

# سياسة المساواة بين الجنسين 2015-2020

برنامج الأغذية العالمي



wfp.org/ar



إشراك الرجال أمر حاسم لتحقيق المساواة  
بين الجنسين وتمكين المرأة



# المحتويات

|    |                                                    |
|----|----------------------------------------------------|
| 3  | موجز تنفيذي                                        |
| 4  | مقدمة                                              |
| 6  | المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمل البرنامج |
| 8  | هدف السياسة وغاياتها                               |
| 14 | استراتيجية ذات مسارين والمعايير الدنيا             |
| 17 | التغيير التنظيمي                                   |
| 22 | المخاطر                                            |
| 22 | الموارد                                            |
| 23 | الملحق                                             |
| 24 | ملاحظات                                            |

الجنس

الانصاف

البيانات المصنفة وفقاً للجنس

النساء  
النوع الاجتماعي  
الادوار الاحتياجيات

المساواة

الفرض

الاولاد  
التمديدات  
الوقت  
الحقوق

تحليل النوع الاجتماعي

اتخاذ القرار  
ولاية برنامج الأغذية العالمي

# موجز تنفيذي

**3. صنع القرار من جانب النساء والبنات.** زيادة قدرة النساء والبنات على صنع القرارات المتعلقة بالأمن الغذائي والتغذية في الأسر والمجتمعات المحلية والمجتمعات.

**4. الجنسانية والحماية.** المساعدة الغذائية تعمل على تعزيز الأمان والكرامة والنزاهة لكل من النساء والرجال والبنات والأولاد الذين يحصلون عليها، وتناصر حقوقهم.

وتستخدم السياسة استراتيجية ذات مسارين، وتحدد معايير دنيا لتحقيق غاياتها. والخطة الأولى في تصميم برامج وسياسات سليمة للمساعدة الغذائية هي جمع وتحليل واستخدام البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر، ثم تعمم الاعتبارات الجنسانية في جميع مراحل دورة البرنامج، من التقدير الأولي للاحتياجات حتى التقييم النهائي. وعندما يشير تحليل العمر والجنس إلى أن جماعة معينة من السكان تتسم بالضعف بشكل خاص أو تتعرض للخطر، يمكن تعزيز الإجراءات التي تستهدف هذه الجماعة.

والمساواة بين الجنسين، والتمكين للمرأة هما مسؤولية الجميع. فجميع موظفي البرنامج مسؤولون وخاضعون للمساءلة عن تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين، والعمل على تحقيق غاياتها. وتعرض هذه الوثيقة بالتفصيل للتغييرات التي يجب أن تحدث في الموارد البشرية، وتنمية القدرات، والاتصالات، والمعارف والمعلومات، والشراكات، والموارد المالية، والتقييم والمراقبة في جميع قطاعات البرنامج.

وسوف توضع آلية للإدارة الرفيعة المستوى لرصد التقدم في تحقيق هدف السياسة وغاياتها. وسيُقاس نجاح سياسة المساواة بين الجنسين بالتغييرات التي تحدثها في حياة النساء والرجال والبنات والأولاد الذين يقدم لهم البرنامج خدماته.

تستند سياسة المساواة بين الجنسين هذه إلى النجاحات المتعددة التي حققها البرنامج في هذا المجال، حيث يساعد نهجه التحولي في العلاقة بين الجنسين تجاه برامج وسياسات المساعدة الغذائية في سد الفجوة في المساواة بين الجنسين في مجالي الأمن الغذائي والتغذية. وتعتبر السياسة، بوصفها نتاجاً لمشاورات موسعة مع أصحاب المصلحة في البرنامج، عن الصوت الجماعي للبرنامج.

وتعتمد قدرة البرنامج على تحقيق أهدافه الاستراتيجية على قدرته على تسليم المساعدة الغذائية التي تلبى الاحتياجات والأولويات المختلفة للنساء والرجال والبنات والأولاد الذين يقدم لهم خدماته. ولا يمكن الوصول إلى عالم يتم القضاء على الجوع فيه إلا إذا حصل كل فرد فيه على فرص متساوية، وقدرة متساوية على الحصول على الموارد، وصوت متساو في اتخاذ القرارات التي تشكل أسرته وجماعته المحلية ومجتمعه.

والهدف من هذه السياسة هو تمكين البرنامج من إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في كل أعماله وأنشطته، لكفالة تلبية الاحتياجات المختلفة للنساء والرجال والبنات والأولاد من الأمن الغذائي والتغذية. ولتحقيق هذه الغاية، حددت السياسة أربع غايات، هي:

**1. تطويع المساعدة الغذائية لتلبية الاحتياجات.** الاستفادة النساء والرجال والبنات والأولاد من برامج وأنشطة المساعدة الغذائية التي يجري تطويعها لتلائم احتياجاتهم وقدراتهم المختلفة.

**2. المشاركة على قدم المساواة.** اشترك النساء والرجال على قدم المساواة في تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم برامج وسياسات للأمن الغذائي والتغذية تنطوي على التحول في العلاقة بين الجنسين.

1. تعد المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مسألة محورية بالنسبة للبرنامج للوفاء بولايته المزدوجة المتمثلة في إنهاء الجوع العالمي وإنقاذ الأرواح. ولتحقيق أهدافه الاستراتيجية والمضي قدما بتحدي القضاء على الجوع الذي أطلقه الأمين العام للأمم المتحدة، على البرنامج أن يتناول بطريقة منهجية الاحتياجات والقدرات المختلفة للنساء والرجال والبنات والأولاد.

**الجنسانية** تشير إلى أدوار وسلوك وتوقعات محددة اجتماعيا؛ ويستند نوع الجنس إلى خصائص تشريحية وبيولوجية تفرق بين الذكور والإناث. ويعد إدراك العلاقة بين الجنسين مهما بالنسبة لعمل البرنامج لأن أدوار الجنسين يمكن أن تختلف فيما بين الثقافات وتتغير بمرور الوقت، وتستطيع المساعدة الغذائية التي يقدمها البرنامج أن تدعم التغييرات الإيجابية.<sup>1</sup>

**المساواة بين الجنسين** هي حالة يتمتع فيها النساء والرجال بالحقوق والفرص والاستحقاقات على قدم المساواة. وبالنسبة للبرنامج، يعني تعزيز المساواة بين الجنسين تقديم المساعدة الغذائية بطرق تعطي قيمة متساوية للنساء والرجال مع احترام الفروق بينهم. وينبغي أن تكون معاملة النساء والرجال محايدة ووثيقة الصلة باحتياجات كل منهم.<sup>2</sup>

**تمكين المرأة**، عملية تحقق المرأة من خلالها اختيارها، وقوتها، وخياراتها، والتحكم والوسيلة في حياتها، وهو هدف بحد ذاته. ولكي يتحقق التمكين، يجب أن يكون لدى المرأة، ليس فقط قدرات متساوية والحصول بالتساوي على الموارد والفرص مثل الرجل، وإنما أن تكون لديها أيضا الوسيلة لاستخدام هذه الحقوق والفرص لكي تحدد اختياراتها وقراراتها كعضو كامل ومتساوٍ في المجتمع. وبالنسبة للبرنامج، فإن هذا يعني أنه يجب للسياسات وبرامج المساعدة الغذائية أن تهيئ ظروفًا تيسر احتمالات تمكين المرأة، لا أن تقوضها.<sup>3</sup>

2. ويلتزم البرنامج التزاما صريحا بتنفيذ الولايات الحكومية الدولية لمنظومة الأمم المتحدة من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين وفقا لما جاء في ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945، وخطة التنمية لما بعد عام 2015، وأهداف التنمية المستدامة، والإعلانات والاتفاقات الأخرى. ويتعهد البرنامج بأن يفي بمتطلبات المعايير الواردة في المؤشرات الثمانية ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين المنصوص عليها في الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات وبأن يتجاوز المؤشرات الخمسة عشر لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

3. ولما كان العالم يحتفل بمرور عشرين عاما على إعلان ومنهاج عمل بيجين، فإن البرنامج يستعرض عشرين عاما من سياساته وبرامجه الخاصة بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مجال المساعدة الغذائية. وقد أدخلت سياسة المساواة بين الجنسين لعام 2009 في البرنامج تحولا من نهج يركز على المرأة<sup>4</sup> إلى تحليل أوسع للتحديات والفرص في حياة النساء والرجال والبنات والأولاد الذين يقدم لهم البرنامج مساعدته. وركزت السياسة على أدوار الرجال في عملية التغيير وسلطت الضوء على أهمية فهم العلاقات بين الجنسين. وتقدم البرامج الحالية للبرنامج أدلة قوية على نهج يتسم بالمساواة بين الجنسين— بدلا من النهج الذي يركز على المرأة، وبخاصة مبادرات



4. ولا تزال ثمة حاجة إلى تحول كبير في أسلوب العمل حتى "يفي البرنامج بالتزاماته العالمية والمؤسسية ذات الصلة بمعالجة القضايا الجنسانية، وينفذ ولايته بالكامل وعلى نحو يتسم بالإنصاف".<sup>6</sup>

وتعد المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة شروطاً مسبقاً للتنمية الفعالة والمستدامة والاستمتاع بحقوق الإنسان الشاملة.

ولذلك يجب تصميم جميع القرارات المتعلقة بإرشاد البرنامج والسياسات على نحو يدعم النساء والرجال والبنات والأولاد بتحقيق قدراتهم الكاملة. ومن المحتمل أن تكون العمليات التي لا تقوم على تحليل جنساني سليم أقل فعالية لأنها تتجاوز بعدم الوصول إلى قطاع كبير من السكان، هم في الغالب الأكثر ضعفاً، أو لا يلبى بالشكل الملائم للاحتياجات المحددة. بل إن هذه العمليات يمكن أن تعرض المستفيدين لمخاطر إضافية، بما في ذلك العنف القائم على نوع الجنس الذي يهدد الحياة.

5. وتحدد هذه السياسة الاتجاه الاستراتيجي للبرنامج بأكمله، مع تعريف التغييرات اللازمة والمعايير الدنيا لكفالة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أنواع التدخل، من حالات الطوارئ إلى برامج شبكات الأمان والإنعاش. وهي تتوخى البرامج والإجراءات القائمة على السياقات الوطنية والمحلية، والتي يوجهها الأشخاص العاملون في الميدان - وبالنسبة للبرنامج، يجب أن يكون تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة محدد السياق وقائماً على أساس فهم الحالات المحلية. وبالتالي سوف تُستكمل هذه السياسة بما يلي:

• إطار لوضع استراتيجيات تنفيذ إقليمية وقطرية ودون وطنية لتلائم السياقات المختلفة وأنشطة البرنامج وبرامجه، وسوف تشمل هذه الاستراتيجيات المتوقع الانتهاء من وضعها بحلول 31 ديسمبر/كانون الأول 2015 وتقاسمها مع المجلس في دورته الأولى لعام 2016 - النتائج القطرية أو الإقليمية مع أهداف

ومؤشرات لمتابعة التقدم المحرز؛

• مجموعة أدوات جنسانية تقدم التوجيه التقني عن تعميم المنظور الجنساني في جميع برامج البرنامج؛

• خطة لتعميم السياسة على الموظفين، والشركاء، والمستفيدين، وأصحاب المصلحة الآخرين.

6. وقد استرشد وضع هذه السياسة بتوصيات مستمدة من تقييم سياسة عام 2009 للمساواة بين الجنسين التي تطالب بما يلي: I. وقت مناسب لإجراء مشاورات مستفيضة ومتعمقة؛ II. استعراض للشراكات؛ III. توجيه من أفرقة توجيه رفيعة المستوى؛ VI. فحص دقيق من المجلس. وتستند وثيقة السياسة هذه إلى مشاورات مع موظفي البرنامج من جميع الفئات والمناطق الجغرافية واستعراض شامل للبحوث عن الروابط الجنسانية، والأمن الغذائي، والتغذية. وقد استفادت صياغتها من مدخلات فريقين مرجعيين، خارجي وداخلي، وثلاث مشاورات مع المجلس. ويساعد هذا النهج التشاوري والتشاركي في كفاءة تعبير هذه السياسة عن الصوت الجماعي للبرنامج.

7. وهذه السياسة موجهة إلى جميع موظفي البرنامج لكفالة ما يلي: I. فهمهم لأدوارهم في تنفيذها ومسؤولياتهم عنه؛ II. تمتعهم بالمهارات والثقة اللازمين لمعالجة قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في كل عمل البرنامج.

8. وترتبط سياسة المساواة بين الجنسين بكل سياسات البرنامج وأنشطته الأخرى.

وسوف يستخدم البرنامج، في حدود ولايته المساعدة الغذائية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع تحقيق نتائج للنساء والرجال والبنات والأولاد الذين يقدم لهم خدماته.

# المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمل البرنامج



مشاركة النساء والرجال على قدم المساواة في برامج التغذية

من انعدام المساواة بين الجنسين وتحسن الحالة التغذوية، في حين أن تجاهل الرجال في تصميم وتنفيذ برامج وسياسات التحول الجنساني قد لا يؤدي فقط إلى الحد من فعالية البرامج والسياسات، بل أيضا إلى تفاقم مظاهر انعدام المساواة القائمة.

10. ويترك انعدام المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في السياقات التي يعمل فيها البرنامج آثارا مباشرة وغير مباشرة على الأسباب الكامنة لانعدام الأمن الغذائي والتغذية - أي قلة الحصول على الأغذية المغذية، وعدم كفاية ممارسات رعاية الأم والطفل، وقلة الحصول على خدمات الصحة، والمياه والصرف الصحي، التي تؤثر في حياة النساء والرجال والبنات والأولاد بأشكال مختلفة. وعلى سبيل المثال:

• تترك الأفضليات الغذائية، والمحرمات وأنماط الاستهلاك آثارا مختلفة على الوضع التغذوي لأفراد الأسرة حسب

**التحول الجنساني**، يشير إلى تحويل العلاقات غير المتساوية بين الجنسين لتشجيع تقاسم السلطة، والتحكم في الموارد، وصنع القرار بين النساء والرجال، ودعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وبالنسبة للبرنامج، فإن المساعدة الغذائية للتحول الجنساني تقتضي تصميم وتنفيذ سياسات وبرامج تعترف بأهمية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتحقيق حصادات إنمائية إيجابية، وتعزيز حقوق الإنسان العالمية.<sup>7</sup>

9. تتحمل المرأة في جميع أنحاء العالم عموما المسؤولية الرئيسية عن الأمن الغذائي للأسرة وتغذيتها.<sup>8</sup> غير أن النساء والبنات ما زلن يواجهن التمييز في الحصول على الأغذية، وسبل كسب العيش المحسنة، والتعليم، والصحة والتحكم فيها. وتعد النساء والبنات أيضا أكثر تعرضا من الرجال والأولاد للعنف القائم على نوع الجنس. وثمة أدلة على أن زيادة الفرص المتاحة للنساء والبنات تقلل



الجنس والعمر، مع إعطاء الأفضلية للأولاد في بعض السياقات وللبنات في سياقات أخرى.<sup>9</sup>

• بالنسبة للنساء المتأثرات بانعدام الأمن الغذائي، فإن الافتقار إلى المغذيات الكبيرة والدقيقة، مثل الحديد أثناء فترة الحمل، يؤدي إلى انخفاض أوزان المواليد، ومشاكل صحية أخرى لأطفالهن ولأشخاصهن<sup>10</sup>

• تزوج في كل عام 15 مليون فتاة قبل سن 18 سنة، ويؤدي ذلك إلى آثار مدمرة على تعلمهن، وصحتهن، ونموهن<sup>11</sup> وطبقاً لأرجح الاحتمالات، تنتمي العرائس الصغيرات إلى أسر فقيرة. وفي بلدان كثيرة، تنتمي البنات الصغيرات المتزوجات إلى الخمس الأكثر فقراً في قوس الدخل.<sup>12</sup>

• توضح الدراسات الاستقصائية أن التقدم في بعض الأقاليم أكثر انتشاراً بين الأولاد دون الخامسة من العمر منه بين البنات، وهو ما يشير إلى أن الأولاد في بعض المناطق قد يكونون أكثر عرضة لمظاهر انعدام المساواة الصحية من البنات.<sup>13</sup>

• يمكن أن يساعد إشراك الرجال والأولاد في رعاية الأطفال إلى تخفيف العبء الملقى على عاتق النساء والمتمثل في العمل بدون أجر في مجال الرعاية، فيعزز تقاسم المسؤوليات والموارد في البيوت على نحو أكثر إنصافاً.<sup>14</sup>

11. وتؤدي الأزمات الإنسانية دائماً في معظم الأحوال، سواء كانت من صنع الإنسان أو أخطاراً طبيعية، إلى تفاقم انعدام الأمن الغذائي ومستويات نقص التغذية، مما يضاعف من مظاهر عدم المساواة بين الجنسين، ويؤدي إلى تأثيرات مختلفة على النساء والرجال والبنات والأولاد، مع احتمال عكس اتجاه مكاسب التنمية التي تم تحقيقها بمشقة.<sup>15</sup>

ويزيد استخدام التركيز الجنساني في أي أزمة من فعالية الاستهداف وكفاءة تقديم البرامج للأشخاص الذين تتعرض حياتهم للخطر أكثر من غيرهم.

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

13. ولذلك تعتمد هذه السياسة نهجاً يركز على الموظفين مستمد من مبادرة "الوفاء بالغرض" التي استندت إليها أيضاً استراتيجية شؤون العاملين في البرنامج. ويعكس هذا النهج التزام البرنامج بالمساءلة أمام السكان المتضررين، وهذا يسلط الضوء على المستفيدين باعتبارهم أصحاب المصلحة الرئيسيين في عمل البرنامج، ويعترف بحقهم في المشاركة في العمليات والقرارات التي تمس حياتهم. كما تنعكس المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخل البرنامج نفسه ويحقق نتائج لجميع أصحاب المصلحة، من موظفين وشركاء ومستفيدين، على حد سواء.

## هدف السياسة وغاياتها



تمكين المرأة هو الخطوة الأولى نحو عالم خالٍ من الجوع

هدف هذه السياسة هو تمكين البرنامج من إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أعماله وأنشطته لكفالة تلبية مختلف احتياجات الأمن الغذائي والتغذية للنساء والرجال والبنات والأولاد.

لخطة البرنامج الاستراتيجية (2014-2017)، وركائز تحدي القضاء على الجوع، وهي موضوعة للمستوى العام؛ غير أنه ينبغي تحديد نتائج معينة مع مستويات مستهدفة ومؤشرات مرتبطة بها لتتبع التقدم خلال تخطيط وتصميم المشروعات على المستوى الإقليمي أو القطري أو دون الوطني.

17. وسيواصل البرنامج العمل لتحقيق غايات السياسة مع الحكومات، والمنظمات الأخرى التابعة للأمم المتحدة، ومنظمات المجتمع المدني، بما فيها الجماعات النسائية، والهيئات الأكاديمية، والمنظمات البحثية، والقطاع الخاص، بما في ذلك الأعمال التي ترأسها المرأة، والنساء والرجال والبنات والأولاد المستفيدين، والهيئات المحلية ودون الوطنية الصانعة للقرار، بما فيها الرجال والنساء، والقادة على المستوى الرسمي وغير الرسمي، وغيرهم من الشركاء.

14. يستند هدف سياسة المساواة بين الجنسين للفترة 2015-2020 إلى رؤية البرنامج بعيدة المدى، والالتزامات الوطنية والدولية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والالتزامات البرنامج بالعمل من أجل نتائج تتوخى التحول الجنساني مع المستفيدين. وتطبق السياسة نظرية التغيير التي توضح سلسلة الحجج الكامنة وراء النتائج المطلوبة، ولماذا اختيرت هذه النتائج وكيف ستتحقق (الشكل 1). وتعمل نظرية التغيير في الاتجاه العكسي بدءاً من هدف السياسة إلى تحديد الشروط الأساسية التي ستسمح بتحقيق الهدف: الغايات، والمعايير الدنيا، والتغييرات التنظيمية اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية.

15. ويتمتع البرنامج بوضع جيد يتيح له تنفيذ هذه السياسة وتحقيق هدفها. وتفترض السياسة أن الشروط والموارد التالية قائمة بالفعل:

- دعم مبادرات التحول الجنساني من جانب أصحاب المصلحة؛
- الدعم من جانب الإدارة العليا؛
- تمويل تنفيذ هذه السياسة؛
- الخبرة التقنية والأدوات التي يمكن الاستعانة بها أو تطويرها من مجموعة أدوات البرنامج القائمة؛
- الدعم والزخم العالميان للعمل القائم على التحول الجنساني؛
- المساءلة عن الإسهام في التغيير الحقيقي داخل الأسر والمجتمعات المحلية والمجتمعات التي يعمل فيها البرنامج.

16. وتتماشى نظرية التغيير، وهدف هذه السياسة وغاياتها مع الأهداف الاستراتيجية

## الهدف

هدف هذه السياسة هو تمكين البرنامج من إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أعماله وأنشطته لكفالة تلبية مختلف احتياجات الأمن الغذائي والتغذية للنساء والرجال والبنات والأولاد.

## الغايات

تطويع المساعدة الغذائية لتلبية الاحتياجات والقدرات المختلفة  
الجنسانية والحماية  
المشاركة على قدم المساواة  
صنع القرار من جانب النساء والبنات

## الاستراتيجية البرنامجية

### استراتيجية ذات مسارين والمعايير الدنيا

تعميم المنظور الجنساني  
الإجراءات المستهدفة

## محركات التغيير

### التغيير التنظيمي

الشراكات  
الاتصالات والمعارف والمعلومات  
التقييم  
الرقابة

تنمية القدرات  
الموارد البشرية  
الموارد المالية

## المشكلة

برامج وسياسات البرنامج بشأن الأمن الغذائي لا تعالج بشكل مناسب المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.



# الغاية الأولى: تطويع المساعدة الغذائية لتلبية الاحتياجات والقدرات المختلفة



استفادة النساء والرجال والبنات والأولاد من برامج وسياسات المساعدة الغذائية المطوعة لتلبية احتياجاتهم وقدراتهم المختلفة

يساعد التحليل الجنساني واستخدام البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر بالصورة المناسبة في معرفة من يحتاج ماذا، وأين ومتى

حالات الطوارئ الحادة والمفاجئة. ولتعزيز الأثر المبكر الفعال والتغلب على هذه التحديات عند بداية الأزمة، يسعى البرنامج والمنظمات الشريكة إلى: I. تقديم تقديرات مصنفة بحسب الجنس والعمر؛ II. تحديد حالات التعرض الرئيسية، واحتياجات وقدرات النساء والرجال من جميع الأعمار والخلفيات؛ III. إجراء تحليل أكثر تفصيلاً في أسرع وقت ممكن.

## البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر، بيانات

مقسمة حسب نوع جنس كل شخص وعمره أو الفئة العمرية. ويمكن جمع هذه البيانات باستخدام وسائل تقديرية و/أو نوعية. وهي تمكن من فحص ديناميات القوة، وكيف يمكن أن تشكل أدوار الجنسين، وفرص الحصول على الموارد، والقيود النسبية التي يواجهها مختلف الناس.<sup>16</sup>

## تحليل نوع الجنس والعمر، هو أداة لفحص

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

18. يؤدي تجميع البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر، وتحليلها، واستخدامها إلى التعرف على المتضررين من انعدام الأمن الغذائي وسوء التغذية وأسباب وكيفية تضررهم. وهذه البيانات ضرورية لتصميم وتنفيذ ورصد وتقييم برامج سياسات الأمن الغذائي والتغذية التي تفضل في استهدافها واختيارها للأنشطة تبعاً للجنس والعمر، تمشياً مع هدف هذه السياسة. ويفيد تحليل نوع الجنس والعمر في تصميم استراتيجيات وبرامج البرنامج الإقليمية والقطرية، بحيث تُمكن المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية من فهم مظاهر عدم المساواة بين الجنسين والتصدي لها في أي سياق من سياقات انعدام الأمن الغذائي والتغذية. ويستخدم البرنامج البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر والتحليل في جميع منشوراته، بما في ذلك الوثائق المقدمة إلى المجلس التنفيذي، وفي العمل من أجل تحسين برامج وسياسات المساعدة الغذائية عن طريق ضمان أن تعكس الوعي بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارهما من العوامل التي تقرر الأمن الغذائي والتغذية.

19. ويعد تجميع البيانات المصنفة وتحليلها أمراً بالغ الأهمية ولكنه ينطوي على تحديات في

## الغاية الثانية: المشاركة على قدم المساواة



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

يسهم إشراك المجتمعات المحلية من خلال التصميم  
التشاركي في إحداث تغيير مستدام وتحولي

وهذا يتطلب بالنسبة للبلدان المضيفة دعم  
الحكومات عند وضع سياسات وبرامج للأمن  
الغذائي والتغذية تحقق فوائد متساوية  
للنساء والرجال والبنات والأولاد. ويستخدم  
البرنامج، في شراكة مع الوكالات الأخرى،  
نهجا منتظما، وأنشطة تساعد على بناء و/أو  
تنمية القدرات الوطنية والإقليمية لمكافحة  
الجوع وسوء التغذية وبخاصة بين أشد  
الأفراد والمجتمعات المحلية فقرا وتعرضا  
للخطر.<sup>18</sup>

20. تماشيا مع سياسة البرنامج بشأن التغذية<sup>17</sup>،  
تدعو سياسة المساواة بين الجنسين إلى  
وضع سياسات وبرامج للمساعدة الغذائية  
تتجاوز معالجة أعراض انعدام الأمن الغذائي  
وسوء التغذية إلى تحقيق تأثيرات مستدامة.  
ولهذا يلزم تحسين فهم البرنامج لمظاهر عدم  
المساواة بين الجنسين، والتي تؤثر في فرص  
الناس ورؤيتهم وصوتهم، باعتبار ذلك خطوة  
أولى لضمان تحقيق برامج وسياسات للأمن  
الغذائي والتغذية تنسم بالفعالية والكفاءة.

21. ويتطلب تحقيق تأثيرات مستدامة  
داخل البرنامج تصميم وتنفيذ ورصد  
وتقييم مشروعات تشاركية، تستفيد من  
الموظفين الميدانيين، والمنظمات الشريكة،  
والمجتمعات المحلية، بما في ذلك النساء  
والرجال من مختلف الأعمار والخلفيات.

## الغاية الثالثة: صنع القرار من جانب النساء والبنات



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



سيؤدي التحاق البنات في المدارس الابتدائية والثانوية إلى تمكين جيل من النساء القادرات على اتخاذ القرارات

23. ولا يمكن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دون النظر بعين الاعتبار إلى السياقات الاجتماعية والثقافية. وسيكون من اللازم في أغلب الأحوال زيادة معارف صنع القرار من الرجال والنساء على المستويات الوطنية ودون الوطنية والمحلية بخصوص الروابط بين المساواة بين الجنسين والتغذية والأمن الغذائي. وتعتبر الأنشطة الموجهة للرجال والأولاد، بما في ذلك التدريب في مجال التغذية، والتي تزيد فهمهم للدور الرئيسي للمرأة في تحقيق الأمن الغذائي والتغذية، وأهمية تعليم البنات، على سبيل المثال، أمورا ضروريا لإحداث تغيير اجتماعي مستدام وتحولي. ومن الضروري أيضا القيام بتدخلات موجهة عندما تكون لدى الرجال والأولاد نقاط ضعف معينة أو عندما تكون هناك آراء جامدة عن الذكورة تمنعهم من القيام بأدوار معينة، مثل القيام بأعمال الرعاية أو الطهي أو النظافة وغيرها.

22. في السياقات التي يعمل فيها البرنامج، غالبا ما تتأثر النساء والبنات بالفقر بدرجة أكبر من الرجال والأولاد بسبب التمييز، والعنف أو قلة المساعدة الغذائية، أو عدم إمكانية الحصول عليها. وتهدف سياسة المساواة بين الجنسين إلى تعزيز سلطة صنع القرار للنساء والبنات باعتبارها من العوامل الهامة في تحسين الأمن الغذائي والتغذية. ويتطلب ذلك إجراءات موجهة على مستوى الأسر، والمجتمعات المحلية، والمجتمعات الأوسع، مع ضمان إشراك النساء والبنات باعتبارهن وكيلات للتغيير. وتشجع السياسة على مواصلة التعليم بعد المرحلة الابتدائية للنساء والبنات لأنها تساهم في تحقيق صائل مرغوبة، مثل تأخير سن الزواج، والتباعد بين الولادات، وتخفيض عدد حالات الحمل غير المرغوبة. ويساعد التعليم في زيادة صوت النساء والبنات في صنع القرار على كافة المستويات كما ينطوي على فوائد تغذوية قيمة.<sup>19</sup>



## الغاية الرابعة: الجنسانية والحماية



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

البرنامج يحمي الناس في حالات الطوارئ الإنسانية

ويعامله على أنه مسألة تهدد الحياة وتقتضي توفير الحماية، واتخاذ التدابير للإقلال إلى أدنى حد من حدودها كنتيجة مباشرة أو غير مباشرة لتدخلات البرنامج.<sup>22</sup> وفي السياقات التي يعمل فيها البرنامج، يؤثر العنف القائم على نوع الجنس في معظم الأحوال على النساء والبنات؛ ويتأثر الرجال والأولاد أيضاً، ولكن بدرجة أقل. ويعمل موظفو البرنامج وشركاؤه على الوقاية من مخاطر العنف القائم على نوع الجنس والتخفيف من آثارها عن طريق الالتزام بالمعايير الدنيا لقطاعي الأمن الغذائي والتغذية الواردة في المبادئ التوجيهية التي وضعتها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لإدراج التدخلات المتعلقة بالعنف القائم على نوع الجنس في العمل الإنساني.<sup>22</sup>

**العنف القائم على نوع الجنس** يشير إلى أي عمل من أعمال العنف موجه ضد شخص ما استناداً إلى جنسه البيولوجي أو هويته الجنسية أو انتمائه المتصور لمعايير الرجولة والأنوثة المحددة اجتماعياً.<sup>20</sup>

24. تستكمل سياسة المساواة بين الجنسين هذه سياسة البرنامج بشأن الحماية الإنسانية<sup>21</sup> عن طريق تسليط الضوء على الجنسانية والحماية باعتبارهما قضيتين شاملتين يجب إدماجهما في جميع جوانب عمل البرنامج وأنشطته. وترتبط شواغل الجنسانية والحماية بالعوامل التي تقرر مستويات وأنواع المخاطر التي يتعرض لها الناس من الجنسين ومن أعمار مختلفة. ووفقاً لتهج "عدم إلحاق الضرر"، يجب ألا تؤدي برامج البرنامج وتدخلاته إلى إثارة أو تفاقم أو استمرار مظاهر عدم المساواة بين الجنسين أو التمييز، ويجب أن تخفف من أخطار العنف القائم على نوع الجنس. وتعد هذه الشروط الدنيا عند تخطيط الاستجابات في الأجل القصير والمتوسط؛ ويتطلب التخطيط للأجل الأطول نهجاً أكثر تنسيقاً في دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

25. ويدرك البرنامج أن العنف القائم على نوع الجنس ينتج عن عدم المساواة بين الجنسين،

## استراتيجية ذات مسارين والمعايير الدنيا

26. يستند هدف وغايات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الموضحة في هذه الوثيقة إلى المعايير الدنيا لتنفيذ استراتيجية ذات مسارين لتعميم المنظور الجنساني والإجراءات الموجهة في برامج البرنامج:
- ← **تعميم مراعاة المنظور الجنساني يعني** الإدماج المنهجي لمنظور جنساني في تقدير احتياجات سياسات وبرامج المساعدة الغذائية، وتصميمها، وتنفيذها، ورصدها، وتقييمها.
- ← **الإجراءات الموجهة** هي تدابير خاصة تستجيب لحاجة واضحة تحدد من خلال التحليل الجنساني ولا يمكن معالجتها من خلال تعميم المنظور الجنساني.<sup>23</sup> عندما تؤدي الفجوة في المساواة بين الجنسين إلى جعل إحدى المجموعات أكثر تعرضاً بشكل واضح من جماعات أخرى من حيث الحصول على المساعدة الغذائية، سيلزم اتخاذ إجراءات موجهة لهذه المجموعة.
27. وفي حين تنفذ بعض هذه الإجراءات بالفعل، فإن هذه السياسة ترسم خريطة لنهج منظم لتنفيذها كلها. وتستخدم السياسة إطار المساواة الخاص بخطة العمل على نطاق المنظومة كمقياس لتعميم المنظور الجنساني في البرنامج. ويلتزم البرنامج بأن يتجاوز المتطلبات الواردة في جميع المؤشرات الخمسة عشر لخطة العمل على نطاق المنظومة بحلول عام 2016. وتحدد هذه السياسة أهدافاً إضافية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تناظر ولاية البرنامج ورسالته. وتتماشي البنود المحددة بعلامة نجمة (\*) في المعايير الدنيا التالية مع مؤشرات مأخوذة من خطة العمل على نطاق المنظومة؛ ويرتبط كل معيار بغاية واحدة على الأقل من غايات السياسة.



الشكل 2: استراتيجية ذات مسارين

## المعايير الدنيا لتعميم مراعاة المنظور الجنساني

### الوحدات الرائدة

المكاتب الإقليمية؛  
المكاتب القطرية

**(أ)** تقوم المكاتب الإقليمية والقطرية بصورة منتظمة بجمع وتحليل واستخدام البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر والمؤشرات الجنسانية - بما في ذلك في حالات الطوارئ - والتي تُدرج في جميع مصادر البيانات الرئيسية\*. وتقدم التقديرات عندما يواجه جمع البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر تحديات كبيرة. (الغاية الأولى)

شعبة السياسات والبرامج؛  
المكاتب الإقليمية؛  
المكاتب القطرية

**(ب)** يُدرج تحليل نوع الجنس والعمر بصورة منتظمة في تحليلات أوسع للسياق والحالة التغذوية للحصول على أفكار أفضل عن الاحتياجات المحددة، والأدوار، وحالات التأثر، والمخاطر - مثل العنف القائم على نوع الجنس والاستغلال والاعتداء الجنسيين - والحصول على الموارد، واستراتيجيات المواجهة، وقدرات النساء والرجال والبنات والأولاد. وفي الأزمات، تضع التحليلات السريعة لنوع الجنس والعمر في اعتبارها مظاهر عدم المساواة القائمة من قبل، وكذلك تأثير الأزمة على هذه البارامترات. (جميع الغايات)

شعبة السياسات والبرامج؛  
المكاتب الإقليمية؛  
المكاتب القطرية بدعم من مكتب الشؤون الجنسانية

**(ج)** تكون نتائج التحليل الجنساني جزءاً لا يتجزأ من دورة البرنامج ونظم مراقبة الجودة، وتفيد وثائق التخطيط الرئيسية ووثائق البرامج الإقليمية والقطرية الهامة\*. (الغاية الأولى)

شعبة السياسات والبرامج؛  
المكاتب الإقليمية؛  
المكاتب القطرية بدعم من مكتب الشؤون الجنسانية

**(د)** تستند جميع الاستراتيجيات القطرية إلى تحليل قطري للجنسانية وتستجيب لنقاط القوة والضعف المحددة في مجالات المسؤولية المشمولة بولاية البرنامج. (الغاية الأولى)

شعبة إدارة ورصد الأداء؛  
شعبة السياسات والبرامج

**(هـ)** يتم تحديث حصائل ومؤشرات خطة البرنامج الاستراتيجية لتشجيع متابعة الحصائل الجنسانية\*. (الغاية الأولى)

المكاتب الإقليمية؛  
المكاتب القطرية

**(و)** تدخل في سياسات وبرامج المساعدة الغذائية التي يقدمها البرنامج فئات مختلفة لنوع الجنس والعمر عند اتخاذ قرارات بشأن التقدير، والتصميم، والتنفيذ، والرصد، والتقييم. ويُيسر الإدراج عندما تضم فرق التقييم ومناقشات جماعات التركيز على مستوى المجتمع المحلي النساء والرجال أو الاثنين حسب مقتضى الحال. (الغاية الثانية)

إدارة الشراكة  
والحوكمة والدعوة

**(ز)** يعمل البرنامج في شراكات بصورة منتظمة على المستويات الإقليمية والوطنية والمحلية لتحديد مجالات التحسين والمساءلة المتبادلة لإدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المساعدة الغذائية التي يقدمها البرنامج. (جميع الغايات)

إدارة خدمات العمليات

**(ح)** نظراً لأن إدارة خدمات العمليات تعد الوحدة الرئيسية التي تدعم أنشطة البرنامج الميدانية، فإن هذه الإدارة تضمن إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع الأدلة، والتوجيهات، والسياسات، ووثائق التوجيه



الأخرى للأنشطة والمجموعات، بما في ذلك مجموعات اللوجستيات والأمن الغذائي والاتصالات في حالات الطوارئ. (جميع الغايات)

شعبة الميزانية والبرمجة؛  
المكاتب الإقليمية؛  
المكاتب القطرية

**(ط)** تشمل جميع ميزانيات البرامج ونماذج الميزانيات المستخدمة لإعداد الاتفاقات الميدانية اعتمادات محددة للتكاليف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في إطار كل نشاط برنامجي (مثلا باعتبار ذلك موضوعا شاملا). وتعطي الأولوية للأنشطة الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عند تخصيص الموارد، حتى عندما تكون الموارد محدودة. (جميع الغايات)

شعبة السياسات والبرامج؛  
المكاتب الإقليمية؛  
المكاتب القطرية

**(ي)** تلتزم سياسات البرنامج وبرامجه للمساعدة الغذائية بالمؤشر الجنساني والمعايير الدنيا للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لمنع وتخفيف العنف القائم على نوع الجنس، والتي يطوعها البرنامج لقطاعي التغذية والأمن الغذائي. (الغاية الرابعة)

## الوحدات الرائدة

المكاتب الإقليمية؛  
المكاتب القطرية

## المعايير الدنيا للتدخلات الموجهة

**(ك)** تستند الإجراءات الموجهة لفئة جنسية و/أو عمرية معينة إلى تحليل شامل لنوع الجنس والعمر يبين أنها تلبى الاحتياجات المحددة. (الغائتان الأولى والثالثة)

المكاتب الإقليمية؛  
المكاتب القطرية

**(ل)** تيسر سياسات وبرامج المساعدة الغذائية التي يقدمها البرنامج مشاركة المرأة، حسب الاقتضاء، في مبادرات للمجموعات تعزز معرفة المرأة ومهاراتها، وثقتها الذاتية، وتدعم شبكات اجتماعية يمكن أن تعتمد عليها المرأة في أوقات الحاجة. (الغاية الثالثة)

المكاتب الإقليمية؛  
المكاتب القطرية

**(م)** يستخدم البرنامج تكنولوجيات، وخدمات، وهياكل أساسية تساعد على تخفيف أعباء عمل المرأة بدون أجر والمرتبطة بالمساعدة الغذائية التي يقدمها البرنامج. (الغاية الثالثة)

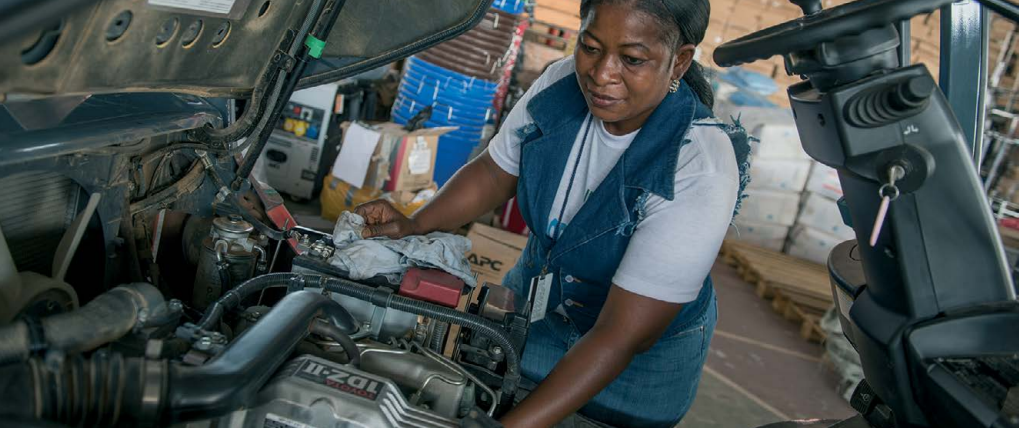
المكاتب الإقليمية؛  
المكاتب القطرية

**(ن)** تصمم مبادرات محددة السياق لتشجيع مشاركة الرجال والأولاد في العمل الجنساني: زيادة فهم الرجال والأولاد للمساواة بين الجنسين والتغذية يمكن أن يؤدي إلى تغيير إيجابي للسلوك في الأسر، مع تزويد المزيد من أعضاء المجتمعات المحلية بالمعرفة والأدوات اللازمة لضمان الأمن الغذائي. (الغاية الثالثة)

المكاتب الإقليمية؛  
المكاتب القطرية

**(س)** في الحالات التي لا تزال فيها فجوات، يستثمر البرنامج في استراتيجيات وشراكات مجتمعية ومدرسية لصالح التغذية المدرسية التي تولد المزيد من الحوافز المستدامة لكي يواصل الآباء تعليم البنات بعد المرحلة الابتدائية. (الغائتان الثانية والثالثة)

28. وأعدت هذه المعايير الدنيا لمساعدة المكاتب القطرية في سد الفجوات الجنسانية. وينبغي أن تواصل المكاتب القطرية أيضا استخدام أي نقاط بداية جرت تجربتها واختبارها لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك أنشطة مستهدفة للنساء و/أو الرجال التي يمكن أن تظهر بصورة متوقعة أو غير متوقعة من خلال التدخلات البرنامجية للبرنامج، حتى إذا كانت لا تؤدي إلى مشاركة مباشرة في جوانب البرنامج المتعلقة بالأمن الغذائي والتغذية.



جميع وظائف البرنامج مفتوحة أمام الرجال والنساء

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

## الوحدات الرائدة

الوحدات اللامركزية التي تقوم بالتوظيف بدعم من شعبة الموارد البشرية

شعبة الموارد البشرية؛  
مكتب الشؤون الجنسانية

شعبة الموارد البشرية

فريق الإدارة التنفيذية؛  
مكتب المدير التنفيذي

## الموارد البشرية

يوجد لدى البرنامج تمثيل متكافئ للموظفين من النساء والرجال في الفئة الفنية ف4 وما فوقها أو ما يقابلها من فئات الموظفين الوطنيين - بما في ذلك المستويات العليا في المكاتب الميدانية، واللجان، والصناديق - بصرف النظر عن مصدر التمويل\*. ويؤدي تحليل القيود وأفضل الممارسات، على جميع المستويات من المقر إلى المستوى الميداني، إلى إجراء تصحيحي.

يُدمج تقييم القيم و/أو المهارات الأساسية التي لدى جميع الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وخاصة موظفي الفئة ف4 - أو ما يعادلها - وما فوقها، بما في ذلك الموظفين الذين في وظائف صنع القرار في جميع اللجان، والبعثات، والهيئات الاستشارية\*.

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

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

مكتب الشؤون الجنسانية

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

مكتب المدير التنفيذي؛  
شعبة الموارد البشرية

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

شعبة الموارد البشرية

تضع السياسات في اعتبارها تأثير قضايا التنقل على الحياة اليومية داخل المكاتب وخارجها بالنسبة لجميع الموظفين، بمن فيهم المثليات، أو المثليون، أو مزدوجو الميل الجنسي، أو مغايرو الهوية الجنسانية، أو المختونين،<sup>24</sup> والأشخاص ذوو الإعاقة، والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز أو بحالات المرضية المزمنة.

مكتب الأخلاقيات؛  
مكتب الشؤون الجنسانية؛  
شعبة الاتصالات

يتم إعلام جميع الموظفين بنشرة الأمين العام للأمم المتحدة المتعلقة بالتدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وبسياسة البرنامج الخاصة بتدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

## الوحدات الرائدة

مكتب الشؤون الجنسانية

## تنمية القدرات

يتحمل جميع الموظفين مسؤولية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتتحول شبكة البرنامج لمناصري المساواة بين الجنسين إلى شبكة النتائج الجنسانية، مع رقابة إدارة قوية وتوازن جنساني من خلال إدماج كبار الموظفين من النساء والرجال من جميع المجالات الوظيفية، وخاصة من الفئة ف4 وما فوقها، أو ما يعادلها من فئات الموظفين الوطنيين، أو حسب مقتضى الحال بالنسبة للشعب الأصغر حجماً. وتوجد لأعضاء الشبكة اختصاصات مكتوبة، ويخصص 20 في المائة على الأقل من وقتهم لوظائفهم بوصفهم منسقين جنسائيين.\* وتستخدم الأموال الخاصة فقط إلى أن تخصص موارد أساسية للربط الشبكي وتنمية القدرات.

مكتب الشؤون الجنسانية؛  
شعبة الموارد البشرية

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

- التدريب الجنساني الأساسي والإلزامي لجميع فئات موظفي البرنامج في المقر، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية، والمكاتب الفرعية،\* ويتم تتبع النتائج سنوياً؛ ويتاح التدريب للشركاء وموظفيهم؛



• الاسترشاد بأنشطة التعلم عن طريق العمل مع البرنامج والشركاء والخبراء التقنيين؛

• إقامة شراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى والكيانات الأخرى، واستخدام القدرات الخارجية، مثل مستشارين في الشؤون الجنسانية من مشروع القدرة الاحتياطية المعنية بالمسائل الجنسانية؛

• إعداد تدريب جنساني موجه للموظفين والإدارة العليا\* يشمل الدروس المستمدة من تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين هذه، بتوجيه التقني من جانب مكتب الشؤون الجنسانية.

## الاتصالات والمعارف والمعلومات

## الوحدات الرائدة

شعبة الاتصالات

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

شعبة الاتصالات؛

مكتب الشؤون الجنسانية

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

شعبة الاتصالات؛

مكتب الشؤون الجنسانية

تساعد جميع الاتصالات المتعلقة بالجنسانية على تطوير الفهم لدى الموظفين والشركاء للجنسانية والأمن الغذائي ومساهمة البرنامج في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

مكتب الشؤون الجنسانية

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

## الشراكات

## الوحدات الرائدة

مكتب المدير التنفيذي؛ مكتب

الشؤون الجنسانية

يستخدم البرنامج، تمشياً مع استراتيجيته للشراكات المؤسسية، الدعوة، والبحوث، وتنمية القدرات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال تعاونه مع المؤسسات الأكاديمية.

المكاتب الإقليمية

تؤخذ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الاعتبار بصورة منهجية عند وضع اتفاقات ميدانية، بما في ذلك عن طريق إدراج معايير لضمان تتبع الامتثال ورسده والإبلاغ عنه.

مكتب الشؤون القانونية

إدارة الشراكة والحوكمة  
والدعوة؛ شعبة الاستعداد  
للطوارئ ودعم الاستجابة

مكتب الشؤون الجنسانية

استعراض نماذج العقود القياسية وإدراج بند بشأن الجنسانية حسب  
الاقتضاء.

يشارك البرنامج بصورة منهجية وعلى مستويات متعددة في آليات  
التنسيق المشتركة بين الوكالات، وخاصة مع الوكالات الأخرى التي تتخذ  
من روما مقراً لها، والمعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما  
في ذلك المجموعات التي يتولى قيادتها أو يشارك في عضويتها.\* وفي  
المجموعات التي يتولى البرنامج قيادتها، يطلب من الأعضاء الآخرين  
تقديم تقارير عن كيفية معالجتهم للقضايا الجنسانية، وكيفية تحسين مثل  
هذا العمل.

يشارك البرنامج في عملية استعراض النظراء التابعة لخطة العمل على  
نطاق المنظومة مع الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقراً لها.\*

## الوحدات الرائدة

مكتب المدير التنفيذي؛  
شعبة الميزانية والبرمجة

المكاتب الإقليمية؛  
المكاتب القطرية؛ شعبة  
الميزانية والبرمجة

فريق القيادة؛  
شعبة المالية والخزينة

المكاتب الإقليمية؛  
المكاتب القطرية

فريق القيادة؛  
شعبة الميزانية والبرمجة

## الموارد المالية

يتاح التمويل المؤسسي لتنفيذ سياسة البرنامج بشأن المساواة  
بين الجنسين وتمكين المرأة، ويتجاوز هذا التمويل المعيار المالي  
لتخصيص الموارد للسياسة.\*

تدرج أنشطة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في ميزانيات  
المشروعات، وجميع وثائقها وتنقيحات الميزانية؛ وتفي الموارد  
المحددة للعمل في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة  
بالمعيار المالي المؤسسي عن طريق تمثيل ما لا يقل عن 11 في  
المائة من مجموع تكاليف المشروعات، وزيادتها بما لا يقل عن 15  
في المائة بحلول عام 2020

تستخدم آلية للتتبع المالي لتقدير الأموال المصروفة على تعزيز  
المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتؤثر نتائج هذا التتبع على  
التخطيط الرئيسي لتخصيص الميزانية.\*

يتم إدراج رمز المؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين  
الوكالات أو ما يكافئه - والذي يوجه تصميم نشاط المشروع، ورصد  
تقييم التنفيذ في جميع وثائق المشروع وتنقيحات الميزانية؛ وتنفيذ  
سياسة المساواة بين الجنسين يمكن مائة في المائة من مشروعات  
البرنامج من تحقيق الرمز 2 ألف/2 بـ بحلول نهاية عام 2015.

تخصص نسبة من ميزانية دعم البرامج والإدارة لأنشطة المساواة  
بين الجنسين باستخدام نظام المؤشر الجنساني.\*

تمول موارد مكتب الشؤون الجنسانية بالكامل\* ويركز على إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع الإجراءات التنظيمية. وهو يضم مستشارا أول للشؤون الجنسانية في المقر ومستشارين في كل مكتب إقليمي ومكتب قطري كبير، لمساعدة المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية في إيجاد موارد لتنفيذ مقررات الإدارة العليا، وقياس فاعليتهم في تحقق المساواة بين الجنسين من خلال البرمجة الشاملة للأمن الغذائي والتغذوي.

## الوحدات الرائدة

مكتب التقييم؛  
شعبة السياسات والبرامج

شعبة إدارة ورصد الأداء

مكتب التقييم

## التقييم

يقيم مكتب التقييم سياسة المساواة بين الجنسين بعد 5 سنوات من الموافقة عليها، وتفيد نتائج التقييم في صياغة تحديثات السياسة والسياسات الجديدة.

تجري مراجعة مؤقتة على أساس قياسات معينة بعد سنتين ونصف من الموافقة.

تتجاوز جميع تقييمات البرنامج متطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة.\*



على مدى السنوات الخمس الماضية، عمل برنامج الشراء من أجل التقدم الذي ينفذه البرنامج على تحويل حياة مئات الآلاف من المزارعين، ولا سيما النساء، في 20 بلدا

## الرقابة

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

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

تجري مراجعة تشاركية للمساواة بين الجنسين أو ما يعادلها مع منظمة العمل الدولية كل خمس سنوات على الأقل\*.

## الوحدات الرائدة

مكتب المدير التنفيذي

مكتب المفتش العام  
وخدمات الرقابة

مكتب المفتش العام  
وخدمات الرقابة



حينما تدير النساء أي زيادة في دخل الأسرة فإنها تحسن من صحة الأطفال وتغذيتهم



30. تترتب على النهج الذي يتسم بالتحول الجنساني تكاليف وفوائد، وينطوي على مخاطر مادية ومفاهيمية. وتتعلق المخاطر المادية بالموارد المالية اللازمة لتنفيذ هذه السياسة. فجمع البيانات وتحليلها، والتعاقد مع الخبراء الخارجيين لتنمية القدرات ودعمها، وإعادة تصميم البرامج وإدخال التغييرات اللازمة على نطاق البرنامج وبرامجه يتطلب استثمارات كبيرة، على المستوى الأولي وفي المستقبل. وتخفف حدة هذه المخاطر من خلال الفوائد التي تحققها للبرنامج والمستفيدين منه عمليات البرمجة الموجهة ذات الجودة العالية. ويساعد التعرف على المتضررين من انعدام الأمن الغذائي وسوء التغذية وأسباب وكيفية تضررهم البرنامج في توجيه موارده بدقة، فينقذ المزيد من الأرواح ويستعيد المزيد من سبل كسب العيش.
31. والمخاطر الثانية مفاهيمية وتتعلق بأهمية وفهم السياسة وهدفها. وتتمثل أكبر عقبة في تحسين فهم البرنامج لأسباب وكيفية تأثير القضايا الجنسانية في الأمن الغذائي والتغذية للأشخاص، حتى يستطيع جميع الموظفين تطبيق المعايير الدنيا وتنفيذ التغييرات اللازمة بشكل منتظم للوصول إلى هدف السياسة. وتكفل تنمية القدرات، وإدارة المعلومات والمعارف، والشراكات، والتدابير الخاصة بالمساءلة فهم الموظفين لأدوارهم ومسؤولياتهم.

## متطلبات تأمين الموارد

32. سيتطلب التنفيذ الكامل لهذه السياسة مبلغ يصل إلى 25 مليون دولار أمريكي موزعة على عامين. وقد خصص بالفعل، حتى أبريل/نيسان 2015، حوالي 9.6 ملايين دولار أمريكي تشمل أنشطة قائمة مثل تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة وبرنامج اعتماد سياسة المساواة بين الجنسين. ويخصص الجانب الأكبر من المبلغ المتبقي لتعزيز القدرات، بما في ذلك إنشاء وظائف مستشار للمساواة الجنسانية من الفئة الفنية 4 (ف4) في المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية الكبيرة جداً.
33. وتتمثل مصادر التمويل اللازم للتنفيذ في ميزانية دعم البرامج والإدارة، وتكاليف الدعم المباشرة، والمصادر الخارجة عن الميزانية. وبقدر ما يثبت عدم إمكانية تحقيق التعبئة الكاملة للموارد، سوف يحدد تنفيذ السياسة أولويات تسليم الحاصل ميدانياً.
34. وأعدت هذه الوثيقة قبل خطة الإدارة للفترة 2016-2018. وستدرج المتطلبات التي تنشأ عن هذه السياسة في طلبات الميزانية العادية؛ وستقدم الاستراتيجيات الجنسانية الإقليمية أرقاماً وجدولاً زمنية أكثر دقة للميزانية.

## الملحق: المتطلبات التقديرية من الموارد لسياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) لعامي 2015 و2016

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

1. Brody, A., Hossain, N., Oswald, K. and Smith, S. 2014. *Innovations from the Field: Gender Mainstreaming from the Ground Up for the World Food Programme*. Rome. WFP and the Institute of Development Studies (IDS); and Engendering Men: Evidence on Routes to Gender Equality (EMERGE): Care, Unpaid Care Work, Fatherhood and Care Economy document library, available at: <http://menandboys.ids.ac.uk/library>
2. Neumayer, E. & Plümper, T. 2007. "The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy, 1981-2002." *Annals of the Association of American Geographers*, 97(3): 551-566.
3. Mazurana, D., Benelli, P., Gupta, H. & Walker, P. 2011. *Sex and Age Matter: Improving Humanitarian Response in Emergencies*. Medford, Massachusetts. Feinstein International Center, Tufts University. p. 8.
4. البرنامج. 2012. "سياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن التغذية" (WFP/EB.1/2012/5-A).
5. البرنامج. 2014. مبادئ توجيهية للمساعدة التقنية وتعزيز القدرات للقضاء على الجوع. روما. (قيد الإصدار).
6. توضح الدراسات الشاملة أن التحسينات التي أدخلت على تعليم المرأة كانت مسؤولة عن 43 في المائة تقريباً من التخفيض الإجمالي في مستويات نقص وزن الأطفال بين عامي 1970-1995. Smith, L.C. & Haddad, L. 2000. *Explaining Child Malnutrition in Developing Countries. A Cross-Country Analysis*. Washington, DC, IFPRI. For a follow up study, see Smith, L.C. & Haddad, L. 2015. "Reducing Child Undernutrition: Past Drivers and Priorities for the Post-MDG Era". *World Dev.*, 68: 180-204.
7. IASC. 2015. *Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action: Reducing Risk, Promoting Resilience, and Aiding Recovery*, Geneva. (forthcoming)
8. "سياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن الحماية الإنسانية" (WFP/EB.1/2012/5-B/Rev.1).
9. IASC. 2015. *Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action: Reducing Risk, Promoting Resilience, and Aiding Recovery*. Geneva. (forthcoming). Page 2.
10. European Commission. 2013. *Gender: Humanitarian Aid Department (ECHO). 2013. Gender: Different Needs, Adapted Assistance – Thematic Policy Document 6*. Brussels.
11. كان هناك توافق في الآراء في المجلس التنفيذي ووافق جميع الأعضاء على "سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020)" (WFP/EB.A/2015/5-A). بما في ذلك المبادئ والأنشطة والعمليات التي تشير إليها ووافقوا على أن البرنامج لا يمارس التمييز على أي أساس كان؛ غير أنه لم يكن هناك توافق في الآراء بشأن صياغة هذه الجملة وأراد بعض الأعضاء أن تُحذف الكلمات من "بمن فيهم" وحتى "المختنون".
12. التعريف مستمد من: منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة. 2014. *Gender in Food and Nutrition Security E-Learning Course*.
13. التعريف مستمد من: *موسم مصطلحات هيئة الأمم المتحدة للمرأة*: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>
14. Van den Bold, M., Quisumbing, A.R. & Gillespie, S. 2013. *Women's Empowerment and Nutrition: an Evidence Review*. Washington, DC. International Food Policy Research Institute (IFPRI).
15. التزامات البرنامج تجاه النساء في الفترة 2001-1996 و"سياسة البرنامج فيما يتعلق بالتمييز بين الجنسين (2003-2007) التزامات معززة تجاه النساء لضمان الأمن الغذائي" (WFP/EB.3/2002/4-A).
16. Brody, A., Hossain, N., Oswald, K. & Smith, S. 2014. *Innovations from the Field: Gender Mainstreaming from the Ground Up for the World Food Programme*. Rome. WFP and the Institute of Development Studies (IDS).
17. "تقرير موجز عن تقييم سياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)" (WFP/EB.1/2014/5-A\*).
18. التعريف مستمد من: *موسم مصطلحات هيئة الأمم المتحدة للمرأة*: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>
19. استناداً إلى منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، إذا أُتيحت للمزارعات نفس الفرصة للحصول على الموارد والخدمات مثل فرصة المزارعين الرجال، فباستطاعتهم إنتاج ما بين 20 إلى 30 في المائة أكثر مما ينتجه المزارعون، بحيث يزيد من الإنتاج الزراعي العام. انظر منظمة الأغذية والزراعة. 2011. *The State of Food and Agriculture 2010-2011: Women in Agriculture: Closing the Gender Gap for Development*. Rome.
20. Latham, Michael C. 1997. *Human Nutrition in the Developing World*. Rome. FAO.
21. Sen, A. 2001. *Many Faces of Gender Inequality*. 18(22): 1-17. *Frontline, India's National Magazine*.
22. Plan International. 2014. *Because I am a Girl. The State of the World's Girls 2013 – In Double Jeopardy: Adolescent Girls and Disasters*. London; Plan International. 2015. *Girls Not Brides. Theory of Change*. London.
23. Council on Foreign Relations. 2013. *Child Marriage*. A CFR InfoGuide presentation available at: [http://www.cfr.org/peace-conflict-and-human-rights/child-marriage/p32096#1/?cid=otr\\_marketing\\_use-child\\_marriage\\_infoguide#1%2F](http://www.cfr.org/peace-conflict-and-human-rights/child-marriage/p32096#1/?cid=otr_marketing_use-child_marriage_infoguide#1%2F)
24. Wamani, H., Nordrehaug Astrom, A., Peterson, S., Tumwine, J.K. & Tylleskar, T. 2007. *Boys are more stunted than girls in sub-Saharan Africa: a meta-analysis of 16 demographic and health surveys*. *BMC Pediatrics*, 7:17. Available at [www.biomedcentral.com/1471177/2431-](http://www.biomedcentral.com/1471177/2431-)

## الصور

- الغلاف الأمامي: WFP / Abeer Etefa؛ الغلاف الداخلي: WFP / Diego Fernandez؛ صفحة: WFP / Ranak Martin 6؛ WFP / Angeli Mendoza 8؛ صفحة: WFP / Rein Skullerud 10؛ صفحة: WFP / Ranak Martin 11؛ صفحة: WFP / Jenny 20؛ WFP / Diego Fernandez / صفحة: WFP / Giulio d'Adamo 13؛ صفحة: WFP / Rein Skullerud 17؛ صفحة: WFP / Waswa Moses؛ WFP / Matthews؛ صفحة: WFP / Kiyori Ueno 21؛ صفحة: WFP / Laura Melo 26؛ الغلاف الخلفي: WFP /



سيستخدم البرنامج، في إطار ولايته، المساعدة الغذائية لتعزيز  
المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة







مكتب الشؤون الجنسانية

Via Cesare Giulio Viola 68/70, 00148 Rome, Italy  
هاتف: +39 06 1301 3077  
فاكس: +39 06 6513 2897  
wfp.genderteam@wfp.org

برنامج الأغذية  
العالمي

