



البند 5 من جدول الأعمال
WFP/EB.A/2018/5-G
قضايا السياسات
للعلم

التوزيع: عام
التاريخ: 8 مايو/أيار 2018
اللغة الأصلية: الإنكليزية

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

تحديث عن سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020)

موجز تنفيذي

يلخص هذا التقرير التقدم المحرز في تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين للبرنامج (2015-2020)، والتي يجري تفعيلها بصورة أساسية عن طريق خطة عمل المساواة بين الجنسين. ويُسلط التقرير الضوء على ما يلي:

- (أ) إدماج المساواة بين الجنسين في خارطة الطريق المتكاملة؛
- (ب) المستجدات في العمل نحو تحقيق الحصائل التسع لخطة عمل المساواة بين الجنسين، بما في ذلك الفحص المرحلي المطلوب للمقاييس؛
- (ج) استخدام آليات البرنامج لتعميم المنظور الجنساني، بما في ذلك برنامج التعاون الجنساني، ومؤشر المساواة بين الجنسين والعمر، وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويختتم التقرير بملخص للإجراءات والتحديات ذات الأولوية.

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة

السيدة: J. Paul
كبيرة الاستشاريين المعنيين بالشؤون الجنسانية
رقم الهاتف: 066513-3186

السيدة: K. Muiu
مديرة
مكتب الشؤون الجنسانية
رقم الهاتف: 066513-2771

مقدمة

- 1- يغطي هذا التحديث للتقدم المحرز في تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020)،⁽¹⁾ من خلال خطة عمل المساواة بين الجنسين المرتبطة بهذه السياسة،⁽²⁾ النصف الثاني من عام 2017 والفصل الأول من عام 2018.
- 2- ويُقدّم التقرير لمحة عامة عن مواصلة إدماج قضايا المساواة بين الجنسين في خارطة الطريق المتكاملة الخاصة بالبرنامج، والتقدم المحرز في العمل نحو تحقيق الحصائل التسع لخطة عمل المساواة بين الجنسين؛ وآليات البرنامج الرئيسية لتعميم المنظور الجنساني؛ والإجراءات والاعتبارات ذات الأولوية بالنسبة للفترة المتبقية من عام 2018.

الاعتبارات الجنسانية وخارطة الطريق المتكاملة

- 3- في حين تُعتبر المساواة بين الجنسين هدفاً في حد ذاتها، فإنها تعتبر أيضاً شرطاً لتحقيق الأمن الغذائي والتغذية الجيدة. ويندرج إدماج قضايا المساواة بين الجنسين في الاستعراضات الاستراتيجية الوطنية للقضاء على الجوع، وفي جميع مراحل الخطط الاستراتيجية القطرية، وفي الإطار المالي، في عداد الأمور الحاسمة لنجاح تنفيذ خارطة الطريق المتكاملة.
- 4- ولا تزال المكاتب القطرية تتلقى دعماً تقنياً لتعميم المنظور الجنساني، مع التركيز بشكل خاص على تعزيز القدرات في مجال التحليل الجنساني لكي تستجيب تدخلات البرنامج بصورة استراتيجية للاحتياجات والأولويات الخاصة بالأمن الغذائي للنساء والرجال والبنات والأولاد. وتُعتبر التحليلات الجنسانية من العناصر الأساسية للاستعراضات الاستراتيجية الوطنية للقضاء على الجوع، مثلاً في دولة بوليفيا المتعددة القوميات، والجمهورية الدومينيكية، وبيرو، والسودان، وتونس. وعندما وضع مكتب نيبال القطري خطته الاستراتيجية القطرية، عقد حلقة عمل عن إدماج المساواة بين الجنسين والشمول الاجتماعي في أنشطة الخطة وحصانها، وعيّن خبيراً استشارياً لإجراء تحليل جنساني سريع للبرامج القائمة التابعة للبرنامج.
- 5- وتم استعراض جميع الخطط الاستراتيجية القطرية - بما في ذلك مذكرات المفاهيم للخطط الاستراتيجية القطرية، والخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة الانتقالية، والخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة من جانب المكاتب الإقليمية المعنية، ومكتب الشؤون الجنسانية فيما يتعلق ترميز مؤشر المساواة بين الجنسين. وقد حُدِّد الرمز 2 الخاص بمؤشر المساواة بين الجنسين - والذي يعني إدماج قضايا المساواة بين الجنسين - لنحو 53 خطة من بين 63 خطة استراتيجية قطرية، وخطة استراتيجية قطرية مؤقتة، وخطة استراتيجية قطرية مؤقتة انتقالية تمت الموافقة عليها في عام 2017، بينما حصلت 10 خطط استراتيجية قطرية مؤقتة على الرمز 1، وهو ما يعني الإدماج الجزئي.⁽³⁾
- 6- ومن إطار النتائج المؤسسية، أُضيفت النتيجة الشاملة عن "تحسين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بين السكان المستفيدين من مساعدة البرنامج" في جميع الخطط الاستراتيجية القطرية، باعتبار ذلك التزاماً بتوفير بيانات شخصية مصنّفة حسب الجنس والعمر، وتم تنقيح أداة رصد وتقييم فعالية المكاتب القطرية (أداة "كوميث") لاستيعاب هذا الشرط. وصدرت توجيهات⁽⁴⁾ لتزويد مسؤولي الرصد والإبلاغ بمهارات وأدوات للرصد المراعي للاعتبارات الجنسانية.

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

(2) WFP/EB.1/2016/4-B.

(3) يُقدّم مكتب الشؤون الجنسانية والمكاتب الإقليمية دعماً تقنياً خاصاً بتعزيز القدرات للمكاتب القطرية لمساعدتها على إدماج قضايا المساواة بين الجنسين بصورة كاملة في تصميم وتنفيذ الخطط الاستراتيجية القطرية.

(4) تشمل الأمثلة على التوجيهات إضافة بيانات عن المساواة بين الجنسين إلى الخلاصة الوافية لإطار النتائج المؤسسية، وتوجيهات بشأن "مؤشرات المساواة بين الجنسين، ومؤشرات إطار النتائج المؤسسية"، وعن "الاعتبارات الجنسانية، والإبلاغ".

7- ولكي يتمكّن البرنامج من تتبع النفقات والإبلاغ عن العمل من أجل تشجيع المساواة بين الجنسين، تم إدخال كشف عمل للميزنة الخاصة بالمساواة بين الجنسين ضمن قالب ميزانية الحافظة القطرية باعتباره الملحق 4. ومن المخطط في عام 2018 وضع مؤشر آلية متكاملة لتتبع الإنفاق على المساواة بين الجنسين، إلى جانب تعزيز التخطيط المراعي للاعتبارات الجنسانية وكفاءات موظفي المكاتب القطرية في مجال الميزنة.

خطة عمل المساواة بين الجنسين

8- تتضمن خطة عمل المساواة بين الجنسين تسع حصائل منشودة،⁽⁵⁾ يتعيّن تحقيقها عن طريق إجراءات محدّدة تُسند إلى كيانات مختلفة تابعة للبرنامج. وبناءً على طلب خطة عمل المساواة بين الجنسين، تم إجراء "فحص مرحلي للمقاييس" في الجزء الأخير من عام 2017 لضمان اتساق المؤشرات والغايات مع خارطة الطريق المتكاملة. وبناءً على هذا الاستعراض، أُجريت تنقيحات على بعض مؤشرات خطة عمل المساواة بين الجنسين ولكن ليس على الإجراءات أو الكيانات المسؤولة. وترد في الملحق الثاني الصيغة المحدّثة لخطة عمل المساواة بين الجنسين.

الحصيلة 1: التحليل والبيانات

9- لا يزال التركيز ينصب على البيانات المنهجية المتعلقة بالأشخاص، والمصنّفة حسب الجنس والعمر، وإدماج التحليلات الجنسانية في تقديرات الاحتياجات، والرصد، والإبلاغ. وعلى سبيل المثال، أُجري تحليل جنساني لتخطيط سبل كسب العيش الموسمية من جانب البرنامج بغية تعزيز إدماج قضايا المساواة بين الجنسين في النهج الثلاثي. وتتاح توجيهات لموظفي البرنامج والشركاء الخارجيين عن طريق مجموعة الأدوات الجنسانية.⁽⁶⁾ وتحصل المكاتب القطرية المشاركة في برنامج التحول الجنساني على دعم تقني لتعزيز قدراتها وأدواتها، ويتحسّن التحليل الجنساني عن طريق استخدام مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر. وتوضح زيادة الوعي بالقضايا الجنسانية من عمل المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية. وعلى سبيل المثال، استطلع موظفو وحدات تحليل هشاشة الأوضاع ورسم معالمها والشؤون الجنسانية، في مكتب بانكوك الإقليمي، طُرفاً لإدماج الاعتبارات الجنسانية في التحليلات المنفّذة في مستهل حالات الطوارئ؛ وأدرج مكتب بنما الإقليمي أسئلة عن أعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير المأجورة في استقصاءات من أجل تقييمات للبرنامج عن الأمن الغذائي في حالات الطوارئ؛ واقام المكتب القطري في الهند شراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإجراء تقييم جنساني بغية تعزيز عناصر المساواة بين الجنسين في عمل البرنامج؛ وأدرجت قضايا المساواة بين الجنسين في تحاليل تكاليف وفوائد الوجبات المدرسية في بوليفيا؛ وفي ملاوي، أُجريت تحليلات جنسانية لتحديد الفجوات في البرمجة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، والفرص في الوجبات المدرسية، وأنشطة الشراء من أجل التقدّم والتغذية؛ وفي كينيا، أُجري تحليل عن المساواة بين الجنسين والحماية في مستوطنة داداب للاجئين؛ وفي تونس، قُدم الدعم التقني للحكومة الوطنية من أجل تحسين استخدام البيانات المصنّفة حسب الجنس والعمر عند رصد برنامج الوجبات المدرسية.

الحصيلة 2: الاستراتيجية والتوجيهات ودورة البرامج

10- تم وضع ونشر توجيهات عن البرمجة التشاركية والشاملة.⁽⁷⁾ وتُدرج الاعتبارات الجنسانية في سياسات البرنامج ووثائقه التوجيهية، بما في ذلك دليل التحويلات القائمة على النقد، وتوجيهات عن تغيّر المناخ والحد من أخطار الكوارث، ودليل

⁽⁵⁾ يرد في الملحق الأول ملخص لقياس الأداء على أساس حصائل مؤشرات خطة عمل المساواة بين الجنسين في عام 2017.

⁽⁶⁾ <http://gender.manuals.wfp.org/en/>

⁽⁷⁾ انظر على سبيل المثال مجموعة الأدوات الجنسانية الخاصة بالبرنامج، قسم المشاركة: <http://gender.manuals.wfp.org/en/gender-toolkit/gender-in-programming/participation/>؛ وقسم تحليل أصحاب المصلحة، ودليل المساءلة أمام السكان المتضررين.

تعزيز القدرات القطرية، وتوجيهات خاصة ببرنامج دعم السوق الزراعية لأصحاب الحيازات الصغيرة⁽⁸⁾ وأدمجت الاعتبارات الخاصة بقضايا المساواة بين الجنسين في الدورة البرمجية أثناء مرحلة التصميم وتنفيذ الأنشطة من أجل تشجيع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والتي يجري تتبعها عن طريق آليات الرصد المؤسسية، وخاصة عن طريق نظام مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر، وإطار النتائج المؤسسية، والتقارير السنوي، وإنشاء وإدارة آليات للشكاوى والتعليقات. وعلى سبيل المثال، وبالنسبة لبرنامج التحويلات القائمة على النقد في الكونغو، أنشأ البرنامج آلية للشكاوى والتعليقات تتضمن خطأ هاتفياً ساخناً بالمجان، ومناقشات لمجموعات التركيز، ومقابلات مع أفراد يمكن من خلالها الاستماع إلى تجارب وآراء النساء والرجال والمراهقات والمراهقين، ومعالجتها. وأنشأ المكتب القطري في ليبيا خطين هاتفين ساخنين، ويستعين المكتب القطري في أفغانستان بنساء ورجال للرد على المكالمات الهاتفية حتى يتمكن أصحاب المصلحة من التحدث مع شخص من جنسهم، حسب أفضلياتهم⁽⁹⁾ وأدمج المكتب القطري في كوبا قضايا المساواة بين الجنسين في تقييمات للأخطار المتعلقة بالجفاف لضمان أن تستجيب البرمجة لمواطني الضعف الخاصة، وإلى قدرة النساء والرجال على الصمود. ويشارك المكتب القطري في إكوادور في تعزيز قدرة المجتمعات المحلية على مواجهة الآثار الضارة لتغيّر المناخ على الأمن الغذائي، ولتعزيز القدرة على التكيف على مستوى المجتمعات المحلية، مع التركيز بشكل خاص على المساواة بين الجنسين والأمن الغذائي.

الخصيلة 3: الموارد البشرية

11- في عام 2017 وأوائل عام 2018، وُجه اهتمام أكبر إلى تشجيع التكافؤ بين الجنسين وأماكن العمل الجديرة بالاحترام. واستجابة لاستراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة⁽¹⁰⁾ والتي أعلنتها الأمين العام للأمم المتحدة في سبتمبر/أيلول 2017، تولت شعبة الموارد البشرية وضع خطة عمل البرنامج للتكافؤ بين الجنسين. وعن طريق قيادة هذه الشعبة ومناصرتها لتنفيذ إجراءات في أربعة مجالات للتركيز - وهي استقدام المواهب، وتطوير الوظيفة وتطوير القدرات، والمشاركة والرفاه، والمساءلة - فإنها تهدف إلى ضمان أن يحقق البرنامج التكافؤ بين الجنسين على نطاق الموظفين الدوليين بحلول عام 2021 والموظفين الوطنيين بحلول عام 2028. ويتيح تنفيذ خطة عمل التكافؤ بين الجنسين أيضاً فرصة للوفاء بالالتزامات السابقة - ولا سيما فيما يتعلق بالأفراد من غير الموظفين - لتنفيذ وتتبع سياسات مراعية للمنظور الجنساني وللأسرة من أجل أماكن عمل البرنامج، ودعم مشاركة المرأة في صنع قرارات البرنامج على جميع المستويات. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه صدر في الفصل الأول من عام 2018 التعميم المنقح للمدير التنفيذي بشأن الحماية من المضايقات، والتحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، والتمييز في مكان العمل (OED2018/007).

12- ويعمل أخصائيو الشؤون الجنسانية بمختلف الرتب وبعقود ذات مدد متباينة في المقر الرئيسي وفي جميع المكاتب الإقليمية، وفي عدة مكاتب قطرية. ونظراً لأهمية إشراك القيادات في إحداث تغيير، فإن خطابات التكليف التي يصدرها البرنامج للمديرين الإقليميين والقطريين تُلزمهم باتباع نهج التحول الجنساني لتعزيز الأمن الغذائي والتغذية.

(8) تتاح التوجيهات على موقع أدلة البرنامج: <http://manuals.wfp.org/en/>.

(9) يُعتبر تصميم واستخدام آليات الشكاوى والتعليقات أحد المكونات الرئيسية لتنفيذ استراتيجية البرنامج للمساءلة أمام السكان المتضررين:

http://fcluster.org/sites/default/files/documents/wfp_aap_strategy_2016-21_0.pdf

(10) [https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-](https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf)

[00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf](https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf)

الحصيلة 4: تنمية القدرات

13- لاستكمال تعزيز الخبرة في مجال المساواة بين الجنسين، وُجّه أيضاً اهتمام خاص في عام 2017 لتعزيز الكفاءات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين لجميع أفراد قوة العمل في البرنامج - وتجدر الإشارة إلى إطلاق قناة للتعليم الجنساني في إطار برنامج مؤسسي بعنوان "نحن نتعلم" (11) "WeLearn"، حيث يتسنى لموظفي البرنامج وشركائه تلقي دورات إلكترونية مثل رحلة التعلم الأساسية عن المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالمعايير الجنسانية. وقد اتضح الاهتمام بالتعلم المتعلق بالمساواة بين الجنسين، مثلاً، عند اكتشاف أن الفيديو الأكثر شعبية في برنامج "نحن نتعلم" في عام 2017 كان يتمثل في "أحاديث تيد" (Ted Talk) عن موضوع "لماذا تُعتبر المساواة بين الجنسين مفيدة للجميع - بمن فيهم الرجال". (12) وإلى جانب قناة التعلم الجنساني، أُضيفت نماذج إضافية إلى مجموعة الأدوات الجنسانية الخاصة بالبرنامج تتناول، على سبيل المثال، التغذية والحد من أخطار الكوارث. وأنتجت أيضاً حزمة من تسعة شرائط فيديو تعليمية قصيرة تتناول التحليل الجنساني، والرصد، والاستعداد لحالات الطوارئ، والشراكات. وظل المجتمع الجنساني (13) يجتذب اهتماماً متزايداً عن طريق تقاسم المعارف، والممارسات الجيدة، والمعلومات. وكانت هناك استثمارات في فرص التعلم وجهاً لوجه مثل "العيادات الجنسانية" التي أُعدت للوحدات الوظيفية في المكتبين القطريين في رواندا وبوروندي؛ وبعثات الدعم التي أوفدت إلى مكاتب قطرية تشارك في برنامج التحول الجنساني وبرامج أخرى، مثل المكاتب القطرية في بنغلاديش، وغواتيمالا، وجمهورية إيران الإسلامية، وتركيا؛ ودورة تدريبية تمهيدية استغرقت يومين عن المساواة بين الجنسين نظمت في مصر، والأردن، وجمهورية قبرغيزستان، والسودان، والجمهورية العربية السورية؛ وتدريب على المساواة بين الجنسين في حالات الطوارئ بالمكتب القطري في نيكاراغوا؛ ودورات تدريبية عن تعميم المنظور الجنساني نظمها المكتب الإقليمي في داكار؛ وتدريب تجريبي للمدربين عن العلاقة بين الأعراف الجنسانية الضارة والجوع.

الحصيلة 5: الاتصالات، والمعارف، والمعلومات

14- أُجريت بحوث تتعلق بالمساواة بين الجنسين، وعُقدت دورات لتقاسم المعارف، وتم نشر معلومات. وقد استُكملت دراسة متعددة الأقطار عن قدرة أنشطة تقديم المساعدة الغذائية من أجل إنشاء الأصول على تمكين المرأة، وتم تقاسم النتائج عن طريق تقارير خطية ومناسبة جانبية عُقدت في الدورة الثانية والستين للجنة وضع المرأة. وفي شراكة مع معهد غالوب وشعبة الإحصاءات التابعة لمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، وبمساهمات من فريق خبراء استشاري في مجال المساواة بين الجنسين والأمن الغذائي، استُحدث مقياس بشأن "المساواة بين الجنسين من أجل الأمن الغذائي"، وتجري تجربته في سبعة بلدان. (14) ويشمل العمل على المستوى القطري دراسة عن المساواة بين الجنسين وسبل كسب العيش أُجريت في الجمهورية العربية السورية.

15- ويتم تقاسم المعارف والمعلومات عن طريق المنصات الشبكية للبرنامج وهي المجتمع الجنساني، والشبكة الداخلية، وشبكة الإنترنت، وعبر حوارات جنسانية شهرية، ودورات شبكية إقليمية لأعضاء شبكة النتائج الجنسانية، وتقارير سنوية، وحلقات عمل، ومناسبات للدعوة، كما حدث أثناء دورة عام 2017 للجنة الأمن الغذائي العالمي، والحملة السنوية "ستهة عشر يوماً من النشاط لمناهضة العنف الجنساني". وفي عام 2017، كان موضوع هذه الحملة هو "عدم ترك أحد يتخلف

(11) <https://wfp.eu.crossknowledge.com/interfaces/login.php>

(12) https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included/transcript

(13) <https://communities.wfp.org/community/gender-community>

(14) بنغلاديش وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وميانمار ونيجيرويا وطاجيكستان والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وإيرلندا الشمالية وزامبيا.

عن الركب"، ونُظمت سلسلة من المناسبات الخاصة بإذكاء الوعي والتعلم – "مآدب الغذاء البرتقالية"،⁽¹⁵⁾ وندوات، وتدريب يعتمد على الدراما، وعروض أفلام، ومسابقات وغير ذلك - في مكاتب البرنامج في أنحاء العالم.

16- ويجري القيام أيضاً بمبادرات محلية في مجال الاتصالات. وعلى سبيل المثال أعد الموظفون في مكتب بانكوك الإقليمي نبذات جنسانية لكل بلد في الإقليم الذي يتواجد فيه البرنامج، بتجميع طائفة واسعة من المعلومات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، والأمن الغذائي، والتغذية. وتُقدّم كل نبذة جنسانية لقطات عن أهم القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وذات صلة بالأمن الغذائي والتغذية في البلد المعني، وبذلك توفّر مرجعاً مفيداً للزملاء في البعثات الموفدة إلى ذلك البلد، ولمساعدة المكتب القطري في مجال التخطيط، ووضع المشروعات، وإعداد الاستجابات. وفي إقليم أمريكا اللاتينية، ساهم البرنامج بمواد في منصة تقاسم المعرفة المعروفة باسم " *Baúl regional de recursos de genero* "، وأجرى، بالتعاون مع جامعة إيموري في الولايات المتحدة، دراسة عن العلاقة بين تدخلات السوق، والتمكين الاقتصادي للمرأة، والعنف الموجه ضد العشير في كولومبيا.

الخصيلة 6: الشراكات

17- يعترف البرنامج بأن الشراكات المتنوعة والاستراتيجية تعتبر أساسية لإحداث تغييرات تحويلية. فقد تم تعزيز الشراكات القائمة، كما استُهل تعاون مع شركاء جُدد. وتشمل كيانات الأمم المتحدة الأخرى التي يقيم البرنامج شراكات معها على المستوى المؤسسي:

- ◀ مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، عن فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين؛
- ◀ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بصفة خاصة عن تعميم المنظور الجنساني؛
- ◀ برنامج جامعة الأمم المتحدة للدراسات والتدريب في مجال المساواة بين الجنسين، عن وضع نموذج خاص بالتدريب الجنساني لمديري البرنامج؛
- ◀ الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقراً لها - منظمة الأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية - بما في ذلك عن مبادرات تتعلق باليوم الدولي للمرأة، ولجنة وضع المرأة، ولجنة الأمن الغذائي العالمي، ومع البرنامج المشترك للتعبيل بالتقدم نحو التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية، ومع هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

18- ومن بين شركاء البرنامج الآخرين في مجال المساواة بين الجنسين، تعاونية المساعدة والإغاثة في كل مكان (منظمة كير)، ومعهد غالوب، ومشروع القدرات الاحتياطية الجنسانية،⁽¹⁶⁾ والفريق المرجعي المعني بنوع الجنس التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، ومنظمة أوكسفام، ومنظمة المرأة نبع الحياة. وتصدر الإشارة إلى أن المجموعة الاستشارية التقنية المعنية بالشراكة مع معهد غالوب، والتي تضم ممثلين عن منظمة المعونة الدولية، والجامعة الأمريكية في بيروت، ومبادرة البيانات الجنسانية، وجامعة جون واشنطن، والمعهد الدولي لبحوث سياسات الأغذية، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية.

19- وعن طريق المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية، يُشارك البرنامج في المجموعات المواضيعية الجنسانية التابعة للأمم المتحدة، والمجموعات الإنسانية، مثل مجموعة عمل آسيا والمحيط الهادئ المعنية بالمساواة بين الجنسين في العمل الإنساني، ومجموعة التنسيق بين الجنسين في أوروبا ووسط آسيا، والفريق المشترك بين الوكالات المعني بالمساواة بين

(15) اللون البرتقالي هو اللون الذي اختارته الحملة لكي تسترعي الاهتمام إلى مختلف أشكال العنف ضد النساء والفتيات، والجهود المبذولة للقضاء عليه.

(16) <https://www.humanitarianresponse.info/en/coordination/gencap>

الجنسين في بنما. وفي عام 2017، ساهم البرنامج في مبادرة مشتركة بين الوكالات عن "تحليل الأوضاع والبيانات الجنسانية في آسيا والمحيط الهادئ"، مع شركاء من بينهم اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وعلى المستوى القطري، أرفق ملحق عن "المساواة بين الجنسين، والحماية، والمساءلة أمام السكان المتضررين" بجميع الاتفاقات الميدانية. ففي جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، يتعاون البرنامج مع الاتحاد النسائي في لاو لدعم مدارس التغذية التي تقودها المرأة لصالح المزارعين، والمصممة لتحسين المعرفة بالمحاصيل الغنية بالمغذيات والحصول عليها، والتقنيات وأفضل الممارسات لتداول تخزين الأغذية بعد الحصاد، وسلامتها، وتجهيزها وحفظها. وفي أفغانستان، يتعاون البرنامج، ومنظمة العمل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في مشروع متعدد السنوات صُمم لإيجاد أماكن آمنة للأسواق من أجل صاحبات المشروعات. وفي كينيا، تُركز الشراكة مع المركز الأفريقي للقيادة التحولية والشاملة التابع لجامعة كينيا على تعزيز القدرات القيادية للمرأة العاملة على المستوى القطري. وفي إقليم أمريكا اللاتينية، يتعاون البرنامج مع منظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في مبادرة تتضمن خارطة طريق مفصلة بوضوح لزيادة حصول المرأة على الأراضي وغيرها من الأصول الإنتاجية الأخرى.

الحصيلة 7: الموارد المالية

20- في خطة البرنامج للإدارة (2017-2019)،⁽¹⁷⁾ قُدرت "الموارد المخصصة للأنشطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في خطة العمل المحددة الأولويات والخاصة بالبرنامج" بنسبة 13 في المائة من مجموع الموارد، مع تمويل من ميزانية دعم البرامج والإدارة مخصص لمكتب الشؤون الجنسانية والمكاتب الإقليمية. وفي عام 2017، تعاون مكتب الشؤون الجنسانية مع فريق استعراض الإطار المالي، وشعبة الميزانية والبرمجة، وشعبة المالية والخزانة، وشعبة إدارة ورصد الأداء لإدماج مكوّن خاص بالميزانية الجنسانية في قالب ميزانية الحافظة القطرية بوصفه الملحق 4، وتحديد عملية صارمة وفعالة لتتبع نفقات المكاتب القطرية على مراعاة المساواة بين الجنسين. ومن المتوقع وضع وتعميم آلية تتّبع تتواءم مع خارطة الطريق المتكاملة عام 2018.

الحصيلة 8: التقييم

21- في حين أن مجالين من مجالات العمل الثلاثة في إطار الحصيلة 8 لا ينطبقان حتى عام 2019، إلا أنه في عام 2017، شرع مكتب التقييم في إجراء تقييم مُجمّع مستقل لإدماج قضايا المساواة بين الجنسين في تقييمات تدار مركزياً، والذي وجد أن تقييمات البرنامج "اقتربت" من متطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (خطة العمل على نطاق المنظومة). ويساهم مكتب الشؤون الجنسانية ومستشارو الشؤون الجنسانية الإقليميون بصورة منتظمة في التقييمات المؤسسية من بدايتها حتى استكمالها من أجل تعزيز إدماج المساواة بين الجنسين في عمليات التقييم، واستخلاص الاستنتاجات، وصياغة التوصيات.

الحصيلة 9: الرقابة

22- ولدعم تعزيز إدماج قضايا المساواة بين الجنسين في عمليات المراجعة المنتظمة، يُصدر مكتب مراجعة الحسابات الداخلية توجيهات بشأن المراجعات الجنسانية التشاركية والمصممة لتلبية احتياجات البرنامج. ويرد في الفقرات من 30 إلى 33 ملخصاً لأداء البرنامج من أجل الوفاء بمتطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة.

تعميم المنظور الجنساني على نطاق البرنامج

23- من بين الوسائل الرئيسية لتعميم المنظور الجنساني في البرنامج: برنامج التحول الجنساني، ومؤشر المساواة بين الجنسين والعمر، وخطة العمل على نطاق المنظومة، وبنية جنسانية تدعم مكاتب البرنامج على نطاق العالم.

برنامج التحول الجنساني

24- لتأكيد القيادة، والمساءلة، وبرمجة التحول الجنساني، والتغيير التنظيمي،

برنامج التحول الجنساني

يدعم برنامج التحول الجنساني مكاتب البرنامج القطرية لتحقيق وتعزيز نتائج الأمن الغذائي والتغذية القائمة على المساواة بين الجنسين.

البرنامج المؤسسي لتعميم المنظور الجنساني التابع للبرنامج



يعتبر مكتب البرنامج القطري في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية أول مكتب يستكمل برنامج التحول الجنساني بنجاح، حيث قالت المديرية القطرية سارة غوردون جيبسون:

«إن هذا لم يكن سهلاً في البداية، ولكن بالتدرج بدأ زملائنا يدركون لنا أن ذلك مهم، فضلاً عن القيمة المضافة والمنافع التي حققها المكتب القطري ولشعب لاو. وللأسف في المساواة بين الجنسين بصورة صحيحة، يجب علينا نحن المديرين تحمل المسؤولية وإظهار الالتزام والمساءلة، والا نترك هذا فقط لجهات التنسيق الجنسانية»

اقرأ المزيد عن برنامج التحول الجنساني على الموقع gtp.wfp.org

25- وبينما تُشارك مكاتب البرنامج القطرية في خطة التحول الجنساني لمدة تتراوح ما بين 12 و18 شهراً، فإنها تتقدم من تقييم خط الأساس الجنساني إلى وضع وتنفيذ خطة تحسين عملية، ومنها إلى تقييم نهائي يقيس إنجازاتها على ضوء 39 معياراً يستند إليها برنامج التحول الجنساني.

26- ويعتبر المكتب القطري في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية واحداً من بين 19 مكتباً قطرياً اختارت الانضمام إلى برنامج التحول الجنساني⁽¹⁸⁾. وهذه المكاتب التي تتباين من حيث الحجم والوضع، وصلت إلى مراحل مختلفة في تنفيذ ذلك البرنامج، مع إتاحة تدابير التنوع والدعم عن طريق منصة شبكية⁽¹⁹⁾ والأمر المشترك بين جميع المكاتب القطرية هو أن متطلبات التحول الناجح تتمثل في: القيادة، والاتصال، ومشاركة جميع المجالات الوظيفية.

مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر

27- خلال عام 2017، استمر البرنامج في تطبيق مؤشر المساواة بين الجنسين الخاص باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات على الخطط الاستراتيجية القطرية، والخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة، والخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة الانتقالية، وعمليات الطوارئ، وتنقيحات الميزانية. ومن بين 71 وثيقة من هذه الوثائق التي قُدمت، حصل ما بين 61 في المائة و86 في المائة على الرمز 2 لمؤشر المساواة بين الجنسين، وهو ما يؤكد إدماج المساواة بين الجنسين.

28- وجرب البرنامج أيضاً استخدام مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر الخاص باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بالنسبة للمجتمع الإنساني وأشرك في ذلك خبراء إقليميين للشؤون الجنسانية إلى جانب المكاتب القطريين في ميانمار وجمهورية الكونغو الديمقراطية. وأسفرت هذه العملية التجريبية عن تطوير مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر لكي يلائم عمليات

(18) توجد مكاتب قطرية مشاركة في جميع أقاليم البرنامج. والمكاتب القطرية التسعة عشر هي في أفغانستان، ودولة بوليفيا المتعددة القوميات، والكاميرون، ومصر، وغواتيمالا، وكينيا، وجمهورية قبرغيزستان، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، وليبيا، وموزامبيق، ونيكاراغوا، والنيجر، وبيرو، ورواندا، والسودان، والجمهورية العربية السورية، وطاجيكستان، وتونس، واليمن.

(19) <http://gtp.wfp.org/>

البرنامج. والتغيّرات الرئيسية التي نجمت عن استخدام مؤشر المساواة بين الجنسين هي الاهتمام الواضح بالعمر، وتنقيح طريقة الترميز،⁽²⁰⁾ وتطبيقه على مرحلتَي التخطيط والرصد بالنسبة لتنفيذ الخطط الاستراتيجية القطرية.

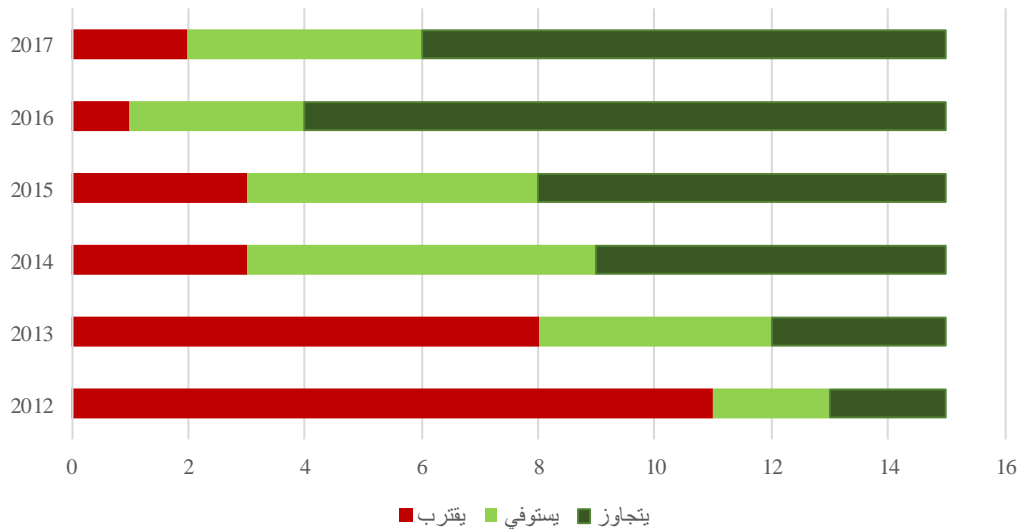
29- ومنذ 1 يناير/كانون الثاني 2018، حل مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر محل مؤشر المساواة بين الجنسين. وبالتعاون مع شعبة تكنولوجيا المعلومات، وبحلول نهاية عام 2018، سوف يضع مكتب الشؤون الجنسانية ويُعمم أداة شبكية لدعم التطبيق الكفؤ والفعال لمؤشر المساواة بين الجنسين والعمر وتتبعه لكي يتسنى إجراء المقارنات الزمنية وفيما بين الأقاليم.

خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

30- يُنفذ البرنامج خطة العمل على نطاق المنظومة عن طريق نموذج "أصحاب الأعمال" حيث يتم تقاسم المسؤولية عن إجراءات التحديد والتنفيذ من أجل تحقيق مؤشرات أداء هذه الخطة من جانب مختلف الكيانات في المقر الرئيسي، بما في ذلك شعب الميزانية، والاتصالات، والموارد البشرية، والمالية، وإدارة الأداء، ومكتب المدير التنفيذي ومكتب التقييم، ومكتب المفتش العام والرقابة.

31- وفي عام 2017، تجاوز البرنامج تسعة من مؤشرات الأداء الخاصة بخطة العمل على نطاق المنظومة، واستوفى أربعة مؤشرات، واقترب من مؤشرين (الشكل 1).⁽²¹⁾

الشكل 1: تنفيذ البرنامج لخطة العمل على نطاق المنظومة، 2012-2017



32- وفيما يتعلق بإطار خطة العمل على نطاق المنظومة، يُدرك البرنامج الحاجة إلى تحسين أدائه فيما يتعلق بالتكافؤ بين الجنسين في مكان العمل - مؤشر الأداء 10- وإدماج المساواة بين الجنسين في جميع التقييمات، وهو مؤشر الأداء 5. ولتحقيق هذه الغاية، تم تحديد التزامات وإجراءات عملية محدّدة المدة في خطة العمل المؤسسية للتكافؤ بين الجنسين، في حين أن التوجيهات ومناسبات التعلم المنتظمة تُعزز توجيهه اهتمام أكبر إلى المساواة بين الجنسين في التقييمات.

(20) رموز مؤشر المساواة بين الجنسين هي: صفر بالنسبة لعدم إدراج المساواة بين الجنسين، ورقم 1 للإدراج الجزئي، ورقم 2 للإدراج الكامل. ورموز مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر هي صفر لعدم إدراج المساواة بين الجنسين، ورقم 1 للإدراج الجزئي للمساواة بين الجنسين، ورقم 2 لإدراج العمر، ورقم 3 لإدراج المساواة بين الجنسين، ورقم 4 لإدراج المساواة بين الجنسين والعمر. ويجب على الوثائق التي تُقدّم إلى المجلس التنفيذي للموافقة عليها أن تستوفي المعايير بالنسبة للرمزين 3 أو 4 لمؤشر المساواة بين الجنسين والعمر.

(21) ترد في الملحق الثالث درجات البرنامج على ضوء مؤشرات الأداء الخمسة عشر لخطة العمل على نطاق المنظومة بالنسبة للفترة 2012-2016.

33- واعتباراً من عام 2018، تُنفذ جميع كيانات الأمم المتحدة، بما في ذلك البرنامج، الصيغة 2.0 من خطة العمل على نطاق المنظومة. ويُعتبر البرنامج واحداً من ثمانية كيانات (22) جربت الصيغة 2.0 من خطة العمل على نطاق المنظومة، ويواصل دعم تجربة وتحسين مؤشرات الأداء المنقحة.

هيكل المساواة بين الجنسين

34- يمكن تنفيذ خطة عمل المساواة بين الجنسين وآليات تعميم المنظور الجنساني عن طريق هيكل للمساواة بين الجنسين يضم مكتب الشؤون الجنسانية، ومستشارين إقليميين للشؤون الجنسانية، وعدداً قليلاً من موظفي الشؤون الجنسانية على المستوى القطري، وشبكة النتائج الجنسانية.

35- وفي المقر الرئيسي، يضم مكتب الشؤون الجنسانية ثمانية موظفين (23) وطوال عام 2017 وفي أوائل عام 2018، تم تعيين مستشارين إقليميين للشؤون الجنسانية في أربعة من المكاتب الإقليمية الستة، (24) مع أنهم ليسوا جميعاً من الرتبة ف-4 المنصوص عليها في سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020). (25) وفي نفس الفترة، عيّن 18 مكتباً قطرياً موظفين ومتخصصين في الشؤون الجنسانية على أساس مستمر ومؤقت (26) كخبراء استشاريين لفترات قصيرة أو موظفين مهنيين مبتدئين، أو شركاء احتياطيين.

36- وترتبط شبكة النتائج الجنسانية بجميع مكاتب البرنامج. ويتولى مكتب الشؤون الجنسانية إدارة هذه الشبكة التي تضم 535 عضواً يمثلون جميع المجالات الوظيفية، وموظفين دوليين، وموظفين وطنيين، ونساءً ورجالاً (الشكل 2).

(22) وتشمل الكيانات الأخرى أمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

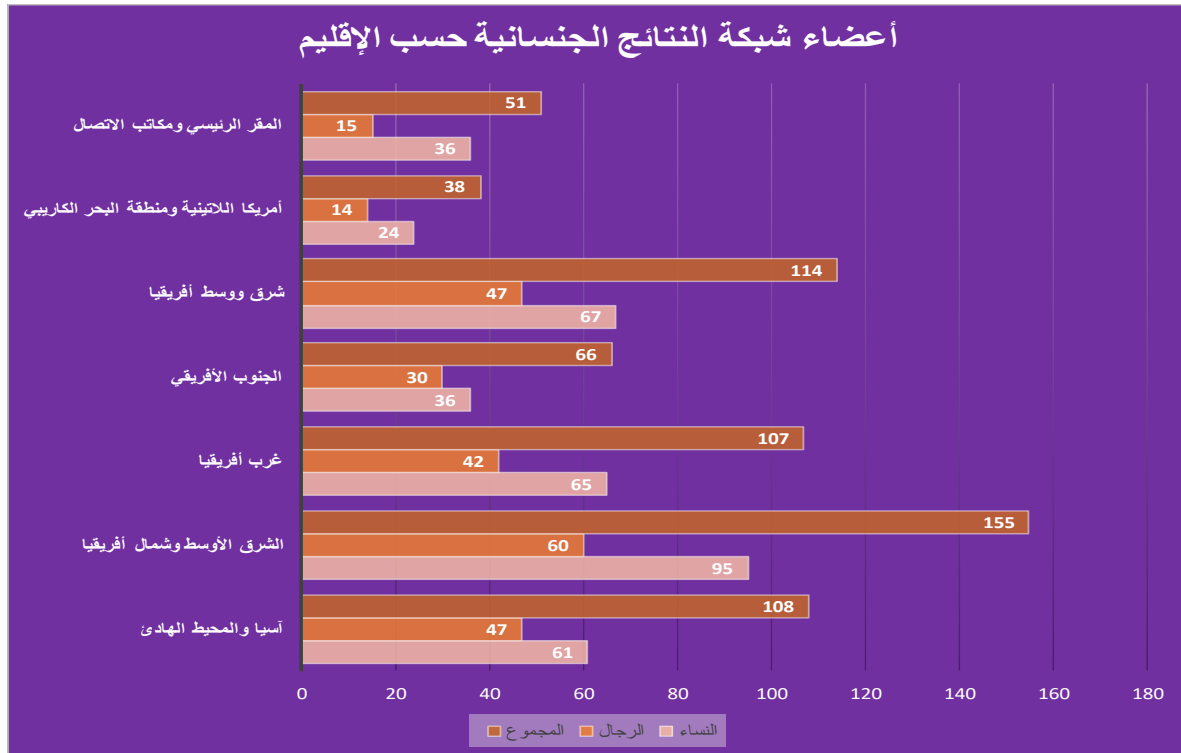
(23) يضم مكتب الشؤون الجنسانية المدير (مد-1)، وكبير المستشارين في الشؤون الجنسانية (ف-5)، و3 من موظفي سياسة البرامج (2 من الرتبة ف-4 و1 من الرتبة ف-3)، وخبيرين استشاريين، ومساعد لدعم الأعمال (خ-ع-5).

(24) لم يُعيّن المكتب الإقليمي في نيروبي مستشاراً إقليمياً مكرساً للشؤون الجنسانية، وظل المكتب الإقليمي في القاهرة بدون مستشار للشؤون الجنسانية في النصف الثاني من عام 2017.

(25) المستشاران الإقليميان للشؤون الجنسانية في المكتبين الإقليميين في بانكوك وبنما هما خبيران استشاريان دوليان؛ في حين أن المستشارين الإقليميين في داكار وجوهانسبرغ هم من الموظفين.

(26) توجد المكاتب القطرية الثمانية عشرة في أفغانستان، وبنغلاديش، وبوروندي، والكاميرون، وكولومبيا، وإثيوبيا، وغواتيمالا، وملاي، وموزامبيق، وميانمار، ونيكاراغوا، وباكستان، وتركيا، ورواندا، وجنوب السودان، والسودان، والجمهورية العربية السورية، وأوغندا.

الشكل 2: أعضاء شبكة النتائج الجنسانية حسب الإقليم*



* يختلف عدد أعضاء شبكة النتائج الجنسانية حسب المكتب الإقليمي بسبب وجود اختلافات في عدد الأفراد الذين تعينهم مكاتب البرنامج القطرية.

- 37- وتشمل المسؤوليات الأساسية لأعضاء شبكة النتائج الجنسانية نشر الموارد والمعلومات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على الأنشطة والمناسبات والمبادرات؛ وزيادة الوعي عن السبب في أهمية المساواة بين الجنسين بالنسبة للبرنامج؛ والمشاركة في حملات ومناسبات الشركات مثل تلك المتعلقة باليوم الدولي للمرأة، والحملة السنوية من النشاط التي تستمر 16 يوماً.
- 38- ويتم تيسير مشاركة أعضاء شبكة النتائج الجنسانية وتعزيز الكفاءات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من خلال المجتمع الجنساني على الإنترنت، والاجتماعات غير الرسمية الشهرية، وقناة التعلم الجنساني، وحلقات العمل، وبعثات الدعم. وفي المكاتب القطرية، والمكاتب الإقليمية، وكيانات المقر الرئيسي، تعد هذه الشبكة أكثر فعالية حيث تُقدّم الإدارة دعماً قوياً؛ ويتم تحديد المسؤوليات بوضوح، وإبلاغ ذلك لجميع الموظفين، والتعبير عنها في خطط العمل السنوية؛ وهناك منسق متحمس لديه الوقت والموارد اللازمة لإشراك الزملاء في "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارها شأنًا للجميع" في البرنامج.

أولويات عام 2018

39- تشمل الأولويات بالنسبة لعام 2018:

التحديات



- ❖ موارد مالية وبشرية لتعزيز برنامج التحول الجنساني
- ❖ دعم أعضاء شبكة النتائج الجنسانية وجهات التنسيق الجنسانية الأخرى
- ❖ مزيد من حالات الطوارئ والأزمات
- ❖ القدرات الجنسانية

- (1) مواصلة إدماج المساواة بين الجنسين في تنفيذ خارطة الطريق المتكاملة، مع إيلاء اهتمام خاص للخطط الاستراتيجية القطرية وميزانيات الحوافز القطرية؛
- (2) تنفيذ الآليات الرئيسية لتعميم المنظور الجنساني، وفي مقدمتها برنامج التحول الجنساني، ومؤشر المساواة بين الجنسين والعمر، والصيغة 2.0 من خطة العمل على نطاق المنظومة؛

- (3) الالتزام المعزز بإدماج اعتبارات قضايا المساواة بين الجنسين وقدراتها في العمل اليومي لموظفي البرنامج وكياناته، وفي الأوضاع الإنسانية والإنمائية على حد سواء، مع إيلاء اهتمام خاص للتحليل الجنساني وشبكة النتائج الجنسانية؛
- (4) توليد المعارف التي تُعزِّز قاعدة الأدلة بالنسبة لإدماج المساواة بين الجنسين في العمل المتعلق بالأمن الغذائي والتغذية؛
- (5) المناصرة الاستراتيجية والحملات التي تُذكي الوعي بأهمية المساواة بين الجنسين بالنسبة للجميع، مما يُعزز الإجراءات والمساءلة؛
- (6) التعاون الفعال مع مختلف الشركاء من أجل استغلال الموارد الشحيحة للنهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم خال من الجوع.

الملحق الأول

أداء البرنامج في عام 2017 على أساس مؤشرات حصائل خطة عمل المساواة بين الجنسين

مؤشر الحصيلة		خط الأساس	2017
الحصيلة 1: دعم تقييمات الاحتياجات وعمليات جمع البيانات والتحليلات للإدماج الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات البرنامج واتسامها بتحديد واضح لخطوط المساواة.			
1.1	النسبة المئوية للمشروعات/الخطط الاستراتيجية القطرية التي تُبلّغ عن مؤشرات جنسانية شاملة (جيم -1.3- جيم3.3). ⁽¹⁾	74.5% (2014)	73%
2.1	النسبة المئوية لتقارير تقييم الأمن الغذائي التي تجمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وتحللها وتستخدمها		100% ⁽²⁾
الحصيلة 2: عمليات التخطيط في البرنامج والتوجيهات القياسية تدعم الإدماج الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات البرنامج، مع تحديد واضح لخطوط المساواة.			
1.2	النسبة المئوية للمكاتب القطرية التي لديها آليات عاملة بشأن الشكاوى والتعقيبات ومناحة للسكان المتضررين	49% (2014)	80%
2.2	النسبة المئوية للتوجيهات القياسية للبرنامج - الأدلة - التي تُدمج فيها أبعاد المساواة بين الجنسين والعمر	100%	63% ⁽³⁾
3.2	النسبة المئوية للخطط الاستراتيجية القطرية، والخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة، والخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة الانتقالية التي تُدمج فيها أبعاد المساواة بين الجنسين والعمر	79% (2014)	86%
الحصيلة 3: تعزيز البرنامج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال سياسات الموارد البشرية وممارسات التعيين المتبعة فيه			
1.3	النسبة المئوية للموظفين الوطنيين الدوليين وكبار الموظفين من النساء، حسب نوع العقد	الرتبة	2017
		وكيل الأمين العام ⁽⁴⁾	40%
		مد- 2	35%
		مد- 1	37%
		ف - 5	42%
		ف - 4	44%
		ف - 3	42%
		ف - 2	47%
		موظف وطني من المستوى D ⁽⁵⁾	57%
		موظف وطني من المستوى C	34%

(1) تشير النسبة المئوية إلى نسبة المشروعات/الخطط الاستراتيجية القطرية التي تُبلّغ عن مؤشرات جنسانية شاملة.

(2) التقارير المستخدمة في الحساب هي التقارير الموّحدة عن المشروعات والتقارير القطرية السنوية لعام 2017، والتي تتضمن قسماً عن "التقدم نحو المساواة بين الجنسين".

(3) أُدرجت المساواة بين الجنسين في 21 دليلاً من 33 دليلاً للبرنامج.

(4) يعكس الحساب الوظائف الدولية الفنية التي تشغلها نساء بعقود محدّدة المدة، وعقود تعيين مستمرة، وعقود غير محدّدة المدة.

(5) يشير مصطلح موظف وطني من المستوى A أو B أو C أو D إلى موظفين وطنيين بعقود محدّدة المدة.

2017		خط الأساس	مؤشر الحصيلة
%37	%39	موظف وطني من المستوى B	
%34	%36	موظف وطني من المستوى A	
%73	%75	خ ع (6) في المقر	
%31	%34	خ ع في الميدان	
%43	%42	دولي	
%31	%29	وطني	
لا ينطبق (7)		72 % (2015)	
الحصيلة 4: وجود الخبرة التقنية والمهنية لدى البرنامج في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة			
%20			1.4 النسبة المئوية للموظفين الذين يكملون دورة التعلم الجنساني الأساسي على قناة التعلم الجنساني التابعة لبوابة البرنامج بعنوان "نحن نتعلم" (WeLearn)
%100	48.6 % (2015)		2.4 النسبة المئوية لمكاتب البرنامج التي لديها أعضاء في شبكة النتائج الجنسانية
12 (8)			3.4 عدد مستشاري الشؤون الجنسانية (من الموظفين) في البرنامج - من الرتبة ف - 3 وما فوقها
الحصيلة 5: توثيق البرنامج بصورة منهجية للأدوات والممارسات الجيدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتقاسمه المعارف بشأنها.			
100% (9)			1.5 النسبة المئوية للتقارير الموحدة عن المشروعات والتقارير القطرية السنوية ذات الصلة التي تتضمن نتائج المساواة بين الجنسين والدروس المستفادة
1			2.5 عدد المنتجات البحثية الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي أصدرها البرنامج
الحصيلة 6: تشتمل اتفاقات الشراكة للبرنامج على عناصر بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.			
8 (10)	38 (2014)		1.6 عدد الشراكات الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي أنشئت على المستوى المؤسسي

(6) الخدمات العامة (خ ع) هي تعيينات وطنية محدّدة المدة.

(7) سيجري الاستعراض العالمي القادم لآراء الموظفين في عام 2018.

(8) مستشارو الشؤون الجنسانية الاثنا عشر من الرتبة ف - 3 وما فوقها هم مستشار واحد من الرتبة ف-5 وآخر من الرتبة ف-3 في مكتب الشؤون الجنسانية، وعشرة موظفين للشؤون الجنسانية من رتبة تعادل ف-3 - موظف في كل من الكاميرون، وكولومبيا، وإثيوبيا، وغواتيمالا، وميانمار، ونيكاراغوا، وباكستان، والسودان، والجمهورية العربية السورية، والمكتب القطري في أوغندا.

(9) لا يشتمل هذا الرقم على مشروعات البرنامج التي لا تُطبق فيها المؤشرات الجنسانية الشاملة، مثل العمليات الخاصة.

(10) توجد للبرنامج شراكات على المستوى المؤسسي مع الفريق المرجعي المعني بنوع الجنس التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، ومعهد غالوب، ومنظمة "المرأة نبع الحياة"، وبرنامج جامعة الأمم المتحدة للدراسات والتدريب في مجال المساواة بين الجنسين، وفريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، والقدرة الاحتياطية المعنية بالمساواة بين الجنسين، ومنظمة الأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

2017	خط الأساس	مؤشر الحصيلة
100%(11)		2.6 عدد الاتفاقات الميدانية على مستوى المكاتب القطرية - بالنسبة للخطط الاستراتيجية القطرية - التي تشمل على أحكام خاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
تتبع التمويل وإسهامه في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عبر جميع العمليات والمجالات الوظيفية		
13%(12)	11%	1.7 المتطلبات المخططة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من مجموع المتطلبات المخططة للبرنامج
12.6%(13)	11%	2.7 النفقات الفعلية على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من النفقات الفعلية التي يتحملها البرنامج.
الحصيلة 8: تنتظر جميع تقييمات البرنامج في النتائج ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.		
6	10.50 - 7.51	1.8 الدرجة الممنوحة في الاستعراض المُجمَع السنوي لتقييمات البرنامج
الحصيلة 9: تعزيز آليات الرقابة في البرنامج من مسألة الوفاء بالالتزامات المؤسسية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.		
87%(14)	80% (2014)	1.9 النسبة المئوية لتحقيق متطلبات مؤشرات الأداء لخطة العمل على نطاق المنظومة
100%		2.9 نسبة تحقيق متطلبات الصيغة 2.0 من خطة العمل على نطاق المنظومة (2018 وما بعده) فيما يتعلق بمؤشرات الأداء

(11) يُرفق الملحق 6 المعنون "المساواة بين الجنسين، والحماية، والمساءلة أمام السكان المتضررين" بجميع الاتفاقات الميدانية على النحو المنصوص عليه في القسم 2-5-6 من دليل خارطة الطريق المتكاملة. <http://integratedroadmap.manuals.wfp.org/en/cspicsp-implementation/cp-budget-implementation-guidance/field-level-agreement-fla-budget-templates-and-guidelines/>.

(12) خطة البرنامج للإدارة (2017-2019).

(13) تُستخدم النسبة المئوية لعام 2016 كتقدير: فقد كان عام 2017 سنة للتغيير التنظيمي الكبير بما في ذلك الشروع في أدوات الإطار المالي للبرنامج - ولكن ليست في صيغتها النهائية - واستعراض إجراءات تتبع النفقات الجنسانية المؤسسية، والتي أدت إلى إقامة تعاون داخلي بشأن تصميم حل متكامل يتم تنفيذه اعتباراً من عام 2018.

(14) استوفى البرنامج أو تجاوز 13 مؤشراً من بين 15 مؤشراً من مؤشرات الأداء في خطة العمل على نطاق المنظومة.

الملحق الثاني

المستوى 1 لخطة عمل المساواة بين الجنسين: توجيه نتائج برمجة المساواة بين الجنسين

وفقاً لهدف سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020)، وهو "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"، فإن التنفيذ الناجح لهذه السياسة وخطة عمل المساواة بين الجنسين المرتبطة به سوف يُسهم بشكل مباشر في تحقيق نتائج البرنامج الاستراتيجية كما هي موضحة في الخطة الاستراتيجية (2017-2021) وفي إطار النتائج المؤسسية المرتبط بها. ويبين الجدول ألف-1 الروابط بين الأهداف الأربعة لسياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) والمؤشرات المؤسسية.

الجدول ألف-1: مساهمة أهداف سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) في تحقيق النتائج الاستراتيجية المؤسسية كما تنعكس في مؤشرات إطار النتائج المؤسسية			
هدف سياسة المساواة بين الجنسين	مؤشر حصيلة إطار النتائج المؤسسية	المؤشر الشامل لإطار النتائج المؤسسية	مؤشر نواتج إطار النتائج المؤسسية
1: تطويع المساعدة الغذائية لتلبية الاحتياجات: استفادة النساء والرجال والبنات والأولاد من برامج وأنشطة المساعدة الغذائية التي يجري تطويعها لتلائم احتياجاتهم وقدراتهم المختلفة	<ul style="list-style-type: none"> الأداء في علاج سوء التغذية الحاد المعتدل: معدلات التعافي، والوفيات، والتخلف عن العلاج، وعدم الاستجابة درجة الاستهلاك الغذائي، مصنفة حسب جنس رب الأسرة الحد الأدنى من التنوع الغذائي – النساء نسبة السكان في المجتمعات المحلية المستهدفة الذين يبلغون عن جني فوائد بفضل تحسن قاعدة الأصول 	<ul style="list-style-type: none"> جيم -3-3: نوع التحويل - غذاء، نقد، قسيمة، لا تعويض - الذي تلقاه المشاركون في أنشطة البرنامج، مصنفاً حسب نوع الجنس ونوع النشاط 	<ul style="list-style-type: none"> ألف -1: عدد النساء والرجال والأولاد والبنات الذين يتلقون الغذاء/تحويلات قائمة على النقد/قسائم سلعية
2: المشاركة على قدم المساواة: اشترك النساء والرجال على قدم المساواة في تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم برامج وسياسات للأمن الغذائي والتغذية تتطوي على التحول في العلاقة بين الجنسين	<ul style="list-style-type: none"> نسبة السكان المستحقين التي تشارك في البرنامج (التغطية)، مصنفة حسب الجنس والعمر نسبة السكان المستهدفين الذين يشاركون في عدد كافٍ من عمليات التوزيع (الالتزام)، مصنفة حسب الجنس والعمر 	<ul style="list-style-type: none"> جيم -3-3: نسبة النساء الأعضاء في كيانات صنع القرار بشأن المساعدة الغذائية – لجان، ومجالس، وأفرقة، وغير ذلك جيم -3-3: نوع التحويل الذي يحصل عليه المشاركون في أنشطة البرنامج - غذاء، نقد، قسائم، لا تعويض- مصنفاً حسب الجنس ونوع النشاط 	<ul style="list-style-type: none"> جيم -1: عدد الأفراد المدربين، مصنفين حسب الجنس والعمر هاء -3: عدد الأشخاص الذين تصلهم إرشادات تغذوية يدعمها البرنامج عدد المزارعين من أصحاب الحيازات الصغيرة الذين تم دعمهم/تدريبهم زاي -1: عدد الأشخاص الذين يحصلون على بوليصة تأمين من خلال إنشاء الأصول، مصنفين حسب الجنس

الجدول ألف-1: مساهمة أهداف سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) في تحقيق النتائج الاستراتيجية المؤسسية كما تنعكس في مؤشرات إطار النتائج المؤسسية			
هدف سياسة المساواة بين الجنسين	مؤشر حصيلة إطار النتائج المؤسسية	المؤشر الشامل لإطار النتائج المؤسسية	مؤشر نواتج إطار النتائج المؤسسية
3 - صنع القرار من جانب النساء والبنات: زيادة قدرة النساء والبنات على صنع القرارات المتعلقة بالأمن الغذائي والتغذية في الأسر والمجتمعات المحلية والمجتمع بشكل عام		<ul style="list-style-type: none"> • جيم-3-1: نسبة الأسر التي تُتخذ فيها القرارات بشأن استخدام الأغذية/النقد/القسائم من قِبل المرأة، أو الرجل، أو كليهما معاً، حسب طريقة التحويل 	
4 - الجنسانية والحماية: المساعدة الغذائية تعمل على تعزيز الأمان والكرامة والنزاهة لكل من النساء والرجال والبنات والأولاد الذين يحصلون عليها، وتناصر حقوقهم	<ul style="list-style-type: none"> • مؤشر استراتيجيات التصدي، مصنفاً حسب الجنس والعمر 	<ul style="list-style-type: none"> • جيم - 1-1: نسبة الأشخاص المستفيدين من المساعدة الذين يتلقون معلومات عن البرنامج (من هم الأشخاص المدرجون فيه، وما سيحصلون عليه، وما هي مدة المساعدة) • جيم -1-2: نسبة الأشخاص المستهدفين الذين يمكنهم الحصول على المساعدة دون التعرض لتحديات تتعلق بالحماية، مصنفة حسب الجنس والعمر 	

المستوى 2 لخطة عمل المساواة بين الجنسين: العمليات البرمجية والتغيير التنظيمي

يلخص الجدول ألف -2- الحصائل التسعة لهذه الخطة والمؤشرات على المستوى المؤسسي المرتبطة بها. وترد تفاصيل مجالات العمل والمسؤوليات المسندة في الجدول ألف -3-.

الجدول ألف-2: حصائل خطة عمل المساواة بين الجنسين والمؤشرات المقابلة لها على مستوى المؤسسة لتحقيق حصائل هذه الخطة	
المؤشر على المستوى المؤسسي	حصيلة خطة عمل المساواة بين الجنسين
1-1 النسبة المئوية من المشروعات/الخطط الاستراتيجية القطرية التي تُبلغ عن مؤشرات الاعتبارات الجنسانية والحماية الشاملة (جيم-3- 1 - جيم -3-3)	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.
2-1 النسبة المئوية من تقارير تقييم الأمن الغذائي التي تجمع بيانات مصنّفة حسب نوع الجنس وتحللها وتستخدمها	
1-2 النسبة المئوية للمكاتب القطرية التي لديها آليات عاملة بشأن الشكاوى والتعقيبات ومتاحة للسكان المتضررين	2-الاستراتيجية والتوجيهات ودورة البرامج: دعم عملية التخطيط في البرنامج والتوجيهات القياسية للإدماج الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات البرنامج، واتسامها بتحديد واضح لخطوط المساءلة.
2-2 النسبة المئوية لتوجيهات البرنامج القياسية - الأدلة - التي أُدمجت فيها أبعاد الجنس والعمر	
2-3 النسبة المئوية للخطط الاستراتيجية القطرية - والخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة والخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة الانتقالية - التي تتضمن رمز مؤشر المساواة بين الجنسين أ2 (2017) أو الرمز 4 لمؤشر المساواة بين الجنسين والعمر (2020-2018)	
1-3 النسبة المئوية للموظفين الوطنيين والدوليين وكبار الموظفين من النساء، حسب نوع العقد	3-الموارد البشرية: تعزيز البرنامج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال سياسات الموارد البشرية وممارسات التعيين المتبعة فيه
2-3 النسبة المئوية للمجيبين على الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين الذين يوافقون بشدة أو يوافقون فقط على أنهم يعاملون باحترام بغض النظر عن وظائفهم، وعمرهم، وعرقيهم، وديانتهم، وتوجههم الجنسي، وهويتهم الجنسانية، وإثنياتهم، وقدرتهم البدنية	
1-4 النسبة المئوية للموظفين الذين يكملون دورة التعلم الجنساني الأساسي على قناة التعلم الجنساني التابعة لبوابة البرنامج بعنوان "نحن نتعلم" (WeLearn)	4-تنمية القدرات: وجود الخبرة التقنية والمالية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في البرنامج.
2-4 نسبة موظفي البرنامج من أعضاء شبكة النتائج الجنسانية	
3-4 عدد مستشاري الشؤون الجنسانية - من الموظفين - في البرنامج من الرتبة ف-3 وما فوقها	

العمليات البرمجية

التغيير التنظيمي

الجدول ألف-2: حصائل خطة عمل المساواة بين الجنسين والمؤشرات المقابلة لها على مستوى المؤسسة لتحقيق حصائل هذه الخطة		
المؤشر على المستوى المؤسسي	حصيلة خطة عمل المساواة بين الجنسين	التغيير التنظيمي
1-5 النسبة المئوية للتقارير الموحدة عن المشروعات والتقارير القطرية السنوية ذات الصلة التي تتضمن نتائج المساواة بين الجنسين والدروس المستفادة	5-الاتصالات والمعارف والمعلومات: توثيق البرنامج بصورة منهجية للأدوات والممارسات الجيدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتقاسمه المعارف بشأنها	
2-5 عدد المنتجات البحثية الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي أصدرها البرنامج		
1-6 عدد الشراكات الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي أنشئت على المستوى المؤسسي	6-الشراكات: اشتمال اتفاقات الشراكة التي يبرمها البرنامج على عناصر بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.	
2-6 عدد الاتفاقات الميدانية على مستوى المكاتب القطرية - بالنسبة للخطط الاستراتيجية القطرية - التي تشتمل على أحكام خاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة		
1-7 المتطلبات المخططة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من مجموع متطلبات البرنامج المخططة	7-الموارد المالية: تتبع التمويل وإسهامه في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عبر جميع العمليات والمجالات الوظيفية	
2-7 النفقات الفعلية على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من النفقات الفعلية التي يتحملها البرنامج		
1-8 الدرجة الممنوحة في الاستعراض المُجمَع السنوي لتقييمات البرنامج	8-التقييم: إدماج النتائج ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تقييمات البرنامج على أكمل وجه.	
1-9 النسبة المئوية لتحقيق متطلبات الصيغة 2.0 من خطة العمل على نطاق المنظومة (2018 وما بعده) فيما يتعلق بمؤشرات الأداء	9-الرقابة: آليات الرقابة في البرنامج تعزز المساءلة للوفاء بالالتزامات المؤسسية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.	
2-9 النسبة المئوية للمراجعات التي أجريت والتي تم فيها إدماج المساواة بين الجنسين في نهج تقييم المخاطر		

الجدول ألف-3: مجالات عمل خطة عمل المساواة بين الجنسين والوحدات المسؤولة، حسب الحصيلة		
مجالات العمل	الوحدات الرائدة	وحدات الدعم
الحصيلة 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		
المؤشر 1-1: النسبة المئوية للمشروعات/الخطط الاستراتيجية القطرية التي تُبلغ عن مؤشرات جنسانية شاملة (جيم-3-1 - جيم-3-3)	خط الأساس: 74.5% (2014)	الرقم المستهدف: 100% (2020)
المؤشر 1-2: النسبة المئوية لتقارير تقييم الأمن الغذائي التي تجمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وتحللها وتستخدمها	خط الأساس: لم يتحدد	الرقم المستهدف: 100% (2020)
1-1 جمع بيانات مصنفة حسب الجنس والعمر ومؤشرات جنسانية وتحليلها واستخدامها بصورة منهجية. وحيثما يُشكل جمع البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر تحديات كبيرة، تُعطى تقديرات. وينبغي النظر في بدائل من قبيل رصد عينات، حسب الظروف	المكاتب الإقليمية؛ والمكاتب القطرية	مكتب الشؤون الجنسانية
2-1 استعراض أدوات سياقية لتقييم الأمن الغذائي - الأسرة/الاستبيانات المجتمعية - لتحديد مواطن الضعف ومستوى قدرة النساء والرجال بصورة أكثر دقة	المكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية	مكتب الشؤون الجنسانية
3-1 إدماج المساواة بين الجنسين وتحليل العمر في تحليلات أوسع للسباق وحالة التغذية للحصول على فهم أفضل للاحتياجات والأدوار ومواطن الضعف والمخاطر المحددة، وطريقة الحصول على الموارد، واستراتيجية التكيف وقدرة النساء والرجال والبنات والأولاد. وفي الأزمات، فإن التحليل السريع للجنس والعمر يأخذ في اعتباره مظاهر عدم المساواة الموجودة من قبل فضلاً عن تأثير الأزمة.	المكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية	شعبة السياسات والبرامج؛ ومكتب الشؤون الجنسانية؛ وشعبة التغذية
4-1 تُدمج النتائج المستمدة من التحليلات الجنسانية في دورة البرامج، وتُظم مراقبة الجودة، ووثائق التخطيط المركزي، والخطط الاستراتيجية القطرية	المكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية	شعبة السياسات والبرامج؛ ومكتب الشؤون الجنسانية؛ ووحدة دعم إدارة العمليات؛ وشعبة التغذية
5-1 تستند الإجراءات التي تستهدف نوع جنس محدد و/أو فئة عمرية إلى تحليل شامل للجنس والعمر، لبيان أنها تستجيب للاحتياجات المحددة	المكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية	شعبة السياسات والبرامج؛ ومكتب الشؤون الجنسانية
6-1 إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كعنصر أساسي من عناصر إطار الأمن الغذائي والتغذية	شعبة السياسات والبرامج	مكتب الشؤون الجنسانية
7-1 تحديد واستخدام منتجات مبتكرة/عمليات لدعم تقييمات الاحتياجات المراعية لنوع الجنس والبرمجة على نطاق البرنامج	المكاتب الإقليمية؛ والمكاتب القطرية	مكتب الشؤون الجنسانية
الحصيلة 2، الاستراتيجية والتوجيهات ودورة البرامج: عمليات التخطيط في البرنامج والتوجهات القياسية تدعم الإدماج الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات البرنامج، مع تحديد واضح لخطوط المساءلة		
المؤشر 1-1: النسبة المئوية للمكاتب القطرية التي لديها آليات عاملة بشأن الشكاوى والتعقيبات ومتاحة للسكان المتضررين	خط الأساس: 49% (2014)	الرقم المستهدف: 100% (2020)
المؤشر 2-2: النسبة المئوية لتوجهات البرنامج القياسية - الأدلة - التي أُدمجت فيها أبعاد الجنس والعمر	خط الأساس: لم يُحدد	الرقم المستهدف: 100% (2020)
المؤشر 3-3: النسبة المئوية للخطط الاستراتيجية القطرية - والخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة والخطط الاستراتيجية القطرية المؤقتة الانتقالية - التي تتضمن الرمز 2 لمؤشر الجنس (2017) أو الرمز 4 لمؤشر المساواة بين الجنسين والعمر (2018-2020)	خط الأساس: 79% (2014)	الرقم المستهدف: 100% (2018)
1-2 وضع و/أو تحديث مبادئ توجيهية لتُهج تشاركية تشمل النساء والرجال والبنات والأولاد على قدم المساواة في مشروعات وبرامج البرنامج	شعبة السياسات والبرامج	مكتب الشؤون الجنسانية

الجدول ألف-3: مجالات عمل خطة عمل المساواة بين الجنسين والوحدات المسؤولة، حسب الحصيلة		
مجال العمل	الوحدات الرائدة	وحدات الدعم
2-2 تطوير المبادئ التوجيهية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات عن إدماج تدخلات للوقاية من العنف الجنساني في العمل الإنساني لتلائم احتياجات البرنامج	شعبة السياسات والبرامج	مكتب الشؤون الجنسانية
2-3 ضمان أن تتضمن جميع أدلة وبرامج وتوجيهات وسياسات البرنامج والوثائق التوجيهية الأخرى عن الأنشطة اعتبارات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	إدارة خدمات العمليات؛ وإدارة تسيير الموارد	مكتب الشؤون الجنسانية
2-4 ضمان التزام برامج وسياسات البرنامج بالمؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في جميع مراحل دورة المشروع. ولا مركزية ترميز المؤشر الجنساني في المكاتب الإقليمية	المكاتب الإقليمية؛ والمكاتب القطرية	شعبة السياسات والبرامج؛ ووحدة دعم إدارة العمليات؛ وشعبة التغذية؛ ومكتب الشؤون الجنسانية
2-5 إشراك مختلف الفئات الجنسانية والعمرية في القرارات المتعلقة بالتقدير والتصميم والتنفيذ والرصد والتقييم	المكاتب القطرية	شعبة السياسات والبرامج؛ وشعبة إدارة ورصد الأداء؛ وشعبة التغذية؛ ومكتب الشؤون الجنسانية
2-6 استناد جميع الخطط الاستراتيجية القطرية إلى التحليل الجنساني، وضمان أن تساهم في بناء القدرات ومعالجة مواطن الضعف المحددة في جميع مجالات ولاية البرنامج	المكاتب الإقليمية؛ والمكاتب القطرية	شعبة السياسات والبرامج؛ ووحدة دعم إدارة العمليات؛ ووحدة التغذية؛ ومكتب الشؤون الجنسانية
2-7 تحديث خطة البرنامج الاستراتيجية وإطار النتائج المؤسسية لإدماج متطلبات سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) وخطة عمل المساواة بين الجنسين.	شعبة إدارة ورصد الأداء	مكتب الشؤون الجنسانية
2-8 تنفيذ خطة عمل شاملة مع أصحاب مصلحة آخرين للحماية من الاستغلال الجنسي	منسق الحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي	شعبة الموارد البشرية؛ ووحدة الأزمات الإنسانية وحالات الانتقال؛ ومكتب الأخلاقيات؛ ومكتب الشؤون الجنسانية؛ وشعبة الاتصالات والدعوة
2-9 مناصرة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في حوار السياسات مع الحكومات المعنية بالهدف 2 من أهداف التنمية المستدامة	المكاتب الإقليمية؛ والمكاتب القطرية	مكتب الشؤون الجنسانية
2-10 وضع مجموعة أدوات جنسانية للبرنامج، بما في ذلك توجيهات لإدماج الأبعاد الجنسانية في دورة البرامج والتحليل الجنساني	مكتب الشؤون الجنسانية	المكاتب الإقليمية
الحصيلة 3، الموارد البشرية: تعزيز البرنامج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال سياسات الموارد البشرية وممارسات التعيين المتبعة فيه		
المؤشر 3-1: النسبة المئوية لموظفين الوطنيين الدوليين وكبار الموظفين من النساء، حسب نوع العقد	خط الأساس: ف-4 44%؛ وف-5 38%؛ ومد-1 38%؛ ومد-2 29%؛ ووكيل/مساعد الأمين العام 43%؛ وموظف وطني من	الرقم المستهدف: تحسين

الجدول ألف-3: مجالات عمل خطة عمل المساواة بين الجنسين والوحدات المسؤولة، حسب الحصيلة		
مجال العمل	الوحدات الرائدة	وحدات الدعم
	المستوى D 100%؛ وموظف وطني من المستوى C 37%	
المؤشر 3-2: النسبة المئوية للمجيبين على الاستقصاء العالمي لأراء الموظفين الذين يوافقون بشدة أو يوافقون فقط على أنهم يعاملون باحترام بغض النظر عن وظائفهم، وعمرهم، وعرقهم، وديانتهم، وتوجههم الجنسي، وهويتهم الجنسية، وإثنياتهم، وقدرتهم البدنية	خط الأساس: 72% (2015)	الرقم المستهدف: تحسين
1-3 العمل نحو تحقيق تمثيل الموظفين والموظفات على قدم المساواة في البرنامج، وخاصة من الرتبة ف-4 وما فوقها أو ما يكافئها من رتب الموظفين الوطنيين. وحيثما يسود عدم التكافؤ، تُشجّع وحدات التعيين على تنفيذ إجراءات تصحيحية مبتكرة	وحدات التعيين	شعبة الموارد البشرية؛ وفريق الإدارة التنفيذية
2-3 تقدير القيم الأساسية و/أو الكفاءات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالنسبة لجميع الموظفين	شعبة الموارد البشرية	مكتب الشؤون الجنسانية
3-3 ضمان أن يكون خطاب التكليف الصادر من المدير التنفيذي واضحاً بما فيه الكفاية عن المساءلة بالنسبة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	مكتب المدير التنفيذي	شعبة الموارد البشرية
4-3 إظهار كبار المديرين القيادة في المناصرة من أجل التمثيل المتكافئ للنساء والرجال. وإدماج المسؤوليات عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تقييمات أداء الإدارة العليا	فريق الإدارة التنفيذية	مكتب المدير التنفيذي
5-3 تجربة عملية إصدار شهادات مؤسسية تعترف بالأداء الجيد وتحقيق النتائج في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	مكتب الشؤون الجنسانية	
6-3 وضع وتنفيذ وتبني سياسات مراعية للمنظور الجنساني وملامنة للأسرة بالنسبة لمكان العمل في البرنامج	شعبة الموارد البشرية؛ والمكاتب الإقليمية؛ والمكاتب القطرية	مكتب المدير التنفيذي
7-3 ضمان أن تضع سياسات البرنامج في اعتبارها تأثير قضايا التنقل على الحياة اليومية داخل وخارج المكتب، بالنسبة لجميع الموظفين، بمن فيهم المثليات والمتلبون، وذوو الميول الجنسية المزدوجة، والمتحولون جنسياً أو ثنائيي الجنس، وذوو الإعاقة، وأولئك المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية أو لديهم ظروف طبية مزمنة أخرى	شعبة الموارد البشرية	
8-3 العمل من أجل تحقيق التمثيل المتكافئ بين الموظفين والموظفات والرتبة ف-3 ورتبة الموظفين الوطنيين من المستوى C وما دونها. وتضع المكاتب القطرية أرقاماً مستهدفة وتحدد التمثيل المتوازن بالنسبة لسياقاتها المحلية	المكاتب القطرية	المكاتب الإقليمية؛ وشعبة موارد الموظفين
9-3 دعم إشراف المرأة في صنع قرارات البرنامج على جميع المستويات. وتتبع مؤشرات الموارد البشرية التي توضح إشراف المرأة في صنع القرار. والإبلاغ عن ذلك عن طريق عمليات الإبلاغ التابعة للبرنامج، بما في ذلك نظام تعزيز الأداء والكفاءة. وتوفر شعبة الموارد البشرية استعراضات منتظمة للإحصاءات الجنسانية التي تشمل قيادة الشعب والمكاتب الإقليمية	فريق الإدارة التنفيذية؛ والقيادة العليا؛ والمديرون القطريون	شعبة الموارد البشرية
الحصيلة 4، تنمية القدرات: وجود الخبرة التقنية والمهنية لدى البرنامج في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة		
المؤشر 4-1: النسبة المئوية للموظفين الذين يكملون دورة التعلم الجنساني الأساسي على قناة التعلم الجنساني التابعة لبوابة البرنامج بعنوان "نحن نتعلم" (WeLearn)	خط الأساس: (2017)	الرقم المستهدف: 60% (2020)
المؤشر 4-2: النسبة المئوية لمكاتب البرنامج التي لديها أعضاء في شبكة النتائج الجنسانية	خط الأساس: 48.6% (2014)	الرقم المستهدف: 100% (2020)
المؤشر 4-3: عدد مستشاري الشؤون الجنسانية - من الموظفين - في البرنامج، من الرتبة ف - 3 وما فوقها	خط الأساس: 1 من الرتبة ف-5 في المقر (2016)	الرقم المستهدف: المقر 1 من الرتبة ف-5، و 1 من الرتبة ف-4، و 1 من الرتبة ف-3؛

الجدول ألف-3: مجالات عمل خطة عمل المساواة بين الجنسين والوحدات المسؤولة، حسب الحصيلة		
مجال العمل	الوحدات الرائدة	وحدات الدعم
		المكاتب الإقليمية - 1 من الرتبة ف-4 أو موظف وطني من المستوى C؛ المكاتب القطرية الكبيرة - 1 من الرتبة ف-3 أو موظف وطني من المستوى B
1-4 ضمان أن تمارس شبكة النتائج الجنسانية رقابة إدارية قوية، والتوازن بين الجنسين عن طريق إدماج كبار الموظفين والموظفين من جميع المجالات الوظيفية	مكتب الشؤون الجنسانية	جميع مكاتب البرنامج
2-4 وضع وتنفيذ خطة شاملة لتنمية القدرات. وتحديثها مرة كل ثلاث سنوات على الأقل	مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة الموارد البشرية
3-4 وضع وتنفيذ أنشطة لتنمية القدرات بالنسبة لشبكة النتائج الجنسانية	مكتب الشؤون الجنسانية؛ والمكاتب الإقليمية	المكاتب القطرية
4-4 وضع وتنفيذ أنشطة تعليمية تشاركية للبرنامج، والشركاء، والخبراء التقنيين	مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة الموارد البشرية
4-5 وضع وتنفيذ دورات تنشيطية عن الاعتبارات الجنسانية بالنسبة للإدارة العليا	مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة الموارد البشرية
4-6 وضع وتنفيذ تدريب جنساني أساسي على جميع مستويات موظفي البرنامج في جميع المكاتب والمكاتب الفرعية. وتدريب مخصص لسياقات محددة ومجالات مواضيعية. وتتبع النتائج سنوياً، وإتاحة التدريب لموظفي الشركاء	مكتب الشؤون الجنسانية؛ والمكاتب الإقليمية؛ والمكاتب القطرية	شعبة الموارد البشرية
4-7 توفير التدريب على قضايا أساسية تتعلق بالمساواة بين الجنسين والأمن الغذائي، مع توجيه اهتمام خاص إلى إدماج أبعاد جنسانية في توجيهات البرنامج وأدواته، وجمع البيانات وتحليلها، وتقييم المشروعات وتصميمها، واختيار الشركاء، وإدارة الموارد	مكتب الشؤون الجنسانية؛ والمكاتب الإقليمية؛ والمكاتب القطرية	
الحصيلة 5، الاتصالات، والمعارف، والمعلومات: توثيق البرنامج بصورة منهجية للأدوات والممارسات الجيدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتقاسمه المعارف بشأنها		
المؤشر 5-1: النسبة المئوية للتقارير الموحدة عن المشروعات والتقارير القطرية السنوية ذات الصلة التي تتضمن معلومات عن نتائج المساواة بين الجنسين والدروس المستفادة	خط الأساس: 100%	الرقم المستهدف 100%
المؤشر 5-2: عدد المنتجات البحثية الخاصة بالمساواة بين الجنسين التي أصدرها البرنامج	خط الأساس: 2 (2017)	الرقم المستهدف 5 (2020)
1-5 تقاسم وتوثيق المعارف عن الممارسات الجيدة وأدواتها بالنسبة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مع جمهور داخلي وخارجي	مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة الاتصالات والدعوة
2-5 وضع نظام لبطاقات الأداء في خطة عمل المساواة بين الجنسين - أو ما يعادلها - للمكاتب القطرية، يرتبط بتنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين، وتدعمه أمثلة على الممارسات الجيدة	مكتب الشؤون الجنسانية	
3-5 إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في خطط الاتصالات لضمان أن تكون أحد المكونات الأساسية للمعلومات التي تُنشر داخلياً وعلى الجمهور	شعبة الاتصالات والدعوة	مكتب الشؤون الجنسانية
4-5 تقاسم الأدلة بصورة متسقة عن علاقة المساواة بين الجنسين بالأمن الغذائي، وعن مساهمة البرنامج في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مع جمهور داخلي وخارجي	شعبة الاتصالات والدعوة؛ وشعبة إدارة ورصد الأداء	مكتب لشؤون الجنسانية
5-5 المشاركة في شبكات الممارسين المشتركة بين الوكالات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة الاتصالات والدعوة

الجدول ألف-3: مجالات عمل خطة عمل المساواة بين الجنسين والوحدات المسؤولة، حسب الحصيلة		
وحدات الدعم	الوحدات الرائدة	مجال العمل
الحصيلة 6، الشراكات: تشتمل اتفاقات الشراكة للبرنامج على عناصر بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة		
المؤشر 1-6: عدد شراكات المساواة بين الجنسين التي أنشئت على المستوى المؤسسي	خط الأساس (2017)	الرقم المستهدف: زيادة
المؤشر 2-6: عدد الاتفاقات الميدانية على مستوى المكاتب القطرية - بالنسبة للخطة الاستراتيجية القطرية - التي تشتمل على أحكام خاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	خط الأساس: (2017)	الرقم المستهدف: 2 لكل مكتب قطري (2020)
1-6 الدخول في شراكات مع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة وكيانات أخرى، واستخدام القدرات الخارجية مثل خبراء ومستشاري الشؤون الجنسانية من مشروع القدرة الاحتياطية الجنسانية	مكتب الشؤون الجنسانية	
2-6 العمل مع الشركاء على المستويات الإقليمية والوطنية والمحلية، وتحديد مجالات التحسين والمساءلة المتبادلة لإدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المساعدة الغذائية التي يقدمها البرنامج	المكاتب الإقليمية؛ والمكاتب القطرية	شعبة الشراكة وتنسيق الدعوة؛ ومكتب الشؤون الجنسانية
3-6 الدخول في شراكة مع مؤسسات أكاديمية للعمل في مجال الدعوة والبحوث وتنمية القدرات	مكتب الشؤون الجنسانية؛ والمكاتب الإقليمية	شعبة الشراكة وتنسيق الدعوة
4-6 النظر بصورة منهجية في النص على اعتبارات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الاتفاقات الميدانية عن طريق دمج المعايير، والتنوع، والرصد، والإبلاغ	المكاتب الإقليمية؛ والمكاتب القطرية	دائرة ميزانية وبرمجة المشروعات؛ وشعبة تنسيق الشراكات والدعوة
5-6 استعراض قوالب العقود الموحد وإدماج حكم جنساني حسب مقتضى الحال	مكتب الشؤون الجنسانية	مكتب الشؤون القانونية
6-6 المشاركة بصورة منهجية في آليات التنسيق بين الوكالات على مستويات متعددة، وخاصة مع الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقراً لها، وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	نائب المدير التنفيذي	مكتب الشؤون الجنسانية؛ ووحدة العلاقات مع الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها ولجنة الأمن الغذائي العالمي
7-6 تؤدي مجموعة البرنامج إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المنظمات المشتركة بين الوكالات وبين الشركاء	شعبة الاستعداد للطوارئ ودعم الاستجابة	المجموعات العالمية للأمن الغذائي، واللوجستيات، والاتصالات في حالات الطوارئ؛ ومكتب الشؤون الجنسانية
8-6 الاشتراك في عملية استعراض النظراء التابعة لخطة العمل على نطاق المنظومة مع الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقراً لها	مكتب الشؤون الجنسانية	
الحصيلة 7، الموارد المالية: تتبع التمويل وإسهامه في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عبر جميع العمليات والمجالات الوظيفية		
المؤشر 1-7: المتطلبات المخططة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من مجموع متطلبات البرنامج المخططة	خط الأساس: 11% (2015)	الرقم المستهدف: 15% (2020)
المؤشر 2-7: النفقات الفعلية على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من النفقات الفعلية التي يتحملها البرنامج	خط الأساس: 11% (2015)	الرقم المستهدف: 15% (2020)
1-7 ضمان إتاحة تمويل مؤسسي لتنفيذ سياسة البرنامج للمساواة بين الجنسين	مكتب المدير التنفيذي	شعبة الميزانية والبرمجة؛ شعبة إدارة ورصد الأداء؛ والمكاتب الإقليمية؛ والمكاتب القطرية
2-7 استخدام النظم القائمة لتتبع التمويل والمساهمات في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتجنب إجراء تغييرات رئيسية إلى أن يقوم المجلس في نوفمبر/تشرين الثاني باستعراض إطار النتائج المؤسسية وهيكل الميزانية التشغيلية	مكتب الشؤون الجنسانية	شعبة الميزانية والبرمجة؛ وشعبة إدارة ورصد الأداء؛ والمكاتب الإقليمية؛ والمكاتب القطرية

الجدول ألف-3: مجالات عمل خطة عمل المساواة بين الجنسين والوحدات المسؤولة، حسب الحصيلة		
مجالات العمل	الوحدات الرائدة	وحدات الدعم
3-7 بحث متطلبات الإبلاغ الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أثناء تصميم إطار النتائج المؤسسية الجديد وهيكل الميزانية التشغيلية	شعبة إدارة ورصد الأداء؛ ومكتب تكامل إدارة الموارد ودعمها	مكتب الشؤون الجنسانية؛ ووحدة دعم إدارة العمليات
4-7 وضع وتنفيذ نظام لتتبع الموارد المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والنتائج في إطار النتائج المؤسسية الجديد. ورصد الموارد المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من مجموع الموارد بناءً على خط أساس بنسبة 11 في المائة ورقم مستهدف لا يقل عن 15 في المائة بحلول عام 2020	مكتب الشؤون الجنسانية؛ وشعبة إدارة ورصد الأداء	مجموعة القيادة
5-7 استخدام رمز مؤشر المساواة بين الجنسين الخاص باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات أو ما يعادله في جميع وثائق المشروعات، والخطط الاستراتيجية القطرية، وتنقيحات الميزانية	المكاتب الإقليمية؛ ومكتب الشؤون الجنسانية	وحدة دعم إدارة العمليات
6-7 تخصيص نسبة مئوية من تمويل دعم البرامج والإدارة للأنشطة الجنسانية، واستخدام نظام مؤشر المساواة بين الجنسين	شعبة الميزانية والبرمجة	مجموعة القيادة
7-7 ضمان وجود مكتب للشؤون الجنسانية ممول بالكامل ليركز على دمج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع الإجراءات التنظيمية	مكتب المدير التنفيذي	
8-7 وضع استراتيجية لدعم المكاتب القطرية في تعبئة الموارد من أجل أنشطة تُعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	شعبة الشراكات مع الحكومات، والمكاتب الإقليمية	فريق الإدارة التنفيذية؛ ومكتب الشؤون الجنسانية؛ والمكاتب القطرية
الحصيلة 8، التقييم: تنظر جميع تقييمات البرنامج في النتائج ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة		
المؤشر 1-8: الدرجة الممنوحة في الاستعراض المُجمَع السنوي لتقييمات البرنامج	خط الأساس: 7.51-10.50 (2014)	الرقم المستهدف: 10.51-12.00 (2020)
1.8 تقييم سياسة المساواة بين الجنسين بعد خمس سنوات من الموافقة عليها. واستخدام نتائج التقييم لإثراء صياغة تحديثات السياسة (أ) أو سياسات جديدة	مكتب التقييم	شعبة السياسات والبرامج؛ ومكتب الشؤون الجنسانية
2.8 إجراء مراجعة مؤقتة للقياسات بعد 25 عاماً من الموافقة على خطة عمل المساواة بين الجنسين	شعبة إدارة ورصد الأداء	
3.8 مواصلة العمل للوفاء بمتطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة فيما يتعلق بالتقييم، مع حصول تقييمات مكتب التقييم على درجة "يتجاوز" في الاستعراض المُجمَع السنوي بحلول عام 2018، وحصول التقييمات اللامركزية على هذه الدرجة بحلول عام 2021	مكتب التقييم	
الحصيلة 9، الرقابة: تعزيز آلية الرقابة في البرنامج من مسألة الوفاء بالالتزامات المؤسسية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة		
المؤشر 1-9: النسبة المئوية لتحقيق متطلبات الصيغة 2.0 من خطة العمل على نطاق المنظومة (2018 وما بعده) فيما يتعلق بمؤشرات الأداء	خط الأساس: 80% (2014)	الرقم المستهدف: 100% (2020)
المؤشر 2-9: النسبة المئوية للمراجعات التي أُجريت والتي تم فيها إدماج المساواة بين الجنسين في نهج تقييم المخاطر	خط الأساس: (2015)	الرقم المستهدف: 100%
1-9 إنشاء آلية على مستوى رفيع لرصد تحقيق التزامات البرنامج فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	فريق الإدارة التنفيذية	مكتب الشؤون الجنسانية
2-9 إشراك الإدارة في المشاورات بشأن المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، كجزء من دورة التخطيط السنوية للمراجعات القائمة على المخاطر	مكتب المفتش العام والرقابة	مكتب الشؤون الجنسانية
3-9 إجراء مراجعة جنسانية لاستعراض تعميم المنظور الجنساني في عمليات المراجعة المعتادة، تمشياً مع نهج المراجعة القائمة على المخاطر والخاص بمكتب المراجعة الداخلية	مكتب المفتش العام والرقابة	مكتب الشؤون الجنسانية

الملحق الثالث

أداء البرنامج لتنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة، 2012-2017

- 1- توفّر خطة على نطاق المنظومة معياراً يتضمن 15 مؤشر أداء تستخدم لقياس التقدم في عناصره السنة.
- 2- ونظام تصنيف مؤشرات الأداء في خطة العمل على نطاق المنظومة هو: مفقود، أو يقترب، أو يستوفي، أو يتجاوز، أو لا ينطبق. وبالنسبة لإدارة تقديم التقارير لعام 2017، تجاوز البرنامج متطلبات تسعة مؤشرات، واستوفها بالنسبة لأربعة مؤشرات واقترب منها بنسبة لمؤشرين.

مؤشر الأداء	2012	2013	2014	2015	2016	2017
المساءلة						
1- السياسة والخطة	يستوفي	يستوفي	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز
2- إدارة الأداء المراعي للاعتبارات الجنسانية	يقترب	يقترب	يستوفي	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز
النتائج						
3- التخطيط الاستراتيجي	يقترب	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز
4- الرصد والإبلاغ	يقترب	يستوفي	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز
الرقابة						
5- التقييم	يقترب	يقترب	يستوفي	يستوفي	يستوفي	يقترب
6- المراجعة المراعية للاعتبارات الجنسانية	يقترب	يقترب	يستوفي	يستوفي	يتجاوز	يتجاوز
7- استعراض البرامج	يقترب	يستوفي	يستوفي	يستوفي	يتجاوز	يتجاوز
الموارد البشرية والمالية						
8- تتبّع الموارد المالية	يقترب	يقترب	يستوفي	يستوفي	يستوفي	يستوفي
9- تخصيص الموارد المالية	يقترب	يقترب	يستوفي	يستوفي	يتجاوز	يستوفي
10- الهيكل الجنساني	يقترب	يقترب	يقترب	يقترب	يقترب	يقترب
11- الثقافة التنظيمية	يستوفي	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز
القدرة						
12- تقييم القدرات	يقترب	يقترب	يقترب	يقترب	يتجاوز	يتجاوز
13- تنمية القدرات	يقترب	يقترب	يقترب	يقترب	يستوفي	يستوفي
الاتساق والمعارف وإدارة المعلومات						
14- توليد المعارف والاتصالات	يستوفي	يستوفي	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز
15- الاتساق	يستوفي	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يستوفي