سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين لعام 2022

التعجيل بإحراز تقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

برنامج الأغذية العالمي

إنقاذ الأرواح
تغيير الحياة

مايو\أيار 2022

التوزيع: عام - التاريخ: 18 فبراير/شباط 2022 - اللغة الأصلية: الإنكليزية
المجلس التنفيذي - الدورة العادية الأولى - روما، 28 فبراير/شباط - 2 مارس/آذار 2022
البند 4 من جدول الأعمال - 4-B/Rev.1/2022/WFP/EB.1 - قضايا السياسات

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

المحتويات

1. موجز تنفيذي 3

2. الأساس المنطقي 5

3. السياق 7

4. نظرية التغيير 11

5. الأهداف

الهدف 1: تحقيق الإنصاف فيما يخص الأمن الغذائي والتغذية والسيطرة عليهما 12

الهدف 2: معالجة الأسباب الجذرية لأوجه عدم المساواة بين الجنسين التي تؤثر على الأمن الغذائي والتغذية 13

الهدف 3: النهوض بالتمكين الاقتصادي للنساء والبنات في مجالي الأمن الغذائي والتغذية 14

6. الأولويات 15

7. عوامل التمكين الأساسية 16

8. المخاطر 20

9. التنفيذ 21

الملحق الأول: المصطلحات الرئيسية 22

الملحق الثاني: موجز التوصيات الواردة في تقييم عام 2020 لسياسة المساواة بين الجنسين للفترة 2015-2020 25

الملحق الثالث: خطة تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين لعام 2022 26

الحواشي 30

برنامج الأغذية العالمي WFP

1. موجز تنفيذي

هنا يقع العنوان الفرعي علي سطرين ولكن ترجمته مفقودة من الملف

يتوخى برنامج الأغذية العالمي **(البرنامج)** عالما خاليا من الجوع يتمتع فيه الجميع بفرص متساوية ويحصلون على الموارد على قدم المساواة ويكون لهم صوت متساو في القرارات التي تُشكّل حياتهم، بما في ذلك كأفراد داخل الأسر والمجتمعات المحلية والمجتمع ككل. ويمثل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أمرا أساسيا للوفاء بولاية **البرنامج** المتمثلة في إنقاذ الأرواح وتغيير الحياة ودعم البلدان في سعيها إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

والهدف من سياسة المساواة بين الجنسين المحدثة هو ضمان أن يحقّق **البرنامج** أقصى ما يمكن تحقيقه من حضوره ودوره وقدراته، في إطار الشراكات التي يعقدها، بغية النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتعتمد قدرة **البرنامج** على تحقيق أهدافه الاستراتيجية على إمكانية تسليمه المساعدة الغذائية والتغذوية بطريقة تستجيب للاحتياجات والأولويات والتجارب المختلفة للنساء والرجال والبنات والأولاد الذين يعمل معهم. ولذلك، تستند هذه الوثيقة إلى الخبرة المكتسبة والجهود المبذولة على مدى عقود لسد الفجوة القائمة بين الجنسين في مجالي الأمن الغذائي والتغذية.

والسياسة المحدثة هي ثمرة مشاورات مستفيضة مع الشركاء وأصحاب المصلحة، وتسترشد بالدروس المستفادة من تنفيذ وتقييم سياسة **البرنامج** بشأن المساواة بين الجنسين للفترة 2015 - 2020 . وهناك أربع أولويات مترابطة تشكّل أساس السياسة المحدثة من حيث الممارسات الفضلى الواجب اتباعها لتحقيق المساواة بين الجنسين، وهي: المشاركة المعززة والمنصفة؛ وتعزيز القيادة وصنع القرارات؛ وتحسين الحماية لضمان السلامة والكرامة وفرص الوصول المجدية؛ واتخاذ إجراءات تحويلية بشأن القواعد الاجتماعية والحواجز الهيكلية. وعلاوة على ذلك، تحدد السياسة الأهداف الثلاثة التالية لمعالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين التي لا تزال تفاقم انعدام الأمن الغذائي وضعف الحصائل التغذوية :

أولا- تحقيق الإنصاف فيما يخص الأمن الغذائي والتغذية والسيطرة عليهما - من خلال توسيع نطاق أنشطة التقييم والتنفيذ والرصد التي يقوم بها **البرنامج** من أجل الاستجابة بشكل أفضل لديناميات توزيع الأغذية بين أفراد الأسرة .

ثانيا- معالجة الأسبا ب الجذرية لأوجه عدم المساواة بين الجنسين التي تؤثر على الأمن الغذائي والتغذية - من خلال تخطي الحواجز التي تؤثر على المشاركة المجدية لجميع أفراد الأسرة بوصفهم عوامل تغيير.

ثالثا- النهوض بالتمكين الاقتصادي للنساء والبنات في مجالي الأمن الغذائي والتغذية - باستخدام المساعدات الغذائية والتغذوية كنقطة دخول لتوفير فرص كسب العيش التي تزيد فرص ا لحصول بشكل منصف على الأصول الإنتاجية والخدمات المالية والتكنولوجيات .

WFP/Rein SKULLERUD

World Food Programme, Via Cesare Giulio Viola, 68/70, 00148 Rome, Italy

ومن خلال هذه السياسة، يسعى **البرنامج** كذلك إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجال الاستعداد للطوارئ والاستجابة لها، وبناء القدرة على الصمود، والتنمية.[1] ويتمحور نهج **البرنامج** إزاء المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة حول الإنسان، ويعزز التنوع والإدماج في جميع السياقات، ويُلزم **البرنامج** بإجراء مشاورات جامعة وتمثيلية تكفل انعكاس احتياجات وأولويات وتجارب جميع الناس في تصميم البرامج.

وفي حالات الطوارئ والبيئات الإنسانية، التي ينفَّذ فيها أكثر من ثلثي مجمل برامج **البرنامج**، يجب أن تسترشد الإجراءات الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين، في المقام الأول بالمبادئ الإنسانية وواجب «عدم الإضرار». ويشمل ذلك التركيز بشكل أساسي على الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيَّين والعنف الجنساني أثناء حالات الطوارئ والأزمات الممتدة. غير أنه في حين تتسبب بيئات الطوارئ في مخاطر يمكن أن تؤدي إلى تفاقم أوجه عدم المساواة، فإنها قد تولّد أيضا لحظات تحدث فيها تغييرات اجتماعية عندما تتحوّل الظروف التي تؤثر على أوجه عدم المساواة بين الجنسين في مجال الأمن الغذائي إلى ظروف تدعم التغيير الإيجابي والدائم.

ولذلك فإن معالجة الأسباب الجذرية لأوجه عدم المساواة بين الجنسين، كجزء لا يتجزأ من الاستجابة للأزمات، يمكن أن يساعد **البرنامج** وشركاءه على تحفيز الوصول المنصف إلى سبل تحقيق الأمن الغذائي والتغذية والسيطرة عليهما. وهذا النهج ضروري لدعم التحوّل الدائم من توفير المساعدة الإنسانية إلى تحقيق التنمية المستدامة.

وتوجد شراكات في صميم الجهود التي يبذلها **البرنامج** لتسريع التقدم في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيراعي **البرنامج** منذ البداية الجهات الفاعلة الدولية والوطنية والمحلية التي تمتلك مزايا نسبية تمكّنها من تحقيق نتائج جنسانية في بلدان معينة أو سياقات محددة. ومن الضروري أيضا إقامة شراكات تسعى إلى تعبئة التمويل لتحقيق نتائج جنسانية. وسيعطي **البرنامج**، بالتعاون مع الشركاء، الأولوية للسلامة والكرامة، ويتجنب إلحاق الضرر، وييسر الحصول على الخدمات والمساعدة بما يتماشى مع خيارات واحتياجات مختلف الأشخاص[2] الذين يعمل معهم.

وتستهدف سياسة المساواة بين الجنسين هذه جميع الوحدات التنظيمية في **البرنامج**. وتعترف بقيمة الحضور الميداني الموسّع **للبرنامج** وميزته النسبية للنهوض بشكل استباقي بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لمعالجة انعدام الأمن الغذائي في جميع أنحاء العالم. ومن المتوقع أن يعمل جميع الموظفين مع الجهات الشريكة والمستفيدين من أجل دعم نموذج محوره الإنسان لتقديم المساعدة إلى من يعمل معهم **البرنامج** من أفراد وجماعات ومجتمعات وتمكينهم من المشاركة.

وستُستعرض فعالية هذه السياسة من خلال إجراء تقييم مستقل بعد ما يتراوح بين أربع وست سنوات من الموافقة عليها. وستنير استنتاجات التقييم مواصلة تنفيذ سياسة **البرنامج** بشأن المساواة بين الجنسين وتنقيحاتها.

القرار*

يوافق المجلس على سياسة **البرنامج** بشأن المساواة بين الجنسين لعام 2022 (WFP/EB.1/2022/4-B/Rev.1) ويحيط علما بخطة تنفيذ السياسة الواردة في ملحقها الثالث.

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة

السيدة B. Behan
مديرة مكتب الشؤون الجنسانية
هاتف: 06 65 13 35 41

السيدة E. Burges-Sims
كبيرة المستشارين للشؤون الجنسانية
مكتب الشؤون الجنسانية
بريد إلكتروني: elizabeth.burgessims@wfp.org

2. الأساس المنطقي

WFP/ David_FERNANDEZ

WFP/ Hugh RUTHERFORD

يتوخى **البرنامج** عالما خاليا من الجوع يتمتع فيه الجميع بفرص متساوية ويحصلون على الموارد على قدم المساواة ويكون لهم صوت متساو في القرارات التي تُشكّل حياتهم، بما في ذلك كأفراد داخل الأسر والمجتمعات المحلية والمجتمع ككل.

وترسي هذه السياسة التوجه الاستراتيجي للبرنامج لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتحدد التغييرات ونقاط الانطلاق الضرورية لمواصلة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمل **البرنامج**.

ويلتزم **البرنامج** التزاما لا لبس فيه بتعزيز حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين وحمايتها على النحو المعترف به في ميثاق الأمم الم تحدة لعام 1945،[3] واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979، وإعلان ومنهاج عمل بيجين لعام 1995، وخطة عمل أديس أبابا الصادرة عن المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية لعام 2015 ، وخطة التنمية المستدامة لعام 2030، [4] وتقرير الأمين العام المعنون خطتنا المشتركة الذي صدر في أعقاب الاحتفال بالذكرى الخامسة والسبعين لتأسيس الأمم المتحدة،[5] ونتائج مؤتمر بيجين +25 ، وسائر الإعلانات والاتفاقات.[6]

ويمتثل **البرنامج** لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2018 (النسخة المحدثة 2.0)،[7] وسيعزز الإجراءات التي يتخذها لمعالجة حالات الطوارئ استجابة للتقييم الإنساني المشترك بين الوكالات لعام 2020 بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والبنات.[8]

وأكد التقييم المستقلّ لسياسة **البرنامج** بشأن المساواة بين الجنسين للفترة 2015 - 2020 ملاءمة النهج الاستراتيجي للبرنامج. وشمل ذلك خطة عمل المساواة بين الجنسين الواردة في السياسة، والاستراتيجيات الجنسانية الإقليمية، وشبكة النتائج الجنسانية، ومؤشر المساواة بين الجنسين والعمر، وبرنامج التحول في المنظور الجنساني.

غير أن التقييم أبرز أن التقدم العام واجه تحديات بسبب قلة الاستثمارات في الموارد البشرية والمالية مما أعاق الالتزام بتنفيذ السياسة. وفي حين تكيّفت أنشطة المساعدة الغذائية على نحو فعال، في بعض البرامج القطرية، مع الاحتياجات المحدّدة للنساء والرجال والبنات والأولاد، بما في ذلك أدلة تفيد بزيادة المشاركة والإنصاف، فإن ذلك اعتمد على اهتمام موظفين محددين والتزامهم وليس على عملية مساءلة منهجية.

وأوصى التقييم بأن يدمج **البرنامج** بشكل أكثر منهجية إجراءات جنسانية في حوارات السياسات والبرامج على المستوى القطري والاستعراضات والخطط الاستراتيجية القطرية؛ وبأن يحدد استراتيجيات لتعبئة موارد مالية وبشرية متواصلة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، من بينها تكوين مجموعة من المستشارين المهنيين المعنيين بالشؤون الجنسانية؛ وبأن ينشئ فريقا توجيهيا رفيع المستوى معنيا بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتعزيز المساءلة عن تنفيذ السياسة.[9]

وبدأ الفريق التوجيهي المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أعماله، التي تأخرت في البداية بسبب أزمة جائحة كوفيد- 19 ، في عام 2021 ، وهو يسعى إلى توجيه وإرشاد تنقيح السياسة وتنفيذها في المستقبل. وإذ تعكس هذه السياسة المحدّثة نضج سياسات **البرنامج** وأنشطة ال توجيه والمساءلة الداخلية المترسخة، فإنها تركّز على إدماج الإجراءات الجنسانية بشكل أفضل في البرامج.

وتُعتبر الأدوار الجنسانية والعادات الضارة والقوالب النمطية وأوجه عدم المساواة من الأسباب الجذرية للعنف الجنساني. وفي حين يمكن أن يتعرض أي شخص لعنف جنساني، فإنه يؤثر في الغالب على النساء والبنات. وفي البيئات الإنسانية، قد يشمل العنفُ الجنساني عنف الشريك الحميم، والعنف الجنسي، والاتجار بالبشر، والزواج المبكر للأطفال والزواج القسري، وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث، والاعتداء عبر الوسائل الرقمية، وغير ذلك من أشكال الاستغلال والانتهاك.[10] ويلتزم **البرنامج** بحماية الموظفين وأصحاب المصلحة والمستفيدين من العنف الجنساني ولا يتسامح إطلاقا مع الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

وتُكمل هذه السياسة المحدثة بشأن المساواة بين الجنسين وتتواءم مع سياسة **البرنامج** بشأن الحماية والمساءلة، وتعميم المدير التنفيذي بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين،[11] ودليل **البرنامج** بشأن العنف الجنساني،[12] وتعميم المدير التنفيذي بشأن الحماية من المضايقات، والتحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، والتمييز[13] وسياسة شؤون العاملين في **البرنامج**.

وتحدّد هذه الوثائق المؤسسية أوجه المساءلة فيما يتعلق بحماية المستفيدين والعاملين باعتبارها أساسية للوفاء بواجب العناية مع القيام في الوقت نفسه بتعزيز التكافؤ بين الجنسين وأماكن العمل الآمنة والشاملة للجميع.

WFP/ Marco FRATTINI

3. السياق

WFP/Ana BUITRON

تراجع التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بسبب «العوامل الثلاثة» المتمثلة في النزاع وتغير المناخ وجائحة كوفيد- 19

1). في عام 2021، احتاج ما يقدَّر بنحو 270 مليون شخص إلى مساعدات غذائية عاجلة عبر البلدان التي يعمل فيها **البرنامج**. وواجه 45 مليون شخص، وهو عدد هائل، مستويات من الجوع الحاد بلغت حدّ الطوارئ، وواجه 500 000 شخص آخر ظروفا مشابهة للمجاعة. وعلاوة على ذلك، تَبيّن أن عدد النساء اللائي يعانين من انعدام الأمن الغذائي أكثر من عدد الرجال بنسبة 10 في المائة، مقارنة بالفارق الذي بلغ 6 في المائة في عام 2019.[14]،[15]

2). في حين خطا العالم خطوات واسعة نحو القضاء على أوجه الحرمان الشديد، فإنه لا تزال هناك اختلافات كبيرة فيما يخص التنمية البشرية. ويتجلى ذلك بوجه خاص في أوجه التفاوت القائمة فيما يخص تلقي التعليم العالي الجيد والنفاذ إلى التكنولوجيات المعاصرة.[16] والدليل واضح على أن تلقي التعليم يمكن أن يحمي البنات من الممارسات الضارة مثل الزواج المبكر للأطفال والزواج القسري. وتتزوّج 12 مليون بنت، أي 23 بنتا كل دقيقة سنويا قبل سن الثامنة عشرة.[17]،[18] وتَزوّج 36 في المائة من البنات و 6 في المائة من الأولاد في أقل البلدان نموا قبل بلوغ سن الثامنة عشرة بين عامي 2014 و 2020.[19] ويؤثر زواج الأطفال المبكر والزواج القسري في النمو النفسي الاجتماعي والفكري والبدني، ولا يزال الحمل والولادة يمثلان السببين الرئيسيين للوفاة بين المراهقات المتراوحة أعمارهن بين 15 و 19 سنة.[20]

3). وفي عام 2021 ، عانى 711 مليون شخص من الفقر المدقع، مما يمثل زيادة قدرها 97 مليون شخص منذ عام 2019.[21] وبالإضافة إلى ذلك، ألقي بما مجموعه 47 مليونا آخر من النساء والبنات في قبضة الفقر المدقع نتيجة للآثار الاقتصادية لجائحة كوفيد- 19 ، مما أدى إلى انتكاس اتجاه التقدم المحرز على مدى عقود من الزمن.[22]

4). وتضرّ درجات الحرارة وموجات الحرّ المتطرفة وموجات الجفاف والعواصف والفيضانات بالنظم التي تنتج الأغذية وتجهزها وتوصلها إلى موائد الناس. وتؤدي عوامل الإجهاد المناخية، من قبيل تغيّر الفصول وشُحّ المياه، إلى تفاقم المشكلة لأنها تضعف هذه النظم.[23] وفي المقابل، أدت الحاجة إلى السفر بعيدا بحثا عن الموارد الطبيعية الشحيحة، بما فيها المياه والوقود، إلى زيادة عبء أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر الواقعة على كاهل النساء والبنات، اللاتي يتحمّلن في المتوسط ثلاثة أضعاف مشقات العمل المنزلي مقارنة بالرجال والأولاد.[24]

5). وفي عام 2020 ، شكّلت النزاعات أكبر عامل مساهم في الجوع المدقع - حيث أثرت على ما يقرب من 100 مليون شخص في 23 بلدا.[25] واشتدت هذه الحالة بسبب عمليات الإغلاق الشامل الناجمة عن جائحة كوفيد- 19 ، وتعطّل سلاسل الإمداد، وفقدان الوظائف، مما ساهم أيضا في زيادة غير مسبوقة في معدلات العنف الجنساني.[26]

ووفقا للصفقة الكبرى،[27] التي نتجت عن عملية تشاورية عالمية موسعة استغرقت عامين عقب القمة العالمية للعمل الإنساني في مايو/أيار 2016 ، «من أجل تحقيق النوعية، يجب أن تتكيف الاستجابات مع قدرات وأولويات ووجهات نظر الأشخاص المتضررين، وأن تدعم عمل ومشاركة الأشخاص الذين تشتدّ احتياجاتهم وهشاشة أوضاعهم بسبب عدم المساواة بين الجنسين والإعاقة والإقصاء الاجتماعي والتهميش، ويجب أن يكون من الممكن إخضاع العاملين في المجال الإنساني للمساءلة أمام المتضررين.»[28] ويوجه ذلك الالتزامات الاستراتيجية للبرنامج، بما في ذلك وضع الأشخاص المتضررين في صميم جميع أعماله، والتنبؤ بالأزمات وتخفيف أثرها، والعمل مع الشركاء للحد من الاحتياجات ومواطن الضعف.[29]

وخلص التقرير المرحلي لعام 2019 بشأن خطة العمل من أجل الإنسانية إلى أن الجهود الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإلى منع العنف الجنساني والحدّ منه لا تزال مهملة رغم كونها من الأولويات العملية وأنّها لا تحظى أبدا بالأولوية وبالتمويل الكافي في سياقات الأزمات.[30] ويتناقض هذا الاتجاه مع الأدلة التي تثبت أن أوجه عدم المساواة القائمة من ذي قبل بين الجنسين يمكن أن تتفاقم في أوقات الأزمات، مما يؤدي إلى زيادة التمييز والاستغلال، ويؤثر تأثيرا مباشرا على إمكانية حصول الفرد على المساعدة الإنسانية والإنمائية.

وتتأثّر النساء والبنات تاريخيا بالأزمات على نحو غير متناسب بالمقارنة مع الرجال، مما يؤدي إلى انخفاض متوسط العمر المتوقع، وارتفاع معدّل وفيات الأمهات، وفقدان المداخيل، وتدني فرص تلقي التعليم وتقلص حصائل التعلّم، والتعرض لعنف جنساني مدمّر.

WFP/ Mohammed AWA

البرمجة واعتباراتها

تتمثل رؤية **البرنامج** بشأن القضاء على الجوع في ضمان أن يكون جميع الناس أقدر على تلبية احتياجاتهم الغذائية والتغذوية، وأن تتحسّن تغذيتهم وحصائلهم التعليمية والصحية، وأن يتمتعوا بسبل عيش محسّنة ومستدامة. وبفعل تنفيذ ثلثي برامج **البرنامج** على الأقل في حالات الطوارئ والبيئات الإنسانية، يجب أن ترتكز الإجراءات الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين على المبادئ الإنسانية وواجب «عدم الإضرار».

ويمكن أن يؤدي التقدّم نحو تلبية الاحتياجات الأساسية وتعزيز قدرات الأكثر تخلفا عن الركب والاستثمار في رأس المال البشري إلى دفع الجهود الجماعية الرامية إلى الحد من أوجه الضعف الهيكلية وإلى تمكين الناس من تحسين سبل عيشهم ومن بناء قدرتهم على تحمّل الصدمات والضغوط ومن تخفيف العوز. وفي هذا السياق، فإنّ الجهود المبذولة لتعزيز تعميم المنظور الجنساني، والإجراءات المتخذة لتحقيق المساواة بين الجنسين، وتدابير التخفيف من العنف الجنساني ومنعه والتصدي له، بما في ذلك الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في البيئات الإنسانية، يجب أن تُستهلّ جميعها بالتشاور المجدي مع جميع الأشخاص المتضررين، بمن فيهم النساء والبنات.

وتعتبر معالجة الأسباب الجذرية لأوجه عدم المساواة بين الجنسين مهمّة جدا لدعم **البرنامج** وشركائه في التعاون للتقدم في الوصول المنصف إلى وسائل تحقيق الأمن الغذائي والتغذية والسيطرة عليهما. ويُعتبر الاستعداد والاستجابة الشاملين لحالات الطوارئ، وبناء القدرة على الصمود، وتحقيق التنمية أمورا أساسية لتحقيق الأهداف الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والبنات في مجال العمل الإنساني.[32]

نتيجة لإغلاق المدارس بسبب جائحة كوفيد- 19 ، عمل **البرنامج** مع حكومات 50 بلدا لإيجاد حلول بديلة يستفيد منها أشدّ الأطفال ضعفا من خلال الحصص الغذائية المنزلية والقسائم أو المبالغ النقدية. وسيكون النهوض ببرامج الصحة المدرسية والتغذية المدرسية عندما تعيد المدارس فتح أبوابها أمرا حاسما لضمان عودة الأطفال إلى المدارس. وكلما طال انقطاع الأطفال عن الدراسة، كلما قل احتمال عودتهم، ولا سيما الفتيات لأنهن معرضات لخطر الزواج المبكر والحمل وسوء المعاملة. وقد يؤدي إغلاق المدارس إلى فقدان جيل من الأطفال بأكمله، ولا سيما الفتيات اللاتي قد لا يعدن إلى المدرسة أبدا إذا لم تكن هناك حوافز كافية لذلك. ويعمل **البرنامج** وشركاؤه على تفادي ذلك وضمان عدم ترك أي طفل يتخلّف عن الركب.

وعلى سبيل المثال، قام المكتب القطري **للبرنامج** في لبنان بتعديل برنامجه المتعلق بالوجبات المدرسية لتوفير طرود غذائية شهرية للأسر كحصص غذائية منزلية بغية الحد من آليات التصدي السلبية مثل الزواج المبكر للأطفال والزواج القسري وعمل الأطفال. كما زاد هذا النهج من فرص عودة البنات إلى المدارس عندما أعادت المدارس فتح أبوابها.

في بنغلاديش، يدعم **البرنامج** رقمنة برامج الحماية الاجتماعية المتعلقة بالتحويلات النقدية، التي يتم من خلالها تحويل المبالغ المالية مباشرة إلى الحسابات المصرفية أو الحسابات المالية المتنقلة التي تحوزها النساء. وأدى ذلك إلى الإدماج الرقمي والشمول المالي للمرأة وتمكينها اقتصاديا.

ويدعم **البرنامج** نهجا محوره الإنسان يشجع التنوع والإدماج والمساواة بين الجنسين. ويتطلب ذلك التزاما بإجراء مشاورات شاملة للجميع وتمثيلية وذات مغزى لضمان مراعاة احتياجات وأولويات وتجارب جميع الناس في البرامج. فالنساء والرجال والبنات والأولاد وغيرهم من الأشخاص المتنوعين ليسوا مجموعات متجانسة.

وسيوجد **البرنامج** معايير لضمان أن تعكس البرامجُ بشتى السبل منها إجراء تحليل جنساني العواقبَ المتباينة الناجمة عن حالات الطوارئ والأزمات الممتدة والتي تصيب مختلف المستفيدين، وأن تستجيب لها. وفي هذا السياق، يراعي التنوع مجموعة الصفات التي يمكن أن تؤثر على طريقة مشاركة الأفراد في برامج **البرنامج** واستفادتهم منها،[33] والتي تشمل الجنس والعمر والإعاقة والعرق والأصل الإثني والدين والميل الجنسي.[34]

وسيقوم التحليل الجنساني بإرشاد الإجراءات التي تستجيب للسياقين الوطني والمحلي. وقد تؤدي السياقات المتغيرة إلى إعادة تقييم التحليلات الجنسانية لضمان استمرار برامج **البرنامج** في تلبية الاحتياجات المحددة لجميع المستفيدين المستهدَفين.

في الكاميرون، صاحب توزيعَ **البرنامج** للمساعدات الغذائية العينية جلساتُ توعية تركّز على اتخاذ النساء والرجال قرارات مشتركة بشأن استخدام هذه المساعدة. وهذا يعزز مشاركة النساء والبنات وقيادتهن وقدرتهن على التصرف بفضل زيادة نسبة الرجال والنساء الذين يتخذون القرارات الأسرية معا، وكذلك عدد الأسر التي يمكن للمرأة أن تتخذ بمفردها وبشكل قيادي القرارات المتعلقة بالمساعدة الغذائية.

WFP/Santosh SHAHI

الخطط الاستراتيجية القطرية

وتوفر الخطط الاستراتيجية القطرية مدخلا للوفاء بالالتزام الرفيع المستوى بتعزيز المساواة بين الجنسين في كل بلد يعمل فيه **البرنامج** وا لإطار الذي سيتم من خلاله تحديد واتخاذ الإجراءات الجنسانية التي يدعمها **البرنامج**. وستسترشد عملية وضع الخطط الاستراتيجية القطرية بالتحليلات الجنسانية، بما تشمله من بيانات ثانوية وتقارير أعدها الشركاء الوطنيون والدوليون بشأن الحواجز التي تحول دون التقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين.

ولدعم تصميم أنشطة الخطط الاستراتيجية القطرية، ستسترشد المكاتب القطرية بنتائج التقييمات السابقة للخطط الاستراتيجية القطرية في مجال المساواة بين الجنسين وستقوم بتحليلات جنسانية مُركَّزة لتحديد أنسب النُّهج والإجراءات. وستسترشد هذه الخطوات بتجربة **البرنامج** وشركائه وبقدرتهم على تحقيق نتائج جنسانية.

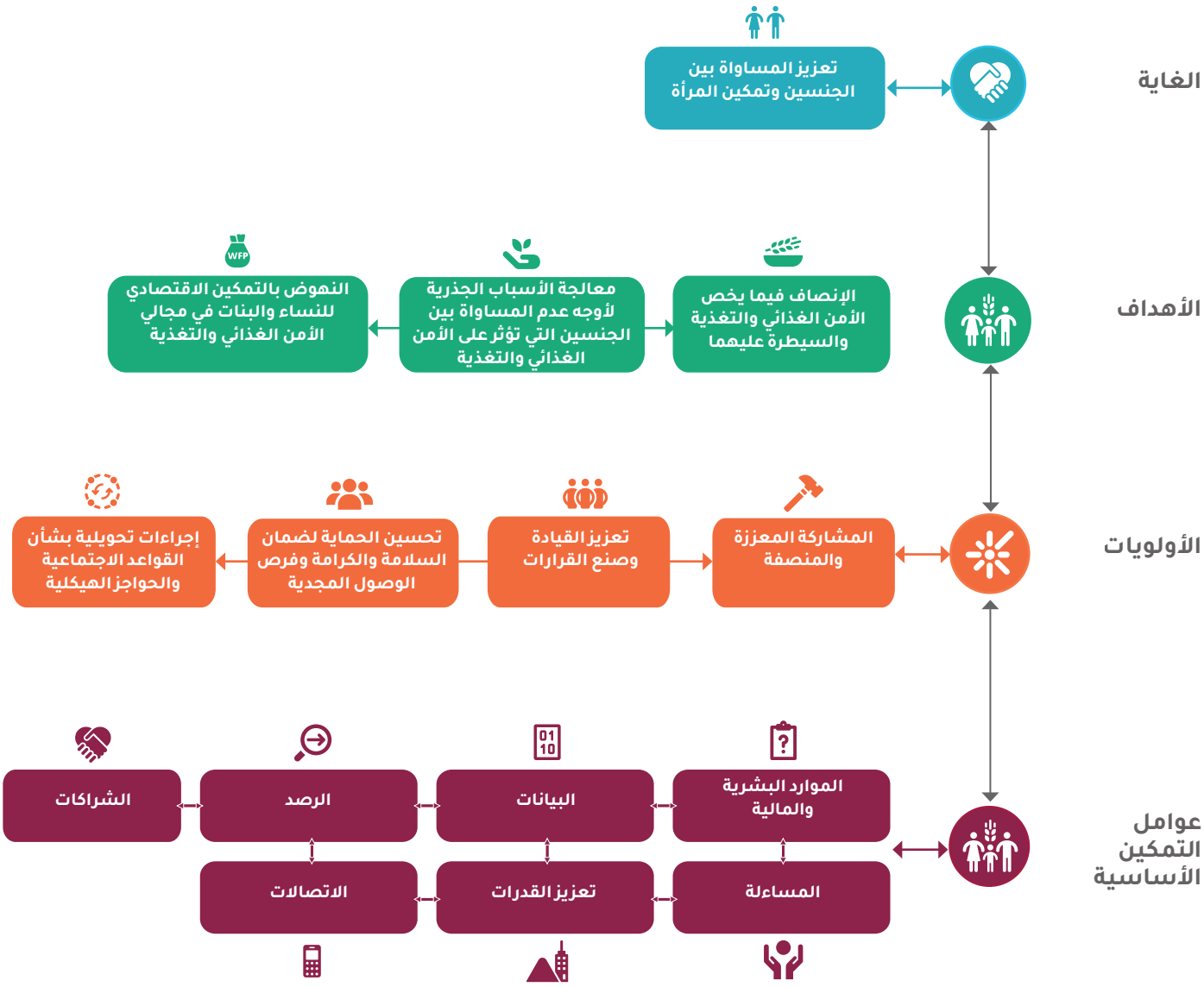
الشراكات

وتوجد الشراكات في صميم الجهود التي يبذلها **البرنامج** لتسريع التقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيحدّد **البرنامج**، من خلال تصميم البرامج وتنفيذها، الجهات الفاعلة الدولية والوطنية والمحلية، العامة والخاصة، التي تتمتع بمزايا نسبية تمكّنها من تحقيق نتائج جنسانية في بلد معين أو سياق محدّد، وسيعمل معها. وعلى سبيل المثال، يمكن أن تؤدي إقامة الشراكات مع الجهات الفاعلة الدولية المتخصصة في إجراء التقييمات الجنسانية السريعة إلى إرشاد أفرقة **البرنامج** بشأن كيفية إدماج الإجراءات الجنسانية على أفضل وجه في الاستجابة منذ اللحظة الأولى من بدئها. ومن الضروري أيضا إقامة شراكات تسعى إلى تعبئة التمويل لتحقيق نتائج جنسانية. وسيواصل **البرنامج** الاستناد إلى الأطر والآليات القائمة، والمساهمة فيها، للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك من خلال دوره في أفرقة الأمم المتحدة القطرية؛ ونظام مجموعات العمل الإنساني والأفرقة القطرية؛ وخطط الاستجابة الإنسانية؛ وهيئات تنسيق العمل الإنساني المشتركة بين الوكالات.

وستؤدي الالتزامات المشتركة التي عُقدت للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى إرشاد وترسيخ الشراكات بين **البرنامج** وكيانات الأمم المتحدة الأخرى بما فيها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية، والوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقرا لها (منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية). وسيسعى **البرنامج** أيضا إلى تعزيز الشراكات مع الشركاء الحكوميين الوطنيين المعنيين ومنظمات المجتمع المدني النسائية وتلك المعنية بالقضايا الجنسانية وتلك المدافعة عن حقوق النساء، وهي المنظمات التي تكون في أفضل وضع باعتبارها من أولى الجهات المستجيبة ومن الشركاء الرئيسيين في التنمية في البيئات الإنسانية. وهذا النهج التعاوني والمنسق لبناء القدرات والاستفادة من الموارد والتأثير على السياسات وتنفيذ البرامج على الصعيدين الوطني والدولي يكفل إبراز واستدامة النتائج الجنسانية **للبرنامج** بشكل أفضل.

بعد وقوع زلزال هايتي في أغسطس/آب 2021 ، قام البرنامج، بالشراكة مع تعاونية المساعدة و الإغاثة في كل مكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ، بإجراء تحليل جنساني سريع. وأتاح هذا التقييم توجيه الاستجابة الإنسانية القصيرة الأجل بفضل إنتاجه بيانات مصنفة حسب الجنس والسن وتعزيزه القدرة القيادية للنساء وتدعيمه المنظمات التي تقودها نساء. كما حُددت إجراءات التعافي الواجب اتخاذها في الأجل المتوسط، بما فيها التدريب على التأهب للكوارث ودعم التمكين الاقتصادي للمرأة.

4. نظرية التغيير



على مستوى موظفي البرنامج وشركائه:

- فهم أن السياقات المتنوعة التي يعمل فيها البرنامج ستؤثر على نوع الإجراءات الجنسانية الواجب اتخاذها التي سيحددها التحليل الجنساني؛
- تتم مساءلتهم استنادا إلى أعلى معايير العناية الواجبة، بما يضمن تكافؤ وشمول جميع التدخلات الرامية إلى إنقاذ الأرواح وتغيير الحياة.

على مستوى نظم البرنامج وعملياته:

- دمج فهم مشترك للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتجسيده.
- على الأقل، إرشادها بتحليل جنساني وبيانات مصنفة ومجموعة الأدوات الجنسانية في البرنامج.

5. الأهداف

تعرض هذه السياسة ثلاثة أهداف للبرمجة سيُسرع **البرنامج** من خلالها التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إطار ولايته. وتعكس نظرية التغيير المعروضة في هذه السياسة (الشكل 1) الدور الرئيسي لهدف التنمية المستدامة 5 - "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات" - في تحقيق نتائج مستدامة في إطار هدفي التنمية المستدامة 2 و 17 . ولا يمكن إحراز تقدّم في مجال الأمن الغذائي إلا بمعالجة الأسباب الجذرية لأوجه عدم المساواة بين الجنسين؛ فلا يمكن تحقيق هدف التنمية المستدامة 2 إذا لم يُحرز تقّدم في تحقيق هدف التنمية المستدامة 5.

تحقيق الإنصاف فيما يخص الأمن الغذائي والتغذية والسيطرة عليهما.

الهدف 01

بالنسبة **للبرنامج**، يشكّل تمكين المستفيدين، بغض النظر عن الجنس ونوع الجنس والمرحلة العمرية والإعاقة، أمرا بالغ الأهمية لمعالجة العوامل الهيكلية التي تعيق قدرة المرء على تحقيق الأمن الغذائي والتغذية الكافيين.

ومن شأن توسيع نطاق أنشطة التقييم والتنفيذ والرصد التي يقوم بها **البرنامج** لتحسين فهم ديناميات توزيع الأغذية بين أفراد الأسرة، بما في ذلك باستخدام أدوات القياس النوعي أن يضمن استجابات هادفة. ويشمل ذلك الاعتراف بأنه في حين تؤدي النساء والبنات دورا أساسيا في زراعة المحاصيل الغذائية وإعدادها وتسويقها وفي الإشراف على تغذية الأسرة، فإنهن على الأرجح معرضات أكثر من الرجال لانعدام الأمن الغذائي، وكثيرا ما يُستبعدن من عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالأمن الغذائي والتغذية على مستوى الأسرة والمجتمع.

وسيولى اهتمام خاص لتعزيز التكنولوجيات الموفرة للوقت التي تحسّن سبل العيش، وتقلّل من عبء العمل غير المدفوع الأجر، وتيسّر الإنصاف فيما يخص الأمن الغذائي والتغذية والسيطرة عليهما، بما في ذلك بذل الجهود لتعزيز الإدماج الرقمي والشمول المالي للنساء والبنات وسائر الفئات المهمشة .

WFP/ Cesar LOPEZ

معالجة الأسباب الجذرية لأوجه عدم المساواة بين الجنسين التي تؤثر على الأمن الغذائي والتغذية.

الهدف 02

ما زالت أوجه عدم المساواة بين الجنسين التي تحدّ المشاركة المجدية للنساء والبنات في النظم الغذائية واستفادتهن منها أحد العوامل الكامنة وراء انعدام الأمن الغذائي والتغذوي الذي يعاني منه مختلف الأشخاص الذين يعمل معهم **البرنامج**.

وفي حين تتسبب حالات الطوارئ في مخاطر يمكن أن تؤدي إلى تفاقم أوجه عدم المساواة، فإنها قد تولّد أيضا لحظات تحدث فيها تغييرات اجتماعية عندما تتحوّل الظروف التي تؤثر على أوجه عدم المساواة بين الجنسين في مجال الأمن الغذائي إلى ظروف تدعم التغيير الإيجابي والدائم.

وبالنسبة **للبرنامج**، تعني معالجة القواعد الاجتماعية وعلاقات القوة غير المتكافئة في سياق الأمن الغذائي والتغذية دعمَ كل فرد من أفراد الأسرة في تحليل مَن يشارك منهم في اتخاذ القرارات المتصلة بالأغذية، بما في ذلك الإجابة عن الاستفسارات المتعلقة بكيفية الحصول على الغذاء واستهلاكه وبتوقيته ومكانه ودوافعه وكميته وبالأشخاص الذين يحصلون على الغذاء ويستهلكونه.

وتحقيقا لهذه الغاية، سيحتاج **البرنامج** إلى مشاركة عدة جهات فاعلة مشاركة صريحة، بما فيها مختلف المستفيدين من البرامج باعتبارهم عوامل تغيير. ويمثل إشراك الرجال والأولاد بصورة منهجية إلى جانب النساء والبنات شرطا مسبقا أساسيا لبناء التفاهم والتوصل إلى توافق في الآراء بشأن إزالة الأسباب الجذرية الضارة الكامنة وراء عدم المساواة بين الجنسين.

WFP/ Giulio DADAMO

الهدف 03

النهوض بالتمكين الاقتصادي للنساء والبنات في مجالي الأمن الغذائي والتغذية.

يدعم **البرنامج** النساء والبنات باعتبارهن في حد ذاتهن جهات فاعلة اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا. ومع ذلك، تواجه النساء والبنات حواجز هيكلية أمام مشاركتهن بصورة منصفة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. ويتجلى ذلك في محدودية إمكانية حصولهن على كامل حقوقهن ووثائقهن القانونية، وعلى الأصول الإنتاجية، والخدمات المالية والتكنولوجيات الجديدة، كما يتجلى في التوزيع غير المتكافئ لأنشطة الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر، وفي التمثيل الناقص للمرأة في الأدوار القيادية والسياسية.

وأدت جائحة كوفيد-19 إلى إطالة الوقت اللازم لسد الفجوة العالمية القائمة بين الجنسين من 99.5 عاما في عام 2019 إلى 135.6 عاما في عام 2020.[35] ويعد تهيئة الظروف التي تمكّن النساء والبنات من التنافس على فرص كسب العيش على قدم المساواة مع الرجال والأولاد أمرا أساسيا لتعزيز تمكينهن اقتصاديا، وضمان حقوق الإنسان الخاصة بهن وتحقيق الأمن الغذائي والتغذية لهن ولأسرهن.

ويعتبر تعميم مراعاة المنظور الجنساني بالنسبة **للبرنامج** النهج الأساسي المتّبع لإدماج الاعتبارات الجنسانية بصورة منهجية في البرامج، في حين تشمل الإجراءات التي تستهدف تحقيق المساواة بين الجنسين تدابير محددة تُتّخذ في الحالات التي يتعذّر فيها معالجة القضايا من خلال تعميم مراعاة المنظور الجنساني وحده. ويشجّع **البرنامج** تعميم مراعاة المنظور الجنساني عن طريق تقييم احتياجات الرجال والنساء والأولاد والبنات، والحرص على أن تضمن السياسات والبرامج الملائمة المنفَّذة في جميع مجالات العمل تكافؤَ فرص الوصول إلى الأمن الغذائي والتغذية والاستفادة منهما والسيطرة عليهما. وعلى سبيل المثال، فإن برنامجا لتوزيع الأغذية يركّز فقط على عدد الأفراد في كلّ أسرة، بدلا من التركيز على جنس هؤلاء الأفراد ونوع جنسهم ومرحلتهم العمرية، سيغفل على الأرجح احتياجات تغذوية مهمّة.

وفي هذه الحالة، يكفل تعميمُ مراعاة المنظور الجنساني أن يسعى **البرنامج** إلى تحديد وتلبية الاحتياجات المحددة من السعرات الحرارية والتغذية لجميع أفراد الأسرة. ويمكن في هذه الحالة أن يشكّل الإجراء الذي يستهدف تحقيق المساواة بين الجنسين دعما محددا إضافيا لبعض أفراد الأسر، مثل المراهقات من خلال منحهن غذاء تكميليا أو مساعدة نقدية، على نحو ما يتضح من تطبيق أداة **البرنامج** لسد الثغرة التغذوية بهدف تحديد الحواجز المرتبطة بالسياق التي تعيق تناول المغذيات.[36]

وفي الحالات التي يسعى فيها برنامج معني بدعم المزارعين أصحاب الحيازات الصغيرة إلى توزيع أصول منتجة، قد يكون من الضروري اتخاذ إجراء يستهدف تحقيق المساواة بين الجنسين لاستكشاف الحواجز التي تعترض وصول المزارعات إلى الأصول الإنتاجية وحيازتهن لهذه الأصول والسيطرة عليها، من أجل دعم وتعزيز الوصول المنصف لجميع المزارعين إلى المدخلات الزراعية والسيطرة عليها، بغض النظر عن الجنس أو العمر أو الإعاقة.

6. الأولويات

وتتمحور أيضا الأهداف الثلاثة لهذه السياسة حول أربع أولويات مترابطة ومتكاملة[37] تشكّل الركيزة التي تستند إليها الممارسات الفضلى للمنظمة في مجال المساواة بين الجنسين وتكون ضرورية لتحقيق كل هدف من أهداف السياسة الثلاثة:

ومن خلال إزالة العقبات الهيكلية - سواء كانت قانونية أو تنظيمية أو اقتصادية أو سياسية أو عرفية أو غير ذلك - التي تؤثر على قدرة الأفراد على التعبير عن تأييدهم لتقرير المصير، يتيح البرنامج للمستفيدين من خدماته الفرصة لتأكيد صوتهم وقدرتهم على التصرف كأفراد متساوين داخل أسرهم ومجتمعاتهم المحلية ومجتمعاتهم ككل. ومن شأن التصدي لتفشي مظاهر عدم المساواة بين الجنسين، بشكل مستقل وبالشراكة مع الآخرين، أن يحفّز تحقيق حصائل منصفة ومستدامة يستفيد منها الجميع.

1) المشاركة المعززة والمنصفة - يدعم **البرنامج** المشاركة المنصفة لجميع الأشخاص من خلال إعادة النظر في القواعد الاجتماعية والحواجز الهيكلية بغية ضمان سماع أصوات جميع الأفراد ومشاركتهم بشكل مجد في الحوارات والإجراءات التي تؤثر على حياتهم.[38]

ويعتبر العمل مع الرجال والأولاد، إلى جانب النساء والبنات، أمرا أساسيا لضمان مشاركة الجميع بشكل منصف ومجدٍ في برامج **البرنامج** والانتفاع بها على نحو مستدام وآمن.

2) تعزيز القيادة وصنع القرارات - يدعم **البرنامج** تقرير المصير حتى يتمتع كل الناس بقدرة معززة على الاضطلاع بأدوار القيادة واتخاذ القرارات بشأن احتياجاتهم وتجاربهم الشخصية والاحتياجات والتجارب على مستوى الأسرة والمجتمع المحلي والمجتمع ككل فيما يتعلق بالنظام الغذائي والأمن الغذائي والتغذية.

وسيكون من الضروري العمل مع مختلف الجهات الشريكة الدولية والوطنية والمحلية التي تضم الرجال والأولاد لتحقيق التحوّل في المواقف إزاء النساء والبنات في منابر القيادة وصنع القرار.

3) تحسين الحماية لضمان السلامة والكرامة وفرص الوصول المجدية - يعترف **البرنامج** بأن القواعد الهيكلية وديناميات القوى غير المتكافئة تضعِف مختلف الفئات وتعرضهم للتمييز. وعلاوة على ذلك، تؤجّج العنفَ الجنساني، بما يشمل الاستغلال والانتهاك الجنسيين، كوسيلة لفرض قوة شخص وسيطرته على شخص آخر وكسلاح حرب في بيئات تعاني من عدم الاستقرار وكاستراتيجية اقتصادية تتجلى من خلال زواج الأطفال المبكر والزواج القسري وكآلية تصدي سلبية في فترات الأزمات الشديدة. واستكمالا لسياسة **البرنامج** بشأن الحماية والمساءلة وتعميم المدير التنفيذي بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وتماشيا معهما، يبقى منع العنف الجنساني والتخفيف من حدته، بما فيه الاستغلال والانتهاك الجنسيان، بفضل تحديد دوافعه الهيكلية والسياقية والتصدي لها، في طليعة أعمال **البرنامج**.

4) اتخاذ إجراءات تحويلية بشأن القواعد الاجتماعية والحواجز الهيكلية - سيعمل **البرنامج** مع الجهات الشريكة المحلية والوطنية والدولية لتدعيم أصوات مختلف المستفيدين وقدرتهم على التصرف وقيادتهم.

WFP/ Jorcilina CORREIA

7. عوامل التمكين الأساسية

يعتمد **البرنامج** على استراتيجيات وأدوات برمجة متعددة لتسريع التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويقتضي مؤشر الجنس والعمر تقييم العوامل المتصلة بالجنس والعمر وإدماجها وتنفيذها في برمجة الخطط الاستراتيجية القطرية.[39] ويوفّر برنامج التحول الجنساني للمكاتب القطرية دعما تقنيا مخصصا لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامجها وعملياتها وأماكن عملها. وينبغي تحديث وزيادة مجموعة الأدوات الجنسانية وموارد التعلم بغية الاستمرار في تقديم توجيهات رئيسية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني إلى **البرنامج** وشركائه. وستسترشد عوامل التمكين الأساسية السبعة للسياسة باستراتيجيات وأدوات البرمجة وتقوم بتعزيزها، وهي تشكّل لبنات البناء التنظيمية اللازمة لترجمة الالتزامات الطموحة التي عقدها **البرنامج** إلى إجراءات ونتائج في مجال المساواة بين الجنسين، على الصعيدين الداخلي والخارجي:

1) ضمان الموارد البشرية والمالية المناسبة:

ستزيد المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية من عدد موظفيها العاملين لمدة محددة الذين لديهم خبرة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويلبّي ذلك التوصية 6 من تقييم سياسة المساواة بين الجنسين للفترة 2015-2020، وهو أمر بالغ الأهمية لدعم الأنشطة الجنسانية المعروضة بالتفصيل في الخطط الاستراتيجية القطرية.[40] ويقدم مستشارون متخصصون في الشؤون الجنسانية الدعم إلى **البرنامج** من خلال فتح حوار تدريجي، واتخاذ إجراءات بالتعاون مع الشركاء لمعالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين بطريقة مستدامة.[41]

و**البرنامج**، بوصفه صاحب عمل يحرص على تكافؤ الفرص، يقرّ بموقعه الفريد في النهوض بالممارسات التي تُستخدم بموجبها الموارد البشرية بصورة منصفة وجامعة على نطاق المكاتب الميدانية المختلفة والمتعددة.[42] ومع زيادة تركيز شركاء **البرنامج** على تحقيق نتائج جنسانية، ستسترشد هذه السياسة بتقييم واقعي للاحتياجات البشرية والمالية ليكون تنفيذها فعالا على الصعيدين العالمي والإقليمي وعلى مستوى المكاتب القطرية. ويلتزم **البرنامج** في إطار هذه السياسة بما يلي:

> تطوير وتوفير الدعم الإداري لتنفيذ السياسة وإعداد خطة للموارد؛ وضع وتنفيذ هيكل للتوظيف والتعيين والإبلاغ يراعي الاعتبارات الجنسانية ويتماشى مع العمليات الجارية لتخطيط القوة العاملة؛ تجاوز الالتزام بمؤشر أداء تخصيص الموارد (المؤشر 9) المحدّد في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.[43]

2) ضمان جمع البيانات الكمية والنوعية وتحليلها واستخدامها بصورة تشاركية:

عندما يضطلع **البرنامج** بدور قيادي في جمع البيانات وتحليلها واستخدامها، سيسعى إلى تحويل البيانات الموثوقة المصنفة حسب الجنس والعمر والإعاقة إلى معلومات ومعارف صالحة للاستخدام توجه الأنشطة الاستراتيجية الإنسانية والإنمائية.[44]

وكلما أمكن، سيسعى **البرنامج** إلى تعزيز قدرة الحكومات الوطنية على جمع وتحليل واستخدام البيانات المصنفة دعما لاتخاذ القرارات القائمة على الأدلة. وعندما يعتمد **البرنامج** على البيانات التي يجمعها شركاء آخرون مثل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين أو منظمة الأمم المتحدة للطفولة أو المنظمات غير الحكومية أو الحكومات الوطنية، يسخّر **البرنامج** الدعم الذي يوفره للشركاء لتعزيز جمع البيانات المصنّفة وتحليلها واستخدامها. وفي حين تركّز المنهجيات التقليدية لجمع البيانات على "رب الأسرة"، يهدف **البرنامج** إلى استخلاص ديناميات الأمن الغذائي والتغذية داخل الأسرة. ومن خلال السعي إلى إشراك جميع أفراد الأسر، سيكتسب **البرنامج** فهما أعمق للاحتياجات والتصورات والفرص المحدّدة لكل من أفراد الأسرة فيما يتعلق بالغذاء والتغذية. وستُستخدم تقنيات للقياس النوعي إلى جانب التقنيات الكمية لإثراء تصميم البرامج، والنُهج المنهجية التي تتعقّب تغير الحصائل الجنسانية على مرّ الزمن. ويلتزم **البرنامج**، في إطار هذه السياسة، بما يلي:

> جمع بيانات مصنفة حسب الجنس والعمر والإعاقة والصفات الاجتماعية والديمغرافية الأخرى، بما فيها النُهج الأسرية الداخلية والنهج النوعية، وتحليلها واستخدامها حيثما أمكن وحسب مقتضى الحال؛
>
> إرساء الشراكات مع الحكومات الوطنية والمؤسسات الأكاديمية والمنظمات النسائية المحلية ومعاهد البحوث الوطنية والمنظمات غير الحكومية لجمع بيانات نوعية وكمية عالية الجودة وإجراء تحليلات لعدم المساواة بين الجنسين والأمن الغذائي والتغذية.

3) الاتساق في الرصد والإبلاغ والتقييم:

تقر هذه السياسة بأهمية التحقق من صحة الإجراءات المتخذة على الصعيد القطري للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، عن طريق عمليات الرصد والإبلاغ والتقييم المنتظمة. وعلى نحو لا يقل أهمية، من المهمّ إنشاء قاعدة أدلة بشتى السبل منها إجراء خطط استراتيجية قطرية وتقييم الآثار وإجراء تقييمات تتركز على المسائل الجنسانية وتعميم الدروس المستفادة وإنتاج المنتجات المعرفية ذات الصلة من أجل إثراء البرمجة في المستقبل. وإذ تسلم الآليات الفعالة للتعقيبات المجتمعية بأهمية إزالة الأسباب الجذرية لأوجه عدم المساواة بين الجنسين التي تديم السلوكيات السلبية مثل العنف الجنساني والاستغلال والانتهاك الجنسيين، ستواصل أداء دور أساسي في الكشف عن حوادث العنف الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتولى التبليغات الواردة الأولوية وتولّد استجابة تركّز على الناجين، إلى جانب تحقيق يجريه مكتب التفتيش والتحقيق، وتدعم المنظمة في تحديد الأنماط والاتجاهات لتوجيه أنشطة التخفيف.[45] ويلتزم **البرنامج** في إطار هذه السياسة بما يلي:

> وضع ونشر مسار للنتائج الجنسانية يرسم سلسلة نتائج "محددة، وقابلة للقياس، وقابلة للتحقيق، وذات صلة ومحددة زمنيا" (SMART)[46] بين أنشطة تحقيق المساواة بين الجنسين على المستوى القطري وإطار النتائج المؤسسية.

4) إرساء شراكات متنوعة:

إن أحد العوامل الأساسية لتسريع التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين هو تعزيز تعاون **البرنامج** وتنسيقه فيما يخص الشراكات الميدانية القائمة والجديدة المعقودة مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية) والشركاء من القطاعين العام والخاص، والحكومات المحلية والوطنية، والمنظمات غير الحكومية والجهات الفاعلة المحلية بما فيها منظمات المجتمع المدني النسائية وتلك المعنية بالقضايا الجنسانية وتلك المدافعة عن حقوق النساء الناشطة في البيئات الإنسانية.

وعندما يكون ذلك ممكنا، سيدعو **البرنامج**، بالتعاون مع شركاء ميدانيين آخرين، المنظمات المحلية التي تركز على قضايا المرأة إلى المشاركة بصورة مجدية في منابر صنع القرار، وسيدعم الاستثمارات الرامية إلى بناء القدرات من أجل تعزيز المشاركة على المستوى المحلي.[47] وتتوقف قدرة **البرنامج** على تولي دور قيادي أو داعم فيما يخص زيادة الالتزامات الجنسانية المشتركة على الميزات النسبية التي يتحلى بها الشركاء في الميدان وعلى وجود هؤلاء الشركاء على أرض الواقع. وينطوي ذلك على تبادل المعلومات في اتجاهين هما: ضرورة إتاحة المعلومات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين المستمدّة من برامج وعمليات **البرنامج** للجهات الفاعلة الأخرى، وضرورة إتاحتها في الاتجاه المعاكس لإثراء الاستراتيجيات والتدخلات المتعددة القطاعات والمتعددة التخصصات. وسيعزز **البرنامج** مشاركته في شبكة الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والفريق العامل المعني بالمسائل الجنسانية التابع لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، والفريق المرجعي المعني بالمسائل الجنسانية التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، والفريق العامل المعني بالمسائل الجنسانية التابع للوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها؛ وغيرها حسب الاقتضاء. ويلتزم **البرنامج** في إطار هذه السياسة بما يلي:

> التوسّع بالاعتماد على الإرشادات القائمة للشراكات المتعلقة بالقضايا الجنسانية، بغية اتباع نهج أكثر استراتيجية لإقامة الشراكات المتعلقة بالقضايا الجنسانية على المستوى الميداني والقطري والمؤسسي.

5) ضمان المساءلة على جميع المستويات:

يخضع **البرنامج** أولا وقبل كل شيء للمساءلة أمام الأشخاص الذين يخدمهم.[48] ومن الأولويات المؤسسية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويتحمّل جميع موظفي **البرنامج** مسؤولية تنفيذ هذه السياسة الذي يرتبط ارتباطا وثيقا بكل جانب من جوانب عمل **البرنامج** والذي يتماشى مع الالتزامات المشتركة لمنظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين. ولذلك يُتوقع من المديرين القطريين والمديرين الإقليميين وأعضاء الإدارة في المقر تقديم تقارير متواصلة ومتسقة عن النتائج المحققة في المجال الجنساني[49] وعن الرسائل المؤسسية الجنسانية، كما أنهم يخضعون للمساءلة عبر جميع عمليات الإبلاغ المؤسسية عن مدى وفائهم بالالتزامات الجنسانية المؤسسية. ويلتزم **البرنامج** في إطار هذه السياسة بما يلي:

> ضمان الرقابة ومساءلة أعضاء الإدارة العليا عن تنفيذ السياسات.

6) تعزيز القدرات الفردية والمؤسسية:

بفضل مجموعة الأدوات الجنسانية في **البرنامج** وما يرتبط بها من مواد تعلّمية عن القضايا الجنسانية، ومؤشر المساواة بين الجنسين والعمر، و**البرنامج** الرامي إلى إحداث تحوّل في المنظور الجنساني، وعمليات تحليل القضايا الجنسانية وسائر عمليات تحليل التصميم والتنفيذ، يضمن **البرنامج** الفهم المشترك للقضايا الجنسانية، وقيام الموظفين والشركاء بتحقيق نتائج برامجية في المجال الجنساني.

وسيشمل بناء القدرات وتعزيزها ممارسات موحّدة لتحليل القضايا الجنسانية، وسيدعم تحسين التعاون والتنسيق وإقامة الشراكات بما يرمي إلى تسريع التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويجب أن تكون الإجراءات الجنسانية مدفوعة بالوقائع الميدانية، وأن تكون متسقة بين المقر والوحدات التقنية والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية. وسيستفيد **البرنامج** من مكانته كجهة رائدة في مجال الاستجابة الإنسانية كي يعزّز القدرات التقنية والتحليلات والإجراءات المتعلقة بالقضايا الجنسانية ضمن الأعمال المشتركة بين الوكالات والأنشطة التي تقوم بها المجموعات الإنسانية. ويلتزم **البرنامج** في إطار هذه السياسة بما يلي:

- تحديث وتعميم خطة لتنمية القدرات الجنسانية.

7) أنشطة الاتصال والدعوة المتسقة:

يقر **البرنامج** بأهمية أنشطة الاتصال والدعوة والتوعية الواضحة والموجزة والجامعة والمناسبة عند معالجة الأسباب الجذرية لأوجه عدم المساواة بين الجنسين. ولتيسير تقبّل **البرنامج** ودعم وصول المساعدات الإنسانية دون عوائق، ستسهَّل إمكانية الاطلاع على مواد التوعية المصممة للسكان المتضررين التي ستقدَّم بعبارات واضحة مع استخدام صور مراعية للاعتبارات الجنسانية ولغة مناسبة. وسيتيح ذلك للناس الاستفادة من خدمات **البرنامج** وسيوفّر في الوقت نفسه مستوى من الحماية لموظفي **البرنامج** وأصوله. ويلتزم **البرنامج** في إطار هذه السياسة بما يلي:

- وضع ونشر خطة للاتصال والدعوة بشأن المساواة بين الجنسين لكل من الجمهور الداخلي والخارجي.

WFP/ Badre BAHAJI

8. المخاطر

سيؤثر الفشل في تنفيذ سياسة **البرنامج** بشأن المساواة بين الجنسين على المستوى القطري أو الإقليمي أو على نطاق الوحدات التقنية على سمعة **البرنامج** باعتباره منظمة ملتزمة بإحراز النتائج على صعيد الأمن الغذائي والتغذية بفضل التقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيسمح ضمان وجود هيكل وظيفي كامل في مكتب الشؤون الجنسانية، وداخل الوحدات التقنية المستهدفة، وفي المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية، إلى جانب أنشطة بناء القدرات، بتزويد موظفي **البرنامج** والجهات الشريكة بالدعم الكافي لتنفيذ السياسة بصورة فعالة. وسيكفل **البرنامج** أيضا اتخاذ إجراءات كافية للتخفيف من المخاطر التالية التي تهدد التزاماته المحددة في هذه السياسة:

نوع المخاطر	المخاطر	الاستجابة للمخاطر
استراتيجية	يمكن أن يؤدي عدم الفهم التنظيمي للأهداف الجنسانية إلى إدامة القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس، عن غير قصد؛ وإلى تدعيم العقبات التي تحول دون الإنصاف في المشاركة والقيادة وصنع القرارات.	إلى جانب وظيفة الرقابة التي يضطلع بها الفريق التوجيهي المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، الذي سيرأسه مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات، سيتم إعداد وتوفير الأدوات والأنشطة التدريبية اللازمة لتمكين جميع الموظفين من تحديد الفرص الاستراتيجية لتحقيق المساواة بين الجنسين عندما تنشأ والاستجابة لها. وسيقدم المستشارون المعنيون بالشؤون الجنسانية المساعدة في مجال بناء القدرات والمساعدة التقنية لتسريع التقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين.
تشغيلية	تتفاقم أوجه عدم المساواة الحالية بين الجنسين و/أو يزداد خطر تعرّض الأفراد للأذى و/أو الإقصاء الاجتماعي و/أو تتهدَّد السلامة الشخصية للمستفيدين من البرامج وأمنهم، بسبب عدم إدماج الاعتبارات المتعلقة بالقواعد الاجتماعية والحواجز الهيكلية بما فيه الكفاية عند تصميم البرامج وتنفيذها.	ينبغي أن تسترشد الإجراءات التي تهدف إلى تحفيز تغيير السلوكيات، مثل القضاء على التمييز وعلى القواعد الاجتماعية والحواجز الهيكلية، بتحليل جنساني مُحْكم، وينبغي أن يتولّاها موظفون متمرّسون قادرون على بحث مسائل ابتكارية خاصة بكل سياق تتيح فتح حوار بشأن المسائل الجنسانية. وسيحدد التحليل الجنساني المخاطر المحتملة على المستفيدين، وسيقترح استراتيجيات للتخفيف من حدة المخاطر تعالج أوجه عدم المساواة. وسيؤدي المستشارون المعنيون بالشؤون الجنسانية دورا أساسيا في دعم الجهود التي يبذلها زملاؤهم العاملون في البرامج لإدراج مفاهيم المساواة والتنوع والإدماج في حافظة أنشطة **البرنامج**.
مالية	سيتطلب نجاح تنفيذ هذه السياسة موارد بشرية ومالية مخصصة.	ستكون إدارة **البرنامج** مسؤولة عن ضمان توافر الموظفين المتحلّين بالمهارات الجنسانية الملائمة في المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية والأفرقة التقنية. وستقوم التحليلات الجنسانية بإرشاد المكاتب القطرية لتحديد مدى إدماجها للإجراءات الجنسانية في عمليات الميزنة والتنبؤ التي تقوم بها؛ ودعم جمع وتحليل واستخدام البيانات المصنفة؛ وكفالة الاستعانة بالخبرات الكافية في الشؤون الجنسانية في جميع مراحل دورة البرامج؛ واستكشاف التعديلات المحتمل إدخالها على الخطط الاستراتيجية القطرية والأنشطة المرتبطة بها بهدف تحقيق أقصى حدّ من النتائج الجنسانية.

9. التنفيذ

لا يمكن ضمان تحقيق نتائج مستدامة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بدون نهج قيادة ومساءلة إزاء النتائج الجنسانية يتسم بوضوح كبير وطابع مؤسسي.[50] وسيجري تحقيق مواءمة بين الإجراءات والأطر لضمان اتساق السياسات بتوجيه من مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات.

ومن أجل ضمان المساءلة عن تنفيذ السياسة، سيُدمِج **البرنامج** صراحة اعتبارات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مجموعة أدواته المخصصة لإدارة المخاطر المؤسسية (مثل بيان الضمان المقدم من المدير التنفيذي، وسجل المخاطر المؤسسية، وخطة الأداء السنوية). وتتجلى اعتبارات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بوضوح في الخطة الاستراتيجية **للبرنامج** للفترة 2022-2025 وإطار النتائج المؤسسية المصاحب لها، بما في ذلك المؤشرات المحددة لقياس أداء الإدارة.

وسيكون إبلاغ قادة **البرنامج** وصانعي القرارات بأهمية هذه التنقيحات السياساتية خطوة مهمة في ضمان التزام **البرنامج**. وتقع على عاتق المديرين القطريين وأفرقة إدارة المكاتب القطرية التابعة لهم مسؤولية تحديد الإجراءات الجنسانية وإدماجها في الخطط الاستراتيجية القطرية وميزانيات الحوافظ القطرية، استكمالا لعمل الشركاء الآخرين الجاري على نطاق النظام المتعدد الأطراف. وسيتم التحقق من ذلك أثناء عملية استعراض البرامج. ودعما لتنفيذ الخطط الاستراتيجية القطرية، سيعمل المستشارون القطريون المعنيون بالشؤون الجنسانية عن كثب مع المستشارين الإقليميين المعنيين بالشؤون الجنسانية ومكتب الشؤون الجنسانية لتصميم النتائج الجنسانية وتحقيقها ورصدها. وسيخضع المديرون القطريون والإقليميون ومديرو الشعب التقنية بالمقر لمساءلة عامة عن طريق الفريق التوجيهي المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكذلك عن طريق آليات إدارة الأداء.

ومن المتوقع استعراض فعالية هذه السياسة من خلال إجراء تقييم مستقل بعد ما يتراوح بين أربع وست سنوات من الموافقة عليها. وستنير استنتاجات التقييم مواصلة تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين وتنقيحاتها.

وتستهدف سياسة المساواة بين الجنسين جميع الوحدات التنظيمية في **البرنامج**. وتعترف بأهمية الحضور الميداني الموسّع **للبرنامج** وميزته النسبية للارتقاء بشكل استباقي بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لمعالجة انعدام الأمن الغذائي في جميع أنحاء العالم. وستكون هذه السياسة مدعومة بخطة تنفيذ وتدبير للموارد وبمسار لتتبع النتائج الجنسانية وبتنقيح للاستراتيجيات الجنسانية الإقليمية الست. وسيعمل مكتب الشؤون الجنسانية بالتعاون والتنسيق الوثيقين مع سائر الوحدات التقنية والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية على تنفيذ السياسة من خلال أنشطة المساعدة التقنية وبناء القدرات. وستقدم مديرة مكتب الشؤون الجنسانية تحديثات سنوية عن التقدم المحرز في تنفيذ هذه السياسة إلى المجلس التنفيذي.

WFP/ Elise BIJON

الملحق الأول: المصطلحات الرئيسية

المصطلح	التعريف
القدرة على التصرف	قدرة الفرد أو المجموعة على اتخاذ الخيارات والتصرف بناء على الخيارات التي تم اتخاذها.
التنوع	يشير التنوع إلى كيفية تقاطع مختلف القيم والسلوكيات ووجهات النظر الثقافية والمعتقدات مع خصائص اجتماعية وديمغرافية مثل الجنس والعمر والإعاقة والعرق والأصل الإثني والدين ونوع الجنس والميل الجنسي والصحة والوضع الاجتماعي والاقتصادي والمهارات في جملة خصائص أخرى. ويكون التنوع جليا في بعض جوانبه لكنه غير جلي في بعضها الآخر. ويسلّم هذا التعبير باحتمال اختلاف أولويات الأشخاص واحتياجاتهم وفرصهم التي تؤثر في قدرتهم على المشاركة بنشاط في تدخلات **البرنامج** أو على الاستفادة منها.
التمكين	عملية بناء القدرات التي يستطيع الفرد من خلالها أن يحدد الخيارات ويتخذ القرارات بشأن حياته.
الاحتياجات الضرورية/ الأساسية	الاحتياجات الأساسية معرفة على نطاق واسع على أنها السلع والخدمات الأساسية التي تحتاجها الأسر بشكل منتظم أو موسمي لضمان البقاء على قيد الحياة وتحقيق الحد الأدنى من المستوى المعيشي بدون اللجوء إلى آليات التصدي السلبية أو إلى الإضرار بصحتها أو كرامتها أو ما تملكه من أصول أساسية لكسب العيش.
نوع الجنس والجنس	يشير نوع الجنس إلى الأدوار النابعة من الهياكل الاجتماعية المسندة إلى المرأة والرجل بينما يشير الجنس إلى الفروق البيولوجية بين الذكر والأنثى. وأدوار الجنسين هي أدوار تُكتسب وتتبدّل مع مرور الزمن وتختلف داخل الثقافات وفيما بينها. ويحدد نوع الجنس في الغالب الواجبات والمسؤوليات الواقعة على الأفراد والقيود المفروضة عليهم والفرص المتاحة لهم والامتيازات الممنوحة لهم في أي سياق معين. وإضافة إلى الصفات والفرص الاجتماعية المرتبطة بكون الأفراد رجالا ونساء والعلاقات بين النساء والرجال والبنات والأولاد، يشير نوع الجنس أيضا إلى العلاقات بين النساء والعلاقات بين الرجال.
التحليل الجنساني	يدرس التحليل الجنساني العلاقات بين الرجال والنساء، آخذا في الاعتبار أدوارهم الجنسانية وإمكانية وصولهم إلى الموارد وقدرتهم على التصرف فيها والقيود التي يواجهونها في علاقتهم مع بعضهم. وتشمل عناصر التحليل الجنساني السليم «دراسة أوجه عدم المساواة بين الجنسين، بما في ذلك بين النساء والرجال وفي صفوف كلّ منهما [...] وكيفية تعزيز المساواة بين الجنسين؛ والبيانات أو المعلومات التي تتيح تحليل تجارب وأوضاع النساء والرجال، أي من خلال جمع واستخدام بيانات مصنفة حسب الجنس والعمر؛ وتقييم مستوى مشاركة كلّ من النساء والرجال والبنات والأولاد في الأنشطة ومدى مشاركة كلّ منهم.
العنف الجنساني	تعرّف اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات العنف الجنساني بأنه «أي عمل مؤذ يرتكب ضد إرادة إنسان ويقوم على فروق (جنسانية) منسوبة اجتماعيا بين الذكور والإناث. ويشمل الأفعال التي تحدث أذى أو معاناة على الصعيد الجسدي أو الجنسي أو العقلي، والتهديد بهذه الأفعال، والإكراه، وسائر أشكال الحرمان من الحرية. ويمكن أن تحدث هذه الأفعال في مكان عام أو خاص». وما زالت بعض الجهات الفاعلة تستخدم مصطلح «العنف الجنسي والعنف الجنساني» لتأكيد الحاجة الملحة إلى التصدي للعنف الجنسي، الذي يُعتبر نوعا من أنواع العنف الجنساني.
المساواة بين الجنسين	تشير المساواة بين الجنسين إلى المساواة بين النساء والرجال والبنات والأولاد في التمتع بالحقوق والفرص والموارد والمكافآت. ولا تعني هذه المساواة أن النساء والرجال والبنات والأولاد متماثلون، بل تعني أن ممارستهم للحقوق وتمتعهم بالإمكانات وفرص الحياة لا يحكمها أو يقيدها نوع الجنس عند الميلاد، ذكرا كان أو أنثى.

المصطلح	التعريف
الإنصاف بين الجنسين	يشير الإنصاف بين الجنسين إلى معاملة النساء والرجال والبنات والأولاد على أساس عادل، مما قد يتطلب اتخاذ تدابير إيجابية لتصحيح اختلالات التوازن القائمة وضمان تكافؤ الحقوق والفرص. والمصطلح المفضّل المستخدم داخل الأمم المتحدة هو المساواة بين الجنسين بدلا من الإنصاف بين الجنسين. فالإنصاف بين الجنسين يشير إلى تفسير للعدالة الاجتماعية يستند عادة إلى التقاليد أو الأعراف أو الدين أو الثقافة، مما يكون في أغلب الأحيان على حساب المرأة. وقد رُئي أن هذا الاستخدام للإنصاف غير مقبول في سياق الارتقاء بوضع المرأة.
تعميم مراعاة المنظور الجنساني	يشير تعميم مراعاة المنظور الجنساني إلى استراتيجية ترمي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين ويمثل عملية تقييم آثار الإجراءات المقررة، بما فيها التشريعات والسياسات والبرامج، على المرأة والرجل في جميع المجالات وعلى جميع المستويات. وتعميم مراعاة المنظور الجنساني هو النهج المختار في منظومة الأمم المتحدة والمجتمع الدولي لإحراز التقدم بشأن حقوق النساء والبنات باعتبارها مجموعة فرعية من حقوق الإنسان التي تكرّس الأمم المتحدة نفسها لها. وهو لا يعد في حد ذاته هدفا أو غاية. ويعتبر هذا التعميم استراتيجية تستهدف تعزيز المساواة لفائدة النساء والبنات مقارنة بالرجال والأولاد.
مراعاة الاعتبارات الجنسانية	تكون عمليةٌ ما مراعية للاعتبارات الجنسانية عندما تحدّد الاحتياجات والمصالح والحقائق المختلفة الخاصة بكل من الرجال والأولاد والنساء البنات، وعندما تنظر فيها وتهدف إلى معالجتها، دون أن تعالج أوجهَ عدم المساواة الكامنة وراءها التي تقوم على نوع الجنس والتوزيعَ غير المتكافئ للسلطة بين النساء والرجال، والبنات والأولاد.
التحوّل في المنظور الجنساني	يركّز النهج المفضي إلى تحوّل في المنظور الجنساني على تحويل العلاقات غير المتساوية بين الجنسين (بتغييرها مثلا) من خلال التصدي للقواعد والتحيزات والقوالب النمطية الجنسانية المتأصلة الجذور بهدف النهوض بتقاسم السلطة والسيطرة على الموارد وصنع القرارات ودعم تمكين المرأة. ويتجاوز النهج المفضي إلى تحوّل في المنظور الجنساني الفرد ليعالج الأسباب الجذرية التي تديم عدم المساواة بين الجنسين، ومن بينها علاقات القوة غير المتكافئة، والتمييز القائم على الجنس والاعتبارات الجنسانية، والقواعد الاجتماعية، والحواجز الهيكلية، فضلا عن السياسات والممارسات.
الإدماج	يشير الإدماج إلى نهج للبرمجة يقوم على الاحتياجات والحقوق ويستهدف ضمان تمتع جميع الأشخاص المتضررين بالمعرفة والقدرة على التصرف على قدم المساواة وحصولهم على الخدمات الأساسية وإبداء رأيهم بشأن تصميم هذه الخدمات وتنفيذها.
الحماية	تشير الحماية إلى الأنشطة الرامية إلى تحقيق الاحترام التام للحقوق الجوهرية لجميع الأفراد وفقا للقانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي للاجئين، مع مراعاة الفروق في العمر ونوع الجنس والإعاقة والأبعاد المتقاطعة الأخرى للفقر وعدم المساواة.
البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر	البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر هي بيانات يتم جمعها وتحليلها لكلّ من الذكور والإناث على حدة وبحسب الفئات العمرية، لضمان تحسين فهم ومعالجة مظاهر الضعف والاحتياجات والأولويات وإمكانية تلقي الخدمات المنقذة للأرواح. وتُبذل أيضا جهود إضافية لإدراج بيانات عن الإعاقة.

المصطلح	التعريف
الاستغلال والانتهاك الجنسيان	الاستغلال الجنسي: أي استغلال فعلي أو محاولة استغلال لحالة ضعف أو لتفاوت في النفوذ أو للثقة من أجل تحقيق مآرب جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق كسب مالي أو اجتماعي أو سياسي من الاستغلال الجنسي لطرف آخر. الانتهاك الجنسي: هو التعدي البدني الفعلي أو التهديد بالتعدي البدني الذي يحمل طابعا جنسيا، سواء باستعمال القوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية.
الإجراءات التي تستهدف تحقيق المساواة بين الجنسين	الإجراءات التي تستهدف تحقيق المساواة بين الجنسين هي تدابير صريحة تستجيب للاحتياجات التي تحدَّد عن طريق التحليل الجنساني ولا يمكن تلبيتها من خلال تعميم مراعاة المنظور الجنساني فقط. وعندما تسبب فجوة في المساواة بين الجنسين بوضوح تهميش فرد أو مجموعة من الأشخاص مقارنة بغيرهم من حيث فرص الحصول على المساعدات التي تدعم الأمن الغذائي والتغذية أو الاستفادة منها، يكون من الضروري اتخاذ إجراءات تستهدف ذلك الفرد أو تلك المجموعة.
تمكين المرأة	تمكين المرأة عملية تسمح للمرأة باكتساب القدرة على التصرف والتمتع بها في حياتها والحصول على الموارد والفرص والسلطة على قدم المساواة مع الرجل. وتمكينا للمرأة لا يجب أن تتمتع المرأة بالقدرات وتحصل على قدم المساواة مع الرجل على موارد وفرص مساوية لموارده وفرصه فحسب بل يجب أيضا أن تتمتع بالقدرة على استخدام هذه القدرات والموارد والفرص لتحديد الخيارات واتخاذ القرارات بوصفها فردا كاملا ومتساويا مع غيره من أفراد المجتمع. ويعني ذلك بالنسبة إلى **البرنامج** وجوب تهيئة الظروف التي تيسّر ولا تقوّض الفرص المحتملة لتمكين المرأة في إطار السياسات والبرامج المتعلقة بالمساعدة الغذائية. وتمكين المرأة الاقتصادي هو عنصر مهم من تمكين المرأة إذ يعد حجر الزاوية لتحقيق المساواة بين الجنسين ويشير إلى قدرة المرأة على النجاح والتقدم من الناحية الاقتصادية وقدرتها على اتخاذ قرارات اقتصادية والتصرف بناء عليها.
المنظمة التي تقودها امرأة	لم تضع اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بعد تعريفا للمنظمات التي تقودها نساء، ولكن العديد من هذه المنظمات تَعتبر أن المنظمة التي تقودها امرأة هي منظمة غير حكومية وغير ربحية وغير سياسية تشكل فيها الإناث أغلبية أو ثلثي أعضاء مجلسها (بمن فيهم الرئيس) وإدارتها وموظفيها ومتطوّعيها (بمن فيهم كبير الموظفين)، وهي منظمة تركّز على النساء والبنات بوصفهن العنصر الرئيسي الذي تستهدفه برامجها. وتعرّف الصفقة الكبرى المنظمةَ التي تقودها امرأة بأنها منظمة تتألف قيادتها أساسا من النساء، وهذا يعني أن النساء يشغلن ما نسبته 50 في المائة أو أكثر من المناصب القيادية العليا سواء في مجلس الإدارة أو على مستوى الموظفين. ولا يوجد حاليا توافق في الآراء بشأن هذا التعريف.

الملحق الثاني: موجز التوصيات الواردة في تقييم عام 2020 لسياسة المساواة بين الجنسين للفترة 2015-2020

1 التوصية
تحديث السياسة

تدعو التوصية 1 **البرنامج** إلى تحديث سياسة المساواة بين الجنسين للفترة 2015-2020 لتسريع خطى التقدم في تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وتمتين أعمال **البرنامج** في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سياق الأمن الغذائي والتغذية.

2 التوصية
ميزانية دعم البرامج والإدارة

تدعو التوصية 2 **البرنامج** إلى كفالة تخصيص مبالغ كافية من ميزانية دعم البرامج والإدارة للوفاء بالتزاماته المؤسسية، ومن بينها اضطلاع مكتب الشؤون الجنسانية بأعماله وتنفيذ الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين، ولوضع استراتيجيات لتعبئة تمويل من خارج الميزانية وللمشروعات، بوسائل من بينها الشراكات التشغيلية والاستراتيجية، في اتساق مع إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

3 التوصية
المساءلة

تدعو التوصية 3 مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات إلى إنشاء فريق توجيهي **للبرنامج** ككل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يوفر القيادة الموزعة، ويقود سياسة المساواة بين الجنسين ويحرص على المساءلة عن تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين في جميع مستويات **البرنامج**.

4 التوصية
الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين

تدعو التوصية 4 إلى تعزيز ملكية سياسة المساواة بين الجنسين على الصعيدين الإقليمي والقُطري عن طريق تنقيح الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين وخطط عمل المساواة بين الجنسين المتسقة مع الخطط الاستراتيجية القطرية.

5 التوصية
الموارد البشرية - القضايا الجنسانية والتنوع والإدماج

تدعو التوصية 5 **البرنامج** إلى أن يحرص على أن يسترشد إعداد إطار المساءلة عن الموارد البشرية الجديد - على النحو المتفق عليه في الرد على إحدى توصيات تقييم استراتيجية **البرنامج** لشؤون العاملين (2014-2017) - بتحليل القضايا الجنسانية والتنوع والإدماج وعلى خضوع أعضاء الإدارة العليا للمساءلة عن ممارسات القيادة الجامعة والامتياز في جميع مجالات تعميم المساواة بين الجنسين ومن بينها التكافؤ بين الجنسين على سبيل المثال لا الحصر.

6 التوصية - الموارد البشرية - طاقم من المستشارين المهنيين المختصين في الشؤون الجنسانية

تدعو التوصية 6 **البرنامج** إلى الاستثمار في مستشارين مهنيين مختصين في الشؤون الجنسانية في المقر والمكاتب الإقليمية، بما في ذلك إنشاء مناصب إلزامية للمستشارين المهنيين الإقليميين في الشؤون الجنسانية بعقود محددة المدة، وتكوين طاقم من مستشارين متمرسين في الشؤون الجنسانية للعمل في مكاتبه القطرية.

7 التوصية
الجيل الأول من الخطط الاستراتيجية القطرية

تدعو التوصية 7 **البرنامج** إلى الحرص على أن يتضمن الإطار والإرشادات بشأن استعراضات منتصف المدة وتقييمات الجيل الأول من الخطط الاستراتيجية القطرية تحليلات كمية ونوعية لأنشطة **البرنامج** في مجال المساواة بين الجنسين.

8 التوصية
الجيل الثاني من الخطط الاستراتيجية القطرية

تدعو التوصية 8 المكاتب القطرية إلى تعميم المساواة بين الجنسين في استعراضات منتصف المدة وتقييمات الجيل الأول من الخطط الاستراتيجية القطرية وفي تصميم الجيل الثاني من الخطط الاستراتيجية القطرية وتنفيذها.

الملحق الثالث: خطة تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين لعام 2022

1) تمثل خطة التنفيذ هذه نقاط الانطلاق الاستراتيجية لعمل **البرنامج** في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بما يتماشى مع الالتزامات المحددة في سياسة المساواة بين الجنسين لعام 2022.

وتعرض هذه الخطة سلسلة من مسارات العمل المتعلقة بالقضايا الجنسانية مصحوبة بأنشطة، وبخطوط المسؤولية أو الوحدات القيادية المعنية، وبجدول زمني. وهي تحل محل قسم المعايير الدنيا الوارد في سياسة **البرنامج** بشأن المساواة بين الجنسين للفترة 2015-2020. والخطة بطبيعتها وثيقة دينامية، وسيتم تحديثها بانتظام، وعلى الأقل مرة في السنة.

2) وتهدف خطة التنفيذ إلى مساعدة المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والمنظمة ككل على سد الفجوات الجنسانية، وعلى تعزيز أدوار المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية في تحديد الممارسات الجيدة وإيجادها، وعلى اختبار طرائق جديدة للنهوض بالمساواة بين الجنسين.

3) وسيتم استعراض تنفيذ السياسة وفعاليتها من خلال تقييم مستقل يجري بعد أربع إلى ست سنوات من إقرارها. وسيسترشد أيضا تنفيذ وتحديث سياسة **البرنامج** بشأن المساواة بين الجنسين بنتائج التقييم.

4) وستتطلب خطة التنفيذ موارد تخصَّص لها من الاعتمادات المرصودة في الميزانية ومن المخصصات الإضافية الخارجة عن الميزانية في عام 2022، بما في ذلك المساهمات الثنائية التي تقدمها الجهات المانحة من القطاعين العام والخاص. وتتألف الاعتمادات المخصصة اليوم من ميزانية دعم البرامج والإدارة لأنشطة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2022 من 1.8 مليون دولار أمريكي لمكتب الشؤون الجنسانية بالمقر، و2.1 مليون دولار أمريكي للمكاتب الإقليمية، و17.4 مليون دولار أمريكي للوحدات التقنية بالمقر.

وتقدَّر المبالغ المخصصة لأنشطة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بنسبة 12.5 في المائة من ميزانيات الخطط الاستراتيجية القطرية. وسيصل الدعم البرامجي الإضافي السنوي والموارد الإدارية في عام 2022 إلى 0.9 مليون دولار أمريكي لمكتب الشؤون الجنسانية بالمقر و8.3 مليون دولار أمريكي للمكاتب الإقليمية، بحسب التقديرات الأولية. وستسعى خطة الموارد المتجددة إلى تنقيح هذه التقديرات وكفالة الاتساق على مستوى المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية عند إعداد الميزنة المراعية للمنظور الجنساني لعام 2023 وما بعده.

مسارات العمل	الأنشطة	الوحدة الرائدة	وحدات الدعم	الجدول الزمني
2) النتائج الجنسانية	**1-2** جمع البيانات وتحليلها واستخدامها على نحو تشاركي	شعبة البحث والتقدير والرصد	شعبة التخطيط والأداء المؤسسيين، والمكاتب القطرية، والمكاتب الإقليمية، ومكتب الشؤون الجنسانية	جارٍ
	1-1-2 الارتقاء إلى المستوى الأمثل فيما يخص تحليل واستخدام البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر والإعاقة التي جمعت على الصعيد القطري.			
	2-1-2 وضع نُهج لقياس البيانات النوعية، والتحقق من جدواها، وتنفيذها.			
	3-1-2 استهلال مشروع تجريبي في بلدان مختارة هدفه جمع وتحليل واستخدام البيانات المتعلقة بالأسر من داخلها.			
	2-2 تحديد مؤشرات جنسانية جديدة لإطار النتائج المؤسسية، وتجربتها، والتحقق من صحتها.	مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة البحث والتقدير والرصد، وشعبة التخطيط والأداء المؤسسيين، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية، وإدارة وضع البرامج والسياسات	الفصل الثاني من عام2022
	3-2 وضع مسار للنتائج يُظهر سلسلة النتائج المحددة والقابلة للقياس والتحقيق والواقعية والمحددة زمنيا، والتحقق منه ونشره، من الأنشطة على المستوى القطري إلى إطار النتائج المؤسسية.	مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة البحث والتقدير والرصد، وشعبة التخطيط والأداء المؤسسيين، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية، وإدارة وضع البرامج والسياسات	الفصل الرابع من عام 2022 - الفصل الثالث من عام 2023
	4-2 إعداد مواد تدريبية جديدة و/أو تنقيح المواد المتوافرة، بما في ذلك وحدات جديدة بشأن قياس النتائج الجنسانية ورصدها والإبلاغ عنها.	مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة البحث والتقدير والرصد، وشعبة التخطيط والأداء المؤسسيين، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية، وإدارة وضع البرامج والسياسات	جارٍ
	5-2 توسيع قاعدة الأدلة التي تحوزها المنظمة بشأن قصص النجاح والدروس المستفادة وأفضل الممارسات في مجال المساواة بين الجنسين، بغية إرشاد إعداد البرامج المقبلة في سياقات محددة.	مكتب الشؤون الجنسانية، والمكاتب القطرية	المكاتب الإقليمية، وشعبة الاتصالات والدعوة والتسويق، وإدارة وضع البرامج والسياسات	جارٍ
3) الشراكات	**1-3** وضع استراتيجية لعقد شراكات متعلقة بالقضايا الجنسانية من شأنها توجيه تنفيذ البرامج والتعاون والتنسيق والتواصل وتوليد الأدلة والتمويل. وسيشمل ذلك توطيد وتعزيز الشراكات القائمة، واستكشاف شراكات جديدة مع الجهات الفاعلة الدولية والوطنية والمحلية. وينبغي أن يشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، توجيهات محددة لإقامة شراكات استراتيجية في مجال المساعدة الإنسانية، وسبل العيش، والتعليم، والمناخ، والبيئة، والحد من مخاطر الكوارث، والبرمجة المتعلقة بالقدرة على الصمود.	مكتب الشؤون الجنسانية، وشعبة الشراكات مع القطاع العام وتدبير الموارد، وشعبة الشراكات مع القطاع الخاص وجمع الأموال منه	المكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية، وإدارة وضع البرامج والسياسات	الإعداد: الفصل الثاني-الفصل الرابع من عام 2022 التنفيذ: عام 2023 فصاعدا
	2-3 إقامة شراكات استراتيجية جديدة و/أو تعزيز الشراكات الاستراتيجية القائمة مع جهات فاعلة في القطاعين العام والخاص للنهوض بالبرامج التي تعالج الأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين بما فيها التمييز والقواعد الاجتماعية والحواجز الهيكلية.			
	3-3 إقامة شراكات استراتيجية جديدة و/أو تعزيز الشراكات الاستراتيجية القائمة مع جهات فاعلة في القطاعين العام والخاص لتعزيز إدارة المعارف وتوليد الأدلة فيما يخص النتائج الجنسانية.			

تسريع التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في البرنامج: خطة تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين

مسارات العمل	الأنشطة	الوحدة الرائدة	وحدات الدعم	الجدول الزمني
3) الشراكات	**3-3** إقامة شراكات استراتيجية جديدة و/أو تعزيز الشراكات الاستراتيجية القائمة مع جهات فاعلة في القطاعين العام والخاص لتعزيز إدارة المعارف وتوليد الأدلة فيما يخص النتائج الجنسانية.			
	4-3 تعزيز المشاركة في جميع المحافل المشتركة بين الوكالات المعنية بالقضايا الإنسانية والمساواة بين الجنسين، مثل مجموعات العمل الإنساني، وشبكة الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ والفريق العامل المعني بالمسائل الجنسانية التابع لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة؛ والفريق المرجعي المعني بنوع الجنس، التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، والفريق العامل المعني بالمسائل الجنسانية، التابع للوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها، وغيرهما حسب الاقتضاء.	**مكتب الشؤون الجنسانية**	**المكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية، وإدارة وضع البرامج والسياسات**	**جارٍ**
	5-3 تعزيز الشراكات المعقودة مع الجهات الحكومية المحلية الفاعلة، بما فيها الكيانات الحكومية المسؤولة عن الزراعة والتنمية الريفية والحماية الاجتماعية والتنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية، وتلك التي تمثل فئات رئيسية مثل النساء والأطفال والشباب والمسنين والأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والمهاجرين وغيرهم.	**المكاتب القطرية، وشعبة الشراكات مع القطاع العام وتدبير الموارد، وشعبة الشراكات مع القطاع الخاص وجمع الأموال منه**	**المكاتب الإقليمية، ومكتب الشؤون الجنسانية، وإدارة وضع البرامج والسياسات**	**جارٍ**
	6-3 تحديد شركاء من القطاعين العام والخاص، على الصعيدين العالمي والقطري، ممّن لديهم سجل حافل من التحليلات الجنسانية أو التقييمات السريعة للقضايا الجنسانية لاستكشاف توطيد أواصر التعاون والتنسيق معهم.	**مكتب الشؤون الجنسانية**	**المكاتب القطرية، والمكاتب الإقليمية، وإدارة الشراكات والدعوة**	**الفصل الثالث من عام 2022**
	7-3 استعراض نموذج اتفاقات الشراكة على المستوى الميداني للنظر في الفرص المتاحة للتعاقد مع المنظمات المحلية بغية تقديم الخدمات والمساعدة التقنية وبناء القدرات.	**إدارة وضع البرامج والسياسات**	**مكتب الشؤون الجنسانية، والمكاتب القطرية، والمكاتب الإقليمية، وإدارة تسيير الموارد، وإدارة الشراكات والدعوة، ومكتب الشؤون القانونية**	**الفصل الرابع من عام 2022**
	8-3 تعزيز إدماج الأبعاد الجنسانية والشراكات الجنسانية في عمليات سلسلة الإمداد، وذلك مثلا باستهداف نسبة محددة من النساء الموردات والبائعات والمتعاقدات من الباطن في سلاسل الإمداد.	**شعبة عمليات سلسلة الإمداد، ومكتب الشؤون الجنسانية**	**المكاتب القطرية، والمكاتب الإقليمية، وإدارة وضع البرامج والسياسات**	**الفصل الأول من عام2023**
4) الموارد	**1-4** وضع وتنفيذ هيكل للتوظيف والتعيين والإبلاغ يراعي الاعتبارات الجنسانية ويتماشى مع العمليات الجارية لتخطيط القوة العاملة.	**إدارة وضع البرامج والسياسات، وشعبة الموارد البشرية**	**مكتب الشؤون الجنسانية، والمكاتب القطرية، والمكاتب الإقليمية**	**الفصل الثاني من عام2022**

تسريع التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في البرنامج: خطة تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين

مسارات العمل	الأنشطة	الوحدة الرائدة	وحدات الدعم	الجدول الزمني
4) الموارد	**2-4** وضع خطة موارد للقضايا الجنسانية تضمن تحديد وتخصيص موارد مالية كافية لتنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين، بما في ذلك إعادة تخصيص الأموال في منتصف المدة حسب الاقتضاء خلال عام 2022.	إدارة وضع البرامج والسياسات، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية	جميع الوحدات	جارٍ
	3-4 ضمان مشاركة كافية ومناسبة للمستشارين المعنيين بالشؤون الجنسانية في المقر، والوحدات التقنية، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية، بما يتماشى مع نتائج تقييم سياسة المساواة بين الجنسين للفترة 2015-2020.	إدارة وضع البرامج والسياسات، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية	مكتب الشؤون الجنسانية، وشعبة الموارد البشرية	جارٍ
	4-4 تكوين قوة عاملة تمثيلية يتمتع فيها موظفو **البرنامج** بفرص متكافئة لتحقيق حياة وظيفية مجزية على جميع مستويات المنظمة بما يتماشى مع سياسة شؤون العاملين في **البرنامج**.	شعبة الموارد البشرية	جميع الوحدات	جارٍ
5) المساءلة	**1-5** ضمان الإشراف على تنفيذ السياسة، ومساءلة الإدارة العليا عن هذا التنفيذ.	الفريق التوجيهي المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	مكتب الشؤون الجنسانية، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية، وإدارة وضع البرامج والسياسات	كل سنتين، وعقد الاجتماعات حسب الحاجة
	2-5 وضع وتنفيذ برنامج للتشجيع والتكريم متعلق بالقضايا الجنسانية يستهدف الأفرقة التقنية والأفراد الذين يُبدون التزاما استثنائيا بتحقيق نتائج جنسانية.	مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة الموارد البشرية	الفصل الثالث من عام 2022
	3-5 إعداد وتعميم خطة للاتصالات والدعوة والتوعية في مجال المساواة بين الجنسين، تكون ذات توجه داخلي وخارجي لضمان اتساق الاتصالات والدعوة والتوعية في مجال القضايا الجنسانية.	إدارة الشراكات والدعوة	مكتب الشؤون الجنسانية، وشعبة الاتصالات والدعوة والتسويق	الفصل الثاني - الفصل الرابع من عام 2022
	4-5 ضمان الامتثال للتدريب الإلزامي المحدد في نشرة الأمين العام المتعلقة بالتدابير الخاصة الواجب اتخاذها للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وبتدابير **البرنامج** الرامية إلى مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين.	مكتب الأخلاقيات	شعبة الموارد البشرية، ووحدة حالات الطوارئ وحالات الانتقال، وشعبة الاتصالات والدعوة والتسويق	جارٍ
	5-5 الالتزام بالمعايير الدنيا التي حددتها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لمنع العنف الجنساني والتخفيف من حدته، والتي عدّلها **البرنامج** لتناسب قطاعي التغذية والأمن الغذائي.	إدارة وضع البرامج والسياسات، وشعبة عمليات الطوارئ	المكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية، ومكتب الشؤون الجنسانية	جارٍ؛ تقارير سنوية
	6-5 العمل على تجاوز متطلبات الإبلاغ عن الأداء المحددة في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.	مكتب الشؤون الجنسانية	وحدات متعددة	جارٍ؛ تقارير سنوية

الحواشي

[1] يعكس ذلك تواؤم أنشطة **البرنامج** مع سياسة اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والبنات في مجال العمل الإنساني لعام 2017.

[2] التنوع هو مجموعة الاختلافات في الصفات التي يمكن أن تؤثر على احتمال استبعاد فرد أو مجموعة أفراد من تدخلات **البرنامج** أو إغفالهم فيها، وتشمل على سبيل المثال لا الحصر الجنس والعمر والإعاقة والعرق والأصل الإثني والدين والميل الجنسي. ويتفق هذا التعريف مع «الخطة الاستراتيجية **للبرنامج** (2022 2025))» (WFP/EB.2/2021/4 A/1/Rev.2).

[3] الأمم المتحدة. 1945. ميثاق الأمم المتحدة والنظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية.

[4] الأمم المتحدة. 2015. تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

[5] الأمم المتحدة. 2021. خطتنا المشتركة - تقرير الأمين العام.

[6] هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة). الولايات الحكومية الدولية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

[7] هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2018. تعزيز مساءلة الأمم المتحدة (خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وخطة العمل على نطاق الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة).

[8] اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. 2020. التقييم الإنساني المشترك بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والبنات.

[9] **البرنامج**. 2020. تقييم سياسة **البرنامج** بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020).

[10] **البرنامج**. تعميم المدير التنفيذي: تدابير خاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (OED2014/020).

[11] المرجع نفسه.

[12] **البرنامج**. 2016. دليل **البرنامج** بشأن العنف الجنساني.

[13] **البرنامج**. 2018. تعميم المدير التنفيذي بشأن الحماية من المضايقات، والتحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، والتمييز.

[14] الشبكة العالمية لمكافحة الأزمات الغذائية وشبكة معلومات الأمن الغذائي. 2021. التقرير العالمي عن الأزمات الغذائية: تحليل مشترك من أجل اتخاذ قرارات أفضل.

[15] مكتب الشؤون الجنسانية في **البرنامج**. 2021. البيانات الفردية التي تقود الاستجابة الدقيقة لجائحة كوفيد-19.

[16] «الخطة الاستراتيجية للبرنامج (2022-2025)» (WFP/EB.2/2021/4-A/1/Rev.2).

[17] بنات لا عرائس: حول زواج الأطفال؛ المركز الدولي لبحوث المرأة المتعلقة بحقائق وأرقام زواج البنات. إذا تواصلت الاتجاهات المسجلة قبل الجائحة، فسوف تتزوج 150 مليون بنت أخرى بحلول عام 2030 أي 15 مليون بنت في المتوسط كل سنة (اليونيسف، قاعدة البيانات بشأن زواج الأطفال).

[18] صندوق الأمم المتحدة للسكان. 2020. التوقعات الجديدة لصندوق الأمم المتحدة للسكان تتنبّأ بحدوث أثر كارثي على صحة المرأة مع استمرار جائحة كوفيد 19.

[19] اليونيسف. 2021. زواج الأطفال.

[20] منظمة الصحة العالمية. 2020. صحيفة وقائع عن حمل المراهقات.

[21] «الخطة الاستراتيجية للبرنامج (2022-2025)» (WFP/EB.2/2021/4-A/1/Rev.2).

[22] تقييم استجابة **البرنامج** لجائحة كوفيد19- (2020-2021)، ملخص الأدلة 7: الشواغل الشاملة.

[23] «الخطة الاستراتيجية للبرنامج (2022-2025)» (WFP/EB.2/2021/4-A/1/Rev.2).

[24] حملة MenCare. 2021. حالة الآباء في العالم في عام 2021: حلول هيكلية لتحقيق المساواة في أعمال الرعاية.

[25] «الخطة الاستراتيجية للبرنامج (2022-2025)» (WFP/EB.2/2021/4-A/1/Rev.2).

[26] هيئة الأمم المتحدة للمرأة، الجائحة المستترة: العنف ضد المرأة أثناء جائحة كوفيد19-.

[27] وصل عدد الجهات المانحة ومنظمات المعونة التي صادقت على الصفقة الكبرى إلى 61 في 1 يوليو/تموز 2019. خطة العمل من أجل الإنسانية (على الإنترنت).

[28] اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. 2021. الصفقة الكبرى 2.0: الإطار المعتمد والمرفقات.

[29] «الخطة الاستراتيجية للبرنامج (2022-2025)» (WFP/EB.2/2021/4-A/1/Rev.2).

[30] مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية. 2019. إدامة الطموح - تحقيق التغيير: التقرير التجميعي السنوي المتعلق بخطة العمل من أجل الإنسانية لعام 2019.

[31] مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية. 2021. تعليمات سياساتية بشأن المساواة بين الجنسين للفترة 2021-2025.

[32] يعكس ذلك تواؤم أنشطة **البرنامج** مع سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والبنات في مجال العمل الإنساني، التي اتبعتها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في عام 2017.

[33] تتماشى هذه السياسة مع هدف اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والبنات في مجال العمل الإنساني، الذي ينصّ صراحة على ضرورة «تلبية الاحتياجات الخاصة للنساء والبنات والرجال والأولاد على اختلافهم، وتعزيز حقوق الإنسان الخاصة بهم وحمايتها، ومعالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين». اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. 2017. المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والبنات في مجال العمل الإنساني.

[34] بعض جوانب التنوّع واضحة في حين أن بعض الجوانب الأخرى مستترة.

[35] المنتدى الاقتصادي العالمي. التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2021 - تقرير الرؤية.

[36] **البرنامج**. سد الفجوة التغذوية. منصة **البرنامج** للتثقيف التغذوي.

[37] أعيدت صياغة أهداف سياسة **البرنامج** بشأن المساواة بين الجنسين للفترة 2015-2020 لتصبح أولويات أساسية.

[38] تتواءم الأولوية 1 مع سياسة **البرنامج** بشأن الحماية والمساءلة التي تشير إلى «الانخراط المنهجي مع السكان المتضررين، وفي مجال تدابير المساءلة الداخلية والخارجية والإدماج]...[ضمان أن يكون للمجتمعات المحلية المتضررة، وخاصة الأفراد الأكثر تعرضا للمخاطر، دور في تشكيل وإرشاد العمل الإنساني والإنمائي»، بصرف النظر عما إذا كان **البرنامج** قد نفذ ذلك أو سمح به من خلال دعم الحكومات والجهات الشريكة وتعزيز قدراتها. «سياسة **البرنامج** بشأن الحماية والمساءلة» (WFP/EB.2/2020/4-A/1/Rev.2).

[39] وُضع مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر بالاستناد إلى المؤشر الجنساني المعتمد في الأمم المتحدة، استجابة للنهج البرامجي الذي يتبعه **البرنامج** في مجالي الأمن الغذائي والتغذية.

[40] «تقرير موجز عن تقييم سياسة **البرنامج** بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020)» (WFP/EB.A/2020/7-B). تدعو التوصية 6 **البرنامج** إلى الاستثمار في مستشارين مختصين ومهنيين في الشؤون الجنسانية في المقر والمكاتب الإقليمية وتكوين طاقم من مستشارين متمرسين في الشؤون الجنسانية للعمل في مكاتبه القطرية.

[41] يعترف **البرنامج** بالدور الأساسي الذي تؤديه، في حالات الطوارئ والبيئات الإنسانية، المستشارات للشؤون الجنسانية - المحليات والدوليات - في تيسير التواصل التشاركي والحوار المجدي مع مختلف المستفيدين، بمن فيهم النساء والبنات.

[42] «سياسة شؤون العاملين في **البرنامج**» (WFP/EB.A/2021/5-A).

[43] هيئة الأمم المتحدة للمرأة. تعزيز مساءلة الأمم المتحدة (خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وخطة العمل على نطاق الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة).

[44] «الخطة الاستراتيجية للبرنامج (2022-2025)» (WFP/EB.2/2021/4-A/1/Rev.2).

[45] «سياسة **البرنامج** بشأن الحماية والمساءلة» (WFP/EB.2/2020/4-A/1/Rev.2) ملاحظة: تقع مسؤولية التحقيقات على عاتق مكتب التفتيش والتحقيق.

[46] يشير «SMART» باللغة الإنكليزية إلى أهداف أو غايات محددة، وقابلة للقياس، وقابلة للتحقيق، وذات صلة ومحددة زمنيا.

[47] وفقا لخطة التكيُّف مع السياق المحلي، يتطلب ذلك احترام القيادات والقدرات المحلية ودعمها وتعزيزها بما يشمل المنظمات التي تقودها نساء والمنظمات التي تسعى إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين على المستوى المحلي.

[48] «سياسة **البرنامج** بشأن الحماية والمساءلة» (WFP/EB.2/2020/4-A/1/Rev.2)

[49] ستتفق عملية الإبلاغ عن النتائج الجنسانية، في نهاية المطاف، مع مسار النتائج الجنسانية الذي يتعيّن وضعه.

[50] فريق الإدارة المعني بالتقييم الإنساني المشترك بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والبنات. 2021. استعراض التقدم المحرز في تعميم المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والبنات في برنامج نهج محور العمل الإنساني والتنمية والسلام.

WFP/Sayed Asif MAHMUD