وروح المشاركة من جانب المكاتب القطرية. وفي العديد من الأقاليم يُدرج النشر في خطط عمل المكاتب القطرية. وسوف تستخدم المكاتب الإقليمية أيضاً النشرات الإخبارية ومنصات تبادل المعلومات وغير ذلك من أدوات إدارة المعرفة لأغراض النشر. وستُدرج عناصر من استراتيجية الإقليم في التدريب وحلقات العمل والاجتماعات الإقليمية من أجل ضمان أن يُدرك جميع الموظفين كيف يمكنهم تنفيذ هذه الاستراتيجية.
- 26- وترد في الملحق الأول ملخصات للأهداف والحصائل والنواتج الاستراتيجية والمجالات المتسمة بالأولوية في كل استراتيجية جنسانية إقليمية. وترد في الملحق الثاني ملخصات لميزانياتها.

المساءلة والمشاركة

- 27- إن المسائل الجنسانية هي أمر يعنى به الجميع في البرنامج. ويتجسّد هذا المبدأ في خطة عمل المساواة بين الجنسين التي تعرّف إجراءات محددة على امتداد البرنامج، من المقر إلى الميدان. وتقع على عاتق وحدات المقر مسؤولية إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مجالاتها التقنية، بما في ذلك في توجيه البرامج وتصميم المشاريع والوظائف التقنية الأخرى والتوظيف. فعلى سبيل المثال، انضمت شعبة التغذية إلى شبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في عام 2015 ووضعت الخطوط العريضة لإجراءات تعزّز الانتباه إلى المسائل الجنسانية في عمل البرنامج في مجال التغذية. وعقدت شعبة التغذية ومكتب الشؤون الجنسانية جلسة إحاطة في المقر من أجل تحسين فهم كيفية تطبيق سياسة المساواة بين الجنسين على التغذية. وسوف تُعيّن شعبة التغذية خبيراً في عام 2016 من أجل تعزيز إدماج عناصر وتحليلات مراعية للمنظور الجنسي في عملها المتعلق بالتغذية، كما ستدعم تقييماً لمساهمة المساعدة الغذائية مقابل إنشاء الأصول في التمكين الاجتماعي-الاقتصادي للمرأة والتغذية المحسنة تتولى وحدة الصمود والوقاية قيادته. وقد انضم مكتب الشؤون الجنسانية إلى أفرقة العمل المراعية للتغذية من أجل المساعدة على تعميم المنظور الجنساني في البرامج والنهوج التغذوية.
- 28- وتنسّق المكاتب الإقليمية مبادرات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بين المكاتب القطرية كل في إقليمه، حيث توفر الدعم التقني وتضمن أن الاستراتيجية الجنسانية الإقليمية تُنفذ وأن المكاتب القطرية ملتزمة بخطط عملها وأنها تفي بالتزاماتها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتقع على عاتق المكاتب القطرية مسؤولية ضمان أن تؤدي مشاريع البرنامج وبرامجه إلى نتائج مراعية للمنظور الجنساني لفائدة الأشخاص الذين يستفيدون من خدمات البرنامج. وتقع على عاتق مكتب الشؤون

الجنسانية مسؤولية تنسيق جهود البرنامج المؤسسية لتعميم المنظور الجنساني؛ وتوفير الدعم التقني القوي والرقابة للمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية ووحدات المقر؛ وإيجاد التزام بتعميم المنظور الجنساني عن طريق العمل مع الموظفين وبيان حالات النجاح؛ وتنسيق تبادل المعرفة والمعلومات؛ وتمثيل البرنامج في مجتمعات الممارسين وغير ذلك من المحافل الدولية والمشاركة بين الوكالات. ويضطلع فريق الإدارة التنفيذية بالرقابة على تنفيذ خطة العمل بشأن المسائل الجنسانية وسياسة المساواة بين الجنسين.

ماذا يُنتظر بعد ذلك في عام 2016؟

29- خلال العام الذي انقضى منذ اعتماد سياسة المساواة بين الجنسين 2015-2020، أحرز البرنامج تقدماً ذا شأن في تنفيذها. وتشمل الإجراءات المقررة لعام 2016 ما يلي:

- أ) إدماج الأبعاد الجنسانية بالكامل وبقوة في الخطة الاستراتيجية (2017-2021) وإطار النتائج المؤسسية؛
- ب) كجزء من استعراض الإطار المالي، تحديد طرق لتعقب الموارد والنتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إطار النتائج المؤسسية الجديد؛
- ج) تعيين استشاريين إقليميين للشؤون الجنسانية لدعم تنفيذ الاستراتيجيات الإقليمية؛
- د) دعم التدريب ومبادرات تنمية القدرات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين التي تأخذ المكاتب الإقليمية زمام القيادة فيها؛
- هـ) تنسيق التدريب لأعضاء شبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك من خلال حلقات العمل الإقليمية؛
- و) نشر وحدات التعلّم الإلكتروني في مجال المساواة بين الجنسين والتنوع والإدماج لجميع الموظفين؛
- ز) استخدام أداة مؤشر المساواة بين الجنسين على نحو غير مركزي، مع التدريب على ذلك؛
- ح) إعداد كتيب مؤسسي عن المساواة بين الجنسين لتوفير التوجيه بشأن التحليل الجنساني وتصميم المشاريع وتصنيف البيانات حسب نوع الجنس والسن والمؤشرات الجنسانية وغير ذلك من العناصر الأساسية في البرمجة المراعية للمنظور الجنساني. ومن المقرر إصدار هذا الكتيب في عام 2017؛
- ط) عقد حلقات دراسية شبكية وحلقات نقاش بشأن مواضيع مثل المساواة بين الجنسين في خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وخطة عام 2063 للاتحاد الأفريقي والاعتبارات الجنسانية في حالات الطوارئ وحركة مساندة الرجال للمساواة بين الجنسين التابعة للبرنامج ونظام مؤشر المساواة بين الجنسين؛
- ي) توفير دورة تدريبية بشأن القيادة الشمولية للأفرقة والمكاتب القطرية المستهدفة التي تواجه تحديات بشأن التنوع والشمول والمساواة بين الجنسين – وهذه الدورة متاحة من جانب شعبة الموارد البشرية وسوف تُركّز على الشمول والتحفيز اللاشعوري والسلوكيات القيادية اللازمة لتكوين أفرقة رفيعة الأداء؛
- ك) وضع مورد تمهيدي في مجال التعلّم الإلكتروني عن التنوع والإدماج والمسائل الجنسانية، بما في ذلك دليل لتشجيع المناقشات الجماعية، وذلك للإصدار في يونيو/حزيران 2016 باللغتين الإنكليزية والفرنسية، وبحلول نهاية عام 2016 باللغتين الإسبانية والعربية.

الموارد

30- سوف يواصل البرنامج إدراج الأبعاد الجنسانية في الخطط الإدارية للفترة 2017-2021 كما سيُلتمس مساهمات متعددة الأطراف ومباشرة لسدّ ثغرات التمويل بغية توفير المزيد من الدعم للتنفيذ الكامل والفعال لسياسة المساواة بين الجنسين 2015-2020.

- 31- وقد عززت جميع المكاتب الإقليمية خبرتها بشأن المساواة بين الجنسين عن طريق نشر خبراء في المسائل الجنسانية من الشركاء الاحتياطيين أو التعاقد مع أخصائيين في المسائل الجنسانية لدعم وضع استراتيجياتها الجنسانية الإقليمية. وسيضطلع الاستشاريون الإقليميون للشؤون الجنسانية الجاري التعاقد معهم بمسؤولية توفير المشورة للبرامج؛ وأخذ زمام القيادة في مبادرات التدريب وتنمية القدرات بشأن المساواة بين الجنسين؛ وتنسيق شبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الأقاليم؛ وحساب قيمة مؤشر المساواة بين الجنسين؛ وتوفير التوجيه والقيادة للبرامج فيما يتعلق بالمسائل الجنسانية. وخصّص تمويل للاستشاريين الإقليميين للشؤون الجنسانية في جميع المكاتب الإقليمية حتى نهاية عام 2016 من أجل تعزيز تنفيذ الاستراتيجيات الوطنية.
- 32- ومن بين المكاتب القطرية الكبيرة جداً المُدرجة في الخطة الإدارية (2016-2018)، وعددها 19 مكتباً، عيّنت مالي والسودان والجمهورية العربية السورية وأوغندا استشاريين للشؤون الجنسانية أو هي تعكف على تعيينهم. وتستكشف الإدارة خيارات لدعم بلدان أخرى، استناداً إلى الاحتياجات. وسوف تتضمن الخطط الإدارية للفترة 2017-2021 المزيد من المخصصات.

الملحق الأول

مقتطفات من الاستراتيجيات الإقليمية

آسيا والمحيط الهادئ (بانكوك)

أهداف الاستراتيجية الرئيسية: تمكين الموظفين من أجل التعرّف على جوانب الأمن الغذائي والتغذية المتصلة بالمسائل الجنسانية والعمر، وإدارة هذه الجوانب ومعالجتها، بغية زيادة الفعالية التشغيلية للبرنامج. وحفز الموظفين وتزويدهم بالمعلومات وتوجيههم ودعمهم ومكافأتهم على التنفيذ الفعال لتطلعات البرنامج فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفهم قيمة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأن يكون لديهم القدرة على إدراج الاعتبارات الجنسانية والعمرية في الأنشطة البرنامجية والتشغيلية بأنفسهم أو أن يُتاح لهم الوصول إلى الخبرة اللازمة لذلك.

الحصيلة 1: توعية المكاتب القطرية والمكتب الإقليمي في بانكوك ببيئة البرنامج المراعية للمنظور الجنساني

النواتج:

1-1 يتلقى جميع موظفي المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية كل المبادرات المؤسسية المتعلقة بالمسائل الجنسانية واستراتيجية التنفيذ الإقليمي ويفهمونها.

2-1 جميع الموظفين على دراية بالتحليل الجنساني والرصد ومتطلبات الإبلاغ.

3-1 يوضع جدول زمني يشمل "الأنشطة الرئيسية بشأن المسائل الجنسانية" ويُحدّث باستمرار.

الحصيلة 2: تعزيز قدرة جميع الموظفين على العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وثقتهم بذلك

النواتج:

1-2 التنويه بالموظفين ومكافأتهم وتوفير الحوافز لهم لكي يواصلوا استخدام التحليل الجنساني وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

2-2 تحديد مواطن القوة والضعف في قدرات المكاتب القطرية واهتمامها بالعمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

3-2 تطبّق المكاتب القطرية بفاعلية نهج "الشراء والاستعارة والبناء" من أجل زيادة قدراتها بشأن المسائل الجنسانية.

4-2 يتلقى 80 في المائة من الموظفين على الأقل تدريباً للتوعية بالمسائل الجنسانية.

5-2 إقامة علاقات مع أعضاء شبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في أقاليم أخرى.

6-2 تحقيق التوازن بين الجنسين في جميع المكاتب القطرية.

7-2 فهم جميع الموظفين للصلات القائمة بين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وبرامج البرنامج.

8-2 مشاركة الموظفين في محافل/ حلقات عمل/ دورات تدريبية معتمدة في مجال المسائل الجنسانية.

الحصيلة 3: زيادة تدفق الاتصالات والمعلومات بشأن مسائل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

النواتج:

1-3 زيادة فرص وصول جميع الموظفين إلى الموارد الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإدراكهم لوجود هذه الموارد.

2-3 إنشاء منصات مبتكرة للمعلومات الجنسانية واستخدامها.

3-3 استيفاء 80 في المائة على الأقل من الموظفين المتطلبات المؤسسية بشأن التدريب على المسائل الجنسانية بحلول منتصف عام 2017.

الحصيلة 4: شراكات محسنة تعزز فعالية البرنامج بشأن المسائل الجنسانية

النواتج:

- 1-4 إنجاز ثلاثة مكاتب قطرية على الأقل عمليات رسم الخرائط لقدرة الشركاء بشأن المسائل الجنسانية كل عام.
- 2-4 إقامة المكاتب القطرية شرaktين جديدتين على الأقل تشملان المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كمجال للتعاون كل عام.
- 3-4 تكوين فريق استشاري من النظراء لتوفير التوجيه والمشورة لشبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المكتب الإقليمي في بانكوك.

الحصيلة 5: استبانة وتعبئة موارد إضافية لدعم أنشطة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

النواتج:

- 1-5 زيادة الموارد المعبأة لأنشطة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المنفذة على المستوى الإقليمي وعلى مستوى المكاتب القطرية.
- 2-5 زيادة عدد الأنشطة المتعلقة بالمسائل الجنسانية المدرجة صراحةً في وثائق وميزانيات التخطيط للمشاريع.

الحصيلة 6: فهم موظفي البرنامج على نحو أفضل للمسؤوليات المتعلقة بتعميم المنظور الجنساني وهيكل شبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وأدوارها ومسؤولياتها

النواتج:

- 1-6 تُتاح لشبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين التقارير التقنية ذات الصلة في الوقت المناسب.
- 2-6 تضمين مسؤوليات ذات صلة بشبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في خطط العمل وعمليات تعزيز الأداء والكفاءة وخطط التنمية الشخصية لأعضاء الشبكة.
- 3-6 تحتفظ جميع المكاتب القطرية بتحليل جنساني للمكتب القطري وتقوم بتحديثه.

ومع شروع المكاتب القطرية في الوفاء بالتزاماتها طبقاً لسياسة المساواة بين الجنسين وخطة العمل بشأن المسائل الجنسانية، تُبين الاستراتيجية الجنسانية للمكتب الإقليمي في بانكوك بالتفصيل مجاليّ الأولوية التاليين باعتبارهما ينطويان على إمكانية تحسين ممارسة البرنامج على نحو يُعتد به، وسوف يوفر المكتب الإقليمي في بانكوك الدعم للمكاتب القطرية حسب الاقتضاء:

- ◀ تصنيف البيانات حسب نوع الجنس والعمر؛
- ◀ التحليلات الجنسانية والعمرية؛
- ◀ مؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات؛
- ◀ العمل مع الأولاد والرجال؛
- ◀ مساعدة الأسر التي يرأسها شخص واحد؛
- ◀ ضمان التعليم؛
- ◀ التسليم باختلاف آثار الأزمات حسب نوع الجنس؛
- ◀ الحدّ من مخاطر الكوارث.

الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى (القاهرة)

أهداف الاستراتيجية الرئيسية: جعل الاعتبارات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين جزءاً متأسلاً من دورة المشاريع. وجعل عمل البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين أكثر ظهوراً ومصداقيةً. والتصدي للتغيرات الكبرى التي سيتعين على المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية إجراؤها لتعميم الاعتبارات الجنسانية.

سوف يصب العمل على المجالات التالية من أجل ضمان معالجة الثغرات القائمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وضمان تحقيق الأهداف الأربعة لسياسة المساواة بين الجنسين:

- ◀ تكثيف التدخلات التغذوية تبعاً للاحتياجات المختلفة؛
- ◀ ضمان مشاركة متساوية للرجال والنساء في مشاريع المساعدة الغذائية والتغذية، وإشراك الرجال باعتبارهم "وكلاء" أو "مناصرين" للتغيير حسب الاقتضاء؛
- ◀ بناء القدرة على الصمود في حالات الأزمات الممتدة وإدراج المسائل الجنسانية في برامج الحد من مخاطر الكوارث وتغير المناخ؛
- ◀ تحسين الحماية والمساءلة أمام الفئات السكانية المتضررة.

الخصيلة 1: تحليل عمري وجنساني لتحسين تعميم المنظور الجنساني وتوجيه التدخلات على نحو أفضل

النواتج:

- 1-1 تحليلات عمرية وجنسانية ووضع خطط عمل بشأن المسائل الجنسانية واستراتيجيات للمساواة بين الجنسين تُحدّد المسائل والفرص المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أجل المكاتب القطرية.
- 2-1 مشاريع وبرامج للمكاتب القطرية تتضمن الاعتبارات الجنسانية بشكل منهجي وتشمل بنوداً في الميزانية للتكاليف المتعلقة بالمسائل الجنسانية.
- 3-1 مشاريع للمكاتب القطرية من أجل معالجة الثغرات القائمة في المساواة بين الجنسين.
- 4-1 عمليات طوارئ تسترشد بالتحليل العمري والجنساني وتراعي جوانب عدم المساواة بين الجنسين وآثار الأزمات المختلفة الممكنة على النساء والرجال والبنات والأولاد.
- 5-1 حصول جميع المشاريع على الرمز 2 ألف أو 2باء من رموز اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات كمؤشر على المساواة بين الجنسين.

الخصيلة 2: تحسين تصميم الحصائل الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتنفيذها ورصدها وتقييمها بمشاركة المستفيدين المقصودين

النواتج: 2-أ وضع توجيهات وأدوات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بمشاركة المكتب الإقليمي

- 2-أ-1 وضع أدوات وتوجيهات بشأن التحليلات العمرية والجنسانية.
- 2-أ-2 تعزيز القدرة على تحليل هشاشة الأوضاع ورسم خرائطها وإدراج موظفي الرصد والتقييم الاعتبارات الجنسانية في أدوات التقدير والرصد، بما في ذلك للسياقات النائية.
- 2-أ-3 توفير التدريب بشأن المسائل الجنسانية والحماية لموظفي البرنامج.

2-ب زيادة مشاركة مجموعات مختلفة من حيث نوع الجنس والعمر في تصميم مشاريع البرنامج وتنفيذها ورصدها

2-ب-1 استخدام النهج التشاركية من أجل إشراك مجموعات مختلفة في تحديد خطوط الأساس والتصميم والتنفيذ والرصد والتقييم، مع إيلاء اهتمام خاص لإدراج مشاركة المستفيدين في السياقات النائية.

2-ب-2 تكوين أفرقة ميدانية متمسمة بالتوازن بين الجنسين قادرة على دعم مشاركة مجموعات مختلفة من حيث نوع الجنس أو العمر في عمل البرنامج.

2-ج تنمية قدرة الشركاء المتعاونين بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

2-ج-1 وحدات للتدريب على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مراعية لمختلف السياقات القطرية.

2-ج-2 اتفاقات مستوى الميدان مكيفة لإدراج اعتبارات محدّدة السياق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومشملة على إجراءات ملموسة.

الخصيلة 3: يُحسّن البرنامج تبادل المعلومات والتعلم ويكوّن المعرفة من أجل تعزيز مصداقية عمله وإبرازه فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في الإقليم

النواتج:

1-3 استبانة فرص تعزيز المساواة بين الجنسين، بالاستفادة من الميزة النسبية لعمل البرنامج التحليلي في مجال الأمن الغذائي وشركائه مع مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة.

2-3 عقد اجتماعات إقليمية سنوية وإنشاء شبكة افتراضية لتبادل المعلومات في الوقت الحقيقي من أجل مناقشة العمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتبادل الممارسات الجيدة بشأن التدخلات الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

3-3 إنشاء قاعدة بيانات لمشاريع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتوحيد وثائق المكاتب القطرية الخاصة بالمساواة بين الجنسين.

4-3 إجراء بحوث وتقييمات بشأن المساواة بين الجنسين والأمن الغذائي والمنشورات ذات الصلة.

5-3 منتجات اتصالات للمكتب الإقليمي والمكاتب القطرية بشأن المساواة بين الجنسين والأمن الغذائي.

6-3 المساهمة في الرسالة الإخبارية لوحدة الشؤون الجنسانية.

الخصيلة 4: يُكوّن البرنامج معرفة وشراكات بشأن السياسات والحوكمة من أجل النهوض بدوره في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

النواتج:

1-4 اضطلاع المكاتب القطرية بعمليات رسم خرائط للشراكات من أجل استبانة الخطط والشراكات الممكنة مع الحكومات الوطنية وشركاء الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية ومجموعات المجتمع المدني أو شبكاته بغية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كوسيلة لتحسين الأمن الغذائي والتغذية في الإقليم.

2-4 تحديد ودعم الوزرات/المؤسسات الحكومية المحتاجة إلى المساعدة التقنية و/أو من أجل تعبئة النفوذ السياسي.

3-4 في السياقات الإنسانية، استخدام نظام المجموعات واستبانة فرص الاضطلاع ببرامج مشتركة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والحماية وتدريب موظفي البرنامج وشركائه بشأن الحماية والمساواة بين الجنسين.

4-4 زيادة مشاركة البرنامج في الأفرقة الاستشارية ومبادرات المستوى القطري مثل الأفرقة المواضيعية المعنية بالمساواة بين الجنسين وخطط عمل المساواة بين الجنسين لفريق الأمم المتحدة القطري.

5-4 مشاركة نشطة للمكتب الإقليمي في القاهرة في الفريق العامل الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى المعني بالشؤون الجنسانية والفريق المواضيعي الإقليمي للدول العربية المعني بالمساواة بين الجنسين.

6-4 توسيع الشراكات مع المؤسسات الأكاديمية لدعم إنجاز الحصيـلة 3 وإنتاج أدلة قوية كأساس لمبادرات الدعوة والمساعدة التقنية.

7-4 التماس أموال من المانحين لغايات مواضيعية تشمل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الحصيلة 5: يضطلع البرنامج بالتغيير التنظيمي اللازم ويضمن وجود الموارد اللازمة لدعم البرمجة المراعية للمنظور الجنساني وتمكين المرأة

النواتج:

1-5 تعيين المكتب الإقليمي في القاهرة لاستشاري للشؤون الجنسانية من أجل توجيه التنفيذ العام للاستراتيجية الإقليمية بدعم من الإدارة العليا في المكتب الإقليمي ورؤساء الوحدات.

2-5 تنشيط شبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية.

3-5 الترويج لثقافة تنطوي على التحول في العلاقة بين الجنسين داخل البرنامج:

← برامج لتحليل القوى العاملة بغية تحسين التوازن بين الجنسين في صفوف موظفي البرنامج؛

← حسب الاقتضاء، اعتماد سياسات مُدركة للاعتبارات الجنسانية ومراعية للأسرة تستجيب لاحتياجات الموظفين وظروفهم؛

← استهداف مؤسسات التدريب الخاصة بالنساء فقط خلال عملية التوظيف.

4-5 توفير موارد للموظفين وتنمية قدراتهم بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة:

← توفير التدريب الوظيفي والتقني بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لموظفي البرنامج؛

← وضع حلول تعليمية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة استناداً إلى النموذج 10-20-70.

5-5 تحليل الإنفاق بشأن المساواة بين الجنسين لضمان إسهام التمويل في استراتيجية التنفيذ.

غرب أفريقيا (داكار)

أهداف الاستراتيجية الرئيسية: تعزيز النقاش وتعميق الفهم على جميع المستويات بشأن كيفية تأثير المعايير الجنسانية على التحديات التي تعترض الرجال والنساء والبنات والأولاد والفرص المتاحة لهم في الإقليم، لصالح الموظفين والمستفيدين على السواء. وتمكين الموظفين من جميع المستويات وفي جميع البلدان وعبر جميع الوحدات الوظيفية ومساءلتهم بشأن المضي قدماً بالبرمجة المراعية للمساواة بين الجنسين والتغيير المؤسسي.

الخصيلة 1: تعزيز أدوات جمع البيانات وتحليلها في البرنامج من أجل استخلاص بيانات مستنيرة بالمعلومات الجنسانية عن مختلف أوجه الضعف التي يعاني منها الرجال والنساء والبنات والأولاد والفرص المتاحة لهم، بما يسهم بدوره في تصميم برامج لها أكبر أثر ممكن وتنفيذها ورصدها. (مرتبطة بالهدف الأول من أهداف سياسة المساواة بين الجنسين)

النواتج:

1-1 وضع توجيهات تقنية ونشرها في المكاتب القطرية مع عينة من الاستبيانات التي يُمكن تكييفها تبعاً للسياق القطري ونوع أداة جمع البيانات (على سبيل المثال، الرصد عقب التوزيع ودراسة السوق وتقديرات الأمن الغذائي على الصعيد الوطني وتحليل هاشاشة الأوضاع ورسم خرائطها بالهاتف المتنقل ودراسات جدوى التحويلات القائمة على النقد).

1-2 تنفيذ دراسات الحالات الشاملة لعدة بلدان باستخدام المنهجية المختلطة عبر الإقليم من أجل جمع البيانات المستنيرة بالمعلومات الجنسانية وتركيز التعلّم حول الثغرات القائمة حالياً في أدوات البرنامج للرصد والتقدير واستبانة حلول برنامجية لمعالجة هذه الثغرات.

1-3 تعزيز القدرة المخصصة على المستوى الإقليمي لتوجيه المكاتب القطرية بشأن الاستفادة من التحليل المستنير بالمعلومات الجنسانية من أجل تنقيح البرمجة. ويجري توظيف أحد كبار الاستشاريين المعنيين بالشؤون الجنسانية واستشاري وطني للشؤون الجنسانية واستشاري إقليمي للسياسة والحماية الإنسانيين من أجل العمل مع استشاريين متفرّغين للشؤون الجنسانية لضمان استخدام نهج مراعية للمنظور الجنساني ولا تسبب أضراراً.

الخصيلة 2: مشاركة النساء من أعضاء المجتمع المحلي على قدم المساواة في تصميم البرامج وضمان تجسيد مصالح المرأة على النحو المناسب. (مرتبطة بالهدف الثاني من أهداف سياسة المساواة بين الجنسين).

سوف يعمل المكتب الإقليمي في داكار على إشراك أعضاء المجتمع المحلي من النساء في التخطيط المجتمعي والموسمي لسبل العيش بغية ضمان تجسيد مصالح النساء والأسر التي ترأسها امرأة في تصميم البرامج.

النواتج:

1-2 مشاركة النساء في تصميم برامج ومشاريع وأنشطة مراعية للمنظور الجنساني.

2-2 استفادة النساء والرجال وأفراد أسرهم على قدم المساواة من الأنشطة.

الخصيلة 3: فهم جميع الموظفين للاعتبارات الجنسانية وأهميتها، والتزامهم بإدراج نهج يسترشد بالمعلومات الجنسانية في ما يضطلعون به من عمل محدد.

تدعو حملة المكتب الإقليمي في داكار بشأن المعلومات والاتصالات جميع الموظفين إلى "النظر إلى ما يقع خلف السياج" والانتباه إلى جوانب الهشاشة التي يعاني منها الأفراد والتحديات التي تعترضهم والفرص المتاحة لهم. وتسمح الاتصالات التفاعلية المستندة إلى وسائل التواصل الاجتماعي لجميع الموظفين بمناقشة كيفية تأثير المعايير الجنسانية على الفرص المتاحة للموظفين والفئات السكانية الضعيفة على السواء وعلى احتياجاتهم.

النواتج:

1-3 إتاحة عروض بصرية مثل الرسوم الفكاهية والقصص المصوّرة ومواد "تبيد الخرافات" للموظفين بلغات مختلفة من أجل توفير أمثلة واضحة على إمكانية اختلاف تصوّر الرجال والنساء والبنات والأولاد للعالم.

2-3 توفير محافل تفاعلية من خلال وسائل التواصل الاجتماعي لتعزيز النقاش وإتاحة منصة يُدار فيها الحوار – مع إمكانية عدم الكشف عن الهوية – من أجل تبادل الخبرات والملاحظات وتوثيق الدروس المستفادة من استخدام، أو عدم استخدام، نهج مُدرّك للاعتبارات الجنسانية.

3-3 إتاحة الفرصة للخبراء الزائرين خلال التدريب الشخصي وحلقات النقاش للحديث عن المسائل الجنسانية ذات الصلة بالسياقات المختلفة التي يعمل فيها الموظفون.

الحصيلة 4: مراعاة عمليات تعيين الموظفين واستبقائهم التي يضطلع بها البرنامج لمختلف الفرص المتاحة للرجال والنساء للالتحاق بأماكن العمل والنجاح فيها والتحديات التي تواجههم في هذا الصدد.

النواتج:

1-4 تعديل عمليات التوظيف والإعلان عن الوظائف الشاغرة من أجل ضمان أن النساء على وجه الخصوص يُدرّكن فرص العمل مع البرنامج.

2-4 تسليم نهج استبقاء الموظفين بأن تحديات العمل ومقتضياته تختلف بين الرجال والنساء. وإنشاء قاعدة بيانات إقليمية للموظفين التقنيين المتاحين من خلال الإنترنت؛ وزيادة فرص النشر لمدة قصيرة على نحو يتيح التطور الوظيفي مع تعزيز التوازن في الوقت ذاته بين الحياة العملية والحياة الخاصة.

3-4 تمكين الرجال والنساء لكي يعملوا بثقة في بيئتهم من خلال مبادرات جديدة تعزز مراعاة الاعتبارات الجنسانية في التدريب على الوعي الأمني – بما في ذلك وحدات عن الوعي الأمني للنساء – وتروّج لرفاه الموظفين – بما في ذلك زيادة تواصل مستشار الموظفين وإتاحته في الإقليم واستعراض ظروف المعيشة والعمل في مقر العمل النائية والمتأثرة بالزلازل.

الحصيلة 5: تعزيز مشاركة النساء في صنع القرار داخل الأسر والمجتمعات المحلية والمجتمعات عموماً. (مرتبطة بالهدف الثالث من أهداف سياسة المساواة بين الجنسين)

النواتج:

1-5 مشاركة متوازنة للنساء والرجال في هيئات صنع القرار المجتمعية.

2-5 إنشاء أفرقة وتعاونيات للمرأة من أجل تعزيز مشاركتها وفوائد تسويقها للأغذية المنتجة محلياً.

3-5 مشاركة الرجال في الأنشطة التي تخضع تقليدياً لسيطرة النساء مثل التغذية والتغذية المدرسية، ومشاركة الرجال على قدم المساواة في التواصل بشأن تغيير السلوك فيما يتعلق بالتغذية وممارسات رعاية الأطفال والنظافة وما إلى ذلك.

الحصيلة 6: يتلقى جميع المستفيدين المساعدة على نحو مأمون وكريم، بصرف النظر عن نوع جنسهم. (مرتبطة بالهدف الرابع من أهداف سياسة المساواة بين الجنسين)

النواتج:

1-6 تعزيز معارف الموظفين بشأن الاعتبارات الجنسانية والحماية، وخاصة في حالات الطوارئ.

2-6 تعزيز معرفة الشركاء بالاعتبارات الجنسانية والحماية ومبادئ "عدم الإضرار".

وثمة أولويتان إقليميتان شاملتان هما:

- ◀ إدارة المعرفة وتبادل الممارسات الجيدة (على السواء داخل البرنامج وخارجياً مع الشركاء والحكومات)؛
- ◀ خضوع جميع الموظفين للمساءلة بشأن المضي قدماً في سبيل تحقيق أهداف الاستراتيجية الإقليمية.

الجنوب الأفريقي (جوهانسبرغ)

أهداف الاستراتيجية الرئيسية: تسترشد البرامج والمساعدة التقنية في الجنوب الأفريقي بقدر أكبر من التحليل الجنساني وتهدف إلى زيادة الالتحاق بالمدارس والبقاء فيها وتحسين الأمن الغذائي والتغذوي وحصائل التعليم للبنات، وتحسين إمكانية الوصول إلى فرص كسب العيش للنساء والرجال.

سوف يُسهم الإقليم في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وينفذ نهجين تحويليين وابتكاريين:

◀ ضمان عدم زيادة أي برنامج تابع للبرنامج لأعباء العمل الثقيلة أصلاً الواقعة على عاتق النساء وإنما استخدام البرامج لاستراتيجيات تخفض من عبء العمل غير المدفوع الأجر وتسلم به وتعيد توزيعه.

◀ إدراج نهج تُغيّر السلوك الاجتماعي وتسلم بمساهمة المرأة وتهدف إلى إدماج الرجال والأولاد وكذلك النساء والبنات وإشراكهم في مبادرات التغذية والأمن الغذائي.

وتستند الاستراتيجية إلى ثلاثة عوامل أساسية محرّكة إلى التغيير: (1) القيادة والرقابة؛ و(2) القدرة المهنية الكافية؛ و(3) الموارد البشرية والمالية الكافية. وقد حُدّدت هذه العوامل المحركة باعتبارها أيضاً مخاطر؛ وأسند المكتب الإقليمي في جوهانسبرغ لها الأولوية كشروط مسبقة لازمة لتنفيذ الاستراتيجية على نحو يتسق مع نظريته بشأن التغيير (انظر الشكل).

مجال النتائج 1: آليات الرقابة تعزّز المساواة بشأن تنفيذ الالتزامات المؤسسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الإجراءات:

1-1 تتقيح استثمارات تعزيز الأداء والكفاءة للإدارة العليا بحيث تستجيب للاعتبارات الجنسانية وتتضمن مؤشرات أداء رئيسية بشأن الشؤون الجنسانية.

2-1 وضع خطط العمل السنوية للمكاتب القطرية والمكتب الإقليمي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

3-1 إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تخطيط البرامج وتصميمها، ورصدها في عمليات الاستعراض.

4-1 إدراج أهداف واضحة بشأن المساواة بين الجنسين، مع خطوط أساس، في مشاريع المكاتب القطرية.

مجال النتائج 2: الخبرة التقنية والمهنية متوافرة بشأن البرمجة المراعية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الإجراءات:

1-2 تعيين استشاري متفرغ للشؤون الجنسانية في المكتب الإقليمي في جوهانسبرغ.

2-2 تسترشد احتياجات التدريب والدعم التقني بدراسة عن خط أساس القدرة الجنسانية للمكتب الإقليمي في جوهانسبرغ والمكاتب القطرية.

3-2 يُضطلع بتدريب بشأن الوعي بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لموظفي المكتب الإقليمي في جوهانسبرغ والمكاتب القطرية.

4-2 تُعقد حلقة عمل إقليمية سنوية لمنسقي شبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من أجل تعزيز القدرة والتنسيق وتبادل المعلومات.

5-2 توفير الدعم التقني والتدريب لموظفي المكاتب القطرية، بما في ذلك موظفو المكاتب الفرعية وموظفو تحليل هشاشة الأوضاع ورسم خرائطها وجامعو البيانات.

6-2 تضمين الوعي بمسائل المساواة بين الجنسين في ما يُعقد للموظفين الجدد من تدريب تعريفية وجلسات إحاطة.

7-2 توزيع النشرة الفصلية الإقليمية بشأن المسائل الجنسانية والحماية.

مجال النتائج 3: تعبئة التمويل وتعقبه ومساهمته في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع العمليات والمجالات الوظيفية.
الإجراءات:

1-3 إدراج بنود ميزانية من أجل الأنشطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الوثائق وقت اعتمادها.

2-3 لدى المكتب الإقليمي في جوهانسبرغ والمكاتب القطرية استراتيجية لجمع الأموال تدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

3-3 يوجد نظام لتعقب النفقات المتعلقة بالمسائل الجنسانية يُستَرشد به في الميزنة.

مجال النتائج 4: تتضمن جميع شراكات البرنامج عناصر كافية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
الإجراءات:

1-4 تُكتمل عملية رسم خرائط للشراكات من أجل استبانة شركاء استراتيجيين (تحليل أصحاب المصلحة).

2-4 تُرد مؤشرات متعلقة بالمسائل الجنسانية في جميع اتفاقات مستوى الميدان مع الشركاء.

3-4 تُعزّز المشاركة والتعاون مع منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية – ومع هيئة الأمم المتحدة للمرأة واليونيسف ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وصندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز واليونسكو.

4-4 تشمل الشراكات مع الحكومات الوطنية والمنظمات غير الحكومية الدولية التركيز على حقوق المرأة ومشاركة الرجل.

مجال النتائج 5: إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في العمليات على نحو فعال وخاضع للمساءلة بدعم من تقديرات الاحتياجات وعمليات جمع البيانات والتحليلات.

الإجراءات:

1-5 تعديل أدوات التقدير في البرنامج بحيث تتضمن تحليلاً جنسانياً أكثر عمقاً.

2-5 يسترشد التحليل وتخطيط البرامج بالبحوث التي تستكشف الروابط بين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والأمن الغذائي والتغذية.

3-5 يتلقى جامعو البيانات التدريب.

4-5 التحليل الجنساني يُرشد تخطيط البرامج وتصميمها واستعراض الخطط الاستراتيجية القطرية.

5-5 يحدّد كل مكتب قطري نشاطين على الأقل يعززان المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في خطته الاستراتيجية القطرية.

6-5 إشراك النساء والبنات في جمع البيانات الذي يشمل التكنولوجيا النقالة.

مجال النتائج 6: تدعم عمليات التخطيط وأدواته إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بفاعلية في عمليات البرنامج مع المساءلة الواضحة بشأن إحراز نتائج ملموسة.

الإجراءات:

1-6 يشمل الإطار المرجعي لجميع التقييمات وغيرها من عمليات الإبلاغ تحليلاً جنسانياً ومؤشرات لقياس التغيير.

2-6 تشمل خطط العمل السنوية نشاطين على الأقل يهدفان تحديداً إلى المساهمة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

3-6 تعزيز الحملات المجتمعية وحملات تغيير السلوك التي تتضمن مشاركة الرجال والأولاد في الأمن الغذائي والتغذية.

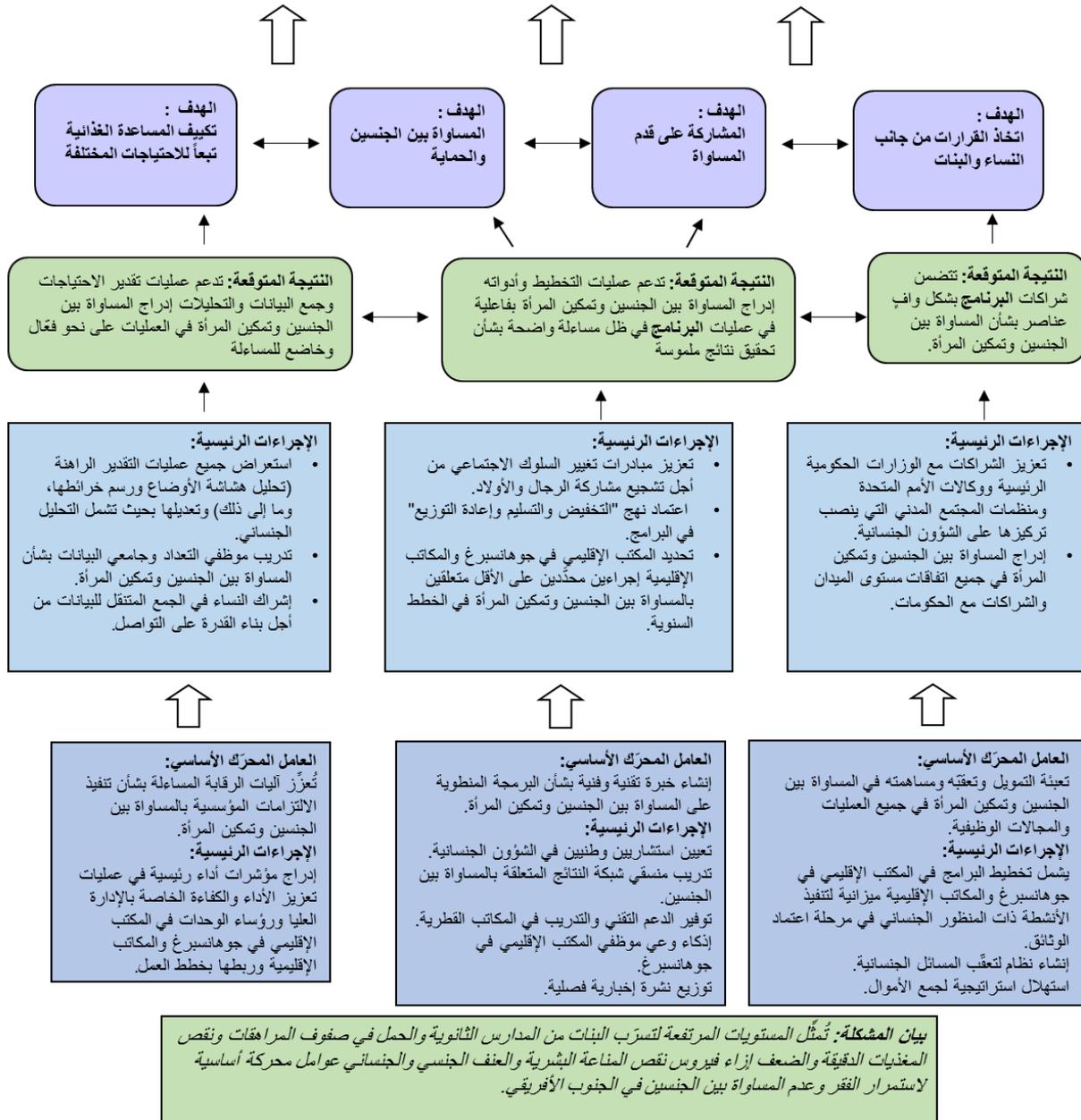
4-6 تعزيز استفادة المرأة على قدم المساواة من الفرص الاقتصادية وفرص كسب العيش.

5-6 إدراج نهج وتحليل "التخفيض والتسليم وإعادة التوزيع" في البرامج.

نظرة التغيير في الاستراتيجية الجنسانية الإقليمية للمكتب الإقليمي في جوهانسبرغ

غاية سياسة المساواة بين الجنسين: السماح للبرنامج بإدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أعماله وأنشطته من أجل ضمان العناية باحتياجات النساء والرجال والبنات والأولاد المختلفة بشأن الأمن الغذائي والتغذية

الهدف الرئيسي لاستراتيجية الجنوب الأفريقي: تسترشد البرامج والمساعدة التقنية في الجنوب الأفريقي بقدر أكبر من التحليل الجنساني وتهدف إلى زيادة الالتحاق بالمدارس والبقاء فيها وتحسين الأمن الغذائي والتغذوي وحصائل التعليم للبنات، وتحسين إمكانية الوصول إلى فرص كسب العيش للنساء والرجال



شرق ووسط أفريقيا (نيروبي)

أهداف الاستراتيجية الرئيسية: المساهمة في المساواة بين الجنسين والإنصاف في البلدان التي تتلقى مساعدة من البرنامج في شرق ووسط أفريقيا، على المستوى الأسري والمحلي والوطني، من خلال إدراج المساواة بين الجنسين والإنصاف وتمكين الفئات السكانية المحرومة في جميع جوانب أنشطته. وبغية إدراج الاعتبارات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والحماية على نحو أفضل في البرامج القائمة، الاستفادة من أفضل الممارسات وتعزيز تبادل الخبرات والمعرفة وتحديد الاستثمارات والعوامل التي يمكنها توليد أفضل الحاصلات وتكرارها.

الحصيلة 1: تحسين نوعية التحليل الجنساني والإبلاغ فيما يتعلق بمجالات تدخل البرنامج من أجل تكييف المساعدة الغذائية على نحو أفضل تبعاً لاحتياجات النساء والرجال والبنات والأولاد وقدراتهم.

النواتج:

1-1 إدراج التحليل الجنساني والعمرى بشكل منهجي في التحليلات الأوسع نطاقاً للسياق والأمن الغذائي وحالة التغذية من أجل تكوين رؤية أوضح لاحتياجات النساء والرجال والبنات والأولاد المحددة وأدوارهم وجوانب ضعفهم ومدى وصولهم للموارد واستراتيجيات صمودهم وقدراتهم.

2-1 معالجة المعلومات الكمية والنوعية الموجودة وتحليلها وعرضها بطريقة تسمح لموظفي البرامج باتخاذ قرارات برنامجية مستنيرة وسد الثغرة بين جمع البيانات واستخدامها.

3-1 الاستفادة التصميم البرنامجي والتشغيلي، بما في ذلك إعداد الخطط الاستراتيجية القطرية، من الخبرات الخارجية في مجال المساواة بين الجنسين المتاحة من المنظمات غير الحكومية والمؤسسات البحثية/الجامعات والشركاء الحكوميين وغيرهم في الإقليم بغية استكمال خبرة البرنامج الذاتية.

الحصيلة 2: تعزيز مشاركة ودعم الحكومة والمستفيدين من أجل إدراج منظور جنساني في برامج الأمن الغذائي والتغذوي وتشجيع المشاركة فيها على قدم المساواة.

النواتج:

1-2 تعزيز المشاركة مع المجموعات السكانية المتأثرة، ولاسيما النساء والبنات والفئات المحرومة، من خلال الشركاء المتعاونين وممثلي الحكومات المحلية، من أجل تضمين مسائل المساواة بين الجنسين في جميع مراحل دورة البرامج.

2-2 تعزيز قدرات الحكومات الشريكة على إدراج منظور جنساني في برامجها هي.

الحصيلة 3: زيادة اتخاذ القرارات من جانب النساء والبنات.

النواتج:

1-3 توثيق أثر البرامج القائمة على مختلف أنواع اتخاذ القرارات وأثرها على الأمن الغذائي والتغذوي.

2-3 استناداً إلى الخبرات الناجحة للمكاتب القطرية، يُقدّم المكتب الإقليمي في نيروبي الدعم من أجل تكرار المبادرات الناجحة وتوسيع نطاقها فيما يتعلق بتعزيز الوصول إلى التعليم على قدم المساواة وتوفير فرص الزراعة والسوق للنساء ومخططات التأمين والادخار ومبادرات كسب العيش الإنتاجية.

الحصيلة 4: تعميم الاعتبارات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والحماية في الطرائق والابتكارات القائمة.

النواتج:

1-4 استعراض وتوثيق آثار البرامج في الإقليم على المساواة بين الجنسين والحماية بشكل منهجي.

2-4 تحليل الاعتبارات المتعلقة بالحماية والمساواة بين الجنسين بشكل منهجي واتخاذ قرارات مستنيرة حيثما توجد تحديات تشغيلية (انقطاع خطوط الإمداد، الوصول المحدود، القيود التشغيلية).

3-4 توسيع آليات الشكاوى والتعقيبات استناداً إلى أفضل الممارسات واستخدام تكنولوجيات الاتصالات على نحو أفضل، مع التركيز تحديداً على أشد الفئات ضعفاً وحرماناً.

4-4 لدى الأخذ مجدداً بابنكرات أو توسيع نطاقها (على سبيل المثال، التحويلات القائمة على النقد ونظام العمليات النقدية والإحصاءات الحيوية ونظم الرصد والتقييم الجديدة)، يُنظر صراحةً في فوائد المساواة بين الجنسين والحماية ومخاطرهما.

وتؤكد استراتيجية المكتب الإقليمي في نيروبي على ثلاثة إجراءات تحويلية ستُسنَد لها الأولوية من أجل ضمان تحقيق تقدم ذي شأن فيما يتعلق بإنجاز الحصائل:

- ◀ زيادة البرمجة المستندة إلى الأدلة، بما في ذلك استخدام التحليل والمعلومات على نحو أفضل لتنفيذ تدخلات أكثر فعالية؛
- ◀ تعزيز الخضوع للمساءلة أمام المجموعات السكانية المتأثرة، بما في ذلك زيادة مشاركة النساء والرجال والبنات والأولاد في تخطيط البرامج وتنفيذها؛
- ◀ تعزيز البرمجة المراعية للمسائل التغذوية في مجالات الزراعة والحماية الاجتماعية وتمكين المرأة، حيث يُعمَّم التعليم وتوعية الرجال والنساء.

أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي (بنما)

أهداف الاستراتيجية الرئيسية: تعزيز الصلة المستندة إلى الأدلة بين المساواة بين الجنسين والأمن الغذائي والتغذية في البلدان التي يعمل فيها البرنامج من خلال توفير المساعدة التقنية وتعزيز قدرة الحكومات، وتصميم وتنفيذ برامج تستجيب على النحو المناسب لاحتياجات النساء والرجال والبنات والأولاد المتعلقة بالأمن الغذائي والتغذوي، والمساهمة بالتالي في التغلب على تحدي القضاء على الجوع.

الخصيلة 1: إنتاج معلومات رفيعة النوعية عن المسائل الجنسانية المتعلقة بالأمن الغذائي والتغذية لكي تسترشد بها البرامج والسياسات الوطنية و/أو البرامج المباشرة التابعة للبرنامج.

بحلول عام 2020، يجمع البرنامج بصورة منهجية معلومات عن القضايا الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وظروف النساء والرجال والبنات والأولاد في البلدان التي يعمل بها، ويُنتج بانتظام أدلة على الصلات بين المساواة بين الجنسين والأمن الغذائي والتغذية.

النواتج:

1-1 تعزيز المعرفة والوعي بالمسائل الجنسانية وأثر عدم المساواة بين الجنسين على الأمن الغذائي والتغذية، على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي.

2-1 تعزيز الشراكة بشأن المسائل الجنسانية والدعوة إلى المساواة بين الجنسين كوسيلة لتعزيز الأمن الغذائي والتغذوي.

3-1 إنتاج تقارير نوعية ودراسات مستندة إلى العمليات عن المساواة بين الجنسين وقضايا الأمن الغذائي المتصلة بمجالات عمل البرنامج.

4-1 تشجيع تبادل المعرفة عن المسائل الجنسانية داخل المكاتب القطرية وفيما بينها.

الخصيلة 2: تعزيز تعميم المنظور الجنسي في البرامج والسياسات.

بحلول عام 2020، يُعمَّم المنظور الجنسي بصورة منهجية في كل برنامج يصممه البرنامج أو يدعمه؛ وتُرشد البيانات والمعلومات المصنّفة حسب نوع الجنس عن احتياجات واهتمامات النساء والرجال والبنات والأولاد بانتظام تصميم البرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها. ولدى وجود ثغرات جنسانية، يتخذ البرنامج أو يدعم إجراءات محدّدة الهدف لسد هذه الثغرات.

النواتج:

1-2 يُعمَّم المنظور الجنساني في تحليل هشاشة الأوضاع ورسم خرائطها والرصد والتقييم.

2-2 تُدرج نتائج التحليلات الجنسانية في كل خطوة من خطوات دورة البرامج وتُحسن قدرة المكاتب القطرية التابعة للبرنامج على تعميم المنظور الجنساني في برامجها أو في المساعدة التقنية التي توفرها للحكومات.

3-2 حيثما ينفذ البرنامج برامج بشكل مباشر، يُضطلع بالتخطيط التشاركي على النحو المناسب، ويُستشار الرجال والأولاد والنساء والبنات بصورة منفصلة.

4-2 تُنفذ إجراءات محدّدة الهدف للحد من عدم المساواة بين الجنسين في الأنشطة البرنامجية التي يدعمها البرنامج.

الخصيلة 3: تعزيز المشاركة على قدم المساواة في اتخاذ القرارات.

بحلول عام 2020، تشارك المرأة بالتساوي في اللجان على جميع المستويات وتمثّل بالتساوي في المراكز القيادية.

النواتج:

1-3 تُعزّز مشاركة الرجال والنساء بالتساوي في هيئات اتخاذ القرارات؛ وحسب الاقتضاء، يُشجّع إنشاء مجموعات وتعاونيات ولجان للنساء فقط؛ وتُشجّع مشاركة الرجال في الأنشطة التغذوية وأنشطة التغذية المدرسية.

الخصيلة 4: تنفيذ مبادئ المساواة بين الجنسين والحماية في التدخلات التي يدعمها البرنامج.

بحلول عام 2020، يكون لدى البرنامج معرفة قوية بأثر تدخلاته على سلامة المستفيدين وكرامتهم واستقامتهم، كما يضمن أن التدخلات لا تُلقي عبئاً زائداً على النساء وأنها تستجيب على النحو الملائم لقضايا المساواة بين الجنسين والحماية.

النواتج:

1-4 تعزيز المعرفة بالمساواة بين الجنسين والحماية داخلياً وخارجياً.

جرى تحديد ما يلي في الاستراتيجية كقطاعات ذات أولوية بالنسبة لعمل البرنامج في الإقليم:

- ◀ تعزيز القدرات والمساعدة التقنية لفائدة البرامج الاجتماعية الوطنية المراعية للاعتبارات الجنسانية؛
- ◀ العمل مع الأولاد والرجال؛
- ◀ التصدي للعنف والهجرة المتعلقة بالأمن الغذائي

الملحق الثاني

ملخص تقديرات الميزانية للاستراتيجيات الجنسانية الإقليمية

يُدرج كل مكتب إقليمي، في استراتيجيته الجنسانية الإقليمية، ميزانية تقديرية خمسية مفصلة حسب مجال النشاط وهدف الاستراتيجية. ويرد في الجدول التالي ملخص الأرقام المجمعة حسب المكتب الإقليمي والسنة. وبما أن أرقام الميزانية تقديرية فقد يطرأ عليها تعديل، وذلك بانتظار صدور القرارات النهائية.

ملخص تقديرات الميزانية للاستراتيجيات الجنسانية الإقليمية (بولايات الولايات المتحدة)						
المكتب الإقليمي	2016	2017	2018	2019	2020	المجموع 2016 - 2020
المكتب الإقليمي في بانكوك	255 600	197 600	255 200	197 600	255 200	1 161 200
المكتب الإقليمي في القاهرة	585 998	1 069 758	809 838	691 595	628 662	3 785 851
المكتب الإقليمي في داكار	563 995	548 995	526 995	498 595	505 795	2 644 375
المكتب الإقليمي في جوهانسبرغ	187 969	208 950	214 804	230 266	257 476	1 099 465
المكتب الإقليمي في نيروبي	482 115	468 615	482 115	468 615	482 115	2 383 575
المكتب الإقليمي في بنما	305 500	290 500	305 500	295 500	295 500	1 492 500
المجموع الفرعي	2 381 177	2 784 418	2 594 452	2 382 171	2 424 748	12 566 966

الملحق الثالث

تحديث عن تنفيذ إطار البرنامج للمساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين

1- توفّر خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة معلماً قياسيماً لسياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين، حيث يُستخدَم 15 مؤشر أداء رئيسياً لقياس التقدم المحرز بشأن عناصر الخطة الستة. وقد أدت العمليات السنوية المرتبطة بالخطة إلى توافق داخلي قوي في الآراء وأتاحت للبرنامج آليات وأدوات معززة لضمان بقاء المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في وضع محوري بالنسبة للبرنامج. ويُحسّن التقدم المحرز بشأن تنفيذ إطار البرنامج للمساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين قدرة البرنامج على العناية بمختلف احتياجات وقدرات النساء والرجال والبنات والأولاد في كل أعماله.

إنجازات البرنامج المتعلقة بمؤشرات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، 2012-2015				
مؤشر خطة العمل	2012	2013	2014	2015
تعزيز المساواة				
1- السياسات والتخطيط	استوفاه	استوفاه	تجاوزته	تجاوزته
2- إدارة الأداء المستجيبة للاعتبارات الجنسانية	قاربه	قاربه	استوفاه	تجاوزته
تعزيز الإدارة المستندة إلى النتائج				
3- التخطيط الاستراتيجي	قاربه	تجاوزته	تجاوزته	تجاوزته
4- الرصد والإبلاغ	قاربه	استوفاه	تجاوزته	تجاوزته
الرقابة من خلال الرصد والتقييم والإبلاغ				
5- التقييم	قاربه	قاربه	استوفاه	استوفاه
6- المراجعة المستجيبة للاعتبارات الجنسانية	قاربه	قاربه	استوفاه	استوفاه
7- استعراض البرامج	قاربه	استوفاه	استوفاه	استوفاه
تخصيص موارد بشرية ومالية كافية				
8- تعقب الموارد المالية	قاربه	قاربه	استوفاه	استوفاه
9- تخصيص الموارد المالية	قاربه	قاربه	استوفاه	استوفاه
10- الهيكل الجنساني	قاربه	قاربه	قاربه	قاربه
11- الثقافة التنظيمية	استوفاه	تجاوزته	تجاوزته	تجاوزته
تنمية و/أو تعزيز قدرات الموظفين وكفاءاتهم في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني				
12- تقييم الكفاءات	قاربه	قاربه	قاربه	قاربه
13- تنمية القدرات	قاربه	قاربه	قاربه	قاربه
ضمان الاتساق/التنسيق وإدارة المعرفة/المعلومات على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية				
14- توليد المعرفة والتواصل	استوفاه	استوفاه	تجاوزته	تجاوزته
15- الاتساق	استوفاه	تجاوزته	تجاوزته	تجاوزته

المساءلة

السياسات والتخطيط

الجهة المسؤولة المالكة: مكتب نائب المدير التنفيذي

التقييم: تجاوز المتطلبات

- 2- تتماشى سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين مع توجهات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعزز نهجاً جنسانياً بدلاً من نهج يُركز على المرأة، بما يُراعي أبعاداً اجتماعية أخرى يُمكن أن تؤثر على الأمن الغذائي والتغذية.
- 3- وتُسلم خطة العمل بشأن المسائل الجنسانية بأن جزءاً أساسياً من تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين يتمثل في اعتماد نهج تحويلي في عمليات البرنامج وبرامجه ويشمل مؤشرات للتغيرات البرنامجية والتنظيمية المرتبطة بكل هدف من أهداف السياسة.
- 4- ويوفر فريق الإدارة التنفيذية في البرنامج الرقابة على تنفيذ خطة العمل بشأن المسائل الجنسانية بفاعلية.

إدارة الأداء المستجيبة للاعتبارات الجنسانية

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية

التقييم: تجاوز المتطلبات

- 5- في يناير/ كانون الثاني 2015، أدرج البرنامج مكوّناً عن التنوّع والمساواة بين الجنسين والشمول في نموذج القدرات المستخدم لتقييم وإدارة أداء جميع الموظفين من المستوى ف-3 وما فوقه. وعقب استعراض توصيفات الوظائف ووضع إطار جديد للمسار الوظيفي، أدرج نموذج جديد للقدرات في إطار إدارة الأداء في نهاية عام 2015.
- 6- وسوف تجرى دراسة في عام 2016 عن كيفية إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في القيم والكفاءات الأساسية لجميع الموظفين، وخاصة من المستوى ف-4 وما فوقه.
- 7- واعتباراً من عام 2016، سوف يتعيّن على المديرين الإقليميين، طبقاً لنظام إدارة الأداء، أن يُدرجوا مؤشر أداء رئيسياً بشأن تعميم المساواة بين الجنسين في تخطيطهم وإبلاغهم نصف السنوي. وسوف يضمن ذلك أن بإمكان جميع المديرين القطريين والمديرين الإقليميين ورئيس الديوان والمدير التنفيذي الوصول إلى أحدث البيانات عن تعميم المساواة بين الجنسين.
- 8- ومنذ عام 2014، يضطلع البرنامج وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بريادة برنامج اعتماد جائزة المساواة بين الجنسين التابع للبرنامج الذي ينوّه بالامتياز في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عبر البرنامج. وسوف يتوّج البرنامج الرائد في المكاتب القطرية لميانمار وبيرو وجنوب السودان عملهُ بحفل منح الجوائز في الفصل الثالث من عام 2016.

الإدارة المستندة إلى النتائج

التخطيط الاستراتيجي

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة إدارة ورصد الأداء

التقييم: تجاوز المتطلبات

- 9- سوف تكون الخطط الاستراتيجية القطرية هي القوة الدافعة لمشاركة البرنامج على الصعيد القطري وتنفيذ الخطة الاستراتيجية. وقد أتممت الخطط الاستراتيجية القطرية لإندونيسيا وزمبابوي في عام 2015، وجرّ وضع خطط أخرى. وتتضمن الاستعراضات الاستراتيجية التي تُرشد وضع الخطط الاستراتيجية القطرية التحليل الجنساني باعتباره عنصراً في تحليل الوضع الغذائي والتغذوي.

- 10- وواصل البرنامج تخطيط أنشطته وتنفيذها ورصدها باستخدام إطار من طبقتين لإدارة الأداء فيما يتعلق بالنتائج الاستراتيجية والإدارية. وتتضمن كلتا الطبقتين نتائج جنسانية محدّدة تُقاس بمؤشرات أداء وتُعرَض في تقرير البرنامج السنوي عن الأداء.
- 11- وسوف يضمن البرنامج الاهتمام بتعزيز النتائج ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الخطة الاستراتيجية 2017-2021 وإطار نتائجها.

الرصد والإبلاغ

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة إدارة ورصد الأداء

التقييم: تجاوز المتطلبات

- 12- حَسَّن البرنامج إبلاغه بشأن نتائج المساواة بين الجنسين بما يتماشى مع التزامات الرصد والإبلاغ وقواعدهما وإطاري النتائج الاستراتيجية والإدارية للفترة 2014-2017.
- 13- وفي التقارير المعيارية للمشاريع:
- ◀ تتضمن جميع المشاريع التي تشمل أنشطة تقديم المساعدة الغذائية قسماً عن التقدم المحرز نحو الأهداف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والحماية والمساءلة أمام الفئات السكانية المتأثرة؛
 - ◀ تتيح جميع المشاريع التي توفر تحويلات للمستفيدين – سواء القائمة منها على الغذاء أو النقد – بيانات مصنّفة حسب نوع الجنس والعمر.
- ويرصد المزيد من المشاريع الآن نتائج الحصائل ويُبَلِّغها مصنّفة حسب نوع الجنس.
- 14- ويتضمن تقرير الأداء السنوي لعام 2014 الذي اعتمده المجلس في منتصف عام 2015 ما يلي:
- ◀ قسم عن النتائج الشاملة، بما في ذلك التقدم بشأن مؤشرات المساواة بين الجنسين؛
 - ◀ تصنيف معزّز للبيانات حسب نوع الجنس والعمر عن المستفيدين على الصعيد العالمي؛
 - ◀ نتائج عن المؤشرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وخاصة بشأن تمثيل المرأة في القوى العاملة ونسبة استيفاء مؤشرات الأداء لإطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين، وعددها 15 مؤشراً.
- 15- وسوف يحسّن البرنامج في عام 2016 إبلاغه المراعي للاعتبارات الجنسانية في دورات رصد الأداء والإبلاغ عنه في المستقبل ويستوعب أي تطورات أو تعديلات تطرأ على أطره الخاصة بالنتائج.

الرقابة

التقييم

الجهة المسؤولة المالكة: مكتب التقييم

التقييم: استيفاء المتطلبات

- 16- واصل مكتب التقييم في عام 2015 تنفيذ نظامه لضمان جودة التقييم من أجل إدراج المنظور الجنساني في جميع مراحل عملية التقييم، وفقاً لمنكرته التقنية بشأن إدراج المنظور الجنساني في عملية التقييم⁽¹¹⁾ وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة المنقحة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الصادرة عن فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم والتوجيهات التقنية.
- 17- وبناءً على تكليف من مكتب التقييم، جرى تقييم تجميعي مستقل، استناداً إلى التوجيهات المنقحة لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ومعايير التقييم، للتقييمات التي اضطلع بها المكتب نفسه. وقد وجد التقييم أدلة على أن التقييمات التي جرت بناءً على تكليف من المكتب أحرزت تقدماً يُعتد به وأنها استوفت متطلبات مؤشر تقييم الأداء لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، حيث أحرزت درجة متوسطة تجميعية قدرها 8.19؛ علماً بأن الدرجة الدنيا الدالة على استيفاء المتطلبات طبقاً لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم هي 7.51. ومن بين التقييمات التي جرى تناولها في عام 2015، وعددها 21، تجاوزت ثلاثة منها المتطلبات واستوفتها 12 في حين قارب استيفاءها ستة.
- 18- ويعتزم مكتب التقييم في عام 2016 التكاليف بإجراء تقييم تجميعي مستقل آخر للتقييمات التي يضطلع بها وتوفير تدريب تكميلي لموظفيه على إدراج المنظور الجنساني في التقييمات التي يضطلع بها البرنامج. ومن خلال برنامج عمل المكتب الراهن، سوف يتجاوز البرنامج مؤشر تقييم الأداء السنوي الوارد في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالنسبة للتقييمات التي تجرى بناءً على تكليف من المكتب بحلول عام 2018 وبالنسبة للتقييمات اللامركزية بحلول عام 2021.

المراجعة المستجيبة للاعتبارات الجنسانية

الجهة المسؤولة المالكة: مكتب المراجعة الداخلية للحسابات

التقييم: استيفاء المتطلبات

- 19- أدرج مكتب المراجعة الداخلية للحسابات في عام 2015 مراعاة الاعتبارات الجنسانية كعملية رئيسية في إجراءات مراجعته وتشاور مع مكتب الشؤون الجنسانية والإدارة العليا في البرنامج خلال العملية السنوية لتقييم المخاطر من أجل تحديد المخاطر الكبرى المتعلقة بالشؤون الجنسانية في جميع عمليات البرنامج. وعززت المراجعة المستجيبة للاعتبارات الجنسانية من خلال إدراج خطة العمل بشأن المسائل الجنسانية لإجراءات مراجعة قابلة للقياس.
- 20- وقد أدرجت مراجعة تشاركية ذات منظور جنساني في الخطة السنوية لمكتب المراجعة الداخلية للحسابات لعام 2016، بما سيسمح للبرنامج بتجاوز معيار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بحلول نهاية عام 2016.

⁽¹¹⁾ <http://documents.wfp.org/stellent/groups/public/documents/reports/wfp266403.pdf>

استعراض البرامج

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة السياسات والبرامج؛ مكتب الشؤون الجنسانية

التقييم: استيفاء المتطلبات

- 21- يطبق البرنامج منذ عام 2012 مؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات على جميع المشاريع الجديدة من أجل ضمان إدراج التحليل الجنساني بالكامل في تصميم البرامج. ويستخدم البرنامج عملية متكاملة لاستعراض البرامج من أجل تقييم جميع العناصر الجنسانية في وثائق المشاريع الجديدة والمنقحة.
- 22- ويوفر الدليل التوجيهي الخاص بالبرامج الصادر عن البرنامج التوجيه بشأن تعميم المنظور الجنساني لجميع الموظفين. ويشمل الدليل أفضل الممارسات واقتراحات بشأن وضع مؤشرات ذات تركيز جنساني تتماشى مع مؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وإطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، إلى جانب التوجيه بشأن استخدام مؤشرات المساواة بين الجنسين لتحسين تصميم البرامج.
- 23- وسوف تزود المكاتب الإقليمية في عام 2016 بتوجيه معزز وأمثلة لأفضل الممارسات من أجل تحسين تصميم المشاريع وتخطيطها. وستنتقى أمثلة للتعميم من جميع المشاريع التي مُنحت الرمز 2 ألف كمؤشر على المساواة بين الجنسين في كل فئة من فئات المشاريع. وسوف يُدرّب موظفو المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية ويتلقون التوجيه بشأن تطبيق رمز مؤشر المساواة بين الجنسين.
- 24- وسوف يوفر التوجيه أيضاً بشأن تعميم المنظور الجنساني في تصميم الخطط الاستراتيجية القطرية وتنفيذها استناداً إلى معايير وعمليات استعراض نظام مؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.
- 25- وبغية تجاوز المعيار في عام 2016، سيوضع نظام للتتويح بالبرامج الابتكارية التي تتفوق في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الموارد البشرية والمالية

تعقب الموارد

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الميزانية والبرمجة

التقييم: استيفاء المتطلبات

- 26- واصل البرنامج في عام 2015 تعزيز قدرته على تعقب الموارد. وأدرج نظام مؤشر المساواة بين الجنسين بالكامل في عملية التخطيط وتعقب الموارد، وصار استخدام فهرس البرنامج لأنشطة تعميم المنظور الجنساني بصفته الأداة الرئيسية لاستبانة أنشطة المساواة بين الجنسين وتحليلها في مشاريع البرنامج متطلباً تشغيلياً.
- 27- وجرب البرنامج بنجاح مؤشراً غير برنامجي للمساواة بين الجنسين مستنداً إلى مؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات توطئة لتطبيقه على ميزانية دعم البرامج والإدارة.
- 28- وبغية تجاوز المتطلبات، سوف يستخدم البرنامج نتائج التعقب المالي الذي تضطلع به لجنة التخصيص الاستراتيجي للموارد من أجل ضمان منح الأنشطة التي تعزز المساواة بين الجنسين الأولوية الواجبة لدى تخصيص المساهمات المتعددة الأطراف.

تخصيص الموارد

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الميزانية والبرمجة

التقييم: استيفاء المتطلبات

- 29- واصل البرنامج تحسين المعالم القياسية المالية لعمله بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وخصّصت النسبة 11 في المائة، في الخطة الإدارية للفترة 2015-2017، كمعلم قياسي مالي للأنشطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وقد وجد التحليل الجنساني للنفقات لعام 2015 أن المشاريع خصّصت 12 في المائة من إجمالي مواردها.
- 30- وحدّد البرنامج معلماً قياسياً للتخصيص قدره 4.7 مليون دولار أمريكي في ميزانية دعم البرامج والإدارة من أجل دعم تعميم المنظور الجنساني عبر المنظمة. وقد وجد التحليل الجنساني للنفقات لعام 2015 أن الإنفاق تماشى مع هذا المعلم القياسي. وقُدّمت مبالغ إضافية إلى الحساب الخاص بالمساواة بين الجنسين بحيث صار مجموعه 3 ملايين دولار أمريكي في عام 2015، وهو مبلغ يُستكمل بميزانية دعم البرامج والإدارة وموارد المشاريع.
- 31- وتماشياً مع سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020)، سوف يزيد البرنامج المعلم القياسي المالي الخاص بتعزيز المساواة بين الجنسين من النسبة الحالية وهي 11 في المائة من المتطلبات التشغيلية إلى 15 في المائة بحلول عام 2020، وهو عاكف على تحديد موارد جديدة للتمويل من أجل زيادة الموارد المخصصة للأنشطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

الهيكل الجنساني

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية

التقييم: مقارنة استيفاء المتطلبات

- 32- واصل البرنامج سعيه إلى تحقيق المزيد من التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين على جميع المستويات، وهو ملتزم بسد ثغرة عدم المساواة بين الجنسين وتعزيز التنوع والشمول في قوته العاملة. وقد أحرز تقدم في عام 2015 حيث كان نصيب النساء 55 في المائة من جميع التعيينات الجديدة على مستوى ف-4 وما فوقه و41.5 في المائة من جميع الموظفين على هذه المستويات.
- 33- وشملت المبادرات الأخرى في عام 2015 ما يلي:
- ◀ توفير برنامج تنمية القدرات القيادية والمسارات المهنية للمرأة (INSPIRE)، من خلال ست دورات في روما والقاهرة وداكار – علماً بأن العدد الإجمالي للنساء التي شاركن في هذا البرنامج التدريبي منذ عام 2013 بلغ 165 امرأة؛
 - ◀ تنفيذ عملية وضع قوائم قصيرة تستهدف النساء من جانب فريق توظيف المواهب الذي يعمل مع منسقي التوظيف لتعزيز التنوع في التعيين؛
 - ◀ تعيين أخصائي في شؤون التنوع والشمول لتيسير تحقيق أهداف التنوع والمساواة بين الجنسين في جميع تعيينات البرنامج.
- 34- وجرى تحسين شبكة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين بتعيين أعضاء جدد وتعزيز هيكل الشبكة وزيادة الأنشطة التشاركية وسبل التواصل وإنشاء منصة لتبادل المعلومات على نحو أكثر إنتاجية وفعالية. وهذه الشبكة هي آلية رئيسية لتعميم المساواة بين الجنسين في جميع أعمال البرنامج. وفي نهاية عام 2015، كانت الشبكة تضم أكثر من 330 عضواً يتيحون خدماتهم لجميع مجالات الأعمال ويعملون على أن تكون المسائل الجنسانية أمراً يعنى به الجميع.

الثقافة التنظيمية

الجهة المسؤولة المالكة: مكتب المدير التنفيذي

التقييم: تجاوز المتطلبات

- 35- في عام 2015، حافظ البرنامج على التزاماته إزاء قوته العاملة بضمن استفادة جميع الموظفين من بيئة عمل مؤاتية. وواصلت الإدارة العليا دعم خطة البرنامج لتعزيز المساواة بين الجنسين في الخطب العامة ومن خلال الترويج للسياسات ذات الصلة وتنفيذها.
- 36- وظلت المساواة بين الجنسين أولوية عالية بالنسبة لقيادة البرنامج العليا. وأكدت المديرية التنفيذية أهمية العمل المتعلق بالشؤون الجنسانية في كلماتها الموجهة على السواء لموظفي البرنامج والجمهور الخارجي. ويتواصل تعزيز مساهمة القيادة العليا بشأن الشؤون الجنسانية من خلال إدراج مكوّن قوي عن المساواة بين الجنسين والتنوع والشمول في اتفاقات الأداء الخاصة بنائب المديرية التنفيذية ومساعدتي المديرية التنفيذية ورئيس الديوان في البرنامج. وفي عام 2015، وُضع مكتب الشؤون الجنسانية تحت رئيس الديوان مباشرة في خط الإبلاغ من أجل ضمان بقاء المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على رأس اهتمامات الإدارة.
- 37- وتوجد سياسات شاملة لمنع التمييز والتحرش، إلى جانب تدابير خاصة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.
- 38- ومنذ يناير/كانون الثاني 2015، صارت دورة تعليمية إلكترونية عن مكافحة التلبس والفساد ومنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين إلزامية على جميع الموظفين. ويتبع البرنامج سياسة عدم التسامح المطلق إزاء السلوك غير الأخلاقي ويفرض على جميع الموظفين إكمال دورة تدريبية للأمم المتحدة عن منع المضايقة، والتحرش الجنسي، وإساءة استخدام السلطة.
- 39- ولدى البرنامج سياسات شاملة تُيسر إجازات الأمومة والأبوة والتبني والأسرة والطوارئ، والرضاعة الطبيعية ورعاية الأطفال؛ وتعزز التوازن بين الحياة العملية والحياة الخاصة ورفاه الموظفين، بما في ذلك من خلال العمل غير المتفرغ، والعمل عن بُعد، وإجازة التعلّم، وجداول العمل المضغوطة، والدعم المالي للآباء المسافرين بصحبة أطفال. وفي عام 2015، استجاب البرنامج لاحتياجات الآباء العاملين وأوفى بوعده بإنشاء مرفق لرعاية الأطفال في المقر. وهذا المرفق مفتوح لأطفال جميع الموظفين بصرف النظر عن وضعهم التعاقدية.
- 40- والتمست الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين لعام 2015 التي أجراها البرنامج آراء قوته العاملة بشأن مواضيع من قبيل المشاركة، والرضاء عن الوظيفة، والعلاقات في مكان العمل، والثقافة التنظيمية، وفرص التقدم الوظيفي. وقد شاركت في الدراسة نسبة قياسية من الموظفين بلغت 70 في المائة، أو 10 134 شخصاً. ورغم السياقات الخارجية الشديدة التحدي، ما زال الفخر والالتزام قويين للغاية في البرنامج.

القدرة

تقييم القدرات

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية

التقييم: مقارنة استيفاء المتطلبات

- 41- تُثري النتائج التي أسفر عنها التقييم الذي جرى لمدى الوعي بالشؤون الجنسانية على نطاق البرنامج بدعم من مركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وضع خطة مؤسسية لتنمية القدرات تتصدى للتحديات وتزوّد القوة العاملة في البرنامج وشركاءه بالكفاءات الكافية. ومن المتوقع أن تكون الخطة القوة الدافعة لتغيير تنظيمي مؤلّد وموجّه ومستدام داخلياً وأن تؤدي إلى تنمية منهجية لقدرات موظفي البرنامج على جميع المستويات.

42- وسوف تُحدّث الخطة مرّة واحدة على الأقل كل ثلاث سنوات، بما يسمح للبرنامج باستيفاء متطلبات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتجاوزها.

تنمية القدرات

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية

التقييم: مقارنة استيفاء المتطلبات

43- تحتل تنمية القدرات مكاناً مركزياً في تنفيذ خطة البرنامج للمساواة بين الجنسين فيما يتعلق بتزويد موظفي البرنامج بفهم واضح لمسؤولياتهم وللآليات المؤسسية والتغيرات التنظيمية اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

44- ومن خلال مذكرة تفاهم مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أدرجت دورة الأمم المتحدة الإلكترونية "I Know Gender" في نظام البرنامج لإدارة التعلّم لجميع الموظفين، وجرى إطلاقها في أبريل/نيسان عام 2016. وفي عام 2015، تشارك البرنامج مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في وضع وحدة تعليمية منفصلة عن "المساواة بين الجنسين في حالات الطوارئ".

45- وتجري زيادة المحتوى المتعلق بالمساواة بين الجنسين لمبادرات التعلّم المواضيعي من قبيل التدريب الوظيفي ودعم الاستجابة للطوارئ والتدريب على البرمجة المراعية للمنظور التغذوي والصمود.

46- ووضعت دورة تمهيدية للتعلّم الإلكتروني بشأن التنوّع والإدماج والمساواة بين الجنسين يُعتمزم تقديمها في النصف الأول من عام 2016 باللغتين الإنكليزية والفرنسية وبحلول نهاية عام 2016 باللغتين الإسبانية والعربية، إلى جانب دورة تُقدّم وجهاً لوجه عن القيادة الشمولية في المكاتب التي تواجه تحديات بشأن الشمول والتنوع والتوازن بين الجنسين.

47- وسيجري تقييم هذه البرامج بحلول نهاية عام 2016 من أجل قياس مدى استيعابها وتأثيرها وإثراء إعداد "جولات تعلّم" بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع والشمول لإدراجها في نظام إدارة التعلّم.

48- ويلتزم البرنامج بالاستفادة من الشراكات الاستراتيجية مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومن القدرات الخارجية مثل تلك المتوافرة لدى المؤسسات البحثية والأكاديمية والاستشاريين في الشؤون الجنسانية المنخرطين في مشروع القدرة الاحتياطية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

49- وبغية تجاوز متطلبات تنمية القدرات، يعتزم البرنامج تعزيز نطاق مبادراته المعنية بالتعلم الخاصة بالموظفين والشركاء ووضع تدريب مصمّم حسب الاحتياجات على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لجميع كبار المديرين.

الاتساق والمعرفة وإدارة المعلومات

توليد المعرفة والتواصل

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الاتصالات

التقييم: تجاوز المتطلبات

50- أتاح تدشين سياسة المساواة بين الجنسين 2015-2020 فرصة لتعزيز الرسائل الخاصة بالمساواة بين الجنسين والوصول إلى فئة أكبر داخل البرنامج. وأعدت نقاط للحوار وعروض "باور بوينت" وغير ذلك من المواد بجميع اللغات الرسمية، بما سمح للمديرين بعرض السياسة على الموظفين.

51- وقد أكدت استراتيجية الاتصالات (2014-2017) مفهوم "تمكين المرأة هو الخطوة الأولى نحو عالم خالٍ من الجوع" باعتباره أحد رسائلها الأساسية. وفي عام 2015، جرى إطلاق الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقراً لها على تحليل لكيفية عرض البرنامج للمساواة بين الجنسين في منشوراته ومواقع الشبكية الرئيسية.

- 52- وفي عام 2015، تضمنت صفحة الشؤون الجنسانية في شبكة البرنامج الداخلية 17 قصة عن المسائل الجنسانية وتمكين المرأة، في حين تضمن قسم "التركيز على المرأة" في موقعه الشبكي الخارجي 29 من هذه القصص. وبعد حملة الستة عشر يوماً من النشاط لإنهاء العنف ضد المرأة اضطلع باستقصاء إلكتروني لتقييم مدى الزيادة في معرفة الموظفين بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.
- 53- ويعمل البرنامج مع الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها على تبادل المعرفة وإذكاء الوعي باليوم الدولي للمرأة والتواريخ الرئيسية الأخرى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وشارك البرنامج في مؤتمر عن التحالف العالمي المعني بوسائل الإعلام والشؤون الجنسانية نظّمته منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في جنيف. ومن خلال مشاركة البرنامج في الأنشطة المشتركة بين الوكالات، تجاوزت متطلبات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الاتساق

الجهة المسؤولة المالكة: مكتب الشؤون الجنسانية

التقييم: تجاوز المتطلبات

- 54- في عام 2015، شارك البرنامج في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات المعنية بالشؤون الجنسانية وعزز شراكاته الاستراتيجية والتشغيلية مع وكالات وهيئات تنسيقية أخرى تابعة للأمم المتحدة.
- 55- وشارك البرنامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة ولجنة المرأة المعنية باللاجئين في رئاسة الفريق المرجعي المعني بالمسائل الجنسانية والعمل الإنساني التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، كما أنه عضو نشط في اللجنة التوجيهية للقدرة الاحتياطية المعنية بالمسائل الجنسانية.
- 56- وبمشاركة الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقراً لها وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، يعكف البرنامج على تعزيز الدعوة وتعبئة الموارد والتنسيق من أجل البرنامج المشترك المعني بالتمكين الاقتصادي للمرأة الريفية.
- 57- وشارك البرنامج في استعراض النظراء الثالث للوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها والذي تناول أداء الوكالات الثلاث في عام 2014 من منظور خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، حيث اضطلع بتيسير المساءلة والتعلم والربط الشبكي بين هذه الوكالات. واستناداً إلى الخبرة المكتسبة في السنوات السابقة، عززت الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها هذا الاستعراض الثالث من خلال توفير تعليقات واقتراحات بشأن طرق أكثر فعالية لتحسين أدائها وتبادل الأفكار والتعلم من النظراء والاستفادة من الخبرة المتاحة لتحسين وتطوير ممارساتها واستبانة الاحتياجات التعليمية المتبادلة. وترى هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن استعراض النظراء للوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها نموذج للممارسات الجيدة يُمكن للصناديق والبرامج الأخرى أن تتعلم منه. ويعكف البرنامج على استكشاف فرص للاضطلاع بعمليات مشابهة مع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة.