

المجلس التنفيذي  
الدورة السنوية

روما، 25-28/5/2015

## قضايا السياسات

البند 5 من جدول الأعمال

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

للعلم\*



Distribution: GENERAL  
**WFP/EB.A/2015/5-G**  
27 April 2015  
ORIGINAL: ENGLISH

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

## مذكرة للمجلس التنفيذي

هذه الوثيقة مقدمة للمجلس التنفيذي للعلم.

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

السيد P. Teixeira	السيدة S. Ruedas
مستشار برامج	مديرة
مكتب الشؤون الجنسانية	مكتب الشؤون الجنسانية
رقم الهاتف: 066513-3866	رقم الهاتف: 066513-2162

## موجز تنفيذي

أحرز البرنامج، في سنة 2014، تقدماً مطرداً في تعميم الوعي الجنساني وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عبر المنظمة. وشرع في صياغة السياسة الجنسانية الجديدة، واستمر في نشر إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين وزاد الموارد البشرية والمالية المتاحة للعمل الجنساني. وكان الهدفان الرئيسيان لسنة 2014 هما: (1) إعداد خارطة طريق لصياغة سياسة المساواة بين الجنسين والشروع في المشاورات بشأنها على جميع المستويات؛ (2) تعزيز إطار المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين.

ويظهر تقرير البرنامج لعام 2014 عن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إحراراً تحسناً منذ سنة 2013، إذ تجاوزت سبعة مؤشرات المعايير وأوقت بها أربعة مؤشرات واقتربت ثلاثة من الوفاء بها.

وأدخل تحسين على تطبيق مؤشر المساواة بين الجنسين، التابع للجنة المشتركة بين الوكالات، في برامج البرنامج ومشروعاته عن طريق زيادة التوجيه وتعزيز ضمان الجودة وزيادة إدماج قضايا المساواة بين الجنسين في توجيهات التقييم والمراجعة. وعن طريق حساب جديد مخصص لتعميم المساواة بين الجنسين، أُتيح للموارد للتعميل بالمبادرات المراعية للمساواة بين الجنسين، ووضع معيار لتخصيص الموارد لترويج المساواة بين الجنسين في إطار خطة الإدارة، ومن الجاري تتبع النفقات الفعلية في هذا الصدد.

وسيستمر البرنامج في دعم تعميم المساواة بين الجنسين في عملياته وفي تعزيز الثقافة المراعية للمساواة بين الجنسين عبر المنظمة. وستمكن نتائج هذه الجهود البرنامج من تحسين أداءه في هذا المجال.

## مقدمة

- 1- في الدورة السنوية للمجلس التنفيذي لعام 2014، قدم البرنامج التحديث الثالث لإطار المساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين (إطار المساواة)، الذي كان قد وضع عام 2012 لتيسير تنفيذ السياسة الجنسانية وضمان قيام كبار المديرين بدور قيادي في موضوع تعميم مراعاة المنظور الجنساني.
- 2- ويقدم هذا التحديث معلومات عما استجد من أمور بشأن تنفيذ إطار المساواة منذ انعقاد الدورة السنوية للمجلس التنفيذي لعام 2014.

## التدابير المتخذة حتى الآن

- 3- في سنة 2014، زادت المشروعات الجديدة التي تحمل رمز مؤشر المساواة بين الجنسين 2 أو 2ب إلى ثلاثة أمثال ما كانت عليه في سنة 2012 (الجدول 1)، ولأول مرة لم يكن هناك أي مشروع يحمل الرمز 0 (الجدول 2). ويعزى جانب من هذا الإنجاز إلى التحسينات التي أدخلت على الدليل الإرشادي للبرنامج وتعزيز الحوار مع المكاتب الإقليمية والقطرية في إطار عملية ضمان الجودة.

الجدول 1: نسبة مشروعات البرنامج التي تحمل الرمز "أ2" أو "ب2"			
من رموز مؤشر المساواة بين الجنسين			
هدف عام 2015	عام 2014 (الهدف: 75)	عام 2013 (الهدف: 50)	عام 2012 (الهدف: 50)
100	79	50	24

الجدول 2: نسبة مشروعات البرنامج التي تحمل الرمز "2" و"1" و"0"			
من رموز مؤشر المساواة بين الجنسين			
رمز مؤشر المساواة بين الجنسين	2014	2013	2012
2	30	50	24
1	8	43	57
0	0	7	19

## التقدم المحرز في إطار المساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين

### تقرير عام 2014 عن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

- 4- يتجاوز البرنامج الآن المعايير الدنيا لمؤشرات أداء خطة عمل الأمم المتحدة في مجالات السياسات والتخطيط، والتخطيط الاستراتيجي، والرصد والإبلاغ، والثقافة التنظيمية، وتوليد المعرفة والتواصل، والاتساق/التنسيق، وفي بالمعايير الدنيا للإدارة المستجيبة لاعتبارات المساواة بين الجنسين، والتقييم، والمراجعة المستجيبة لاعتبارات المساواة بين الجنسين، واستعراض البرامج، وتخصيص الموارد المالية وتتبع الموارد المالية.
- 5- وما زال الهيكل الجنساني يمثل تحدياً من التحديات، خاصة في علاقته بتكافؤ الجنسين. وسيقتضي الوفاء بالمتطلبات الدنيا لمؤشر الأداء هذا قدراً كبيراً من الاستثمارات والتعجيل بالعمل المشترك بين الوظائف.

الجدول 3: مؤشرات أداء خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة\*

2014	2013	2012	
<b>تعزيز المساواة</b>			
يتجاوز	يفي	يفي	السياسات والتخطيط
يفي	يقارب	يقارب	إدارة الأداء المستجيبة لاعتبارات الجنسانية
<b>تعزيز الإدارة المستندة إلى النتائج</b>			
يتجاوز	يتجاوز	يقارب	التخطيط الاستراتيجي
يتجاوز	يفي	يقارب	الرصد والإبلاغ
<b>الرقابة من خلال الرصد والتقييم والإبلاغ</b>			
يفي	يقارب	يقارب	التقييم
يفي	يقارب	يقارب	المراجعة المستجيبة لاعتبارات الجنسانية
يفي	يفي	يقارب	استعراض البرامج
<b>تخصيص الموارد البشرية والمالية الكافية</b>			
يفي	يقارب	يقارب	تعقب الموارد المالية
يفي	يقارب	يقارب	تخصيص الموارد المالية
يقارب	يقارب	يقارب	الهيكل الجنساني
يتجاوز	يتجاوز	يفي	الثقافة التنظيمية
<b>تنمية و/أو تعزيز قدرات الموظفين وكفاءاتهم في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني</b>			
يقارب	يقارب	يقارب	تقييم القدرات
يقارب	يقارب	يقارب	تنمية القدرات
<b>ضمان الاتساق/التنسيق وإدارة المعرفة/المعلومات على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية</b>			
يتجاوز	يفي	يفي	توليد المعرفة والتواصل
يتجاوز	يتجاوز	يفي	الاتساق

\*ترد مؤشرات الأداء التي شهدت تغيراً بين سنتي 2013 و 2014 بالخط السميك في الجدول 3.

## المساءلة

## السياسات والتخطيط

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

- 6 في سنة 2014 شرع البرنامج في صياغة سياسة جنسانية جديدة.
- 7 ويشمل نظام إدارة الأداء في البرنامج مؤشر أداء رئيسي بشأن الالتزام بالتمثيل المتساوي للنساء الوارد في اتفاقات الأداء الصادرة عن المدير التنفيذي ومساعد المدير التنفيذي ورئيس الديوان، وهي اتفاقات متاحة لجميع الموظفين. وهناك أيضا مؤشر أداء رئيسي للتمثيل المتساوي للنساء لجميع المديرين من المستوى ف-5 وما يعلوه.
- 8 وسيضطلع البرنامج في سنة 2015 بجهد رائد يتمثل في إدراج مؤشر رئيسي لقياس أداء المديرين القطريين فيما يخص توظيف وتمثيل النساء في الوظائف الكبيرة في المكاتب القطرية. وستكون المعايير الأساسية للمؤشرات الرئيسية لأداء المكاتب القطرية متاحة لجميع المديرين. وستقيس التقارير في منتصف ونهاية كل سنة التقدم الذي يحرزه كل مكتب قطري صوب بلوغ الأهداف، بما يكفل بقاء المساواة بين الجنسين في موقع متقدم من جداول أعمال مديري المكاتب القطرية واتخاذهم التدابير الملائمة طوال السنة.
- 9 ورغبة في تجاوز المتطلبات، سيستخدم البرنامج، بصورة تجريبية، "برنامج منح شهادات المساواة بين الجنسين" التابع له للاعتراف بالامتياز في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء.

## إدارة الأداء المراعي للمساواة بين الجنسين

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية  
الدرجة: يفي بالمتطلبات

- 10 يشمل نموذج القدرة التنظيمية المستخدم في البرنامج لتقييم وإدارة أداء الموظفين عناصر بشأن المساواة بين الجنسين وللتنوع والاندماج بالنسبة لكل الموظفين من المستوى ف-3 وما فوقه. وفي سنة 2015، سيجري تعميم نموذج آخر، عن طريق إعادة النظر في التوصيفات الوظيفية والأخذ بإطار وظيفي جديد في البداية، ثم عن طريق إطار إدارة الأداء بعد ذلك.
- 11 وستعبر ممارسات التقدير والمكافأة عن إعادة النظر الجارية في نظام إدارة الأداء. فسيتم الاعتراف بالامتياز والابتكار في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

## الإدارة القائمة على النتائج

### التخطيط الاستراتيجي

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة إدارة ورصد الأداء

الدرجة: يتجاوز المتطلبات

12- يتضمن إطار النتائج الاستراتيجية نتيجة شاملة بخصوص المساواة بين الجنسين، هي "المساواة بين الجنسين والتمكين المحسن"، يجري قياسها بثلاثة مؤشرات أداء رئيسية. وتمثل الحماية والمساواة أمام السكان المتأثرين نتيجة شاملة أخرى يجري قياسها بمؤشري أداء رئيسيين.

13- ويشمل إطار نتائج الإدارة مؤشر أداء رئيسي لقياس النسبة المئوية لإنجاز مؤشرات الأداء الخمسة عشر لإطار المساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين. وترد مؤشرات أداء رئيسية أخرى ضمن النتائج التي تحظى بالأولوية للفترة 2014 – 2017 في مجالي السكان والبرامج. ويعني هذا أن الالتزامات الجنسانية المنصوص عليها في الخطة الاستراتيجية ستنفذ وترصد في الفترة من 2014 حتى 2017.

14- وتؤكد سياسة إدارة الأداء من جديد دور الحوكمة المتزايد لوثائق الاستراتيجية القطرية في تحديد التزام البرنامج على الصعيد القطري. وسيُدرج التحليل الجنساني بصورة أكثر اطرادا في أقسام هذه الوثائق الخاصة بتحليل السياق القطري وحالة الأغذية والتغذية، كما ستقترح هذه الوثائق كيفية معالجة القضايا الجنسانية السياقية التي يجري تحديدها.

### الرصد والإبلاغ

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة إدارة ورصد الأداء

الدرجة: يتجاوز المتطلبات

15- للبرنامج أداتان للإبلاغ عن الأداء مقابل الخطة الاستراتيجية: التقرير الموحد للمشروعات الذي يعد سنويا لكل مشروع من مشروعات البرنامج، وتقرير الأداء السنوي، وهو أداة أساسية للمساءلة يبين إنجازات البرنامج داخل إطار إدارة الأداء. والبرنامج يصنف البيانات الخاصة بالمستفيدين بحسب فئاتها الأساسية.

16- وبناء على إدراج القياسات المتصلة بالمساواة بين الجنسين في إطارات الأداء خلال السنتين الأخيرتين، تمت مواءمة جميع نظم الإبلاغ في البرنامج بحيث تشمل الإبلاغ عن الالتزامات الخاصة بالمساواة بين الجنسين. وفي سنة 2014، تضمن تقرير الإبلاغ عن الأداء، لأول مرة، بيانات عن النتائج مصنفة بحسب الجنسين، وبالذات فيما يتعلق بمؤشرات الأمن الغذائي، والتغذية، والتغذية المدرسية. ويقوم البرنامج بتحسين تكنولوجيا الإبلاغ التي يتبعها بقصد تيسير الإبلاغ بمزيد من التفصيل عن الأداء، وتحليلات البيانات مصنفة بحسب الجنسين، والنتائج المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

17- وسيستمر البرنامج خلال ما تبقى من مدة الخطة الاستراتيجية للفترة 2014-2017، في كفالة الجودة العالية لرصد المؤشرات الجنسانية والإبلاغ عنها، ومراعاة المبادئ الموحدة للإبلاغ عن النتائج التي وضعتها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

## الرقابة

<p><b>التقييم</b> الجهة المسؤولة المالكة: مكتب التقييم الدرجة: يفي بالمتطلبات</p>
---

- 18- استوفى مكتب التقييم إرشادات التقييم ومعايير الجودة التابعة له بغية إدراج الاعتبارات الجنسانية في كل عمليات التقييم بما يتماشى مع مؤشرات الأداء والإرشادات التقنية لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وخطة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. واشترك الموظفون في دورات التنمية المهنية، ويطبق البرنامج الإرشادات في عمليات التقييم الجديدة.
- 19- واشترك مكتب التقييم في مراجعة إرشادات ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في منتصف سنة 2014. وصادقت فرقة العمل المعنية بحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين التابعة للفريق على شمول واستقلال ودقة الجوانب الجنسانية في عمليات التقييم التي اضطلع بها مكتب التقييم بوصفها ممارسات فضلى. وساهم مكتب التقييم تقنيا وماليا في حلقة عمل عقدت، بشأن المسائل الجنسانية في عمليات التقييم، لموظفي الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها.
- 20- وأصدر مكتب التقييم تكليفا بإجراء استعراض تقييمي لعمليات التقييم التي اضطلع بها على أساس التوجيهات والمعايير المعدلة. ولأول مرة أدرجت في الاستعراض تقييمات لعمليات مسندة لجهات خارجية وذلك لضمان استمرار المستوى المرتفع للتقييم رغم التغييرات التي أدخلت على النظام مؤخرا والتي لم تنطبق على معظم الفترة موضع التقييم. وبين التقييم أن تقييمات البرنامج أحرزت، عموما، تقدما واضحا منذ سنة 2013.
- 21- وخلال سنة 2015، ستطبق إرشادات ومعايير الجودة المعدلة على جميع التقييمات، وسيتم تدريب جميع موظفي مكتب التقييم على الإرشادات المعدلة لفريق التقييم. وسيكفل مكتب التقييم الوفاء بالمعايير قدر الإمكان، علما بأن مراعاة الجوانب الجنسانية قد تكون محدودة في قاعدة البيانات التي يستند إليها التقييم حيثما كان البرنامج قد باشر عمله قبل إدخال متطلبات التقييم المعززة.

<p><b>المراجعة المراعية للمساواة بين الجنسين</b> الجهة المسؤولة المالكة: مكتب المراجعة الداخلية الدرجة: يفي بالمتطلبات</p>
--

- 22- في سنة 2014، قام مكتب المراجعة الداخلية في البرنامج بتحسين إجراءات المراجعة التي يتبناها للوفاء بمتطلبات المؤشر 6 من خطة عمل الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وهو المؤشر الخاص بالمراجعة المراعية للمساواة بين الجنسين. وشملت التحسينات:
- (1) إجراء مشاورات مع مكتب الشؤون الجنسانية في أثناء الاضطلاع بالتقدير السنوي للمخاطر لتحديد المخاطر الرئيسية المتصلة بقضايا المساواة بين الجنسين في عمليات البرنامج وأساليب عمله؛
  - (2) إدراج المساواة بين الجنسين كركن أساسي من أساليب عمل البرنامج في سنة 2015؛
  - (3) تحقيق النجاح في تنفيذ إجراءات المراجعة المراعية لاعتبارات المساواة بين الجنسين بصورة تجريبية في كينيا وأفغانستان.

23- وترسي هذه الإنجازات الأساس لتعميم إجراءات المراجعة المراعية للمساواة بين الجنسين في عمليات المراجعة الميدانية في خلال سنة 2015، مما يمكن البرنامج من تجاوز متطلبات خطة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بحلول سنة 2016. ويقوم مكتب المراجعة الداخلية بتحديد أكثر النهج والتوقيعات اتساماً بالكفاءة التكلفية لإجراء مراجعة كاملة للمساواة بين الجنسين في البرنامج، بعد أن ترسي الموافقة على السياسة الجنسانية الجديدة للبرنامج الأساس لهذه المراجعة.

#### استعراض البرامج

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة السياسات والبرامج؛ إدارة خدمات العمليات؛ مكتب دعم المكتب الإقليمية  
الدرجة: يفي بالمتطلبات

24- يستخدم البرنامج مؤشر اللجنة المشتركة بين الوكالات لتقدير مدى إدماج الاعتبارات الجنسانية في الأنشطة والعمليات والاستراتيجيات القطرية الجديدة. وتبين جميع وثائق المشروعات الجديدة المعروضة على المجلس التنفيذي رمز المؤشر الجنساني على صفحة الغلاف.

25- وبغية تجاوز المعيار في سنة 2015، سيواصل البرنامج تحديث إرشادات البرامج الواعية بأهمية المساواة بين الجنسين وذلك لكل فئة برنامجية، مع توحيد التوجيهات الجديدة أولاً بأول وتحديد الثغرات وأفضل الممارسات في تصميم البرامج<sup>(1)</sup>.

#### الموارد البشرية والمالية

##### تعقب الموارد

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الميزانية والبرمجة  
الدرجة: يفي بالمتطلبات

26- أدرج مؤشر المساواة بين الجنسين، بالنسبة للمشروعات القائمة، في شبكة البرنامج ونظامه العالمي للمعلومات (نظام ونجز)، مما يتيح، عند إعداد التقارير المالية، تعقب بيانات التخطيط والإنفاق بحسب فئات مؤشرات المساواة بين الجنسين. ونفذ البرنامج في سنة 2014، لأول مرة، آلية لتعقب الموارد – هي تحليل نفقات المساواة بين الجنسين – أتاحت التحديد الكمي للأنشطة والموارد المستثمرة في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

27- ويتعلق ما نسبته 11 في المائة من المتطلبات التشغيلية المتوقعة، في خطة الإدارة للفترة 2015-2017، بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويتضح من تحليل نفقات المساواة بين الجنسين أن مشروعات البرنامج وجهت 11-12 في المائة من نفقاتها الشاملة إلى الأنشطة المتصلة بالمساواة بين الجنسين.

28- وبغية تجاوز متطلبات المؤشر، سيعزز البرنامج قدرة المكاتب الإقليمية والقطرية على ربط نتائج تحليل نفقات المساواة بين الجنسين بعملية خطة الإدارة، عن طريق كفاءة تخصيص الموارد الكافية للأنشطة الجنسانية.

(1) الفئات البرنامجية للبرنامج هي الأنشطة الإنمائية (البرامج القطرية والمشروعات الإنمائية)، وعمليات الطوارئ، والعمليات الممتدة للإغاثة والإنعاش.

### تخصيص الموارد

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الميزانية والبرمجة  
الدرجة: يفي بالمتطلبات

- 29- في سنة 2014، أنشأ البرنامج معايير مالية لتخصيص الموارد للأنشطة التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وكان نحو 11 في المائة من مجموع المتطلبات التشغيلية المدرجة في خطة الإدارة للفترة 2015-2017 يتعلق بهذه الأنشطة. وأكد تحليل النفقات الجنسانية أن 11-12 في المائة من الإنفاق الفعلي كان مخصصاً لهذه الأنشطة، بما يتفق مع المعيار الذي يحدد نسبة 11 في المائة في هذا المجال. وكان معظم المشروعات القائمة يحمل الرمز 2أ.
- 30- فيما يخص ميزانية دعم البرامج والإدارة، أدرج، في سنة 2015، بناء على الاحتياجات التمويلية التي حددها المدير، مخصص معياري بمبلغ 4.7 مليون دولار أمريكي لدعم تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. واقترح تخصيص مبلغ إضافي قدره 4.1 مليون دولار أمريكي عن طريق الصناديق الاستثنائية، كما أنشئ حساب جنساني خاص في سنة 2014 بمخصص أولي قدره 2.2 مليون دولار أمريكي.
- 31- وستحدد النتائج المحرزة في السنوات المقبلة ما إذا كان معيار تبلغ نسبته 11 في المائة يعتبر كافياً أم أن هناك حاجة إلى موارد إضافية لتأمين التقدم في تحسين المساواة بين الجنسين في مشروعات البرنامج.

### الهيكل الجنساني

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية  
الدرجة: يقارب المتطلبات

- 32- التزم البرنامج برأب الثغرة الجنسانية وتشجيع زيادة التنوع في قوة العمل لديه بغية تعزيز استجاباته التشغيلية. واستخدم التوظيف لزيادة عدد النساء في قوة العمل الفنية الدولية في البرنامج. وفي سنة 2014، مثلت نسبة النساء 58 في المائة من جميع حالات التوظيف من المستوى ف-4 وما يعلوه، مما أدى إلى زيادة نسبة النساء في هذه المستويات من 40 في المائة في سنة 2013 إلى 41 في المائة في سنة 2014. ويتوقع البرنامج أن ترتفع نسبة النساء، بنهاية سنة 2015، من 34.5 في المائة إلى ما لا يقل عن 35 في المائة في الوظائف من مستوى مدير، ومن 42.5 في المائة إلى 45 في المائة في الوظائف من المستويين ف-4 وف-5، وذلك عن طريق التوظيف والنقل الداخلي.
- 33- تشمل المبادرات التي ستستفيد من هذا الاتجاه الإيجابي في سنة 2015:
- ◀ مطالبة المديرين بعدم شغل الوظائف الشاغرة بدون وجود مرشحة واحدة على الأقل؛
  - ◀ ربط أهداف التوزيع الجنساني بالأداء والأهداف الوظيفية في تقييم أداء كبار المديرين؛
  - ◀ تعزيز التركيز في عمليات الاتصال على الاعتبارات الجنسانية، مثل الإعلان عن الوظائف الفنية المعتمدة للتوظيف عن طريق وسائل إعلام وقنوات مهنية مستهدفة، فضلاً عن شركات البحث، بغية اجتذاب المهنيات المقدرات المتمتعين بمهارات مناسبة لطلب الالتحاق بخدمة البرنامج؛
  - ◀ تنظيم دورات إضافية من برنامج تولي النساء للقيادة وتطويرهن الوظيفي (INSPIRE) لزيادة نسبة النساء في وظائف الإدارة العليا عن طريق تنمية القدرات والنقل؛
  - ◀ استئجار خدمات خبير في التنوع والإدماج لتنفيذ استراتيجية البرنامج في التنوع والإدماج، وقيادة تنفيذ المبادرات سالفة الذكر عبر البرنامج لتحقيق المساواة بين الجنسين.

### الثقافة التنظيمية

الجهة المسؤولة المالكة: مكتب المدير التنفيذي

الدرجة: يتجاوز المتطلبات

34- ناصرت المديرية التنفيذية وموظفون آخرون من الإدارة العليا، طوال سنة 2014، تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع مشاركاتهم الخطابية تقريبا. وتم تعزيز السياسات والترتيبات القانونية الداعمة للمساواة بين الجنسين عن طريق استكمال دراسة للعدالة الداخلية وإصدار خطة عمل؛ وطرح مدونة السلوك الخاصة بالبرنامج؛ واستكمال دورة شبكية إلزامية بالنسبة لجميع الموظفين، بشأن الغش والفساد والاستغلال والاعتداء الجنسيين. إضافة إلى ذلك:

- ◀ أنشئ حساب جنساني خاص بمخصص أصلي قدره 2.2 مليون دولار أمريكي، لتوفير الدعم الخارج عن الميزانية للتعجيل بعملية تعميم الاعتبارات الجنسانية؛
- ◀ نوقشت المساواة بين الجنسين في جميع دورات المجلس التنفيذي الثلاث وفي المعتكف الذي عقده فريق الإدارة التنفيذية في باكورة شهر نوفمبر/تشرين الثاني؛
- ◀ أقر المجلس التنفيذي خطة الإدارة للفترة 2015-2017،<sup>(2)</sup> بما تتضمنه من تخصيص موارد في ميزانية 2014 لمكتب الشؤون الجنسانية لمواصلة تأمين الالتزام بخطة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتنمية الخبرة بالمسائل الجنسانية، وتخصيص موارد لإعداد وتنفيذ استراتيجية للتنوع والإدماج؛
- ◀ صادق المجلس التنفيذي على الاستراتيجية الجماهيرية للبرنامج<sup>(3)</sup> التي تتضمن التخطيط لقوة العمل بهدف التوصل إلى قوة عمل متنوعة ومتوازنة جنسانيا<sup>(4)</sup>.

35- وأصدر نائب المدير التنفيذي، ومساعدو المدير التنفيذي، ورئيس الديوان اتفاقات أداء، تشمل التزامات بتعزيز التوازن الجنساني والجغرافي للموظفين.

36- وستجري، في سنة 2015، إعادة تأكيد التزام البرنامج بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك عن طريق إجراء استقصاء عالمي للموظفين يلمس آراءهم بخصوص مواضيع منها الرضاء الوظيفي والعلاقات في مكان العمل والثقافة التنظيمية وفرص التطور الوظيفي. وسيتم إجراء الاستقصاء في الفترة من شهر أبريل/نيسان إلى يونيو/حزيران 2015.

### القدرات

#### تقييم القدرات

الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية

الدرجة: يقارب المتطلبات

37- طرح، في شهري أكتوبر/تشرين الأول ونوفمبر/تشرين الثاني 2014، تقييم للقدرات فيما يخص القضايا الجنسانية شمل جميع مستويات الموظفين وفئاتهم على مستوى البرنامج بأكمله. وأُتيح استمارات الاستقصاء بلغات الأمم المتحدة الرسمية الخمس وأجاب نحو 2 000 شخص - 14 في المائة تقريبا من قوة العمل في البرنامج - على 19 سؤالاً عن القضايا الديموغرافية والمتعلقة بالقدر/المعرفة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

(2) WFP/EB.2/2014/5-A/1

(3) WFP/EB.2/2014/4-B

(4) يرمي البرنامج إلى تحقيق المساواة في تمثيل النساء في فئة موظفي الخدمات العامة والموظفين من المستوى 4 وما يعطوه بحلول سنة 2017، لتحقيق أهداف المساواة الجنسانية بموجب المؤشر 10، المتعلق بالهيكل الجنساني، من خطة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

38- وأسفرت نتائج الاستقصاء عن خمس توصيات ستوفر المعلومات لإعداد خطة لتنمية القدرات في سنة 2015، مما يمكن البرنامج من الوفاء بهذا المتطلب.

**تنمية القدرات**  
الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية  
الدرجة: يقارب المتطلبات

39- ستؤسس أنشطة تنمية القدرات على نتائج تقييم قدرات الموظفين الذي أجري في سنة 2014، بغية الوفاء بهذا المتطلب في سنة 2015.

40- وفي سنة 2014، أتاح البرنامج دورة "المساواة بين الجنسين: احتياجات مختلفة – فرص متساوية" التي أعدتها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لجميع الموظفين. وفي سنة 2015، ستتاح لجميع الموظفين أيضاً دورة تعلم إلكتروني إلزامية ووحدة تعلم إضافية عن المساواة بين الجنسين في حالات الطوارئ، أعدت بالتشارك مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

41- وشملت المبادرات الأخرى المتخذة في سنة 2014 النموذج التجريبي الناجح للتدريب على الخصائص الذكورية – الهويات الجنسانية الذكورية. ويقوم البرنامج، بالتشارك مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بمواصلة هذا التدريب وإتاحته لجميع الموظفين.

### الاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات

**توليد المعرفة والتواصل**  
الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الاتصالات  
الدرجة: يتجاوز المتطلبات

42- تسلط استراتيجية الاتصالات للفترة 2014-2017 الضوء على تمكين النساء حيث تتمثل الرسالة الأساسية لهذه الاستراتيجية في "تمكين المرأة كخطوة أولى نحو عالم خال كلياً من الجوع". وتظهر القضية بصورة بارزة في الموقع الشبكي الخارجي للبرنامج<sup>(5)</sup>. ففي سنة 2014، تضمن الموقع الخارجي للبرنامج 17 مقالا متصلا بالقضايا الجنسانية و19 مقالا متعلقاً بتمكين المرأة، مقابل 3 مقالات و22 مقالا في سنة 2013.

43- وفي سنة 2014، أجرى خبير استشاري استقصاء عن كيفية عرض القضايا الجنسانية في النشرات والمواقع الشبكية الرئيسية للبرنامج. وأجرى الخبير تدريباً على الإبلاغ المراعي للقضايا الجنسانية لأكثر من 60 موظفاً ومنسق اتصالات في البرنامج؛ كما تم تدريب 15 منسق اتصالات إضافي في حلقة عمل عقدت بعد ذلك في بنما. وزيادة الوعي الجنساني لدى فنيي الاتصالات يشجع اتسام التقارير والصور وشرائط الفيديو الخارجية بالحساسية الجنسانية، كما سيدعم الإبلاغ عن رؤية السياسة الجنسانية الجديدة التي سيبدأ العمل بها في سنة 2015.

44- وتقوم الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها، في كل سنة، بتشاطير المعارف وإثارة الوعي بشأن اليوم العالمي للمرأة وغير ذلك من تواريخ تقويم التوعية الجنسانية. ويتبلور حول حساب تويتر يكرسه البرنامج للقضايا الجنسانية مجتمع من الأصدقاء، وهناك خطط لزيادة نشاط الحساب مع طرح السياسة الجنسانية الجديدة في سنة 2015.

<sup>(5)</sup> www.wfp.org

### الاتساق

الجهة المسؤولة المالكة: مكتب الشؤون الجنسانية  
الدرجة: يتجاوز المتطلبات

- 45- شارك البرنامج، في سنة 2014، في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات بشأن القضايا الجنسانية وعزز شراكاته مع الوكالات الأخرى وهيئات التنسيق التابعة للأمم المتحدة. واستضاف البرنامج حلقة عمل مشتركة بين الوكالات معنية بخطة عمل الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ركزت عملها على المساواة والسياسات والممارسات الخاصة بتعزيز تمثيل المرأة. وشارك في الحلقة 60 شخصا من 32 هيئة للأمم المتحدة.
- 46- وما زال البرنامج يدعم الاجتماعات المشتركة مع الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها لمناصرة المساواة بين الجنسين، وتقوم هذه الوكالات وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بتنفيذ البرنامج المشترك للتمكين الاقتصادي للمرأة الريفية.
- 47- والبرنامج هو أحد الرؤساء المشاركين الأربعة للفريق المرجعي المعني بنوع الجنس التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات كما أنه عضو عامل في اللجنة التوجيهية للقدرة الاحتياطية للمسائل الجنسانية.
- 48- وفي سنة 2014، قاد البرنامج عملية تنظيم استعراض الأقران الثاني لأداء الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها خلال سنة 2013، بشأن خطة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. واعترفت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بهذا الاستعراض كنموذج للممارسات الفضلى ينبغي أن تستلهمه صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الأخرى.

## الملحق الأول

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

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

المجال: الرقابة	
مؤشر الأداء 5: التقييم	الجهة المسؤولة المالكة: مكتب التقييم
<p><b>يفي بالمعيار:</b> يلبى القواعد والمعايير المتعلقة بالشؤون الجنسانية التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ملاحظة: بينما يُتوقع تحسن في خط الأساس في عام 2014 يلاحظ أن عمليات التقييم تحتاج رقابة عام لإكمالها، مما يعني أن النتائج الكاملة للتدابير الإصلاحية التي أدخلت في 2014 لن تظهر إلا في 2015.</p> <p>وتظل بعض المؤشرات التي تشكل مؤشر التقييم المركب في إرشادات فريق الأمم المتحدة خارج سيطرة مكتب التقييم ولكنها تؤثر على النتائج الشاملة حسب مؤشر التقييم</p>	
<p><b>الأنشطة:</b> إجراء استعراض لاحق لجميع التقييمات وفقا لإرشادات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وسجل أداء فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ ووضع مذكرة فنية بشأن إدراج المنظور الجنساني في عمليات التقييم والتقارير؛ وتحديث المواد الإرشادية لنظام ضمان جودة التقييم؛ توزيع المذكرة الفنية والإرشادات المحدثة على جميع موظفي مكتب التقييم المعنيين بالتقييم وخبراء التقييم الخارجيين؛ وتطبيق المذكرة الفنية على جميع التقييمات التي يطلبها مكتب التقييم</p>	
<p><b>يتجاوز المعايير:</b> إثبات فعالية استخدام إرشادات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم من منظور حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين</p>	
<p><b>الأنشطة:</b> إدراج المذكرة الفنية ومقتضيات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في المعايير وعناصر الإرشاد والتدريب لأغراض التقييمات اللامركزية؛ وتطبيق المذكرة على التقييمات اللامركزية؛ وإجراء استعراض لاحق سنوي لجميع التقييمات وفقا لمقتضيات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة</p>	
مؤشر الأداء 6: المراجعة	الجهة المسؤولة المالكة: مكتب المفتش العام وخدمات الرقابة
<p><b>يفي بالمعيار:</b> تشاؤم مناصري المساواة بين الجنسين ومديري الإدارات ومديري المكاتب القطرية بشأن المخاطر المتصلة بقضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إطار دورة التخطيط السنوية للمراجعة على أساس المخاطر</p>	
<p><b>الأنشطة:</b> إدراج مشاورات مكتب الشؤون الجنسانية ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات في إطار الخطط السنوية للمراجعة على أساس المخاطر؛ وتجريب استخدام خطوات المراجعة المعيارية المرتبطة بالمخاطر الجنسانية في المراجعات الميدانية؛ وإعداد مذكرة إعلامية بشأن الملاحظات الناشئة عن المراجعات والمهام في مجال المخاطر الجنسانية</p>	
<p><b>يتجاوز المعايير:</b> إجراء مشاورات على جميع المستويات في البرنامج بشأن المخاطر المرتبطة بقضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إطار دورة التخطيط السنوية للمراجعة على أساس المخاطر وإجراء مراجعة جنسانية تشاركية أو ما يماثلها كل خمس سنوات على الأقل</p>	
<p><b>الأنشطة:</b> إدراج المخاطر الجنسانية في دورة التخطيط السنوية للمراجعة على أساس المخاطر؛ وتقييم المخاطر الجنسانية عند تخطيط المراجعات الميدانية؛ ووضع وتعميم خطوات مراجعة الحسابات المعيارية المرتبطة بالمخاطر الجنسانية؛ وإجراء مراجعة جنسانية تشاركية</p>	
مؤشر الأداء 7: استعراض البرامج	الجهة المسؤولة المالكة: وحدة دعم تسيير العمليات وشعبة السياسات والبرامج
<p><b>يفي بالمعيار:</b> إدراج التحليل الجنساني بالكامل في نظم مراقبة الجودة لجميع البرامج، مع تطبيق المؤشر الجنساني في جميع وثائق المشروعات الداخلة في عمليات استعراض البرامج</p>	
<p><b>الأنشطة:</b> إتاحة إرشادات بشأن جودة البرامج البرنامج تركز على مراعاة المنظور الجنساني؛ وتقديم المشورة لمستشاري البرامج في المكاتب الإقليمية والقطرية بشأن إدراج التحليل الجنساني</p>	
<p><b>يتجاوز المعايير:</b> إتاحة إرشادات بشأن جودة البرامج، لكل فئة برنامجية، تركز على مراعاة المنظور الجنساني وإنشاء نظام للتعرف على البرامج الممتازة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p>	
<p><b>الأنشطة:</b> توحيد الإرشادات الجديدة بشأن تعميم المنظور الجنساني في عملية البرمجة، وتحديد الثغرات وأفضل الممارسات في مجال تعميم المنظور الجنساني في تصميم البرامج، وإنشاء جائزة للمساواة بين الجنسين تمنح للأفراد/الوحدات الذين ساهموا إسهاما جوهريا في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p>	

<b>مؤشر الأداء 8: تعقب الموارد</b>	
<b>الجهة المسؤولة المالكة: دائرة الميزانية</b>	
<b>يفي بالمعيار:</b> استخدام آلية لتعقب الموارد المالية تقوم بالتحديد الكمي لأنشطة الصرف المخصصة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	
<p><b>الأنشطة:</b> إنشاء فريق مهام مشترك بين الشعب يعنى يتسم بالفعالية ويعنى بإدارة الموارد؛ تزويد المكاتب القطرية والإقليمية بخطط توجيهية وكتيبات دليل عن عملية الميزنة المعدلة لتشمل الأنشطة المتصلة بالشؤون الجنسانية؛ تطبيق المؤشر الجنساني في برنامج SAP؛ وإعداد تقارير مالية لتتبع النفقات الجنسانية بحسب المؤشرات الجنسانية، وإنشاء أداة للإبلاغ المالي تضم بيانات تخطيط الميزانية والمبالغ المنفقة فعلا على الأنشطة الجنسانية - تحليل الانفاق الجنساني</p>	
<b>يتجاوز المعايير:</b> تأثير تعقب الموارد المالية على التخطيط الاستراتيجي المركزي من حيث تخصيص الموارد لمبادرات تعميم مراعاة المنظور الجنساني	
<p><b>الأنشطة:</b> ثقل روابط نظام التعقب المالي بعملية خطة الإدارة من أجل التشديد على مراعاة المنظور الجنساني؛ وإدراج المعلومات وتقدير التكاليف بشأن الأنشطة المتصلة بالشؤون الجنسانية في التوقعات المقدره لخطة الإدارة للفترة 2016-2017 على مستوى المشروعات والمستوى المؤسسة؛ وربط الموارد المخصصة للأنشطة الجنسانية من المساهمات المتعددة الأطراف بالأولويات في لجنة التخصيص الاستراتيجي للموارد</p>	
<b>مؤشر الأداء 9: تخصيص الموارد</b>	
<b>الجهة المسؤولة المالكة: دائرة الميزانية</b>	
<b>يفي بالمعيار:</b> تم تحديد معايير مرجعية مالية لتنفيذ الأنشطة المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	
<p><b>الأنشطة:</b> تحديد ولاية البرنامج فيما يخص المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ وتحديد أهداف مالية لتلبية تلك الولاية في جميع ميزانيات البرنامج بما في ذلك ميزانية المقر، والميزانية العادية، وميزانية دعم البرامج والإدارة، وميزانيات المشروعات، والموارد الخارجة عن الميزانية</p>	
<b>يتجاوز المعايير:</b> تجاوز المعايير المالية لتخصيص الموارد للأنشطة المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	
<b>الأنشطة:</b> إعطاء الأولوية للأنشطة الجنسانية في تمويل المشروعات	
<b>مؤشر الأداء 10: الهيكل الجنساني</b>	
<b>الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية ومكتب الشؤون الجنسانية</b>	
<b>يفي بالمعيار:</b> شبكة مناصري المساواة بين الجنسين تعمل بكفاءة، مع تمثيل متكافئ للنساء بين موظفي البرنامج من فئة الخدمة العامة والفئة الفنية من الرتبة ف-4 وما فوقها؛ ويتمتع مكتب الشؤون الجنسانية بالموارد الكاملة لتنفيذ ولاية البرنامج	
<p><b>الأنشطة:</b> (1) الإبقاء على هدف توظيف 65 في المائة من النساء لتعيينهن في وظائف من الرتبة ف-1 إلى ف-3؛ وتكليف موظفين بمهمة التعيين من أجل تحقيق هذا الهدف؛ تعديل إجراءات إعادة الانتداب والتوظيف؛ تعقب النتائج والإبلاغ عنها فيما يتعلق بتمثيل الجنسين في البرنامج على المستوى المؤسسي ومستوى فريق الإدارة التنفيذية؛ وضمان مشاركة جميع النساء من الرتبة ف-4 إلى ف-1 في برنامج تولي النساء للقيادة وتطويرهن الوظيفي (INSPIRE)؛ وتقييم حالة التوظيف والتغييرات المتوقعة حسب تصنيف فئات الموظفين وترتيبهم، ووضع جدول زمني واقعي لمعالجة تكافؤ الجنسين؛ (2) وضع اختصاصات محددة وضمان إنشاء أفرقة مناصرة المساواة بين الجنسين في المقر، والإدارات، والشعب، والوحدات، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية؛ إدراج مهام مناصرة المساواة بين الجنسين في نماذج تقييم أداء الموظفين؛ وإعداد خطط عمل مخصصة لمناصري المساواة من أجل تعميم المنظور الجنساني في جميع المستويات</p>	
<b>يتجاوز المعايير:</b> تعادل تمثيل النساء في مستوى فئة الخدمة العامة وف-4 وما فوقها	
<p><b>الأنشطة:</b> توظيف نسبة أعلى من النساء المؤهلات لبلوغ نسبة 35 في المائة في مستوى مدير، و45 في المائة في مستوى ف-4/5 مع أخذ تبذل الموظفين بعين الاعتبار؛ ينبغي تحقيق التمثيل المتعادل للنساء في رتبة ف-4 وما فوقها بحلول عام 2016</p>	
<b>مؤشر الأداء 11: الثقافة التنظيمية</b>	
<b>الجهة المسؤولة المالكة: مكتب المدير التنفيذي</b>	
<b>يفي بالمعيار:</b> تؤيد الثقافة التنظيمية بوجه كامل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	
<p><b>الأنشطة:</b> ضمان المساواة بين الجنسين في البرمجة، وجعل التدريب الإلكتروني والشخصي في مجال الشؤون الجنسانية ودورات التوعية في هذا المجال إلزامية لجميع الموظفين؛ تشجيع تنفيذ قواعد ولوائح الأمم المتحدة القائمة بشأن التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية بواسطة آلية داخلية لتعقب تنفيذها؛ وضع برامج وإنشاء مرافق لرعاية الأطفال في أماكن العمل؛ وتطوير أدوات قيادية وإطلاقها</p>	
<b>يتجاوز المعايير:</b> قيام موظفي الإدارة العليا بإثبات قيادتهم ومناصرتهم للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	

**الأنشطة:** زيادة نطاق رسائل البرنامج المؤسسية عن الشؤون الجنسانية؛ إنفاذ قواعد ولوائح الأمم المتحدة بشأن السلوك الأخلاقي؛ إعداد دورة تعليمية إلكترونية بشأن مكافحة التمييز ومكافحة الفساد والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين؛ إجراء استقصاءات عالمية ومقابلات نهائية الخدمة الإلزامية؛ والاعتراف بالوضع الشخصي للموظف الذي يقدم على الزواج أو علاقة معايشة تعترف بها قانونياً هيئة وطنية مختصة بغض النظر عن جنسية الموظف

المجال: تنمية القدرات والكفاءات	
مؤشر الأداء 12: تقييم الكفاءات	الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية
يفي بالمعيار: تقييم على نطاق البرنامج لقدرات الموظفين في المقر وعلى المستويين الإقليمي والقطري على معالجة قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأنشطة الخاصة للتقييم	
الأنشطة: إعداد خطة تنمية قدرات لمعالجة الثغرات التي تم تحديدها في الاستقصاء الذي أجري في سنة 2014 على نطاق البرنامج لتقييم القدرات والمهارات والمعارف والممارسات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.	
يتجاوز المعايير: استعراض القدرات كل سنتين للتأكد من القدرات تتزايد على النحو المنشود	
الأنشطة: إدراج تقييم القدرات في مجال الشؤون الجنسانية في الاستقصاءات العالمية للموظفين	
مؤشر الأداء 13: تنمية القدرات	الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الموارد البشرية
يفي بالمعيار: تدريب إلزامي مستمر لجميع موظفي البرنامج في المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية	
الأنشطة: على أساس نتائج تقييم القدرات وبالانساق مع استراتيجيات التنوع والشمول إنشاء دورات ووحدات تعليمية إلكترونية للتوعية/بناء المهارات في إطار برنامج مؤسسي لتوجيه الموظفين؛ وقياس النتائج بموجب استعراضات للأداء تجرى في نهاية العام	
يتجاوز المعايير: يتلقى موظفو الإدارة العليا تدريباً مخصصاً لهم في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	
الأنشطة: إعداد مواد للتوعية وبناء المهارات لما بعد الدورات التمهيديّة، ونشرها كجزء من برامج أخرى أو على حدة	

المجال: ضمان التنسيق وإدارة المعارف	
مؤشر الأداء 14: تقاسم المعارف	الجهة المسؤولة المالكة: شعبة الاتصالات
يفي بالمعيار: توثيق المعارف بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نحو منتظم ونشرها على الجمهور؛ إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في خطط الاتصالات باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من النشر الداخلي والعام للمعلومات	
الأنشطة: الحرص على أن تبرز استراتيجيات الاتصالات للفترة 2014-2017 للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ مواصلة إبراز القضايا الجنسانية على الموقع الشبكي الخارجي؛ زيادة إبراز العمل مع النساء من خلال وسائل الإعلام الاجتماعية وحملات جمع الأموال؛ إنتاج مواد ومطبوعات خاصة بالشؤون الجنسانية وما إلى ذلك طوال العام؛ إتاحة المسائل المتعلقة بالموظفات والقضايا الجنسانية على الموقع الشبكي الداخلي؛ تعزيز الاهتمام بالشؤون الجنسانية عن طريق تنظيم الفعاليات	
يتجاوز المعايير: المشاركة بنشاط في شبكة الممارسين المشتركة بين الوكالات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	
الأنشطة: دعم سائر وكالات الأمم المتحدة في إطلاق ومتابعة أنشطة تعنى بالبرنامج المشترك لتمكين المرأة الريفية؛ إدراج تدريب موظفي البرنامج المختصين بالإعلام على الوعي بالشؤون الجنسانية كهدف استراتيجي في استراتيجيات الاتصالات للفترة 2014-2017	
مؤشر الأداء 15: الاتساق/ التنسيق	الجهة المسؤولة المالكة: مكتب الشؤون الجنسانية
يفي بالمعيار: المشاركة المنتظمة في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	
الأنشطة: تعزيز المشاركة في الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين؛ تعزيز التنسيق مع الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها فيما يتعلق بأنشطة تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ تعزيز التعلم بين الوكالات؛ تشاطر التجارب في حلقات العمل والاجتماعات التي تنظم في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة	

**يتجاوز المعايير:** المشاركة المنتظمة في آليات التنسيق المشترك بين الوكالات بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وفي عمليات استعراض النظراء في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

**الأنشطة:** مواصلة استعراض عملية خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة مع الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها بغية الاستفادة من نقاط القوة لدى كل منها؛ تعزيز تبادل الخبرات بشأن عمليات استعراض النظراء مع سائر كيانات الأمم المتحدة وتعزيز الشراكة الاستراتيجية مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ استكشاف وتعزيز فرص الشراكة مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)