

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

روما، 29 يونيو/حزيران – 3 يوليو/تموز 2020

World Food Programme
Programme Alimentaire Mondial
Programa Mundial de Alimentos
برنامج الأغذية العالمي



البند 7 من جدول الأعمال

WFP/EB.A/2020/7-B

قضايا السياسات

للنظر

التوزيع: عام

التاريخ: 13 مايو/أيار 2020

اللغة الأصلية: الإنكليزية

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

تقرير موجز عن تقييم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020)

موجز تنفيذي

طلب مكتب التقييم إجراء تقييم لسياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020) دعماً للمساءلة والتعلم. وتناول التقييم جودة هذه السياسة ونتائجها والعوامل التي مكّنت من تحقيق النتائج الجيدة أو أعاقته.

ولا تزال سياسة المساواة بين الجنسين تثبت جدواها. وهي متنسفة مع خطة التنمية المستدامة لعام 2030 ومع خطة البرنامج الاستراتيجية (2017-2021) مسترشدة بالقواعد والمعايير الدولية ومستمسكة بها. وأبدى مكتب الشؤون الجنسانية فعالية فائقة في إنشاء آليات توازن مساهمات البرنامج في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من بينها خطة عمل المساواة بين الجنسين والاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين وشبكة النتائج الجنسانية وبرنامج التحول في المنظور الجنساني. بيد أن التقدم العام أعاقته الاستثمارات البشرية والمالية التي لم ترق إلى مصاف الالتزامات التي تعهد بها البرنامج في سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) وخطة عمل المساواة بين الجنسين. ولئن كانت خطة عمل المساواة بين الجنسين قد اختطت خطوطاً واضحة للمساءلة، فإن التقدم المحرز يمكن عزوه إلى ما أبداه مدراء كبار بعينهم من اهتمام وحوافز فردية، دافعين بعض الأجزاء من البرنامج إلى إحراز تقدم في تعميم المساواة بين الجنسين في وقت أبطأت فيه أجزاء أخرى عن اللحاق بالركب.

وفقاً لسياسة التقييم (WFP/EB.2/2015/4-A/Rev.1) (2016-2021)، وتوخياً لاحترام سلامة واستقلال استنتاجات التقييم، فإن عملية تحرير هذا التقرير كانت محدودة وبالتالي فإن بعض العبارات الواردة فيه قد لا تتسق اتساقاً تاماً مع ما يعتمد عليه البرنامج من مصطلحات قياسية أو ممارسات تحريرية. ويرجى توجيه أية استفسارات بهذا الشأن إلى مديرة التقييم.

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيدة D. McWhinney

مستشارة أولى لشؤون التقييم

هاتف: 066513-3968

السيدة A. Cook

مديرة التقييم

هاتف: 066513-2030

وثمة أدلة تثبت أنّ أنشطة البرنامج في مجال المساعدة الغذائية تُكَيِّف لتلبي احتياجات النساء والرجال والأولاد والبنات الخاصة وأنّ جهوداً تُبذل لتعزيز مشاركة النساء والرجال على قدم المساواة في تصميم برامج البرنامج وتعديلها، وإن لم يكن ذلك على نطاق واسع. وثمة حاجة إلى زيادة الاهتمام بزيادة إتاحة مزيد من الفرص للنساء والبنات لاتخاذ القرارات وتعزيز الحماية في الأنشطة التي يدعمها البرنامج. وقد استخدمت بعض الخطط الاستراتيجية القطرية بيانات مصنفة جنسانياً وتحليلات جنسانية، دعماً لتعميم المساواة بين الجنسين في برامج البرنامج. بيد أنّ هذه النهج لمّا يُدرج بانتظام في جميع البرامج، وهو أمر يحد من إمكانية تقييم مدى مساهمتها في تحقيق غايات سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020).

وكانت مجالات التغيير التنظيمي التي أحرزت أكبر قسط من التقدم بشأن المسؤوليات التي حددتها سياسة المساواة بين الجنسين هي تنمية القدرات وبدرجة أقل التقييم والرقابة. وعلى النقيض من ذلك، لمّا يحقق البرنامج الأرقام المستهدفة الإنسانية أو المالية المبيّنة في سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020). والأهم من ذلك، أنّ العجز عن الوفاء التام بالمعيار المالي المؤسسي بتخصيص ما مجموعه 15 في المائة من تكاليف المشروعات الكلية للعمل في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أعاق التقدم المحرز في تحقيق غايات السياسة. ولئن كان ثمة أدلة على إحراز تقدم متواضع نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين، فإنّ ذلك لم يتحقق بعد في جميع المستويات أو لكل وظائف البرنامج، فضلاً عن أنّ تحديات تعميم المساواة بين الجنسين الأعم قد غُضّ الطرف عنها. وتوجد تفاوتات واسعة في الاستثمارات التي أنفقتها المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية على مستشاري الشؤون الجنسانية وتعزيز القدرات دعماً للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فكثيرة هي المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية التي ترى في نفسها مستخدماً لموضوع مفرط في التنظير لا مستحدثاً لمعارف وأدوات اتصال مستمدة من السياق.

وإجمالاً، يخلص التقييم إلى أن سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) تستدعي تحديثاً يكفل ترسيخ المساواة بين الجنسين في صلب عمل البرنامج على الصعيد القطري ومساهمة السياسة في جهود منظومة الأمم المتحدة لتسريع وتيرة الدعم للحكومات الشريكة في سعيها لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030. ويقتضي ذلك اهتمام متواصل من قبل القيادة ووضع برامج قطرية فعالة وتهيئة بيئة تمكينية إيجابية لتعميم المساواة بين الجنسين تقوم دعائمها على توفير مزيد من الموارد المالية والبشرية للعمل في مضمار المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتحسين تعميم المساواة بين الجنسين في مستويات البرنامج ككل.

وتركز توصيات التقييم على تسريع جهود البرنامج لتعميم المساواة بين الجنسين بتحديث سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020)؛ وتوسيع نطاق الاستثمارات المالية وجهود تعبئة الموارد للوفاء بالتزامات البرنامج المؤسسية؛ وإنشاء فريق توجيه بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتعزيز القيادة والمساءلة بشأن تعميم المساواة بين الجنسين، ومراجعة الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين وخطط عمل المساواة بين الجنسين؛ وإدراج تحليل للمساواة بين الجنسين والتنوع والإدماج في صلب تصميم إطار البرنامج الجديد للمساءلة بشأن الموارد البشرية والاستثمار في طاقم مخصص من مستشاري الشؤون الجنسانية يكون موجوداً في المقر وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري؛ والحرص على أن تتضمن إرشادات استعراضات منتصف المدة وتقييمات الجيل الأول من الخطط الاستراتيجية القطرية لتحليلات أنشطة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين وعلى تعميم المساواة بين الجنسين في تصميم الجيل الثاني من الخطط الاستراتيجية القطرية وتنفيذها.

مشروع القرار*

يحيط المجلس علماً بالوثيقة "تقرير موجز عن تقييم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020)" (WFP/EB.A/2020/7-B) ورد الإدارة عليه الوارد في الوثيقة WFP/EB.A/2020/7-B/Add.1، ويحث على اتخاذ مزيد من الإجراءات بشأن التوصيات، مع مراعاة الاعتبارات التي أثارها المجلس أثناء مناقشته.

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

مقدمة وسمات التقييم

- 1- يُبتغى من تقييم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020) والآليات التي أُعدت لتنفيذها دعم كلا المساواة والتعلم، وهو يغطي الفترة من عام 2015 إلى عام 2019 ويجب عن ثلاثة أسئلة معيارية بشأن تقييم السياسة هي:
- ◀ إلى أي مدى تُعدُّ السياسة جيدة؟
 - ◀ ما هي نتائج السياسة؟
 - ◀ لماذا أسفرت السياسة عن النتائج الملاحظة؟
- 2- وتعني طبيعة الموضوعات الجامعة أنّ المستخدمين الذين يستهدفهم التقييم هم جميع شعب البرنامج ووحده في المقر وفي المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية وفي الميدان، فضلا عن المجلس التنفيذي للبرنامج والحكومات المانحة والشركاء المتعاونين.
- 3- وأجري التقييم خلال الفترة من يوليو/تموز 2019 إلى مارس/آذار 2020. واستُخدم فيه نهج نظري مستمد من نظرية التغيير في سياسة المساواة بين الجنسين ومن البيانات المجمعّة على الصعيد العالمية والإقليمية والقطرية من خلال خطوط البحث التالية:
- ◀ اثنا عشر تقييما قطريا تشمل خمس بعثات ميدانية وسبعة استعراضات مكتبية؛
 - ◀ تحليل "السير أغوار" تعميم المساواة بين الجنسين عبر ثلاثة من مجالات البرامج هي: تحويلات الموارد غير المشروطة؛ وإنشاء الأصول ودعم سبل العيش والوقاية من سوء التغذية؛
 - ◀ تحليل مقارنة باستخدام سياسات مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي ومنظمة أوكسفام؛
 - ◀ مقابلات مع مقدمي المعلومات الرئيسيين شملت 212 من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين (59 في المائة نساء)، ومناقشات في مجموعات التركيز مع المستفيدين (75 امرأة و40 رجلا)، ومناقشة في مجموعة التركيز مع ممثلي أعضاء المجلس التنفيذي (8 نساء و4 رجال)؛
 - ◀ استقصاء إلكتروني لأعضاء شبكة النتائج الجنسانية أسفر عن إجابات من 131 شخصا، بمعدل استجابة قدره 20 في المائة (60 في المائة من الإناث)؛
 - ◀ استعراض مجموعات البيانات المؤسسية ومن بينها أداة المكاتب القطرية للإدارة الفعالة (لعمليات البرامج) (كوميت)، والتقارير القطرية السنوية وتقارير الأداء السنوية؛
 - ◀ استعراض ما يزيد عن 400 وثيقة مؤسسية وإقليمية وقطرية.
- 4- وشملت المحددات القصور الذي شاب الإبلاغ من قبل البرنامج قياسا إلى غايات سياسة المساواة بين الجنسين أو المعايير الدنيا المعمول بها، وإلغاء الزيارة القطرية للبنان بسبب انعدام الأمن؛ ومجموعات البيانات الناقصة لعام 2019.⁽¹⁾ ولم تنتقص هذه المحددات من جودة عملية جمع البيانات أو من صحة النتائج.

السياق

- 5- تمت الموافقة على سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020) في مايو/أيار 2015. ويتمثل هدف هذه السياسة الرئيسي في "تمكين البرنامج من إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أعماله وأنشطته كغالبية تلبية مختلف احتياجات الأمن الغذائي والتغذية للنساء والرجال والبنات والأولاد". وتدعو هذه السياسة إلى اتباع نهج تحويلي حيال المساواة

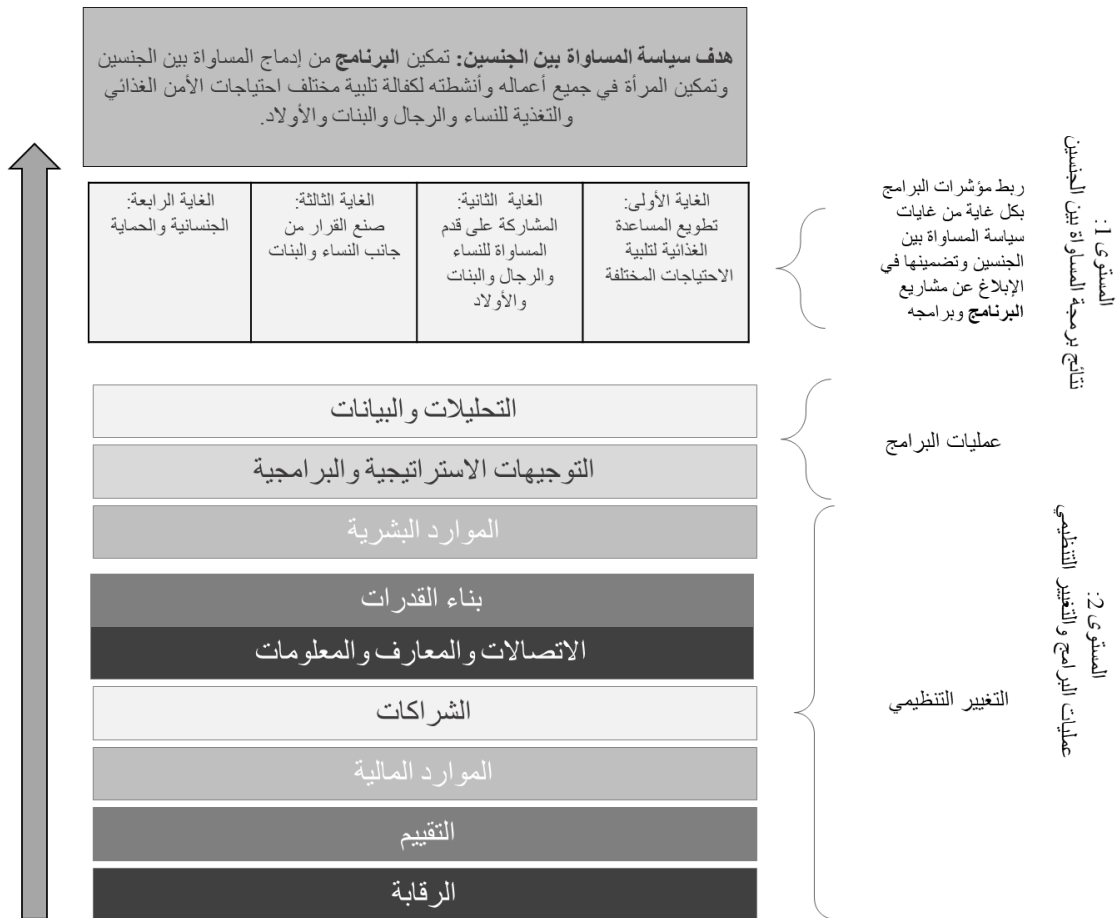
(1) لم تتوافر أي بيانات من التقارير القطرية السنوية أو تقارير الأداء السنوية لعام 2019 عند إعداد هذا التقرير.

بين الجنسين وتمكين المرأة لتصويب العلاقات الجنسانية غير المتساوية وتشجيع تقاسم السلطة والتحكم في الموارد واتخاذ القرارات بين النساء والرجال.(2) وتتضمن السياسة أربعة غايات هي:

- (1) *تطويع المساعدة الغذائية لتلبية الاحتياجات المختلفة.* استفادة النساء والرجال والبنات والأولاد من برامج وأنشطة المساعدة الغذائية وأنشطتها المطوّعة لتلبية احتياجاتهم وقدراتهم المختلفة.
- (2) *المشاركة على قدم المساواة.* اشترك النساء والرجال على قدم المساواة في تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم سياسات وبرامج للأمن الغذائي والتغذية تتسم بالتحول الجنساني.
- (3) *صنع القرار من جانب النساء والبنات.* تحظى النساء والبنات بمزيد من السلطة في اتخاذ القرارات بشأن الأمن الغذائي والتغذية في الأسر والمجتمعات المحلية والمجتمعات.
- (4) *الجنسانية والحماية.* عدم إلحاق المساعدة الغذائية أي ضرر بأمن النساء والرجال والبنات والأولاد الذين يحصلون عليها أو بكرامتهم أو بعزتهم وتقديمها بسبل تصون حقوقهم.

6- ولتحويل هدف سياسة المساواة بين الجنسين وغاياتها إلى مجموعة من الأفعال والمسؤوليات، استحدث البرنامج في عام 2016 خطة عمل المساواة بين الجنسين التي تضع ترتيبات التنفيذ في "مستويين". ويركز المستوى الأول على توجيه برمجة المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بغايات السياسة الأربع. ويورد المستوى الثاني تفاصيل العمل الداخلي بشأن التغيير التنظيمي وعمليات البرامج التي ينبغي على البرنامج الاضطلاع بها للتأكد من أن النتائج قد تحققت (الشكل 1).

الشكل 1: نظرية التغيير لخطة عمل المساواة بين الجنسين



(2) "سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020)" (WFP/EB.A/2015/5-A).

النتائج الرئيسية

- 7- يعرض هذا القسم نتائج التقييم الرئيسية المتعلقة بكل سؤال ورد في التقييم.
- إلى أي مدى تُعدُّ السياسة جيدة؟
- 8- تقدم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين بشكل واضح رؤية استراتيجية ومقصداً وبنية وإطاراً ومجموعة من الغايات الرفيعة المستوى تم الإفصاح عنها على نطاق واسع في البرنامج، ولا تزال هذه السياسة وثيقة الصلة بالولاية المزدوجة المسندة إليه، ألا وهي القضاء على الجوع وإنقاذ الأرواح. وهذه السياسة مهمة لأهداف خطة البرنامج الاستراتيجية (2017-2021)؛ وإن كانت نظرية التغيير لا تبرز صلات الترابط بين التغيير التنظيمي وعمليات البرامج أو مساهمة هذه الصلات في غايات سياسة المساواة بين الجنسين.
- 9- وتستند سياسة المساواة بين الجنسين بشكل مباشر إلى نتائج تقييم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2009) الذي أُجري في عام 2014 واستنتاجاته وتوصياته باستخدام منظور برنامجي "تحويلي" وإسناد المسؤوليات إلى "أصحاب الأعمال" عن أداء عمليات البرامج وتحقيق التغيير التنظيمي. وتُؤثر السياسة بأهمية القيادة وتعزيز القدرات في البرنامج ككل وبضرورة تضمين المساواة بين الجنسين في الدورة الاستراتيجية والبرامجية لديه.
- 10- وهذه السياسة متسقة واستراتيجية ومتوافقة جزئياً مع سياسات المنظمات النظيرة وأظهرت قدرتها على الابتكار بإعداد خطة عمل المساواة بين الجنسين والمسؤوليات المقترنة بها. ولئن كان البرنامج قد أخذ بنهج عملي إلى حد كبير، فإنَّ هذا النهج كان ملائماً للولاية المسندة إليه.⁽³⁾
- 11- وتسترشد السياسة بسلسلة من القواعد والمعايير الدولية بشأن المساواة بين الجنسين وتظل مرتبطة بها بشكل مباشر أو غير مباشر، من بينها إعلان بيجين وخطة عام 2030. وظلت هذه السياسة مجدية وملائمة لأعمال اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات حيث أنَّ البرنامج هو إحدى وكالتين كلفنا في عام 2019 باختبار وتكييف مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر المعتمد في اللجنة.
- 12- وأجرت معظم سياسات البرنامج المؤسسية التي أُعدت منذ عام 2015 تحليلات جنسانية وتضمنت مفاهيم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وينبغي الحرص على أن يبقى الحال على هذا المنوال في السياسات المقبلة وفي خطة البرنامج الاستراتيجية المقبلة والخطط الاستراتيجية القطرية من الجيل الثاني في وقت يدخل فيه المجتمع الدولي إلى عقد العمل من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- 13- وتُسَلِّم كلتا السياسة وخطة العمل بما للاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين وتحليل المساواة بين الجنسين من أهمية في التثبيت من أن يكون تعميم المساواة بين الجنسين متكيفاً مع السياق المحلي. بيد أن ثمة تداخل لا يستهان به بين غايات السياسة والمؤشرات الواردة في إطار النتائج المؤسسية (2017-2021) وخطة عمل المساواة بين الجنسين والمعايير الدنيا مما يُحدث التباساً للمكاتب القطرية بشأن أي البيانات ينبغي تجميعها وفي أي وقت ولأي غرض وأي إطار ينبغي أن يُستخدم للإبلاغ عن الأنشطة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ما هي نتائج السياسة؟

- 14- يقدم هذا القسم تقييماً لما أُحرز من تقدم في تحقيق الغايات الأربع لسياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020) وعمليات البرامج ومجالات التغيير التنظيمي المحددة في السياسة.

⁽³⁾ لئن كانت كلُّ من المنظمات الأربع يتطلع إلى تحقيق المساواة بين الجنسين ومؤازرة تمكين المرأة، فإنَّ النهجين اللذين يتبعهما البرنامج ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين موجهان لتلبية الاحتياجات، بينما يركز نهجاً منظمة أوكسفام والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي على الحقوق.

نتائج غايات سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020)

الغاية 1: تطويع المساعدة الغذائية لتلبية الاحتياجات المختلفة

15- لا تُكَيَّف برامج البرنامج بانتظام مع الاحتياجات الخاصة للنساء والرجال والبنات والأولاد. فلئن كان ثمة أمثلة على برامج جعلت فيها المساعدة الغذائية متميزة بسبل من بينها استهداف المرأة بالتحويلات القائمة على النقد في عدة بلدان واستهداف اللاجئين "المعرضين للمخاطر"، مثل الأطفال صغار العمر والحوامل والمرضعات، بالمساعدة الغذائية العامة، فإنَّ الأدلة على التقدم الملموس محدودة. ويعزى هذا الحال في بعض جوانبه إلى قصور الإبلاغ عن المؤشرات الجامعة الرئسية (على سبيل المثال، "نوع التحويل حسب الجنس والعمر") وجمع البيانات المحدود على الصعيد الفردي⁽⁴⁾ وتعرقل مواطن الضعف هذه إجراء تحليل جنساني محكم يقيّم الديناميات داخل الأسر التي تؤثر في مساعدة البرنامج الغذائية، وهي تمثل قصورا شديدا في نُظْمه للرصد.

الغاية 2: المشاركة على قدم المساواة

16- تشمل برامج البرنامج الداعمة للمشاركة المتساوية التخطيط التشاركي القائم على المجتمع المحلي وإدارة لجان التوزيع العام للأغذية ومراقبتها. واتضح للتقييم أنَّ مشاركة المرأة والرجل المتساوية في تصميم البرامج واستخدام البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر لم تصبح بعد منتظمة وأنَّ شواغل التكافؤ لا تحظى بالعناية الكافية. وتبيّن من استعراض لبيانات المكاتب القطرية أنَّ المكاتب في أغلبها لا تجمع البيانات العمرية لمشروعاتها، مما يشي بأنَّ هذه البيانات تستخدم فقط في برامج مثل التغذية المدرسية والتغذية حيث تكون جدواها مباشرة. ويعضد هذا نتائج التقييمات السابقة التي وجهت النقد للبرنامج بشأن استخدام مؤشرات مؤسسية تحدد مشاركة المرأة والرجل كميًا دون تحليل بُنى السلطة أو التغييرات في الأدوار الجنسانية، مما يحول دون إحاطة هذه المؤشرات التامة بالتغيير التحويلي.

الغاية 3: صنع القرار من جانب النساء والبنات

17- يدعم البرنامج عددا ما برح يزداد من البرامج التي أُتيح فيها للمرأة، وبدرجة أقل للبنات، فرصا جديدة للمشاركة في اتخاذ القرارات بما يشمل برامج إنشاء الأصول، وسبل كسب العيش، والتغذية، والتغذية المدرسية. ويستهدف البرنامج النساء والرجال على حد سواء برسائل مخصصة يُبتغى منها تحسين توزيع الأغذية داخل الأسرة والتنوع الغذائي. وأمكنت عمليات التخطيط التشاركي القائم على المجتمع المحلي للمرأة من تحديد الأصول المجتمعية التي تساعد في تخفيف عبء العمل غير المدفوع الأجر الواقع على عاتقها. وثمة أدلة تشير أيضا إلى أن النساء اللاتي تلقين تدريبا على الزراعة الجماعية وتيسير سلسلة القيمة ومجموعات الادخار والإقراض أو تشييد المراحيض شعرن أنَّ هذه الأنشطة تقيم الأساس لإحداث تغييرات تحويلية أعم في وضعهن المتعلق باتخاذ القرارات في الأسرة والمجتمع. وعلى البرنامج أن يحرص على أن تبرز جميع البرامج الفرص التحويلية لزيادة سلطة النساء والبنات في اتخاذ القرارات دون المساس بحصائل الصحة والتغذية.

الغاية 4: الجنسانية والحماية

18- أحرز البرنامج تقدما معتدلا في كفاءة ألا تمس المساعدة الغذائية بأمن من يتلقونها من النساء والرجال والبنات والأولاد وكرامتهم وعزتهم. ورغم أنَّ أغلب النساء والرجال يذكرون أنهم تمكنوا من الحصول على مساعدة البرنامج دون تحديات تتعلق بالحماية، فإنَّ مما يفتقر من قيمة هذه البيانات القلة النسبية لعدد متلقي المساعدة المطلعين باستمرار على تدخلات برامج البرنامج، وضعف القاعدة التحليلية، والالتباس بشأن مفهومي المساواة بين الجنسين والحماية المتداخلين. وأبدى مقدمو المعلومات الرئيسيون في جميع المستويات قلقهم لقلة التحليلات الجنسانية التي تسترشد بها استراتيجيات المساواة بين الجنسين والحماية

(4) تُبذل جهود لتحسين جمع البيانات على الصعيد الفردي باستحداث مقياس "المساواة بين الجنسين من أجل الأمن الغذائي" الجديد، ومقياس الحرمان الفردي والمشروع التجريبي للرصد المراعي للاعتبارات الجنسانية.

وترسي الأساس الذي يتيح مراقبتها. وأظهرت تقييمات مستقلة أخرى هذا الانشغال أيضا، فعلى سبيل المثال، خلصت شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف في تقييم أجري في عام 2017-2018 إلى أن البرنامج يولي اهتماما غير كاف لمسائل الحماية مثل العنف الجنساني وضروب التوتر بين اللاجئين ومضيفيهم.

النتائج المؤقتة لعمليات البرامج

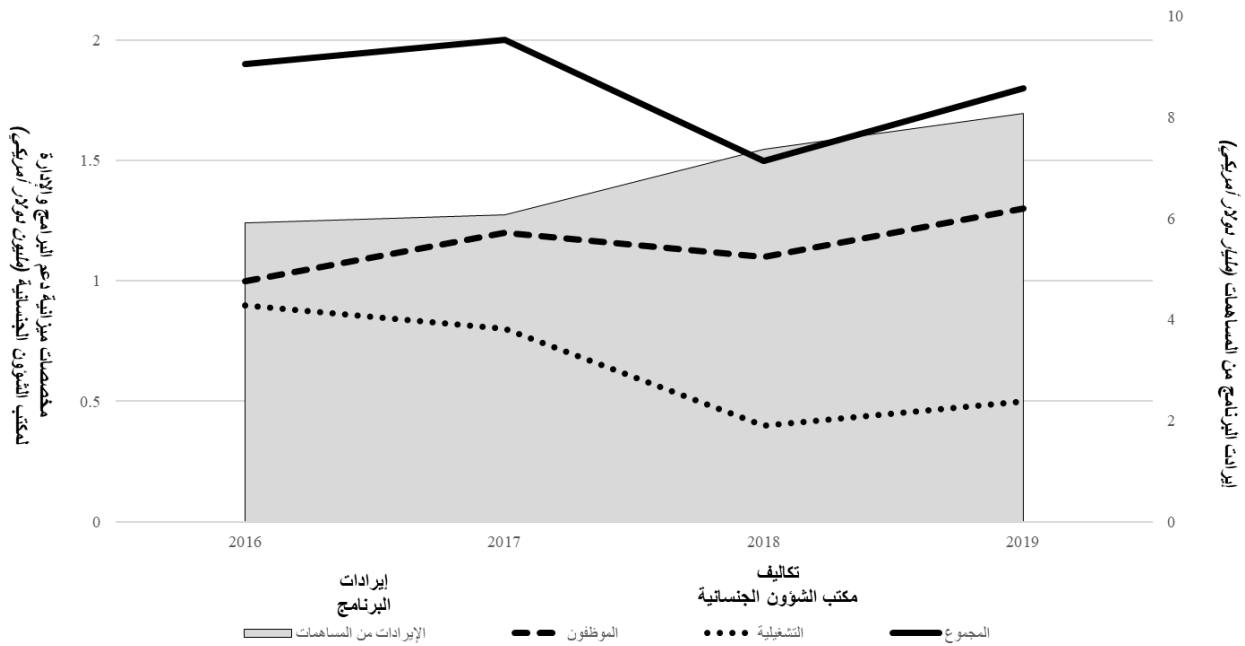
- 19- رغم أوجه التحسن في الجمع المنتظم للبيانات المصنفة جنسانيا، لا تزال هناك بعض برامج البرنامج التي لا تسترشد بها، إذ أبلغت نسبة 70 في المائة من المشروعات والخطط الاستراتيجية القطرية فحسب عن المؤشرات الجنسانية الشاملة في عام 2018. وفي الحالات التي تُجمع فيها البيانات، لا تُستكمل بفهم نوعي للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فكثيرة هي البرامج التي تنتظر إلى جمع البيانات عن "نوع جنس رب الأسرة" باعتباره مرادفا لاستخدام البيانات المصنفة جنسانيا، مستبعدة المعلومات عن أفراد الأسرة الآخرين.
- 20- وقد أقام البرنامج صلات واضحة بين سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) والخطط الاستراتيجية القطرية من خلال تنفيذ مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر المعتمد في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. بيد أن ثمة ميل لتناول مسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مستوى عام عوضا عن تناولها بطريقة تتناسب مع السياق التشغيلي المعني. ولنن كان تطبيق مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر قد ساهم في تصميم الخطط الاستراتيجية القطرية، فإن هذه العملية كثيرا ما كانت أمرا ميكانيكيا ومركزا على المسألة لا دافعا حيويا لتعميم المساواة بين الجنسين.
- 21- وقد قطع البرنامج أشواطاً طويلة في إعداد إرشادات موحدة تدعم تعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتتيح أساسا تستند إليه جهود تعزيز القدرات، تأتي في صدارتها مجموعة الأدوات الجنسانية التي أُعدت في عام 2019 والإرشادات بشأن البرمجة المراعية للتغذية التي وُضعت في عام 2017 ودليل إرشادات المساعدة الغذائية مقابل إنشاء الأصول في عام 2016. غير أن الإدماج التام لمّا يتحقق في جميع السياسات وخطط العمل والمبادئ التوجيهية، لأن مكتب الشؤون الجنسانية لا يُطلع على جميع الإرشادات بغية استعراضها.

النتائج المؤقتة لمجالات التغيير التنظيمي

- 22- تشمل التحولات الإيجابية في سياسات البرنامج وممارساته المتبعة في التوظيف لدعم المساواة بين الجنسين منذ عام 2015 التزامات المدير التنفيذي التي تجسدت في أنشطة لتعزيز التكافؤ بين الجنسين. ورغم أن هذه الجهود أسفرت عن شيء من التحسن بوجه عام (شكلت المرأة 38 في المائة من مجموع قوة العمل في البرنامج في عام 2019، مرتفعة من 32 في المائة في عام 2015)، فإن التقدم كان بطيئا على صعيد الرتب ف-3 وف-5 ومد-1 ومد-2 في بعض الوظائف، مثلما هو الحال في شعبة عمليات سلسلة الإمداد وشعبة تكنولوجيا المعلومات وفي سياقات الطوارئ وبين الموظفين الوطنيين (36 في المائة). وتشير الأدلة المستمدة من الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين واستقصاء أعضاء شبكة النتائج الجنسانية إلى أن تصورات الموظفين لعدم المساواة بين الجنسين تختلف عن تصوراتهم لها.
- 23- وفي مضممار تنمية القدرات، يبدو التقدم جليا في إعداد مجموعة الأدوات الجنسانية وترويجها وبرامج التدريب والتعلم الإلكتروني. غير أن تعزيز القدرات على الصعيد الوطني كان مشجعا بدرجة أقل بسبب قصور التدريب الذي يلبي الاحتياجات أثناء العمل والالتزامات المالية المحدودة المخصصة لمناصب مستشاري الشؤون الجنسانية في البرنامج. وخطا البرنامج خطوات واسعة في إعداد ونشر الأدوات والممارسات الحسنة التي تدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة جنبا إلى جنب مع الدراسات المواضيعية في هذا الشأن. بيد أن مكاتب إقليمية ومكاتب قطرية عديدة ترى في نفسها مستخدمة لموضوع مفرط في التنظير لا منتجة لمعرفة ومواد اتصالات منبثقة عن السياق. وأعرب بعض مقدمي المعلومات الرئيسيين عن الحاجة الماسة لتعزيز القدرات التي تستخدم هذه المواد لإدماج الاعتبارات الجنسانية في التدريب المخصص للبرامج والدعم المخصص للسياقات.

- 24- ورغم مثابرة البرنامج على التواصل مع الشركاء المؤسسيين على الصعيدين العالمي والإقليمي وبوجه خاص مع الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقراً لها، انخفض عدد الشراكات المؤسسية بشأن المساواة بين الجنسين من تسع شراكات في عام 2016 إلى سبع شراكات في عام 2019 بسبب القيود على الموارد المالية وعلى موارد الموظفين في مكتب الشؤون الجنسانية. وكان التقدم على الصعيد التشغيلي أكثر إيجابية وصب اهتمامه على إدماج أحكام المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الاتفاقات الميدانية المنقحة المبرمة مع الشركاء المتعاونين. ولا تزال الإرشادات بشأن تعميم المساواة بين الجنسين بعقد شراكات حكومية محدودة بشكل يلتبس معه دور البرنامج في تعزيز مساهمات الحكومات في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مقدمي المعلومات في المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية، ولا سيما بشأن تحول البرنامج الاستراتيجي من التقديم إلى التمكين.
- 25- وفي الوقت التي يخضع فيه نظام البرنامج للتتبع المالي بشأن المساواة بين الجنسين للاستعراض، تشي الأدلة بأن الثقة بعيدة بينه وبين هدف تخصيص 15 في المائة من التمويل المؤسسي للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في البرنامج ككل. وسُحبت نظم تتبع الإنفاق الجنساني في عام 2017. ولئن كان ثمة نهج جديد قيد الاختبار، فإن البرنامج، شأنه في ذلك شأن جميع كيانات الأمم المتحدة، لا يزال تعوزه صورة دقيقة للموارد المخصصة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ومن ثم فهو لا يفي بمتطلبات مؤشر الأداء 9 لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المتعلق بتتبع الموارد المالية.
- 26- وتناقصت مخصصات ميزانية دعم البرامج والإدارة لاكتساب الدراية بالشؤون الجنسانية ودعم تعميم المساواة بين الجنسين خلال فترة ازديادتها فيها إيرادات البرنامج من المساهمات زيادة ملموسة (انظر الشكل 2). ولئن كان عدد المناصب الجنسانية قد زاد بنهاية عام 2019 مقارنة بعام 2015، فإن 3 مكاتب إقليمية و21 مكتبا قطريا فقط كان لديها مستشارون مختصون بالشؤون الجنسانية. وعند جمع هذا العدد مع عدد الأشخاص العاملين في المقر في مكتب الشؤون الجنسانية، فإن ذلك يعني أن هناك 30 شخصا فقط يركزون على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أصل 18 000 موظف في البرنامج. ورغم أن عدد أعضاء شبكة النتائج الجنسانية يبلغ 700 عضو، فإن هذا لا يعوض عن هذه الفجوة الواسعة في القدرات.

الشكل 2: مخصصات ميزانية دعم البرامج والإدارة في البرنامج لمكتب الشؤون الجنسانية
مقارنة بإيرادات البرنامج من المساهمات (2016-2020)



- 27- وأصاب البرنامج قسما وافرا من النجاح في استيفاء معايير الرقابة التي تعزز المسؤوليات الرفيعة المستوى عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال آليات من قبيل خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، و"تجاوز المتطلبات" لتسعة من مؤشرات أداء خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الستة عشر في عام 2019، و"استيفاء متطلبات" أربعة مؤشرات أخرى و"الاقتراب من استيفاء متطلبات" المؤشرات الثلاثة المتبقية.
- 28- وشكلت خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة قوة دافعة لإدماج الاعتبارات الجنسانية في التقييم على نحو ما يتضح من سياسة البرنامج للتقييم (2016-2021). ورغم أن عمليات تقييم جودة التقييمات المستقلة أظهرت مواطن ضعف في تناول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عامي 2016 و2017، فقد حدثت تحسينات ملموسة في عامي 2018 و2019 من بينها طلب التكليف بإجراء تقييمات تركز على المساواة بين الجنسين في عام 2019.
- 29- وتجدر الإشارة أيضا بتضمين المساواة بين الجنسين في برنامج المراجعة الداخلية في الآونة الأخيرة؛ إذ أن قلة قليلة فقط من تقارير المراجعة للمكاتب القطرية أو تقارير المراجعة المواضيعية قبل عام 2019 تضمن تحليلات للمخاطر الجنسانية. ولئن كانت سجلات البرنامج للمخاطر قد شهدت تحسينات ملموسة في إيراد احتياجات المستفيدين للحماية (المخاطر التشغيلية) والتخطيط لقوة العمل، فإن التحليل الجنساني في تقييمات المخاطر الاستراتيجية والتشغيلية والاستثنائية لا يزال محدودا.

لماذا أسفرت السياسة عن النتائج الملاحظة؟

- 30- خطا مكتب الشؤون الجنسانية والمستشارون الإقليميون للشؤون الجنسانية خطوات واسعة في دعم إدماج منظورات المساواة بين الجنسين في الخطط الاستراتيجية القطرية وفي وثائق الاستراتيجية الرفيعة المستوى والمواد الإرشادية. ولا تزال الاختناقات قائمة في بعض المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية بشأن توفير الموارد والدعم للاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين وللمستشاري الشؤون الجنسانية وتعزيز قدرات موظفي البرنامج القطريين والميدانيين. وتشمل التحديات التي تكتنف توظيف مستشاري الشؤون الجنسانية واستبقائهم انعدام مسار وظيفي ممنهج لمستشاري الشؤون الجنسانية الوطنيين ووتيرة تناوب كبار مستشاري الشؤون الجنسانية. وتوهن هذه التحديات قدرة البرنامج على الاحتفاظ بالزخم في تعميم المساواة بين الجنسين وتعزيز القدرات.
- 31- ويستحق البرنامج الثناء لأنه استبق المتطلبات الخارجية في معالجة التكافؤ بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة على خطى الأولوية التي حددها الأمين العام واستند إلى المتطلبات الخارجية بتحديد غايات جميع المكاتب القطرية والمجالات الوظيفية في خطة عمل التكافؤ بين الجنسين لعام 2018. ورغم أن البرنامج ركز على إعطاء دفعة مؤسسية للتكافؤ بين الجنسين بين موظفيه، فإن الاستثمارات في الموارد البشرية في مجالات أخرى تكفل التعجيل بتحقيق مساهمات أعم في تحقيق المساواة بين الجنسين (مثل الاهتمام بأعباء الرعاية والأعمال المنزلية غير المأجورة الواقعة على عاتق المرأة أو باستبقاء الموظفين) كانت محدودة نسبيا وساهمت في تباين التصورات للتقدم المحرز بين الموظفين والموظفات على نحو ما أشار إليه الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2018.
- 32- ورغم تقييدات الموارد الملموسة، أمسك مكتب الشؤون الجنسانية بزمام القيادة باطراد بإنشاء شبكة النتائج الجنسانية وإعداد مواد تدريبية على شبكة الإنترنت. والأدلة كثيرة على أن برنامج التحول في المنظور الجنساني وإطار شبكة النتائج الجنسانية كان لهما ضلع في حفز التغيير في عدة مكاتب قطرية بتعزيز قدرات موظفي البرنامج والشركاء. بيد أن جميع المكاتب القطرية والميدانية ترى غالبا أن نهج تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة معنة في التنظير ولا تتناسب بالقدر الكافي مع الاحتياجات اليومية.
- 33- وثمة أدلة قاطعة تشير إلى أن البرنامج وإن أعد منتجات معرفية تستهدف المساواة بين الجنسين، فإن تفسيرها واستخدامها لزالا محدودين بسبب القصور في إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في اتصالات البرنامج المؤسسية.

34- وأعاق عجز البرنامج عن الوفاء التام بالالتزامات المالية المبيّنة في خطة عمل المساواة بين الجنسين تطبيق سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020). ولم يُحدث دعم مكتب الشؤون الجنسانية لتعبئة الموارد على الصعيد القطري تحولا في التمويل من خارج الميزانية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

35- وأصاب البرنامج النجاح في اعتماد عملية خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة واستخدامها لتعزيز المسؤوليات الجنسانية في اتساق وثيق مع هذه الخطة وخطة عمل المساواة بين الجنسين وبرنامج التحول في المنظور الجنساني. ويندرج الاهتمام بالاعتبارات الجنسانية في تقييمات البرنامج وتضمين تحليل المخاطر الجنسانية في عمليات المراجعة الداخلية في عداد التحولات الإيجابية وهما يقدمان أنموذجا لإدارة المخاطر المؤسسية في الحالات التي يكون فيها الاهتمام بالمساواة بين الجنسين واهنا.

الاستنتاجات

الاستنتاج 1: جدوى سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) ومدى ملاءمتها

36- لا تزال سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) ذات جدوى للالتزامات البرنامج حيال خطة عام 2030 وأهداف التنمية المستدامة وإصلاح الأمم المتحدة ولكن ينبغي تحديثها لتلبية متطلبات السياق العالمي الأخذ في التغيير. وتعتبر السياسة عن الالتزامات المعيارية الخارجية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتنسق معها، معترفة في الوقت نفسه بدور المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية بتجسيد الإدراك بأن "السياق هو كل شيء". وغايات السياسة متسقة وتطبق على أغلب مجالات التشغيل ولكنها لا تعبر عن التحولات في التفكير العالمي والتنظيمي بشأن التغيير التحويلي والتقاطعية ولا تُظهر تماما انتقال البرنامج من إنقاذ الأرواح إلى تغيير الحياة. وينبغي تحديث السياسة لتدعم أعمال البرنامج على الصعيد القطري بقوة في إطار جهود منظومة الأمم المتحدة للتعجيل بدعم الحكومات الشريكة في ما تبذله من جهود لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، والتي توضحت عبر عقد العمل لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

الاستنتاج 2: ثقافة البرنامج وقيادته

37- أظهر البرنامج قدرة على القيادة تجلت في وضع الأطر دعما للعمل في مضمار المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهو ما يشمل الجهود المبذولة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين. وإن كان ذلك قد أحدث تغيير إيجابيا، فإن تركيز القيادة على التكافؤ بين الجنسين عثّم على جوانب أخرى من سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020)، وهو يشكل عائقا أمام تعزيز نهج البرنامج العام حيال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الاستنتاج 3: إعداد برامج فعالة

38- ستظل سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) نظرية وبعيدة عن الشواغل اليومية التي تنتاب كثيرا المكاتب القطرية والميدانية إلى أن تأخذ جميع مكاتب البرنامج القطرية بالممارسات الحسنة الجلية لديه، وإلى أن تتجسد مبادئ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مسارات للتغيير تلي الاحتياجات الخاصة بالنساء والرجال والبنات والأولاد في السياق الوطني. والبرنامج لا يغتتم الفرص لجعل تصميم البرامج وإعدادها نابعا من تحليل سياقي شامل لاحتياجات النساء والرجال والبنات والأولاد ومصالحهم والمسارات اللازمة لتحقيق غايات السياسة الأربع. لذا، كثيرا ما تعاني المكاتب القطرية في سعيها لتجسيد مفاهيم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أعمال واضحة تناسب حوائل الخطط الاستراتيجية القطرية لكل منها.

الاستنتاج 4: تهيئة بيئة حافزة لتعميم المساواة بين الجنسين

39- استكملت الجهود الإيجابية لتعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وأسهمت في كل الوظائف التنظيمية في البرنامج بعض الشيء في تهيئة بيئة حافزة بشكل أكبر للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وإن كان الأداء في بعض مجالات التغيير التنظيمي

ملموساً أكثر من غيرها. وقدم بناء القدرات وبدرجة أقل التقييم والرقابة مساهمات إيجابية في تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020)، بينما لم يحقق مجالا الموارد البشرية والمالية الغايات المنشودة بعد. والاهتمام بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في البرنامج متفاوت ويعتمد على اتخاذ القرارات الفردية من قِبَل المديرين الإقليميين والقطريين بشأن قيادة تعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عوضاً عن التثبيت من أن مسؤوليات جميع كبار المدراء حيال خطة عمل المساواة بين الجنسين قد أوفى بها.

الاستنتاج 5: الموارد البشرية لمتين هيكل البرنامج الجنساني

40- لم تحقق استثمارات البرنامج في الموارد البشرية الغايات المحددة في سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020). وحرصاً على أن تكون المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في صلب الثقافة والتعلم والنتائج في البرنامج، فإن عليه أن يوفر ما يكفي من موارد ودعم لهيكلة الجنساني بغية تفعيل الأدوات الموجودة وبناء قدرات موظفيه على المستويات كافة.

الاستنتاج 6: الموارد المالية على جميع مستويات البرنامج

41- لأن كان البرنامج قد أصاب نجاحاً في إعداد الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين وخطط العمل المتسقة معها، فإن قلة الموارد المالية والقدرات المخصصة للتطبيق اللامركزي لسياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) قد أعاقت التنفيذ. وفي ضوء توسع نطاق عمليات البرنامج والمستوى العالي من الطلب على الدعم الجنساني فإن تخفيض التمويل المخصص لمكتب الشؤون الجنسانية والمكاتب الإقليمية لتنفيذ الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين ينبغي أن يؤثر قلق صنّاع القرارات في البرنامج.

التوصيات

42- التوصيات الواردة أدناه مستمدة من التغييرات الإيجابية الكثيرة التي أخذت تترسخ منذ استحداث سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) ويُبتغى منها تحفيز مزيد من الاستثمار في المجالات الرئيسية لتسريع جهود البرنامج لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتحدد التوصيتان الأوليان التوجه الاستراتيجي وإطار توفير الموارد وينبغي البت فيهما على سبيل الأولوية العليا. وينبغي تناول التوصيات الأخرى بشكل منتظم تعزيزاً للقيادة والمساءلة والموارد البشرية اللازمة لتنفيذ هذه السياسة والتحقق من تعميم المساواة بين الجنسين بشكل كامل في إعداد الخطط الاستراتيجية القطرية من الجيل الثاني.

التوصيات الاستراتيجية

التوصية	الأولوية والمسؤولية والموعود النهائي
<p>التوصية 1: ينبغي للبرنامج أن يُحدِّث سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) لتسريع خطى التقدم في تحقيق أهداف خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وتمتين أعمال البرنامج في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سياق الأمن الغذائي والتغذية.</p> <p>(أ) ينبغي أن يحقق التحديث ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الاحتفاظ بالهيكل العام والسرد والتزامات البرنامج نحو سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) والمواءمة مع خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتأكيد مجدداً على أهمية المساءلة كما وردت في خطة عمل المساواة بين الجنسين (2015-2020)؛ 	<p><u>الأولوية: عالية</u></p> <p><u>المسؤولية: مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات، بدعم من مجموعة القيادة والمديرين الإقليميين وبالتشاور مع المجلس التنفيذي.</u></p> <p>الموعود النهائي: يونيو/حزيران 2021.</p>

الأولوية والمسؤولية والموعد النهائي	التوصية
	<ul style="list-style-type: none"> ● استعراض وإعادة تأطير معايير الحوكمة والقيادة والمالية والشراسة والعاملين (ولا سيما مستشارو الشؤون الجنسانية) المستخدمة في تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين. ● تعزيز مسؤولية مكاتب البرنامج الإقليمية والقطرية عن التعجيل بالوفاء بالالتزامات المؤسسية حيال المساواة بين الجنسين؛ ● استخدام لغة تدرجية تسعى إلى "ألا يتخلف أحد عن الركب" وتسلم في الآن ذاته بأن النهج الواحد الذي يناسب كل حال قد لا يكون ممكناً في كل السياقات؛ ● تضمين هدف مرحلي لبيئة حافزة تهيئها مجالات التغيير التنظيمي في البرنامج لدعم عمليات البرامج والعمليات الإنسانية. <p>عند تحديث سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) ينبغي للبرنامج كذلك أن يقوم بما يلي:</p> <p>ب) تنقيح نظرية التغيير في السياسة بالاستعانة بعملية تشاركية وتشارورية لإبراز علاقات الترابط بين مجالات التغيير التنظيمي، وعمليات البرامج وغايات السياسة، وكذلك الخطوات التي ينبغي اتخاذها حرصاً على أن تزداد مساهمة برامج البرنامج وعملياته في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛</p> <p>ج) الحرص على التنسيق والتعاون لتضمين نهج لتعميم المساواة بين الجنسين في الخطة الاستراتيجية المقبلة كجزء رئيسي في دور البرنامج الحافز على القضاء على الجوع؛</p> <p>د) الحرص على تحديث جميع الإرشادات التقنية بشأن برامج البرنامج (على سبيل المثال، التحويلات القائمة على النقد، والتوزيع العام للأغذية؛ والتغذية المدرسية؛ والتغذية؛ وسبل العيش القادرة على الصمود) من حيث مساهماتها في المساواة بين الجنسين أو على تقديم مذكرة تقنية بشأن المبادئ التوجيهية التي لم تخضع بعد للاستعراض، مشفوعة بأمثلة محددة لبيان كيفية استخدام المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتشكيل البرمجة في البرنامج على نحو فعال وكفؤ ومنصف ومحقق؛</p> <p>هـ) وضع وتنفيذ خطة اتصال ونشر لترويج السياسة المحدثة التي تبرز وتعلل أهمية المساواة بين الجنسين لولاية البرنامج ولجميع العاملين فيه، محددة بذلك "القوة من أعلى المستويات".</p>

الأولوية والمسؤولية والموعد النهائي	التوصية
<p><u>الأولوية: عالية</u> <u>المسؤولية: مساعد المدير التنفيذي لإدارة</u> وضع البرامج والسياسات، بدعم من المديرين الإقليميين ومساعد المدير التنفيذي لإدارة الشراكات والدعوة ومساعد المدير التنفيذي لإدارة الموارد، وبالتشاور مع المجلس التنفيذي.</p> <p><u>الموعد النهائي: يونيو/حزيران 2021،</u> في اتساق مع سياسة المساواة بين الجنسين المحدثه والاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين</p>	<p>التوصية 2: ينبغي للبرنامج أن يخصص ميزانية كافية لدعم البرامج والإدارة لتنفيذ التزاماته المؤسسية، ومن بينها عمل مكتب الشؤون الجنسانية وتنفيذ الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين ولوضع استراتيجيات لتعبئة تمويل من خارج الميزانية وللمشروعات، بوسائل من بينها الشراكات التشغيلية والاستراتيجية في اتساق مع الإصلاح في الأمم المتحدة.</p> <p>(أ) ينبغي للبرنامج وهو يواصل تعميم المساواة بين الجنسين في أعماله أن يستعرض رصيد التمويل من خارج الميزانية وميزانية دعم البرامج والإدارة للحفاظ على مناصب مستشاري الشؤون الجنسانية البالغة الأهمية والموارد المخصصة لهم على جميع مستويات البرنامج.</p> <p>(ب) ينبغي أن يوسع البرنامج نطاق شراكاته وتمويله لتعميم المساواة بين الجنسين والبرمجة الموجهة استناداً إلى الممارسات الحسنة الحالية، على نحو يتسق مع تطلعات المانحين والأولويات المؤسسية بشأن حاجة البرنامج للتكيف مع السياق العالمي المتغير وبيئة التمويل المتطورة.</p> <p>(ج) ينبغي أن يحرص البرنامج على وجود آلية مؤسسية فعالة لتتبع التخطيط الجنساني والنفقات الجنسانية.</p>

التوصيات التشغيلية

<p><u>الأولوية: عالية</u></p> <p><u>المسؤولية:</u> مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات، بدعم من المديرين الإقليميين والقُطريين، وبالتشاور مع المجلس التنفيذي والشعب الوظيفية في المقر وفي مستويات المكاتب الإقليمية.</p> <p><u>الموعد النهائي:</u> نوفمبر/تشرين الثاني 2020.</p>	<p>التوصية 3: ينبغي أن ينشئ مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات فريقاً توجيهياً للبرنامج ككل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يوفر القيادة الموزعة ويقود سياسة المساواة بين الجنسين ويحرص على المساءلة عن تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين في مستويات البرنامج ككل.</p> <p>(أ) ينبغي لفريق التوجيه أن:</p> <ul style="list-style-type: none"> • يضم ممثلين من الشعب التنظيمية والإنسانية وشعب البرامج وألا يُستوعب في أي فريق عامل آخر أو فرقة عمل أخرى. • تكون له اختصاصات تحدد عضويته وقواعد العمل التي تحقق المشاركة الفعالة وأن يعقد على الأقل اجتماعين كل سنة؛ • تكون له بنود جدول أعمال دائمة تشمل ما يلي: <ul style="list-style-type: none"> ◀ مواصلة إدماج المساواة بين الجنسين في أعمال البرنامج؛ ◀ المضي قدماً في تحقيق حصائل المساواة بين الجنسين بوسائل من بينها الخطط الاستراتيجية القطرية؛ ◀ تنفيذ آليات البرنامج لتعميم المساواة بين الجنسين: الهيكل الجنساني، برنامج التحول في المنظور الجنساني، مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر المعتمد في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. <p>(ب) ينبغي أن تساهم التقارير المرحلية من شعب البرنامج في المقر والمكاتب الإقليمية في مناقشات فريق التوجيه وفي التحديثات السنوية المقدمة للمجلس التنفيذي بشأن سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين.</p>
<p><u>الأولوية: متوسطة</u></p> <p><u>المسؤولية:</u> المديرين الإقليميين، بدعم من رئيس الديوان ومساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات والوحدات الوظيفية في المقر والمكاتب الإقليمية والمديرين القطريين ونواب المديرين القطريين.</p> <p><u>الموعد النهائي:</u> ديسمبر/كانون الأول 2012.</p>	<p>التوصية 4: ينبغي للبرنامج أن يعزز ملكية سياسة المساواة بين الجنسين وخطة عمل المساواة بين الجنسين على الصعيدين الإقليمي والقُطري من خلال تنقيح الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين وخطط عمل المساواة بين الجنسين المتسقة مع الخطط الاستراتيجية القطرية.</p> <p>(أ) ينبغي للبرنامج أن يستعرض وينقح الاستراتيجيات الإقليمية الحالية للمساواة بين الجنسين من أجل:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تعيين تحديات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الرئيسية في كل إقليم ورصيد استجابة البرنامج في السياقات الإنسانية والإنمائية و"الأداء للتمكين" في كل إقليم؛ • إيلاء الأولوية للتغييرات التنظيمية اللازمة لدعم تعميم المساواة بين الجنسين في المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية؛

	<ul style="list-style-type: none"> • توجيه المكاتب القطرية في إعداد وتنفيذ الخطط الاستراتيجية القطرية التي تدمج الاعتبارات الجنسانية والعمرية، وبرنامج التحول في المنظور الجنساني وخطة عمل المساواة بين الجنسين، دعماً لتحقيق نتائج المساواة بين الجنسين في سياق الأمن الغذائي والتغذية في محور العمل الإنساني والتنمية والسلام؛ • تحديد المسؤوليات الواضحة المتناسبة مع السياق الإقليمي. <p>(ب) ينبغي أن يستعرض المديرين الإقليميون فرص المكاتب الإقليمية والقطرية لتعبئة الموارد لتعميم المساواة بين الجنسين على نحو يتسق مع شراكات البرنامج المؤسسية والتزامات التمويل ذات الأولوية.</p> <p>(ج) ينبغي أن يضع المديرين الإقليميون هياكل إقليمية واضحة للحوكمة للإشراف على إعداد الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين وتنفيذها.</p> <p>(د) ينبغي أن تقدم التقارير الإقليمية إلى الفريق التوجيهي بشأن المساواة بين الجنسين تحليلاً كمياً ونوعياً للتغيرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من حيث التحولات التنظيمية ونتائج البرامج قياساً إلى غايات سياسة المساواة بين الجنسين.</p>
<p><u>الأولوية: متوسطة</u></p> <p><u>المسؤولية:</u> مدير شعبة الموارد البشرية، بالتشاور مع مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات وبدعم من مساعد المدير التنفيذي لإدارة تسيير الموارد ومكتب الشؤون الجنسانية.</p> <p><u>الموعد النهائي:</u> أغسطس/آب 2021</p>	<p>التوصية 5: ينبغي على البرنامج أن يحرص على أن يسترشد إعداد إطار المساواة عن الموارد البشرية الجديد- على النحو المتفق عليه في الرد على إحدى توصيات تقييم استراتيجية البرنامج لشؤون العاملين (2014-2017)- بتحليل المساواة بين الجنسين والتنوع والإدماج وعلى خضوع كبار المدراء للمساءلة عن ممارسات القيادة الشاملة والامتياز في جميع مجالات تعميم المساواة بين الجنسين ومن بينها التكافؤ بين الجنسين على سبيل المثال لا الحصر.</p> <p>(أ) ينبغي أن يشمل ذلك ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تضمين تحليل المساواة بين الجنسين والتنوع والإدماج في إعداد إطار المساواة، بقيادة شعبة الموارد البشرية، بدعم من مكتب الشؤون الجنسانية؛ • الالتزامات بتعزيز قدرات العاملين في البرنامج في مجال تعميم المساواة بين الجنسين؛ • وضع نهج محددة لتعزيز قدرات فرادى القادة (المديرون الإقليميون ونوابهم والمديرون القطريون ونوابهم) في مجال تعميم المساواة بين الجنسين على الصعيدين الإقليمي والقطري.
<p><u>الأولوية: عالية</u></p> <p><u>المسؤولية:</u> مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات وبدعم من المديرين الإقليميين ومساعد المدير التنفيذي لإدارة تسيير الموارد ومدير شعبة الموارد البشرية ومكتب الشؤون الجنسانية ومجموعة مختارة من المديرين</p>	<p>التوصية 6: تبغي أن يستثمر البرنامج في مستشارين مختصين ومهنيين في الشؤون الجنسانية في المقر والمكاتب الإقليمية وتكوين طاقم من مستشارين متمرسين في الشؤون الجنسانية للعمل في مكاتبه القطرية.</p> <p>(أ) ينبغي على البرنامج إجراء عملية لتخطيط قوة العمل للمستشارين في الشؤون الجنسانية واستحداث خطة للموارد البشرية بغية إتاحة إطار متسق وممول ومستدام من المستشارين في الشؤون الجنسانية في مستويات البرنامج ككل. وينبغي أن يحقق ذلك ما يلي:</p>

<p>القطريين والإقليميين ونواب المديرين القطريين والمستشارين الإقليميين للشؤون الجنسانية.</p> <p>الموعد النهائي: ديسمبر/كانون الأول 2021، في اتساق مع إعداد الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين وإطار المساءلة عن الموارد البشرية.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • إنشاء مناصب إلزامية للمستشارين المهنيين الإقليميين في الشؤون الجنسانية بعمود محددة المدة في الرتبين ف-4 وف-5 مع صلات وظيفية بمكتب الشؤون الجنسانية؛ • تضمين اختصاصات معيارية عامة لمستشاري الشؤون الجنسانية في المكاتب الإقليمية والقطرية للبرنامج تسترشد بها المكاتب الإقليمية والقطرية في تحديد أدوار مستشاري الشؤون الجنسانية ومسؤولياتهم المتكيفة مع السياق. <p>(ب) ينبغي أن تشمل جميع عمليات إعادة المواءمة التنظيمية الأخذ في الحسبان المهارات والقدرات الجنسانية.</p> <p>(ج) ينبغي الاهتمام بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • إنشاء مسار وظيفي وإطار مهني جنساني لمستشاري الشؤون الجنسانية من المستوى القطري إلى المستويين الإقليمي والعالمي، في اتساق مع وظائف البرنامج المشابهة. • تضمين إطار لمستشاري الشؤون الجنسانية المتنوعين في مجموعة المواهب الدولية المستقبلية لاستخدامه في البرنامج ككل.
<p><u>الأولوية: متوسطة</u></p> <p><u>المسؤولية: مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات، بدعم من مدير التقييم ومدير شعبة التخطيط والأداء الإقليميين والمؤسسي، وبالتعاون مع المديرين الإقليميين والقطريين، وقادة الشعب التقنية في إدارة وضع السياسات والبرامج ومكتب الشؤون الجنسانية</u></p> <p>الموعد النهائي: ديسمبر/كانون الأول 2020 (أ-ج)</p>	<p>التوصية 7: ينبغي أن يحرص البرنامج على أن يتضمن الإطار والإرشادات بشأن استعراضات منتصف المدة وتقييمات الجيل الأول من الخطط الاستراتيجية القطرية تحليلات كمية ونوعية لأنشطة البرنامج في مجال المساواة بين الجنسين.</p> <p>(أ) ينبغي لمساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات، بدعم من مكتب الشؤون الجنسانية والشعب التقنية، أن يُعد وينشر إطاراً يستخدم عملية مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر المعتمد في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات للاسترشاد بها في تضمين البرمجة المراعية للسياق والمتكاملة جنسانياً التي تتسق مع غايات سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) في تصميم الجيل الثاني من الخطط الاستراتيجية القطرية وتنفيذها.</p> <p>(ب) ينبغي على مدير شعبة التخطيط والأداء المؤسسي أن يشرف على وضع النماذج والمواد الإرشادية لتضمين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في صيغتها النهائية في استعراضات منتصف المدة للخطط الاستراتيجية القطرية ونشرها بحلول ديسمبر/كانون الأول 2020.</p> <p>(ج) ينبغي على مدير مكتب التقييم أن يُحدِّث النماذج والمواد الإرشادية لتضمين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تقييمات الخطط الاستراتيجية القطرية بحلول ديسمبر/كانون الأول 2020.</p>

<p><u>الأولوية: متوسطة</u> المسؤولية: المديرين القطريون، بدعم من المديرين الإقليميين، ومستشاري الشؤون الجنسانية الإقليميين وأعضاء الفريق التوجيهي بشأن المساواة بين الجنسين، ومكتب الشؤون الجنسانية وقادة الشعب التقنية في إدارة وضع السياسات والبرامج.</p> <p><u>الموعد النهائي:</u> جارٍ ابتداء من يناير/كانون الثاني 2021، في اتساق مع الإعداد الجاري للجيل الثاني من الخطط الاستراتيجية القطرية.</p>	<p>التوصية 8: ينبغي على المكاتب القطرية أن تعمم المساواة بين الجنسين في استعراضات منتصف المدة وتقييمات الجيل الأول من الخطط الاستراتيجية القطرية وفي تصميم الجيل الثاني من الخطط الاستراتيجية القطرية وتنفيذها.</p> <p>(أ) ينبغي أن يستخدم كل مكتب قطري استعراض منتصف المدة والتقييم والتحليل السياقي للمساواة بين الجنسين والعمر لخطته الاستراتيجية القطرية من الجيل الأول لتضمين المساواة بين الجنسين في خطته الاستراتيجية القطرية من الجيل الثاني، بوسائل من بينها ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • مواءمة الخطة الاستراتيجية القطرية مع عملية التحليل القطري المشترك للأمم المتحدة، حرصاً على أن يلبي البرنامج الاحتياجات المحددة على الصعيد الوطني في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مثل "عدم تخلف أحد عن الركب"؛ • الحرص على أن تنجز الأنشطة المقررة للخطة الاستراتيجية القطرية من الجيل الثاني بطريقة تهدف إلى تحقيق غايات سياسة المساواة بين الجنسين المحدثة (2015-2020) وتلبي بشكل منصف احتياجات جميع المستفيدين من الأمن الغذائي والتغذية
--	--