



البند 7 من جدول الأعمال

WFP/EB.A/2020/7-B/Add.1

تقارير التقييم

للنظر

التوزيع: عام

التاريخ: 14 مايو/أيار 2020

اللغة الأصلية: الإنكليزية

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

رد الإدارة على توصيات التقرير الموجز عن تقييم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020)

الخلفية

- 1- تمثل هذه الوثيقة رد الإدارة على التوصيات الواردة في التقرير الموجز عن تقييم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020).⁽¹⁾
- 2- ويغطي التقييم الفترة من عام 2015 إلى عام 2019.
- 3- وأسفر التقييم عن ثماني توصيات.
- 4- وتشيد الإدارة بالتقييم وتوافق على جميع التوصيات. والبرنامج ملتزم بالنهوض بالمساواة بين الجنسين كهدف قائم بذاته وكشرط ضروري لإقامة عالم خالٍ من الجوع، جنباً إلى جنب مع التنفيذ الأعم لخطة عام 2030 للتنمية المستدامة في عقد العمل لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030. وسيوضع الالتزام بتعزيز التغييرات النظامية موضع التنفيذ من خلال التعاون داخل البرنامج ومع الشركاء (الحكومات وكيانات الأمم المتحدة الأخرى والمنظمات الدولية غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني والجهات الفاعلة في القطاع الخاص والأوساط الأكاديمية، وما شابه ذلك). وستتولى مساعدة المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات، في إطار دورها المتمثل في الإشراف على مكتب الشؤون الجنسانية ودعمه، قيادة العمل بشأن معظم التدابير الواردة بيانها في رد الإدارة هذا.⁽²⁾ وسيشمل ذلك الحرص على الإدماج المعزز للمساواة بين الجنسين في البرنامج ككل واستنفار المشاركة الخاصة من قبل مدير الموارد البشرية والمديرين الإقليميين والقُطريين الذين سيتولون هم أيضاً المسؤوليات المنطبقة عليهم.
- 5- وتبين المصروفة الواردة أدناه التدابير المزمع اتخاذها والجداول الزمنية للتنفيذ.

⁽¹⁾ WFP/EB.A/2020/7-B.

⁽²⁾ يندرج مكتب الشؤون الجنسانية ضمن إدارة وضع البرامج والسياسات. وسيكون هذا المكتب هو الجهة الفاعلة الرئيسية في إعمال التوصيات الثماني ومساندة أعمالها.

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيدة K. Muiri
مديرة مكتب الشؤون الجنسانية
هاتف: 066513-2771

السيدة V. Guarnieri
مساعدة المدير التنفيذي
إدارة وضع البرامج والسياسات
هاتف: 066513-2200

رد الإدارة على توصيات التقرير الموجز عن تقييم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020)			
التوصيات	جهة التنفيذ	التدابير المزمع اتخاذها	الأولوية/الموعد النهائي للتنفيذ
التوصية 1 ينبغي للبرنامج أن يُحدِّث سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) لتسريع خطى التقدم في تحقيق أهداف خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وتمتين أعمال البرنامج في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سياق الأمن الغذائي والتغذية.	مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات، بدعم من مجموعة القيادة والمديرين الإقليميين وبالتشاور مع المجلس التنفيذي.	موافقة من خلال عملية تشاور يشارك فيها جميع أصحاب المصلحة، سنُفِّح سياسة البرنامج للمساواة بين الجنسين للإسراع في المضي قدماً نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وكفالة الاتساق مع سياسة البرنامج المقبلة بشأن الحماية والمساءلة ومن ثم المساهمة في الأمن الغذائي والتغذية (والتقدم نحو تحقيق جميع أهداف التنمية المستدامة).	الأولوية: عالية يونيو/حزيران 2021
(أ) ينبغي أن يحقق التحديث ما يلي: • الاحتفاظ بالهيكل العام والسرد والتزامات البرنامج نحو سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) والمواءمة مع خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتأكيد مجدداً على أهمية المساواة كما وردت في خطة عمل المساواة بين الجنسين (2015-2020)؛		(أ) وستتصف سياسة المساواة بين الجنسين المحدثة بما يلي: • الاحتفاظ بالهيكل الحالي والالتزامات والمساءلة ومواءمتها مع الجيل الثاني من خطط العمل لمنظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP 2.0)؛	
• استعراض وإعادة تأطير معايير الحوكمة والقيادة والمالية والشراكة والعاملين (ولا سيما مستشارو الشؤون الجنسانية) المستخدمة في تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين؛		• تضمين إعادة هيكلة المعايير بالقدر الذي ينطبق على الالتزامات والمحتوى؛	
• تعزيز مسؤولية مكاتب البرنامج الإقليمية والقطرية عن التعجيل بالوفاء بالالتزامات المؤسسية حيال المساواة بين الجنسين؛		• بيان المساواة عن المساواة بين الجنسين لمكاتب البرنامج الإقليمية والقطرية؛	
• استخدام لغة تدرجية تسعى إلى "ألا يتخلف أحد عن الركب" وتسلم في الآن ذاته بأن النهج الواحد الذي يناسب كل حال قد لا يكون ممكناً في كل السياقات؛		• استخدام المصطلحات بانتظام واستعمال لغة تتوافق مع محتوى الوثيقة؛	
• تضمين هدف مرحلي لبينة حافزة تهيؤها مجالات التغيير التنظيمي في البرنامج لدعم عمليات البرامج والعمليات الإنسانية.		• تضمين هدف (تتم صياغته) يتصل بمكان العمل في البرنامج وقوة العمل فيه التي تدعم البرمجة والعمليات التي تساهم في المساواة بين الجنسين.	
عند تحديث سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) ينبغي للبرنامج كذلك أن يقوم بما يلي: (ب) : تنقيح نظرية التغيير في السياسة بالاستعانة بعملية تشاركية وتشاورية لإبراز علاقات الترابط بين مجالات التغيير التنظيمي، وعمليات البرامج وغايات السياسة، وكذلك الخطوات التي ينبغي اتخاذها حرصاً على أن تزداد مساهمة برامج البرنامج وعملياته في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛		(ب) ستتضمن سياسة المساواة بين الجنسين المحدثة نظرية للتغيير قابلة للتطبيق تُعد من خلال عملية تشاركية وتدعم ولاية البرنامج للقضاء على الجوع وتحديد خطة البرنامج الاستراتيجية المقبلة.	

رد الإدارة على توصيات التقرير الموجز عن تقييم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020)

التوصيات	جهة التنفيذ	التدابير المزمع اتخاذها	الأولوية/الموعد النهائي للتنفيذ
ج) الحرص على التنسيق والتعاون لتضمين نهج لتعميم المساواة بين الجنسين في الخطة الاستراتيجية المقبلة كجزء رئيسي في دور البرنامج الحافز على القضاء على الجوع؛		ج) ستشرك عملية تشاورية كيانات مختلفة في جميع مستويات البرنامج على نحو يراعي تعميم المساواة بين الجنسين كجزء أساسي من دور البرنامج التمكيني (للمهدفين 2 و 17) وتضمنه في الخطة الاستراتيجية المقبلة.	
د) الحرص على تحديث جميع الإرشادات التقنية بشأن برامج البرنامج (على سبيل المثال، التحويلات القائمة على النقد، والتوزيع العام للأغذية؛ والتغذية المدرسية؛ والتغذية؛ وسبل العيش القادرة على الصمود) من حيث مساهماتها في المساواة بين الجنسين أو على تقديم مذكرة تقنية بشأن المبادئ التوجيهية التي لم تخضع بعد للاستعراض، مشفوعة بأمثلة محددة لبيان كيفية استخدام المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتشكيل البرمجة في البرنامج على نحو فعال وكفؤ ومنصف ومحفز؛		د) ستستعرض مختلف الكيانات المعنية في الإرشادات التقنية للبرنامج بشأن مختلف مجالات البرامج/الوظائف وتنقحها حسب الحاجة حرصاً على تضمين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في البرمجة في البرنامج بانتظام وبشكل كاف.	
هـ) وضع وتنفيذ خطة اتصال ونشر لترويج السياسة المحدثة التي تبرز وتعلل أهمية المساواة بين الجنسين لولاية البرنامج ولجميع العاملين فيه، محددة بذلك "القوة من أعلى المستويات".		هـ) ستترافق سياسة المساواة بين الجنسين المحدثة مع خطة للاتصالات والتعميم.	
التوصية 2 ينبغي للبرنامج أن يخصص ميزانية كافية لدعم البرامج والإدارة لتنفيذ التزاماته المؤسسية، ومن بينها عمل مكتب الشؤون الجنسانية وتنفيذ الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين ولوضع استراتيجيات لتعبئة تمويل من خارج الميزانية وللمشروعات، بوسائل من بينها الشراكات التشغيلية والاستراتيجية في اتساق مع الإصلاح في الأمم المتحدة.	مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات، بدعم من المديرين الإقليميين ومساعد المدير التنفيذي لإدارة الشراكات والدعوة ومساعد المدير التنفيذي لإدارة الموارد، وبالتشاور مع المجلس التنفيذي.	موافقة ستستعرض ميزانية دعم البرامج والإدارة للتأكد من تخصيص أموال كافية للهيكل والأنشطة الداعمة لتنفيذ الالتزامات المؤسسية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المقر وعلى صعيد المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية. وسيعقب ذلك إعداد استراتيجية لتعبئة الموارد.	الأولوية: عالية يونيو/حزيران 2021، في اتساق مع سياسة المساواة بين الجنسين المحدثة والاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين
أ) ينبغي للبرنامج وهو يواصل تعميم المساواة بين الجنسين في أعماله أن يستعرض رصيد التمويل من خارج الميزانية وميزانية دعم البرامج والإدارة للحفاظ على مناصب مستشاري الشؤون الجنسانية البالغة الأهمية والموارد المخصصة لهم على جميع مستويات البرنامج.		أ) سُبستعرض التمويل لتأمين مناصب مستشاري الشؤون الجنسانية والأنشطة التي تساهم في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في البرنامج ككل.	
ب) ينبغي أن يوسع البرنامج نطاق شراكاته وتمويله لتعميم المساواة بين الجنسين والبرمجة الموجهة استناداً إلى الممارسات الحسنة الحالية، على نحو يتسق مع تطلعات المانحين والأولويات المؤسسية بشأن حاجة البرنامج للتكيف مع السياق العالمي المتغير وبيئة التمويل المتطورة.		ب) سَتُعد إدارة الشراكة والدعوة استراتيجية لتوسيع نطاق الشراكات وتمويل تعميم المساواة بين الجنسين في جميع أعمال البرنامج ومبادراته التي تستهدف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيد العالمية والإقليمية والوطنية.	
ج) ينبغي أن يحرص البرنامج على وجود آلية مؤسسية فعالة لتتبع التخطيط الجنساني والنققات الجنسانية.		ج) سُبطور نظام تتبع نفقات المساواة بين الجنسين الذي جُرب بنجاح في عام 2019 وسيبدأ العمل به في جميع مكاتب	

رد الإدارة على توصيات التقرير الموجز عن تقييم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020)			
التوصيات	جهة التنفيذ	التدابير المزمع اتخاذها	الأولوية/الموعد النهائي للتنفيذ
		البرنامج القطرية. وستجرى التنقيحات المناظرة لخطة الإدارة السنوية وعملية الميزانية للمقر والمكاتب الإقليمية.	
التوصية 3 ينبغي أن ينشئ مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات فريقاً توجيهياً للبرنامج ككل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يوفر القيادة الموزعة ويقود سياسة المساواة بين الجنسين ويحرص على المساءلة عن تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين في مستويات البرنامج ككل.	مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات، بدعم من المديرين الإقليميين والفطريين، وبالتشاور مع المجلس التنفيذي والشعب الوظيفية في المقر وفي مستويات المكاتب الإقليمية.	موافقة سيُنشأ فريق توجيه داخلي يضم أعضاء لديهم دراية بمجال المساواة بين الجنسين لقيادة العمل وضمان المساءلة بشأن نتائج المساواة بين الجنسين في البرنامج ككل ويشمل ذلك تنفيذ التوصيات الثماني المنبثقة عن تقييم سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020).	الأولوية: عالية نوفمبر/تشرين الثاني 2020.
(أ) ينبغي لفريق التوجيه أن:		(أ) سيتضمن فريق التوجيه ما يلي: • ممثلون لكل إدارة في البرنامج بحيث يشمل الوظائف التنظيمية والإنسانية والبرمجية ويكون مستقلاً عن الكيانات الجماعية الأخرى المكلفة بالمسائل ذات الصلة؛	
• تضم ممثلين من الشعب التنظيمية والإنسانية وشعب البرامج وألا يستوعب في أي فريق عامل آخر أو فرقة عمل أخرى.		• تكون له اختصاصات تحدد عضويته وقواعد العمل التي تحقق المشاركة الفعالة وأن يعقد على الأقل اجتماعين كل سنة؛	
• تكون له بنود جدول أعمال دائمة تشمل ما يلي: ◀ مواصلة إدماج المساواة بين الجنسين في أعمال البرنامج؛ ◀ المضي قدماً في تحقيق حصائل المساواة بين الجنسين بوسائل من بينها الخطط الاستراتيجية القطرية؛ ◀ تنفيذ آليات البرنامج لتعميم المساواة بين الجنسين: الهيكل الجنساني، برنامج التحول في المنظور الجنساني، مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر المعتمد في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.		• بنوداً دائمة في جدول أعمال فريق التوجيه تتضمن البنود الثلاثة المحددة في التوصية.	
(ب) ينبغي أن تساهم التقارير المرحلية من شعب البرنامج في المقر والمكاتب الإقليمية في مناقشات فريق التوجيه وفي التحديثات السنوية المقدمة للمجلس التنفيذي بشأن سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين.		(ب) ستقدم تقارير مرحلية إلى فريق التوجيه لدعم الوفاء بمسؤولياته والمساهمة في التحديثات السنوية التي تُقدم إلى المجلس التنفيذي.	
التوصية 4 ينبغي للبرنامج أن يعزز ملكية سياسة المساواة بين الجنسين وخطة عمل المساواة بين الجنسين على الصعيدين الإقليمي والفطري من خلال تنقيح	المديرون الإقليميون، بدعم من رئيس الديوان ومساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات والوحدات الوظيفية في المقر والمكاتب الإقليمية	موافقة حالما توضع سياسة المساواة بين الجنسين المنقحة في صيغتها النهائية (التوصية 1)، ستُعزز ملكية المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية بتنقيح الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين	الأولوية: متوسطة ديسمبر/كانون الأول 2012.

رد الإدارة على توصيات التقرير الموجز عن تقييم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020)			
التوصيات	جهة التنفيذ	التدابير المزمع اتخاذها	الأولوية/الموعد النهائي للتنفيذ
الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين وخطط عمل المساواة بين الجنسين المتسقة مع الخطط الاستراتيجية القطرية.	والمديرين القطريين ونواب المديرين القطريين.	وموامة خطط عمل المساواة بين الجنسين مع الخطط الاستراتيجية القطرية.	
<p>(أ) ينبغي للبرنامج أن يستعرض وينقح الاستراتيجيات الإقليمية الحالية للمساواة بين الجنسين من أجل:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تعيين تحديات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الرئيسية في كل إقليم ورصيد استجابة البرنامج في السياقات الإنسانية والإنمائية و"الأداء للتمكين" في كل إقليم؛ • إيلاء الأولوية للتغييرات التنظيمية اللازمة لدعم تعميم المساواة بين الجنسين في المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية؛ • توجيه المكاتب القطرية في إعداد وتنفيذ الخطط الاستراتيجية القطرية التي تدمج الاعتبارات الجنسانية والعمرية، وبرنامج التحول في المنظور الجنساني وخطة عمل المساواة بين الجنسين، دعماً لتحقيق نتائج المساواة بين الجنسين في سياق الأمن الغذائي والتغذية في محور العمل الإنساني والتنمية والسلام؛ • تحديد المسؤوليات الواضحة المتناسبة مع السياق الإقليمي. 		<p>(أ) في إطار تشاور مع مكاتب البرنامج القطرية، سُنقح الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين الست لدعم تعميم المساواة بين الجنسين في كل العمليات الإنسانية والبرامج الإنمائية وتأطير التدابير والمسؤوليات التي تدعم نتائج المساواة بين الجنسين في مختلف السياقات. وإذ تراعي التنقيحات محور الترابط الثلاثي، فإنها ستأخذ في الحسبان التحديات السياقية والاستجابات المحتملة والآليات المؤسسية لتعميم المساواة بين الجنسين والالتزامات بشأن مكان العمل وقوة العمل، فضلاً عن الموارد المالية اللازمة لتنفيذها.</p>	
(ب) ينبغي أن يستعرض المديرين الإقليميون فرص المكاتب الإقليمية والقطرية لتعبئة الموارد لتعميم المساواة بين الجنسين على نحو يتسق مع شراكات البرنامج المؤسسية والتزامات التمويل ذات الأولوية.		(ب) سُنقح عرض تعبئة الموارد من قبل المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية من أجل الأنشطة التي تساهم في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وسُنقح حسب الاقتضاء.	
(ج) ينبغي أن يضع المديرين الإقليميون هياكل إقليمية واضحة للحوكمة للإشراف على إعداد الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين وتنفيذها.		(ج) سيقود المديرين الإقليميون عملية إنشاء هياكل الحوكمة (قبل اتخاذ تدابير بشأن التوصية 4-أ) بغية إعداد الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين وتنفيذها.	
(د) ينبغي أن تقدم التقارير الإقليمية إلى الفريق التوجيهي بشأن المساواة بين الجنسين تحليلاً كمياً ونوعياً للتغييرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من حيث التحولات التنظيمية ونتائج البرامج قياساً إلى غايات سياسة المساواة بين الجنسين.		(د) سُنقح التقارير الإقليمية المقدمة إلى اللجنة التوجيهية للمساواة بين الجنسين معلومات كمية ونوعية عن التدابير والنتائج الإنسانية والبرمجية والتنظيمية جنباً إلى جنب مع الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين (حسب التدبير 4-أ) لتشمل بارامترات تجعل هذا الإبلاغ من قبل المكاتب الإقليمية ممكناً.	

رد الإدارة على توصيات التقرير الموجز عن تقييم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020)			
التوصيات	جهة التنفيذ	التدابير المزمع اتخاذها	الأولوية/الموعد النهائي للتنفيذ
التوصية 5 ينبغي على البرنامج أن يحرص على أن يسترشد إعداد إطار المساواة عن الموارد البشرية الجديد- على النحو المتفق عليه في الرد على إحدى توصيات تقييم استراتيجية البرنامج لشؤون العاملين (2014-2017)- بتحليل المساواة بين الجنسين والتنوع والإدماج وعلى خضوع كبار المدراء للمساواة عن ممارسات القيادة الشاملة والامتياز في جميع مجالات تعميم المساواة بين الجنسين ومن بينها التكافؤ بين الجنسين على سبيل المثال لا الحصر.	مدير شعبة الموارد البشرية، بالتشاور مع مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات وبدعم من مساعد المدير التنفيذي لإدارة تسيير الموارد ومكتب الشؤون الجنسانية.	موافقة في اتساق مع السياسة المقبلة التي ستحل محل استراتيجية شؤون العاملين بالبرنامج (2014-2017)، سيعُد إطار للمساواة عن الموارد البشرية لدعم القيادة والامتياز في تعميم المساواة بين الجنسين في البرنامج ككل مع إيلاء الاهتمام للتنوع والإدماج.	الأولوية: متوسطة أغسطس/آب 2021
(أ) ينبغي أن يشمل ذلك ما يلي: • تضمن تحليل المساواة بين الجنسين والتنوع والإدماج في إعداد إطار المساواة، بقيادة شعبة الموارد البشرية، بدعم من مكتب الشؤون الجنسانية؛		• سيجرى تحليل للمساواة بين الجنسين والتنوع والإدماج للاستعانة به في إعداد إطار للمساواة عن الموارد البشرية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.	
• الالتزامات بتعزيز قدرات العاملين في البرنامج في مجال تعميم المساواة بين الجنسين؛		• ستمد الالتزامات بشأن تعزيز القدرات لتعميم المساواة بين الجنسين وتضمن في إطار المساواة عن الموارد البشرية الذي يركز على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.	
• وضع نهج محددة لتعزيز قدرات فرادى القادة (المديرون الإقليميون ونوابهم والمديرون القطريون ونوابهم) في مجال تعميم المساواة بين الجنسين على الصعيدين الإقليمي والقطري.		• استنادا إلى مواد التعلم الحالية (مثل برنامج التعلم الإلكتروني للبرنامج المعنون "القوة في مجال المساواة بين الجنسين")، ستمد نهج وتتاح فرص إضافية لتوسيع قدرات مديري البرنامج لتعميم المساواة بين الجنسين وسيحظى الحصول على موارد كافية لقوة عمل متنوعة وعلمية بالمساواة بين الجنسين بالاهتمام.	
التوصية 6 تبغي أن يستثمر البرنامج في مستشارين مختصين ومهنيين في الشؤون الجنسانية في المقر والمكاتب الإقليمية وتكوين طاقم من مستشارين متمرسين في الشؤون الجنسانية للعمل في مكاتبه القطرية.	مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات بدعم من المديرين الإقليميين ومساعد المدير التنفيذي لإدارة تسيير الموارد ومدير شعبة الموارد البشرية ومكتب الشؤون الجنسانية ومجموعة مختارة من المديرين القطريين والإقليميين ونواب المديرين القطريين والمستشارين الإقليميين للشؤون الجنسانية.	موافقة سيستثمر البرنامج في إيجاد طاقم من المستشارين المهنيين في الشؤون الجنسانية في المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية.	الأولوية: عالية ديسمبر/كانون الأول 2021، في اتساق مع إعداد الاستراتيجيات الإقليمية للمساواة بين الجنسين وإطار المساواة عن الموارد البشرية.
(أ) ينبغي على البرنامج إجراء عملية لتخطيط قوة العمل للمستشارين في الشؤون الجنسانية واستحداث خطة للموارد البشرية بغية إتاحة إطار متسق وممول ومستدام من المستشارين في الشؤون الجنسانية في مستويات البرنامج ككل. وينبغي أن يحقق ذلك ما يلي: • إنشاء مناصب إلزامية للمستشارين المهنيين الإقليميين في الشؤون الجنسانية بعقود محددة المدة في الرتبين ف-4 وف-5 مع صلات وظيفية بمكتب الشؤون الجنسانية؛		(أ) ستجرى عملية لتخطيط قوة العمل بغية إعداد خطة ممولة لإرساء طاقم من المستشارين في الشؤون الجنسانية المؤهلين تقنيا في جميع مستويات البرنامج ككل.	

رد الإدارة على توصيات التقرير الموجز عن تقييم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020)

التوصيات	جهة التنفيذ	التدابير المزمع اتخاذها	الأولوية/الموعد النهائي للتنفيذ
<ul style="list-style-type: none"> تضمن اختصاصات معيارية عامة لمستشاري الشؤون الجنسانية في المكاتب الإقليمية والقطرية للبرنامج تسترشد بها المكاتب الإقليمية والقطرية في تحديد أدوار مستشاري الشؤون الجنسانية ومسؤولياتهم المتكيفة مع السياق. 		<ul style="list-style-type: none"> سُحِّدَت الاختصاصات العامة الحالية لمستشاري الشؤون الجنسانية في المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية. 	
<p>(ب) ينبغي أن تشمل جميع عمليات إعادة المواءمة التنظيمية الأخذ في الحسبان المهارات والقدرات الجنسانية.</p>		<p>(ب) ستهتم عمليات إعادة المواءمة التي سٌجرى ابتداء من عام 2021 بقدرات المساواة بين الجنسين.</p>	
<p>(ج) ينبغي الاهتمام بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> إنشاء مسار وظيفي وإطار مهني جنساني لمستشاري الشؤون الجنسانية من المستوى القطري إلى المستويين الإقليمي والعالمي، في اتساق مع وظائف البرنامج المشابهة. تضمن إطار لمستشاري الشؤون الجنسانية المتنوعين في مجموعة المواهب الدولية المستقبلية لاستخدامه في البرنامج ككل. 		<p>(ج) سٌنظر في المسارات الوظيفية الداخلية لمستشاري الشؤون الجنسانية بالبرنامج وسيتم إنشاؤها في اتساق مع وظائف البرنامج المقارنة وسيوسع نطاق مجمَع المواهب الدولية المستقبلية ليشمل المستشارين في الشؤون الجنسانية.</p>	
<p>التوصية 7</p> <p>ينبغي أن يحرص البرنامج على أن يتضمن الإطار والإرشادات بشأن استعراضات منتصف المدة وتقييمات الجيل الأول من الخطط الاستراتيجية القطرية تحليلات كمية ونوعية لأنشطة البرنامج في مجال المساواة بين الجنسين.</p>	<p>مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات، بدعم من مدير التقييم ومدير شعبة التخطيط والأداء المؤسسي، وبالتعاون مع المديرين الإقليميين والقطريين، وقادة الشعب التقنية في إدارة وضع السياسات والبرامج ومكتب الشؤون الجنسانية</p>	<p>موافقة</p> <p>سيُضَمَّن تحليل نتائج المساواة بين الجنسين في أطر العمل والعمليات والحصائل لاستعراضات منتصف المدة وتقييمات الجيل الأول من الخطط الاستراتيجية القطرية وسيستفاد منه في إعداد وتنفيذ الجيل الثاني من الخطط الاستراتيجية القطرية وتنفيذها.</p>	<p>الأولوية: متوسطة</p> <p>ديسمبر/كانون الأول 2020</p>
<p>(أ) ينبغي لمساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات، بدعم من مكتب الشؤون الجنسانية والشعب التقنية، أن يُعد وينشر إطارا يستخدم عملية مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر المعتمد في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات للاسترشاد بها في تضمين البرمجة المراعية للسياق والمتكاملة جنسانيا التي تتسق مع غايات سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) في تصميم الجيل الثاني من الخطط الاستراتيجية القطرية وتنفيذها.</p>		<p>(أ) بالاستعانة بمؤشر المساواة بين الجنسين والعمر المعتمد في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، سٌستعرض الإرشادات الحالية التي تدعم إدماج المساواة بين الجنسين في الجيل الثاني من الخطط الاستراتيجية القطرية، وتُنقح حسب الاقتضاء.</p>	
<p>(ب) ينبغي على مدير شعبة التخطيط والأداء المؤسسي أن يشرف على وضع النماذج والمواد الإرشادية لتضمين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في صيغتها النهائية في استعراضات منتصف المدة للخطط الاستراتيجية القطرية ونشرها بحلول ديسمبر/كانون الأول 2020.</p>		<p>(ب) بتوجيه من مدير شعبة التخطيط والأداء المؤسسي، سٌنوزع إرشادات ونماذج لتضمين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في استعراضات منتصف المدة للخطط الاستراتيجية القطرية في البرنامج ككل.</p>	

رد الإدارة على توصيات التقرير الموجز عن تقييم سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020)			
التوصيات	جهة التنفيذ	التدابير المزمع اتخاذها	الأولوية/الموعد النهائي للتنفيذ
ج) ينبغي على مدير مكتب التقييم أن يُحدِّث النماذج والمواد الإرشادية لتضمين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تقييمات الخطط الاستراتيجية القطرية بحلول ديسمبر/كانون الأول 2020.		ج) بتوجيه من مدير مكتب التقييم، سُنِّدَت المواد الإرشادية والنماذج لتضمين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تقييمات الخطط الاستراتيجية القطرية وثُورَع.	
التوصية 8 ينبغي على المكاتب القطرية أن تعمم المساواة بين الجنسين في استعراضات منتصف المدة وتقييمات الجيل الأول من الخطط الاستراتيجية القطرية وفي تصميم الجيل الثاني من الخطط الاستراتيجية القطرية وتنفيذها.	المديرون القطريون، بدعم من المديرين الإقليميين، ومستشاري الشؤون الجنسانية الإقليميين وأعضاء الفريق التوجيهي بشأن المساواة بين الجنسين، ومكتب الشؤون الجنسانية وقادة الشعب التقنية في إدارة وضع البرامج والسياسات.	موافقة سُنِّدَت المساواة بين الجنسين التي سُنِّتَاح لها الموارد الكافية في استعراضات منتصف المدة وتقييمات الجيل الأول من الخطط الاستراتيجية القطرية وفي تصميم وتنفيذ الجيل الثاني منها.	الأولوية: متوسطة جارٍ ابتداء من يناير/كانون الثاني 2021، في اتساق مع الإعداد الجاري للجيل الثاني من الخطط الاستراتيجية القطرية.
أ) ينبغي أن يستخدم كل مكتب قطري استعراض منتصف المدة والتقييم والتحليل السياقي للمساواة بين الجنسين والعمر لخطته الاستراتيجية القطرية من الجيل الأول لتضمين المساواة بين الجنسين في خطته الاستراتيجية القطرية من الجيل الثاني، بوسائل من بينها ما يلي: • موامة الخطة الاستراتيجية القطرية مع عملية التحليل القطري المشترك للأمم المتحدة، حرصاً على أن يلي البرنامج الاحتياجات المحددة على الصعيد الوطني في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مثل "عدم تخلف أحد عن الركب"؛	أ) على نحو ما يقتضيه في الوقت الحالي مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر المعتمد في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، سيتَّصَفُ الجيل الثاني من الخطط الاستراتيجية القطرية بما يلي: • الاسترشاد بالتحليل القطري والسياقي للمساواة بين الجنسين والعمر (بما في ذلك التحليلات القطرية المشتركة) حتى يتسنى لها تلبية احتياجات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المحددة وطنياً، مع التركيز الواضح على ألا يتخلف أحد عن الركب.		
• الحرص على أن تتجز الأنشطة المقررة للخطة الاستراتيجية القطرية من الجيل الثاني بطريقة تهدف إلى تحقيق غايات سياسة المساواة بين الجنسين المحدثَّة (2015-2020) وتلبي بشكل منصف احتياجات جميع المستفيدين من الأمن الغذائي والتغذية		• تضمين الأنشطة التي تدعم المساعدة الغذائية المنصفة وتساهم في تحقيق أهداف سياسة المساواة بين الجنسين.	