

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

روما، 4-8/6/2012

قضايا السياسات

البند 5 من جدول الأعمال

تحديث عن تنفيذ سياسة برنامج الأغذية
العالمي بشأن المساواة بين الجنسين: خطة
العمل المؤسسية (2010-2011)

للعلم*



* وفقا لقرارات المجلس التنفيذي بشأن التسيير والإدارة التي اعتمدت في الدورة السنوية والدورة العادية الثالثة لعام 2000، فإن الموضوعات المقدمة للمجلس للعلم والإحاطة ينبغي عدم مناقشتها إلا إذا طلب أحد أعضاء المجلس ذلك تحديدا قبل بداية الدورة ووافق رئيس المجلس على الطلب على أساس أن المناقشة تتفق مع الاستخدام السليم لوقت المجلس.

Distribution: GENERAL
WFP/EB.A/2012/5-F
24 April 2012
ORIGINAL: ENGLISH

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 للعلم

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.

مدير شعبة السياسات والتخطيط السيد M. Aranda da Silva رقم الهاتف: 066513-2988 والاسراتيجيات :

رئيسة دائرة الشؤون الجنسانية: السيدة I. Jallow رقم الهاتف: 066513-3642

يمكنكم الاتصال بالسيدة I. Carpitella، كبيرة المساعدين الإداريين لوحدة خدمات المؤتمرات، إن كانت لديكم أسئلة تتعلق بتوفير الوثائق المتعلقة بأعمال المجلس التنفيذي وذلك على الهاتف رقم: (066513-2645).

ملخص

تقدم هذه الوثيقة آخر المستجدات عن تنفيذ "سياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين: خطة العمل المؤسسية (2010-2011)"، وتبين التقدم المحرز في بعض المجالات وفي سد الثغرات الرئيسية الناجمة أساساً عن عدم كفاية التمويل.

وقد أحرز البرنامج تقدماً في إقامة وتعزيز الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة التي تتخذ من روما مقراً لها والمؤسسات الأكاديمية وغيرها من المؤسسات لدعم عمله في مجال تعميم المساواة بين الجنسين في سياق ولايته. ويجري بالفعل تنفيذ خطة عمل مشتركة بشأن المساواة بين الجنسين بالتعاون مع منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية وذلك في مجالات المناصرة وتنمية القدرات والبحث والتنسيق. ويتعاون البرنامج مع معهد الدراسات الإنمائية على إعداد برنامج للبحوث العملية لدعم البرنامج في تنفيذ برامج للأمن الغذائي فعالة وتحقق المساواة بين الجنسين وتستخلص منها دروس يمكنها أن تقدم أفكاراً وجيهة بخصوص قضيتي المساواة بين الجنسين والأمن الغذائي على الصعيد العالمي.

ووضع البرنامج إطاراً للمساءلة يخضع بموجبه جميع الموظفين، بمن فيهم الإدارة العليا، إلى المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين في البرنامج. ويحفز إنشاء صندوق الابتكارات الجنسانية إعداد وتنفيذ مشروعات بحسب كل سياق تستند إلى التحليلات الجنسانية.

ويستلزم النجاح في تعميم المساواة بين الجنسين الاستثمار المستمر في مجالات منها مثلاً تنمية قدرات الموظفين والشركاء على إجراء تحليلات جنسانية وإدراج المنظور الجنساني في كل جوانب العمل لتحقيق الأمن الغذائي والتغذوي. وسيسعى البرنامج إلى معالجة الفجوة في تمويل خطة العمل وسينفذ تدابير الدعم المؤسسية اللازمة تنفيذياً كاملاً، ومنها تنمية القدرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتنفيذ إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين في البرنامج.

مشروع القرار*

يحيط المجلس علماً بالوثيقة "تحديث عن تنفيذ سياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين: خطة العمل المؤسسية (2010-2011)" (WFP/EB.A/2012/5-F).

* هذا مشروع قرار، وللإطلاع على القرار النهائي الذي اعتمده المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات الصادرة في نهاية الدورة.

المقدمة

- 1- في بداية عام 2009 وافق المجلس على "سياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين: تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال مواجهة التحديات المثالية في مجالي الأغذية والتغذية" (WFB/EB.1/2009/5-A/Rev.1) التي تتضمن إطاراً لمواصلة تعميم المساواة بين الجنسين في سياسات البرنامج وعملياته التشغيلية وبرامجه على جميع المستويات. وتحدد هذه السياسة تدابير الدعم المؤسسية الضرورية لتعميم المساواة بين الجنسين في عمليات البرنامج والمتماشية مع العناصر الرئيسية للسياسة العامة للأمم المتحدة واستراتيجيتها على نطاق المنظومة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني (CEB/2006/2)⁽¹⁾.
- 2- وفي القرار الذي اتخذته المجلس أيضاً "دعا الأمانة إلى وضع خطة عمل مؤسسية ذات إطار زمني محدد، مع أهداف واقعية وقابلة للقياس؛ تورد تفاصيل عن التدابير المؤسسية لدعم تعميم المساواة بين الجنسين، بما في ذلك المتطلبات من حيث الموارد". وفي دورته العادية الثانية لعام 2009، أحاط علماً بالوثيقة "سياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين: خطة العمل المؤسسية (2010-2011)" (WFB/EB.2/2009/4-C). وتحوّل هذه الخطة سياسة المساواة بين الجنسين إلى أعمال ذات مؤشرات وأهداف يمكن قياسها، كما أنها تسند المسؤوليات وتحدد المتطلبات من حيث الموارد. وقدرت تكلفة تنفيذ خطة العمل على فترة من سنتين بمبلغ 7 ملايين دولار أمريكي.
- 3- وتتضمن هذه الوثيقة معلومات عن تنفيذ خطة العمل وتوضح الخطوات التالية التي يتعين اتخاذها.

الخلفية

- 4- إن تركيز البرنامج لمدة طويلة على النساء من خلال "التزاماته تجاه النساء"، التي أضحت فيما بعد "الالتزامات المعززة تجاه النساء"⁽²⁾ قد زاد من إبراز دور النساء وإدماجهن، وأرسى أسساً قوية لتعميم المساواة بين الجنسين.⁽³⁾ وقد وضعت السياسة الراهنة في مجال المساواة بين الجنسين على هذه الأسس، وكان الغرض منها سد الثغرات ومواجهة التحديات الناشئة وحددت تدابير الدعم المؤسسية اللازمة لنجاح تعميم المساواة بين الجنسين في أنشطة البرنامج.
- 5- وأعدت هذه السياسة في إطار تجديد التركيز على تعميم المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة، فقد أعقب الموافقة على سياسة الأمم المتحدة الجنسانية في عام 2006 عمليات أدت إلى إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) في عام 2010.
- 6- وحددت خطة العمل المؤسسية لسياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين ست أولويات للفترة 2010-2011 وهي:
 - 1) زيادة دراية الموظفين الرئيسيين وتعزيز قدرتهم على التحليل الجنساني ودمج المنظور الجنساني في السياسات والبرامج والمشاريع؛

⁽¹⁾ السياسة العامة للأمم المتحدة واستراتيجيتها على نطاق المنظومة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني: التركيز على النتائج والأثر (CEB/2006/2). نيويورك. والعناصر الرئيسية هي: (1) المساواة؛ (2) الإدارة القائمة على النتائج؛ (3) وظائف المراقبة - الرصد والتقييم والرقابة وإعداد التقرير؛ (4) الموارد البشرية والمالية؛ (5) تطوير القدرات؛ (6) الاتساق والتنسيق والمعرفة وإدارة المعلومات.

⁽²⁾ "سياسة البرنامج فيما يتعلق بالتمايز بين الجنسين (2003-2007): التزامات معززة تجاه النساء لضمان الأمن الغذائي" (WFB/EB.3/2002/4-A).

⁽³⁾ تقرير موجز لتقييم نهاية المدة لسياسات البرنامج في مجال التمايز بين الجنسين في الفترة (2003-2007): الالتزامات المعززة تجاه النساء لضمان الأمن الغذائي

(WFB/EB.2/2008/6-B).

- (2) وضع إطار للمساءلة لكفالة تعميم الاهتمام الكافي بالمساواة بين الجنسين، مع الاستعانة بآليات مؤسسية كافية للتتبع والإبلاغ؛
- (3) تشجيع وتعزيز الشراكات على جميع المستويات من أجل تنفيذ السياسة؛
- (4) الدعوة إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سياق الأمن الغذائي والتغذوي، بما في ذلك إشراك الرجال والأولاد كجزء من الحل؛
- (5) مواصلة تنفيذ الإجراءات الموجهة للنساء والفتيات، مع وضع أهداف تحددتها المكاتب القطرية على أساس التحليل الجنساني، والسعي نحو تحقيق مشاركة منصفة، مع مراعاة السياق المحلي؛
- (6) تجريب أولويات البرمجة الجديدة في البلدان الشريكة للبرنامج بالتعاون مع الشركاء، وقياس النتائج والحصائل والآثار.

أهم الأعمال المنجزة إلى الآن

- 7- في عام 2011 أجرت الوكالة الكندية للتنمية الدولية تقييماً مؤسسياً للمساواة بين الجنسين لفائدة البرنامج. وأقر هذا التقييم بنقاط القوة لدى البرنامج وسلط الضوء على مجالات تحتاج إلى تحسين، مثل إعداد التقارير عن نتائج البرنامج في مجال المساواة بين الجنسين وإدماج القضايا الجنسانية في سياساته ومشروعاته ووثائقه الإرشادية. وتتماشى هذه المجالات المحددة مع التوصيات الواردة في تقييم نهاية المدة لسياسات البرنامج في مجال المساواة بين الجنسين،⁽³⁾ وأولويات السياسة الجديدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وأولويات خطة العمل المؤسسية المذكورة آنفاً.
- 8- وترد فيما يلي تفاصيل عن تدابير الدعم المؤسسية الرئيسية اللازمة لتعميم المساواة بين الجنسين في البرنامج.

إطار البرنامج للمساءلة على تعميم المساواة بين الجنسين

- 9- اتخذت أول خطوة نحو ضمان المسؤولية والمساءلة على نطاق المنظومة عن تعميم المساواة بين الجنسين في البرنامج في ديسمبر/كانون الأول 2009 وذلك بتحويل نظام منسقي الشؤون الجنسانية⁽⁴⁾ التابع له إلى شبكة مناصرة المساواة بين الجنسين في البرنامج.⁽⁵⁾ وتضم هذه الشبكة في الوقت الراهن أكثر من 100 عضو على الصعيد العالمي؛ وأحد أهم أنشطتها هو تبادل المعلومات والدراية. ودشن موقع إلكتروني⁽⁶⁾ لشؤون الجنسين في عام 2011 لتيسير الوصول إلى المعلومات الداخلية والخارجية وإلى الموارد اللازمة لتعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- 10- وقد أعد إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين من أجل تعزيز مساءلة الموظفين على جميع المستويات. ويتضمن هذا الإطار ثلاثة عناصر جديدة هي: 1) تقييم ذاتي من كبار المديرين للمساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين؛

(4) كان منسق الشؤون الجنسانية يعتبرون مسؤولين عن تعميم المساواة بين الجنسين لكن لم تكن لهم سلطة اتخاذ القرار بشأن تنفيذ سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين.

(5) التقرير الموجز للاجتماع وحلقة العمل العالميين حوال القضايا الجنسانية، 1-3 ديسمبر/كانون الأول 2009، القاهرة، مصر.

(6) يُحدَّث الموقع الإلكتروني لشؤون الجنسين بانتظام وهو متاح على الموقع WFPgo في الروابط السريعة.

- (2) ومؤشر المساواة بين الجنسين⁽⁷⁾ لتتبع مدى اهتمام البرامج بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ (3) رفع كفاءات الموظفين المعنيين في مجال تعميم المساواة بين الجنسين، بما يسمح بتقييم أداء موظفي البرنامج وقدراتهم.
- 11- وشارك البرنامج، بصفته عضوا في الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، في إعداد خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك معايير الأداء، الأمر الذي أتاح الفرصة لمواصلة إطار المساواة لديه مع إطار المنظومة⁽⁸⁾.
- 12- ويقوم برنامج الغذاء من أجل السلام الذي تنفذه وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة بدعم البرنامج في إعداد مؤشرات جنسانية مؤسسية تعكس تحول البرنامج من وكالة للمعونة الغذائية إلى وكالة للمساعدة الغذائية. ومن المتوقع أن يعزز تشييد "مؤشر تمكين النساء في الزراعة"⁽⁹⁾ عمل البرنامج على إعداد المؤشرات الجنسانية المؤسسية، وخاصة في سياق مبادرة الشراء من أجل التقدم وغير ذلك من الأنشطة المتعلقة بالنساء والأمن الغذائي.
- 13- ولا يزال العمل جاريا على تنفيذ خطة العمل المتعلقة بحماية السكان المعنيين من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، كما يتضح ذلك في خطة العمل المؤسسية. وعينت الإدارة العليا مؤخرا منسقا رفيع المستوى وأسندت إليه المسؤولية عن أنشطة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في البرنامج⁽¹⁰⁾ ويقدم فريق استشاري داخلي معني بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين الإرشادات بشأن هذه الحماية.

صندوق الابتكارات الجنسانية في البرنامج

- 14- أنشئ صندوق الابتكارات الجنسانية في عام 2010 لتشجيع المكاتب القطرية على الابتكار ودعمها فيه عن طريق إقامة شراكات وتصميم مشروعات حسب كل سياق وتنفيذها بالاستناد إلى التحليلات الجنسانية.
- 15- وأهداف هذا الصندوق هي: (1) دعم المبادرات والابتكار في تعميم المساواة بين الجنسين في برامج البرنامج وفي أطر السياسات والتشريعات الوطنية وتشجيع النهج المتبعة محليا بحسب كل سياق؛ (2) وتعزيز الشراكات على المستوى القطري، وخاصة مع الحكومات، والمنظمات غير الحكومية المحلية والمجتمع المحلي، لتصميم وتنفيذ التدخلات التي تساهم في إقامة علاقات إيجابية بين الجنسين وتمكين المرأة لتحقيق الأمن الغذائي والتغذوي.
- 16- وقد اعتمدت اقتراحات من المكاتب القطرية للتمويل على أساس التحليلات الجنسانية وغيرها من المعايير. وإلى الآن مولت مشروعات من 30 مكتبا قطريا - أي 40 في المائة من جميع المكاتب القطرية التابعة للبرنامج - ومن مكتب إقليمي واحد بمبلغ إجمالي قدره مليون دولار أمريكي.
- 17- وتشمل المشروعات تدريب النساء والفتيات على تجهيز المنتجات الزراعية لتحقيق الأمن الغذائي والتغذوي في سيراليون؛ ودعم المشروعات الصغيرة التي تقودها النساء في تقديم الوجبات المدرسية الجاهزة في السلفادور؛ وتقديم منح دراسية للفتيات في المناطق المحرومة من الأمن الغذائي في غانا للتحاق بالتعليم الثانوي؛ والعمل مع نساء الشعوب

(7) يعكف البرنامج على اعتماد مؤشر المساواة بين الجنسين لدى اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في تقييم وتصنيف جميع وثائق المشروعات ومقترحات المنح بحسب مدى مراعاتها للمساواة بين الجنسين، بما في ذلك متابعة الموارد المخصصة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيدرب الموظفون على استخدام مؤشر المساواة بين الجنسين الذي سيطبق قبل نهاية عام 2012.

(8) تقوم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بتفعيل سياسة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، كما أنها تحدد الإجراءات اللازمة لتنفيذ عناصرها الأساسية الستة، بما في ذلك المؤشرات.

(9) أعد مؤشر تمكين النساء في الزراعة من خلال شراكة بين مبادرة "تغذية المستقبل" التابعة لحكومة الولايات المتحدة الأمريكية، ووكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة، ومبادرة أكسفورد المعنية بالفقر والتنمية البشرية، والمعهد الدولي لبحوث سياسات الأغذية. وهذا المؤشر هو أول مقياس يعكس بشكل مباشر مستويات تمكين النساء وإدماجهن في قطاع الزراعة.

(10) يأتي ذلك تلبية لالتزام الوكالات في اجتماع رؤساء الوكالات الأعضاء في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات حول المساواة بين الجنسين المنعقد في 13 ديسمبر/كانون الأول 2011 بأن تعين، بحلول 20 يناير/كانون الثاني 2012، منسقين رفيعي المستوى للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما، وأن تتبادل خطط عملها بحلول 31 مارس/آذار 2012.

الأصلية في كولومبيا للنهوض بالأمن الغذائي والتغذوي؛ ودعم حكومة إندونيسيا في تعميم المساواة بين الجنسين في خطة عملها الخاصة بالأمن الغذائي والتغذوي؛ والوقاية من العنف على أساس الجنس والتخفيف من وطأته في إقليم الجنوب الأفريقي؛ وإشراك الفتيات والرجال في المسؤوليات المتعلقة بالغذاء والتغذية في بوليفيا؛ وإدماج مسائل المساواة بين الجنسين وفيروس نقص المناعة البشرية في التقييم السنوي للضعف الذي تجريه حكومة سوازيلاند.

- 18- وأتاح صندوق الابتكارات الجنسانية فرصا لإذكاء الوعي لدى الموظفين والشركاء وتنمية قدراتهم؛ ويُشترط إجراء تحليل جنساني للحصول على دعم من هذا الصندوق. ويجري تعزيز الشراكات من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال 24 مشروعا تنفذ بالتعاون مع حكومات وطنية، و20 مشروعا بالتعاون مع منظمات غير حكومية، و14 مشروعا بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة، و9 مشروعات بالتعاون مع منظمات مجتمعية.
- 19- وتساهم هذه المشروعات في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للبرنامج: بحيث يساهم واحد وعشرون مشروعا في تحقيق الهدف الاستراتيجي 4؛ وتسعة عشر مشروعا في تحقيق الهدف الاستراتيجي 5؛ في حين تتصل 5 مشروعات بالهدف الاستراتيجي 3؛ وثلاثة مشروعات بالهدف الاستراتيجي 2؛ ومشروعان بالهدف الاستراتيجي 1. ويتيح الصندوق فرصا للابتكار في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في حالات الطوارئ وحالات الانتقال.

تنمية القدرات

- 20- إن تنمية قدرات الموظفين للقيام بالتحليلات الجنسانية⁽¹¹⁾ هو أحد أولويات خطة العمل. وحدت القيود على الموارد من تنفيذ هذه الأولوية، إذ لم يتقلّى سوى بعض الموظفين فقط في المقر التدريب على استخدام أداة المراجعة الجنسانية (InterAction) ومؤشر المساواة بين الجنسين التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. ويجري إعداد الخطط لتدريب الموظفين على الصعيد العالمي على إجراء التحليلات الجنسانية واستخدام مؤشر اللجنة قبل نهاية عام 2012 إذا سمحت الموارد بذلك.
- 21- وشارك البرنامج في اجتماع فريق خبراء نظمته كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة لوضع دورات تعليمية إلكترونية بشأن المساواة بين الجنسين. وسيشارك البرنامج في تنفيذ هذه الدورات التعليمية التي لم تبدأ بعد.

الشراكات

- 22- تمت إقامة عدد من الشراكات أو تعزيزها دعما لتنفيذ خطة العمل المؤسسية. واستضاف البرنامج اجتماعا للشركاء في مجال المساواة بين الجنسين⁽¹²⁾ بالتعاون مع المجلس في عام 2010. وقدمت عروض عن مجالات التعاون المحتملة مع البرنامج. وقدمت منظمة الأغذية والزراعة عرضا موجزا عن خطة عمل مشتركة للمساواة بين الجنسين بالنيابة عن الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها في مجالات المناصرة وتنمية القدرات والبحث والتنسيق.
- 23- وأثمر التعاون بين الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها عن عقد اجتماعات منتظمة بين المنسقين المعنيين بالمساواة بين الجنسين، وعن احتفالات مشتركة باليوم الدولي للمرأة، استضاف البرنامج أول هذه الاحتفالات في عام 2010 ثم

(11) تضمنت السياسة العامة للأمم المتحدة واستراتيجيتها على نطاق المنظومة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني (CEB/2006/2) تنمية القدرات بين أولوياتها، مشيرة إلى أن "نسبة كبيرة من الموظفين في منظومة الأمم المتحدة، بمن فيهم الإدارة العليا، تعاني من ثغرات كبيرة في الخبرة في هذا المجال". وأشارت السياسة أيضا إلى أن ذلك "يساهم في جهد غير كاف ولا يكاد يذكر غالبا في منظومة الأمم المتحدة لتحديد المسائل الجنسانية والتصدي لها في العديد من القطاعات".

(12) حضره ممثلون عن معهد الدراسات الإنمائية، ومنظمة FARM-Africa، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، وبرنامج الغذاء من أجل السلام الذي تنفذه وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة، ومنظمة الأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

منظمة الأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية في العامين التاليين. وعقدت منظمة الأغذية والزراعة والبرنامج دورة تدريبية مشتركة حول مؤشر المساواة بين الجنسين التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لموظفي المقر الرئيسي. ودعا البرنامج منظمة الأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية إلى المشاركة في التدريب على استخدام أداة المراجعة الجنسانية (InterAction).

24- وأجرت عدة أحداث مشتركة أخرى مع الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها والبنك الدولي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. فقد استضافت منظمة الأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة والبرنامج، على سبيل المثال، اجتماعاً لفريق خبراء بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية، وصدرت عن هذا الاجتماع توصيات نظرت فيها الدورة السادسة والخمسين للجنة وضع المرأة في عام 2012. وتعاون البرنامج مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على عقد اجتماع مشترك عن تمكين المرأة الريفية لتحقيق الأمن الغذائي والتغذوي أثناء الدورة السادسة والستين للجمعية العامة للأمم المتحدة، وأعلن هذا الاجتماع عن عدة إجراءات يتعين اتخاذها. وقد امتد هذا التعاون ليشمل الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها والتي تطور برنامجاً مشتركاً على المستوى الميداني لتمكين المرأة الريفية.

25- وأقام البرنامج شراكة مع معهد الدراسات الإنمائية أسفرت عن تقديم اقتراح بإجراء برنامج "لتحويل البحوث إلى أعمال" مدته ثلاثة أعوام يركز على الابتكارات الميدانية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعلى نتائجها وأثرها. وقد سبق ذلك إعداد دراسة عن أنشطة البرنامج في مجال تعميم المساواة بين الجنسين أدت إلى إعداد خمس وثائق بحثية أساسية⁽¹³⁾ ووضعت في إطار هذه الشراكة استراتيجية عالمية في مجال المساواة بين الجنسين لأغراض مبادرة الشراء من أجل التقدم.

الموارد المالية

26- قدر تنفيذ خطة العمل المؤسسية بمبلغ 7 ملايين دولار أمريكي. وإلى الآن يبلغ التمويل المتوفر 3 ملايين دولار أمريكي.

| المشروع | مبلغ المساهمة بالدولارات الأمريكية | الجهة المانحة |
|----------------------------|------------------------------------|---|
| صندوق الابتكارات الجنسانية | 1 021 665.39 | ألمانيا |
| صندوق الابتكارات الجنسانية | 962 439.16 | أستراليا |
| خطة العمل المؤسسية | 300 000.00 | برنامج الغذاء من أجل السلام الذي تنفذه وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة |
| خطة العمل المؤسسية | 436 800.00 | الوكالة الكندية للتنمية الدولية |
| صندوق الابتكارات الجنسانية | 292 521.84 | القطاع الخاص |
| | 3 013 416.39 | مجموع التمويل المستلم |
| | 7 049 904.00 | مجموع التمويل المطلوب |
| | 4 036 487.61 | العجز في التمويل |

27- ولا تستخدم الموارد من صندوق الابتكارات الجنسانية إلا للدعم الميداني. وتدعم المساهمات الواردة من برنامج الغذاء من أجل السلام الذي تنفذه وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة والوكالة الكندية للتنمية الدولية أعمال

⁽¹³⁾ 1) زيادة فوائد استحقاقات النساء الغذائية إلى حد أقصى وتقليل مخاطرها إلى حد ما الأدنى؛ 2) إشراك الرجال والفتية في النهوض بالمساواة بين الجنسين؛ 3) تعزيز الأعمال التعاونية الفعالة للمزارعات؛ 4) بناء مستقبل آمن فيه مساواة بين الجنسين للشباب والشابات؛ 5) معالجة أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر التي تقوم بها النساء.

البرنامج الرامية إلى إدماج المساواة بين الجنسين في عملياته ووثائقه الإرشادية وتحسين النتائج على مستوى المشروعات ونتائج الإبلاغ المؤسسي عن المساواة بين الجنسين.

سبل المضي قدما

28- يلزم الحصول على موارد من أجل تنفيذ خطة العمل المؤسسية والأهم من ذلك الأنشطة الضرورية لتحقيق النجاح واستدامة تعميم المساواة بين الجنسين في البرنامج، بما في ذلك تنمية قدرات الموظفين والشركاء. وعليه ستستمر أنشطة حشد الموارد لسد الفجوة في تمويل خطة العمل.

29- ومن أقوى جوانب البرنامج قيامه على نحو منتظم بجمع بيانات مصنفة بحسب نوع الجنس. ولا تزال الاستعانة بهذه البيانات في تصميم السياسات والبرامج والمشروعات تطرح تحدياً. وسيعالج ذلك من خلال تدابير المساواة التي تم وضعها وتنمية قدرات الموظفين، بما في ذلك التدريب على جمع البيانات المصنفة بحسب نوع الجنس وتحليلها واستخدامها. ويعد تنفيذ إطار البرنامج للمساواة على تعميم المساواة بين الجنسين حاسماً لمواصلة التقدم في عام 2012، شأنه شأن الشراكة مع معهد الدراسات الإنمائية. وفي سياق إطار المساواة، سيعيد البرنامج خطة عمل للفترة 2012-2013 بشأن حماية السكان المستهدفين من الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

30- وأشير في تقرير تقييم سياسة المساواة بين الجنسين السابقة أن تبديل الموظفين المنتظم في البرنامج يتطلب أكثر من دورة تدريبية واحدة لبناء قدرات فعالة على إجراء التحليلات الجنسانية. ويسعى البرنامج إلى مواجهة هذا التحدي بإدماج المساواة بين الجنسين في برامج التدريب المؤسسية بالتنسيق مع شعبة الموارد البشرية. ومن الضروري تنفيذ الخطة لتنمية قدرات الموظفين على إجراء التحليلات الجنسانية وإدماج المساواة بين الجنسين في كل مرحلة من مراحل دورة المشروعات.

31- وسيطلق البرنامج مبادرة للمكاتب القطرية تراعي المنظور الجنساني لتشجيع تقاسم المسؤوليات والمساءلة على تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين. وستحدد المبادرة المكاتب القطرية من حيث مراعاتها للمنظور الجنساني على أساس معايير تقيس، على سبيل المثال، ما يلي: (1) مناصرة المدير القطري للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ (2) تجميع البيانات المصنفة بحسب نوع الجنس وتحليلها واستخدامها؛ (3) تنمية قدرات الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين؛ (4) تعميم المساواة بين الجنسين في جميع المشروعات؛ (5) التقدم المحرز نحو تحقيق التوازن بين الجنسين في التوظيف؛ (6) الميزانية المخصصة للمساواة بين الجنسين؛ (7) الامتثال للمبادئ التوجيهية لتوزيع الأغذية للتقليل من العبء الواقع على النساء وتحسين سلامتهن.

32- وسيساعد التدريب في مجال المراجعة الجنسانية المكاتب القطرية على إجراء تقييمات ذاتية. وسيحدد بالتشاور مع المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية أسلوب لإجراء التقييمات يؤدي إلى تحديد المكاتب التي تراعي المنظور الجنساني.

33- وسيواصل البرنامج العمل على تعزيز الشراكات من أجل تنفيذ خطة عمله المؤسسية المتعلقة بسياسة المساواة بين الجنسين. وسيواصل التعاون مع الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وغيرها من الوكالات، وستكتسي الشراكات مع مؤسسات البحث مثل معهد الدراسات الإنمائية أهمية خاصة. وسييسم تنفيذ برنامج "الابتكارات من الميدان" المشترك بين البرنامج ومعهد الدراسات الإنمائية في نجاح البرنامج في تعميم المساواة بين الجنسين في برامجه بالتعلم من التجارب الناجحة والاستفادة من هذا التعلم في تغيير الممارسات التشغيلية.