

## المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

روما، 10-14 يونيو/حزيران 2019

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



البند 5 من جدول الأعمال

WFP/EB.A/2019/5-E

قضايا السياسات

للعلم

التوزيع: عام

التاريخ: 10 مايو/أيار 2019

اللغة الأصلية: الإنكليزية

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

## تحديث عن سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020)

### موجز تنفيذي

يلخص هذا التقرير التقدم المحرز في تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين للبرنامج (2015-2020)، والتي يجري تفعيلها بصورة أساسية عن طريق خطة عمل المنظمة للمساواة بين الجنسين. ويُسلط التقرير الضوء على ما يلي:

- (أ) الإدماج المتواصل للمساواة بين الجنسين في أعمال البرنامج؛
- (ب) المضي قدماً في تحقيق الحصائل التسع لخطة عمل المساواة بين الجنسين؛
- (ج) آليات البرنامج الرئيسية لتعميم المنظور الجنساني، بما في ذلك برنامج التحول الجنساني، ومؤشر المساواة بين الجنسين والعمر، وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ويختتم التقرير بملخص للألويات في عام 2019.

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيدة J. Paul

كبيرة الاستشاريين المعنيين بالشؤون الجنسانية

هاتف: 066513-3186

السيدة K. Muiu

مديرة مكتب الشؤون الجنسانية

هاتف: 066513-2771

## مقدمة

- 1- يغطي هذا التحديث للتقدم المحرز في تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020)،<sup>(1)</sup> من خلال خطة عمل عام 2018 للمساواة بين الجنسين، المرتبطة بهذه السياسة،<sup>(2)</sup> والأنشطة المضطلع بها في الفصل الأول من عام 2019.
- 2- ويُقدّم التقرير لمحة عامة عن الاهتمام المتواصل الذي يوليه برنامج الأغذية العالمي (البرنامج) للمنظور الجنساني كجزء أصيل في عالم خال من الجوع؛ والتقدم المحرز في العمل نحو تحقيق الحصائل التسع لخطة عمل المساواة بين الجنسين؛ وآليات البرنامج الرئيسية لتعميم المنظور الجنساني؛ والإجراءات والاعتبارات ذات الأولوية بالنسبة للفترة المتبقية من عام 2019.

## المساواة بين الجنسين في البرنامج

- 3- ما برح مكتب الشؤون الجنسانية يسترشد في عمله بالتزام البرنامج باتباع نهج التحول الجنساني في تحقيق الأمن الغذائي والتغذية والمساواة بين الجنسين بحسبانها أولوية عامة تشمل البرامج، والعمليات، والبرنامج ككل بوصفه صاحب عمل وأحد كيانات الأمم المتحدة.
- 4- ولكي يتحقق الإدماج المنتظم للمساواة بين الجنسين في عملية البرمجة في البرنامج لا غنى عن بلورة المساواة بين الجنسين بشكل بيّن في الخطط الاستراتيجية القطرية المتعددة السنوات، بدءاً من فهم السياق، مروراً بالحصائل والأنشطة المقررة، إلى الشراكات والرصد والميزنة. وبناء على ذلك، تُزوّد جميع مكاتب البرنامج القطرية بالدعم التقني حتى تتمكن من إعداد خططها الاستراتيجية القطرية بسهولة ويسر (بما في ذلك الخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة، والخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة الانتقالية التي تحدد فيها بوضوح على سبيل المثال تدابير التصدي لأوجه عدم المساواة بين الجنسين التي تنال من الأمن الغذائي والتغذية).
- 5- وبشكل إطار البرنامج للنتائج المؤسسية وميزانيات الحوافز القطرية عنصرين حاسمين في تنفيذ الخطة الاستراتيجية القطرية. واعتمد المجلس التنفيذي، في دورته العادية الثانية في عام 2018، "إطار النتائج المؤسسية المنقح (2017-2021)". ويولي الإطار المنقح اهتماماً للنتيجة الشاملة المتمثلة في "تحسين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بين السكان الذين يقدم البرنامج المساعدة لهم"، مشفوعة بثلاثة مؤشرات تُضمّن في الخطط الاستراتيجية القطرية وفقاً لمقتضى الحال، وبالتزام بتصنيف البيانات جنسانياً وعمرياً للحصائل المتعلقة بالأفراد. وغدّلت أداة المكاتب القطرية للإدارة الفعالة (كوميت) – وهي الأداة التي تستخدمها المكاتب القطرية في الرصد – لتتيح تسجيل المستفيدين المباشرين حسب الجنس والعمر بدءاً من عام 2019. ومع إطار النتائج المؤسسية المنقح، زادت الخيارات المتاحة لمكاتب البرنامج القطرية لتتبع التقدم المحرز في مضمار المساواة بين الجنسين بفضل "المؤشرات المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة" المحددة لكل غاية من غايات هدف التنمية المستدامة 5 (تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات).
- 6- ومن حيث الميزنة، تُعد جميع المكاتب القطرية ميزانية مقررّة للمساواة بين الجنسين تتيح تنفيذ التدابير المحددة للتحول الجنساني الواردة في خططها الاستراتيجية القطرية، واضعة بذلك أساساً لربط الموارد بالنتائج. وتتبع وحدات المقر عملية مشابهة لذلك، مبيّنة أنشطة المساواة بين الجنسين المعممة والمستهدفة في خططها السنوية للأداء.

## خطة عمل المساواة بين الجنسين

- 7- تشكل الحصائل التسع لخطة عمل المساواة بين الجنسين الإطار الذي يستخدمه البرنامج لدمج المساواة بين الجنسين في البرمجة والعمليات والمنظمة ككل.<sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> WFP/EB.A/2015/5-A

<sup>(2)</sup> WFP/EB.1/2016/4-B

<sup>(3)</sup> يرد في الملحق الأول موجز للأداء مقياساً بمؤشرات حصيللة خطة عمل المساواة بين الجنسين في عام 2018.

## الحصيلة 1: التحليل والبيانات

يُدمج تقدير الاحتياجات، وعمليات جمع البيانات والتحليلات الإدماج الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في العمليات، مشفوعاً بخطوط واضحة للمساءلة.

8- يستند تحديد أعمال البرنامج على الصعيد القطري على التقديرات السياقية بصيغتها الواردة بإيجاز في الخطط الاستراتيجية القطرية، وفي صدارتها الاستعراضات الاستراتيجية الوطنية للقضاء على الجوع. ويتضمن التحليلات الجنسانية في هذه الاستعراضات، تُدرج التدابير المراعية للتكافؤ بين الجنسين وتدابير تشجيع المساواة بين الجنسين في الأنشطة المقررة الناشئة عن ذلك. وتمثل الخطة الاستراتيجية لنيكاراغوا التي تتضمن حصيلة استراتيجية خاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة خير مثال لذلك.

9- ويمثل تحليل هشاشة الأوضاع ورسم خرائط لها طريقة رئيسية يتبناها البرنامج في تحليل الأمن الغذائي. وفي عام 2018، تعاون تحليل هشاشة الأوضاع ورسم خرائط لها والمختصون في المساواة بين الجنسين في تعزيز إدماج المساواة بين الجنسين في تقديرات الأمن الغذائي. فعلى سبيل المثال، أُدمجت المساواة بين الجنسين في تقديرات الأمن الغذائي في حالات الطوارئ في إكوادور، والسلفادور، وغواتيمالا، وهندوراس، ونيكاراغوا. وأجريت تحليلات مركزة للمساواة بين الجنسين على سبيل المثال في أرمينيا بشأن التغذية المدرسية، وفي مخيمات اللاجئين في كينيا وموزامبيق تناولت مساعدة البرنامج الغذائية لبرنامج الأصول وفي رواندا بشأن المزارعين أصحاب الحيازات الصغيرة. وأجرت مكاتب قطرية عديدة إحاطات بشأن المساواة بين الجنسين، دعماً لإعداد الخطط الاستراتيجية القطرية، من بينها مكاتب في الجنوب الأفريقي (على سبيل الذكر أنغولا، وإسواتيني، وليسوتو، ومدغشقر وزامبيا).

10- وفي عام 2018، واستكمالاً لعمليات تحليل هشاشة الأوضاع ورسم خرائط لها وتقديرات الأمن الغذائي في حالات الطوارئ، حيث يكون التركيز عادة على مستوى الأسرة، جرّب البرنامج تدبيراً يسمى "المساواة بين الجنسين من أجل الأمن الغذائي"، يربط التمكين بالأمن الغذائي على النحو الذي يعيشه الأفراد. واختُبر تدبير المساواة بين الجنسين من أجل الأمن الغذائي الذي أُعد بالتعاون مع منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة وطُبق عبر استفتاء عالمي في بنغلاديش، وميانمار، ونيجيريا، وطاجيكستان، وتايلند، والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية وزامبيا. وفي مضمير المساواة بين الجنسين، يُقِيم تدبير المساواة بين الجنسين من أجل الأمن الغذائي التمكين (المساواة) كما يعيشه الأفراد في مجالات الاكتفاء الذاتي المالي، والقدرة على اتخاذ القرار، والتحرر من العنف، والعمل بلا أجر والحرية الإنجابية. وتمخضت التجربة الناجحة عن بيانات أتاحت وضع معيار محكم إحصائياً يربط أوجه عدم المساواة وانعدام الأمن الغذائي وسيُنفذ في ثمانية بلدان أخرى في عام 2019.

11- ولئن كانت تقييمات البرنامج وجمع البيانات تدعم تدابير المساواة بين الجنسين، فإن تعزيز القدرات، في سياق الأمن الغذائي والتغذية، لإجراء التحليلات الجنسانية وإكسابها طابعاً منتظماً في جميع مراحل البرمجة والعمليات يظل مجالاً من مجالات التركيز. ويجمع الدعم في هذا المجال بين فرص التعلم، مثل تلك التي أُتيحت في كولومبيا للشركاء المنفذين وبرنامج "البرنامج يولد المساواة" الذي شارك فيه أربعون موظفاً ميدانياً من منطقة أمريكا اللاتينية بأسرها، والإرشادات التقنية، كتلك التي قُدمت للمكاتب القطرية في الأردن، وموزامبيق، وطاجيكستان، وجنوب السودان، واليمن، على سبيل المثال. ومن الأمثلة على النتائج الملموسة، تضمين المؤشرات الجنسانية في أطلس الأمن الغذائي في قبرغيزستان.

## الحصيلة 2: الاستراتيجية، والإرشادات، والدورة البرمجية

تدعم عمليات التخطيط والإرشادات الموحدة في البرنامج الإدماج الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات البرنامج، مشفوعاً بخطوط واضحة للمساءلة.

12- سبقت الإشارة إلى أن المساواة بين الجنسين قد أُدمجت في التخطيط الاستراتيجي القطري كشرط إلزامي وهي تُعدُّ عاملاً رئيسياً للبرمجة الفعالة، والكفاءة، والمنصفة والتمكينية. وتوجد طائفة من المواد الإرشادية لدعم إدماج المساواة بين الجنسين في عمليات

البرنامج. وهي تشمل مواد تختص بالمساواة بين الجنسين، تأتي في صدارتها مجموعة الأدوات الجنسانية؛<sup>(4)</sup> وتلك المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي، مثل دليل خارطة الطريق المتكاملة<sup>(5)</sup>، ومواد تختص بقطاع أو بموضوع بعينه، مثل الأسئلة المتكررة بشأن التحويلات القائمة على النقد<sup>(6)</sup> أو المواد الخاصة بمشروعات صندوق المناخ الأخضر. فضلا عن ذلك، استعرضت المكاتب الإقليمية استراتيجياتها الإقليمية لتنفيذ المساواة بين الجنسين فحدثتها حسب مقتضى الحال حتى تغدو متسقة مع خارطة الطريق المتكاملة ومن ثم مع الخطط الاستراتيجية المقترنة بها.

13- ويُتبع تفعيل الخطط باستخدام آليات الرصد المؤسسية، وعلى رأسها مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر، وإطار النتائج المؤسسية، واتفاقات الشراكة، والتقارير السنوية، وإنشاء آليات الشكوى والتعقيب التي يمكن استخدامها على نحو مأمون وإدارتها، وهي قائمة في جميع البلدان التي يعمل فيها البرنامج على وجه التقريب.

14- وتشمل أمثلة تنفيذ الخطط التي تدعم حصائل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سياق الأمن الغذائي والتغذية دعم إدار الدخل لـ 230 امرأة في 20 منظمة مجتمعية في كولومبيا تقوم فيها المرأة بتربية الدواجن وإنتاج البين والكاكاو وبيع منتجاتهن في الأسواق الإقليمية والوطنية. وفي كوبا المجاورة، تم تمكين تعاونيات المرأة في مقاطعتين اقتصاديا بشكل مشابه من خلال مبادرات الدواجن وبساتين الخضروات. وفي السلفادور، عمل البرنامج مع الحرفيات الريفيات في إنشاء مبادرة "ربط المرأة بالأمل" التي تتيح للمرأة الحصول على قروض، وتخفيض تكاليف الإنتاج والتسويق والتمكن من دخول الأسواق؛ وأفادت الجمعية عن حدوث زيادة بنسبة 53 في المائة في دخل المرأة. وفي كسلا الواقعة في شرق السودان، دعم البرنامج إنشاء 16 تعاونية للمزارعات تتيح لهن الحصول على التمويل لأنشطتهن الزراعية.

### الحصيلة 3: الموارد البشرية

#### يشجع البرنامج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال سياساته للموارد البشرية وممارساته في مجال التوظيف

15- في عام 2018، اتخذت تدابير لإضفاء الطابع المؤسسي على الأهداف الداعمة للتكافؤ بين الجنسين وأهداف الثقافة التنظيمية. وفي أعقاب صدور التعميم المنقح الصادر عن المدير التنفيذي بشأن الحماية من المضايقات، والتحرش الجنسي، وإساءة استخدام السلطة، والتمييز في مكان العمل (OED2018/007)،<sup>(7)</sup> وضعت اللمسات الأخيرة لخطة العمل للتكافؤ بين الجنسين<sup>(8)</sup> وأجريت دراسة استقصائية للموظفين على الصعيد العالمي.

16- وفي مضمرة التكافؤ بين الجنسين، تمثل المرأة 36 في المائة من مجموع قوة العمل في البرنامج الذي يقارب 17 000 شخص، مع تفاوت حسب المكاتب، والرتب، والمهام، والتعيين المحلي والدولي. فعلى سبيل المثال، تمثل المرأة 12 في المائة من موظفي الأمن في البرنامج و70 في المائة من موظفي الموارد البشرية. وفي المقر، تبلغ نسبة المرأة من الموظفين 15 في المائة، ولكنها تنخفض إلى 31 في المائة في المكاتب القطرية مجتمعة. ولندارك عدم التوازن والسعي لتحقيق التكافؤ الجنساني بين الموظفين الدوليين بحلول عام 2021 والموظفين الوطنيين بحلول عام 2028، تبيّن خطة العمل للتكافؤ بين الجنسين التدابير المتعلقة باستقدام المواهب، والتطوير الوظيفي وتنمية القدرات، والإشراف والرفاه والمساءلة، مستكملة بغايات محددة للمكاتب. وأسفرت الجهود المنسقة لندارك عدم التوازن عن نتائج من قبيل توظيف مكتب السودان القطري سائقة لأول مرة.

17- وأظهر الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين اختلافات بين العاملين من الرجال والنساء من حيث المشاركة التنظيمية (الشكل 1) وعن تباينات أخرى حسب العمر، والوضع التعاقدية، والمكاتب (المقر، الميدان).

<sup>(4)</sup> <https://gender.manuals.wfp.org/en/>

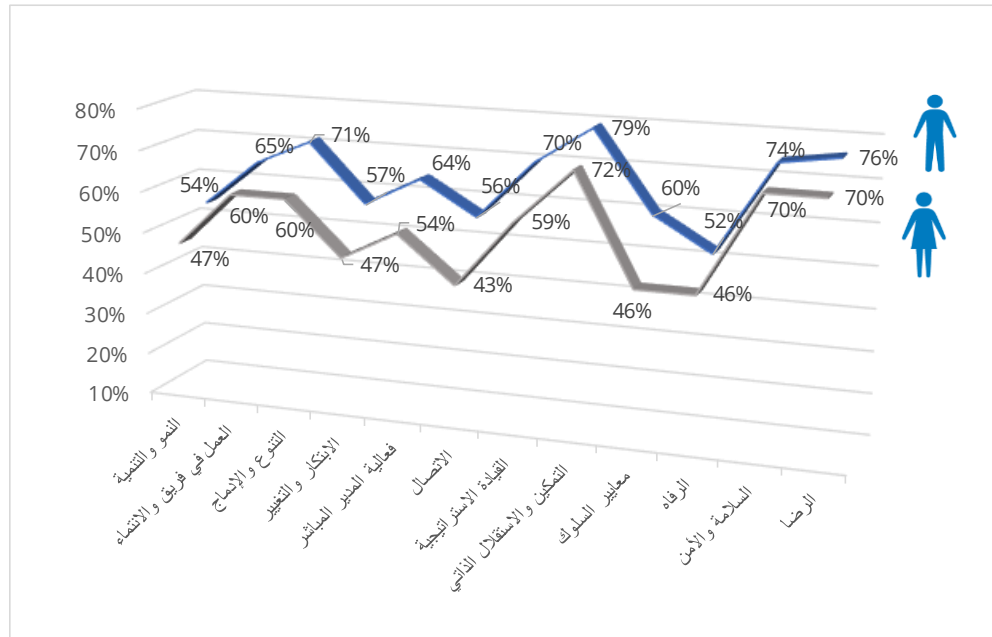
<sup>(5)</sup> <https://integratedroadmap.manuals.wfp.org/en/>

<sup>(6)</sup> <https://newgo.wfp.org/documents/cash-based-transfers-frequently-asked-questions>

<sup>(7)</sup> <https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000064359/download>

<sup>(8)</sup> <https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000103359/download/>

الشكل 1: تجربة البرنامج وتصوراته كمخدم حسبما عبر عنها الرجال والنساء في الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين في عام 2018



18- شملت المبادرات الرامية إلى تعزيز ثقافة البرنامج التنظيمية ترتيبات العمل المرنة، مثل ساعات العمل المتداخلة في المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والكاريبي والمكتب القطري في نيكاراغوا، والعمل عن بعد في المقر وجدول العمل الزمني المضغوط في إندونيسيا؛ ودورات إذكاء الوعي في المقر وفي المكاتب القطرية فيما يتعلق بالتعميم الخاص بالحماية من المضايقات، والتحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، والتميز في مكان العمل؛ والحملة الداخلية تحت شعار "فلنحترم بعضنا بعضاً" التي تقوم على الركائز الأربع المتمثلة في الوعي، والإدماج، والإنصاف، والإنسانية.

#### الحصيلة 4: تنمية القدرات

##### يتمتع البرنامج بخبرة تقنية ومهنية في مضمرة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

19- تشمل حافظة الموارد المتعلقة بأعمال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المتاحة لموظفي البرنامج والشركاء، موظفي مكتب الشؤون الجنسانية، والمستشارين الإقليميين للشؤون الجنسانية، ومجموعة الأدوات الجنسانية،<sup>(9)</sup> المتاحة باللغات العربية، والإنجليزية، والفرنسية، والإسبانية، وقناة التعلم الجنساني على منصة التعلم المؤسسية "WeLearn" (التي تتضمن دورتين من التدريب الإلكتروني حسب الاحتياجات)، والمجتمع الجنساني على الإنترنت، والاجتماعات الشهرية غير الرسمية في وقت الغداء التي تربط زملاء من المقر، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية، والتدريب الشخصي على المعايير الاجتماعية. فضلاً عن ذلك، تتلقى المكاتب القطرية المشاركة في برنامج التحول الجنساني<sup>(10)</sup> مساعدة تقنية تناسب احتياجاتها لمدة تتراوح بين 12 و18 شهراً تمكنها من تعميم المساواة بين الجنسين بشكل منظم في البرامج، والعمليات، ومكان العمل.

20- وتقدم لمكاتب البرنامج القطرية أيضاً المساعدة الموجهة لتعزيز القدرات الجنسانية من خلال بعثات الدعم، مثلما هو الحال في بنن، والكونغو، والعراق، والأردن، وليسوتو، ومدغشقر، وملايو، ونيجيريا، والجمهورية العربية السورية، وطاجيكستان، وتوغو، وتركيا في عام 2018؛ ودورات التعلم عن بعد، كذلك التي أجريت في 11 مكتباً قطرياً للبرنامج في الجنوب الأفريقي؛

<sup>(9)</sup> متاحة في <https://gender.manuals.wfp.org/en/>.

<sup>(10)</sup> <https://gtp.wfp.org/>

والإسهامات في حلقات العمل القطاعية، من قبيل حلقات العمل بشأن الموارد البشرية، وتغير المناخ، والعنف الجنساني، والقدرة على الصمود، والتغذية المدرسية والرصد والتقييم؛ وتدريب الشركاء المنفذين مثل المجلس الوطني للمرأة في مصر والنظراء المحليين والوطنيين في هندوراس، وللصحفيين في قبرغيزستان.

#### الخصيلة 5: الاتصالات، والمعارف، والمعلومات

##### يُوثق البرنامج بانتظام ويتقاسم المعارف والأدوات والممارسات السليمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

- 21- في عام 2018، استثمر البرنامج في تعزيز الاتصالات الاستراتيجية بشأن المساواة بين الجنسين وفي البحوث الأولية. وأسفر التعاون مع مؤسسة كليرمونت للاتصالات في مجال التسويق (Claremont Marketing Communications) عن إطار مقتضب للاتصالات الداخلية والخارجية أسهم في تصميم خطة الستة عشر يوماً من النشاط لمناهضة العنف الجنساني التي انصب اهتمامها على دعم الناجين منه، وعُقدت أحداث أخرى للتوعية في عام 2018.
- 22- وفي إطار شراكة مع معهد غالوب وشعبة الإحصاءات في منظمة الأغذية والزراعة، طبق البرنامج، على سبيل التجربة، مبادرة "المساواة بين الجنسين من أجل الأمن الغذائي في سبعة بلدان في عام 2018 (انظر الفقرة 10).<sup>(11)</sup> وأسفرت التجربة الناجحة عن وضع مقياس سليم إحصائياً للعلاقة بين الأمن الغذائي والتمكين كما يخبره الأفراد. طُبّق في ثمانية بلدان أخرى في استفتاء غالوب العالمي لعام 2019.<sup>(12)</sup>
- 23- ومن الأمثلة الأخرى على البحوث والاتصال، الدراسة المتعددة البلدان التي تناولت القدرة المحتملة للتدخلات القائمة على النقد على المساهمة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومن خلال الجمع بين استعراض مكتبي والعمل الميداني في ستة بلدان<sup>(13)</sup>، واستقصاء للممارسين وحلقة عمل، أبانت الدراسة أن التدخلات التي تستخدم التحويلات القائمة على النقد كطريقة للمساعدة يمكن أن تساهم في الأمن الغذائي، والتغذية، والحاصلات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وأن توسعها، إن أحسن تصميمها، أن تسفر عن تأثيرات منصفة وتمكينية للنساء والرجال والبنات والأولاد.
- 24- ومن الأمثلة الأخرى على إيجاد معلومات جديدة التحليلات الجنسانية التي أُجريت في مصر عن قدرة المزارعين أصحاب الحيازات الصغيرة على الصمود في وجه المناخ، ودراسة تناولت المساواة بين الجنسين والأمن الغذائي أُجريت في السودان استُعين بها في تصميم الخطة الاستراتيجية القطرية للسودان، ودراسة عن المساواة بين الجنسين وسبل كسب العيش الحضرية أُجريت في الجمهورية العربية السورية واستُفيد منها في برمجة سبل كسب العيش في البرنامج، وتحليل جنساني أُجري في السلفادور للاسترشاد به في برمجة القدرة على الصمود.
- 25- واتخذت أيضاً مبادرات محلية للتواصل، فعلى سبيل المثال، أعد المكتب القطري للبرنامج وحدة إلكترونية عن المساواة بين الجنسين، والحقوق، ومنع العنف وأتاحها للمستخدمين بغية إذكاء الوعي وإحداث تحول في الأعراف الاجتماعية الثقافية التمييزية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وفي المنطقة نفسها، أعد المكتب القطري في بيلو مسرحية إذاعية مسلسلة تشجع على تقاسم المسؤولية عن الأعمال المتعلقة بالتغذية والرعاية الصحية بُنت عبر محطات الإذاعة المحلية في سيشورا. وأعدت أيضاً منتجات إعلامية مرئية في عام 2018، من بينها شريط فيديو انتجه المكتب القطري في اليمن عن حقوق المرأة ووصولها على الغذاء. ووُزعت على المكاتب القطرية نشرات إخبارية في إقليمي الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى والجنوب الأفريقي. وفي إقليم الجنوب الأفريقي، أُعد عرض بعنوان "منظورات متحولة، العيش في أنماط حياة هشة" لتقدمه لاجتماع المديرين القطريين السنوي، جنباً إلى جنب مع تحديثات إلكترونية لتقاسم التدابير والتعلم في المنطقة بأسرها.

(11) بنغلاديش، ميانمار، نيجيريا، طاجيكستان، تايلند، المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية وزامبيا.

(12) البلدان المقررة هي كمبوديا، وكولومبيا، ومصر، وكينيا، وقبرغيزستان، وليبيريا، وموزامبيق، ونيكاراغوا.

(13) البلدان الستة التي تالف منها العمل الميداني للدراسة بشأن المساواة بين الجنسين والتحويلات القائمة على النقد هي بنغلاديش، ومصر، والسلفادور، والأردن، ومالي، ورواندا.

## الخصيلة 6: الشراكات

### تضم اتفاقات البرنامج للشراكة عناصر تتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

26- إدراكا لأهمية الشراكات المختلفة والاستراتيجية في إحداث التغيير التحولي، أبرم البرنامج شراكات مع جهات فاعلة تشمل وكالات الأمم المتحدة الأخرى، والحكومات الوطنية، والمنظمات غير الحكومية الدولية، والأوساط الأكاديمية، وهيئات المجتمع المدني والقطاع الخاص. وتشمل أمثلة الشراكات المؤسسية تلك المبرمة مع **غالوب**، و**مشروع القدرات الاحتياطية للمسائل الجنسانية**، و**الفريق المرجعي المعني بالمساواة بين الجنسين والعمل الإنساني** التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، ومنظمة "المرأة تحقق"، و**فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين** التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية. وشمل التعاون مع منظمتي الأمم المتحدة الأخرى اللتين تتخذان من روما مقرا لهما وهما منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية أحداتًا كذلك التي أُجريت في إطار اليوم الدولي للمرأة، والستة عشر يوما من النشاط لمناهضة العنف الجنساني، وتنفيذ برنامجين مشتركين: تناول أحدهما اتباع النهج التي تحدث تحولًا جنسائيا حيال الأمن الغذائي والتغذية، وتعلق ثانيهما بتسريع وتيرة التقدم المحرز صوب التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية. وبصدد البرنامج المشترك الثاني الذي تشارك فيه أيضا هيئة الأمم المتحدة للمرأة، يستضيف البرنامج المنسق العالمي وموظف إدارة المعارف دون تكلفة إضافية.

27- وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري، يشارك البرنامج في فرق الأمم المتحدة المعنية بموضوعات المساواة بين الجنسين وفي المجموعات الإنسانية ومن بينها فريق العمل الفرعي للتصدي للعنف الجنساني التابع لمجموعة الحماية العالمية، والفريق العامل الإقليمي المعني بالمساواة بين الجنسين في آسيا والمحيط الهادئ، وفريق تنسيق المساواة بين الجنسين في أوروبا وآسيا الوسطى، وفريق المساواة بين الجنسين المشترك بين الوكالات في بنما.

28- وعلى الصعيد القطري، تضمنت الاتفاقات الميدانية ملحقا بشأن المساواة بين الجنسين، والحماية والمساءلة أمام السكان المتضررين منذ عام 2017. ومن الأمثلة على التعاون بين الوكالات، التعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، في بلدان من بينها الكاميرون، وإكوادور وقيرغيزستان، وفي إقليم شرق أفريقيا. وفي غواتيمالا، ساهم البرنامج، بصفته عضوا في الفريق العامل المعني بالمساواة بين الجنسين في العمل الإنساني، في تحسين الأدوات المصممة لمنع العنف الجنساني ضد النساء والبنات في حالات الطوارئ، مثلما حدث عند انفجار بركان فويغو في تشرين الثاني/نوفمبر 2018. وفي مصر، يعقد البرنامج شراكة مع المجلس الوطني للمرأة وهو هيئة حكومية، وفي الأردن المجاور مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مخيمي الزعتري والأزرق للاجئين، معالجا المسائل التي تؤثر في سبل كسب العيش للمرأة وفي أمنها الغذائي. وفي إطار تعاون مع وزارة الزراعة في الجمهورية العربية السورية، ساهم البرنامج في إعداد الاستراتيجية الوطنية للمساواة بين الجنسين التي يُبتغى منها تنمية المرأة الريفية. وعلى نحو يتجاوز التركيز على المسائل الجنسانية، شارك المكتب الإقليمي للجنوب الأفريقي ومركز ويتس لدراسات التنوع في استضافة "مقهى عالمي" استكشف الحلول المبتكرة لتدارك أوجه عدم المساواة المتفاقمة.

## الخصيلة 7: الموارد المالية

### يتم تتبع التمويل وهو يساهم في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع العمليات والمجالات الوظيفية

29- على نحو ما جاء في خطة البرنامج للإدارة (2019-2021)، "واستنادا إلى الأرقام المؤقتة في خطة التنفيذ لعام 2019، يخصص 12.5 في المائة من الموارد المطلوبة لأنشطة تعزز المساواة بين الجنسين"<sup>(14)</sup>. ويمثل ذلك زيادة قدرها 12.3 في المائة في عام 2018.<sup>(15)</sup> وتجدر الإشارة إلى أن من المتوقع أن يصل البرنامج إلى تخصيص 15 في المائة بحلول عام 2020.

30- وعلى الصعيد القطري، وُضعت ميزانية مقررّة للمساواة بين الجنسين لكل سنة من الخطة الاستراتيجية المتعددة السنوات، تدرج مبلغا بالدولارات لأنشطة المساواة بين الجنسين مقابل أنشطة الخطة الاستراتيجية ذات الصلة، لكل سنة. وفي جميع

<sup>(14)</sup> WFP/EB.2/2018/6-A/1/Rev.1 (الفقرة 110، صفحة 34).

<sup>(15)</sup> WFP/EB.2/2017/5-A/1/Rev.1.

الخطط الاستراتيجية القطرية التي لديها ميزانيات مقررّة للمساواة بين الجنسين، بزيادة التخصيص النسبي المعتمزم للموارد المالية لأنشطة تساهم في المساواة بين الجنسين من نسبة قدرها 6.43 في المائة مشار إليها في عام 2018 إلى 21.89 في عام 2024 (الجدول 1)

الجدول 1: الموارد المقررة لتنفيذ الأنشطة التي تساهم في المساواة بين الجنسين في الخطط الاستراتيجية القطرية للبرنامج، لكل سنة*				
السنة	عدد الخطط الاستراتيجية القطرية	عدد الخطط الاستراتيجية القطرية التي بها ميزانيات للمساواة بين الجنسين	المبلغ الكلي المخصص للمساواة بين الجنسين	
			(دولار أمريكي)	(% من مجموع الميزانية)**
2018	32	19	144 173 203	6.43
2019	64	48	737 777 219	12.90
2020	64	48	811 568 579	14.14
2021	51	40	306 616 705	16.49
2022	39	36	163 211 087	12.08
2023	24	22	112 484 278	16.90
2024	7	7	14 854 089	21.89

\* بما أن الخطط الاستراتيجية القطرية متعددة السنوات، تضمن البيانات المستمدة من خطة استراتيجية قطرية وحيدة في أرقام عدة سنوات في الجدول 1. ولم تكن للخطط الاستراتيجية القطرية الإحدى عشرة التي بدأت التنفيذ في عام 2017 ميزانيات لأنشطة المساواة بين الجنسين، التي لم تُستحدث حتى عام 2017.

\*\* النسبة المئوية من مجموع ميزانيات الخطط الاستراتيجية القطرية التي لديها ميزانيات للمساواة بين الجنسين.

31- وتعكف هيئات المقر على إعداد نظام لتتبع الإنفاق على أنشطة المساواة بين الجنسين مقابل الميزانيات. وقد أشادت منظومة الأمم المتحدة بجهود البرنامج لتخطيط النفقات على المساواة بين الجنسين وتتبعها، وشمل ذلك وثائق أصدرتها فرقة العمل الرفيعة المستوى المعنية بتمويل المساواة بين الجنسين في عام 2019.

## الحصيلة 8: التقييم

### تنظر جميع تقييمات البرنامج في النتائج ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

32- يبدأ التقييم الخارجي لسياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) الذي يديره مكتب التقييم في البرنامج في منتصف عام 2019. ويُتوقع أن يُعرض تقرير التقييم الناشئ عن ذلك على المجلس التنفيذي في دورته العادية الأولى لعام 2020.

33- ويساهم مكتب الشؤون الجنسانية والمستشارون الإقليميون للشؤون الجنسانية بانتظام في التقييمات المؤسسية\_ مثل تقييم استجابة البرنامج الإقليمية للأزمة السورية (2015-2017)، والتقييم الاستراتيجي للخطط الاستراتيجية القطرية النموذجية (2017 – منتصف 2018)، وتقييمات الحوافز القطرية اللامركزية – منذ بدئها وحتى نهايتها، مما يعزز إدماج الاعتبارات الجنسانية في عمليات التقييم، والاستنتاجات، والتوصيات. وتمخض الاستعراض الشامل لعام 2018 عن درجة قدرها 5.7، تشير إلى أن المساواة بين الجنسين تُدمج، في بعض الأحيان وليس على الدوام في التقييمات التي تُدار مركزياً.



## الحصيلة 9: الرقابة

### تعزز آليات الرقابة في البرنامج المساعدة عن الوفاء بالالتزامات المؤسسية حيال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

- 34- في عام 2018، استوفى البرنامج أو تجاوز 81 في المائة من مؤشرات أداء خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2.0،<sup>(16)</sup> قياساً إلى إطار المساعدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، على النحو المبين في الفقرتين 44 و45.
- 35- وفي عام 2018، ضُمَّت المساواة بين الجنسين في 52 في المائة (11 من أصل 21) من عمليات المراجعة الداخلية. ولدعم الإدراج المعزز للمسائل الجنسانية في عمليات المراجعة المعتادة، أصدر مكتب الرقابة الداخلية إرشادات موجهة لمراجعي البرنامج. ومن المقرر زيادة التركيز على المساواة بين الجنسين في عمليات المراجعة الداخلية التي تُجرى في عام 2019.

### تعميم المنظور الجنساني على نطاق البرنامج

- 36- تمثل خطة النمو والتحول، ومؤشر المساواة بين الجنسين والعمر، وخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2.0، والدعم من هيكل جنساني يتألف من مكتب الشؤون الجنسانية، والمستشارون الإقليميون في الشؤون الجنسانية، وموظفو الشؤون الجنسانية في بعض المكاتب القطرية الوسائل الرئيسية لتعميم المنظور الجنساني في البرنامج.

### برنامج التحول الجنساني

- 37- برنامج التحول الجنساني هو البرنامج المؤسسي الذي يستخدمه البرنامج في تجسيد مفهوم تعميم المنظور الجنساني في مجموعة من التدابير تمضي قدماً بالمساواة بين الجنسين من خلال القيادة، وشروط المساعدة، وتصميم البرامج، والشراكات وظروف العمل.
- 38- وفي عام 2018، شارك 21 مكتباً قطرياً للبرنامج في برنامج التحول الجنساني، منطلقاً من تقييم أولي للمساواة بين الجنسين وماضياً إلى وضع خطة للتحسين وتنفيذها، ثم إجراء تقييم نهائي يقيس الإنجازات مقابل المعايير المرجعية التي يقوم عليها برنامج التحول الجنساني وعددها 39 معياراً.
- 39- ونفذت المكاتب القطرية في الكاميرون، ومصر، وكينيا، ونيكاراغوا، ورواندا قدراً كبيراً من خططها التنفيذية وهي ماضية على المسار الصحيح لإكمال عملها في النصف الأول من عام 2019.

### مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر

- 40- في عام 2018، استبدل البرنامج مؤشر المساواة بين الجنسين التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بمؤشر المساواة بين الجنسين والعمر المكيف حسب احتياجات المنظمة، والبرنامج هو أول عضو في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات يطبق مؤسسياً مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر. ومؤشر البرنامج للمساواة بين الجنسين والعمر أداة مؤسسية تُرمز - في نطاق يتراوح بين صفر و4 - مدى إدماج المساواة بين الجنسين والعمر في تصميم ورصد برنامج من برامج البرنامج (خطة استراتيجية قطرية في المقام الأول).
- 41- وأنشئت منصة على الإنترنت<sup>(17)</sup> لدعم المكاتب القطرية في تطبيق مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر توجد فيها طائفة من الأدوات الإرشادية الموجزة والوافية متاحة عبر مجموعة الأدوات الجنسانية للبرنامج.<sup>(18)</sup>

<sup>(16)</sup> في هذه الوثيقة، تشير خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتشير خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2.0 إلى الإصدار الثاني من خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، الذي بدأ في عام 2018

<sup>(17)</sup> <https://gam.wfp.org/>

<sup>(18)</sup> <https://gender.manuals.wfp.org/en/gender-toolkit/gender-in-programming/gender-and-age-marker/>

- 42- ويمثل رمز مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر 3 أدنى متطلب لمرحلة تصميم خطة استراتيجية قطرية أو خطة استراتيجية قطرية مؤقتة، ويعني ذلك أن الاعتبارات الجنسانية قد أخذت في الحسبان في الخطة بأكملها، ساعية بذلك إلى تحقيق الالتزامات المؤسسية المبيّنة في خطة البرنامج الاستراتيجية (2017-2021) وسياسة البرنامج للمساواة بين الجنسين (2015-2020). ومن بين الخطط الاستراتيجية القطرية والخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة التي قُدمت للمجلس في عام 2018 وعددها 24 خطة، حصلت 20 خطة على الرمز 3 والأربع المتبقية على الرمز 4، ويعني ذلك أن مسائل المساواة بين الجنسين والعمر قد ضُمّت فيها بشكل تام.
- 43- وفي عام 2018، عكف 34 مكتبا قطريا على تنفيذ الخطط الاستراتيجية القطرية أو الخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة وحسبت في هذا السياق رموز مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر التي تنطبق على صعيد الأنشطة وتُضمّن في التقارير القطرية السنوية.<sup>(19)</sup>

### خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2.0

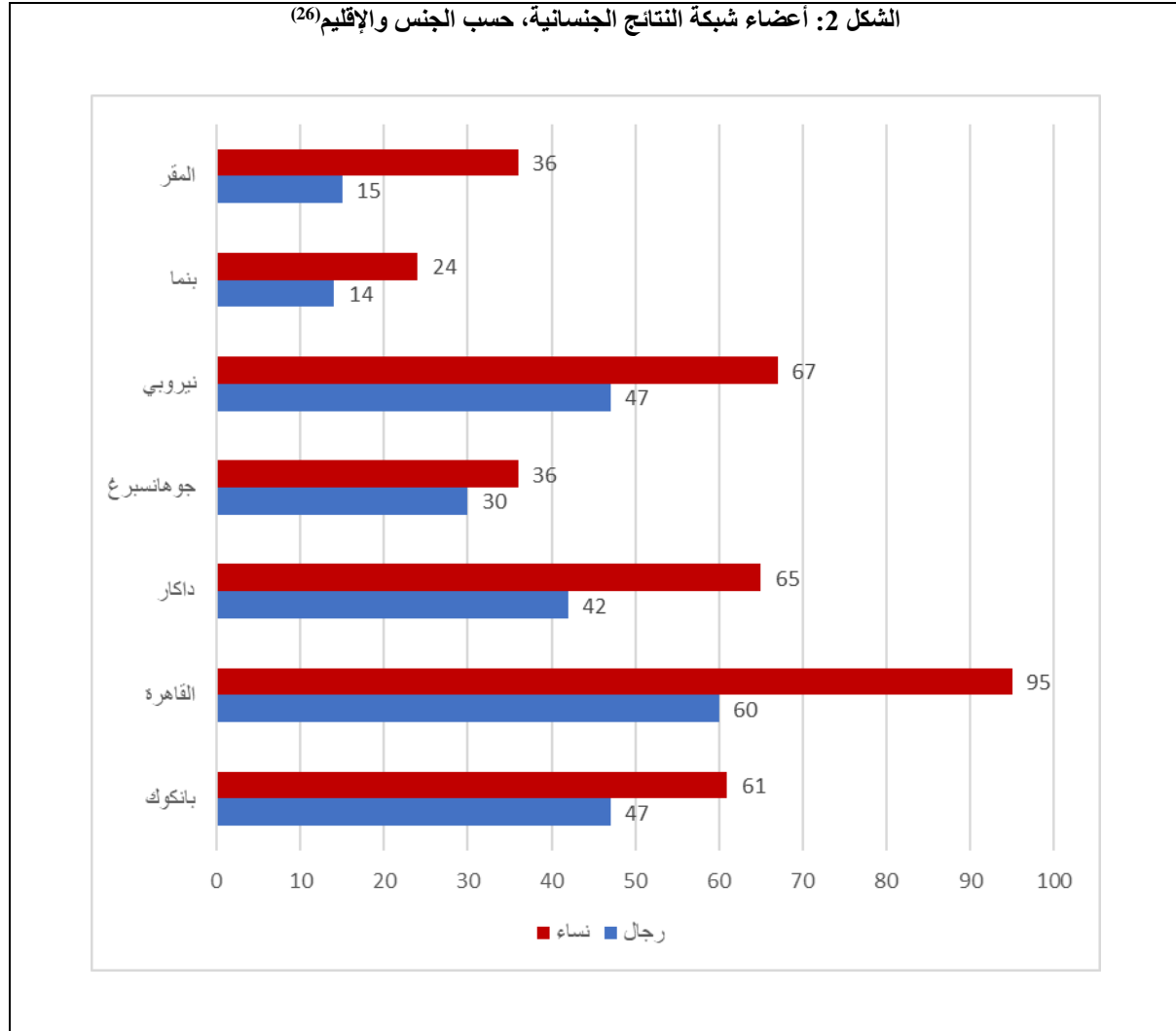
- 44- في عام 2018، قُدمت صيغة منقحة لخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هي خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2.0. وتشمل هذه الخطة التي تنطبق على جميع هيئات الأمم المتحدة 17 مؤشرا للأداء.<sup>(20)</sup> وفي السنة الأولى من التنفيذ، تجاوز البرنامج تسعة من مؤشرات الأداء، واستوفى أربعة منها، واقترب من استيفاء أربعة ولم يُبلّغ عن مؤشر واحد (لأنه لا ينطبق على وضع البرنامج).<sup>(21)</sup> وأبرز هذا الأداء أنّ البرنامج بحاجة لتحسين التكافؤ بين الجنسين بين الموظفين وتخصيص الموارد المالية لحصائل المساواة بين الجنسين وتتبعها.
- 45- وعلى غرار خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ينفذ البرنامج خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2.0 من خلال نموذج "أصحاب الأعمال" الذي تتقاسم بموجبه المسؤولية عن تحديد وتنفيذ التدابير الرامية لتحقيق غايات الأداء كليات عديدة في المقر الرئيسي من بينها شعب الميزانية والبرمجة، والاتصالات، والموارد البشرية، والمالية والخزانة وإدارة الأداء والرصد، ومكتب المدير التنفيذي، والتقييم والمفتش العام والرقابة.

### الهيكل الجنساني

- 46- يتألف الهيكل الذي يقوم عليه تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) وخطة عمل المساواة بين الجنسين من مكتب الشؤون الجنسانية، والمستشارين الإقليميين للشؤون الجنسانية، وعدد قليل من موظفي الشؤون الجنسانية وشبكة النتائج الجنسانية.
- 47- وفي المقر الرئيسي، يتألف مكتب الشؤون الجنسانية من ثمانية موظفين.<sup>(22)</sup> وفي عام 2018 ومطلع عام 2019، كان هناك مستشارون إقليميون للشؤون الجنسانية في خمسة مكاتب من المكاتب الإقليمية الستة،<sup>(23)</sup> بيد أنهم ليسوا جميعا في الرتبة ف-4 على نحو ما دعت إليه سياسة البرنامج للمساواة بين الجنسين (2020-2025).<sup>(24)</sup> ووظف المكتب الإقليمي للشرق الأوسط
- (19) عشرة مكاتب في إقليم آسيا والمحيط الهادئ – أفغانستان، بنغلاديش، الصين، إندونيسيا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ميانمار، باكستان، الفلبين، سري لانكا، وتيمور ليشتي؛ وستة مكاتب في إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى – مصر، جمهورية إيران الإسلامية، قبرغيزستان، لبنان، دولة فلسطين، وتونس؛ ومكاتب في غرب إفريقيا – الكاميرون وجمهورية أفريقيا الوسطى، وخمسة مكاتب في إقليم الجنوب الأفريقي – جمهورية الكونغو الديمقراطية، موزامبيق، ناميبيا، جمهورية تنزانيا المتحدة وزمبابوي؛ وأربعة مكاتب في إقليم شرق أفريقيا – بوروندي، كينيا، جنوب السودان، وأوغندا؛ وسبعة مكاتب في إقليم أمريكا اللاتينية والكاريبي – دولة بوليفيا المتعددة القوميات، وكولومبيا، وإكوادور، والسلفادور، وغواتيمالا، وهندوراس، وبيرو.
- (20) ترد في **UN SWAP 2.0 Framework and Technical Guidance** معلومات واقية عن كل مؤشر من مؤشرات الأداء.
- (21) ترد في الملحق الثاني درجات البرنامج قياسا إلى مؤشرات أداء خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2.0 لعام 2018.
- (22) يتألف موظفو مكتب الشؤون الجنسانية من مدير (برتبة مد-1) ومستشار أول للشؤون الجنسانية (برتبة ف-5) وثلاثة موظفين لسياسات البرامج (اثنان برتبة ف-4، وواحد برتبة ف-3)، ومستشاران ومساعد لدعم الأعمال (برتبة خ ع-5).
- (23) وظف المكتب الإقليمي للشرق أفريقيا موظفا مهنيا وطنيا كمستشار إقليمي في الشؤون الجنسانية في ديسمبر/كانون الأول 2018، بينما استقال المستشار في المكتب الإقليمي للجنوب الأفريقي في 18 يناير/كانون الثاني 2019.
- (24) المستشارون الإقليميون للشؤون الجنسانية في المكاتب الإقليمية لآسيا والمحيط الهادئ، وأمريكا اللاتينية والكاريبي هم مستشارون دوليون؛ وموظفون مهنيون وطنيون في غرب وشرق أفريقيا.

وشمال أفريقيا وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى مستشارا دوليا في الشؤون الجنسانية وموظفا وطنيا للشؤون الجنسانية والتغذية فضلا عن مستشار إقليمي للشؤون الجنسانية. وخلال الفترة نفسها، وظف 21 مكتبا قطريا موظفين ومستشارين في الشؤون الجنسانية على أساس مستمر أو مؤقت كمستشارين، أو موظفين مهنيين مبتدئين، أو شركاء احتياطيين في الأجل القصير.<sup>(25)</sup>

48- وتربط شبكة النتائج الجنسانية جميع مكاتب البرنامج. ويتألف أعضاء الشبكة التي يديرها مكتب الشؤون الجنسانية من زهاء 690 عضوا يمثلون جميع المجالات الوظيفية والموظفين الدوليين والمحليين والنساء والرجال (الشكل 2).



49- وعلى نحو ما ورد في اختصاصات شبكة النتائج الجنسانية، ومع التناسب مع احتياجات كل مكتب قطري، تشمل المسؤوليات الرئيسية الواقعة على عاتق أفراد الشبكة نشر الموارد الجنسانية والمعلومات عن الأنشطة، والأحداث والمبادرات، وإذكاء الوعي عن الأسباب التي تجعل البرنامج يهتم بالمساواة بين الجنسين، والمشاركة في الحملات والأحداث المؤسسية مثل تلك المتعلقة باليوم الدولي للمرأة وحملة الستة عشر يوما من النشاط لمناهضة العنف الجنساني.

50- وفي المكاتب القطرية، والمكاتب الإقليمية، ووحدات المقر تحقق شبكة النتائج الجنسانية فعاليتها القصوى حينما تقدم الإدارة دعما قويا لتحديد المسؤوليات بوضوح، وإبلاغها لجميع العاملين وتجسيدها في خطط عمل سنوية، وعندما يوجد منسق متحمس

(25) المكاتب القطرية الإحدى والعشرون هي أفغانستان، وبنغلاديش، ودولة بوليفيا المتعددة القوميات، وبوروندي، والكاميرون، وكولومبيا، وإثيوبيا، وغواتيمالا، وملاوي، وموريتانيا، وموزامبيق، وميانمار، ونيكاراغوا، ورواندا، والسنغال، والصومال، وجنوب السودان، والسودان، والجمهورية العربية السورية، وأوغندا وجمهورية تنزانيا المتحدة.

(26) يتفاوت عدد أعضاء شبكة النتائج الجنسانية في كل مكتب إقليمي بسبب الفروق في عدد الأشخاص الذين توظفهم مكاتب البرنامج القطرية.

لديه ما يكفي من الوقت والموارد ليشرك زملاءه في جعل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة "الهم الشاغل لكل شخص" في البرنامج.

## أولويات عام 2019

51- تشمل أولويات عام 2019 ما يلي:

- (1) إدماج المساواة بين الجنسين في إعداد وتنفيذ الخطط الاستراتيجية القطرية والخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة؛
- (2) تنفيذ آليات تعميم المنظور الجنساني الرئيسية، وعلى رأسها برنامج التحول الجنساني، ومؤشر المساواة بين الجنسين والعمر وخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2.0، جنباً إلى جنب مع تحسين الميزة المراعية للاعتبارات الجنسانية.
- (3) تعزيز القدرات الجنسانية، ولا سيما في التحليلات الجنسانية والعمرية والرصد المراعي للمسائل الجنسانية؛
- (4) توليد المعارف التي تعزز قاعدة الأدلة لإدماج المساواة بين الجنسين في أعمال الأمن الغذائي والتغذية؛
- (5) الدعوة الاستراتيجية والحملات التي تُذكي الوعي بأهمية المساواة بين الجنسين بالنسبة للجميع، مما يُعزز الإجراءات والمساءلة؛
- (6) التعاون الفعال مع مختلف الشركاء – الحاليين والجدد – من أجل استغلال الموارد للنهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم خال من الجوع.

## الملحق الأول

أداء البرنامج في عام 2018 على أساس مؤشرات حصائل خطة عمل المساواة بين الجنسين<sup>(1)</sup>

مؤشر الحصيلة	خط الأساس	2018	
<b>الحصيلة 1:</b> يدعم تقدير الاحتياجات، وعمليات جمع البيانات والتحليلات الإدماج الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في العمليات، مشفوعاً بخطط واضحة للمساءلة.			
1-1 النسبة المئوية للمشروعات/الخطط الاستراتيجية القطرية التي تُبلغ عن مؤشرات جنسانية شاملة (C.3.1-C.3.3) <sup>(2)</sup>	74.5% (2014)	70%	
2-1 النسبة المئوية لتقارير تقييم الأمن الغذائي التي تجمع بيانات مصنفة حسب الجنس وتحللها وتستخدمها		100% <sup>(3)</sup>	
<b>الحصيلة 2:</b> تدعم عمليات التخطيط والإرشادات الموحدة في البرنامج الإدماج الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات البرنامج، مشفوعاً بخطط واضحة للمساءلة.			
1-2 النسبة المئوية للمكاتب القطرية التي لديها آليات عاملة بشأن الشكاوى والتعقيبات ومتاحة للسكان المتضررين	49% (2014)	79%	
2-2 النسبة المئوية للتوجيهات القياسية للبرنامج – الأدلة – التي تُدمج فيها أبعاد المساواة بين الجنسين والعمر	100%	63% <sup>(4)</sup>	
3-2 النسبة المئوية للخطط الاستراتيجية القطرية، (الخطط الاستراتيجية القطرية، والخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة، والخطط الاستراتيجية المؤقتة الانتقالية) التي لديها رمز مؤشر المساواة بين الجنسين 2 ألف (2017) أو رمز مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر 4 (2018-2020)	79% <sup>(5)</sup> (2014)	المساواة بين الجنسين = 83% <sup>(6)</sup> المساواة بين الجنسين والعمر = 17%	
<b>الحصيلة 3:</b> يشجع البرنامج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال سياساته للموارد البشرية وممارساته في مجال التوظيف.			
1-3 النسبة المئوية للموظفين الوطنيين والدوليين وكبار الموظفين من النساء (حسب نوع العقد)	الرتبة	2018	2015
	وكيل الأمين العام <sup>(7)</sup>	20%	43%
	مد-2	33%	29%
	مد-1	38%	38%
	ف-5	41%	38%
	ف-4	45%	44%
	ف-3	40%	(غير مسجلة)
	ف-2	52%	(غير مسجلة)
	موظف وطني من المستوى D <sup>(8)</sup>	50%	100%

(1) ترد خطة العمل الكاملة المنقحة لعام 2017 للمساواة بين الجنسين في الملحق الثاني من وثيقة "تحديث سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) لعام 2018. (WFP/EB.A/2018/5-G).

(2) شملت جميع المشروعات والمنطقة مؤشر واحد أو أكثر من مؤشرات المساواة بين الجنسين الشاملة في أطر عملها المنطقية. وتشير النسب المئوية إلى الحصص من هذه المشروعات التي أبلغت عن قيم الرصد – الأساس والمتابعة.

(3) التقارير المستخدمة في الحساب هي التقارير القطرية السنوية لعام 2018، والتي تتضمن جميعاً قسماً عن "التقدم المحرز نحو المساواة بين الجنسين".

(4) أدرج النظر في قضايا المساواة بين الجنسين في 21 دليلاً من 33 دليلاً للبرنامج.

(5) في عام 2014، عُيّنَت المساواة بين الجنسين بشكل ملائم على 79 بالمائة من المشروعات والمعتمدة التي تلقت رمز مؤشر المساواة بين الجنسين 2 ألف.

(6) 20 من أصل 24 خطة استراتيجية قطرية أو خطة استراتيجية قطرية مؤقتة قُدمت إلى المجلس ووافق عليها في عام 2018.

(7) الوظائف الدولية الفنية التي تشغلها نساء بعقود محددة المدة، وعقود تعيين مستمرة، وعقود غير محددة المدة.

(8) يشير مصطلح موظف وطني من المستوى A أو B أو C أو D إلى موظفين مهنيين وطنيين بعقود محددة المدة.

2018		خط الأساس	مؤشر الحصيلة
%34	%37	موظف وطني من المستوى C	
%39	(غير مسجلة)	موظف وطني من المستوى B	
%36	(غير مسجلة)	موظف وطني من المستوى A	
%83	(غير مسجلة)	خ ع (9) في المقر	
%31	(غير مسجلة)	خ ع في الميدان	
%44	%42	دولي	
%35	%36	وطني	
61%	72% (2015)	النسبة المئوية للمجيبين على الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين الذين يوافقون بشدة أو يوافقون فقط على أنهم يعاملون باحترام بغض النظر عن وظائفهم، وعمرهم، وعرقهم، وديانتهم، وتوجههم الجنسي، وهويتهم الجنسية، وإثنياتهم، وقدرتهم البدنية	
<b>الحصيلة 4:</b> يتمتع البرنامج بخبرة تقنية ومهنية في مضمات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.			
1 314 (10)		عدد الموظفين الذين يكملون دورة التعلم الجنساني الأساسي على قناة التعلم الجنساني التابعة لبوابة التعلم الإلكتروني في البرنامج (WeLearn)	
%100	48.6% (2015)	النسبة المئوية لمكاتب البرنامج التي لديها أعضاء في شبكة النتائج الجنسانية	
20 (11)	12 (2017)	عدد مستشاري الشؤون الجنسانية (من الموظفين) في البرنامج - من الرتبة ف-3 وما فوقها	
<b>الحصيلة 5:</b> يُؤيِّق البرنامج بانتظام ويتقاسم المعارف والأدوات والممارسات السليمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.			
%100 (12)		النسبة المئوية للتقارير الموحدة عن المشروعات والتقارير القطرية السنوية ذات الصلة التي تتضمن نتائج المساواة بين الجنسين والدروس المستفادة	
1 (13)		عدد المنتجات البحثية الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي أصدرها البرنامج	
<b>الحصيلة 6:</b> تضم اتفاقات البرنامج للشراكة عناصر تتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.			
7 (14)	38 (2014)	عدد الشراكات الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي أنشئت على المستوى المؤسسي	

(9) يشير المختصر (خ ع) إلى التعيينات الوطنية المحددة المدة في فئة الخدمات العامة.

(10) حتى 5 ديسمبر/كانون الأول 2018، أكمل 400 موظف (174 امرأة و226 رجلاً) رحلة التعلم الأساسي الجنساني على بوابو التعلم الإلكتروني في البرنامج (WeLearn)، و852 موظفاً (310 امرأة و542 رجلاً) "أنا ملم بالمساواة بين الجنسين"؛ و62 موظفاً رحلة تعلم المعايير الاجتماعية.

(11) مستشارو الشؤون الجنسانية الاثنا عشر من الرتبة ف-3 وما فوقها هم مستشار واحد من الرتبة ف-5 ومستشاران من الرتبة ف-3 في مكتب الشؤون الجنسانية، وخمسة مستشارون إقليميون للشؤون الجنسانية في الرتبة ف-3 أو ف-4 و12 موظفاً جنسانياً في رتبة معادلة للرتبة ف-3، واحد منهم في كل من المكاتب القطرية في بنغلاديش، والكاميرون، وكولومبيا، وإثيوبيا، وغواتيمالا، والهند، وملاوي، وميانمار، وجنوب السودان، والسودان، والجمهورية العربية السورية وأوغندا.

(12) تشمل جميع التقارير القطرية السنوية قسماً يتناول التقدم المحرز صوب المساواة بين الجنسين.

(13) استقصى البحث الذي أجراه مكتب الشؤون الجنسانية في عام 2018 إمكان استخدام المبادرات القائمة على النقد للمساهمة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

(14) لدى البرنامج شراكات على المستوى المؤسسي مع الفريق المرجعي المعني بنوع الجنس التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، ومعهد غالوب، ومنظمة "المرأة نبع الحياة"، وفريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين والتابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، والقدرة الاحتياطية المعنية بالمساواة بين الجنسانية، ومنظمة الأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

2018	خط الأساس	مؤشر الحصيلة
100% <sup>(15)</sup>		2-6 عدد الاتفاقات الميدانية على مستوى المكاتب القطرية (بالنسبة للخطط الاستراتيجية القطرية) التي تشمل على أحكام خاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
الحصيلة 7: يتم تتبع التمويل وهو يساهم في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع العمليات والمجالات الوظيفية.		
12.3% <sup>(16)</sup>	11%	1-7 المتطلبات المخططة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من مجموع المتطلبات المخططة للبرنامج
غير معروفة <sup>(17)</sup>	11%	2-7 النفقات الفعلية على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من النفقات الفعلية التي يتحملها البرنامج.
الحصيلة 8: تنتظر جميع تقييمات البرنامج في النتائج ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.		
5.7	10.50-7.51	1-8 الدرجة الممنوحة في الاستعراض الشامل السنوي لتقييمات البرنامج
الحصيلة 9: تعزز آليات الرقابة في البرنامج المساءلة عن الوفاء بالالتزامات المؤسسية حيال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.		
75% <sup>(18)</sup>	80% (2014)	1-9 النسبة المئوية لتحقيق متطلبات مؤشرات الأداء الواردة في الإصدار 2.0 من خطة العمل على نطاق المنظومة
52% <sup>(19)</sup>		2-9 نسبة عمليات المراجعة المجرة حيث تكون المساواة بين الجنسين مدمجة في نهج تقييم المخاطر

<sup>(15)</sup> يُرفق الملحق 6 المعنون "المساواة بين الجنسين، والحماية، والمساءلة أمام السكان المتضررين" بجميع الاتفاقات الميدانية على النحو المنصوص عليه في القسم 6-2-5 من دليل خارطة الطريق المتكاملة.

<sup>(16)</sup> خطة البرنامج للإدارة (2018-2020). (الوثيقة WFP/EB.2/2017/5-A/1/Rev.1)

<sup>(17)</sup> كان عام 2018 سنة للتغيير التنظيمي الكبير بما في ذلك الشروع في أدوات الإطار المالي للبرنامج – ولكن ليست في صيغتها النهائية – واستعراض إجراءات تتبع النفقات الجنسانية المؤسسية، والتي أدت إلى إقامة تعاون داخلي بشأن تصميم حل متكامل يتم تنفيذه اعتباراً من عام 2019.

<sup>(18)</sup> تقارير البرنامج عن 16 من مشروعات خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2.0 وعددها 17 مشروعاً. وفي عام 2018، استوفى البرنامج 4 من هذه المؤشرات وتجاوز 9 منها.

<sup>(19)</sup> أُدرجت مسائل المساواة بين الجنسين في 11 دليلاً من 21 دليلاً لعمليات المراجعة المجرة في عام 2018..

## الملحق الثاني

### أداء البرنامج لتنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2.0

يمثل الإصدار الثاني من خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (الإصدار 2.0) إطار المساءلة المشترك الذي يتألف من 17 مؤشراً للأداء في جميع العناصر الستة للتقدم الذي تحرزه هيئات الأمم المتحدة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين. وبدأ تطبيق خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2.0 في عام 2018.

ونظام تصنيف مؤشرات الأداء في خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2.0 هو: مفقود، أو يكاد يستوفي، أو يستوفي، أو يتجاوز، أو لا ينطبق. وبالنسبة لدورة تقديم التقارير لعام 2018، تجاوز البرنامج متطلبات تسعة مؤشرات من مؤشرات الأداء، واستوفها بالنسبة لأربعة مؤشرات وكاد يستوفها لثلاثة منها وكان مؤشراً واحداً (رقم 3) لا ينطبق.

مؤشرات الأداء	عدد مؤشرات الأداء	التصنيف
الإبلاغ عن النتائج الجنسانية ذات الصلة بأهداف التنمية المستدامة	2	يتجاوز
التقييم	4	
المراجعة	5	
السياسات	6	
القيادة	7	
الإدارة المراعية للاعتبارات الجنسانية	8	
الثقافة التنظيمية	13	
تقييم القدرات	14	
المعارف والاتصالات	16	
النتائج الجنسانية ذات الصلة بأهداف التنمية المستدامة	1	يستوفي
الهيكل الجنساني	11	
تنمية القدرات	15	
الاتساق	17	
تتبع الموارد المالية	9	يكاد يستوفي
تخصيص الموارد المالية	10	
التمثيل المتكافئ للمرأة	12	
النتائج البرامجية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	3	لم يبلغ عنه <sup>(1)</sup>

(1) لم يبلغ البرنامج عن مؤشر الأداء 3 لأنه يُبلغ عن نتائجه المؤسسية، تحت مؤشري الأداء 1 و2.