

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

روما، 3-6/6/2014

قضايا السياسات

البند 5 من جدول الأعمال

تحديث عن تنفيذ إطار المساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين في البرنامج

للعلم*



* وفقا لقرارات المجلس التنفيذي بشأن التسيير والإدارة التي اعتمدت في الدورة السنوية والدورة العادية الثالثة لعام 2000، فإن الموضوعات المقدمة للمجلس للعلم والإحاطة ينبغي عدم مناقشتها إلا إذا طلب أحد أعضاء المجلس ذلك تحديدا قبل بداية الدورة ووافق رئيس المجلس على الطلب على أساس أن المناقشة تتفق مع الاستخدام السليم لوقت المجلس.

طبعت هذه الوثيقة في عدد محدود من النسخ. يمكن الاطلاع على وثائق المجلس التنفيذي

في صفحة برنامج الأغذية العالمي على شبكة الإنترنت على العنوان التالي : (<http://executiveboard.wfp.org>)

Distribution: GENERAL
WFP/EB.A/2014/5-E
8 May 2014
ORIGINAL: ENGLISH

مذكرة للمجلس التنفيذي

هذه الوثيقة مقدمة للمجلس التنفيذي للعلم

تدعو الأمانة أعضاء المجلس الذين قد تكون لديهم أسئلة فنية تتعلق بمحتوى هذه الوثيقة إلى الاتصال بموظفي برنامج الأغذية العالمي المذكورين أدناه، ويفضل أن يتم ذلك قبل ابتداء دورة المجلس التنفيذي بفترة كافية.

هاتف: 066513-2162

السيدة S. Ruedas

مديرة مكتب الشؤون الجنسانية:

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

موجز تنفيذي

كان عام 2013 فترة تحولات في البرنامج فيما يتعلق بالشؤون الجنسانية. فقد تم تقييم السياسة الجنسانية وأنشئ مكتب الشؤون الجنسانية، وهو مكتب تابع لنائب المدير التنفيذي ومدير الإدارة العامة، وجرى توفير موارد بشرية ومالية إضافية. وتمثل هدفاً عام 2013 فيما يلي: (1) تعزيز إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين؛ (2) تحسين تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تصميم المشروعات وتنفيذها. وقد أخذ إطار المساءلة صورته النهائية بتعيين جهة مسؤولة مالكة لأعمال كل من المؤشرات الخمسة عشر.

ونتيجة لهذه التطورات، أظهر تقرير البرنامج لعام 2013 عن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تحسناً واضحاً بالمقارنة بالعام الماضي، إذ تجاوزت ثلاثة مؤشرات المعايير كما أوفت بالمعايير أربعة مؤشرات أخرى. ويضم كل من إطار النتائج الاستراتيجية وإطار النتائج الإدارية الآن مؤشرات جنسانية شاملة. ويواصل البرنامج تطبيق "مؤشر المساواة بين الجنسين" الذي وضعته اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في برامج ومشاريعه، وقد أنهى تنفيذ تدريب موظفي المكاتب الإقليمية والمكاتب القطري. وسيقوم مكتب الشؤون الجنسانية بإعداد سياسة جنسانية جديدة مستخدماً تقييم السياسة كنموذج أساسي للتصميم، وسيواصل تحسين الأداء في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرامج والمشروعات.

مقدمة

- 1- في الدورة السنوية للمجلس التنفيذي لعام 2013، قدم البرنامج التحديث الثاني عن تنفيذ إطار المساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين، الذي كان قد وضع عام 2012 لتيسير تنفيذ السياسة الجنسانية وضمان قيام كبار المديرين بدور قيادي في موضوع تعميم مراعاة المنظور الجنساني.
- 2- وقد أبلغ البرنامج المجلس أن عام 2013 سيكون عام تحولات فيما يتعلق بمكتب الشؤون الجنسانية، وهي تحولات ستشمل تحديد التدابير اللازمة لتنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإطار المساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين. كما قدم البرنامج تقييماً للسياسة الجنسانية في دورة المجلس العادية الأولى لعام 2014.
- 3- ويتضمن هذا التقرير معلومات محدثة عن تنفيذ خطة العمل المؤسسية وإطار المساواة تشمل ما استجد من أمور منذ دورة المجلس السنوية لعام 2013.

التدابير المتخذة حتى الآن

- 4- عمل مكتب الشؤون الجنسانية خلال السنة الماضية على أولويتين اثنتين: تنفيذ إطار المساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين، وزيادة وتدعيم تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامج البرنامج.
- 5- وبحلول شهر مارس/آذار 2013، كان قد تم تدريب 150 موظفاً في المكاتب الإقليمية في داكار وجوهانسبرغ وبنما وفي المكتب القطري في أفغانستان على استخدام مؤشر المساواة بين الجنسين التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات⁽¹⁾ وتم حتى وقت كتابة هذا التقرير تدريب الموظفين في المكاتب الإقليمية الستة جميعها، مما حقق فوائد واضحة للعديد من كبار موظفي المكاتب القطرية.
- 6- وفي الوقت نفسه، كان مكتب الشؤون الجنسانية يعمل مع موظفي برامج المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية على زيادة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في وثائق البرامج والمشروعات وفي تصميم المشروعات. وبغية زيادة الشفافية، يجري العمل على تعديل القوالب النموذجية لتصميم المشروعات بحيث تظهر فيها رموز مؤشر المساواة بين الجنسين.
- 7- وقد تحقق تقدم كبير في الأداء الجنساني في عام 2013. وتضاعفت، بالمقارنة بعام 2012، نسبة المشروعات الجديدة التي تحمل الرمز "2" أو "ب" من رموز مؤشر المساواة بين الجنسين (انظر الجدول 1)، كما انخفضت نسبة الرمز "0" إلى أكثر من 50 في المائة (انظر الجدول 2). ويعزى جانب من هذا التقدم المحرز إلى التدريب في الأقاليم الستة جميعها في الفترة بين يوليو/تموز 2012 وأكتوبر/تشرين الأول 2013، والذي شارك فيه المديرون القطريون ونواب المديرين القطريين ورؤساء البرامج. وتم تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إطار النتائج الاستراتيجية (2014-2017)، مما مكن المشروعات من أن تعكس المنظور الجنساني في أطرها المنطقية. كما أدت مواءمة تصميمات المشروعات الجديدة مع إطار النتائج الاستراتيجية إلى تحسين إدراج المنظور الجنساني في الأطر المنطقية وفي الأنشطة.

(1) اعتمد البرنامج مؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في عام 2012. وتحدد هذه الأداة رموز المشروع الإنساني من حيث ما إذا كان تصميمه يضمن استفادة النساء والرجال والفتيات والفتيات من جميع الأعمار على قدم المساواة من المشروع، وما إذا كان سيسهم في زيادة المساواة بين الجنسين. انظر الرابط <https://www.humanitarianresponse.info/system/files/documents/files/gm-overview-en.pdf> أو الملحق.

الجدول 1: نسبة مشروعات البرنامج التي تحمل الرمز "أ2" أو "ب2" من رموز مؤشر المساواة بين الجنسين		
عام 2012 (الهدف: 50)	عام 2013 (الهدف: 50)	هدف عام 2014
24	50	75

الجدول 2: نسبة مشروعات البرنامج التي تحمل الرمز "2" و"1" و"0" من رموز مؤشر المساواة بين الجنسين		
2012	2013	رمز مؤشر المساواة بين الجنسين
24	50	2
57	43	1
19	7	0

8- وبحلول 28 فبراير/شباط 2014، حصلت 9 مشروعات من بين 11 مشروعاً جديداً على الرمز "أ2". ومع ذلك، وإذا كان للبرنامج أن يبلغ هدفه المتمثل في حصول جميع المشروعات الجديدة على الرمز "أ2" أو "ب2" بحلول عام 2015، ينبغي عليه الاستمرار في إعطاء الأولوية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وهناك ثغرة ملحوظة في عمليات الطوارئ (انظر الجدول 3) حيث أن 17 في المائة من المشروعات حازت على الرمز "2" في عام 2013 ولم يحز على هذا الرمز أي مشروع خلال عام 2014.

الجدول 3: نسبة مشروعات البرنامج التي تحمل الرمز "أ2" أو "ب2" من رموز مؤشر المساواة بين الجنسين، حسب نوع المشروع			
السنة	المشروعات الإنمائية/البرامج القطرية/الاستراتيجية	العمليات الممتدة للإغاثة والإنعاش	عمليات الطوارئ
2013	67	56	17
2014 ⁽²⁾	100	100	0

9- ويعاق الانتقال من الرمز "1" إلى الرمز "2" من رموز مؤشر المساواة بين الجنسين بمستوى توفر معلومات عن الأمن الغذائي تراعي المنظور الجنساني على المستوى الميداني وبالقدرة على تحليل هذه المعلومات ولذا فإن البرنامج سيعمل على إنشاء ممارسة جيدة تتعلق بالتأهب "البرنامجي" وسيضع أدوات تحليلية وسيوفر التدريب على المستوى الميداني وسينفذ تقاسم المعرفة في مختلف أنحاء المنظمة.

10- وانتقلت في عام 2013 مسؤولية استعراض التقارير الموحدة عن المشروعات إلى المكاتب الإقليمية: ولم يجر مكتب الشؤون الجنسانية استعراضاً لهذه التقارير إلا بالنسبة للمشروعات المؤسسية السبعة عشر ذات الأولوية العالية. وترد فيما يلي النتائج الأولية للاستعراضات:

أ) كان هناك تحسن كبير في معدلات الإبلاغ عن جميع المؤشرات الجنسانية. وتعتبر الزيادة بنسبة 72.5 في المائة إشارة إيجابية تدل على تحسن تعميم مراعاة المنظور الجنساني من حيث الرصد والإبلاغ.

(2) حتى 4 فبراير/شباط.

ب) ترد أنشطة التوعية في 77 في المائة من المشروعات، ويتضمن 59 في المائة منها مبادرات للحد من تعرض المستفيدين لمخاطر العنف الجنسي والعنف ذي الأساس الجنساني.

ج) النسبة العامة للنساء والرجال بين راصدي الأغذية منخفضة فهي 0.4 في المائة. ويمكن لهذه النسبة المنخفضة أن تشكل تحدياً بالنسبة للبرنامج من حيث الحصول على معلومات دقيقة من النساء المستفيدات، وخصوصاً فيما يتعلق بالمسائل الحساسة من قبيل العنف ذي الأساس الجنساني.

11- وتم في استعراض عام 2013 للتقارير الموحدة عن المشروعات تحديد عدة ممارسات جيدة. ففي السودان، كانت النساء المستهدفات كمؤهلات للحصول على الاستحقاقات من الأغذية أو القسائم أكثر بمعدل 2.5 مرة من الرجال المستهدفين، وأبلغ 87 في المائة من الأسر عن أن النساء هن اللاتي يتخذن القرارات الخاصة بشراء الأغذية. وفي باكستان، هناك الآن في جميع مراكز التوزيع مداخل وأماكن انتظار ومكاتب توزيع منفصلة للنساء كما تعمل فيها نساء، مع توفر العمال لإخراج الأغذية إذا لم يكن بوسع النساء والأطفال القيام بذلك بأنفسهم. وفي هايتي، قدم البرنامج المساعدة الغذائية في تسعة بيوت آمنة يمكن فيها لضحايا العنف أن يخرجن من دائرة العنف وأن يُعِدن التحكم بحياتهن.

12- كما تعزز في البرنامج تعميم مراعاة المنظور الجنساني من خلال شراكة البحوث لمدة ثلاث سنوات مع معهد الدراسات الإنمائية تحت عنوان "ابتكارات من الميدان: تعميم المساواة بين الجنسين في البرنامج من القاعدة إلى أعلى". وسييسر هذا البرنامج التعلم من الابتكارات في ميدان المساواة بين الجنسين كما سييسر اعتمادها. والبلدان المشاركة هي غواتيمالا وكينيا وليسوتو وملابوي والسنغال. وقد نظمت في 2013 حلقة عمل لإطلاق الشراكة، ومنذ ذلك الوقت عملت بعثات البدء على تمكين البلدان المشاركة من استخدام أدوات التعلم بالعمل التشاركي، والتي تركز على الهيكل التنظيمي للبرنامج وممارساته في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني على جميع المستويات تعزيزاً لفهم أوجه النجاح والثغرات القائمة.

13- وحددت بلدان البحوث موضوعات التعلم بالعمل التشاركي تغطي جملة من العمليات والتدخلات، وهي تعمل على وضع خطط العمل وممارسات تقاسم المعرفة. وحالف النجاح الأعمال التمهيدية من حيث أن المشاركين أبلغوا عن زيادة في فهم التدابير الناجحة وسبب نجاحها، وعن الجوانب التي تتطلب تحسيناً فيها. ووضعت الخطط لاستخدام نهج التعلم بالعمل التشاركي لتوثيق الممارسات الجيدة ومعالجة الأسئلة وتقاسم المعرفة في جميع أنحاء البرنامج. وتنتهي المرحلة التجريبية في يونيو/حزيران 2014، غير أن من المنتظر تمديد البرنامج لفترة سنتين وإضافة المزيد من بلدان البحوث.

التقدم المحرز في إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين

أبرز معالم تقرير عام 2013 عن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

14- وجد تقدير خط الأساس في عام 2012 لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن أداء البرنامج كان دون أداء الصناديق والبرامج الأخرى، غير أن التدابير اتخذت خلال عام 2013 لمعالجة النواقص.

- 15- ولوحظ في تقرير عام 2013 تحقق تقدم عام: **فالبرنامج** الآن يتجاوز المعايير الدنيا في مؤشرات الأداء في مجالات التخطيط الاستراتيجي، والثقافة المؤسسية، والاتساق والتنسيق، وهو يفي بتلك المعايير في مجالات السياسات والتخطيط، والرصد والإبلاغ، واستعراض البرامج، وتوليد المعرفة والتواصل.
- 16- ويبقى الهيكل الجنساني لدى البرنامج الأشد تحدياً، وخاصة لأنه يتصل بتكافؤ الجنسين، وتخصيص الموارد، وتعقب الموارد. ويتطلب تلبية المتطلبات الدنيا لمؤشرات الأداء هذه استثماراً كبيراً وعملاً يشمل شتى المجالات الوظيفية على جميع المستويات.
- 17- ويستند تقرير عام 2013 إلى مزيد من المشاورات الفعالة الشاملة؛ كما يعكس الأخذ بعمليات محسنة مستمدة من تعيين جهات مسؤولة مالكة لأعمال كل من مؤشرات الأداء. ويجمع التقرير مدخلات كل من هذه الجهات المسؤولة المالكة ويعكس آراء الوحدات أو الشعب فيما يتعلق بمعايير الأداء الموكلة بها، الأمر الذي يؤدي إلى مزيد من الاتساق وتعزيز فهم المجالات الأخرى وخلق أوجه التآزر بين الإدارات والشعب.

الجدول 4: مؤشرات أداء خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة		
2013	2012	
تعزيز المساواة		
يفي	يفي	السياسات والتخطيط
يقارب	يقارب	إدارة الأداء المستجيبة للاعتبارات الجنسانية
تعزيز الإدارة المستندة إلى النتائج		
يتجاوز	يقارب	التخطيط الاستراتيجي
يفي	يقارب	الرصد والإبلاغ
الرقابة من خلال الرصد والتقييم والإبلاغ		
يقارب	يقارب	التقييم
يقارب	يقارب	المراجعة المستجيبة للاعتبارات الجنسانية
يفي	يقارب	استعراض البرامج
تخصيص الموارد البشرية والمالية الكافية		
يقارب	يقارب	تعقب الموارد المالية
يقارب	يقارب	تخصيص الموارد المالية
يقارب	يقارب	الهيكل الجنساني
يتجاوز	يفي	الثقافة التنظيمية
تنمية و/أو تعزيز قدرات الموظفين وكفاءاتهم في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني		
يقارب	يقارب	تقييم القدرات
يقارب	يقارب	تنمية القدرات
ضمان الاتساق/التنسيق وإدارة المعرفة/المعلومات على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية		
يفي	يفي	توليد المعرفة والتواصل
يتجاوز	يفي	الاتساق

- 18- وتعرض الفقرات التالية المنجزات والتحديات المتعلقة بكل من معايير أداء خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

المساءلة

السياسات والتخطيط

الجهة المسؤولة المالكة: مكتب نائب المدير التنفيذي ومدير الإدارة العامة
الدرجة: يفي بالمتطلبات

- 19 سيستخدم البرنامج النتائج التي خلص إليها تقييم عام 2013 لصياغة سياسة جنسانية جديدة في عام 2014 تتمشى مع إطار النتائج الاستراتيجية (2014-2017)، وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ومؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. وقد قدم مكتب الشؤون الجنسانية للمجلس معلومات محدثة عن تنفيذ إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين، وأقر فريق الإدارة التنفيذية تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة.
- 20 وبغية تجاوز المعايير الدنيا للمساءلة، سيطلق البرنامج المرحلة 1 من "برنامج منح شهادات المساواة بين الجنسين" للاعتراف بالتميز في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وللتكفل بإبقاء الموضوع الجنساني موضوعاً يتصف بالأولوية في اجتماعات ومشاورات فريق الإدارة التنفيذية وقيادة البرنامج.

إدارة الأداء المستجيبة للاعتبارات الجنسانية

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية
الدرجة: يقارب المتطلبات

- 21 في عام 2013، وضع البرنامج استراتيجية للتنوع والشمول بغية خلق مكان للعمل تُقدَّر فيه الفوارق ويشعر فيه الناس بالمشاركة والتمكين. وأجرى خبير خارجي تقديراً للتنوع والشمول مستخدماً التحليل الإحصائي والمقابلات مع الموظفين. ووجد التقدير أن هناك حاجزين يعترضان سبيل تنمية المرأة وتقدمها في البرنامج: (1) الحاجة إلى إقامة توازن بين الالتزامات الخاصة بالعمل والالتزامات المتعلقة بالأسرة؛ (2) المواقف وأوجه التحامل الراسخة. ولمواجهة هذين الشاغلين وللترجيع للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، اضطلع البرنامج بالأنشطة الواردة في الفقرات 38-41 تحت عنوان الثقافة التنظيمية.
- 22 وللوفاء بالمتطلبات، سيأخذ البرنامج بمعيار "احترام التنوع" كواحدة من قيم الكفاءات الأساسية لديه. ويتطلب ذلك من جميع الموظفين أن يقدموا الدعم للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ وسيقاس التقدم في سياق عملية تقييم الأداء المهني وتعزيز الكفاءات. وستستخدم حملات التواصل وحلقات العمل لبناء التفاهم والتوعية والمشاركة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الإدارة المستندة إلى النتائج

التخطيط الاستراتيجي

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة إدارة ورصد الأداء
الدرجة: يتجاوز المتطلبات

- 23 تحقق خلال عام 2013 تقدم كبير في تحسين آليات المساءلة المؤسسية، بما في ذلك نتائج المساواة بين الجنسين والمؤشرات المراعية للمنظور الجنساني في إطار النتائج الاستراتيجية. وتأخذ خطة البرنامج الاستراتيجية بالتحليل

الجنساني وهي تيسر إقامة بيئة تمكينية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأهداف الاستراتيجية. وتستخدم الخطة الاستراتيجية أدوات من قبيل مؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، وهي تعترف بالشواغل الخاصة بالحماية وبدور المرأة في التوصل إلى حلول دائمة لمشاكل انعدام الأمن الغذائي ونقص التغذية. ويشمل إطار النتائج الاستراتيجية وإطار النتائج الإدارية للفترة 2014-2017 في البرنامج نتائج ومؤشرات تتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الرصد والإبلاغ

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة إدارة ورصد الأداء

الدرجة: يفي بالمتطلبات

24- يشمل إطار النتائج الاستراتيجية وإطار النتائج الإدارية للفترة 2014-2017 في البرنامج مؤشرات وأهداف للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مما يوفر إطاراً للرصد والإبلاغ على أساس التصنيف الجنساني. والبرنامج يصنف بالفعل معظم بيانات مخرجاته الهامة على أساس الجنس وهو يدرج مقاييس إدارية للموظفات في التقارير الموحدة عن المشروعات وفي تقرير الأداء السنوي، أي تقاريره المؤسسية الرئيسية. ولكي يتمكن البرنامج من تجاوز المتطلبات الدنيا، هناك حاجة إلى إدخال مزيد من التحسينات في الرصد والإبلاغ فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مستوى المشروعات وعلى مستوى الإدارة.

الرقابة

التقييم

الجهة المسؤولة المالكة: مكتب التقييم

الدرجة: يقارب المتطلبات

25- بغية تقدير أداء البرنامج في الوفاء بمتطلبات تقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، كلف مكتب التقييم بإجراء تقييم لاحق للتقييمات بغية تقدير مدى إدراج الأبعاد الجنسانية في عمليات وتقارير التقييم مستخدماً المعايير ودرجات سجل الأداء التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. ويركز ذلك على خمسة تقييمات لحواظ قطرية وتقييم واحد لحافظة إقليمية وخمسة تقييمات للأثر وتقييم واحد للسياسات أنجز عام 2013.

26- وأعطى للبرنامج تقدير "يقارب المتطلبات"، ولكن الدرجة الإجمالية كانت 1.11 - وهو يحتاج لدرجة 1.26 ليحوز على تقدير "يفي بالمتطلبات" - وكان التقدير في أربعة تقييمات هو "يفي بالمتطلبات" وفي تقييم واحد "يتجاوز المتطلبات"، الأمر الذي يعني أنه كان قريباً من الوفاء بالمتطلبات الإجمالية. وشهد عام 2013 تقدماً فيما يتعلق بإدراج الاعتبارات الجنسانية في أسئلة وتصميمات وطرائق التقييم، وفي ضمان أن تتوفر لدى فريق التقييم القدرة على إجراء تقييمات مراعية للمنظور الجنساني. وتشمل المجالات التي تحتاج إلى تحسين فيها ما يلي: (1) تعزيز تحليلات أصحاب المصلحة وتقريرات "الصلاحية للتقييم"، مع مراعاة المنظور الجنساني؛ (2) ضمان أن تعكس تقارير التقييم بصورة منهجية النتائج والاستنتاجات والتوصيات المتعلقة بالمنظور الجنساني؛ (3) إدخال المنظور الجنساني في عمليات التثبيت والتعميم.

27- وفي عام 2014، سيجري مكتب التقييم تحديداً لنظام ضمان جودة التقييم لديه لكي يدرج فيه المعايير والمتطلبات والعمليات والقوالب المتعلقة بالمنظور الجنساني، وفقاً لتوجيهات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وسيكون مطلوباً من موظفي واستشاريي التقييم الامتثال لهذه التوجيهات. كما سيتعاون مكتب التقييم، في عام 2014، مع الوكالات التي تتخذ من

روما مقرأ لها على إعداد وتنفيذ التدريب الجنساني لموظفي التقييم. وسينفذ تقييم لاحق للتقييمات المنجزة في عام 2014 وذلك لضمان صرامة الإبلاغ عن مؤشر التقييم وقياس التقدم المحرز وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. وستطبق التوجيهات الجديدة على التقييمات اعتباراً من عام 2014 وينتظر منها أن تحسن درجات التقييم اعتباراً من عام 2015.

المراجعة المستجيبة للاعتبارات الجنسانية

الجهة المسؤولة المالكة: مكتب المراجعة الداخلية
الدرجة: يقارب المتطلبات

28- يجري مكتب المراجعة الداخلية للحسابات تقديراً سنوياً للمخاطر في جميع وظائف البرنامج بغية تحديد أوجه الضعف التي يمكنها أن تمنع تحقيق البرنامج لأهدافه. ويستعرض التقدير عوامل المخاطرة الكمية والنوعية ويضع ترتيباً للوظائف حسب مستوى المخاطرة فيها بهدف تحديد التغطية المطلوبة في المراجعة ووضع خطة العمل السنوية للمكتب. وفي عام 2013، حصل المكتب على مدخلات وردود حول خطة العمل المقترحة لعام 2014 وذلك من أصحاب المصلحة، وبينهم فريق الإدارة التنفيذية ولجنة مراجعة الحسابات. وروعي المنظور الجنساني في وضع خطة العمل، وهو أمر وافق عليه المدير التنفيذي.

29- وبغية الوفاء بالمعيار، سيستكمل مكتب المراجعة الداخلية المشاورات واجتماعات مع مكتب الشؤون الجنسانية حول المخاطر المتصلة بالمنظور الجنساني. ولتعزيز المراجعة المستجيبة للمنظور الجنساني، يعمل مكتب المراجعة الداخلية على تنفيذ تجريب نهج معيارية إزاء المخاطر الجنسانية في المراجعات الميدانية التي يجريها؛ وسيتم تطوير هذه النهج وتعميمها في عام 2015، مقترنة بتقدير للمخاطر الجنسانية في تخطيط المراجعات الميدانية.

استعراض البرامج

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة السياسات والبرامج والابتكار ومكتب دعم المكاتب الإقليمية في إدارة تسيير العمليات
الدرجة: يفى بالمتطلبات

30- يستخدم البرنامج مؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات منذ إطلاق هذا المؤشر في عام 2012 وذلك في تقديره للبرامج والعمليات والاستراتيجيات القطرية الجديدة من حيث مستوى إدراج المنظور الجنساني.

31- وبغية تجاوز المعيار، سيضع البرنامج في عام 2014 توجيهاً لنوعية البرامج، يركز على المنظور الجنساني، لكل فئة من فئات البرامج. كما سيقوم بتجميع التوجيهات الجنسانية والمعلومات ذات الصلة، وتحديد الثغرات وأفضل الممارسات في تصميم البرامج، وتطوير توجيه البرامج الخاص بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وستعرض وثائق المشروعات المقدمة إلى المجلس للموافقة رمز مؤشر المساواة بين الجنسين على الصفحة الأولى.

الموارد البشرية والمالية

تعقب الموارد

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الميزانية والبرمجة
الدرجة: يقارب المتطلبات

32- قرر البرنامج استخدام مؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لتعقب المتطلبات المالية للأنشطة الجنسانية: وتقوم إدارة تسيير الموارد والمساءلة بإدراج هذا المؤشر في عملية تخطيط الميزانية وإنشاء آلية لتعقب الموارد المالية، كما ستدرجه في برمجيات شبكة البرنامج ونظامه العالمي للمعلومات (نظام ونجز) لإيجاد رابط بتخطيط الميزانية. ويتمثل الهدف من ذلك في تحديد الموارد اللازمة للأنشطة الجنسانية في خطة الإدارة ورصد التغييرات خلال السنة في سياق الموافقة على المشروعات وتنقيحها.

تخصيص الموارد

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الميزانية والبرمجة
الدرجة: يقارب المتطلبات

33- تم في عام 2013 تحديث خطة العمل المؤسسية لفترة سنتين للأنشطة الجنسانية، بغية توفير الدعم المالي لتنفيذ ولاية البرنامج الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. على أن التمويل المخصص للشؤون الجنسانية بقي محدوداً في عام 2013، وجاء الدعم للخطة من مصادر خارجة عن الميزانية ومن مساهمة قدرها 500 000 دولار أمريكي من لجنة التخصيص الاستراتيجي للموارد. وسيعمل البرنامج في عام 2014 على زيادة التمويل المخصص للأنشطة الجنسانية

الهيكل الجنساني

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية
الدرجة: يقارب المتطلبات

34- يعمل البرنامج منذ عام 2011 مع شبكة تضم واحداً أو اثنين من مناصري المساواة بين الجنسين في كل مكتب قطري ومكتب إقليمي وفي وحدة في المقر الرئيسي، وذلك بدعم من مناصري المساواة الإقليميين للربط بين المقر الرئيسي والمكاتب القطرية. ويجري العمل حالياً على الارتقاء بالشبكة بصورة تتماشى مع تقييم السياسة الجنسانية لمساعدة البرنامج على الوفاء بمعايير مؤشر الأداء 10.

35- وتسعى استراتيجية البرنامج للتنوع والشمول إلى خلق بيئة تمكينية تستطيع أن تجتذب النساء وأن تحتفظ بهن، بغية تحقيق التعادل بين النساء والرجال بين الموظفين. وهي تضع أهدافاً للتوظيف وتقوم بالمساءلة.

36- ويتمثل هدف البرنامج لعام 2014 في توظيف النساء في 65 في المائة من التعيينات للوظائف بالرتب من ف-1 إلى ف-3. ونتيجة للنهج الاستهدافي في التعيين والترقية وتبادل الموظفين، يتوقع البرنامج بنهاية عام 2015 أن ترتفع نسبة النساء في وظائف المديرين إلى 35 في المائة وفي رتبتي ف-4 وف-5 إلى 45 في المائة.

37- وتبلغ نسبة النساء حالياً بين الموظفين المعيّنين محلياً 23 في المائة. ويعمل البرنامج على إعداد خطة للتوظيف على الأجل الطويل تراعي مسائل من قبيل التعيين وتبادل الموظفين وتنوع أسواق العمل للتوصل إلى التعادل بين الرجال والنساء بين الموظفين من فئة الخدمة العامة.

الثقافة التنظيمية

الجهة المسؤولة المالكة: مكتب المدير التنفيذي
الدرجة: يتجاوز المتطلبات

- 38- تناصر المديرية التنفيذية المنظور الجنساني في جميع مشاركتها الخطابية. وبموجب مبادرة "الوفاء بالغرض" أصبحت وحدة الشؤون الجنسانية مكتب الشؤون الجنسانية مسؤولاً بصورة مباشرة أمام نائب المدير التنفيذي ومدير الإدارة العامة. وفي عام 2013، تم تعيين نساء في اثنتين من وظائف المديرين الإقليميين وفي 45 في المائة من الوظائف الشاغرة برتب ف-1 وف-2 وف-3.
- 39- وقد وافق المجلس في دورته السنوية لعام 2013 على الخطة الاستراتيجية (2014-2017) وإطار النتائج الاستراتيجية المتصل بها، مما يقضي بمعاملة مسألة تعميم مراعاة المنظور الجنساني باعتبارها مسألة شاملة.
- 40- وأكمل نائب المدير التنفيذي ومساعدو المدير التنفيذي ورئيس الديوان اتفاقات الأداء التي تشمل إلى تعزيز التوازن الجنساني والجغرافي بين الموظفين. وعقد فريق الإدارة التنفيذية ثلاث جلسات عن المنظور الجنساني وأيد إطار المساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين واستراتيجية التنوع والشمول التي سيبدأ تنفيذها خلال عام 2014.
- 41- وأكدت رسالة مشتركة بين المدير التنفيذي للبرنامج والمدير التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) وجهت إلى جميع الموظفين في نوفمبر/تشرين الثاني 2013 على الالتزام بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتاة وبالتعاون في المجالات الأخرى ذات الأولوية. كما زاد التعاون مع الشركاء في الميدان، وذلك مثلاً في "البرنامج المشترك لتعجيل التقدم نحو التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية" بين الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

القدرات

<p>تقييم القدرات</p> <p>الجهة المسؤولة المألقة: شعبة الموارد البشرية</p> <p>الدرجة: يقارب المتطلبات</p>
--

- 42- في عام 2014، ستجري شعبة الموارد البشرية استقصاءً لما يوجد حالياً لدى البرنامج من مهارات ومعارف وممارسات في ميدان المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بغية وضع خطة لتنمية القدرات بالشراكة مع مكتب الشؤون الجنسانية.

<p>تنمية القدرات</p> <p>الجهة المسؤولة المألقة: شعبة الموارد البشرية</p> <p>الدرجة: يقارب المتطلبات</p>
--

- 43- تم في عام 2013 في المكاتب الإقليمية إجراء التدريب والمشاورات لصالح المديرين القطريين ونواب المديرين القطريين ورؤساء البرامج فيما يتعلق بمؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وبالتحليل الجنساني. وتمثل هدف هذا التدريب وتلك المشاورات في تحديد المنظور الجنساني كأولوية برنامجية واستراتيجية يتم تطويرها من خلال ما يلي: (1) استقصاء تقييم القدرات المشار إليه في مؤشر الأداء 12 ومشاورات وضع السياسة الجنسانية الجديدة الوارد وصفها في مؤشر الأداء 1؛ (2) تنفيذ استراتيجية التنوع والشمول.

الاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات

توليد المعرفة والتواصل

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الاتصالات

الدرجة: يفي بالمتطلبات

44- يعتبر توزيع المعلومات الخاصة بالديناميات الجنسانية والحفاظ على تسليط الضوء على المسائل الجنسانية من الخصائص البارزة في استراتيجية الاتصالات للفترة 2014-2017، حيث تتمثل الرسالة الأساسية لهذه الاستراتيجية في "تمكين المرأة كخطوة أولى نحو عالم خال كلياً من الجوع". وسيتم توفير التدريب لموظفي الإعلام في البرنامج على المسائل الجنسانية. وقد خصص البرنامج في شبكته الإلكترونية الداخلية صفحة للشؤون الجنسانية، وموقعاً شبكياً بعنوان "التركيز على المرأة"، يتضمن موضوعات من قبيل "تقليص الفجوة الجنسانية من خلال الوجبات المدرسية"، و رابطاً يوصل القارئ إلى سياسة البرنامج الجنسانية. وتشمل المواد الخاصة بالشؤون الجنسانية تحديداً والتي أصدرتها شعبة الاتصالات ما تقوم به من ترويج سنوي لأنشطة اليوم الدولي للمرأة مع الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقراً لها، كما تشمل حلقة نقاش عن الروابط بين المسائل الجنسانية والعنف والأمن الغذائي. كما تنتج الشعبة صحيفة وقائع لليوم الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة، تظهر فيها موظفات البرنامج على الموقع على الإنترنت، وتروج لمعرض للصور الفوتوغرافية عنوانه: "كل شيء يقع على رأسها". وهناك متابعون كثيرون لحساب البرنامج على "تويتر" - WFP_Women @ - كما تبرز المرأة على صفحة البرنامج على "الفيسبوك".

45- وبغية تجاوز المتطلبات، تخطط شعبة الاتصالات للعمل مع وكالات الأمم المتحدة لتحديد أفضل الممارسات في مجال التوعية بالمنظور الجنساني وللبدء بتدريب متخصص موجه لموظفي الاتصالات لدى البرنامج.

الاتساق

الجهة المسؤولة المالكة: مكتب الشؤون الجنسانية

الدرجة: يتجاوز المتطلبات

46- البرنامج عضو في الشبكة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين وفي فريق الشؤون الجنسانية لدى الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها. وفي عام 2013، نظم البرنامج مع هذه الوكالات مناسبات لأغراض التوعية الجنسانية وساهم في وضع مذكرة تفاهم لإنشاء الصندوق الاستئماني المتعدد المانحين التابع للبرنامج المشترك للتمكين الاقتصادي للمرأة الريفية بين الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وقد تم التوقيع على مذكرة التفاهم هذه في عام 2013.

47- وخلال عام 2013، شارك البرنامج، هو والوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها، في ثلاثة استعراضات أقران لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وشارك البرنامج في حلقتي عمل للإبلاغ عن الخطة بهدف تقاسم المعلومات حول التقدم المحرز في وضع نموذج الجهات المسؤولة المالكة للأعمال، كما شارك في شراكتين جديدتين مع صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف). ويعمل البرنامج مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على تجاوز متطلبات مؤشر الأداء 2-ج-2.⁽³⁾

(3) مؤشر الأداء 2-ج-2. وجود نظام للاعتراف بالعمل الممتاز للترويج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

- 48- وقد وقع المديران التنفيذيان للبرنامج ولهيئة الأمم المتحدة للمرأة رسالة مشتركة في نوفمبر/تشرين الثاني 2013 يعيدان فيها تأكيد الالتزام بالنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال الشراكات. وفي أكتوبر/تشرين الأول، ساعدت بعثة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة البرنامج على توضيح المسائل المتبقية من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- 49- وفي الدورة السادسة والخمسين للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، مثل البرنامج الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها خلال مناقشة المادة 14 - وهي المرحلة الأولى من مراحل وضع توصية جنسانية تتعلق بالنساء الريفيات.

الطريق قُداما

- 50- هناك أولويتان اثنتان تتمثلان في إعداد سياسة جنسانية جديدة وفي تنفيذ إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين. ويُلزم إطار النتائج الإدارية البرنامج بما يلي:
- ◀ الوفاء بجميع المعايير في عام 2014؛
 - ◀ تجاوز 50 في المائة من متطلبات المعايير في عام 2015؛
 - ◀ تجاوز جميع المعايير في عام 2016، وهو ما تعهدت به المديرية التنفيذية أمام الدورة العادية الأولى للمجلس لعام 2014، أي قبل سنة من الموعد الذي حددته هيئة الأمم المتحدة للمرأة لكي تتجاوز فيه منظومة الأمم المتحدة المعايير الدنيا.
- 51- ولتحقيق هذه الأهداف، قام مكتب الشؤون الجنسانية والجهات المسؤولة المالكة للأعمال بصياغة خطة للعمل. وتغطي المرحلة الأولى من الخطة سنة 2014، وخلالها سيتمثل الهدف في الوفاء بالالتزامات التي لا تغطيها خطة الإدارة (2014-2017): وقد تم توفير مبلغ 2.2 مليون دولار أمريكي عن طريق لجنة التخصيص الاستراتيجي للموارد لدعم النفقات الإضافية. أما المرحلة الثانية، والتي تغطي الفترة 2015-2017، فستدرج في خطة الإدارة القادمة؛ وسيتم تحديد التكاليف غير المتكررة والتكاليف المتكررة.

الملحق الأول

مؤشر المساواة بين الجنسين التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات: المساواة بين الجنسين في وثائق المشروعات

رمز الجنسانية 2أ – تعميم المساواة بين الجنسين

يمكن أن يسهم إسهاما كبيرا في تحقيق المساواة بين الجنسين.

شمل تحليل الجنس والسن في تقييم احتياجات المشروع ويظهر في نشاط أو أكثر من أنشطة المشروع وفي نتيجة أو أكثر من نتائج المشروع.

رمز الجنسانية 2ب – العمل الهادف

الهدف الرئيسي من هذا المشروع هو تعزيز المساواة بين الجنسين

يبرر تحليل الجنسانية في تقييم الاحتياجات الموافقة على هذا المشروع الذي يعزز المساواة بين الجنسين في جميع الأنشطة وجميع النتائج.

جميع الأعمال الهادفة في هذا المشروع هي استجابة لاحتياجات المحتاجين أو الذين يعانون من التمييز أو ذوي الاحتياجات الخاصة من النساء والبنات والرجال. تعتمد جميع الأعمال الهادفة على تحليل الجنس والسن.

رمز الجنسانية (1)

يحتمل أن يسهم المشروع بطريقة ما محدودة في المساواة بين الجنسين

تظهر أبعاد الجنسانية في واحد أو اثنين فحسب من عناصر وثائق المشروع: أي تقييم الاحتياجات، والأنشطة، والنتائج*. لا يتضمن المشروع جميع العناصر الثلاثة: تحليل الجنسانية والسن في تقييم الاحتياجات، الأمر الذي بدوره يؤدي إلى أنشطة تستجيب بصورة تراعي الاحتياجات الجنسانية والسن والنتائج المتصلة بها التي تراعي الجنس والسن.

* المشاريع التي لا يظهر فيها بعد الجنسانية والسن إلا في النتائج فقط تعتبر أيضا مشاريع لا تراعي الاعتبارات الجنسانية.

رمز الجنسانية (0)

لا توجد إمكانية واضحة بان يسهم المشروع في المساواة بين الجنسين

لا يوجد ما يشير إلى الاعتبارات الجنسانية والسن في وثائق المشروع أو تظهر هذه الاعتبارات في النتائج فحسب. هناك خطر من أن يفشل المشروع بصورة غير متعمدة في تلبية احتياجات بعض الفئات السكانية، وربما قد يؤدي إلى بعض الضرر. ولذلك ينظر إلى مثل هذه المشاريع على أنها مشاريع لا تراعي الاعتبارات الجنسانية.

رمز "لا ينطبق"

ليس لهذا المشروع صلة مباشرة بالفئة المتضررة، ولا يؤثر بصورة مباشرة أو يحدد اختيار أو استخدام الموارد أو البضائع أو الخدمات التي تحصل عليها الفئات المتضررة.

رمز "غير محدد"

ما زال المشروع قيد التطوير ولم يتم تحديد رمز مؤشر الجنسانية في الوقت الحالي.

الملحق الثاني

المجال: تعزيز المساواة	
الجهة المسؤولة المالكة: مكتب نائب المدير التنفيذي/مدير الإدارة العامة	مؤشر الأداء 1: السياسات والتزام الإدارة العليا
يفي بالمعيار: تحديث سياسات وخطط تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتمكين المرأة بما في ذلك التمثيل المتكافئ للنساء، تم التنفيذ	
الأنشطة: صياغة سياسة جنسانية جديدة؛ ودعم تنفيذ إطار المساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين؛ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع عمليات البرنامج ومشروعاته	
يتجاوز المعايير: إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باستمرار في جدول أعمال اجتماعات الإدارة العليا	
الأنشطة: إطلاق "برنامج منح شهادات المساواة بين الجنسين" في البرنامج؛ إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في جدول أعمال الاجتماعات الفصلية لفريق الإدارة التنفيذية؛ قيادة مناقشات المجلس في هذا الصدد	
الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية	مؤشر الأداء 2: استعراض الأداء
يفي بالمعيار: إدراج تقدير المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في القيم والكفاءات الأساسية لجميع الموظفين، ولا سيما برتبة ف-4 وما فوقها	
الأنشطة: إدراج احترام التنوع ضمن الكفاءات الأساسية لدى البرنامج؛ وضع وتنفيذ خطة تواصل لبناء التوعية باحترام التنوع؛ إدراج السلوكيات ذات الصلة في عمليات إدارة الأداء	
يتجاوز المعايير: إنشاء نظام لتقدير الأعمال الممتازة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (الجهة المسؤولة المالكة المشاركة: مكتب الشؤون الجنسانية)	
الأنشطة: استحداث برنامج رائد لمنح الشهادات يتماشى مع خريطة الطريق	

المجال: تعزيز إدارة الإداء	
الجهة المسؤولة المالكة: شعبة إدارة ورصد الإداء	مؤشر الأداء 3: التخطيط الاستراتيجي
يفي بالمعيار: إدراج التحليل الجنساني في الخطة الاستراتيجية ووثائق البرامج القطرية	
الأنشطة: إدراج مؤشر المساواة بين الجنسين في القوائم المرجعية لمعايير الحد الأدنى للجودة بالنسبة للاستراتيجيات القطرية	
يتجاوز المعايير: إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن الخطة الاستراتيجية والأهداف الاستراتيجية والمؤشرات	
الأنشطة: إدراج المؤشرات المرتبطة بالجنسين في المستويات الملائمة من إطار النتائج الاستراتيجية (2014-2017) وإطار النتائج الإدارية	
الجهة المسؤولة المالكة: شعبة إدارة ورصد الإداء	مؤشر الأداء 4: الرصد والإبلاغ بشأن الخطة الاستراتيجية
يفي بالمعيار: الرصد والإبلاغ بشأن أهداف المساواة بين الجنسين ومبادرات تمكين المرأة المنصوص عليها في الخطة الاستراتيجية، وتصنيف جميع بيانات البرنامج الرئيسية حسب الجنس والسن، أو تحديد المبرر لعدم تصنيفها على هذا النحو	
الأنشطة: إدراج مؤشرات الأداء الرئيسية والأهداف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إطار النتائج الاستراتيجية وإطار النتائج الإدارية، واستخدامها لأغراض تصنيف بيانات الرصد والإبلاغ حسب الجنس	
يتجاوز المعايير: تعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إرشادات إدارة الأداء في البرنامج	
الأنشطة: توفير الإرشاد لإتاحة متابعة أفضل للمؤشرات الجنسانية على مستوى المشروعات ومؤشرات الأداء الرئيسية في خطط الأداء السنوية، وتعظيم مراعاة المنظور الجنساني وتمكين المرأة في التقارير الموحدة عن المشروعات وتقرير الأداء السنوي	

المجال: الرقابة	
مؤشر الأداء 5: التقييم	الجهة المسؤولة المالكة: مكتب التقييم
<p>يفي بالمعيار: يلبي القواعد والمعايير المتعلقة بالشؤون الجنسانية التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ملاحظة: بينما يُتوقع تحسن في خط الأساس في عام 2014 يلاحظ أن عمليات التقييم تحتاج رقابة عام لإكمالها، مما يعني أن النتائج الكاملة للتدابير الإصلاحية التي أدخلت في 2014 لن تظهر إلا في 2015</p> <p>وتظل بعض المؤشرات التي تشكل مؤشر التقييم المركب في إرشادات فريق الأمم المتحدة خارج سيطرة مكتب التقييم ولكنها تؤثر على النتائج الشاملة حسب مؤشر التقييم</p>	
<p>الأنشطة: إجراء استعراض لاحق لجميع التقييمات وفقا لإرشادات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وسجل أداء فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ووضع مذكرة فنية بشأن إدراج المنظور الجنساني في عمليات التقييم والتقارير؛ وتحديث المواد الإرشادية لنظام ضمان جودة التقييم؛ توزيع المذكرة الفنية والإرشادات المحدثة على جميع موظفي مكتب التقييم المعنيين بالتقييم وخبراء التقييم الخارجيين؛ إعلام جميع الشركات ذات الاتفاقات طويلة الأجل بالتزامات البرنامج فيما يخص المنظور الجنساني وما يرتبط بها من توقعات بشأن عمليات التقييم؛ وتطبيق المذكرة الفنية على جميع التقييمات التي يطلبها مكتب التقييم ابتداء من 2014، والمشاركة في حلقات عمل بشأن مراعاة المنظور الجنساني في التقييم التي تنظمها الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها</p>	
<p>يتجاوز المعايير: إثبات فعالية استخدام إرشادات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم من منظور حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين</p>	
<p>الأنشطة: إدراج المذكرة الفنية ومقتضيات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في المعايير وعناصر الإرشاد والتدريب لأغراض التقييمات اللامركزية؛ وتطبيق المذكرة على التقييمات اللامركزية؛ وإجراء استعراض لاحق سنوي لجميع التقييمات وفقا لمقتضيات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة</p>	
مؤشر الأداء 6: المراجعة	الجهة المسؤولة المالكة: مكتب المفتش العام وخدمات الرقابة
<p>يفي بالمعيار: تتأور مناقري المساواة بين الجنسين ومديري الإدارات ومديري المكاتب القطرية بشأن المخاطر المتصلة بقضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إطار دورة التخطيط السنوية للمراجعة على أساس المخاطر</p>	
<p>الأنشطة: إدراج مشاورات مكتب الشؤون الجنسانية ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات في إطار الخطط السنوية للمراجعة على أساس المخاطر؛ وتجريب استخدام خطوات المراجعة المعيارية المرتبطة بالمخاطر الجنسانية في المراجعات الميدانية؛ وإعداد مذكرة إعلامية بشأن الملاحظات الناشئة عن المراجعات والمهام في مجال المخاطر الجنسانية</p>	
<p>يتجاوز المعايير: إجراء مشاورات على جميع المستويات في البرنامج بشأن المخاطر المرتبطة بقضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إطار دورة التخطيط السنوية للمراجعة على أساس المخاطر وإجراء مراجعة جنسانية تشاركية أو ما يماثلها كل خمس سنوات على الأقل</p>	
<p>الأنشطة: فهم كيفية إدراج المنظور الجنساني في جميع أرجاء البرنامج؛ وإدراج المخاطر الجنسانية في دورة التخطيط السنوية للمراجعة على أساس المخاطر؛ وتقييم المخاطر الجنسانية عند تخطيط المراجعات الميدانية؛ ووضع وتعميم خطوات مراجعة الحسابات المعيارية المرتبطة بالمخاطر الجنسانية؛ وإجراء مراجعة جنسانية تشاركية</p>	
مؤشر الأداء 7: استعراض البرامج	الجهة المسؤولة المالكة: إدارة تسيير العمليات وشعبة السياسات والبرامج والابتكار
<p>يفي بالمعيار: إدراج التحليل الجنساني بالكامل في نظم مراقبة جودة البرامج</p>	
<p>الأنشطة: وضع إرشادات ومؤشرات للجودة تركز على مراعاة المنظور الجنساني من أجل برامج البرنامج؛ وتقديم المشورة لمستشاري البرامج في المكاتب الإقليمية والقطرية بشأن إدراج التحليل الجنساني</p>	
<p>يتجاوز المعايير: إنشاء نظام للتعرف على البرامج الممتازة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p>	
<p>الأنشطة: في إطار لجنة استعراض البرامج، الإقرار بوضع مكونات المشروعات - بما فيها تدابير الحماية - التي تلي الاحتياجات الخاصة للنساء والفتيات؛ وإنشاء جائزة للمساواة بين الجنسين تمنح للأفراد/الوحدات الذين ساهموا إسهاما جوهريا في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p>	

المجال: تخصيص الموارد البشرية والمالية	
مؤشر الأداء 8: تعقب الموارد	الجهة المسؤولة المالكة: دائرة الميزانية
<p>يفي بالمعيار: استخدام آلية لتعقب الموارد المالية تقوم بالتحديد الكمي لمدفوعات الأموال المخصصة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p> <p>الأنشطة: إنشاء فريق مهام مشترك بين الشعب يعني بإدارة الموارد؛ توضيح الأنشطة والنفقات المخصصة للشؤون الجنسانية؛ استعراض الأنشطة الجنسانية وتقييم تكلفتها حسب الفئات والمكونات؛ إدراج عملية جمع البيانات في توثيق خريطة الطريق من أجل خطة الإدارة للفترة 2015-2017؛ استعراض نظم/أدوات الميزنة والمالية المطبقة حالياً بما فيها أداة الرصد والتقييم للمكاتب القطرية (COMET)؛ تزويد المكاتب القطرية والإقليمية بخطوط توجيهية وكتيبات دليل عن عملية الميزنة المعدلة لتشمل الأنشطة المتصلة بالشؤون الجنسانية؛ تعديل نماذج الميزنة بحيث تتضمن اعتمادات للأنشطة الجنسانية التي حصلت على الموافقة؛ استحداث أداة لإبلاغ المالي تضم بيانات تخطيط الميزانية والمبالغ المنفقة فعلاً على الأنشطة الجنسانية (قاعدة بيانات إكسل)</p>	
<p>يتجاوز المعايير: تأثير تعقب الموارد المالية على التخطيط الاستراتيجي المركزي من حيث تخصيص الموارد لمبادرات تعميم مراعاة المنظور الجنساني</p>	
<p>الأنشطة: ربط نظام التعقب المالي بعملية خطة الإدارة من أجل التشديد على مراعاة المنظور الجنساني؛ وإدراج المعلومات وتقدير التكاليف بشأن الأنشطة المتصلة بالشؤون الجنسانية في التوقعات المقدره لخطة الإدارة للفترة 2015-2017 على مستوى المشروعات والمستوى المؤسسية؛ وربط الموارد المخصصة للأنشطة الجنسانية من المساهمات المتعددة الأطراف بإطار الأولويات في لجنة التخصيص الاستراتيجي للموارد</p>	
مؤشر الأداء 9: تخصيص الموارد	الجهة المسؤولة المالكة: دائرة الميزانية
<p>يفي بالمعيار: تم تحديد معايير مرجعية مالية لتنفيذ الأنشطة المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p> <p>الأنشطة: وضع معايير مرجعية على مستوى المشروعات والمستوى المؤسسي؛ وتحديد ولاية البرنامج فيما يخص المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ وتحديد أهداف مالية لتلبية تلك الولاية في جميع مبادرات البرنامج بما في ذلك ميزانية المقر، والميزانية العادية، وميزانية دعم البرامج والإدارة، ومبادرات المشروعات، والموارد الخارجة عن الميزانية. وينبغي أن تحدد المعايير المرجعية على أساس تقدير الموارد الضرورية لتحقيق الولاية.</p>	
<p>يتجاوز المعايير: تجاوز المعايير المالية لتخصيص الموارد للأنشطة المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p>	
<p>الأنشطة: إعطاء الأولوية للأنشطة الجنسانية في تمويل المشروعات</p>	
مؤشر الأداء 10: الهيكل الجنساني	الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية ومكتب الشؤون الجنسانية
<p>يفي بالمعيار: شبكة مناصري المساواة بين الجنسين تعمل بكفاءة، مع تمثيل متكافئ للنساء بين موظفي البرنامج من فئة الخدمة العامة والفئة الفنية من الرتبة ف-4 وما فوقها؛ ويتمتع مكتب الشؤون الجنسانية بالموارد الكاملة لتنفيذ ولاية البرنامج</p>	
<p>الأنشطة: (1) تحديد هدف توظيف 65 في المائة من النساء لتعيينهن في وظائف من الرتبة ف-1 إلى ف-3؛ وتكليف موظفين بمهمة التعيين من أجل تحقيق هذا الهدف؛ تعديل إجراءات إعادة الانتداب والتوظيف؛ تعقب النتائج والإبلاغ عنها فيما يتعلق بتمثيل الجنسين في البرنامج على المستوى المؤسسي ومستوى فريق الإدارة التنفيذية؛ وضمان مشاركة جميع النساء من الرتبة ف-4 إلى ف-1 في برنامج تولى النساء للقيادة وتطويرهن الوظيفي (INSPIRE)؛ وتقييم حالة التوظيف والتغييرات المتوقعة حسب تصنيف فئات الموظفين ورتبتهم، ووضع جدول زمني واقعي لمعالجة تكافؤ الجنسين؛ (2) وضع اختصاصات محددة وضمان إنشاء أفرقة مناصرة المساواة بين الجنسين في المقر، والإدارات، والشعب، والوحدات، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية؛ إدراج مهام مناصرة المساواة بين الجنسين في نماذج تقييم أداء الموظفين؛ وإعداد خطط عمل مخصصة لمناصري المساواة من أجل تعميم المنظور الجنساني في جميع المستويات</p>	
<p>يتجاوز المعايير: تعادل تمثيل النساء في مستوى فئة الخدمة العامة وف-4 وما فوقها</p>	
<p>الأنشطة: توظيف نسبة أعلى من النساء المؤهلات لبلوغ نسبة 35 في المائة في مستوى مدير، و45 في المائة في مستوى ف-4/5 مع أخذ تبذل الموظفين بعين الاعتبار؛ ينبغي تحقيق التمثيل المتبادل للنساء في رتبة ف-4 وما فوقها بحلول عام 2016</p>	

الجهة المسؤولة المالكة: مكتب المدير التنفيذي	مؤشر الأداء 11: الثقافة التنظيمية
يفي بالمعيار: تؤيد الثقافة التنظيمية بوجه كامل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	
<p>الأنشطة: ضمان المساواة بين الجنسين في البرمجة، وجعل التدريب الإلكتروني والشخصي في مجال الشؤون الجنسانية ودورات التوعية في هذا المجال إلزامية لجميع الموظفين؛ تشجيع تنفيذ قواعد ولوائح الأمم المتحدة القائمة بشأن التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية بواسطة آلية داخلية لتعقب تنفيذها؛ وضع برامج وإنشاء مرافق لرعاية الأطفال في أماكن العمل؛ وتطوير أدوات قيادية وإطلاقها</p>	
يتجاوز المعايير: قيام موظفي الإدارة العليا بإثبات قيادتهم ومناصرتهم للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	
<p>الأنشطة: توسيع نطاق رسائل البرنامج المؤسسية عن الشؤون الجنسانية؛ إنفاذ قواعد ولوائح الأمم المتحدة بشأن السلوك الأخلاقي؛ إعداد دورة تعليمية إلكترونية بشأن مكافحة التمييز ومكافحة الفساد والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين؛ إجراء استقصاءات عالمية منتظمة ومقابلات نهاية الخدمة الإلزامية؛ والاعتراف بالوضع الشخصي للموظف الذي يقدم على الزواج أو علاقة معايشة تعترف بها قانونياً هيئة وطنية مختصة بغض النظر عن جنسية الموظف</p>	

المجال: تنمية القدرات والكفاءات	
الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية	مؤشر الأداء 12: تقييم الكفاءات
يفي بالمعيار: تقييم على نطاق البرنامج لقدرات الموظفين في المقر وعلى المستويين الإقليمي والقطري على معالجة قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأنشطة الخاضعة للتقييم	
<p>الأنشطة: إجراء استقصاء على نطاق البرنامج لتقييم القدرات والمهارات والمعارف والممارسات الراهنة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وإنشاء خطة لتنمية القدرات من أجل سد الثغرات</p>	
يتجاوز المعايير: استعراض القدرات كل سنتين للتأكد من القدرات تتزايد على النحو المنشود	
<p>الأنشطة: إدراج تقييم القدرات في مجال الشؤون الجنسانية في الاستقصاءات العالمية للموظفين</p>	
الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية	مؤشر الأداء 13: تنمية القدرات
يفي بالمعيار: تدريب إلزامي مستمر لجميع موظفي البرنامج في المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية	
<p>الأنشطة: على أساس نتائج تقييم القدرات وبالانساق مع استراتيجيات التنوع والشمول إنشاء دورات ووحدات تعليمية إلكترونية للتوعية/بناء المهارات في إطار برنامج مؤسسي لتوجيه الموظفين؛ وقياس النتائج بموجب استعراضات للأداء تجرى في نهاية العام</p>	
يتجاوز المعايير: يتلقى موظفو الإدارة العليا تدريباً مخصصاً لهم في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	
<p>الأنشطة: إعداد مواد للتوعية وبناء المهارات لما بعد الدورات التمهيدية، ونشرها كجزء من برامج أخرى أو على حدة</p>	

المجال: ضمان التنسيق وإدارة المعارف	
الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الاتصالات	مؤشر الأداء 14: تقاسم المعارف
يفي بالمعيار: توثيق المعارف بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نحو منظم ونشرها على الجمهور؛ إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في خطط الاتصالات باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من النشر الداخلي والعام للمعلومات	
<p>الأنشطة: الحرص على أن تبرز استراتيجيات الاتصالات (2014-2017) المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ مواصلة إبراز القضايا الجنسانية على الموقع الشبكي الخارجي؛ زيادة إبراز العمل مع النساء من خلال وسائل الإعلام الاجتماعية وحملات جمع الأموال؛ إنتاج مواد ومطبوعات خاصة بالشؤون الجنسانية وما إلى ذلك طوال العام؛ إتاحة المسائل المتعلقة بالموظفات والقضايا الجنسانية على الموقع الشبكي الداخلي؛ تعزيز الاهتمام بالشؤون الجنسانية عن طريق تنظيم الفعاليات</p>	
يتجاوز المعايير: المشاركة بنشاط في شبكة الممارسين المشتركة بين الوكالات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	
<p>الأنشطة: دعم سائر وكالات الأمم المتحدة في إطلاق ومتابعة أنشطة تعنى بالبرنامج المشترك لتمكين المرأة الريفية؛ إدراج تدريب موظفي البرنامج المختصين بالإعلام على الوعي بالشؤون الجنسانية كهدف استراتيجي في استراتيجيات الاتصالات للفترة 2014-2017</p>	

الجهة المسؤولة المالكة: مكتب الشؤون الجنسانية	مؤشر الأداء 15: الاتساق/ التنسيق
<p>يفي بالمعيار: المشاركة المنتظمة في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p>	
<p>الأنشطة: تعزيز المشاركة في الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين؛ تعزيز التنسيق مع الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها فيما يتعلق بأنشطة تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ تعزيز التعلم بين الوكالات؛ تشاطر التجارب في حلقات العمل والاجتماعات التي تنظم في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة</p>	
<p>يتجاوز المعايير: المشاركة المنتظمة في آليات التنسيق المشترك بين الوكالات بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وفي عمليات استعراض النظراء في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p>	
<p>الأنشطة: مواصلة استعراض عملية خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة مع الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها بغية الاستفادة من نقاط القوة لدى كل منها؛ تعزيز تبادل الخبرات بشأن عمليات استعراض النظراء مع سائر كيانات الأمم المتحدة؛ استكشاف وتعزيز فرص الشراكة مع صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)</p>	