

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الأولى

روما، 2014/2/11-10

تقارير التقييم

البند 5 من جدول الأعمال

رد الإدارة على التوصيات الواردة في التقرير
الموجز عن تقييم سياسة برنامج الأغذية
العالمي بشأن المساواة بين الجنسين
(2013-2008)

للنظر



Distribution: GENERAL

WFP/EB.1/2014/5-A/Add.1

8 January 2014

ORIGINAL: ENGLISH

مذكرة للمجلس التنفيذي

هذه الوثيقة مقدمة للمجلس التنفيذي للنظر

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.

مدير شعبة إدارة الأداء: السيدة C. Kaye رقم الهاتف: 066513-2197

مديرة مكتب الشؤون الجنسانية: السيدة S. Ruedas رقم الهاتف: 066513-2162

مستشار البرامج، فرع إدارة الأداء وإعداد التقارير: السيد C. Martino رقم الهاتف: 066513-3576

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

الخلفية

- 1- تقدم هذه الوثيقة رد الإدارة على التوصيات التي تضمنها تقييم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين لعام 2009. ويتناول التقييم جودة السياسة وخطة العمل المؤسسية المرتبطة بها وتنفيذها ونتائجها.
- 2- ووجد التقييم أن السياسة واجهت محددات كثيرة منذ بدايتها، واتسمت بثغرات في المضمون، وعانت من قلة الاعتراف أو الالتزام المؤسسي بها. وبينما يعترف التقييم ببعض التطورات الإيجابية – مثل وجود قدر متزايد من العمل الذي يركز على المساواة بين الجنسين والبرمجة المراعية للفوارق بين الجنسين على المستوى القطري – فقد لاحظ أن هذه التطورات صدرت عن القاعدة وعن الخارج في المقام الأول، ولم يوجهها بالضرورة الإطار المركزي والمشارك الذي كان ينبغي أن توفره هذه السياسة.
- 3- وتوافق الإدارة بشكل عام على أن السياسة عانت من كون المراقبة الداخلية للجودة محدودة فيما يتعلق بصياغتها، خاصة بالنسبة لتوضيح النتائج والحصائل المتوقعة، كما عانت من نهج مجزأ تجاه التنفيذ. وقد أدى عدم وضوح الروابط بين التنفيذ الناجح للسياسة والفعالية المتزايدة لأنشطة البرنامج إلى إعاقة فهم مدى ملاءمة السياسة. وتقتضي هذه الثغرة اتخاذ عدة إجراءات منها وضع نظرية واضحة للتغيير عند التخطيط لسياسة المساواة بين الجنسين في المستقبل. وإجراء فحص تقني دقيق أثناء وضع السياسة من شأنه أيضاً أن يكفل قدراً أكبر من ملاءمة الأهداف والوضوح في التنفيذ.
- 4- وعموماً، فإن الإدارة ترحب بالنتائج والتوصيات، وخاصة المطالبة بإجراءات تشغيلية وعملية أكثر شمولاً لدعم تعميم المنظور الجنساني. وستوفر النتائج أساساً قوياً لوضع سياسة البرنامج القادمة بشأن المساواة بين الجنسين. ونظراً لأن بعض الإجراءات المقترحة ستستمرشدهم بالسياسة الجديدة، فسيقدم المزيد من التفاصيل في خطة تنفيذ السياسة. وتوضح المصفوفة التالية الإجراءات والمواعيد المتوقعة للتنفيذ.

رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)

التوصيات	جهة التنفيذ	رد الإدارة والإجراء المتخذ	آخر موعد للتنفيذ
<p>التوصية 1: تطوير السياسة وتحويلها إلى استراتيجيات وخطط</p> <p>1-1) تجديد سياسة المساواة بين الجنسين خلال عام</p> <p>لم تعد السياسة الحالية متوافقة مع الغرض منها في بيئة مؤسسية وعالمية متغيرة للمساءلة عن النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. فينبغي تجديدها. ويجب أن ترتبط السياسة الجديدة بشكل واضح بإطار النتائج الاستراتيجية وإطار نتائج الإدارة للفترة 2014 – 2017، وينبغي أن توفر ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◀ رؤية واضحة عن النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، والتي سيساهم فيها البرنامج، وبيانا عن "ماذا تعني المساواة بين الجنسين بالنسبة للبرنامج"؛ ◀ وسردا قائما على أدلة قوية يربط قضايا المساواة بين الجنسين بولاية البرنامج، ويبين الميزة النسبية للبرنامج في مواجهة قضايا المساواة بين الجنسين؛ ◀ ونظرية للتغيير مع النتائج المتوقعة للمستفيدين، بما في ذلك في إطار كل هدف استراتيجي؛ ◀ وإطارا للعمل يُعَوّل عليه. <p>وسيتطلب تطوير السياسة:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◀ وقتا كافيا لإجراء عملية صارمة؛ ومشاورات واسعة ومتعمقة، وخاصة على المستوى الميداني؛ واستعراضا للشراكات؛ وعملية نشر؛ ◀ ومصادر خارجية – تمويل لبدء التنفيذ في العامين الأولين، ينبغي أن تساهم فيه الجهات المانحة والبرنامج على حد سواء؛ وينبغي بيان حجم المصادر الخارجية مقدما وبوضوح، لتسهيل التخطيط وتحديد الأولويات؛ ◀ وإرشادا من فريق توجيه رفيع المستوى على نطاق البرنامج يمكنه الاستفادة من موارد فريق استشاري تقني يضم خبرات داخلية وخارجية؛ ◀ وتدقيقا مكثفا بما في ذلك من جانب المجلس التنفيذي خلال عملية الموافقة. 	<p>مكتب نائب المدير التنفيذي/مدير الإدارة العامة؛</p> <p>شعبة السياسات والبرامج والابتكارات؛</p> <p>مكتب الشؤون الجنسانية</p>	<p>موافقة.</p> <p>سيعيد البرنامج صياغة السياسة عن طريق عملية تشاورية تشاركية تضم العناصر المبينة في التوصية. وينبغي أن تبين السياسة بوضوح التوافق مع السياق الخارجي الذي يعمل فيه البرنامج، والالتزام بإطار الأمم المتحدة للمساءلة عن المساواة بين الجنسين، والاتساق مع إطار النتائج الاستراتيجية للبرنامج، وإطار نتائج الإدارة.</p> <p>سيعقد البرنامج اجتماعا لفريق استعراض تقنيا لصياغة واعتماد السياسة الجديدة للمساواة بين الجنسين، والتركيز على المبادئ التوجيهية لوضع السياسة.</p>	<p>فبراير/شباط 2015</p> <p>يونيو/حزيران 2014</p>

رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)

التوصيات	جهة التنفيذ	رد الإدارة والإجراء المتخذ	آخر موعد للتنفيذ
<p>1 - (ب) إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في الاستراتيجيات القطرية والخطط التشغيلية</p> <p>أثناء تنقيح السياسة، ينبغي على جميع المكاتب القطرية أن توضح في استراتيجياتها القطرية أو خططها التشغيلية "ما تعنيه الاعتبارات الجنسانية" في بيئة البرنامج التشغيلية - بما في ذلك في التحليلات مثل تحليل هشاشة الأوضاع ورسم خرائطها؛ وما هي الاستراتيجيات التي ستطبق؛ وما هي النتائج المراد تحقيقها والمرتبطة بالخطوة الاستراتيجية الجديدة وإطار النتائج الاستراتيجية؛ وكيف سيتم تحقيق هذه النتائج.</p>	<p>شعبة إدارة الأداء</p> <p>شعبة إدارة الأداء</p>	<p>موافقة.</p> <p>في سبتمبر/أيلول 2013، تم تعديل قائمة معايير جودة الاستراتيجية القطرية للبرنامج حتى يتسنى تقدير قدرة الاستراتيجية القطرية على المساهمة في المساواة بين الجنسين، لاسيما عن طريق إدراج التحليل الجنساني، وما إذا كان العمل من أجل المساواة بين الجنسين ينعكس في الحصائل المطلوبة من الاستراتيجية.</p> <p>المؤشرات الجنسانية مدرجة في إطار النتائج الاستراتيجية للفترة 2014-2017 باعتبارها مؤشرات شاملة، وكذلك في إطار نتائج الإدارة للفترة 2014-2017. وسيتم تحديث توجيه تخطيط الأداء السنوي ليشمل استعراض هذه المؤشرات الجنسانية.</p>	<p>نُفذت</p> <p>مارس/أذار 2014</p>
<p>التوصية 2: البرمجة والعمليات</p> <p>2 - (أ) إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في الدورة البرنامجية للبرنامج</p> <p>يحقّق البرنامج، من خلال البرامج والعمليات، نتائج للسكان الذين يخدمهم. فيجب إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في الصكوك والإجراءات التشغيلية لتصبح جزءاً لا يتجزأ من عمل البرنامج عن طريق:</p> <p>← إدراج الاعتبارات الجنسانية في دليل توجيه البرامج واختصاصات لجنة استعراض البرامج لضمان أن تكون تصاميم البرامج الجديدة واضحة في مقاصدها بالنسبة لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين، بما في ذلك الأهداف، والاستراتيجيات، والمخاطر المتوقعة، وإعداد التقارير؛</p> <p>← وإدراج قضايا المساواة بين الجنسين في جميع مستويات الأطر المنطقية للبرامج، وأطر النتائج، وعمليات الرصد والإبلاغ كشرط للموافقة.</p>	<p>شعبة السياسات والبرامج والابتكارات</p> <p>مكتب الشؤون الجنسانية</p> <p>شعبة السياسات والبرامج والابتكارات</p> <p>شعبة إدارة الأداء</p>	<p>موافقة.</p> <p>سيضع البرنامج ويطبق مجموعة من معايير الجودة الدنيا استناداً إلى المؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، لتقدير مدى إدراج التحليل الجنساني في تصميم الوثائق المقدمة للجنة استعراض المشروعات، وسيوصي بإدخال تغييرات على الوثائق لتتلاءم مع هذه المعايير.</p> <p>سيواصل البرنامج دعم مستشاري البرامج لفهم كيف يساعد التحليل الجنساني على تنفيذ خدمات البرنامج بصورة أكثر كفاءة وفعالية.</p> <p>سيتم استعراض وتعديل دليل توجيه البرنامج ليتماشى مع السياسة القادمة بشأن المساواة بين الجنسين.</p> <p>تتطلب المؤشرات الجنسانية المدرجة في إطار النتائج الاستراتيجية وإطار نتائج الإدارة للفترة 2014-2017 تتبعا على مستوى المشروع. ويجري إعداد</p>	<p>مارس/أذار 2014</p> <p>جاري التنفيذ</p> <p>نهاية 2015</p> <p>نُفذت</p>

رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)

التوصيات	جهة التنفيذ	رد الإدارة والإجراء المتخذ	آخر موعد للتنفيذ
		إجراءات التشغيل الموحدة لرصد وتقييم مستوى المشروع ومتطلبات الرصد الدنيا.	يونيو/حزيران 2014
<p>2 - ب) تطبيق المؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات كأداة لدعم تصميم برامج/مشروعات مراعية للفوارق بين الجنسين</p> <p>للمؤشر الجنساني قدرة كبيرة على دعم المزيد من مراعاة الفوارق بين الجنسين في التصميم، وتمكين التحليل على نطاق المؤسسة لمراعاة الفوارق بين الجنسين في عمليات البرنامج من أجل:</p> <p>← الاعتماد على الاستخدام الحالي للمؤشر الجنساني عن طريق ضمان إجراء الترتيب بواسطة موارد قطرية داخلية مثل مستشاري القدرة المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين، أو المكتب الإقليمي ذي الصلة، أو مكتب الشؤون الجنسانية. وستحتاج المكاتب القطرية إلى مزيد من التدريب.</p> <p>← وضع إجراءات تقدير شفافة، والقيام، سنويا، بإجراء تحليل لتقييم الأداء وبعتماده والتحقق من جودته وإعداد التقارير الموسمية وتطبيق المؤشر الجنساني بمزيد من الصرامة.</p> <p>← استعراض نطاق المؤشر الجنساني لاستخدامه بعد التصميم، وفي التنفيذ، وكأداة للرصد والتقييم.</p>	<p>شعبة السياسات والبرامج والابتكارات</p> <p>مكتب الشؤون الجنسانية</p>	<p>موافقة.</p> <p>سيستمر اتخاذ تدابير لتحسين التطبيق المنهجي للمؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في استعراض تحليل الحالة، وأنشطة المشروعات، وحصائل جميع المشروعات المقدمة للجنة استعراض البرامج.</p> <p>بالتعاون مع مشروع القدرة المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين، يقوم البرنامج بتحليل قدرة المؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات باعتباره أداة للرصد والتقييم. ومن المتوقع أن يؤدي هذا، بالاقتران مع استعراض مذكرة التوجيه الخاصة بمؤشر المساواة بين الجنسين لفريق الأمم المتحدة الإنمائي إلى تحديد أوضح لمؤشر جنساني خاص بالبرنامج.</p>	<p>جاري التنفيذ</p> <p>نهاية 2014</p>
<p>2 - ج) التماس شراكات في مجال الاستعراض لمعالجة قضايا المساواة بين الجنسين</p> <p>لا يستطيع البرنامج ولا ينبغي له أن يحاول عمل كل شيء بمفرده. فعند تنمية قدراته لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين، يصبح من الأهمية بمكان أن يبحث البرنامج عن شركاء لتعظيم النتائج.</p> <p>على المستوى القطري:</p> <p>← توضيح توقعات الحكومة الوطنية من البرنامج فيما يتعلق بقضايا المساواة بين الجنسين والأمن الغذائي/التغذية، وتحديد الخطط والشراكات ذات الصلة؛</p>	<p>مكتب نائب المدير التنفيذي/كبير موظفي التشغيل</p> <p>المكاتب القطرية/المكاتب الإقليمية</p>	<p>موافقة.</p> <p>سيشارك البرنامج قدر المستطاع في شراكات أثناء إعداد السياسة الجديدة للمساواة بين الجنسين من أجل تعظيم النواتج والإنجازات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.</p> <p>لتوضيح التوقعات، ستعزز المكاتب القطرية والإقليمية التابعة للبرنامج الشراكات والتحالفات القطرية لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين في برامج وأنشطة الأمن الغذائي والتغذية.</p>	<p>فبراير/شباط 2015</p> <p>جاري التنفيذ</p>

رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)

التوصيات	جهة التنفيذ	رد الإدارة والإجراء المتخذ	آخر موعد للتنفيذ
<p>◀ والقيام، في إطار العمل مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، ومبادرة توحيد الأداء، وبرنامج التحول، ونهج المجموعات، بالتنسيق مع الوكالات التي تشجع الاهتمام إلى أبعاد المساواة بين الجنسين، والتماس الفرص للدخول في برامج مشتركة تشمل الأبعاد الجنسانية، وأبعاد الأمن الغذائي/التغذية، والارتباط بفرص التدريب كلما كان ذلك مجدياً.</p> <p>◀ والسعي لإقامة علاقات استراتيجية بدلا من علاقات لتنفيذ البحث، مع شركاء لديهم خبرة جنسانية في أنشطة الأمن الغذائي/التغذية/سبل كسب العيش؛</p> <p>◀ وتقييم الشراكات الحالية لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين من أجل توضيح المجال المتاح للتحسين وتعزيز المساواة المتبادلة؛ وإدراج الاعتبارات الجنسانية بصورة منهجية في اتفاقات على المستوى الميداني مع الشركاء المتعاونين، بما في ذلك وضع حد أدنى للمعايير، وضمان تتبع الامتثال والإبلاغ عنه.</p>	<p>مكتب نائب المدير التنفيذي/كبير موظفي التشغيل؛ مكتب مساعد المدير التنفيذي لخدمات الشراكة والحوكمة</p> <p>مكتب الشؤون الجنسانية</p> <p>مكتب الشؤون الجنسانية</p>	<p>يتواجد البرنامج ويشارك في جميع المنتديات المشتركة بين الوكالات ذات الصلة، ويحتفظ بعلاقات وثيقة بشكل خاص مع الوكالات الأخرى الكائنة في روما في جميع المجالات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وتقوم الوكالات الكائنة في روما مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتنفيذ برنامج مشترك مدته خمس سنوات ويتكلف 35 مليون دولار أمريكي في سبعة بلدان للتمكين الاقتصادي للمرأة الريفية؛ ويجري استعراض سنوي لهذا البرنامج المشترك في روما. وأجرت الوكالات الكائنة في روما مؤخرا استعراض نظراء لأول تقاريرها المتعلقة بخطة العمل على نطاق المنظومة.</p> <p>طور البرنامج علاقة استراتيجية مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي تدعم تصميم البرنامج لخطة العمل على نطاق المنظومة.</p> <p>أدرج البرنامج بالفعل المساواة عن الاستغلال والاعتداء الجنسيين في اتفاقاته الميدانية، وسيدرج شواغل جنسانية أخرى، لضمان الالتزام بوجود آليات التزام أكثر صرامة.</p>	<p>جاري التنفيذ</p> <p>نُفذت</p> <p>جاري التنفيذ</p>
<p>التوصية 3: تنمية القدرات وإدارة المعرفة</p> <p>3- أ) تطوير الخبرة الجنسانية التقنية على كافة المستويات التنظيمية</p> <p>◀ إجراء تقييم الخطة الجنسانية الذي تطلبه خطة العمل على نطاق المنظومة، واستخدامه في إثراء التخطيط والاستراتيجيات الخاصة بتعيين الموظفين وتنمية قدراتهم.</p> <p>◀ وضع وتنفيذ استراتيجية واضحة لتوسيع مجمع موظفي البرامج والسياسة المختصين بالمساواة بين الجنسين.</p> <p>◀ الترويج بقوة للطلب على الخبرة الجنسانية - في المجال التقني وفي مجال التعميم - وإبلاغ الطلب عليها للمقار والمكاتب الإقليمية.</p>	<p>مكتب الشؤون الجنسانية</p> <p>مكتب الشؤون</p> <p>الجنسانية (بدعم من شعبة الموارد البشرية)</p>	<p>موافقة.</p> <p>سيتم إجراء فوراً لزيادة قدرته التقنية في قضايا المساواة بين الجنسين، وخاصة لدعم صياغة السياسة الجديدة في عام 2014. وستتم إضافة خبريين على الأقل في العلاقات الجنسانية عن طريق التعيين الخارجي.</p> <p>سيطور البرنامج خبرته التقنية في مجال المساواة بين الجنسين عن طريق عملية مدفوعة بالنتائج تساعد على تحديد القدرات المطلوبة لتحقيق النتائج</p>	<p>مارس/آذار 2014</p> <p>نهاية 2016</p>

رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)

التوصيات	جهة التنفيذ	رد الإدارة والإجراء المتخذ	آخر موعد للتنفيذ
<ul style="list-style-type: none"> ◀ التوسع في تقييم التدريب على المؤشر الجنساني لجميع الموظفين، وتطويره ليلانم وظائفهم المختلفة. ◀ وضع نهج استباقي ومنهجي لإدارة/تقاسم المعرفة/التعلم في ميدان الاعتبارات الجنسانية (مكتب الشؤون الجنسانية). ◀ إدراج استراتيجيات وغايات وإجراءات معينة في استراتيجيات الموارد البشرية الجديدة لزيادة الخطوات نحو التكافؤ بين الجنسين في التوظيف. 	شعبة الموارد البشرية	<p>المستهدفة. وستكون هناك حاجة إلى هذه القدرات عن طريق تنمية القدرة/الوعي و/أو التعيين، وتقاس عن طريق عملية إدارة الأداء.</p> <p>سيضع البرنامج وينفذ استراتيجية للتنوع والشمول بغية ضمان نهج شامل يحدد غايات واضحة، ومساءلة القيادة، واختصاص الموارد البشرية، ونظم وسياسات ستُدرج في عمليات إدارة السكان لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في التوظيف، وذلك، مثلا، عن طريق تحديد أهداف تعيين للمديرين تقيس الجهود لتعيين نساء مؤهلات.</p>	نهاية 2016
<p>3 ب) توسيع وزيادة فعالية شبكة مناصري المساواة بين الجنسين</p> <p>ينبغي للشبكة أن تعتمد نهج الفريق وتصبح موردا فعالا للبرنامج على النحو التالي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◀ ينبغي أن يكون لدى كل شعبة، ومكتب إقليمي، ومكتب قطري، ومكتب فرعي فريق مختلط من المناصرين – على المستويين الدولي والوطني – يسير على اختصاصات وضعت على المستوى المؤسسي. ◀ تحتاج الشبكة إلى تنقيح وإلى مبرر واضح للاختيار، بما في ذلك الأقدمية، والوقت المخصص، وموارد متواضعة على الأقل، ونتائج واضحة قابلة للقياس وقابلة للتنفيذ في اتفاقات أداء الموظفين. ◀ تحتاج الشبكة أيضا إلى وقت للاجتماع، سنويا على الأقل، من أجل استعراض التقدم، وتحديد الأهداف والنتائج بالنسبة للعام التالي. 	مكتب الشؤون الجنسانية	<p>موافقة.</p> <p>استعرض البرنامج اختصاصات مناصري المساواة بين الجنسين. وفي أوائل عام 2014، وكجزء من عملية وضع السياسة الجديدة، سيركز على إنشاء تمثيل ملائم لشبكة مناصري المساواة بين الجنسين، على النحو المحدد في التوصية. وسيعمل مكتب الشؤون الجنسانية مع جميع مستويات البرنامج لبناء توافق على تعريف الاختصاصات المؤسسية. وسيتم التوصل إلى اتفاقات بعد ذلك على معالم وعلى عقد اجتماعات عالمية أو إقليمية محتملة.</p>	يونيو/حزيران 2014

رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)

التوصيات	جهة التنفيذ	رد الإدارة والإجراء المتخذ	آخر موعد للتنفيذ
<p>التوصية 4: المساواة وأدوار إعداد التقارير والمسؤوليات</p> <p>4 - أ) ضمان تتبع قضايا المساواة بين الجنسين بصورة متسقة والإبلاغ عنها على مستوى المؤسسة</p> <p>تتيح الفترة 2014-2017 فرصة لضمان إبراز قضايا المساواة بين الجنسين في الآليات المؤسسية للإبلاغ والرقابة. وتشمل فرص توسيع وعميق العمل الذي بدأه مكتب الشؤون الجنسانية ما يلي:</p> <p>◀ مراجعة مؤشرات إطار النتائج الاستراتيجية وإطار نتائج الإدارة لضمان إبراز الاعتبارات الجنسانية بقوة، بما في ذلك المؤشرات المتباينة والملائمة من حيث مراعاة الفوارق بين الجنسين لكل هدف استراتيجي.</p> <p>◀ ومراجعة أدوات الإبلاغ المؤسسية، بما في ذلك التقارير الموحدة عن المشروعات، للتعبير عن مؤشرات تكون أكثر ملائمة للنتائج الجنسانية وموجهة لمؤشرات إطار النتائج الاستراتيجية ومقترنة بتوجيه واضح؛</p> <p>◀ وتجميع تقارير سنوية إضافية، وإدراج التقارير الحالية لخطة العمل على نطاق المنظومة (مكتب الشؤون الجنسانية) واستخدامها لإثراء عمليات التحديث السنوية للمجلس التنفيذي؛ ومن شأن عمليات التحديث الدورية المؤقتة التي يجريها المجلس أن تحسن أيضا صورة قضايا المساواة بين الجنسين وتسهل تعبئة موارد لمواجهتها؛</p> <p>◀ وإدراج الاعتبارات الجنسانية في الإرشادات ومعايير الجودة الخاصة بجميع عمليات التقييم، وضمان الإبلاغ عنها عن طريق تقرير التقييم السنوي وآلية خطة العمل على نطاق المنظومة.</p>	<p>شعبة إدارة الأداء</p> <p>شعبة إدارة الأداء</p> <p>شعبة إدارة الأداء</p>	<p>موافقة.</p> <p>تُدراج المؤشرات الجنسانية في إطار النتائج الاستراتيجية للفترة 2014-2017 التي وافق عليها المجلس التنفيذي، وفي إطار نتائج الإدارة. ومؤشرات الحصائل ذات الصلة في إطار النتائج الاستراتيجية مصنفة حسب نوع الجنس وسيتم الرجوع إليها أثناء استعراض منتصف المدة في الخطة الاستراتيجية. وستدرج بعد ذلك مؤشرات وتنقيحات جنسانية إضافية، حسب مقتضى الحال.</p> <p>تعكس التقارير الموحدة عن المشروعات المؤشرات المدرجة في الأطر المنطقية للمشروعات التي تعتمد على إطار النتائج الاستراتيجية. ولهذا تتواءم التقارير الموحدة عن المشروعات مع مؤشرات إطار النتائج الاستراتيجية. وفي منتصف عام 2013، تم تقاسم وحدة توجيه إلكترونية جديدة عن قسم "التقدم نحو المساواة بين الجنسين" الذي تتضمنه في التقارير الموحدة عن المشروعات مع جميع المكاتب القطرية. وتشرح الوحدة المؤشرات المختلفة وتقدم التوجيه بشأن السرد الذي سيُدرج في التقارير الموحدة عن المشروعات.</p> <p>ترصد عملية ضمان الجودة لإعداد التقارير الموحدة عن المشروعات إعداد تقارير عن جميع المؤشرات ذات الصلة بالمشروع المحدد. واعتباراً من عام 2014، ستتضمن جميع المشروعات المؤشرات الجنسانية الشاملة الثلاثة في أطرها المنطقية؛ وتتصق قواعد عمليات إطار النتائج الاستراتيجية على أنه ينبغي رصد المؤشرات مرتين على الأقل كل عام. وستقوم شعبة إدارة الأداء بتحديث التوجيه الخاص بالتقرير الموحد عن المشروعات لعام 2014 ليعكس</p>	<p>ديسمبر/كانون الأول 2017</p> <p>أكتوبر/تشرين الأول 2014</p>

رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)

التوصيات	جهة التنفيذ	رد الإدارة والإجراء المتخذ	آخر موعد للتنفيذ
		هذه التغييرات. ومع وجود هذه النظم والعمليات ستمكن التقارير المشتركة عن المشروعات - المقرر أن تصدر بحلول مارس/آذار 2015 - من الإبلاغ عن جميع المؤشرات الجنسانية.	يونيو/حزيران 2015
		سيتناول تقرير الأداء السنوي لعام 2014 المؤشرات الجنسانية المدرجة في إطار النتائج الاستراتيجية، وإطار نتائج الإدارة، والتقارير الموحدة عن المشروعات في قسمه الخاصين بنتائج الأداء حسب الهدف الاستراتيجي ويُعد نتائج الإدارة.	
4 ب) توضيح الأدوار والمسؤوليات لمواجهة الشواغل الجنسانية على نطاق البرنامج	مكتب الشؤون الجنسانية (بدعم من شعبة الموارد البشرية)	موافقة.	نهاية 2014
الأخذ بالرأي القائل بأن قضايا المساواة بين الجنسين هي "مهمة كل فرد" وتوضيح مسؤوليات الوحدات والأفراد، بدءاً من هيئات الرقابة حتى الموظفين الميدانيين، ربما على شكل مخطط للمساءلة عن تعميم المنظور الجنساني. وتشمل الأمثلة:	مكتب الشؤون الجنسانية	سيتم تحديد الغايات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الوظائف على مستوى المدير، وستقاس عن طريق عملية إدارة الأداء.	نُفذت
إضافة خبرات جنسانية إلى اختصاصات المديرين، كجزء من متطلبات ممارسة وظائفهم، وإدراج قضايا المساواة بين الجنسين في جميع اتفاقات إدارة الأداء لكبار الموظفين؛	مكتب الشؤون الجنسانية	سيؤدي تعيين مدير جديد لمكتب الشؤون الجنسانية، والتغييرات في الترتيبات المؤسسية للبرنامج بالنسبة للاعتبارات الجنسانية، والالتزام المتجدد بتعميم المنظور الجنساني وتمكين المرأة لأغراض الأمن الغذائي والتغذوي إلى تمكين البرنامج من تحقيق نتائج أفضل في المجالات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين اعتباراً من عام 2014. وقد تم تنقيح خطة عمل مكتب الشؤون الجنسانية لعام 2013 بعد استعراض منتصف المدة.	
وتركيز دور مكتب الشؤون الجنسانية على المشورة التقنية، والتنسيق، وإدارة المعرفة، والدعوة؛ ويلزم وجود رؤية واضحة، وأهداف، وخطة للعمل تتناسب مع هذا الدور ومع الموارد الحالية لمكتب الشؤون الجنسانية؛	شعبة إدارة الأداء	يعترف البرنامج بالحاجة إلى رؤية تشغيلية أوضح لما يعنيه تعميم المنظور الجنساني بالنسبة لعمله؛ وفي عام 2014، سيتم إجراء حوار داخلي شامل لتوضيح رؤيته وتحسين أوجه التآزر القائمة.	نهاية 2014
إدراج الاعتبارات الجنسانية في عملية إدارة المخاطر الداخلية الخاصة بالبرنامج، مع زيادة الوعي والتدريب للمراجعين.			



رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)

التوصيات	جهة التنفيذ	رد الإدارة والإجراء المتخذ	آخر موعد للتنفيذ
		في إطار إدارة المخاطر المؤسسية للبرنامج، تنطوي كل قضية وعملية على تحليل للمخاطر. ولذلك تُعمم إدارة المخاطر في جميع وثائق مشروعات البرنامج. وتضع سجلات المخاطر التي يصدرها كل مكتب قطري ومكتب إقليمي وشعبة في اعتبارها المخاطر السياقية والبرنامجية والمؤسسية، بما في ذلك المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.	نُفذت