

البند 4 من جدول الأعمال
WFP/EB.1/2016/4-B
قضايا السياسات

التوزيع: عام
التاريخ: 11 يناير/ كانون الثاني 2016
اللغة الأصلية: الإنكليزية

للنظر

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

خطة عمل المساواة بين الجنسين

العمل وفقاً للمبادئ

مشروع القرار *

يحيط المجلس علماً بالوثيقة "خطة عمل المساواة بين الجنسين" (WFP/EB.1/2016/4-B)، مع مراعاة الاعتبارات التي أثارها المجلس أثناء مناقشته.

مقدمة

- 1- وافق المجلس التنفيذي في مايو/أيار 2015 على سياسة المساواة بين الجنسين للفترة 2015-2020⁽¹⁾ ورحب بالالتزام بتجاوز معايير إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين،⁽²⁾ الذي يوجه عمل البرنامج نحو تحقيق أهداف السياسة بحلول عام 2020.
- 2- ويتمثل هدف سياسة المساواة بين الجنسين في "تمكين البرنامج من إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أعماله وأنشطته، ولكفالة تلبية مختلف احتياجات الأمن الغذائي والتغذية للنساء والرجال والبنات والأولاد". وتتضمن السياسة أربعة أهداف، يؤدي تحقيقها إلى إنجاز غاية السياسة:
 - 1) تطويع المساعدة الغذائية لتلبية الاحتياجات المختلفة. استفادة النساء والرجال والبنات والأولاد من برامج وأنشطة المساعدة الغذائية التي يجري تطويعها لتلائم احتياجاتهم وقدراتهم المختلفة.
 - 2) المشاركة على قدم المساواة. اشتراك النساء والرجال على قدم المساواة في تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم برامج وسياسات للأمن الغذائي والتغذية تتطوي على التحول في العلاقة بين الجنسين.

* هذا مشروع قرار، وللاطلاع على القرار النهائي المعتمد من المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات الصادرة في نهاية الدورة.

(1) WFP/EB.A/2015/5-A

(2) WFP/EB.A/2015/5-G

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيدة K. Muiru
مديرة مكتب الشؤون الجنسانية
هاتف: 06.6513-2771

السيد J. Harvey
رئيس الديوان
هاتف: 06.6513-2002

- 3) *اتخاذ القرار من جانب النساء والبنات*. زيادة قدرة النساء والبنات على صنع القرارات المتعلقة بالأمن الغذائي والتغذية في الأسر والمجموعات المحلية والمجتمعات.
- 4) *المساواة بين الجنسين والحماية*. تقديم المساعدة الغذائية على نحو لا يمس الأمان والكرامة والنزاهة لكل من النساء والرجال والبنات والأولاد الذين يحصلون عليها، ويناصر حقوقهم.
- 3- وخطة عمل المساواة بين الجنسين⁽³⁾ تحول غاية السياسة الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين إلى إجراءات وعمليات مساهلة ملموسة وقابلة للقياس تُنفذ بين عامي 2015 و2020 على "مستويين":
- ← المستوى 1: توجيه نتائج برمجة المساواة بين الجنسين؛
 - ← المستوى 2: العمليات البرنامجية والتغيير التنظيمي.
- 4- وفي المستوى 1 من خطة عمل المساواة بين الجنسين، يتم تحديد مؤشرات البرامج المرتبطة بكل هدف من أهداف سياسة المساواة بين الجنسين وإدراجها في إطار الإبلاغ في البرنامج، وتُقرح مؤشرات جديدة لإدراجها في أطر نتائج البرنامج في المستقبل. ويتضمن المستوى 2 تفاصيل العمل الداخلي الذي يتعين أن يقوم به البرنامج لضمان تحقيق نتائج ملموسة متصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومن شأن العمليات البرنامجية التي أدخلت في المستوى 2 أن تعزز تأثير تعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على تقييم احتياجات البرنامج، وتصميم وتنفيذ ورصد وتقييم البرامج، والدروس المستفادة، بما في ذلك من خلال جمع وتحليل واستخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس والعمر. ومن شأن إجراءات التغيير التنظيمي أن تعزز قدرة البرنامج على تقديم خدمات فعالة وكفوة للأشخاص الذين يساعدهم.
- 5- وتستخدم خطة عمل المساواة بين الجنسين، شأنها شأن سياسة المساواة بين الجنسين، خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ("خطة العمل على نطاق المنظومة") كمقياس مرجعي لتعميم المنظور الجنساني في البرنامج. حيث يرتبط كل معيار من معايير خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بمجال عمل واحد على الأقل في الإطار. وعن طريق تعريف تدابير إضافية للتحويل في العلاقة بين الجنسين، فإن إطار المساهلة عن تعميم المساواة بين الجنسين يبين كيف يمكن أن يتجاوز البرنامج متطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة.
- 6- وبوصف البرنامج مساهما رائدا في إنجاز الهدف 2 من أهداف التنمية المستدامة – القضاء على الجوع وسوء التغذية المزمن – فإنه يساعد في وضع الخطة العالمية للأمن الغذائي والتغذية. وتعمل خطة عمل المساواة بين الجنسين على أن تكون المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة محركا رئيسيا لمساهمات البرنامج في تحدي القضاء على الجوع وتحقيق الهدف 2 من أهداف التنمية المستدامة ضمن أهداف أخرى.⁽⁴⁾
- 7- ويجري إعداد خطة استراتيجية جديدة للبرنامج (2017-2021) للموافقة عليها في الدورة العادية الثانية للمجلس في عام 2016. وستعمل الخطة على تعظيم مساهمة البرنامج في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وستتضمن إطارا واحدا للنتائج المؤسسية، يدمج إطار النتائج الاستراتيجية وإطار نتائج الإدارة. وتعتبر المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالفعل عنصرا أساسيا من الخطة الاستراتيجية للبرنامج وأطر الإبلاغ. وفي وثائق التخطيط الاستراتيجي الجديد التي تتماشى مع سياسة المساواة بين الجنسين، ستكون مراعاة الأبعاد الجنسانية عنصرا أساسيا.
- 8- وتشير التقييمات، بما في ذلك تلك المتعلقة بالتغذية والاستعداد للطوارئ إلى أن مسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لا تحظى بالاهتمام الكافي في البرمجة. وتعالج خطة عمل المساواة بين الجنسين هذا الوضع عن طريق تعميم النظر في أبعاد

⁽³⁾ اعتبارا من عام 2017 عند استكمال دورة خطة العمل على نطاق المنظومة، سيتم إدراج إطار المساهلة عن تعميم المساواة بين الجنسين الذي استخدمته الأمانة في الإبلاغ السنوي المقدم إلى المجلس ضمن الإبلاغ السنوي المقدم له عن خطة عمل المساواة بين الجنسين. ويرتبط إطار المساهلة ارتباطا مباشرا بخطة العمل على نطاق المنظومة، بينما تمثل خطة عمل المساواة بين الجنسين إطار المساهلة عن سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020).

⁽⁴⁾ بما في ذلك أهداف التنمية المستدامة: الهدف 5 (المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة)؛ الهدف 4 (التعليم)؛ الهدف 8 (النمو الاقتصادي الشامل للجميع)؛ والهدف 6 (القدرة على الصمود والابتكار)؛ والهدف 13 (تغير المناخ)؛ والهدف (المجتمعات السلمية).

المساواة بين الجنسين في جميع جوانب البرمجة والعمليات، وسيضمن البرنامج تصنيف جميع مؤشرات إطار النتائج المؤسسية ذات الصلة حسب نوع الجنس والعمر على الأقل، حيثما يكون ملائماً.

المساءلة والمشاركة

- 9- في حين تتولى الإدارة العليا والوحدات الرائدة المحددة في هذه الوثيقة مسؤوليات معينة ستخضع للمساءلة بشأنها، فإن إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين يعزز الرسالة التي تفيد بأن الاعتبارات الجنسانية تهم الجميع. ويجب أن يكون بوسع الموظفين اتخاذ قرارات تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عملهم اليومي.
- 10- ويقود مكتب الشؤون الجنسانية عملية وضع خطة عمل المساواة بين الجنسين، بدعم من شعبة إدارة ورصد الأداء وشعبة السياسات والبرامج. ويتم التوصل إلى توافق في الآراء بشأن خطة العمل من خلال مدخلات من المجلس والوحدات الرائدة والمشاركة في القيادة في المقر وفي المكاتب الإقليمية الستة (الجدول جيم-زاي). وتولت الوحدات الرائدة ملكية مجالات العمل وتلتزم بالعمل عليها لفترة السياسة الممتدة لخمس سنوات.⁽⁵⁾ وتعد خطة عمل المساواة بين الجنسين وثيقة حية قد يتم تعديلها أثناء التنفيذ.
- 11- ويقوم فريق الإدارة التنفيذية برقابة تنفيذ خطة العمل. ويقدم مكتب الشؤون الجنسانية المساندة التقنية الأساسية والدعم في مجال التنسيق.

الموارد والمخاطر

- 12- سيتم تخصيص الموارد للأنشطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في عام 2016 من خلال ميزانية دعم البرامج والإدارة، والتمويل الخارج عن الميزانية وميزانيات المشروعات، وهو ما يشكل ما يصل إلى 12 في المائة من برنامج العمل. وتصل الاحتياجات المقدرة لتنفيذ السياسة في عام 2016 إلى 9.7 مليون دولار أمريكي؛ وقد خصص البرنامج 3.1 مليون دولار أمريكي من ميزانية دعم البرامج والإدارة والحسابات الخاصة. ويتألف المبلغ المتبقي والبالغ 6.6 مليون دولار أمريكي من 4.4 مليون دولار أمريكي لعدد 18 وظيفة من الفئة الفنية الرابعة (ف-4) في المكاتب القطرية الكبيرة جداً، والتي سيتعين تحديد الموارد الخاصة بها في متطلبات المشروعات؛ و1.3 مليون دولار أمريكي للمقر؛ و0.9 مليون دولار أمريكي للمستشارين المعيّنين بالمساواة بين الجنسين في المكاتب الإقليمية. وفي إطار هذه السياسة، سيكون مستشار معني بالمساواة بين الجنسين في كل مكتب إقليمي مسؤولاً عن زيادة القدرات الإقليمية والقطرية في مجال تحليل المساواة بين الجنسين؛ وإدماج اعتبارات المساواة بين الجنسين في جميع مراحل دورة البرامج، ولا سيما في مرحلة التصميم؛ وزيادة مصداقية البرنامج وشركائه المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وحتى الآن، لا تتوافر الأموال اللازمة لتعيين موظفين وطنيين في هذه المناصب إلا لثلاثة مكاتب إقليمية فقط، من بين المكاتب الإقليمية الستة، وذلك بسبب قيود الموارد.⁽⁶⁾
- 13- وإلى أن يصبح تدبير الموارد للأنشطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين مدمجاً تماماً في جميع ميزانيات البرنامج، ستحتاج الوحدات الرائدة إلى المزيد من الموارد المالية والبشرية لتنفيذ مجالات العمل وتحقيق النتائج المقابلة. وسيواصل البرنامج التماس مساهمات متعددة الأطراف ومباشرة لسد فجوات التمويل وسيدمج النظر في الأبعاد الجنسانية في جميع خطط الإدارة للفترة 2016-2021.
- 14- ولا يمكن في جميع الأحوال إدماج تكاليف القياس والإبلاغ في الميزانيات القائمة وستكون هناك حاجة مستمرة إلى جمع الأموال لتلبية الاحتياجات المتزايدة. واستجابة لهذا التحدي، ستركز المرحلة الأولى من تنفيذ خطة عمل المساواة بين الجنسين على بناء القدرات في البرنامج عن طريق تعزيز إدراج الأبعاد الجنسانية في التوجيهات والأدوات القياسية للبرنامج، بما في ذلك تلك

⁽⁵⁾ تم تغيير الوحدات الرائدة التي أسندت إليها بعض المجالات منذ الموافقة على سياسة المساواة بين الجنسين لضمان أن تظل المسؤوليات ضمن أنسب الشعب والمكاتب.

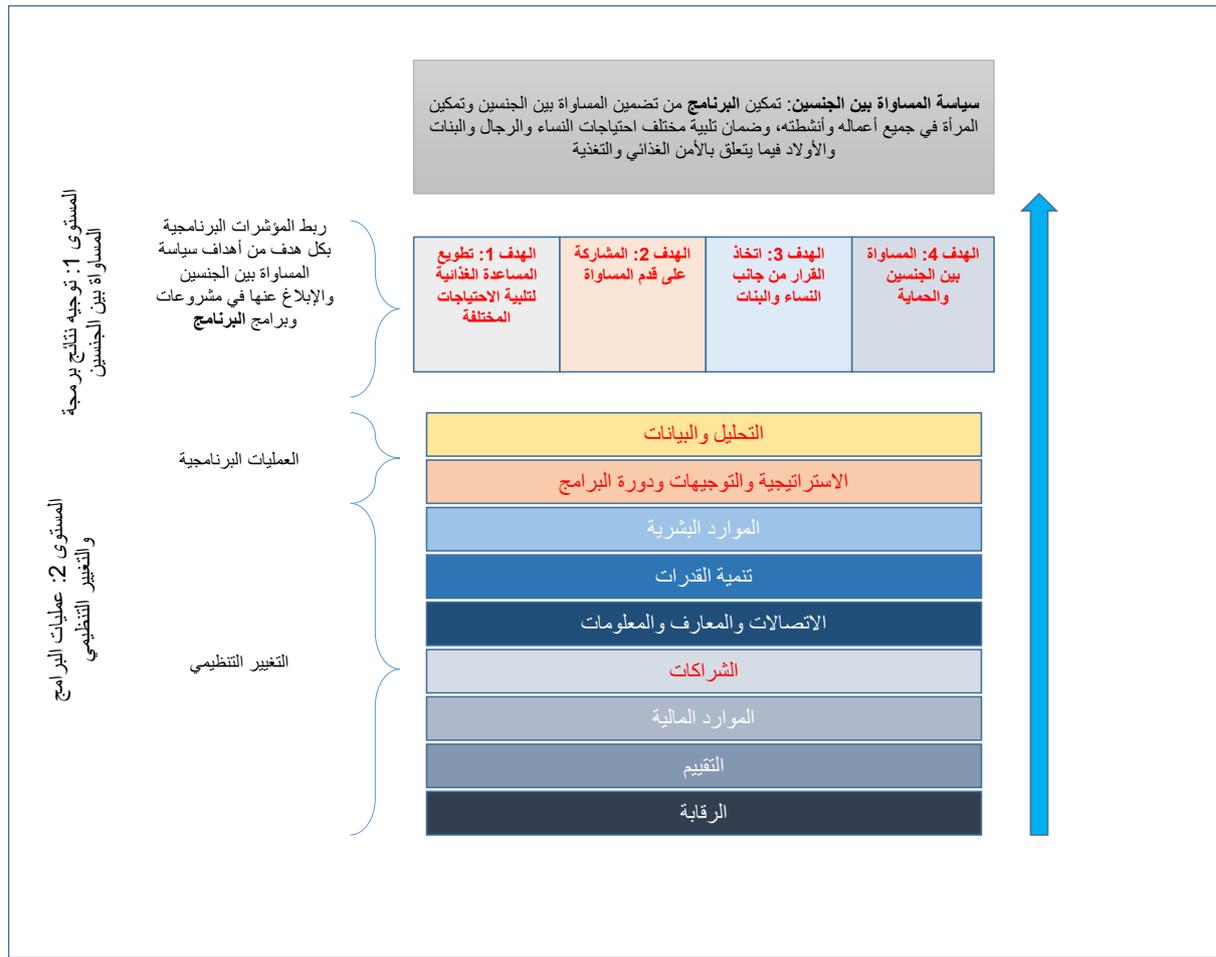
⁽⁶⁾ استند اختيار المكاتب الإقليمية الثلاثة إلى تحليل لنقاط قوتها وضعفها الحالية والحاجة إلى خبرة تقنية فورية.

الخاصة بجمع البيانات من أجل تحليل هشاشة الأوضاع ورسم خرائطها، وتقييم المشروعات وتصميمها، واختيار الشركاء والاتفاقات الميدانية، والرصد والتقييم، وإدارة الموارد. وستتناول هذه الإجراءات مباشرة الأبعاد الجنسانية في تصميم وتنفيذ البرامج والسياسات.

الإطار

- 15- يهدف البرنامج إلى تحقيق غاية سياسة المساواة بين الجنسين وأهدافها الأربعة عن طريق تنفيذ مستويين من الإجراءات:
- ◀ المستوى 1: توجيه نتائج برمجة المساواة بين الجنسين؛
 - ◀ المستوى 2: العمليات البرنامجية والتغيير التنظيمي.
- 16- وتستخدم إجراءات المستوى 1 مؤشرات مرتبطة بأهداف سياسية المساواة بين الجنسين لقياس إنجاز البرنامج للنتائج الجنسانية التي تسهم في القضاء على الجوع العالمي. وسيسمح الإبلاغ عن المؤشرات الجنسانية على المستوى المؤسسي للبرنامج بقياس الحصائل والنواتج التي تسهم في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- 17- وتغطي إجراءات المستوى 2 العمل الذي سيقوم به البرنامج داخليا لتحقيق أهداف ملموسة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتشمل نوعين من العمليات الداخلية:
- ◀ تحديث العمليات البرنامجية سيغير كيفية تعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جمع البيانات واستخدامها، وتصميم تدخلات قائمة على الأدلة وتقديم التوجيهات، والعمليات البرنامجية الأخرى.
 - ◀ التغيير التنظيمي سيؤدي إلى وظائف دعم تمكن البرنامج من تحقيق نتائج أفضل للأشخاص الذين يخدمهم، بما في ذلك عن طريق تعزيز الموارد البشرية والموارد المالية والرقابة والشراكات.
- 18- وتعتبر الابتكارات والمبادرات الميدانية التي تيسر تحقيق أهداف سياسة المساواة بين الجنسين أساسية للوفاء بالتزامات البرنامج تجاه المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومن شأن تنمية القدرات وتدريب الموظفين لتحسين تحليل الشؤون الجنسانية وجمع البيانات أن يسد الفجوات القائمة في الممارسات الحالية. وسيضمن البرنامج تحفيز الأفرقة ودعمها في تحديد وتنفيذ الابتكارات التي تستجيب للتحديات وأوجه الضعف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.
- 19- وأدمجت الاستراتيجية ذات الاتجاهين الوارد وصفها في خطة عمل المساواة بين الجنسين في العمليات البرنامجية للمستوى 1 والمستوى 2. وهي تسمح للبرنامج بإجراء التغييرات اللازمة لتعميم المساواة بين الجنسين في جميع جوانب عمله، والقيام بالأنشطة التي تستهدف سياقات محددة وأشخاص محددين عند الحاجة.

الشكل 1: عرض عام لخطة عمل المساواة بين الجنسين



المستوى 1: توجيه نتائج برمجة المساواة بين الجنسين

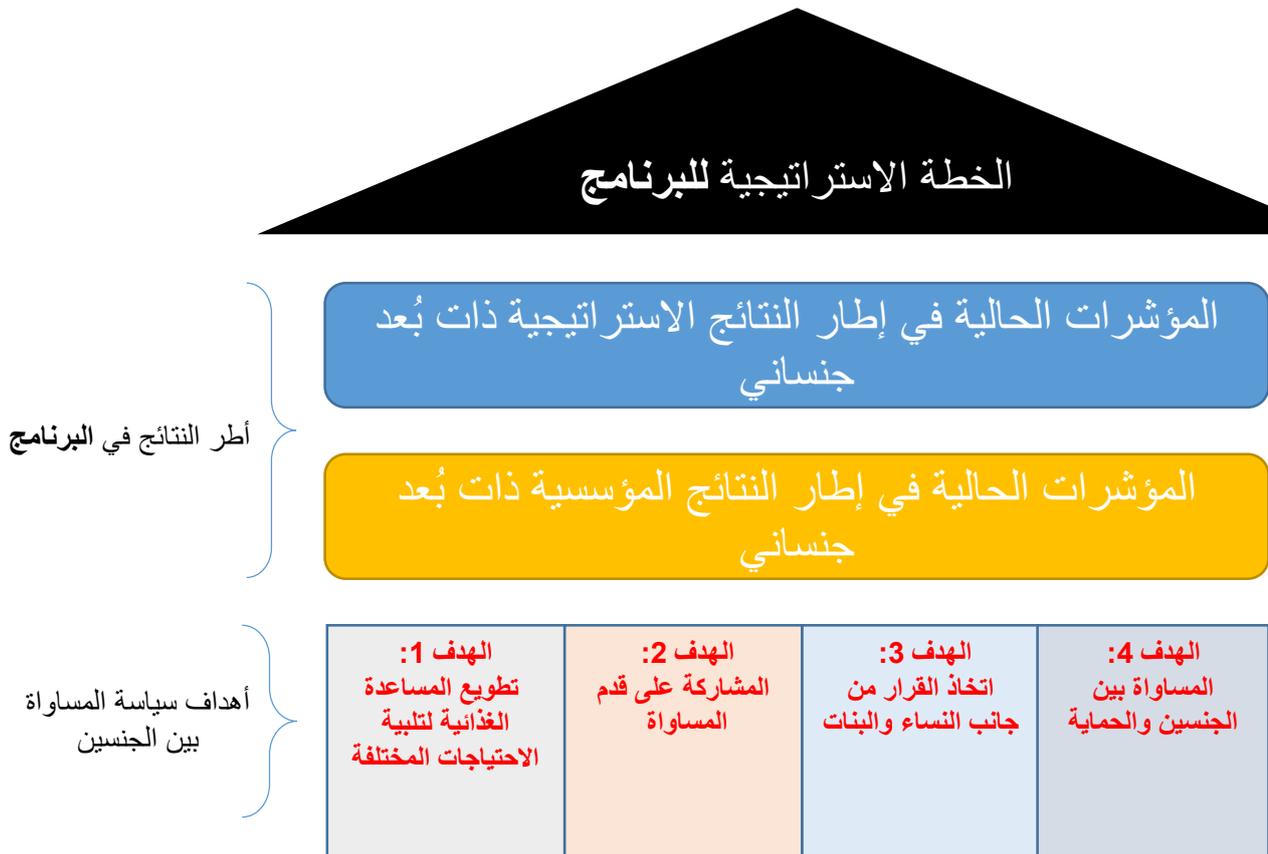
- 20- من المكونات الأساسية لسياسة المساواة بين الجنسين في البرنامج هو نهجها التحولي بشأن العمليات والبرامج التي تقدم خدمات أكثر كفاءة وفعالية إلى جميع الأشخاص الذين يخدمهم البرنامج.
- 21- والطريقة التي يُنفذ بها تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تكون خاصة بالسياق. والاعتماد حصراً على المؤشرات الجنسانية على المستوى المؤسسي قد يعزز "النهج الواحد الذي يناسب الجميع"، وبالتالي ينبغي تصميم إجراءات عديدة بما يناسب السياق المحدد في البلد المعني، وينبغي أن يقيس المكتب القطري نتائجها باستخدام مؤشرات جنسانية محددة السياق. وتظهر التقييمات السابقة أن المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية يجب أن تتولى ملكية برمجة المساواة بين الجنسين. وتقوم جميع المكاتب الإقليمية الستة بوضع استراتيجيات جنسانية إقليمية تحدد غاية وأهداف سياسة المساواة بين الجنسين وفقاً للسياق وتضمن أن تسهم جميع أنشطة البرنامج في تحقيقها.
- 22- ونقطة البداية لوضع برامج مستجيبة للاعتبارات الجنسانية هي تقييمات الاحتياجات التي تفرق بين أبعاد الأمن الغذائي وتأثيراتها المختلفة على النساء والرجال والبنات والأولاد. وتدعم تقييمات الاحتياجات هذه البرنامج في تحركه إلى ما يتجاوز الأنشطة التي تستهدف النساء أو تشتمل عليهن نحو نهج أكثر استجابة للاعتبارات الجنسانية تنظر في كيفية استعادة المجموعات المختلفة من الناس من عمل البرنامج وتأثرها به.
- 23- ويقدم البرنامج حالياً تقارير عن العديد من المؤشرات الشاملة للاعتبارات الجنسانية والحماية، والتي يتم وضعها ورسم خرائطها ضمن إطار النتائج المؤسسية والخطة الاستراتيجية (الشكل 2). وتقترح خطة عمل المساواة بين الجنسين مؤشرات جديدة وتشدد في الوقت نفسه على الحاجة إلى أن يفحص البرنامج المؤشرات القائمة. ومن شأن استخدام المؤشرات المقترحة في الجدول

ألف أن يُمكن البرنامج من تقديم مساهمات خاصة بشأن المساواة بين الجنسين إلى خطة عام 2030 وتحقيق الهدف 2 من أهداف التنمية المستدامة. غير أنه ينبغي تعميم الاعتبارات الجنسانية في كل أجزاء إطار النتائج المؤسسية لضمان ألا تكون اعتبارات وتحليلات الأبعاد الجنسانية مجرد عمليات "التأشير على خانات" ولكن أن تكون جزءاً لا يتجزأ من جميع عمليات البرنامج.

24- ويعرض الجدول ألف المؤشرات الجديدة المقترح إدراجها في إطار النتائج المؤسسية وفي إطار النتائج الاستراتيجية للفترة 2014-2017:

- ◀ المؤشرات الشاملة للاعتبارات الجنسانية والحماية؛
- ◀ مؤشرات النتائج للأنشطة التي يكون فيها الاستهداف قائماً على تحليل الاعتبارات الجنسانية، مثل أنشطة التغذية وتدخلات التغذية المدرسية؛
- ◀ مؤشرات الأمن الغذائي المصنفة حسب نوع جنس رب الأسرة؛
- ◀ مؤشرات النواتج ذات البعد الجنساني.

الشكل 2: عرض عام للمستوى 1 من خطة عمل المساواة بين الجنسين



الجدول ألف: المستوى 1 – توجيه نتائج برمجة المساواة بين الجنسين				
<p>مؤشر الحصيلة:</p> <p>مؤشر استراتيجيات التصدي، مصنفا حسب جنس رب الأسرة</p> <p>المؤشر الشامل: نسبة الأشخاص الذين يحصلون على مساعدة ولا يواجهون مشاكل بشأن السلامة عند السفر إلى مواقع برامج البرنامج⁽⁷⁾ و/أو منها و/أو إليها.</p>	<p>مؤشر الحصيلة:</p> <p>معدل التحاق البنات والأولاد (المدرسة الثانوية)</p> <p>مؤشرات النواتج:</p> <p>نسبة المستفيدين من النساء/الرجال الذين تصلهم رسائل تغذية بدعم من البرنامج</p> <p>نسبة النساء/الرجال الذين يحصلون على استشارات بشأن التغذية التي يدعمها البرنامج</p> <p>نسبة مقدمي الرعاية المستفيدين (الرجال/الأولاد والنساء/البنات) الذين يحصلون على 3 رسائل رئيسية مقدمة من خلال الرسائل والاستشارات التي يدعمها البرنامج</p> <p>المؤشرات الشاملة:</p> <p>نسبة النساء والرجال الذين يحصلون على مساعدة، ونسبة النساء والرجال معا الذين يتخذون قرارات بشأن استخدام النقد أو القسائم أو الأغذية في الأسرة</p> <p>نسبة النساء المستفيدات في مواقع القيادة في لجان إدارة المشروعات</p>	<p>مؤشرات الحصائل:</p> <p>نسبة السكان المستهدفين الذين يشاركون في عدد كاف من التوزيعات</p> <p>نسبة السكان المؤهلين الذين يشاركون في البرنامج (التغطية)</p> <p>معدل التحاق البنات والأولاد</p> <p>معدل استبقاء البنات والأولاد</p> <p>مؤشرات النواتج:</p> <p>عدد الأشخاص المدربين، مصنفة حسب الجنس</p> <p>عدد موظفي الحكومة الذين يدرّبهم البرنامج، مصنفة حسب الجنس ونوع التدريب</p> <p>المؤشر الشامل:</p> <p>نسبة عضوات لجان إدارة المشروعات من النساء المدربات على طرائق توزيع الأغذية أو النقد أو القسائم</p>	<p>مؤشرات الحصائل:</p> <p>معدل أداء علاج سوء التغذية الحاد المعتدل</p> <p>درجة الاستهلاك الغذائي، مصنفة</p> <p>درجة التنوع الغذائي، مصنفة</p> <p>مؤشر الناتج:</p> <p>عدد النساء والرجال والأولاد والبنات الذين يحصلون على مساعدة غذائية، مصنفة حسب النشاط والجنس</p>	<p>مؤشرات إطار النتائج الاستراتيجية الحالية – المبلغ عنها في التقارير الموحدة عن المشروعات لعامي 2015 و 2016 و لاطلاع على النص الكامل، يرجى الرجوع إلى إطار النتائج الاستراتيجية</p>

(7) بما أن البرنامج لا يسأل الأطفال عن السلامة، فإن المؤشر لا يوفر معلومات عن مسائل السلامة بالنسبة للبنات والأولاد.

الجدول ألف: المستوى 1: توجيه نتائج برمجة المساواة بين الجنسين			
المؤشرات الشاملة:			
مؤشرات المساواة أمام السكان المتضررين والحماية في إطار النتائج المؤسسية الجديد عدد الشركاء المتعاونين المدربين على المسؤوليات المتعلقة بمنع الاستغلال والإيذاء الجنسيين المستوى المستهدف: حسب كل بلد	نسبة النساء اللواتي لهن دور متزايد في صنع القرار المتعلق بالأمن الغذائي والتغذية في أسرهن عدد الرجال والأولاد الذين يشاركون في التوعية بشأن تغيير السلوك التي يدعمها البرنامج	مؤشرات المساواة أمام السكان المتضررين والحماية في إطار النتائج المؤسسية الجديد عدد المشاورات مع مجموعات النساء ومجموعات الرجال والمجموعات المستهدفة في المناطق المستهدفة أثناء مرحلة تصميم المشروع/النشاط المستوى المستهدف: < 1 عدد المشاورات مع مجموعات النساء ومجموعات الرجال والمجموعات المستهدفة في المناطق المستهدفة أثناء مرحلة تنفيذ/رصد وتقييم المشروع/النشاط المستوى المستهدف: < 1	نسبة العمليات التي تسترشد بتحليل الاعتبارات الجنسانية لاحتياجات وقدرات الرجال والنساء والبنات والأولاد في المنطقة المستهدفة المستوى المستهدف: 100 في المائة
هدف سياسة المساواة بين الجنسين: 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			
الغاية الرابعة: الجنسانية والحماية. المساعدة الغذائية تعمل على تعزيز الأمان والكرامة والنزاهة لكل من النساء والرجال والبنات والأولاد الذين يحصلون عليها، وتناصر حقوقهم.	الغاية الثالثة: صنع القرار من جانب النساء والبنات. زيادة قدرة النساء والبنات على صنع القرارات المتعلقة بالأمن الغذائي والتغذية في الأسر والمجتمعات المحلية والمجتمعات.	الغاية الثانية: المشاركة على قدم المساواة. اشتراك النساء والرجال على قدم المساواة في تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم برامج وسياسات للأمن الغذائي والتغذية تنطوي على التحول في العلاقة بين الجنسين.	الغاية الأولى: تطوير المساعدة الغذائية لتلبية الاحتياجات المختلفة. استفادة النساء والرجال والبنات والأولاد من برامج وأنشطة المساعدة الغذائية التي يجري تطويرها لتلائم احتياجاتهم وقدراتهم المختلفة.

المستوى 2: العمليات البرنامجية والتغيير التنظيمي

25- في المستوى 2 من خطة عمل المساواة بين الجنسين، تحدد تسع حصائل، لكل منها مجال مقابل من الإجراءات التي تؤدي إلى نتائج في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مدى فترة السياسة التي تبلغ خمس سنوات. ويمكن في بعض المجالات، إنجاز الإجراءات بسرعة، وذلك تبعاً لنطاقها وحجمها في حين ستتطلب إجراءات في مجالات أخرى تخطيطاً طويلاً المدى. ويقاس التقدم نحو كل حصيلة بالمشورات المؤسسية وتُبلغ عنها الوحدات الرائدة من خلال تقارير سرديّة أو دراسات حالة أو وسائل أخرى. وترد فيما يلي الحصائل المنشودة.

العمليات البرنامجية

- ◀ *الحصيلة 1 – التحليل والبيانات*: دعم تقييمات الاحتياجات وعمليات جمع البيانات والتحليلات للإدماج الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات البرنامج واتساقها بتحديد واضح لخطوط المساءلة.
- ◀ *الحصيلة 2 – الاستراتيجية والتوجيهات ودورة البرامج*: عمليات التخطيط في البرنامج والتوجيهات القياسية تدعم الإدماج الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات البرنامج، مع تحديد واضح لخطوط المساءلة.

التغيير التنظيمي

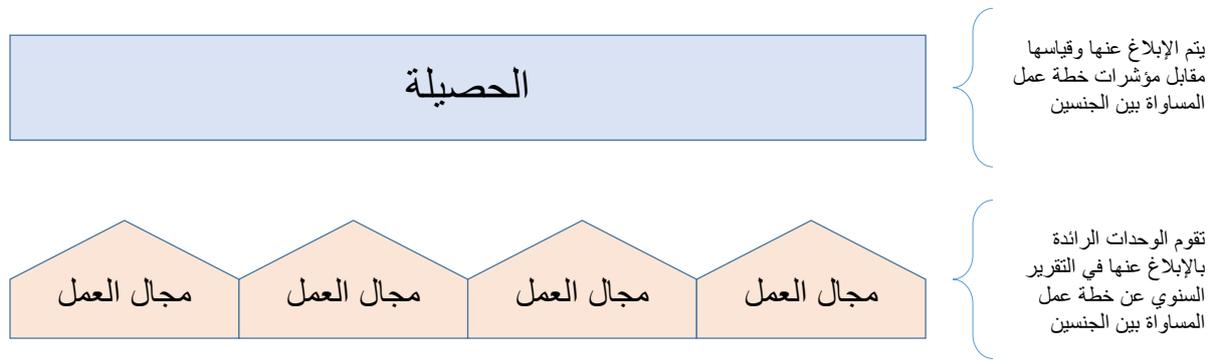
- ◀ *الحصيلة 3 – الموارد البشرية*: تعزيز البرنامج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال سياسات الموارد البشرية وممارسات التعيين المتبعة فيه.
- ◀ *الحصيلة 4 – تنمية القدرات*: وجود الخبرة التقنية والمهنية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لدى البرنامج.
- ◀ *الحصيلة 5 – الاتصالات والمعارف والمعلومات*: توثيق البرنامج بصورة منهجية للأدوات والممارسات الجيدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتقاسمه المعارف بشأنها.
- ◀ *الحصيلة 6 – الشراكات*: تشمل اتفاقات الشراكة للبرنامج على عناصر بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- ◀ *الحصيلة 7 – الموارد المالية*: يتم تتبع التمويل ويسهم التمويل في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عبر جميع العمليات والمجالات الوظيفية.
- ◀ *الحصيلة 8 – التقييم*: تنظر جميع تقييمات البرنامج في النتائج ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- ◀ *الحصيلة 9 – الرقابة*: تعزيز آليات الرقابة في البرنامج من مساءلة الوفاء بالالتزامات المؤسسية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

26- وتعتبر خطط العمل لكل مجال عمل ضرورية لضمان إكمال جميع الإجراءات وأن تكون جميع الإجراءات محددة زمنياً. وستكون الوحدات الرائدة مسؤولة عن إدارة إكمال كل مجال عمل وستقدم تقريراً سنوياً عن التقدم المحرز. وسوف يجمع مكتب الشؤون الجنسانية هذه التقارير في وثيقة واحدة سيتم استخدامها للتحديثات السنوية لخطة عمل المساواة بين الجنسين المقدمة إلى المجلس.

27- ويجب أن تتسم عملية اختيار الوحدات الرائدة بالمرونة، وخاصة في ضوء القدرات المحدودة لبعض المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية. وسوف يتم تنفيذ الأنشطة التي تقودها المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والإبلاغ عنها من خلال الاستراتيجية الجنسانية الإقليمية التي تضعها كل منطقة. وسيتم إدراج قسم بشأن النجاحات والتحديات من المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية في التقرير السنوي المتعلق بخطة عمل المساواة بين الجنسين.

- 28- وتعرض خطة العمل المساواة بين الجنسين مؤشرات على المستوى المؤسسي يرصد ويقيس البرنامج مقابلها مدى نجاح تنفيذ السياسة (الجدول باء).⁽⁸⁾ وتقيس مؤشرات المستوى 2 من خطة العمل الأداء المؤسسي في ضوء صورة الحالة العامة للبرنامج، وليس عملية محددة.
- 29- وتوفر مجالات العمل وسائل تعميم الاعتبارات الجنسانية في العمليات الداخلية للبرنامج. وبسبب اتساع وعمق مجالات العمل، يجب أن يكون الإبلاغ رفيع المستوى، بحيث يعرض كل مؤشر نبذة عن التقدم المحرز نحو الحصائل المنشودة للمستوى 2 من خطة عمل المساواة بين الجنسين. وفي الحالات التي لا يمكن أن تعبر فيها المؤشرات عن التقدم المحرز في أحد مجالات العمل، تعتمد خطة العمل على التقارير الواردة من الوحدات الرائدة (الشكل 3).

الشكل 3: الإبلاغ عن مجالات العمل



⁽⁸⁾ حيثما يمكن، تتماشى هذه المؤشرات مع نظم الإبلاغ والميزانية في البرنامج. والمؤشرات غير المدرجة بالفعل في أطر الإبلاغ المؤسسية للبرنامج تغطي موضوعات يجمع البرنامج بشأنها بيانات بالفعل، وبالتالي يمكن قياسها والإبلاغ عنها بسهولة. ويعرض الملحق 1 وصفا لكل مؤشر.

الجدول باء: المستوى 2 – العمليات البرنامجية والتغيير التنظيمي	
المؤشرات على المستوى المؤسسي ⁽⁹⁾	الحصيلة التشغيلية
النسبة المئوية من المشروعات/الخطط الاستراتيجية القطرية التي تقوم بالإبلاغ عن مؤشرات الاعتبارات الجنسانية والحماية الشاملة	1 – التحليل والبيانات: دعم تقييمات الاحتياجات وعمليات جمع البيانات والتحليلات للإدماج الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات البرنامج، واتسامها بتحديد واضح لخطوط المساءلة.
النسبة المئوية من تقارير تقييم الأمن الغذائي التي تجمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وتحللها وتستخدمها	
النسبة المئوية من المكاتب القطرية التي لديها آليات عاملة بشأن الشكاوى والتعقيبات ومتاحة للسكان المتضررين ⁽¹⁰⁾	
النسبة المئوية من الأدوات التحليلية للبرنامج لتقييم الحماية التي تشتمل على أبعاد جنسانية وعمرية	2 – الاستراتيجية والتوجيهات ودورة البرامج: دعم عمليات التخطيط في البرنامج والتوجيهات القياسية للإدماج الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات البرنامج، واتسامها بتحديد واضح لخطوط المساءلة
النسبة المئوية من المشروعات والخطط الاستراتيجية القطرية التي يبلغ رمز مؤشر المساواة بين الجنسين فيها 2 أو 2ب	
النسبة المئوية من النساء في قوة عمل البرنامج – الموظفون الوطنيون والموظفون الفنيون الدوليون	
النسبة المئوية من المجيبين في الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين الذين يوافقون بشدة أو يوافقون على أن البرنامج يعزز سياسة الشمول في بيئة عمله	3 – الموارد البشرية: تعزيز البرنامج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال سياسات الموارد البشرية وممارسات التعيين المتبعة فيه.
النسبة المئوية من الموظفين المدربين الذين يبلغون عن أن بوسعهم إدماج الأبعاد الجنسانية بشكل أكبر في عملهم بعد شهر من التدريب	
النسبة المئوية من مكاتب البرنامج التي بها أعضاء من شبكة النتائج الجنسانية	
عدد كبار المستشارين المعنيين بالشؤون الجنسانية في البرنامج على مستوى ف-3 أو أعلى	4 – تنمية القدرات: وجود الخبرة التقنية والمهنية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لدى البرنامج.
النسبة المئوية من التقارير الموحدة عن المشروعات التي تقدم معلومات عن نتائج الحماية والدروس المستفادة	
عدد الشراكات المبرمة في المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية التي تضم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كمجال للتعاون	
النسبة المئوية من التقارير الموحدة عن المشروعات التي تقدم معلومات عن نتائج الحماية والدروس المستفادة	5 – الاتصالات والمعارف والمعلومات: توثيق البرنامج بصورة منهجية الأدوات والممارسات الجيدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتقاسمه المعارف بشأنها.
عدد الشراكات المبرمة في المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية التي تضم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كمجال للتعاون	
النسبة المئوية من التقارير الموحدة عن المشروعات التي تقدم معلومات عن نتائج الحماية والدروس المستفادة	
عدد الشراكات المبرمة في المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية التي تضم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كمجال للتعاون	6 – الشراكات: اشتمال اتفاقات الشراكة التي يبرمها البرنامج على عناصر بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
المؤشرات على المستوى المؤسسي ⁽¹¹⁾	الحصيلة التشغيلية

⁽⁹⁾ وضعت خطوط الأساس لهذه المؤشرات باستخدام بيانات عام 2015 من أداة رصد وتقييم المكاتب القطرية (كوميت) للمكاتب الإقليمية في جوهانسبرغ ونيروبي والقاهرة. وستغطي بيانات 2016 جميع المناطق عقب نشر أداة كوميت.

⁽¹⁰⁾ هذا المؤشر بديل للمشاركة. وسيضمن إطار النتائج المؤسسية الجديد مؤشرات بشأن المساءلة أمام السكان المتضررين ذات صلة بإطار المساءلة عن المساواة بين الجنسين.

⁽¹¹⁾ وضعت خطوط الأساس لهذه المؤشرات باستخدام بيانات عام 2015 من أداة رصد وتقييم المكاتب القطرية (كوميت) للمكاتب الإقليمية في جوهانسبرغ ونيروبي والقاهرة. وستغطي بيانات 2016 جميع المناطق عقب نشر أداة كوميت.

الجدول باء: المستوى 2 – العمليات البرنامجية والتغيير التنظيمي

المتطلبات المقررة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من مجموع المتطلبات المقررة للبرنامج	7 - الموارد المالية: تتبع التمويل وإسهامه في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عبر جميع العمليات والمجالات الوظيفية.	
النفقات الفعلية على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من النفقات الفعلية للبرنامج	8 - التقييم: إدماج النتائج ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تقييمات البرنامج على أكمل وجه.	
الدرجة الممنوحة في الاستعراض اللاحق السنوي لتقييمات البرنامج	9 - الرقابة: آليات الرقابة في البرنامج تعزز المساءلة للوفاء بالالتزامات المؤسسية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.	
المراجعات الجنسانية العادية المضطلع بها، بما يتماشى مع نهج البرنامج القائم على المخاطر	التسبة المئوية من إنجاز متطلبات مؤشرات الأداء الخمسة عشر لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	

الجدول جيم: العمليات البرنامجية – التحليل والبيانات

الخانات التي بداخلها علامة صح تشير إلى السنوات التي تُنفذ فيها الأنشطة ولكن ليس بالضرورة تلك التي تُنجز فيها

المؤشر	خط الأساس	المرحلة الرئيسية	هدف 2020					
الحصيلة 1: دعم تقيييمات الاحتياجات وعمليات جمع البيانات والتحليلات للإدماج الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات البرنامج واتسامها بتحديد واضح لخطوط المساءلة.	النسبة المئوية من المشروعات/الخطط الاستراتيجية القطرية التي تقوم بالإبلاغ عن مؤشرات الاعتبارات الجنسانية والحماية الشاملة	مؤشرات المساواة بين الجنسين (74.5 في المائة (2014) مؤشرات الحماية: 86 في المائة (2014)	100 في المائة					
	النسبة المئوية من تقارير تقييم الأمن الغذائي التي تجمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وتحللها وتستخدمها	النسبة المئوية في عام 2015	زيادة عن السنة السابقة	100 في المائة				
مجال العمل	الوحدات الرائدة	وحدات الدعم	2016	2017	2018	2019	2020	
1-1 جمع وتحليل واستخدام البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والعمر والمؤشرات الجنسانية بصورة منهجية. وفي الحالات التي يكون فيها من الصعب للغاية جمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس والعمر، يتم توفير تقديرات. وينبغي النظر في استخدام بدائل مثل رصد العينات، حسب الظروف.	المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية		✓	✓	✓	✓	✓	
2-1 استعراض أدوات تقييم الأمن الغذائي محددة السياق – استبيانات الأسر المعيشية/المجتمعات – لمعرفة مستويات هشاشة النساء والرجال وقدراتهم بصورة أكثر دقة.	المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	مكتب الشؤون الجنسانية	✓	✓	✓	✓	✓	
3-1 إدماج منهجي للتحليلات الجنسانية والعمرية في التحليلات الأوسع نطاقاً للسياق والوضع التغذوي لاكتساب رؤى أفضل للاحتياجات والأدوار وأوجه الهشاشة والمخاطر وإمكانيات الحصول على الموارد واستراتيجيات التصدي والقدرات المحددة للنساء والرجال والبنات والأولاد. وفي الأزمات، على التحليلات الجنسانية والعمرية السريعة أن تراعي أوجه عدم المساواة القائمة من قبل فضلاً عن أثر الأزمة.	المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	شعبة السياسات والبرامج؛ مكتب الشؤون الجنسانية؛ شعبة التغذية	✓	✓	✓	✓	✓	
4-1 إدماج نتائج التحليلات الجنسانية في دورة البرامج، ونظم مراقبة الجودة، ووثائق التخطيط المركزي، والخطط الاستراتيجية القطرية.	المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	شعبة السياسات والبرامج؛ مكتب الشؤون الجنسانية؛ وحدة دعم إدارة العمليات؛ شعبة التغذية	✓	✓	✓	✓	✓	
5-1 تستند الأنشطة التي تستهدف مجموعة جنسانية و/أو عمرية معينة إلى تحليل شامل للاعتبارات الجنسانية والعمرية، تظهر أنها تلبى الاحتياجات المحددة.	المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	شعبة السياسات والبرامج؛ شعبة التغذية	✓	✓	✓	✓	✓	
6-1 إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كعنصر أساسي في إطار الأمن الغذائي والتغذية.	شعبة السياسات والبرامج	مكتب الشؤون الجنسانية	✓	✓				
7-1 تحديد منتجات/عمليات مبتكرة واستخدامها لدعم تقيييمات الاحتياجات الحساسة للاعتبارات الجنسانية والبرمجة على نطاق البرنامج	المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية		✓	✓	✓	✓	✓	

الجدول دال: العمليات البرنامجية – الاستراتيجية والتوجيهات ودورة البرامج

الخانات التي بداخلها علامة صح تشير إلى السنوات التي تُنفذ فيها الأنشطة ولكن ليس بالضرورة تلك التي تُنجز فيها

المؤشر	خط الأساس	المرحلة الرئيسية	هدف 2020
النسبة المئوية من المكاتب القطرية التي لديها آليات عاملة بشأن الشكاوى والتعقيبات ومتاحة للسكان المتضررين	49 في المائة (2014)	20 في المائة زيادة عن السنة السابقة (2016)	100 في المائة
النسبة المئوية من الأدوات التحليلية المؤسسية المستخدمة في البرنامج لتقييم الحماية التي تشتمل على أبعاد جنسانية وعمرية	100 في المائة	100 في المائة (2016)	100 في المائة
النسبة المئوية من المشروعات والخطط الاستراتيجية القطرية التي يبلغ رمز مؤشر المساواة بين الجنسين فيها 2 أو 2ب	79 في المائة (2014)	100 في المائة (2016)	100 في المائة

الحصيلة 2: عمليات التخطيط في البرنامج والتوجيهات القياسية تدعم الإدماج الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات البرنامج، مع تحديد واضح لخطوط المساءلة.

2020	2019	2018	2017	2016	وحدات الدعم	الوحدات الرائدة	مجال العمل
					مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة السياسات والبرامج	1-2 إعداد و/أو تحديث مبادئ توجيهية للنهج التشاركية التي تشرك النساء والرجال والبنات والأولاد على قدم المساواة في مشروعات وبرامج البرنامج
					مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة السياسات والبرامج	2-2 تطويع المبادئ التوجيهية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المتعلقة بإدماج تدخلات لمنع العنف القائم على نوع الجنس في الإجراءات الإنسانية لاحتياجات البرنامج
					مكتب الشؤون الجنسانية	إدارة خدمات العمليات؛ إدارة تسيير الموارد	3-2 ضمان أن جميع الأدلة وتوجيهات البرامج والسياسات والوثائق التوجيهية الأخرى الخاصة بالأنشطة في البرنامج تشتمل على اعتبارات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
					شعبة التغذية؛ شعبة السياسات والبرامج؛ مكتب الشؤون الجنسانية؛ وحدة دعم إدارة العمليات	المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	4-2 ضمان أن تلتزم برامج ومشروعات البرنامج بمؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في جميع مراحل دورة المشروع. ونقل مسؤولية التصنيف الرمزي لمؤشر المساواة بين الجنسين إلى المكاتب الإقليمية.
					شعبة السياسات والبرامج؛ شعبة إدارة ورصد الأداء؛ مكتب الشؤون الإقليمية؛ المكاتب الإقليمية؛ شعبة التغذية	المكاتب القطرية	5-2 إشراك جميع المجموعات حسب نوع الجنس والعمر في القرارات المتعلقة بالتقييم والتصميم والتنفيذ والرصد والتقييم

2020	2019	2018	2017	2016	وحدات الدعم	الوحدات الرائدة	مجالات العمل
					شعبة السياسات والبرامج؛ مكتب الشؤون الجنسانية؛ وحدة دعم إدارة العمليات؛ شعبة التغذية	المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	6-2 وضع جميع الخطط الاستراتيجية القطرية على أساس التحليل الجنساني وضمان أنها تستند إلى نقاط القوة وتتغلب على نقاط الضعف المحددة في جميع مجالات مهمة البرنامج
					مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة السياسات والبرامج؛ شعبة إدارة ورصد الأداء	7-2 تحديث الخطة الاستراتيجية وإطار النتائج المؤسسية للبرنامج لإدراج متطلبات سياسة المساواة بين الجنسين 2015-2020 وخطة عمل المساواة بين الجنسين
					مكتب الشؤون الجنسانية؛ وحدة الأزمات الإنسانية وحالات الانتقال؛ شعبة الاتصالات؛ شعبة الموارد البشرية؛ مكتب الأخلاقيات؛ مكتب التفتيش والتحقيق	منسق شؤون المنظمة	8-2 القيام، بالاشتراك مع أصحاب المصلحة الآخرين، بتنفيذ خطة عمل شاملة لمنع الاستغلال والإيذاء الجنسيين
					مكتب الشؤون الجنسانية	المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	9-2 الدعوة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في حوار السياسات مع الحكومات المعنية بخطة الهدف 2 من أهداف التنمية المستدامة
					المكاتب الإقليمية	مكتب الشؤون الجنسانية	10-2 إعداد مجموعة أدوات بشأن المساواة بين الجنسين في البرنامج، بما في ذلك توجيهات بشأن إدماج الاعتبارات الجنسانية في دورة البرامج، وبشأن التحليل الجنساني

الجدول هاء: التغيير التنظيمي – الموارد البشرية

الخانات التي بداخلها علامة صح تشير إلى السنوات التي تُنفذ فيها الأنشطة ولكن ليس بالضرورة تلك التي تُنجز فيها

المؤشر	خط الأساس	المرحلة الرئيسية	هدف 2020
النسبة المئوية من النساء في قوة عمل البرنامج – الموظفون الوطنيون والموظفون الفنيون الدوليون	ف-4 = 44 في المائة ف-5 = 38 في المائة مد-1 = 38 في المائة مد-2 = 29 في المائة وكيل الأمين العام/الأمين العام المساعد = 43 في المائة موظفون وطنيون من المستوى D = 100 في المائة موظفون وطنيون من المستوى C = 37 في المائة	تحسن عن السنة السابقة	تحسن عن السنوات السابقة [ليس 50 في المائة]
النسبة المئوية من المجيبين في الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين الذين يوافقون بشدة أو يوافقون على أن البرنامج سياسة شمول في بيئة عمله	68 في المائة (2012) 72 في المائة (2015)	زيادة عن السنة السابقة	زيادة عن السنوات السابقة

الحصيلة 3: تعزيز البرنامج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال سياسات الموارد البشرية وممارسات التعيين المتبعة فيه.

2020	2019	2018	2017	2016	وحدات الدعم	الوحدات الرائدة	مجال العمل
✓	✓	✓	✓	✓	شعبة الموارد البشرية؛ فريق الإدارة التنفيذية	وحدات التعيين	1-3 العمل على تحقيق التمثيل المتساوي للنساء والرجال بين موظفي البرنامج، وخاصة على المستوى ف-4 وأعلى أو ما يكافئها بالنسبة للموظفين الوطنيين. وفي حالة عدم وجود تساوي، تُشجع الوحدات المعنية بالتعيين على تنفيذ إجراءات تصحيحية مبتكرة.
✓			✓		مكتب الشؤون الأخلاقية	شعبة الموارد البشرية	2-3 تقييم القيم و/أو الكفاءات الأساسية لجميع الموظفين فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
				✓	شعبة الموارد البشرية	مكتب المدير التنفيذي	3-3 ضمان أن يكون خطاب التكليف الذي يرسله المدير التنفيذي واضحا بما فيه الكفاية بشأن عمليات المساءلة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
✓	✓	✓	✓	✓	مكتب المدير التنفيذي	فريق الإدارة التنفيذية	4-3 إبداء كبار المديرين للقيادة في الدعوة للتمثيل المتساوي للنساء والرجال. وإدراج المساءلة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تقييمات أداء الإدارة العليا.
			✓	✓		مكتب الشؤون الجنسانية	5-3 تجربة عملية لإصدار الشهادات المؤسسية التي تعترف بالأداء الجيد وتحقيق نتائج بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
✓	✓	✓	✓	✓	مكتب المدير التنفيذي	شعبة الموارد البشرية؛ المكاتب القطرية؛ المكاتب الإقليمية	6-3 إعداد وتنفيذ وتتبع سياسات مدركة للاعتبارات الجنسانية ومراعية للأسرة لصالح قوة العمل في البرنامج.
✓	✓	✓	✓	✓		شعبة الموارد البشرية	7-3 ضمان أن تراعي سياسات البرنامج أثر مسائل التنقل على الحياة اليومية داخل وخارج المكتب، بمن فيهم المثليات والمتلبون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وثنائيو الجنس، والذين يعانون من إعاقة أو المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية أو أي ظروف صحية مزمنة أخرى

2020	2019	2018	2017	2016	وحدات الدعم	الوحدات الرائدة	مجال العمل
					المكاتب الإقليمية؛ شعبة الموارد البشرية	المكاتب القطرية	8-3 العمل على تحقيق التمثيل المتساوي للنساء والرجال الموظفين من الفئة ف-3 والموظفين الوطنيين من المستوى C وأقل. وعلى المكاتب القطرية أن تحدد أهدافا وتعرّف التمثيل المتوازن لسياقاتها المحلية.
					شعبة الموارد البشرية	فريق الإدارة التنفيذية؛ القيادة العليا في الوحدات التنظيمية؛ المديرين القطريين	9-3 دعم مشاركة النساء في صنع القرار على جميع المستويات في البرنامج. وتتبع مؤشرات الموارد البشرية التي تؤدي إلى معرفة حجم مشاركة النساء في صنع القرار، وتقديم تقارير من خلال عمليات الإبلاغ في البرنامج، بما في ذلك نظام تعزيز الأداء والكفاءة. وتجري إدارة الموارد البشرية استعراضات دورية للإحصاءات الجنسانية التي تغطي الأفرقة الرائدة في الشعب والمكاتب الإقليمية.

الجدول واو: التغيير التنظيمي: تنمية القدرات

الخانات التي بداخلها علامة صح تشير إلى السنوات التي تُنفذ فيها الأنشطة ولكن ليس بالضرورة تلك التي تُنجز فيها

المؤشر	خط الأساس	المرحلة الرئيسية	هدف 2020
النسبة المئوية من الموظفين المدربين الذين يبلغون عن أن بوسعهم إدماج الأبعاد الجنسانية بشكل أكبر في عملهم بعد شهر من التدريب	النسبة المئوية في 2015	زيادة عن السنة السابقة	زيادة عن السنة السابقة
النسبة المئوية من مكاتب البرنامج التي بها أعضاء من شبكة النتائج الجنسانية	48.6 في المائة (2015)	60 في المائة (2016) 100 في المائة (2017)	100 في المائة
عدد كبار المستشارين المعنيين بالشؤون الجنسانية في البرنامج على مستوى ف-3 أو أعلى	1 ف-5 في المقر (2015)	1 ف-5 في المقر؛ 1 ف-4 أو أعلى - أو مكافئ وطني - في كل مكتب إقليمي؛ 1 ف-3 أو أعلى - أو مكافئ وطني - في كل مكتب قطري كبير جدا	1 ف-5 في المقر؛ 1 ف-4 أو أعلى - أو مكافئ وطني - في كل مكتب إقليمي؛ 1 ف-3 أو أعلى - أو مكافئ وطني - في كل مكتب قطري كبير جدا

الحصيلة 4: وجود الخبرة التقنية والمهنية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لدى البرنامج.

مجال العمل	الوحدات الرائدة	وحدات الدعم	2020	2019	2018	2017	2016
1-4 ضمان أن يكون لدى شبكة النتائج الجنسانية رقابة إدارية قوية وتوازن جنساني من خلال إدراج نساء ورجال أصحاب خبرة من جميع المجالات الوظيفية.	مكتب الشؤون الجنسانية	جميع مكاتب البرنامج	✓	✓	✓	✓	✓
2-4 وضع وتنفيذ خطة شاملة لتنمية القدرات. وتحديثها كل ثلاث سنوات على الأقل.	مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة الموارد البشرية		✓			✓
3-4 وضع وتنفيذ أنشطة لتنمية القدرات لشبكة النتائج الجنسانية.	مكتب الشؤون الجنسانية؛ المكاتب الإقليمية	المكاتب القطرية	✓	✓	✓	✓	✓
4-4 وضع وتنفيذ أنشطة تعلم تشاركية للبرنامج والشركاء والخبراء التقنيين.	مكتب الشؤون الجنسانية		✓	✓	✓	✓	✓
5-4 إعداد وتقديم دورات تجديد معلومات بشأن الاعتبارات الجنسانية للإدارة العليا.	مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة الموارد البشرية	✓	✓	✓	✓	✓
6-4 تنظيم وتقديم تدريب أساسي بشأن الاعتبارات الجنسانية لموظفي البرنامج على جميع المستويات في جميع المكاتب والمكاتب الفرعية. وتقديم تدريب يناسب خصيصا سياقات محددة ومجالات مواضيعية. وتتبع النتائج سنويا وإتاحة التدريب لموظفي الشركاء.	مكتب الشؤون الجنسانية؛ المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	شعبة الموارد البشرية	✓	✓	✓	✓	✓
7-4 تقديم تدريب بشأن المسائل الأساسية المتعلقة بالاعتبارات الجنسانية والأمن الغذائي بحلول عامي 2016 و2017، مع إيلاء اهتمام خاص لإدراج الأبعاد الجنسانية في توجيهات وأدوات البرنامج، وفي جمع البيانات وتحليلها، وتقييم المشروعات وتحليلها، واختيار الشركاء وإدارة الموارد.	مكتب الشؤون الجنسانية؛ المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية					✓	✓

الجدول زاي: التغيير التنظيمي: الاتصالات والمعارف والمعلومات

الخانات التي بداخلها علامة صح تشير إلى السنوات التي تُنفذ فيها الأنشطة ولكن ليس بالضرورة تلك التي تُنجز فيها

الحصيلة 5: توثيق البرنامج بصورة منهجية للأدوات والممارسات الجيدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتقاسمه المعارف بشأنها.

المؤشر	خط الأساس	المرحلة الرئيسية	هدف 2020
النسبة المئوية من التقارير الموحدة عن المشروعات التي تقدم معلومات محددة عن النتائج والدروس المستفادة في مجال المساواة بين الجنسين والحماية	شعبة إدارة ورصد الأداء تولد بيانات 2015 من أداة كوميت		

2020	2019	2018	2017	2016	وحدات الدعم	الوحدات الرائدة	مجال العمل
✓	✓	✓	✓	✓	شعبة الاتصالات	مكتب الشؤون الجنسانية	1-5 تقاسم المعارف والأدوات والممارسات الجيدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتوثيقها بصورة منهجية، وذلك مع الجمهور الداخلي والخارجي
			✓	✓		مكتب الشؤون الجنسانية	2-5 وضع نظام بطاقات الدرجات لخطة عمل المساواة بين الجنسين – أو ما يكافئها – للمكاتب القطرية، بحيث ترتبط بتنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين ودعمها بأمتثلة عن الممارسات الجيدة
✓	✓	✓	✓	✓	مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة الاتصالات	3-5 إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في خطط الاتصالات وضمان أن تكون جزءاً لا يتجزأ من المعلومات المنشورة داخليا وعلى الجمهور
✓	✓	✓	✓	✓	مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة الاتصالات؛ شعبة إدارة ورصد الأداء	4-5 العمل باستمرار على تقاسم الأدلة على العلاقة بين المساواة بين الجنسين والأمن الغذائي ومساهمة البرنامج في المساواة بين الجنسين والأمن الغذائي، مع الجمهور الداخلي والخارجي
✓	✓	✓	✓	✓	شعبة الاتصالات	مكتب الشؤون الجنسانية	5-5 المشاركة في مجتمعات الممارسة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

الجدول حاء: التغيير التنظيمي: الشراكات

الخانات التي بداخلها علامة صح تشير إلى السنوات التي تُنفذ فيها الأنشطة ولكن ليس بالضرورة تلك التي تُنجز فيها

هدف 2020	المرحلة الرئيسية	خط الأساس	المؤشر	الخصيلة 6: اشمال اتفاقات الشراكة التي يبرمها البرنامج على عناصر بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
زيادة عن السنوات السابقة	زيادة عن السنة السابقة	38 في المقر/المكاتب الإقليمية (2014) العدد في 2015 للمكاتب القطرية	عدد الشراكات التي يدخل فيها المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والتي تضم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كمجال للتعاون	

2020	2019	2018	2017	2016	وحدات الدعم	الوحدات الرائدة	مجال العمل
✓	✓	✓	✓	✓		مكتب الشؤون الجنسانية	1-6 إقامة شراكات مع وكالات الأمم المتحدة وكياناتها الأخرى؛ والاستعانة بالقدرات الخارجية مثل الخبراء والاستشاريين في مجال الشؤون الجنسانية من مشروع القدرة الاحتياطية المعنية بالمساواة بين الجنسين
✓	✓	✓	✓	✓	شعبة الشراكات وتنسيق أعمال المناصرة؛ مكتب الشؤون الجنسانية	المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	2-6 العمل مع الشركاء على المستويات الإقليمية والوطنية والمحلية، وتحديد مجالات للتحسين والمساءلة المتبادلة، لإدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المساعدة الغذائية التي يقدمها البرنامج
✓	✓	✓	✓	✓	شعبة الشراكات وتنسيق أعمال المناصرة	مكتب الشؤون الجنسانية؛ المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	3-6 الشراكة مع مؤسسات أكاديمية للعمل في مجالات المناصرة والبحث وتنمية القدرات
✓	✓	✓	✓	✓	دائرة ميزانية وبرمجة المشروعات؛ شعبة الشراكات وتنسيق أعمال المناصرة وحدة المنظمات غير الحكومية	المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	4-6 مراعاة منهجية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الاتفاقات الميدانية عن طريق إدماج المعايير والتتبع والرصد والإبلاغ
		✓	✓	✓	مكتب الشؤون القانونية	مكتب الشؤون الجنسانية	5-6 استعراض القوالب الموحدة للعقود وإدراج بند بشأن المساواة بين الجنسين حسب الاقتضاء
✓	✓	✓	✓	✓	مكتب الشؤون الجنسانية؛ الوحدة المعنية بالوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها ولجنة الأمن الغذائي العالمي	نائب المدير التنفيذي	6-6 المشاركة بصورة منهجية وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أليات التنسيق بين الوكالات على مختلف المستويات، وخاصة مع الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقراً لها
✓	✓	✓	✓	✓	مجموعات الأمن الغذائي العالمي واللوجستيات والاتصالات في حالات الطوارئ؛ مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة الاستعداد للطوارئ ودعم الاستجابة	7-6 عمل البرنامج، من خلال المجموعات التي يقودها، على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المنتديات المشتركة بين الوكالات وفيما بين الشركاء
			✓	✓		مكتب الشؤون الجنسانية	8-6 المشاركة في عملية استعراض النظراء في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة مع الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقراً لها

الجدول طاء: التغيير التنظيمي – الموارد المالية

التي الخانات التي بداخلها علامة صح تشير إلى السنوات التي تُنفذ فيها الأنشطة ولكن ليس بالضرورة تلك التي تُتجزأ فيها تُنفذ

المؤشر	خط الأساس	المرحلة الرئيسية	هدف 2020
الحصيلة 7: تتبع التمويل وإسهامه في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عبر جميع العمليات والمجالات الوظيفية.	المتطلبات المقررة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من مجموع المتطلبات المقررة للبرنامج	زيادة نقطة مئوية واحدة على الأقل عن السنة السابقة	15 في المائة
النفقات الفعلية على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من النفقات الفعلية للبرنامج	11 في المائة	زيادة نقطة مئوية واحدة على الأقل عن السنة السابقة	15 في المائة

مجال العمل	الوحدات الرائدة	وحدات الدعم	2016	2017	2018	2019	2020
1-7 ضمان توافر التمويل المؤسسي لتنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين في البرنامج	مكتب المدير التنفيذي	شعبة الميزانية والبرمجة	✓	✓	✓	✓	✓
2-7 استخدام النظم القائمة لتتبع التمويل والمساهمات للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتجنب التغييرات الكبيرة حتى يستعرض المجلس إطار النتائج المؤسسية وهيكل الميزانية التشغيلية في نوفمبر/تشرين الثاني 2016	مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة الميزانية والبرمجة؛ شعبة إدارة ورصد الأداء؛ المكاتب الإقليمية؛ المكاتب القطرية	✓	✓			
3-7 مراعاة متطلبات الإبلاغ عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أثناء تصميم إطار النتائج المؤسسية الجديد وهيكل الميزانية التشغيلية	شعبة إدارة ورصد الأداء؛ شعبة تكامل إدارة الموارد ودعمها	مكتب الشؤون الجنسانية؛ وحدة دعم إدارة العمليات	✓	✓			
4-7 وضع وتنفيذ نظام لتتبع الموارد والنتائج ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إطار النتائج المؤسسية الجديد. ورصد الموارد ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من مجموع الموارد مقابل خط الأساس البالغ 11 في المائة وهدف لا يقل عن 15 في المائة بحلول عام 2020	مكتب الشؤون الجنسانية؛ شعبة إدارة ورصد الأداء	فريق القيادة	✓	✓	✓	✓	✓
5-7 استخدام رمز مؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات أو ما يكافئه في جميع وثائق المشروعات، والخطط الاستراتيجية القطرية، وتنقيحات الميزانيات	المكاتب الإقليمية؛ مكتب الشؤون الجنسانية	وحدة دعم إدارة العمليات	✓	✓	✓	✓	✓
6-7 تخصيص نسبة مئوية من تمويل دعم البرامج والإدارة للأنشطة الجنسانية، باستخدام نظام مؤشر المساواة بين الجنسين	شعبة الميزانية والبرمجة	فريق القيادة	✓	✓	✓	✓	✓
7-7 ضمان توفير كل الموارد التي يحتاج إليها مكتب الشؤون الجنسانية وتركيزه على إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع الإجراءات التنظيمية	مكتب المدير التنفيذي		✓	✓	✓	✓	✓
8-7 وضع استراتيجية لدعم المكاتب القطرية في حشد الموارد من أجل الأنشطة التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	شعبة الشراكات مع الحكومات؛ المكاتب الإقليمية	فريق الإدارة التنفيذية؛ المكاتب القطرية؛ مكتب الشؤون الجنسانية	✓	✓	✓	✓	✓

الجدول ياء: التغيير التنظيمي – التقييم

الخانات التي بداخلها علامة صح تشير إلى السنوات التي تُنفذ فيها الأنشطة ولكن ليس بالضرورة تلك التي تُنجز فيها

خط الأساس	المرحلة الرئيسية	خط الأساس	المؤشر	الحصيلة 8: تنظر جميع تقييمات البرنامج في النتائج ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة			
12.00-10.51 يتجاوز المتطلبات	(2017) 10.50-7.51 (2018) 12.00-10.51	10.50-7.51	الدرجة الممنوحة في الاستعراض السنوي لتقييمات البرنامج				
2020	2019	2018	2017	2016	وحدات الدعم	الوحدات الرائدة	مجال العمل
					شعبة السياسات والبرامج؛ مكتب الشؤون الجنسانية؛ الوحدات الأخرى استنادا إلى تقييم النتائج	مكتب التقييم	8-1 تقييم سياسة المساواة بين الجنسين بعد خمس سنوات من الموافقة عليها. واستخدام نتائج التقييم للاسترشاد بها في صياغة تحديثات السياسة وأو السياسات الجديدة
						شعبة إدارة ورصد الأداء	8-2 إجراء فحص مرحلي للمقاييس بعد سنتين ونصف من الموافقة على خطة عمل المساواة بين الجنسين.
						مكتب التقييم	8-3 مواصلة العمل على تحقيق متطلبات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة ذات الصلة بالتقييمات، مع إحراز تقييمات مكتب التقييم المستقل درجة "تجاوز التوقعات" في الاستعراض السنوي بحلول عام 2018 وتحقيق التقييمات اللامركزية لدرجة 1 بحلول عام 2021 ⁽¹⁾

(1) تستغرق عمليات التقييم نحو عام للإكمال، وبالتالي فإن نتائج إجراءات تعميم الاعتبارات الجنسانية في التقييمات ستظهر في السنة التالية للسنة التي بدأت فيها.

الجدول كالف: التغيير التنظيمي - الرقابة

الخانات التي بداخلها علامة صح تشير إلى السنوات التي تُنفذ فيها الأنشطة ولكن ليس بالضرورة تلك التي تُنجز فيها

المؤشر	خط الأساس	المرحلة الرئيسية	هدف 2020
النسبة المئوية من إنجاز متطلبات مؤشرات الأداء الخمسة عشر لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	80 في المائة (2014)	تحقيق 100 في المائة أو تجاوزها (2016)	تجاوز 100 في المائة
المراجعات الجنسانية العادية المضطلع بها، بما يتماشى مع نهج البرنامج القائم على المخاطر	مراجعة بشأن المساواة بين الجنسين في عام 2016	إكمال المراجعة (2016)	إكمال المراجعة (2016)
		تعميم المساواة بين الجنسين في جميع تقييمات المخاطر (2016)	تعميم المساواة بين الجنسين في جميع تقييمات المخاطر

الحصيلة 9: تعزيز آليات الرقابة في البرنامج من مساهمة الوفاء بالالتزامات المؤسسية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

مجال العمل	الوحدات الرائدة	وحدات الدعم	2016	2017	2018	2019	2020
1-9 إنشاء آلية رفيعة المستوى لرصد وفاء البرنامج للالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	فريق الإدارة التنفيذية	مكتب الشؤون الجنسانية	✓	✓	✓	✓	✓
2-9 إشراك الإدارة في المشاورات المتعلقة بالمخاطر ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، كجزء من دورة التخطيط السنوية للمراجعات القائمة على المخاطر	مكتب المفتش العام ومكتب الرقابة	مكتب الشؤون الجنسانية	✓	✓	✓	✓	✓
3-9 إجراء مراجعة للمساواة بين الجنسين أو استعراض لتعميم الاعتبارات الجنسانية في أعمال المراجعة العادية، بما يتماشى مع نهج المراجعة القائمة على المخاطر لمكتب المراجعة الداخلية للحسابات	مكتب المفتش العام ومكتب الرقابة	مكتب الشؤون الجنسانية	✓	✓	✓	✓	✓

الملحق الأول

وصف المؤشرات

العمليات البرنامجية - التحليل والبيانات

المؤشر	النسبة المئوية من المشروعات/الخطط الاستراتيجية القطرية التي تقوم بالإبلاغ عن مؤشرات الاعتبارات الجنسانية والحماية الشاملة
مصدر البيانات	أداة كوميت
وتيرة القياس	سنويا
الجهة المسؤولة عن القياس	تقدم شعبة إدارة رصد الأداء في المقر القيمة الإجمالية لهذا المؤشر. ويقوم مكتب الشؤون الجنسانية وشعبة السياسات والبرامج والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية بالرصد والإبلاغ
المنهجية	"عدد المشروعات في المكتب الإقليمي/المكتب القطري التي تقيس جميع المؤشرات المؤسسية المتعلقة بالجنسانية والحماية في الأطر المنطقية للمشروعات الموافق عليها" مقسوما على "العدد الإجمالي للمشروعات في المكتب الإقليمي/المكتب القطري" مضروبا في 100 لا تنطبق المؤشرات الشاملة في بعض الحالات. وسيتم تحديد هذه الحالات أثناء تحليل هذا المؤشر.

خط الأساس	2016	2017	2018	2019	2020
الإبلاغ عن المؤشرات الجنسانية: 74.5 في المائة (2014)	تحدد فيما بعد				100 في المائة
الإبلاغ عن مؤشرات الحماية: 86 في المائة (2014)					

المؤشر	النسبة المئوية من تقارير تقييم الأمن الغذائي التي تجمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وتحللها وتستخدمها
مصدر البيانات	شعبة السياسات والبرامج
وتيرة القياس	سنويا
الجهة المسؤولة عن القياس	وحدة تحليل هشاشة الأوضاع ورسم خرائطها
المنهجية	"عدد التقييمات التي اشتملت على جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس وتحليلها واستخدامها/الإبلاغ عنها" مقسوما على "العدد الإجمالي للتقييمات المضطلع بها خلال العام" مضروبا في 100 التقييمات المحتملة لهذا المؤشر هي تلك التي تستعرضها وحدة تحليل هشاشة الأوضاع ورسم خرائطها في المكتب الإقليمي أو المقر التي تفي بمتطلبات مراقبة الجودة والتي تُنشر/توزع عن طريق موقع الإنترنت العام للبرنامج.

خط الأساس	2016	2017	2018	2019	2020
وضع خط الأساس في عام 2015	زيادة عن السنة السابقة				100 في المائة

العمليات البرنامجية - الاستراتيجية والتوجيهات ودورة البرامج

المؤشر	النسبة المئوية من الأدوات التحليلية للبرنامج لتقييم الحماية التي تشتمل على أبعاد جنسانية وعمرية
مصدر البيانات	استعراض سنوي لأدوات التحليل المؤسسية لتقييمات الحماية التي تجريها شعبة السياسات والبرامج
وتيرة القياس	سنويا
الجهة المسؤولة عن القياس	شعبة السياسات والبرامج
المنهجية	"عدد أدوات التحليل المؤسسية لتقييم الحماية التي تشتمل على أبعاد جنسانية وعمرية" مقسوما على "العدد الإجمالي لأدوات التحليل المؤسسية الخاصة بتقييم الحماية" مضروبا في 100

خط الأساس	2020	2019	2018	2017	2016
100 في المائة					

المؤشر	النسبة المئوية المئوية من المكاتب القطرية التي لديها آليات عاملة بشأن الشكاوى والتعقيبات ومتاحة للسكان المتضررين
مصدر البيانات	التقارير الموحدة عن المشروعات
وتيرة القياس	سنويا
الجهة المسؤولة عن القياس	تقدم شعبة إدارة ورصد الأداء القيمة الإجمالية لهذا المؤشر. وتقوم شعبة السياسات والبرامج ووحدة الأزمات الإنسانية وحالات الانتقال بالرصد والإبلاغ
المنهجية	"عدد المكاتب القطرية التي لديها آلية للشكاوى والتعقيبات" مقسوما على "العدد الإجمالي للمكاتب القطرية" مضروبا في 100

خط الأساس	2020	2019	2018	2017	2016
49 في المائة (2014)				30 في المائة زيادة عن السنة السابقة	20 في المائة زيادة عن السنة السابقة

المؤشر	النسبة المئوية من المشروعات والخطط الاستراتيجية القطرية التي يبلغ رمز مؤشر المساواة بين الجنسين فيها أ2 أو ب2
مصدر البيانات	قاعدة بيانات مكتب الشؤون الجنسانية ونظامه للموافقة على المشروعات
وتيرة القياس	بشكل مستمر (1 يناير/كانون الثاني – 31 ديسمبر/كانون الأول)
الجهة المسؤولة عن القياس	مكتب الشؤون الجنسانية
المنهجية	"عدد مشروعات البرنامج الجديدة التي يكون رمز مؤشر المساواة بين الجنسين الخاص بها أ2 و ب2" مقسوما على "العدد الإجمالي للمشروعات الجديدة المقدمة للجنة استعراض المشروعات" مضروبا في 100

خط الأساس	2020	2019	2018	2017	2016
79 في المائة (2014)					

التغيير التنظيمي - الموارد البشرية

المؤشر	النسبة المئوية من المجيبين في الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين الذين يوافقون بشدة أو يوافقون على أن البرنامج سياسة الشمول في بيئة عمله
مصدر البيانات	الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين الذي تجريه شعبة الموارد البشرية مرة كل سنتين
وتيرة القياس	مرة كل سنتين
الجهة المسؤولة عن القياس	شعبة الموارد البشرية
المنهجية	"عدد الذين أجابوا أوافق بشدة أو أوافق" مقسوما على "العدد الإجمالي للمجيبين" مضروبا في 100

خط الأساس	2020	2019	2018	2017	2016
72 في المائة (2015)	زيادة عن 2018	لا ينطبق	زيادة عن 2015	لا ينطبق	لا ينطبق

المؤشر	النسبة المئوية من النساء في قوة عمل البرنامج - الموظفين الوطنيين والموظفون الفنيون الدوليون
مصدر البيانات	شبكة البرنامج ونظامه العالمي للمعلومات (وينجز)
وتيرة القياس	سنويا
الجهة المسؤولة عن القياس	شعبة الموارد البشرية
المنهجية	"عدد الموظفات في مستوى مختار" مقسوما على "العدد الإجمالي للموظفين على هذا المستوى" مضروبا في 100

خط الأساس	2020	2019	2018	2017	2016
ف-4 = 44 في المائة (2015)	تحسين عن السنوات السابقة				تحسين عن السنة السابقة
ف-5 = 38 في المائة (2015)					
مد-1 = 38 في المائة (2015)					
مد-2 = 29 في المائة (2015)					
وكيل الأمين العام/الأمين العام المساعد = 43 في المائة (2015)					
موظفون وطنيون من المستوى D = 100 في المائة (2015)					
موظفون وطنيون من المستوى C = 37 في المائة (2015)					

التغيير التنظيمي - تنمية القدرات

عدد كبار المستشارين المعنيين بالشؤون الجنسانية في البرنامج على مستوى ف-3 أو أعلى	المؤشر
مكتب الشؤون الجنسانية	مصدر البيانات
سنويا	وتيرة القياس
مكتب الشؤون الجنسانية	الجهة المسؤولة عن القياس
عدد كبار الاستشاريين المعنيين بالشؤون الجنسانية	المنهجية

2020	2019	2018	2017	2016	خط الأساس
					1 ف-5 في المقر (2015)
					1 ف-5 في المقر؛ 1 ف-4 أو أعلى - أو مكافئ وطني - في كل مكتب إقليمي؛ 1 ف-3 أو أعلى - أو مكافئ وطني - في كل مكتب قطري كبير

النسبة المئوية من الموظفين المدربين الذين يبلغون عن أن بوسعهم إدماج الأبعاد الجنسانية بشكل أكبر في عملهم بعد شهر من التدريب	المؤشر
استقصاء مكتب الشؤون الجنسانية	مصدر البيانات
سنويا	وتيرة القياس
مكتب الشؤون الجنسانية	الجهة المسؤولة عن القياس
"عدد الموظفين المدربين الأكثر قدرة" مقسوما على "العدد الإجمالي للموظفين المدربين" مضروبا في 100	المنهجية

2020	2019	2018	2017	2016	خط الأساس
					وضع خط الأساس (2015)
					زيادة عن السنة السابقة

النسبة المئوية من مكاتب البرنامج التي بها أعضاء من شبكة النتائج الجنسانية	المؤشر
مكتب الشؤون الجنسانية	مصدر البيانات
سنويا	وتيرة القياس
مكتب الشؤون الجنسانية	الجهة المسؤولة عن القياس
"عدد مكاتب البرنامج التي تضم أعضاء شبكة النتائج الجنسانية" مقسوما على "العدد الإجمالي لمكاتب البرنامج" مضروبا في 100	المنهجية
توضع مكاتب البرنامج في المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية ومكاتب الاتصال في الاعتبار لهذا المؤشر	

2020	2019	2018	2017	2016	خط الأساس
					48.6 في المائة (2015)
					60 في المائة
					100 في المائة

التغيير التنظيمي - الاتصالات والمعارف والمعلومات

النسبة المئوية السنوية للتقارير الموحدة عن المشروعات التي تقدم معلومات محددة عن النتائج والدروس المستفادة في مجال المساواة بين الجنسين والحماية	المؤشر
الاستعراض السنوي للتقارير الموحدة عن المشروعات	مصدر البيانات
سنويا	وتيرة القياس
شعبة إدارة ورصد الأداء	المنهجية
تقوم شعبة إدارة ورصد الأداء باستعراض التقارير الموحدة عن المشروعات وتضمن أن التقارير ذات الصلة قد قدمت معلومات عن المساواة بين الجنسين والحماية	الجهة المسؤولة عن القياس

2020	2019	2018	2017	2016	خط الأساس
100 في المائة					

التغيير التنظيمي - الشراكات

عدد الشراكات التي يدخل فيها في المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والتي تتضمن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كمجال للتعاون	المؤشر
أداة كوميت لشراكات المكاتب القطرية؛ قواعد البيانات في المقر/المكاتب الإقليمية لشراكات المقر/المكاتب الإقليمية	مصدر البيانات
سنويا	وتيرة القياس
شعبة الشراكات وتنسيق أعمال المناصرة/مكتب الشؤون الجنسانية لقواعد البيانات في المقر/المكاتب الإقليمية مكتب الشؤون الجنسانية/شعبة إدارة ورصد الأداء لأداة كوميت	الجهة المسؤولة عن القياس
عدد الشراكات التي تتضمن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كمجال للتعاون	المنهجية

2020	2019	2018	2017	2016	خط الأساس
				زيادة عن السنة السابقة	قواعد البيانات في المقر/المكاتب الإقليمية – 38 (2014)
				زيادة عن السنة السابقة	أداة كوميت – العدد في 2015

التغيير التنظيمي - الموارد المالية

المؤشر	المتطلبات المقررة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من مجموع المتطلبات المقررة للبرنامج
مصدر البيانات	بيانات التخطيط لخطة الإدارة
وتيرة القياس	سنويا
الجهة المسؤولة عن القياس	شعبة الميزانية والبرمجة؛ شعبة المالية والخزانة
المنهجية	"إجمالي المتطلبات المقررة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" مقسوما على "إجمالي المتطلبات المقررة للبرنامج" مضروبا في 100 سيتم توزيع هذا الرقم بين تمويل دعم البرامج والإدارة وتمويل المشروع.

خط الأساس	2020	2019	2018	2017	2016
11 في المائة	15 في المائة	زيادة نقطة مئوية واحدة على الأقل عن السنة السابقة			

المؤشر	النققات الفعلية على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من النفقات الفعلية للبرنامج
مصدر البيانات	تحليل نفقات المساواة بين الجنسين
وتيرة القياس	سنويا
الجهة المسؤولة عن القياس	شعبة الميزانية والبرمجة؛ شعبة المالية والخزانة
المنهجية	"النققات الفعلية على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" مقسومة على "النققات الفعلية الإجمالية" مضروبة في 100 سيتم توزيع هذا الرقم بين تمويل دعم البرامج والإدارة وتمويل المشروع.

خط الأساس	2020	2019	2018	2017	2016
11 في المائة	15 في المائة	زيادة نقطة مئوية واحدة على الأقل عن السنة السابقة			

التغيير التنظيمي - التقييم

المؤشر	الدرجة الممنوحة في الاستعراض السنوي لتقييمات البرنامج
مصدر البيانات	تقارير التقييم
وتيرة القياس	سنويا
الجهة المسؤولة عن القياس	مكتب التقييم المستقل
المنهجية	استعراض لاحق

خط الأساس	2016	2017	2018	2019	2020
10.50-7.51	-7.51 10.50	-7.51 10.50	-10.51 12.00	-10.51 12.00	12.00-10.51 - تجاوز المتطلبات

التغيير التنظيمي - الرقابة

المؤشر	المراجعات الجنسانية العادية المضطلع بها، بما يتماشى مع نهج البرنامج القائم على المخاطر
مصدر البيانات	خطة مراجعة الحسابات السنوية
وتيرة القياس	سنويا
الجهة المسؤولة عن القياس	مكتب المفتش العام ومكتب الرقابة
المنهجية	لا تنطبق

خط الأساس	2016	2017	2018	2019	2020
مراجعة للأنشطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في 2016	إكمال المراجعة	تعميم المساواة بين الجنسين في تقييمات المراجعة القائمة على المخاطر واستعراضها بما يتماشى مع منهجية مكتب المراجعة الداخلية للحسابات بشأن المراجعة القائمة على المخاطر			

المؤشر	النسبة المئوية من إنجاز متطلبات مؤشرات الأداء الخمسة عشر لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
مصدر البيانات	ملاك خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة
وتيرة القياس	سنويا
الجهة المسؤولة عن القياس	مكتب الشؤون الأخلاقية
المنهجية	"عدد قيم مقاييس مؤشرات أداء خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التي تحقق درجات الأداء المستهدفة في العام" مقسوما على "العدد الإجمالي لقيم مقاييس مؤشرات أداء خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة في العام" مضروبا في 100

خط الأساس	2016	2017	2018	2019	2020
80 في المائة (2014) 6 مؤشرات تتجاوز المتطلبات (2014) 6 مؤشرات تفي بالمتطلبات (2014) 3 مؤشرات تقترب من المتطلبات (2014)	100 في المائة أو تتجاوز المتطلبات	100 في المائة تتجاوز المتطلبات	تحدد فيما بعد	تحدد فيما بعد	تحدد فيما بعد