

سياسة برنامج الأذية العالدي  
بشأن المساواة بين الجنسين  
(2020-2015)



المشروع الثاني

مشاورة غير رسمية

1 أبريل/نيسان 2015

برنامج الأذية العالدي  
روما، إيطاليا



## مقدمة

1- تُعد المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مسألة محورية بالنسبة لرسالة البرنامج وولايته من أجل إنهاء الجوع العالمي. ولا يمكن للبرنامج تحقيق أهدافه الاستراتيجية ومواجهة تحدي القضاء على الجوع الذي أطلقه الأمين العام للأمم المتحدة إلا من خلال تصديه بطريقة منهجية للاحتياجات والقدرات المختلفة للنساء والرجال والبنات والأولاد.

تعد المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من الشروط الأساسية للتنمية الفعالة والمستدامة والتمتع بحقوق الإنسان العالمية. ومن الضروري تصميم كل قرار يسمح للنساء والرجال والبنات والأولاد بتحقيق قدراتهم الكاملة.

2- وتتطلب سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020) إجراء تحول رئيسي في اتجاه البرنامج "الذي يفي بالتزاماته العالمية والمؤسسية في مواجهة قضايا المساواة بين الجنسين، وتنفيذ ولايته بالكامل وبصورة متكافئة"<sup>(1)</sup>. وتعد المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من الشروط الأساسية للتنمية الفعالة والمستدامة والتمتع بحقوق الإنسان العالمية. ومن الضروري تصميم كل قرار يسمح للنساء والرجال والبنات والأولاد بتحقيق قدراتهم الكاملة.

3- وتحدد هذه السياسة أهداف البرنامج وغاياته ومعايير العمل الدنيا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أنواع التدخلات، بدءاً من حالة الطوارئ، ثم الإنعاش المبكر، وصولاً إلى برامج شبكات الأمان. كما أنها تحدد الآليات المؤسسية بالتنفيذ والرقابة وتقييم النتائج. وهذه الوثيقة يستكملها ما يلي:

- ◀ خطة لتعميم السياسة على الموظفين، والشركاء، والمستفيدين، وأصحاب المصلحة الآخرين؛
- ◀ إطار لوضع استراتيجيات تنفيذ إقليمية تلائم السياقات المحلية وأنشطة البرنامج، ويتم تقاسمها مع المجلس؛
- ◀ مجموعة أدوات جنسانية تقدم التوجيه التقني عن تعميم المنظور الجنساني في جميع برامج البرنامج.

4- ويلتزم البرنامج التزاماً صريحاً بتنفيذ الولايات الحكومية الدولية لمنظومة الأمم المتحدة من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين، وفقاً لما جاء في ميثاق الأمم المتحدة عام 1945، وخطة التنمية لما بعد عام 2015، وأهداف التنمية المستدامة، وجميع الإعلانات والاتفاقات ذات الصلة<sup>(2)</sup>. وفي عام 2006، أصدر مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة لمعالجة عدم إحراز تقدم في تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وفي عام 2012، أقر خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ("خطة العمل على نطاق المنظومة")<sup>(3)</sup> لتنفيذ السياسة ودفع منظومة الأمم المتحدة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويتعهد البرنامج بأن يتجاوز المؤشرات الخمسة عشر لخطة العمل، والمعايير المدرجة في المؤشرات الثمانية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات.

<sup>(1)</sup> "Evaluation of WFP's 2009 Gender Policy: This Time Around?" WFP Office of Evaluation (OEV)/2013/008, p. xv; summary evaluation report WFP/EB.1/2014/5-A\*

<sup>(2)</sup> الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966؛ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979؛ اتفاقية حقوق الطفل لعام 1989؛ إعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة لعام 1993؛ إعلان ومنهاج عمل بيجين لعام 1995؛ إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية لعام 2000؛ والقرارات رقم 1325 و1820 و1888 و1889 و2106 التي اتخذها مجلس الأمن للأمم المتحدة من أجل مصلحة النساء والسلام والأمن.

<sup>(3)</sup> تضم خطة العمل أطارا للمساءلة مكون من مقياس تدرجي من 15 معياراً مجمعة حول ستة مجالات وظيفية.

5- ولما كان العالم يحتفل بمرور 20 عاما على إعلان ومنهاج عمل بيجين، فإن البرنامج يستعرض 20 عاما من سياساته وبرامجه الخاصة بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مجال المساعدة الغذائية. فقد أدخلت سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين لعام 2009 تحولاً استراتيجياً<sup>(1)</sup> من نهج يركز على المرأة إلى اعتبار أوسع للفروق في حياة النساء والرجال والبنات والأولاد.<sup>(4)</sup> وركزت السياسة على أدوار الرجال في عملية التغيير، وسلطت الضوء على أهمية فهم العلاقات بين الجنسين. وتعتمد سياسة الفترة 2015-2020 على هذه التركة، مع تقدير الممارسات الجيدة المستمدة من الميدان ومن النهج التحويلية المبتكرة في العلاقة بين الجنسين<sup>(5)</sup> التي تستجيب للحقائق المحلية، وتشجع تقاسم هذه الممارسات على نطاق البرنامج.

#### الإطار 1 – تعاريف<sup>(6)</sup>

الجنسانية تشير إلى أدوار وسلوك وتوقعات محددة اجتماعياً؛ ويستند نوع الجنس إلى خصائص تشريحية وبيولوجية تفرق بين الذكور والإناث. ويعد إدراك العلاقة بين الجنسين مهما بالنسبة لعمل البرنامج لأن أدوار الجنسين يمكن أن تختلف فيما بين الثقافات وتتغير بمرور الوقت، وتستطيع المساعدة الغذائية التي يقدمها البرنامج أن تدعم التغييرات الإيجابية.

المساواة بين الجنسين هي حالة يتمتع فيها النساء والرجال بالحقوق والفرص والاستحقاقات على قدم المساواة. وبالنسبة للبرنامج، يعني تعزيز المساواة بين الجنسين تقديم المساعدة الغذائية بطرق تعطي قيمة متساوية للنساء والرجال برغم الفروق بينها، وهذا لا ينطوي على أي تمييز ضد أي من الجنسين. وينبغي أن تكون معاملة النساء والرجال محايدة ووثيقة الصلة باحتياجات كل منهم.

تمكين المرأة، عملية تحقق المرأة من خلالها اختيارها، وقوتها، وخياراتها، والتحكم والوسيلة في حياتها. وهو هدف بحد ذاته. ولكي يتحقق التمكين، يجب أن يكون لدى المرأة، ليس فقط قدرات متساوية والحصول بالتساوي على الموارد والفرص مثل الرجل، وإنما أن تكون لديها أيضاً الوسيلة لاستخدام هذه الحقوق والفرص لكي تحدد اختياراتها وقراراتها كعضو كامل ومتساو في المجتمع. وبالنسبة للبرنامج، فإن هذا يعني أنه يجب للسياسات وبرامج المساعدة الغذائية أن تهيئ ظروفا تيسر احتمالات تمكين المرأة، لا أن تقوضها.

التحول الجنساني، يشير إلى تحويل العلاقات غير المتساوية بين الجنسين لتشجيع تقاسم السلطة، والتحكم في الموارد، وصنع القرار، ودعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وبالنسبة للبرنامج، فإن المساعدة الغذائية للتحول الجنساني تقتضي تصميم وتنفيذ سياسات وبرامج تعترف بأهمية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتحقيق حصائل إنمائية إيجابية، وتعزيز حقوق الإنسان العالمية.

6- وقد استرشد وضع سياسة المساواة بين الجنسين للفترة 2015-2020 بتوصيات مستمدة من تقييم سياسة عام 2009 التي تطالب بما يلي: (1) وقت مناسب لإجراء مشاورات مستفيضة ومتعمقة؛ (2) واستعراض للشراكات؛ (3) وتوجيه من أفرقة توجيه رفيعة المستوى؛ (4) وفحص دقيق من المجلس. وتستند وثيقة السياسة هذه إلى مشاورات مع موظفي البرنامج من جميع الفئات الفنية والمناطق الجغرافية، واستعراض للبحوث عن الروابط بين الجنسانية والأمن الغذائي والتغذية. وقد استفادت صياغتها من مدخلات

(4) التزامات البرنامج تجاه النساء (1996-2003)، و"سياسة البرنامج فيما يتعلق بالتمايز بين الجنسين (2003-2007): التزامات معززة تجاه النساء لضمان الأمن الغذائي (WFP/EB.3/2002/4-A).

(5) See Brody, A., Hossain, N., Oswald, K. & Smith, S. 2014. *Innovations from the Field: Gender Mainstreaming from the Ground Up for the World Food Programme*. Rome, WFP and Brighton, UK, the Institute of Development Studies (IDS).

(6) جميع التعاريف في هذه الوثيقة مستمدة من المصادر التالية:

UN Women Glossary (<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>); Mazurana, D., Benelli, P., Gupta, H. & Walker, P. 2011. *Sex and Age Matter: Improving Humanitarian Response in Emergencies*. Medford, Maryland, Feinstein International Center, Tufts University, p. 8; Inter-Agency Standing Committee (IASC), 2015. *Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action: Reducing Risk, Promoting Resilience, and Aiding Recovery* (draft); Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO). 2014. *Gender in Food and Nutrition Security E-Learning Course*. Rome; Van den Bold, M., Quisumbing, A.R. & Gillespie, S. 2013. *Women's Empowerment and Nutrition: an Evidence Review*. Washington, DC, International Food Policy Research Institute (IFPRI). For a complete discussion on the definition of women's empowerment see the UN Women Glossary.

فريقين مرجعيين، خارجي وداخلي، وثلاثة خبراء استشاريين مع المجلس. ويضمن هذا النهج التشاوري والتشاركي أن تعبر هذه السياسة عن الصوت الجماعي للبرنامج.

## المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمل البرنامج

7- تتحمل المرأة على نطاق العالم المسؤولية الرئيسية عن الأمن الغذائي للأسرة وتغذيتها.<sup>(7)</sup> غير أن النساء والبنات ما زلن يواجهن التمييز في الحصول على الأغذية، وسبل كسب العيش المحسنة، والتعليم، والصحة والتحكم فيها. وتعد النساء والبنات أيضاً أكثر تعرضاً من الرجال والأولاد للعنف القائم على نوع الجنس.

8- ويترك هذا التمييز ومظاهر عدم المساواة الأخرى بين الجنسين آثاراً مباشرة وغير مباشرة على الأسباب الكامنة لانعدام الأمن الغذائي والتغذية – أي قلة الحصول على الأغذية المغذية، وعدم كفاية ممارسات رعاية الأم والطفل، وقلة الحصول على خدمات الصحة، والمياه والصرف الصحي. وعلى سبيل المثال:

- ◀ تترك الأفضليات الغذائية، والمحرمات وأنماط الاستهلاك آثاراً مختلفة على الوضع التغذوي لأفراد الأسرة حسب الجنس والعمر، مع إعطاء الأفضلية للأولاد في بعض السياقات وللبنات في سياقات أخرى؛
- ◀ بالنسبة للنساء المتأثرات بانعدام الأمن الغذائي، فإن الافتقار إلى المغذيات الكبيرة والدقيقة، مثل الحديد أثناء فترة الحمل، يؤدي إلى انخفاض أوزان المواليد، ومشاكل صحية أخرى لأطفالهن؛
- ◀ يمكن أن يتعرض الرجال والأولاد المتضررون من الكوارث والمنفصلون عن أسرهم لخطر الإصابة بنقص التغذية إذا كانوا لا يعرفون طريقة الطهي أو رعاية أنفسهم ومعاليهم.

9- وتؤدي الأزمات الإنسانية دائماً في معظم الأحوال، سواء كانت من صنع الإنسان أو أخطاراً طبيعية، إلى تفاقم انعدام الأمن الغذائي ومستويات نقص التغذية، مما يضاعف من مظاهر عدم المساواة بين الجنسين، وانعدام الأمن التغذوي، ويؤدي إلى تأثيرات مختلفة على النساء والرجال والبنات والأولاد.<sup>(8)</sup>

10- ويتطلب تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تحولاً عميقاً في المواقف ومظاهر السلوك داخل المؤسسات وفيما بين الأفراد، بحيث يؤدي في نهاية المطاف إلى تحول في النظم الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية التي تعد من العوامل الكامنة

(7) استناداً إلى منظمة الأغذية والزراعة، إذا أُتيحت للمزارعات نفس الفرصة للحصول على الموارد والخدمات مثل فرصة المزارعين، فباستطاعتهم إنتاج ما بين 20 إلى 30 في المائة أكثر مما ينتجه المزارعون، بحيث يزيد من الإنتاج الزراعي العام. منظمة الأغذية والزراعة. 2011. *The State of Food and Agriculture 2010–2011: Women in Agriculture: Closing the Gender Gap for Development*. Rome. Further evidence on the relationship between gender and nutrition in: Quisumbing, A.R., Meinzen-Dick, R., Raney, T.L., Croppenstedt, A., Behrman, J.A. & Peterman, A. 2014. *Gender in Agriculture: Closing the Knowledge Gap*. Rome, FAO and Springer; Van den Bold, M., Quisumbing, A.R. & Gillespie, S. 2013. *Women's Empowerment and Nutrition: an Evidence Review*. Washington, DC, IFPRI; Asian Development Bank and FAO. 2013. *Gender Equality and Food Security: Women's Empowerment as a Tool against Hunger*. Mandaluyong City, Philippines

(8) أدبيات تبين تأثير حالات الطوارئ على النساء والرجال، من بينها: Human Security Report Project. 2011. *Human Security Report 2009/2010: The Causes of Peace and the Shrinking Costs of War*. New York and Oxford, UK, Oxford University Press; Soroptomist of the Americas. 2011. *Reaching out to Women when Disaster Strikes*. Philadelphia, Pennsylvania, USA; Ferris, E. 2008. *Displacement, Natural Disasters and Human Rights*. Washington, DC, Brookings Institution; Mazurana, D., Benelli, P., Gupta, H. & Walker, P. 2011. *Sex and Age Matter: Improving Humanitarian Response in Emergencies*. Medford, Maryland, USA, Feinstein International Center, Tufts University; Neumayer, E. & Plümper, T. 2007. The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy, 1981–2002. *Annals of the Association of American Geographers*, 97(3): 551–566; *The Lancet* & University College London. 2009. Managing the Health Effects of Climate Change. *The Lancet*, 373: 1693–1733; International Fund for Agricultural Development (IFAD). 2008. *Gender and Non-Timber Forest Products: Promoting Food Security and Economic Empowerment*. Rome.

وراء استمرار وانعدام الأمن الغذائي وسوء التغذية. وتحدد هذه السياسة المعايير الدنيا للتحول الجنساني والأدوار والمسؤوليات المؤسسية لجميع موظفي البرنامج، والتي ستعجل بتقديم البرنامج نحو القضاء على الجوع خلال حياتنا.

11- ويتضح من فحص عمل البرنامج من زاوية المساواة بين الجنسين أن النساء والرجال لا يشكلون مجموعتين متجانستين. ويلزم مزيد من التحليل لتحديد كيف تتقاطع القضايا الجنسانية مع أبعاد اجتماعية هامة أخرى – العمر، والتوجه الجنسي، وحالة الإعاقة، والديانة، والأصل العرقي، والوضع الاجتماعي والاقتصادي، والمنطقة الجغرافية، وحالة الهجرة، والتشريد القسري، وحالة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وغير ذلك – لتسبب وتعزز مظاهر عدم المساواة أو الامتيازات، وليس فقط بين النساء والرجال، وإنما أيضاً فيما بين النساء أنفسهن وفيما بين الرجال أنفسهم.

12- وينبع النهج الذي يتمحور حول البشر المعتمد في هذه السياسة من مبادرة "الوفاء بالغرض" الذي استندت إليها أيضاً [استراتيجية شؤون العاملين في البرنامج](#). ويعكس هذا النهج التزام البرنامج بالمساءلة أمام السكان المتضررين، وهذا يسلط الضوء على المستفيدين باعتبارهم أصحاب المصلحة الرئيسيين في عمل البرنامج، ويعترف بحقهم في المشاركة في العمليات والقرارات التي تمس حياتهم. كما أن تشجيع البرنامج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يجب أن ينعكس داخل البرنامج نفسه ويحقق نتائج لجميع أصحاب المصلحة، من موظفين وشركاء ومستفيدين، على حد سواء.

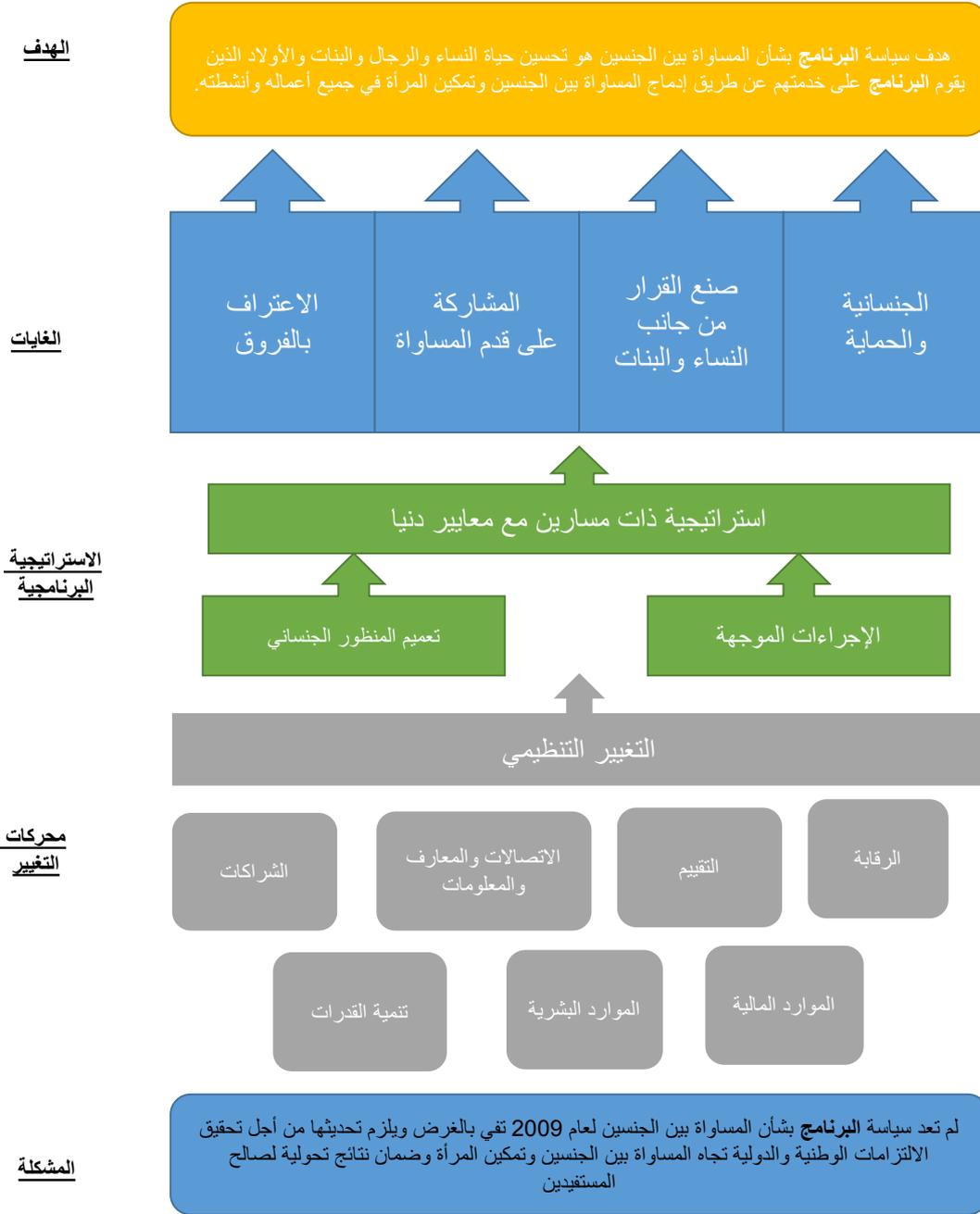
## هدف السياسة وغاياتها

هدف سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين هو تحسين حياة النساء والرجال والبنات والأولاد الذين يقوم البرنامج على خدمتهم عن طريق إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أعماله وأنشطته.

13- لم تعد سياسة المساواة بين الجنسين لعام 2009 تفي بالغرض من حيث تيسير تحقيق الخطة الاستراتيجية الجديدة للبرنامج، بما يسمح للبرنامج بالوفاء بالتزاماته الوطنية والدولية تجاه المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، أو ضمان نتائج التحول الجنساني لصالح المستفيدين من البرنامج. ويرتبط هذا الهدف لسياسة المساواة بين الجنسين للفترة 2015-2020 برؤية البرنامج البعيدة المدى، مما يساعد على ضمان أن تكون هذه السياسة وافية بالغرض. وتطبق السياسة نظرية التغيير التي توضح سلسلة الحجج الكامنة وراء النتائج المطلوبة: لماذا اختيرت هذه النتائج وكيف ستتحقق (الشكل 1). وتعمل نظرية التغيير في الاتجاه العكسي بدءاً من هدف السياسة إلى تحديد الشروط الأساسية التي ستسمح بتحقيق الهدف: غايات، واستراتيجية لتحقيق هذه الغايات، وتغييرات تنظيمية لإمكانية تنفيذ الاستراتيجية.

14- وتتماشى نظرية التغيير، وهدف هذه السياسة وغاياتها مع الأهداف الاستراتيجية لخطة البرنامج الاستراتيجية (2014-2017)، وركائز تحدي القضاء على الجوع. وهي موضوعة للمستوى العام؛ غير أنه ينبغي تحديد نتائج معينة مع مستويات مستهدفة ومؤشرات مرتبطة بها لتتبع التقدم خلال التخطيط الاستراتيجي وتصميم المشروعات على المستوى الإقليمي أو القطري أو دون الوطني. وسيعمل البرنامج مع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة، ومنظمات المجتمع المدني، بما في ذلك الجماعات النسائية، والأوساط الأكاديمية، ومنظمات البحوث، والقطاع الخاص، بما في ذلك الأعمال التجارية التي تقودها نساء، ومستفيدين من الذكور والإناث، وحكومات وشركاء آخرين، من أجل تحقيق هذه الغايات.

الشكل 1 – نظرية التغيير لسياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020)



## الغاية الأولى: الاعتراف بالفروق

تطويع المساعدة الغذائية بصورة منتظمة لتلبية الاحتياجات والقدرات المختلفة للنساء والرجال والبنات والأولاد

### الإطار 2 – تعاريف

البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر، بيانات مقسمة حسب نوع جنس كل شخص وعمره أو الفئة العمرية. ويمكن جمع هذه البيانات باستخدام وسائل تقديرية و/أو نوعية. وهي تمكن من فحص ديناميات القوة، وكيف يمكن أن تشكل أدوار الجنسين، وفرص الحصول على الموارد، والقيود النسبية التي يواجهها مختلف الناس.

تحليل نوع الجنس والعمر، هو أداة لفحص كيف يمكن للاختلافات في أدوار الجنسانية، والأنشطة، والاحتياجات، والفرص، والحقوق، والمشاركة، والحصول، والتحكم، أن تؤثر في النساء والرجال والبنات والأولاد في حالات وسياقات محددة. وبالنسبة للبرنامج، فإن هذه الأداة تضمن تطويع جميع المساعدات الغذائية لتلائم احتياجات وقدرات النساء والرجال في السياقات المختلفة.

15- يعد تجميع البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر، وتحليلها، واستخدامها بذكاء من الشروط الأساسية لتقديم أنسب المساعدات الغذائية. ويفيد تحليل نوع الجنس والعمر في تصميم استراتيجيات وبرامج البرنامج الإقليمية والقطرية، بحيث تمكن المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية من فهم مظاهر عدم المساواة بين الجنسين والتصدي لها في أي سياق من سياقات انعدام الأمن الغذائي والتغذية. ويستخدم البرنامج البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر والتحليل الجنساني في جميع مطبوعاته، بما في ذلك الوثائق المقدمة إلى المجلس التنفيذي، وفي العمل من أجل تحسين برامج وسياسات المساعدة الغذائية عن طريق ضمان أن تعكس الوعي بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارهما من العوامل التي تقرر الأمن الغذائي والتغذية.

16- ويشكل تجميع البيانات المفصلة وتحليلها تحدياً في حالات الطوارئ الحادة وذات البداية المفاجئة. وينبغي للبرنامج والمنظمات الشريكة أن تسعى من البداية لتقديم تقديرات، وتحديد حالات التعرض الرئيسية، واحتياجات وقدرات النساء والرجال والبنات والأولاد من جميع الأعمار والخلفيات؛ وإجراء تحليل أكثر تفصيلاً في أسرع وقت ممكن.

## الغاية الثانية: المشاركة على قدم المساواة

اشترك النساء والرجال على قدم المساواة في تصميم وتنفيذ سياسات وبرامج للأمن الغذائي والتغذية تتسم بالتحول الجنساني

17- تماشياً مع [سياسة البرنامج بشأن التغذية](#)، تدعو هذه السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين إلى وضع سياسات وبرامج للمساعدة الغذائية تتجاوز معالجة أعراض انعدام الأمن الغذائي والتغذية إلى تحقيق تأثيرات مستدامة؛ ولهذا يلزم تحسين فهم المظاهر الكامنة وراء عدم المساواة بين الجنسين، والتي تؤثر في فرص الناس ورؤيتهم وصوتهم.

18- ويتطلب تحقيق تأثيرات مستدامة داخل البرنامج تصميم وتنفيذ مشروعات تشاركية، وعلى معرفة بأراء الموظفين الميدانيين، والمنظمات الشريكة، والمجتمعات المحلية، بما في ذلك النساء والرجال والبنات والأولاد من مختلف الأعمار والخلفيات. وهذا يتطلب بالنسبة للبلدان المضيئة دعم الحكومات عند وضع سياسات وبرامج للأمن الغذائي والتغذية تحقق فوائد متساوية للنساء والرجال والبنات والأولاد.

## الغاية الثالثة: صنع القرار من جانب النساء والبنات

زيادة قدرة النساء والبنات على صنع القرارات المتعلقة بالأمن الغذائي والتغذية في الأسر، والمجتمعات المحلية، والمجتمعات الأوسع

19- في السياقات التي يعمل فيها البرنامج، غالباً ما تتأثر النساء والبنات بدرجة أكبر من الرجال والأولاد بسبب التمييز، والعنف وضآلة أو عدم الحصول على المساعدة الغذائية، أو عدم الحصول عليها. وتتطلب هذه الدراسة تعزيز سلطة صنع القرار للنساء والبنات باعتبارها من العوامل الهامة التي تقرر تحسين الأمن الغذائي والتغذية عن طريق إجراءات موجهة إلى الأسر، والمجتمعات المحلية، والمجتمعات الأوسع. وينبغي تشجيع النساء والبنات على مواصلة التعليم بعد المرحلة الابتدائية باعتبار ذلك أحد العوامل الهامة لتأخير سن الزواج، والتباعد بين الولادات، وتخفيض عدد حالات الحمل غير المرغوبة؛ وهذا ينطوي أيضاً على فوائد تغذوية قيمة.<sup>(9)</sup>

20- ولا يمكن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دون بحث السياقات الاجتماعية والثقافية. ويعد إشراك الرجال والأولاد لفهم الدور الرئيسي للمرأة في الأمن الغذائي والتغذية، وأهمية تعليم البنات، على سبيل المثال، أمراً ضرورياً لإحداث تغيير اجتماعي مستدام وتحولي. ومن الضروري أيضاً القيام بتدخلات موجهة عندما تكون لدى الرجال والأولاد نقاط ضعف معينة – مثلاً عندما لا يعرفون كيفية طهي الطعام لأنفسهم أو يتعين عليهم تقديم الرعاية لمعاليمهم – أو عندما تكون هناك آراء جامدة عن الذكورة تمنعهم من القيام بأدوار معينة، مثل القيام بأعمال الرعاية، أو الطهي أو أعمال النظافة وغيرها.

### الغاية الرابعة: الجنسية والحماية

المساعدة الغذائية تعمل على تعزيز الأمان والكرامة والنزاهة لكل من النساء والرجال والبنات والأولاد الذين يحصلون عليها، وتتناصر حقوقهم

#### الإطار 3 – تعريف

العنف القائم على نوع الجنس: يشير إلى أي عمل من أعمال العنف موجه ضد شخص ما استناداً إلى جنسه البيولوجي أو هويته الجنسية أو انتمائه المتصور لمعايير الرجولة والأنوثة المحددة اجتماعياً.

21- تستكمل سياسة المساواة بين الجنسين هذه سياسة البرنامج بشأن الحماية الإنسانية عن طريق تسليط الضوء على الجنسية والحماية باعتبارهما قضيتين شاملتين يجب إدماجهما في جميع جوانب عمل البرنامج، وخاصة باعتبارهما عناصراً للتدخلات السياقية. وترتبط شواغل الجنسية والحماية بالعوامل التي تقرر مستويات وأنواع المخاطر التي يتعرض لها الناس من الجنسين ومن أعمار مختلفة. ووفقاً لنهج "عدم إلحاق الضرر"، يجب ألا تؤدي برامج البرنامج وتدخلاته إلى إثارة أو تفاقم أو استمرار مظاهر عدم المساواة بين الجنسين أو التمييز، ويجب أن تخفف من أخطار العنف القائم على نوع الجنس.

22- ويدرك البرنامج أن العنف القائم على نوع الجنس ينتج عن عدم المساواة بين الجنسين، ويعامله على أنه مسألة تهدد الحياة وتقتضي توفير الحماية، واتخاذ التدابير للإقلال إلى أدنى حد من حدوثها عن طريق تدخلات البرنامج.<sup>(10)</sup> وفي السياقات التي يعمل فيها البرنامج، يؤثر العنف القائم على نوع الجنس في معظم الأحوال على النساء والبنات؛ ويتأثر الرجال والأولاد أيضاً، ولكن بدرجة أقل. ويعمل موظفو البرنامج وشركاؤه على الوقاية من مخاطر العنف القائم على نوع الجنس والتخفيف من آثارها عن طريق الالتزام بالمعايير الدنيا لقطاعي الأمن الغذائي والتغذية الواردة في الخطوط التوجيهية التي وضعتها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لإدراج التدخلات المتعلقة بالعنف القائم على نوع الجنس في العمل الإنساني.<sup>(10)</sup>

<sup>(9)</sup> توضح الدراسات الشاملة أن التحسينات التي أدخلت على تعليم المرأة كانت مسؤولة عن 43 في المائة تقريباً من التخفيض الإجمالي في مستويات نقص وزن الأطفال بين عامي 1970 و1995. Smith, L.C. & Haddad, L. 2000. *Explaining Child Malnutrition in Developing Countries. A Cross-Country Analysis*. Washington, DC, IFPRI. For a follow up study, see Smith, L.C. & Haddad, L. 2015. Reducing Child Undernutrition: Past Drivers and Priorities for the Post-MDG Era. *World Dev.*, 68: 180–204.

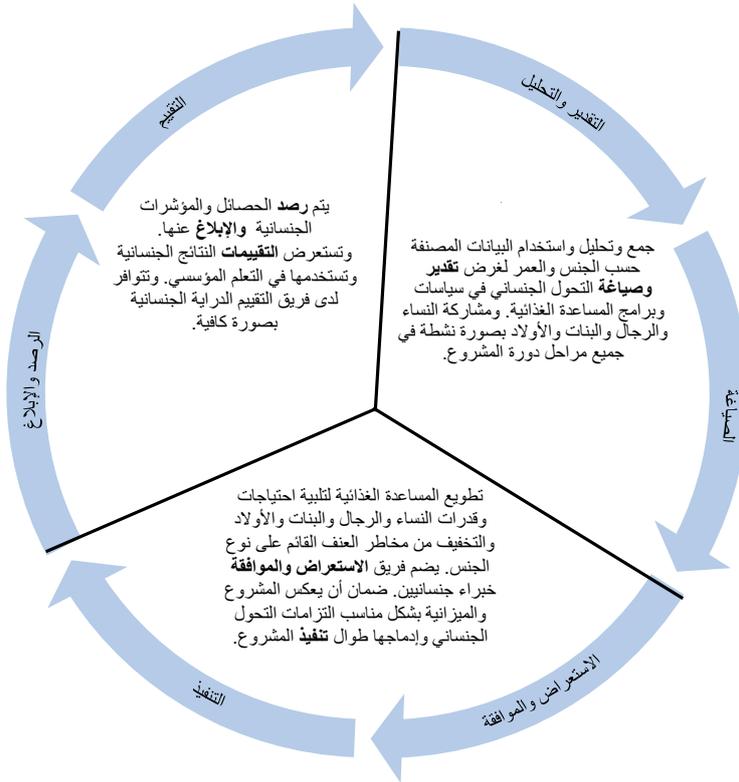
<sup>(10)</sup> IASC. 2015. *Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action: Reducing Risk, Promoting Resilience, and Aiding Recovery* (draft), p. 2. (forthcoming)

## استراتيجية ذات مسارين للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

23- يستند هدف وغايات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الموضحة في هذه الوثيقة إلى المعايير الدنيا لاستراتيجية ذات مسارين لتعميم المنظور الجنساني والإجراءات الموجهة. وتستخدم السياسة إطار المساواة الخاص بخطة العمل على نطاق المنظومة كمقياس لتعميم المنظور الجنساني في البرنامج. ويلتزم البرنامج بأن يتجاوز المتطلبات الواردة في جميع المؤشرات الخمسة عشر لخطة العمل على نطاق المنظومة، وقد وسع المقياس عن طريق تحديد أهداف للمساواة بين الجنسين تناظر ولايته ورسالته. وتتماشي البنود المحددة بعلامة نجمة (\*) في المعايير الدنيا التالية مع أحد المؤشرات المأخوذة من خطة العمل على نطاق المنظومة:

- ◀ تعميم مراعاة المنظور الجنساني (الشكل 2) يعني الإدماج المنهجي لمنظور جنساني في تقييم احتياجات سياسات وبرامج المساعدة الغذائية، وتصميمها، وتنفيذها، ورصدها، وتقييمها.
- ◀ عندما تؤدي الفجوة في المساواة بين الجنسين إلى جعل إحدى المجموعات أكثر تعرضاً بشكل واضح من جماعات أخرى من حيث الحصول على المساعدة الغذائية، سيلتزم اتخاذ إجراءات موجهة لهذه المجموعة.

الشكل 2: تعميم مراعاة المنظور الجنساني في دورة البرنامج



## المعايير الدنيا لتعميم مراعاة المنظور الجنساني

### الوحدة/الوحدات الرائدة

- (أ) تقوم المكاتب الإقليمية والقطرية بجمع وتحليل واستخدام البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر – بما في ذلك في حالات الطوارئ – والتي تُدرج في جميع مصادر البيانات الرئيسية.\* وتقدم التقديرات عندما يواجه جمع البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر تحديات كبيرة.
- (ب) يُدرج تحليل نوع الجنس والعمر بصورة منتظمة في تحليلات أوسع للسياق والحالة التغذوية للحصول على أفكار أفضل عن الاحتياجات المحددة، والأدوار، وحالات التأثر، والمخاطر – مثل العنف القائم على نوع الجنس والاستغلال والاعتداء الجنسيين – والحصول على الموارد، واستراتيجيات المواجهة، وقدرات النساء والرجال والبنات والأولاد. وفي الأزمنة، تضع التحليلات السريعة لنوع الجنس والعمر في اعتبارها مظاهر عدم المساواة القائمة من قبل، وكذلك تأثير الأزمة على هذه البارامترات.
- (ج) تُدرج نتائج التحليل الجنساني في دورة البرنامج ونظم مراقبة الجودة، وتفيد وثائق التخطيط الرئيسية ووثائق البرامج الإقليمية والقطرية الهامة.
- (د) يتم تحديث حصائل ومؤشرات خطة البرنامج الاستراتيجية لتشجيع متابعة الحصائل الجنسانية.\*
- (هـ) تدخل في سياسات وبرامج المساعدة الغذائية التي يقدمها البرنامج فئات جنسانية وعمرية مختلفة عند اتخاذ قرارات بشأن التقدير، والتصميم، والتنفيذ، والرصد، والتقييم. ويصبح الإدراج ميسرا عند وجود فرق تقييم مختلطة من النساء والرجال من مختلف الأعمار، ومناقشات لجماعات تركيز منفصلة من النساء والرجال حسب مقتضى الحال.
- (و) يقيم البرنامج الشراكات بصورة منتظمة على المستويات الإقليمية والوطنية والمحلية لتحديد نطاق تحسين وتعزيز المساواة المتبادلة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وإدماجها في المساعدة الغذائية التي يقدمها البرنامج
- (ز) نظرا لأن إدارة خدمات العمليات تعد الوحدة الرئيسية التي تدعم أنشطة البرنامج الميدانية، فإن هذه الإدارة تضمن إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع الأدلة، والتوجيهات، والسياسات، ووثائق التوجيه الأخرى للأنشطة والمجموعات، بما في ذلك مجموعات اللوجستيات والأمن الغذائي والاتصالات في حالات الطوارئ
- (ح) تشمل جميع ميزانيات البرامج ونماذج الميزانيات المستخدمة للاتفاقات الميدانية اعتمادات محددة للتكاليف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في إطار كل نشاط برنامجي، باعتبار ذلك موضوعا شاملا. وتعطي الأولوية للأنشطة الخاصة بتشجيع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عند تخصيص الموارد، بما في ذلك عندما تكون الموارد محدودة.
- (ط) تلتزم سياسات البرنامج وبرامجه للمساعدة الغذائية بالمعايير الدنيا للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لمنع وتخفيف العنف القائم على نوع الجنس، والتي يطوعها البرنامج لقطاعي التغذية والأمن الغذائي.

## المعايير الدنيا للتدخلات الموجهة

### الوحدة/الوحدات

#### الرائدة

المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	(ي) يتم تبرير الإجراءات الموجهة لفئة جنسية و/أو عمرية معينة عن طريق تحليل شامل لنوع الجنس والعمر يبين أنها تلبي الاحتياجات الفعلية
المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	(ك) تيسر سياسات وبرامج المساعدة الغذائية التي يقدمها البرنامج مشاركة المرأة في مبادرات للمجموعات تعزز معرفة المرأة ومهاراتها، وثقتها الذاتية، وتطور شبكات اجتماعية يمكن أن تعتمد عليها المرأة في أوقات الحاجة
المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	(ل) يستخدم البرنامج تكنولوجيات، وخدمات، وهياكل أساسية تساعد على تخفيف أعباء عمل المرأة بدون أجر والمرتبطة بالمساعدة الغذائية التي يقدمها البرنامج
المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	(م) تصمم مبادرات محددة السياق لتشجيع مشاركة الرجال والأولاد في العمل الجنساني: زيادة فهم الرجال والأولاد للتغذية يمكن أن يؤدي إلى تغيير إيجابي للسلوك في الأسر، مع تزويد المزيد من أعضاء المجتمعات المحلية بالمعرفة والأدوات اللازمة لضمان الأمن الغذائي. وإشراك الرجال والأولاد في رعاية الأطفال يمكن أن يساعد على تخفيف العبء الواقع على كاهل المرأة للقيام بأعمال الرعاية بدون أجر، مما يشجع على المزيد من تقاسم المسؤوليات والموارد داخل الأسرة بصورة متساوية.
المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	(ن) يستثمر البرنامج في استراتيجيات وشراكات مجتمعية ومدرسية لصالح التغذية المدرسية التي تولد المزيد من الحوافز المستدامة لكي يواصل الآباء تعليم البنات بعد المرحلة الابتدائية.

24- إلى جانب المعايير الدنيا، ينبغي للمكاتب القطرية استخدام أي نقاط بداية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ويمكن أن تظهر بصورة متوقعة أو غير متوقعة من خلال التداخلات البرنامجية للبرنامج، حتى إذا كانت لا تؤدي إلى مشاركة مباشرة في جوانب البرنامج المتعلقة بالأمن الغذائي والتغذية.

## التغيير التنظيمي

25- يتناول هذا الفرع تدابير لضمان حصول قادة وموظفي البرنامج على فهم واضح لمساءلتهم، والآليات المؤسسية لتحقيق التغيير التنظيمي بما يخدم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومرة أخرى، فإن البنود التي توضع أمامها علامة نجمة (\*) تتماشى مع أحد المؤشرات في خطة العمل على نطاق المنظومة.

## الموارد البشرية

### الوحدة/الوحدات

#### الرائدة

الوحدات اللامركزية  
التي تقوم بالتوظيف  
بدعم من شعبة الموارد  
البشرية

يوجد لدى البرنامج تمثيل متكافئ للنساء والرجال في وظائف الفئة الفنية ف-4 وما فوقها أو ما يقابلها من فئات الموظفين الوطنيين - بما في ذلك المستويات العليا في المكاتب الميدانية، واللجان، والصناديق - بصرف النظر عن مصدر الميزانية.\* ويؤدي تحليل القيود وأفضل الممارسات، على جميع المستويات من المقر إلى المستوى الميداني، إلى إجراء إيجابي.

شعبة الموارد البشرية

يُدمج تقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن القيم و/أو الكفاءات الأساسية لجميع الموظفين، وخاصة من الفئة ف-4 - أو ما يعادلها - وما فوقها، بما في ذلك وظائف صنع القرار في جميع اللجان، والبعثات، والهيئات الاستشارية.\*

شعبة الموارد البشرية

يعد خطاب التكليف الذي يرسله المدير التنفيذي إلى كل مدير قطري عند التعيين واضحاً بالقدر الكافي بالنسبة للمساءلة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

فريق الإدارة التنفيذية؛  
مكتب المدير التنفيذي؛

يُظهر كبار المديرين قيادتهم في مجال مناصرة التمثيل المتساوي بين النساء والرجال.\*

مكتب الشؤون  
الجنسانية

يوجد نظام لتقدير العمل المتميز من حيث تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.\* وينفذ البرنامج عملية منح شهادات مؤسسية تقدر الأداء الجيد وتحقيق نتائج فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من جانب المكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية، وإدارات وشعب المقر.

شعبة الموارد البشرية

يجري تحسين تنفيذ وتتبع السياسات المراعية للمنظور الجنساني والصديقة للأسرة، بما في ذلك ترتيبات مرنة للعمل؛ وترتيبات خاصة بالرضاعة الطبيعية وتغذية الرضع؛ وإجازة الأمومة، والأبوة، والتبني؛ ومنع الاعتداء والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي.

شعبة الموارد البشرية

تضع السياسات في اعتبارها تأثير قضايا التنقل على الحياة اليومية داخل المكاتب وخارجها بالنسبة لجميع الموظفين، بمن فيهم المثليات، أو المثليون، أو مزدوج الميل الجنسي، أو المتحولون جنسياً، أو مغايرو الهوية الجنسية، أو المخنثون، والأشخاص ذوو الإعاقة، والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز أو بحالات المرضية المزمنة.

مكتب الأخلاقيات؛  
مكتب الشؤون  
الجنسانية؛ شعبة  
الاتصالات

يتم إعلام جميع الموظفين بنشرة الأمين العام للأمم المتحدة المتعلقة بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وبسياسة البرنامج الخاصة بعدم التسامح إطلاقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

## تنمية القدرات

### الوحدة/الوحدات

#### الرائدة

مكتب الشؤون  
الجنسانية

يتحمل جميع الموظفين مسؤولية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتتحول شبكة البرنامج لمناصري المساواة بين الجنسين إلى شبكة النتائج الجنسانية، مع رقابة إدارة قوية، وتضم كبار الموظفين من النساء والرجال من جميع المجالات الوظيفية، وخاصة من الفئة ف-4 وما فوقها، أو ما يعادلها من فئات الموظفين الوطنيين، أو حسب مقتضى الحال بالنسبة للشعب الأصغر حجماً. وتوجد لأعضاء الشبكة اختصاصات مكتوبة، ويخصص 20 في المائة على الأقل من وقتهم لوظائفهم بوصفهم منسقين جنسانيين\*. وتستخدم الأموال الخاصة فقط إلى أن تخصص موارد أساسية للربط الشبكي وتنمية القدرات.

شعبة الموارد  
البشرية؛ مكتب  
الشؤون الجنسانية

توجد خطة شاملة لتنمية القدرات، تستند إلى تقييم لقدرات الموظفين أجري على نطاق البرنامج عام 2014 بالنسبة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المقر، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية\*. ويتم تحديث هذه الخطة كل 3 سنوات على الأقل وتشمل:

- ◀ التدريب الجنساني الأساسي والإلزامي لجميع فئات موظفي البرنامج في المقر، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية، والمكاتب الفرعية،\* ويتم تتبع النتائج سنوياً. ويتاح التدريب لموظفي الشركاء؛
- ◀ أنشطة التعلم عن طريق العمل التي تسترشد بتدريب الموظفين والخبراء التقنيين؛
- ◀ إقامة شراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، واستخدام القدرات الخارجية، مثل مستشارين في الشؤون الجنسانية من مشروع القدرة الاحتياطية المعنية بالمساواة الجنسانية؛
- ◀ إعداد تدريب جنساني موجه للموظفين والإدارة العليا\* يشمل الدروس المستمدة من تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين هذه، بتوجيه التقني من جانب مكتب الشؤون الجنسانية.

## الاتصالات والمعارف والمعلومات

### الوحدة/الوحدات الرائدة

شعبة الاتصالات

يتم توثيق المعارف الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأدواتها وممارساتها الجيدة بصورة منهجية، وتقاسمها داخلياً ومع الجمهور.\*

شعبة الاتصالات؛ مكتب  
الشؤون الجنسانية

تشمل خطط الاتصالات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من توثيق المعلومات الداخلية والعامية،\* وتكون جميع مواد الاتصالات على علم بهذه السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين.

مكتب الشؤون الجنسانية

يشارك البرنامج في شبكة الممارسين المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.\*

## الشراكات

### الوحدة/الوحدات

#### الرائدة

مكتب الشؤون الجنسانية	يستخدم البرنامج، تمشياً مع <u>استراتيجيته للشراكات المؤسسية</u> ، الدعوة، والبحوث، وتنمية القدرات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال تعاونه مع المؤسسات الأكاديمية
مكتب الشؤون القانونية؛ المكاتب القطرية	تؤخذ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الاعتبار بصورة منهجية عند وضع اتفاقات ميدانية، بما في ذلك عن طريق إدراج معايير لضمان تتبع الامتثال والإبلاغ عنه.
إدارة الشراكة والحوكمة والدعوة؛ شعبة الاستعداد للموارد ودعم الاستجابة	يشارك البرنامج بصورة منهجية وعلى مستويات متعددة في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات والمعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك المجموعات التي يتولى قيادتها أو يشارك في عضويتها. * وفي المجموعات التي يتولى البرنامج قيادتها، يطلب من الأعضاء الآخرين تقديم تقارير عن كيفية معالجتهم للقضايا الجنسانية، وكيفية تحسين مثل هذا العمل.
مكتب الشؤون الجنسانية	يشارك البرنامج في عملية استعراض النظراء التابعة لخطة العمل على نطاق المنظومة.*

## الموارد المالية

### الوحدة/الوحدات

#### الرائدة

شعبة الميزانية والبرمجة	يتاح التمويل المؤسسي لتنفيذ سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين. ويتجاوز هذه التمويل المعيار المالي لتخصيص الموارد اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.*
شعبة الميزانية والبرمجة	تُدرج أنشطة تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في ميزانيات المشروعات، ووثائقها وتنقيحات الميزانية؛ وتفي الموارد المحددة لهذا العمل بالمعيار المالي المؤسسي عن طريق تمثيل ما لا يقل عن 11 في المائة من مجموع تكاليف المشروعات، وزيادتها بما لا يقل عن 15 في المائة بحلول عام 2020
شعبة الميزانية والبرمجة	تستخدم آلية للتتبع المالي لتقدير الأموال المصروفة على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتؤثر نتائج هذا التتبع على التخطيط الرئيسي لتخصيص الميزانية.*
شعبة السياسات والبرامج	يتم إدراج رمز المؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات - والذي يوجه تصميم نشاط المشروع، ورصد تقييم التنفيذ في جميع وثائق المشروع وتنقيحات الميزانية؛ وتنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين يمكن مائة في المائة من مشروعات البرنامج من تحقيق الرمزين 2 ألف/2 بآء بحلول نهاية عام 2015.
شعبة الميزانية والبرمجة	تخصص نسبة من ميزانية دعم البرامج والإدارة لأنشطة المساواة بين الجنسين باستخدام نظام المؤشر الجنساني.
مكتب الشؤون الجنسانية	تمول موارد مكتب الشؤون الجنسانية بالكامل* ويركز على إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع الإجراءات التنظيمية. وهو يضم مستشاراً أول للشؤون الجنسانية في المقر ومستشارين في كل مكتب إقليمي ومكتب قطري كبير، لمساعدة المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية في إيجاد موارد لتنفيذ

مقررات الإدارة العليا، وقياس فاعليتهم في تحقق المساواة بين الجنسين من خلال البرمجة الشاملة للأمن الغذائي والتغذوي.

## التقييم

### الوحدة/الوحدات

#### الرائدة

مكتب التقييم  
يقيم مكتب التقييم سياسة المساواة بين الجنسين بعد 5 سنوات من الموافقة عليها. وتجري مراجعة مؤقتة على أساس قياسات معينة بعد سنتين ونصف من الموافقة. وتفيد نتائج التقييم في صياغة تحديثات السياسة والسياسات الجديدة.

مكتب التقييم  
تفي جميع تقييمات البرنامج بمتطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة، وتفي بقواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وتوضح الاستخدام الفعال لتوجيهات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن التقييم من منظور حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين.\*

## الرقابة

### الوحدة/الوحدات

#### الرائدة

مكتب المدير التنفيذي  
ينشي البرنامج آلية على مستوى الإدارة العليا لرصد التقدم المحرز في تحقيق هدفه وغاياته بالنسبة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيحدد المدير التنفيذي عضوية هذه الآلية وأساليب عملها.

مكتب المفتش العام وخدمات الرقابة  
يشارك الموظفون من جميع المستويات في المشاورات بشأن المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، كجزء من دورة التخطيط السنوية للمراجعات القائمة على المخاطر.\*

مكتب المفتش العام وخدمات الرقابة  
تجري مراجعة تشاركية للمساواة بين الجنسين أو ما يعادلها مع منظمة العمل الدولية كل خمس سنوات على الأقل.

## الميزانية

26- تبلغ التكلفة التقديرية لتداول هذه السياسة على مدى العامين القادمين 25 مليون دولار أمريكي، بما في ذلك مبلغ 9.6 مليون دولار أمريكي أُتيح اعتباراً من مارس/آذار 2015. ويشمل هذا المبلغ الأنشطة الجارية مثل تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة وبرنامج منح الشهادات الجنسانية. ويخصص الجانب الأكبر من الموارد الإضافية لتعزيز قدرات المكاتب الإقليمية وكل مكتب من المكاتب القطرية الكبيرة عن طريق إنشاء وظائف خبراء للشؤون الجنسانية من الفئة ف-4.

27- وقد أعدت هذه الوثيقة قبل خطة الإدارة للفترة 2016-2018. ومن المتوقع أن تُدرج الاحتياجات الناشئة عن هذه السياسة الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين في البيانات المقدمة من المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية بالنسبة للميزانيات السنوية. وستوفر الاستراتيجيات الجنسانية الإقليمية المخططة أرقاماً أكثر دقة للميزانية.

## ميزانية سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) التقديرية لعامي 2015 و2016

المجموع			2016			2015			المجال الوظيفي
الاحتياجات الصافية	الممولة	الاحتياجات	الاحتياجات الصافية	الممولة	الاحتياجات	الاحتياجات الصافية	الممولة	الاحتياجات	
1 994 878	3 136 961	5 131 839	810 000	-	810 000	1 184 878	3 136 961	4 321 839	التعميم المؤسسي لمراعاة المنظور الجنساني في البرامج والسياسات والعمليات
10 794 440	4 734 247	15 528 687	7 262 240	-	7 262 240	3 532 200	4 734 247	8 266 447	الموارد البشرية
1 500 000	600 000	2 100 000	700 000	150 000	850 000	800 000	450 000	1 250 000	تنمية القدرات
800 000	950 000	1 750 000	500 000	100 000	600 000	300 000	850 000	1 150 000	الاتصالات والمعارف والمعلومات
200 000	100 000	300 000	150 000	-	150 000	50 000	100 000	150 000	الشراكات
100 000	50 000	150 000	50 000	-	50 000	50 000	50 000	100 000	الرقابة
<b>15 389 318</b>	<b>9 571 208</b>	<b>24 960 526</b>	<b>9 472 240</b>	<b>250 000</b>	<b>9 722 240</b>	<b>5 917 078</b>	<b>9 321 208</b>	<b>15 238 286</b>	<b>المجموع</b>

## الملحق الثاني

### الأشخاص الذين استشيروا (في الداخل والخارج)

Erika CARRANO Maria Novella ANDRIELLI Patricia COLBERT Patrick TEIXEIRA Sonia GUJRAL Sonsoles RUEDAS Veronique SAINTE-LUCE Victor TSANG Amir ABDULLA Bartolomeo MIGONE Chris NIKOI David JOHNSON David KAATRUD Denise BROWN Elisabeth RASMUSSEN Harriet SPANOS Helen Wedgewood Jean-Philippe CHAUZY Jim HARVEY Manoj JUNEJA Miguel BARRETO Mohamed DIAB Prerana ISSAR Ramiro LOPESDASILVA Stanlake SAMKANGE Valerie GUARNIERI Aitor MAGUNA AnneClaire LUZOT Antonio BRINA Aparna Mehrotra Baicon MACARAYA Clare Bishop Sambrook Elizabeth McAllister Elvira PRUSCINI Evgenia Denisova Faith AWINO Fatma SABER Fatouma Soumana Gaby DUFFY Gordon CRAIG Hang Nguyen Harriet SPANOS Ivette SUAREZ Jane HOWARD Jesse WOOD Kawinzi MUIU Kristi Tabaj Marianne WARD Njoki Rahab Raquel Lagunas Rebecca SKOVBYE Robert Sabiiti Sara Callegari Ambassador Stephanie Hochstetter-Klee Susan Kaaria Tsungai CHIBWE Ussama OSMAN Zlatan MILISIC Aitor MAGUNA Anita HIRSCH Annalisa CONTE Antonio BRINA Arif HUSAIN Arnhild SPENCE Cinzia CRUCIANI Clara WANG Dominique FRANKEFORT Ellen KRAMER Elvira PRUSCINI Faith AWINO Fatma SABER Gaby DUFFY Giancarlo CIRRI Harriet SPANOS Helen WEDGWOOD Jane HOWARD Jennifer NYBERG Kawinzi MUIU Leigh HILDYARD Marianne WARD Zlatan MILISIC Aparna Mehrotra Carla Mucavi Christine Grieder Clare Bishop Sambrook Courtney Hood Dyan Mazurana Elizabeth McAllister Fatouma Soumana Hang Nguyen Iren Kirmi Jeni Klugman Julien Morel Julia Vicioso Kristi Tabaj Maryline Darmaun Maureen Nguyen HK Njoki Rahab Raquel Lagunas Skarpeteig, Margot Igland Soumana, Fatouma Susan Kaaria Vibeke Gram Mortensen Julia Betts Tony Beck Mariangela Bizzarri Alyson Brody Angel BUITRAGO Angelica JACOME Carla LAZARTE Carol MONTENEGRO Celso AROSTEGUI Dorte ELLEHAMMER Fredy DIJQUE Gina AGUERO Giorgia TESTOLIN Ivette SUAREZ Johana LOPEZ Juan SANTOS Karla SOMARRIBA Leica COUSINS Lilian VELASQUEZ Priscila MOLINA Raul BARDALES sara gavilan Sara ORSTAVIK Sara SARNO Tony DESIRAL Venet JEAN Jayne Adams Regis Joseph Chapman Alba Cecelia Garzon Hebert Lopez Vera Mayer William Vigil Margaretha Barkof Vanessa Almengor Francesca de Ceglie Alain KANIKI Alexandre REOUNODJI Atsuvi GAMLI Issifou Siguiba Celestine OUEDRAOGO Christine TRAYE-IRIE Debbie MCLELLAN Elhadjiomar MBAYE Elisabeth DIOUF Joseph ASSOUTO MameMarieSeynabou DIOP Marie NDIAYE-ONOMA Natasha NADAZDIN Omar BENAMMOUR Amadou Seidu SARUNAH Sylvia NGWA Tidjani BINTOU Tiziana ZOCCHEDDU Ussama OSMAN Marieme Ndiaye Adria RAKOTOARIVONY Amandio FUMANE Angele AYENOUE Aurore RUSIGA Cebile SIFUNDZA Chris NIKOI Elizabeth MALIWA Enrique ALVAREZ Erin TANSEY Ivelina NUNES Jennifer BITONDE Kgomotso MOGOTSI Lawrens KARUMENDU Leigh HILDYARD Makhauta MOKHETHI Napo NTLOU Phahlane MUMBA Sandile THWALA Sarah LONGFORD Semanga NGOSINGOSI Tafara NDUMIYANA Tsungai CHIBWE William DALUSHI Alice MARTIN-DAIHIROU Christine MENDES Claude KAKULE Damien Sindihebura Eric Branckaert Faith AWINO Hinda Abdillahi Imed KHANFIR Jesse WOOD Joachim NTHAWIE Kidist MAMMO Konjit KIDANE Lilian ONSONGO Liliane BIGAYIMPUNZI Lillian MOKGOSI Lorna Kikhanga Moumini OUEDRAOGO Patience Masika Robin LANDIS Ross SMITH Ruth TWIST Valerie GUARNIERI Bradley GUERRANT Baicon MACARAYA Blandina BAIT Christa LUHE David KAATRUD Domenico SCALPELLI Edith HEINES Enrico Gordon CRAIG Jeanne EDWARD Jeffrey MARZILLI John AYLIEFF Lindsey HORTON Mahfuz ALAM NantHninNweNwe CHAN Nichola PEACH Pradnya PAITHANKAR Sandra HART Shahida AKTHER Shakeela ELLAHI Siemon HOLLEMA Tinda BEX Vilon VIPHONGXAY Christine Mougne Afraa NOUH Amina ASFOUR Henri Mac Hammond-Paul Ashraf Mireia Cano Vinas AMER Carlo SCARAMELLA Dara DARBANDI David BADUEL Dipayan BHATTACHARYYA Doaa ARAFA Ellen KRAMER Fatma SABER Francesca ERDELMANN Hafiz MAKAWI Hanaa MAKHLOUF Hanan ELABBAS Isam ISMAIL Kojo ANYANFUL Laura AVAGYAN Mohamed ALKAWA Najwa ALNUAIMI Nazik BEISHENALY Nesreen ELMOLLA Nicolas OBERLIN Nicole CARN Rikke KASSE