

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الثانية

روما، 2008/10/30-27

تقارير التقييم

البند 6 من جدول الأعمال

استجابة الإدارة للتقرير الموجز لتقييم نهاية
المدة لسياسات البرنامج في مجال التمايز بين
الجنسين في الفترة (2003-2007):
الالتزامات المعززة تجاه النساء لضمان الأمن
الغذائي

مقدمة للمجلس للنظر



Distribution: GENERAL

WFP/EB.2/2008/6-B/Add.1

26 September 2008

ORIGINAL: ENGLISH

طبعت هذه الوثيقة في عدد محدود من النسخ. يمكن الإطلاع على وثائق المجلس التنفيذي
في صفحة برنامج الأغذية العالمي على شبكة الإنترنت على العنوان التالي:

(<http://www.wfp.org/eb>)

مذكرة للمجلس التنفيذي

هذه الوثيقة مقدمة للمجلس التنفيذي للنظر

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

مدير وحدة إدارة التغيير، مكتب المدير التنفيذي: السيد: S. Sharma رقم الهاتف: 066513-2700
كبير موظفي الإدارة القائمة على النتائج، مكتب السيد: K. Owusu-Tieku رقم الهاتف: 066513-3018
المدير التنفيذي:

يمكنكم الاتصال بالسيدة Panlilio C، المساعد الإداري لوحدة خدمات المؤتمرات، إن كانت لديكم استفسارات تتعلق بإرسال الوثائق المتعلقة بأعمال المجلس التنفيذي وذلك على الهاتف رقم: (066513-2645).

معلومات أساسية

- 1- تتضمن هذه الوثيقة استجابة الأمانة للتوصيات الواردة في التقرير الموجز بشأن تقييم نهاية المدة لسياسات البرنامج في مجال التمايز بين الجنسين في الفترة 2003-2007: الالتزامات المعززة تجاه النساء لضمان الأمن الغذائي.
- 2- وجد التقييم أن البرنامج على خلاف كثير من وكالات الأمم المتحدة والجهات المانحة استطاع أن يتجاوز الوعود إلى المطالبة بالعمل على المستوى التشغيلي؛ وتقديم دعم ملموس من خلال مبادرات التدريب وتحديد أهداف قابلة لقياس الرصد؛ ووضع أسس قوية لتعميم قضايا الجنسين من خلال تحسين صورة المرأة وإشراكها.
- 3- لاحظ التقييم قلة استيعاب تحليل القضايا المتصلة بالجنسين بقصد الاستفادة منه لأغراض الابتكار في السياق المحلي، وذلك على الرغم من المبادرات ذات الصلة بالسياسات والتدريب التي اتخذت في البرنامج خلال السنوات الخمس الماضية. ومن شأن تعزيز الخبرات بشؤون الجنسين، وتوفير موارد كافية في المكاتب القطرية وتحسين مستوى إدراك أدوار الجنسين والعلاقات بينهما أن تسهم إسهاماً كبيراً في زيادة تكيف الأسر وقدراتها على تحقيق الأمن الغذائي.
- 4- وإقراراً بأهمية تنفيذ التوصيات الواردة في التقرير لتحسين فعالية السياسات والتدخلات المتصلة بتعميم قضايا الجنسين في المستقبل، فإن الأمانة ستتخذ الإجراءات المناسبة تبعاً لذلك.
- 5- وترد في المصروفة استجابة الأمانة للتوصيات الواردة في التقرير.

الملحق: مصفوفة التوصيات واستجابة الإدارة

التوصيات	جهة اتخاذ الإجراءات	استجابة الإدارة والإجراء المتخذ	آخر موعد للتنفيذ
<p>أولاً - اتخاذ خطوات فورية لتعريف الجمهور بالالتزامات المعززة تجاه النساء والمساواة بين الجنسين.</p> <p>(أ) إصدار السياسات الجديدة المتعلقة بتمايز الجنسين مع التأييد الشديد من جانب الإدارة العليا.</p> <p>(ب) إصدار ونشر نسخة جديدة من الخطة الاستراتيجية للبرنامج تتضمن القضايا الجنسانية (2008-2011).</p> <p>(ج) تحسين المحتوى الجنساني للبيانات العامة التي يصدرها البرنامج من خلال تدريب موظفي الإعلام الجماهيري في مجال مراعاة المنظور الجنساني.</p>	<p>شعبة السياسات والتخطيط والاستراتيجيات</p> <p>وشعبة الاتصالات والاستراتيجيات والسياسات العامة</p>	<p>توافق الأمانة على هذه التوصية، وتعتقد بأهمية توافر السياسات المساندة للبيئة لترويج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومن المنتظر أن تتم الموافقة خلال فترة السنتين 2009-2010 على وضع سياسات جديدة تتعلق بالجنسين وتنفيذها، بما يؤكد مرة أخرى التزام البرنامج بهذه المفاهيم. كما يعكس هذا الالتزام من خلال الترابط القائم ما بين السياسات المتعلقة بالجنسين والأهداف الاستراتيجية الواردة في الخطة الاستراتيجية الجديدة. وستضع خطة عمل المؤسسة في مجال التمايز بين الجنسين إجراءات لمعالجة تنمية القدرات، والمساءلة، والدعوة، والتماسك والتنسيق وتبادل المعلومات والمعارف، والموارد البشرية والمالية لتعزيز تعميم مراعاة قضايا الجنسين. وستضع الأمانة توجيهات لضمان أن ينعكس المنظور المتعلق بالجنسين في عملية إعداد الوثيقة الاستراتيجية. وسيدرب موظفو الإعلام في مجالات الدفاع عن قضايا الجنسين، وسيتم وضع الرسائل المؤسسية ذات الصلة بالجنسين لكي تكون جزءاً من جميع البيانات العامة.</p>	مايو/أيار 2009
<p>ثانياً:</p> <p>(أ) تتطلب مراعاة المنظور الجنساني موظفين وشركاء يفهمون تحليل القضايا الجنسانية. ويجب أن تشمل السياسات الجنسانية الجديدة خطة عمل استراتيجية لبناء القدرات وقائمة بالمتطلبات التي يمكن أن تشمل:</p>	<p>شعبة الموارد البشرية -</p> <p>شعبة الدعم وتصميم البرامج</p>	<p>توافق الأمانة على هذه التوصية، وتعتقد أن تنمية القدرات سوف يضمن قدرة الموظفين الميدانيين على دعم تعميم مراعاة قضايا الجنسين. وسيجري تقييم الاحتياجات التدريبية لتحديد الموظفين الذين سيتم تدريبهم وتدريب المجالات التي تستدعي التدريب. وسيتم وضع خطة</p>	ديسمبر/كانون الثاني 2010



الملحق: مصفوفة التوصيات واستجابة الإدارة

التوصيات	جهة اتخاذ الإجراءات	استجابة الإدارة والإجراء المتخذ	آخر موعد للتنفيذ
<p>(1) التدريب الأساسي لجميع الموظفين والشركاء الجدد وربما من خلال الأقران المضغوطة تفاعلية كذلك التي تستخدم في التدريب فيما يتعلق بالتحرش الجنسي؛</p> <p>(2) تدريب المديرين القطريين ونوابهم ومديري البرامج؛</p> <p>(3) خيارات متعددة بشأن الميدان، وإدراج الخبرات الجنسانية المهنية والتعلم من التجربة؛</p> <p>(4) إيجاد بديل عن برامج التدريب المشتركة كتقديم منح أو إيصالات حيث يستطيع المديرين القطريون الحصول على الموارد التي تمكنهم من تعيين خبراء القضايا الجنسانية لتقديم المساعدات الفنية أو التدريب؛</p> <p>(5) الفرص لتعيين خبراء القضايا الجنسانية في المكاتب الإقليمية لتوفير الخبرة الفنية وترويج تبادل الخبرات بين بلدان الإقليم.</p> <p>(ب) يجب أن يكون الرصد والتقييم أساساً للتعلم والابتكار. ويتوقع من البرنامج أن تحلل البيانات وأن تدعو الموظفين والشركاء المتعاونين لتبادل الملاحظات والاهتمامات والخبرات فيما يتعلق بالقضايا الجنسانية.</p> <p>(ج) وقد أبدى البرنامج رغبته في إتباع نهج تجديدية فيما يتصل بالالتزامات المعززة تجاه النساء. وينبغي أن يستخدم سياساته الجديدة المتصلة بالتمايز بين الجنسين لتشجيع التفكير المستقبلي والتعاون مع سائر الوكالات في بحث تأثيرات المناهج المختلفة، وفي الوقت ذاته، دعم الأمن الغذائي المستدام والتركيز على بناء القدرات وتسليم البرامج وعلى التكيف الأسري. ولا يوجد هناك</p>		<p>للتدريب وتنفيذها لزيادة القدرات في مجال تحليل قضايا الجنسين، ومراجعتها واستخدام المعلومات ذات الصلة بالجنسين في صياغة السياسات والبرمجة والتعلم. وستعاون الأمانة مع الأوساط الأكاديمية بما يوفر معلومات لسياساتها وبرامجها.</p>	



الملحق: مصفوفة التوصيات واستجابة الإدارة

التوصيات	جهة اتخاذ الإجراءات	استجابة الإدارة والإجراء المتخذ	آخر موعد للتنفيذ
<p>مبرر للدعاء، كما يفعل العديون، بأن من الصعب تحديد ما إذا كانت البرامج تنفيذ المجموعات المستهدفة ومن ثم الإدعاء، دونما دليل، بأنها فعالة. وهناك أساليب سريعة وذات مردودية في توفير التقييمات المقبولة للحصائل والتأثيرات التي تدخل ضمن القدرات المالية والمهنية وتجميع البيانات لدى البرنامج.</p>			
<p>ثالثا. إعادة توجيه الأدوار في المقر الرئيسي والمكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية</p> <p>(أ) يجب أن يركز المقر الرئيسي على ما يلي: (1) الإيضاح أن البرنامج يأخذ مسألة مراعاة المنظور الجنساني على نحو جاد؛ (2) إيجاد التزام بمراعاة المنظور الجنساني وذلك بإشراك الموظفين واقتسام النجاحات؛ (3) تعبئة وإدارة الدعم المالي والفني للمكاتب القطرية والمكاتب الفرعية والشركاء المتعاونين؛ (4) تجميع واقتسام التقارير من الميدان.</p> <p>(ب) ويجب أن تكون المكاتب القطرية مسؤولة عما يلي: (1) الاضطلاع بمهام التحاليل المتعلقة بالقضايا الجنسانية واكتساب إمكانات الوصول إليها؛ (2) صياغة الإجراءات المستهدفة والملائمة محليا واستنباط المؤشرات المجدية وذات المغزى؛ (3) توفير التدريب أو الخبرة فيما يتعلق بالقضايا الجنسانية؛ (4) تحديد الموارد واجتذاب التمويل الموجه للقضايا الجنسانية من الجهات المانحة على المستويات القطرية.</p> <p>(ج) وبغية تحويل التمويل والمراقبة إلى المستوى المحلي، يمكن استخدام آليات كالتحويل بالمنح مثل آلية تمويل القضايا الجنسانية</p>	<p>دائرة إدارة العمليات ومكتب قياس الأداء وتقييم التقارير وشعبة الشؤون المالية والقانونية</p>	<p>توافق الأمانة على التوصيات. وسيواصل المقر والمكاتب الإقليمية تقديم التوجيه في مجال السياسة العامة والدعم التقني للمكاتب القطرية. وتسلم الأمانة العامة أيضا بأهمية ملكية المكتب القطري للإجراءات التي تحقق المساواة بين الجنسين وتقوية مركز المرأة، وتشجيع المكاتب القطرية على إدراج الأنشطة المتعلقة بالجنسين ضمن ميزانيات المشاريع. وتطلب السياسات المتصلة بالجنسين المقترحة من المكاتب القطرية أن تضع خططا للعمل التي تعكس الظروف النوعية الخاصة بكل بلد. وسوف تساعد الأمانة تلك المكاتب القطرية في مجال بناء قدرات متخصصة في مجالي التخطيط وتحليل معلومات تصميم البرامج واتخاذ القرارات. وستبادر الإدارة إلى الالتزام بالجانب المالي لدعم الأنشطة ذات الصلة بالجنسين على المستوى القطري.</p> <p>وستواصل الأمانة متابعة تنفيذ هذه التوصية، والبحث عن مصادر مالية من خارج الميزانية لإنشاء صندوق لمساعدة المكاتب القطرية في وضع وتنفيذ المبادرات المتعلقة بالجنسين. وستقدم المساعدة إلى المكاتب القطرية لوضع</p>	<p>ديسمبر/كانون الثاني 2009</p>



الملحق: مصفوفة التوصيات واستجابة الإدارة

التوصيات	جهة اتخاذ الإجراءات	استجابة الإدارة والإجراء المتخذ	آخر موعد للتنفيذ
في إدارة عمليات حفظ السلام للأمم المتحدة حيث يمكن للمكاتب القطرية تقديم المقترحات بشأن المبادرات المتعلقة بالقضايا الجنسانية. ويمكن استخدام الأموال لتشجيع الوكالات التي يوجد مقرها في روما لاقتسام الموارد.		مؤشرات قطرية واستخدامها في معالجة قضايا الجنسين على المستوى القطري في إطار نهج الإدارة المستندة إلى النتائج. سوف تستخدم المكاتب القطرية مؤشرات الأداء المتفق عليها من جانب الفرق القطرية للأمم المتحدة لتقديم تقرير عن التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين.	
توصيات عامة: (أ) ينبغي للبرنامج، بدلاً من أن يتوقع تحسينا في جميع المجالات وعلى كل الصعد، أن يركز على المجالات ذات الأولوية. فينبغي، على وجه الخصوص، العثور على النساء المؤهلات لاحتلال المستويات العليا من الوظائف القيادية في البرنامج، وبشأن البيئات، حيث يتطلب الأمر تعيين موظفات للوصول الى المسفيدات (مثل ذلك البلدان والبيئات المحافظة، حيث ترتفع فيها نسب العنف ذو البواعث الجنسية والجنسانية). (ب) ويجب على البرنامج، من أجل تعيين النساء المؤهلات والاحتفاظ بهن، أن يعالج قضايا تنظيمية. فالرغبة في تعيين النساء يجب أن يتأتى من تعيين مديري وموظفي الموارد البشرية الميدانية. ويحتاج بعض الموظفين إلى تفهم السبل التي يكون فيها النساء دور حيوي في تسليم المساعدات الغذائية. وهناك آخرون يتفهمون هذه القضايا لكنهم يحتاجون إلى اكتساب الخبرات وتلقي الدعم. (ج) لقد دخل العديد من الرجال والنساء المؤهلين إلى الأمم المتحدة من	شعبة الموارد البشرية و مكتب قياس الأداء وتقديم التقارير	توافق الأمانة على هذه التوصية. تعكف شعبة الموارد البشرية على وضع استراتيجية تعالج التوصيات المتصلة بتقييم قضايا الجنسين، والنظر في زيادة النسبة المئوية للنساء العاملات في البرنامج.	جارية



الملحق: مصفوفة التوصيات واستجابة الإدارة

التوصيات	جهة اتخاذ الإجراءات	استجابة الإدارة والإجراء المتخذ	آخر موعد للتنفيذ
<p>خلال التقييمات المحلية في السنوات الأخيرة. وتوجد لدى البرنامج مجموعة كبيرة من النساء الخبيرات المعينات محلياً والعاملات في رصد المعونة الغذائية والمساعدات البرامجية. ويمكن معالجة بعض قضايا التوازن بين الجنسين بإزالة العقبات التنظيمية أمام تدريبهن وترقيتهن.</p>			

