

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

المجلس التنفيذي
الدورة السنوية

روما، 3-6/6/2013

قضايا السياسات

البند 5 من جدول الأعمال

تحديث عن تنفيذ إطار برنامج الأغذية العالمي
للمساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين

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/2013/5-F
19 April 2013
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.

رقم الهاتف: 066513-2162

السيدة S. Ruedas

مديرة مكتب الشؤون الجنسانية:

للاستفسار عن توفر وثائق المجلس التنفيذي، يرجى الاتصال بوحدة خدمات المؤتمرات (هاتف: 066513-2645/2558).

المقدمة

- 1- في الدورة السنوية للمجلس التنفيذي لعام 2012، قدم برنامج الأغذية العالمي تحدينا عن تنفيذ خطة العمل المؤسسية لسياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين وإطار البرنامج الجديد للمساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين.⁽¹⁾ وأشاد المجلس بالتركيز على المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين وطلب إلى البرنامج أن يقدم تقريراً سنوياً عن تنفيذ هذا الإطار.
- 2- وأحاط البرنامج المجلس علماً بأن تعميم المساواة بين الجنسين بنجاح يقتضي استثماراً متواصلًا في تطوير قدرات الموظفين والشركاء على إجراء التحليلات الجنسانية وإدماج المنظورات الجنسانية في كل جوانب عمل البرنامج لتعزيز الأمن الغذائي والتغذوي. وأعرب المجلس عن مخاوفه حيال قصور الموارد لدعم تنفيذ خطة العمل المؤسسية وطلب إلى البرنامج استثمار مزيد من الموارد البشرية والمالية في الترويج لأهداف المساواة بين الجنسين في برمجته، بوسائل من بينها إعداد النتائج عن المساواة بين الجنسين ووضع مؤشرات لها في سائر مجالات البرمجة.
- 3- وأشار البرنامج إلى أنه يعتزم معالجة الفجوة في تمويل خطة العمل وتنفيذ تدابير الدعم المؤسسية التي تشمل تنمية القدرات ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين والشروع في تنفيذ إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين. ويقدم هذا التحديث معلومات عن تنفيذ خطة العمل المؤسسية وإطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين منذ دورة المجلس التنفيذي السنوية لعام 2012.

أهم الأعمال المنجزة إلى الآن

- 4- أنجزت عدة أعمال لتحسين تنفيذ خطة العمل أو هي في طور الإنجاز. وبدأت إعدادات تقييم سياسة المساواة بين الجنسين في أوائل مايو/أيار 2013 وسيُقدّم تقرير هذا التقييم إلى دورة المجلس العادية الأولى في فبراير/شباط 2014. وستُعدّ سياسة منقحة للبرنامج بشأن المساواة بين الجنسين في ضوء نتائج التقييم تتم مواعمتها مع الخطة الاستراتيجية الجديدة للفترة 2014-2017.
- 5- ويشارك مكتب الشؤون الجنسانية في إعداد الخطة الاستراتيجية الجديدة لضمان تعميم المساواة بين الجنسين في البرنامج برمته وكفالة أن يُبَسَّر إطار النتائج الاستراتيجية الإبلاغ عن استخدام البيانات المصنّفة حسب نوع الجنس والنتائج ذات الصلة بذلك. ويقوم إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين على خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة⁽²⁾ وستتم مواعمة هذا الإطار مع الخطة الاستراتيجية للفترة 2014-2017 ومع خطة التسيير.
- 6- وبدأت أنشطة تنمية قدرات الموظفين في عام 2012 وستستمر في عام 2013 كجزء من بدء التنفيذ المؤسسي لمؤشر المساواة بين الجنسين التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. واعتمد البرنامج مؤشر المساواة بين الجنسين لتقييم مدى

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

(2) أُعدت خطة العمل لتنفيذ خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة: التركيز على النتائج والأثر (CEB/2006/2) التي تتألف من ستة عناصر هي: (أ) المساءلة؛ (ب) الإدارة القائمة على النتائج من أجل المساواة بين الجنسين؛ (ج) وظائف الرقابة من خلال الرصد والتقييم ومراجعة الحسابات وإعداد التقارير؛ (د) الموارد البشرية والمالية؛ (هـ) تنمية القدرات؛ و (و) الاتساق والتنسيق والمعرفة وإدارة المعلومات. وكان الإبلاغ عن خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة غير رسمي في عام 2012 وسيتم على أساس رسمي ابتداءً من عام 2013.

مراعاة جميع وثائق المشروعات ومقترحات المنح للمساواة بين الجنسين، بما في ذلك الموارد التي تخصصها للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

-7 وبحلول مارس/أذار 2013، تلقى التدريب أكثر من 150 موظفا في المكاتب الإقليمية في داكار وجوهانسبرغ وبنما والمكتب القطري لأفغانستان على استخدام مؤشر المساواة بين الجنسين. وطُبِّق مؤشر المساواة بين الجنسين في جميع المشروعات والأنشطة المنفذة في عام 2012، باستثناء العمليات الخاصة وعمليات الاستجابة العاجلة في حالات الطوارئ. وسيُكمل مكتب الشؤون الجنسانية التدريب على استخدام مؤشر المساواة بين الجنسين في المكاتب الإقليمية في نيروبي والقاهرة وبانكوك وللإدارة العليا في المقر بنهاية عام 2013. وعندئذ، سيكون بمقدور البرنامج أن يضمن، على أقل تقدير، أن تشمل جميع المشروعات الجديدة تحليلا جنسانيا والتحقق من وضع خطط تكفل قدرة المكاتب الإقليمية على تقديم المشورة الجنسانية الخبيرة إلى المكاتب القطرية. وستكفل مبادرات التدريب الموجهة للإدارة العليا في المقر إمام هذه الإدارة بخطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة وبإطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين وذلك بغية دعم بدء التنفيذ وإعداد التقارير على الصعيد المؤسسي.

-8 وخلال السنة الماضية، قدم مكتب الشؤون الجنسانية الدعم لعملية التقرير السنوي الموحد عن المشروعات بتحليل جنساني لمشروعات البرنامج وبرامجه. ويمكن استخلاص ثلاثة استنتاجات من هذا الاستعراض الموجز هي:

(1) كان الإبلاغ عن المؤشرات الجنسانية محدود النطاق في التقارير الموحدة عن المشروعات، ولا سيما الإبلاغ عن المؤشرات الأربعة الجديدة المستحدثة في عام 2012.

(2) لا تشارك المرأة بعدُ على قدم المساواة مع الرجل في قيادة لجان إدارة الغذاء، ورصد الأغذية، وأنشطة الغذاء مقابل العمل.

(3) يقرّ تحليل المشاركة في أنشطة الغذاء مقابل العمل، الذي أُجري استنادا إلى مؤشر المساواة بين الجنسين، هذا المؤشر باعتباره وسيلة فعالة في تعميم المساواة بين الجنسين.

-9 ومن نتائج هذا التحليل المفيدة توثيق الممارسات الحسنة الذي سيمكن مكتب الشؤون الجنسانية من تحديد التدابير التي تعالج الشواغل الجنسانية على أفضل وجه، ولا سيما الاحتياجات الاستراتيجية للنساء والرجال والأولاد والبنات. ومن الأمثلة على الممارسات الحسنة التدريب في مجال التغذية الذي شمل الرجال والأولاد والنساء والبنات والمبادرات المتعلقة بالعنف الجنسي والعنف الجنساني بغية تقليل المخاطر والحد من التعرض للعنف وإذكاء الوعي بتأثير عدم المساواة الجنسانية على الأمن الغذائي. وتتيح نتيجة أداء المشروع من حيث مؤشر المساواة بين الجنسين معلومات مؤسسية عن كيفية دعم تصميم المشروعات لتعميم المساواة بين الجنسين دعما فعالا وترتبط ذلك بالنتائج. ولا تعني أمثلة الممارسات الحسنة في مشروع أنه قام بالضرورة بتعميم المساواة بين الجنسين بنجاح في سائر أنشطته، بيد أنها تقدم معلومات عن الأنشطة الميدانية التي ينبغي تضمينها في المشروعات المستقبلية.

-10 وتشمل أنشطة مكتب الشؤون الجنسانية لتعزيز تعميم المساواة بين الجنسين في البرنامج، بالشراكة مع معهد الدراسات الإنمائية، برنامج بحث مدته ثلاث سنوات يسمى "ابتكارات من الميدان: تعميم المساواة بين الجنسين في البرنامج من الميدان إلى أعلى". ويُنتظر منه أن يمهد السبيل للبرنامج ويوجهه لتعميم المساواة بين الجنسين في تحقيق التزاماته المتعلقة بالأهداف الإنمائية للألفية وذلك بإنشاء نُظُم تُيسر التعلم من الابتكارات في مضمار المساواة بين الجنسين وتُسَهِّل اعتمادها. واکتملت إجراءات إشراك معهد الدراسات الإنمائية في أبريل/نيسان 2013. والبلدان التي حُدِّدت لإجراء

البحوث فيها هي غواتيمالا وكينيا وليسوتو وملايو والسنغال. ومن المقرر عقد حلقة عمل لبدء الشراكة والشروع في إجراء البحوث المقترنة بها في مايو/أيار 2013.

- 11- ويواصل صندوق الابتكارات الجنسانية في توفير الدعم للمكاتب القطرية في تصميم وتنفيذ المشروعات المراعية للسياق استناداً إلى التحليلات الجنسانية. ويساعد صندوق الابتكارات الجنسانية في تعزيز قاعدة المعرفة المؤسسية الشاملة لدى البرنامج والنتائج في مجال المساواة بين الجنسين. ونُفذت برامج صندوق الابتكارات الجنسانية في 40 بلداً.
- 12- ويوجد أحد الأمثلة على مشروعات صندوق الابتكارات الجنسانية في نيبال، حيث يجري إعداد وإتاحة مواد تثقيفية تعين البنات والأولاد على إدراك أهمية إشراك الرجال والنساء معا في الأعمال الزراعية المحلية. ويتصدى هذا المشروع للتحدي المتمثل في تغيير أدوار الجنسين، إذ يزداد عدد الرجال الذين يهجرون المناطق الريفية بحثاً عن فرص لتحقيق دخل أعلى في المناطق الحضرية، تاركين النساء ليعملن في المزارع. ويركز مشروع لصندوق الابتكارات الجنسانية في ليسوتو على الأدوار الموزعة حسب نوع الجنس والمحددة منذ الطفولة وعلى الكيفية التي تحول بها هذه الأدوار دون مشاركة الرجال في أنشطة تغذية الأطفال ورعايتهم. ويستخدم المشروع نهج الانحراف السلوكي الإيجابي لتشجيع الرجال والأولاد للقيام بأدوار نشطة في مجال تغذية الأطفال ورعايتهم. ويركز مشروع لصندوق الابتكارات الجنسانية في بوروندي على تحليل عدم المساواة بين الجنسين، مثل المعدلات المتدنية لالتحاق البنات بالمدارس والزواج المبكر والعنف الجنساني، في مجتمعات "الباتوا" المحلية التي تمثل إلى إحدى الأقليات. ويهدف المشروع إلى إذكاء الوعي بالمساواة الجنسانية في هذه المجتمعات وتقديم الدعم لسبل العيش للنساء.
- 13- ويستخدم البرنامج الشراكات لتحسين عمله ونتائجه في مجال المساواة بين الجنسين. وتمخضت شراكة مبرمة بين وكالات الأمم المتحدة التي تتخذ من روما مقراً لها وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) عن برنامج لمدة خمس سنوات تبلغ تكلفته 35 مليون دولار أمريكي هو البرنامج المشترك "تعزيز التقدم نحو التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية" الذي سيُنفذ في سبعة بلدان في البداية.⁽³⁾ وشُرع رسمياً في تنفيذ هذا البرنامج في عام 2012. ويُنتظر توقيع مذكرة التفاهم لتنفيذه بين الوكالات الأربع في مطلع عام 2013.

سبل المضي قدماً

- 14- تُعدُّ هذه السنة سنة انتقالية لمكتب الشؤون الجنسانية، ففي الوقت الذي يتواصل فيه تنفيذ البرامج والمشروعات الجارية، يجري توجيه أغلب التركيز على تحديد التدابير ومسارات العمل لتنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين تنفيذاً كاملاً.
- 15- وأعدَّ البرنامج إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين في عام 2012 لتيسير تنفيذ سياسته وخطة عمله للمساواة بين الجنسين ولضمان مساءلة كبار المديرين عن تعميم المساواة بين الجنسين وتوليهم دور القيادة في هذا المجال.
- 16- ويتمثل غرض إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين في ما يلي:
- ◀ وضع معايير دنيا – تتسق مع مؤشرات أداء خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة – لكل وحدة من وحدات البرنامج، وإيجاد بيئة تشغيلية مواتية لتعميم المساواة بين الجنسين؛
 - ◀ إتاحة مبادئ توجيهية واضحة عن المساءلة ومتطلبات إعداد التقارير للإدارة العليا؛

⁽³⁾ إثيوبيا، وغواتيمالا، وقيرغيزستان، وليبيريا ونيبال، والنيجر، ورواندا.

- ◀ دعم كبار المديرين لتعزيز دورهم القيادي في تعميم المساواة بين الجنسين؛
- ◀ إيضاح مهام الرقابة التي يضطلع بها المجلس بشأن تعميم المساواة بين الجنسين؛
- ◀ تحديد التوجهات مع مرور الزمن والمجالات التي تكون بحاجة إلى مزيد من الموارد والدعم، ماليًا وتقنيًا.

مهام المساواة	
المجلس التنفيذي	الإشراف على تقرير المدير التنفيذي السنوي عن إطار المساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين كفالة التمويل الملائم لتنفيذ إطار المساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين التأكد من إكمال أطر المساواة لفرادى الموظفين ومتابعتها
المدير التنفيذي	تقديم تقرير سنوي إلى المجلس عن التقدم المحرز في استيفاء معايير إطار المساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين والخطة المؤسسية المتعلقة بها استيفاء المعايير الدنيا المحددة في إطار المساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين الإشراف على التقرير التجميعي عن أطر المساواة لفرادى كبار المديرين
نائب المدير التنفيذي ومدير الإدارة العامة	إكمال أطر المساواة السنوية للمديرين القطريين بحلول 1 ديسمبر/كانون الأول، وللمديرين الإقليميين بحلول 15 فبراير/شباط، ولنائب المدير التنفيذي ومدير الإدارة العامة بحلول 15 أبريل/نيسان إكمال تقرير تجميعي سنوي عن النتائج وتحمله على شبكة البرنامج الداخلية بحلول شهر يونيو/حزيران

- 17- وسيوضع خط أساس أول للبرنامج بشأن المعايير الدنيا لخطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بحلول شهر يونيو/حزيران 2013. ومن المقرر الفراغ من وضع خط الأساس الأول لإطار المساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين بحلول سبتمبر/أيلول 2013. وستستخدم النتائج المستمدة من تقييم ذاتي مؤسسي مُضمّن في تقييم سياسة المساواة بين الجنسين لوضع خط الأساس للمعايير الدنيا لخطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وتهدف الخطط الحالية إلى أن يُكمل المديرين القطريون التقارير السنوية عن المعايير الدنيا بحلول 1 ديسمبر/كانون الأول والمديرين القطريين بحلول 15 فبراير/شباط ونائب المدير التنفيذي ومدير الإدارة العامة بحلول 15 أبريل/نيسان من كل سنة.
- 18- وستتولى مكتب الشؤون الجنسانية مهمة تنسيق إعداد تقرير سنوي عن استيفاء المؤسسة المعايير الدنيا بغية تقديمه إلى دورة المجلس السنوية. وسيكون هذا التقرير أساساً لمساهمات البرنامج في تقرير الأمين العام إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة المعنون "تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات وبرامج منظومة الأمم المتحدة".
- 19- وخصّصت لمكتب الشؤون الجنسانية وظيفتان برتبة ف-4 ووظيفة واحدة برتبة خ-5 في ميزانية الفترة 2013-2014. وستقدم هذه الوظائف الثلاثة دعماً كبيراً لمكتب الشؤون الجنسانية الذي كان يعمل من قبل بوظيفة فنية واحدة هي وظيفة الرئيس/المدير. وسيشغل الموظفان الفئتان منصبيهما الجديدين في أواسط عام 2013. أما الموظف برتبة خ-5، فقد تولى مهام منصبه الجديد في أبريل/نيسان 2013. وسيكون من اللازم، على أقل تقدير، تزويد المكاتب الإقليمية بالقدرة على تقديم المشورة الخبيرة للمكاتب القطرية في مجال المساواة بين الجنسين وقدر المستطاع بالحماية وبدعم البرمجة. وأبرزت تقارير التقييم القرية العهد الحاجة إلى تقديم قدر أكبر من الدعم للمكاتب القطرية في مجال

المساواة بين الجنسين. ولذلك، فمن المستصوب إلى حد كبير خلق منصب مستشار في الشؤون الجنسانية في كل مكتب إقليمي.⁽⁴⁾

20- وشدد تحديث العام الماضي على الحاجة إلى الموارد لتنفيذ خطة العمل المؤسسية والأنشطة لمواصلة تعميم المساواة بين الجنسين في البرنامج، بما في ذلك تنمية قدرات الموظفين والشركاء. ولذلك، لا يلزم المحافظة على مستوى الموارد الحالي للشروع في تنفيذ إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين فحسب، بل وتقديم الدعم لإطلاق وتطوير مبادرات وعمليات مؤسسية جديدة، مثل وضع الميزنة على أساس جنساني والتحقق من حالة المساواة بين الجنسين، وهو أمر يقتضي مزيداً من تنمية القدرات ومن التدريب. وسيكون من المفيد لمكتب الشؤون الجنسانية أن يحظى بدعم دائم من الخبرة التقنية في مجال المساواة بين الجنسين وتنمية القدرات عوضاً عن الدعم الحالي المؤقت.

21- وثمة هدف رئيسي آخر من أهداف إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين يتمثل في تنفيذ خطة العمل للحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي بالتعاون مع وحدة الأزمات الإنسانية والانتقال. وفي هذا الصدد، طلبت فرقة العمل التابعة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات إعداد فيلم بعنوان "أخدم باعتزاز" كوسيلة مؤسسية لإذكاء الوعي لدى العاملين في الأمم المتحدة والشركاء المتعاونين.

22- وكما ورد في تقرير السنة الماضية،⁽¹⁾ فإن تبديل الموظفين المنتظم والمتواتر في البرنامج يتطلب أكثر من دورة تدريبية واحدة لبناء قدرات مؤسسية فعالة ومستدامة على إجراء التحليلات الجنسانية والعمليات التي تركز على المسائل الجنسانية. ولن يتحقق تعميم المساواة بين الجنسين إلا بإدراج المسائل الجنسانية إدراجاً تاماً في مسارات العمل المؤسسية والمقترنة بها وإدماجها في الثقافة المؤسسية العامة وفي برامج التدريب وأساليب العمل ذات الصلة بها وذلك بغية تحقيق نتائج ملموسة وقابلة للقياس.

⁽⁴⁾ في الوقت الحالي، يوجد منصب يحظى بتمويل مؤقت في مكتب داكار الإقليمي.