

البند 5 من جدول الأعمال
WFP/EB.A/2017/5-D
قضايا السياسات
للنظر

التوزيع: عام
التاريخ: 5 مايو/أيار 2017
اللغة الأصلية: الإنكليزية

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

تحديث عن سياسة المساواة بين الجنسين

موجز تنفيذي

يلخص هذا التقرير التقدم المحرز في تنفيذ سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020)، التي يجري تفعيلها بصورة أساسية من خلال خطة عمل المساواة بين الجنسين. ويوضح التقرير ما يلي:

- أ) إدماج المساواة بين الجنسين في الوثائق المؤسسية الأساسية، بما في ذلك خارطة الطريق المتكاملة، والخطة الاستراتيجية، وإطار النتائج المؤسسية، والخطط الاستراتيجية القطرية الأولية؛
- ب) مدى توحيد آليات تعميم المنظور الجنساني، بما في ذلك برنامج التحول الجنساني، ومؤشر المساواة بين الجنسين والعمر الخاص باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛
- ج) تعزيز الهيكل الجنساني والكفاءات الجنسانية لموظفي البرنامج ومؤسساته، بما في ذلك عن طريق الجماعة الجنسانية الشبكية، ومجموعة الأدوات الجنسانية، والقناة الجنسانية في بوابة التعلم بالبرنامج؛
- د) التعاون مع الكيانات الأخرى التابعة للأمم المتحدة، والجهات الفاعلة الرئيسية في مجال العمل الإنساني، والمؤسسات الأكاديمية من أجل التقدم نحو الهدف المشترك الخاص بالمساواة بين الجنسين.

وينتهي التقرير بملخص للإجراءات ذات الأولوية بالنسبة لما يتبقى من فترة عامي 2017 و2018.

مشروع القرار*

يحيط المجلس علماً بالوثيقة "تحديث عن سياسة المساواة بين الجنسين" (WFP/EB.A/2017/5-D).

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

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

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

السيد J. Harvey
رئيس الديوان
هاتف: 066513-2002

مقدمة

- 1- وافق المجلس التنفيذي على سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020)⁽¹⁾ في مايو/أيار 2015، وخطة عمل المساواة بين الجنسين⁽²⁾ في فبراير/شباط 2016.
- 2- ويقدم هذا التحديث للتقدم المحرز في تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020) لمحمة عامة عن: 1) إدماج المساواة بين الجنسين في خارطة الطريق المتكاملة للبرنامج؛ 2) الآليات الرئيسية لتعميم المنظور الجنساني على نطاق البرنامج؛ 3) الهيكل الجنساني المؤسسي؛ 4) تنمية القدرات الجنسانية؛ 5) الأولويات بالنسبة للاثني عشر شهراً القادمة.

المساواة بين الجنسين وخارطة الطريق المتكاملة

- 3- مع اعتماد الخطة الاستراتيجية (2017-2021)، أكد البرنامج من جديد التزامه بإدماج "المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أعماله وأنشطته"، والتسليم بأنه "يعد التكافؤ بين الجنسين ضرورياً بالنسبة لجميع النساء والرجال والبنات والأولاد من أجل تحقيق القضاء على الجوع"⁽³⁾.
- 4- وللمساعدة على ضمان المساءلة بالنسبة لهذا الالتزام، يطلب إطار النتائج المؤسسية لأول مرة أن تُصنّف بيانات الحصائل حسب نوع الجنس والعمر، إلى جانب "جمع" البيانات المتعلقة بالإعاقة⁽⁴⁾ وقد نُفحت مؤشرات قياس النتيجة الشاملة "تحسين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بين السكان المستفيدين من مساعدة البرنامج" لكي تغطي المساواة في صنع القرار⁽⁵⁾ والمشاركة⁽⁶⁾، والمكافأة⁽⁷⁾، بدعم من توجيه تقني عن رصد المؤشر والإبلاغ عنه. وبناءً على ذلك، فإن جيم-1-2 (تعقيبات المستفيدين)، وجيم-1-2 (الحصول على المساعدة بدون تحديات الحماية)، وجيم-1-3 (الحاشية 5، وجيم-2-3 (الحاشية 6)، وجيم-3-3 (الحاشية 7) تقيس إنجاز أهداف سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين، والغايات بالنسبة للهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة.
- 5- ويتعاون مكتب الشؤون الجنسانية وإدارة تسيير الموارد لإنشاء آلية تتسم بالكفاءة والفعالية "التقدير الأموال المصروفة على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"، ولتيسير ورصد التقدم نحو تحقيق المعيار المالي المؤسسي وهو تخصيص 15 في المائة من جميع أموال المشروع لأنشطة المساواة بين الجنسين بحلول عام 2020.⁽⁸⁾
- 6- وتعتبر المساواة بين الجنسين أحد المكونات الشاملة الحاسمة للاستعراضات الاستراتيجية الوطنية للقضاء على الجوع والخطط الاستراتيجية القطرية، نظراً للتأكيد الذي جاء في الخطة الاستراتيجية (2017-2021) بأنه "سوف يكفل البرنامج مشاركة النساء والرجال على قدم المساواة في تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم البرامج والسياسات التي تُحدث تحولاً في العلاقات بين الجنسين، كما يكفل أن يعزز عمله صنع القرار من قبل النساء والبنات"⁽⁹⁾. وقام مكتب الشؤون الجنسانية بوضع وتعميم توجيهات بشأن إدماج المساواة بين الجنسين في الاستعراضات الاستراتيجية الوطنية للقضاء على الجوع، وفي الخطط الاستراتيجية القطرية، وكذلك مع استعراضات المستشارين الإقليميين المعنيين بالشؤون الجنسانية لجميع مراحل وضع الخطة الاستراتيجية القطرية – بدءاً من المذكرات المفاهيمية والخطط الاستراتيجية القطرية الانتقالية والمؤقتة والنهائية – بما يكفل تلبيتها للمتطلبات الدنيا المؤسسية مع توفير الدعم التقني عند الحاجة.

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

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

(3) WFP/EB.2/2016/4-A/1/Rev.2، الفقرتان 30 و37.

(4) WFP/EB.2/2016/4-B/1/Rev.1*، الحاشية 3.

(5) جيم-3-1: نسبة الأسر التي تُتخذ فيها القرارات بشأن استخدام الأغذية/النقد/القسائم من قبل المرأة أو الرجل أو كليهما معاً، حسب طريقة التحويل.

(6) جيم-2-3: نسبة النساء الأعضاء في كيانات صنع القرار بشأن المساعدة الغذائية – لجان، ومجالس، وأفرقة، وغير ذلك.

(7) جيم-3-3: نوع التحويل (أغذية، أو نقد، أو قسائم، أو لا تعويض) الذي يحصل عليه المشاركون في أنشطة البرنامج، حسب نوع الجنس ونوع النشاط.

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

(9) WFP/EB.2/2016/4-A/1/Rev.2*، الفقرة 47.

تعميم اعتبارات المنظور الجنساني

خطة عمل المساواة بين الجنسين

- 7- توضح خطة عمل المساواة بين الجنسين العمليات، والوحدات المسؤولة داخل البرنامج، والمؤشرات، والأهداف بالنسبة لترجمة غاية سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2015-2020) إلى إجراءات وعمليات مساهمة ملموسة وقابلة للقياس تُنفذ على "مستويين" بالنسبة لتسع حصائل تشغيلية: المستوى 1- توجيه نتائج برمجة المساواة بين الجنسين؛ والمستوى 2- العمليات البرمجية والتغيير التنظيمي.
- 8- ويعتبر البرنامج في طريقه إلى تحقيق الحصائل التسع لخطة عمل المساواة بين الجنسين.⁽¹⁰⁾ وفيما يتعلق بالحصيلة 1 بشأن تحليل البيانات الجنسانية يتم تيسير التحليل وتصنيف البيانات حسب نوع الجنس والعمر عن طريق نشر خارطة الطريق المتكاملة – وخاصة الخطط الاستراتيجية القطرية، وإطار النتائج المؤسسية – وبرنامج التحول الجنساني، ومؤشر المساواة بين الجنسين والعمر، إلى جانب صياغة خطة عمل خاصة بالمساواة بين الجنسين للمكاتب القطرية، مع توجيهات من مجموعة الأدوات الجنسانية الخاصة بالبرنامج ودعم تقني من مكتب الشؤون الجنسانية والمستشارين الإقليميين المعنيين بالشؤون الجنسانية.
- 9- وفي إطار الحصيلة 2 المتعلقة بالاستراتيجية والتوجيهات ودورة البرامج تم وضع ونشر توجيهات عن البرمجة التشاركية والشاملة؛⁽¹¹⁾ وتم تطوير المبادئ التوجيهية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن الوقاية من العنف الجنساني لتلائم البرنامج،⁽¹²⁾ ويجري إدماج اعتبارات المنظور الجنساني في سياسات البرنامج ووثائقه التوجيهية عند إعدادها وتنقيحها، مثل سياسة تغيير المناخ، وسياسة التغذية، ودليل توجيهات الحماية، ودليل تقديم المساعدة الغذائية مقابل إنشاء الأصول، والنهج الثلاثي، والتدريب المقدم من شعبة الأمن الميداني، وتعزيز القدرة القطرية؛ وتستنير الخطط الاستراتيجية القطرية بالتحليل الجنساني؛ وقاد مكتب الأخلاقيات حملة لإذكاء الوعي في عام 2016 عن عدم تسامح البرنامج مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين؛ وأطلقت في فبراير/شباط 2017 مجموعة الأدوات الجنسانية الخاصة بالبرنامج.
- 10- وفيما يتعلق بالحصيلة 3 بشأن الموارد البشرية، يواصل البرنامج العمل من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين في عملية التوظيف، ويقدم توجيهات بشأن التدابير العملية التي يمكن اتخاذها، وتيسير الحوار المنتظم، بما في ذلك عن طريق [الجماعة الجنسانية](#)، والتتبع عن طريق لوحات الموارد البشرية الخاصة بالمكاتب القطرية وبرنامج التحول الجنساني. وتُدرج المساواة بين الجنسين في خطابات التكليف للمديرين الإقليميين والقطريين، وهناك تشجيع لإدراجها في خطط أداء الموظفين. وبينما أُحرز تقدم على مدى السنة الماضية فيما يتعلق بالتوعية بشأن المساواة بين الجنسين والسياسات الملائمة للأسرة بالنسبة لقوة عمل البرنامج، إلا أنه يلزم تحسين التنفيذ والتتبع لضمان التطبيق المنهجي لهذه السياسات. وتشمل التغييرات قيد المناقشة تعزيز الأحكام الخاصة بتيسير الرضاة الطبيعية، وتعزيز السياسات الخاصة بالأهوية والتبني. وعن طريق حملة عدم التسامح مطلقاً التي قادتها المديرية التنفيذية السابقة، يتصدى البرنامج للتحرش الجنسي والعنف الجنسي.
- 11- وتناقش في هذا التقرير معاً العمليات في إطار الحصيلة 4 عن تنمية القدرات، والحصيلة 5 بشأن الاتصالات والمعارف والمعلومات. ويعتبر مكتب الشؤون الجنسانية أحد الكيانات الأربعة المشاركة في تجربة جماعات الممارسين في مجال إدارة المعارف التابعة للبرنامج. ويتعاون المكتب أيضاً مع شعبة الاتصالات، وشبكة النتائج الجنسانية، والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية في توثيق الممارسات الجيدة وتقاسمها، بما في ذلك عن طريق نشرة شبكة النتائج الجنسانية؛ وتعزيز الحوار بشأن المساواة بين الجنسين، بما في ذلك عن طريق الجماعة الجنسانية الشبكية، و"الاجتماعات غير الرسمية في فترة الغداء"، والتي تعقد شهرياً وتتناول المسائل الجنسانية؛ وصياغة ونشر رسائل و مواد خاصة بالدعوة، بما في ذلك في اليوم الدولي للمرأة، عن إنهاء العنف الجنساني، وفي الدورة السنوية للجنة وضع المرأة. وتشمل الأمثلة على دخول البرنامج في شراكة مع كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة – وخاصة منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة – التعاون في الحدث الرفيع المستوى بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية في ديسمبر/كانون الأول 2016؛

(10) يرد في الملحق الأول ملخص للداء على أساس مؤشرات حصائل خطة عمل المساواة بين الجنسين لعام 2016.

(11) انظر على سبيل المثال قسمي المشاركة وتحليل أصحاب المصلحة في مجموعة الأدوات الجنسانية بالبرنامج، ودليل المساهلة أمام السكان المتضررين.

(12) انظر توجيهات البرنامج بشأن العنف الجنساني.

وفي مناصرة التوصية العامة رقم 34 للجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛ وفي مناسبة جانبية للدورة الحادية والستين للجنة وضع المرأة في مارس/آذار 2017؛ وفي اللجنة القادمة في سبتمبر/أيلول 2017 لمنتدى الأمن الغذائي العالمي بشأن تمكين المرأة في سياق الأمن الغذائي والتغذية. ويعتبر البرنامج أيضاً عضواً نشطاً في الفريق المرجعي الجنساني التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، وفريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وهو يساهم في تنقيح دليل المساواة بين الجنسين في مجال العمل الإنساني، وتجربة مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر، وتنقيح بيان السياسات للمساواة بين الجنسين في مجال العمل الإنساني التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

12- وتشمل الأمثلة الأخرى على المشاركة الاستراتيجية للبرنامج في الحصيلة 6 عن الشراكات: (1) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن وضع برنامج التحول الجنساني لتعميم المنظور الجنساني في المنظمة؛ (2) البرنامج المشترك بين منظمة الأغذية والزراعة/الصندوق الدولي للتنمية الزراعية/هيئة الأمم المتحدة للمرأة/برنامج الأغذية العالمي بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية، والذي يجري تنفيذه في سبعة بلدان؛⁽¹³⁾ (3) برنامج الدراسات والتدريب في مجال المساواة بين الجنسين التابع لجامعة الأمم المتحدة لاستحداث أدوات تناسب البرنامج من أجل تنمية القدرات الجنسانية؛ (4) مركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن التدريب على الخصائص الذكورية؛ (5) مشروع القدرة الاحتياطية الجنسانية التابع للجنة المشتركة بين الوكالات، لتجربة مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر ونشر مستشارين معنيين بالشؤون الجنسانية في مجموعة الأمن الغذائي العالمي؛ والشركاء الاحتياطيون، من قبيل منظمة الإغاثة في حالات الطوارئ، والهيئة الأيسلندية للاستجابة للأزمات، مع تزويد المكاتب القطرية التابعة للبرنامج بأخصائيين معنيين بالشؤون الجنسانية، بما في ذلك في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ولبنان، وموزمبيق، وأوغندا؛ (6) منظمة الأغذية والزراعة، والمنظمة الدولية للهجرة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، لتنفيذ حصول المرأة على الأراضي والأصول الإنتاجية: التمكين الاقتصادي، ومبادرة المساواة في الحقوق والأمن الغذائي في السلفادور، وغواتيمالا، وهندوراس، ونيكاراغوا. ويدخل البرنامج في شراكة مع الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقراً لها على مستوى المقر الرئيسي، ومع كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة على مستوى المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية بشأن البرمجة المشتركة، وللاحتفال بالمناسبات السنوية الرئيسية، من بينها اليوم الدولي للمرأة (8 مارس/آذار)، واليوم الدولي للقضاء على العنف ضد النساء والفتيات (25 نوفمبر/تشرين الثاني).

13- وفي المكاتب القطرية، وبدعم من المكاتب الإقليمية، يدخل البرنامج في شراكة مع حركات نسائية على المستوى الوطني، كما في كولومبيا، وكوبا، ونيكاراغوا. كما أن تعاون البرنامج مع المؤسسات الأكاديمية يواصل التركيز على أهمية الشراكات الاستراتيجية، بما في ذلك الشراكات مع الجامعة الوطنية الإنجليزية والجامعة المستقلة في سان دومنغو بالجمهورية الدومينيكية، والجامعة الوطنية وجامعة إيموري في كولومبيا، والجامعة الكاثوليكية في إكوادور. ويعمل البرنامج مع شركاء متعاونين لتحقيق الإدماج المنهجي لقضايا المساواة بين الجنسين في تقييمات القدرات وتنميتها، وتجري إضافة أحكام عن المساواة بين الجنسين، والحماية، والمساءلة أمام السكان المتضررين في اتفاقات على المستوى الميداني، كما في الملحق 6. وفي منظومة الأمم المتحدة الأوسع، يُعتبر البرنامج مشاركاً نشطاً في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، إذ يجرب، على سبيل المثال إطار المساءلة المنقح - خطة العمل 2 - التي سُنِّبَتْ على جميع كيانات الأمم المتحدة اعتباراً من عام 2018.

14- وتخصص الموارد المالية - الحصيلة 7 - لدعم تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020)، بما في ذلك عن طريق تمويل مكتب الشؤون الجنسانية، وتقديم مخصصات للمكاتب الإقليمية دعماً لتعزيز القدرات، وإدارة المعرفة، واستحداث أدوات على المستوى القطري. ومع اعتماد خارطة الطريق المتكاملة، يجري تنقيح العملية السنوية لتحليل الإنفاق الجنساني من أجل ضمان كفاءتها ودقتها. وقد جرب البرنامج مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر الخاص باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بالنيابة عن المجتمع الإنساني؛ وسوف يحل مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر محل مؤشر المساواة بين الجنسين اعتباراً من منتصف عام 2017. وسيدعم مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر مع تحليل الإنفاق الجنساني المنقح تخطيط الميزانية ورصدها، والذي سيؤدي ضمن جملة أمور إلى تتبع التقدم المحرز نحو تحقيق المعيار المؤسسي، وهو تخصيص 15 في المائة من مجموع تكاليف المشروعات لأنشطة المساواة بين الجنسين.

(13) إثيوبيا، وغواتيمالا، وقيرغيزستان، وليبيريا، ونيبال، والنيجر، ورواندا.

- 15- وفي حين أن اثنين من مجالات العمل الثلاثة في إطار الحصيلة 8 بشأن التقييم لن يطبقا حتى عام 2019، إلا أن مكتب التقييم استهل في عام 2016 تقييماً تجميعياً مستقلاً للمساواة بين الجنسين. وتبين من هذا التقييم أن مكتب التقييم قد حافظ على تصنيفه باعتباره "استوفى متطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين" بالنسبة لإدماج المساواة بين الجنسين في التقييمات التي تدار على المستوى المركزي.
- 16- وفيما يتعلق بالحصيلة 9 بشأن الرقابة، تعاون مكتب الشؤون الجنسانية مع مكتب المراجعة الداخلية في الجزء الأخير من عام 2016 لتجربة المراجعة الجنسانية التشاركية، والتي تشارك فيها شعبة الموارد البشرية، ومكتب القاهرة الإقليمي والمكتبان القطريان في السودان والأردن، والمكتب الإقليمي الفرعي للبرنامج في عمان. وتستمر هذه المشاركة، بالبناء على المشروع التجريبي، لوضع عملية مؤسسية من أجل التطبيق الأوسع على نطاق البرنامج.

برنامج التحول الجنساني

- 17- استناداً إلى الدراسة الإرشادية المشتركة بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبرنامج، والتي شاركت فيها المكاتب القطرية في ميانمار، وبيرو، وجنوب السودان، والتي استُكملت في يونيو/حزيران 2016، وضع البرنامج برنامج التحول الجنساني بوصفه آلية لتنفيذ التزامه بإدماج "المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في كل أعماله وأنشطته، كغالبية تلبية الاحتياجات المختلفة للنساء والرجال والفتيات والأولاد من الأمن الغذائي والتغذية"⁽¹⁴⁾، والمساهمة في نجاح تنفيذ خارطة الطريق المتكاملة. وعن طريق التركيز على القيادة والمساءلة، والبرمجة التحولية الجنسانية، والتغيير التنظيمي، فإن برنامج التحول الجنساني يُمكن المكاتب القطرية من تحقيق حصائل المساواة بين الجنسين في مجال الأمن الغذائي والتغذية.
- 18- وتشارك المكاتب القطرية التابعة للبرنامج في برنامج التحول الجنساني، مع توجيهات من مكتب الشؤون الجنسانية، وبالتعاون مع المستشارين الإقليميين المعنيين بالشؤون الجنسانية، وتُحرز تقدماً يبدأ من تقييم خط الأساس إلى وضع وتنفيذ خطة للتحسين، وإجراء تقييم نهائي يؤيد إنجازها للمعايير التسعة والثلاثين. وعند نجاح استكمال برنامج التحول الجنساني، تحصل المكاتب القطرية على دعم لوضع خطط من أجل توحيد إنجازاتها، وضمان استمرار العمل الكفؤ والفعال والاقتصادي والمنصف من أجل تحقيق الأمن الغذائي والتغذوي لجميع الناس الذين تخدمهم هذه المكاتب. وقد استُحدثت منصة شبكية⁽¹⁵⁾ لضمان التنفيذ الكفؤ والفعال والتعاوني والخاضع للمساءلة. وبحلول أوائل عام 2017، بدأت عشرة مكاتب إقليمية عملية التنفيذ في أفغانستان، ومصر، وكينيا، وقيرغيزستان، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ونيكاراغوا، والنيجر، وباكستان، ورواندا، والسودان. ورهنأ بتوفر الموارد⁽¹⁶⁾ سوف تشارك جميع المكاتب القطرية بصورة تدريجية في خطة التحول الجنساني.

مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر

- 19- خلال عام 2016، واصل البرنامج تطبيق مؤشر المساواة بين الجنسين على جميع البرامج الجديدة التي تركز على الناس، بينما كان يُجرَّب أيضاً المؤشر الجديد للمساواة بين الجنسين والعمر الخاص باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.
- 20- ومن بين عمليات الطوارئ الجديدة التسع عشرة، حصلت العمليات الممتدة للإغاثة والإنعاش، ومشروعات الطوارئ، والبرامج القطرية جميعها في عام 2016 على رمز مؤشر المساواة بين الجنسين 2 بشأن تعميم المساواة بين الجنسين أو 2ب عن استهداف المساواة بين الجنسين. وفي الفترة ما بين اعتماد البرنامج لمؤشر المساواة بين الجنسين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في عام 2012 و عام 2016، ارتفعت نسبة المشروعات القادرة على المساهمة بدرجة كبيرة في تحقيق المساواة بين الجنسين – والتي حصلت على الرمز 2أ أو 2ب – من 24 في المائة إلى 100 في المائة.
- 21- وقد صُنِّفت الخطط الاستراتيجية القطرية بالنسبة لبنگلاديش، والصين، وكولومبيا، وإكوادور، والسلفادور، وإندونيسيا، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، وزمبابوي على أنها حصلت على رمز مؤشر المساواة بين الجنسين 2أ. ويعتبر هذا مهماً

(14) سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020)، هدف السياسة وغاياتها".

(15) gtp.wfp.org

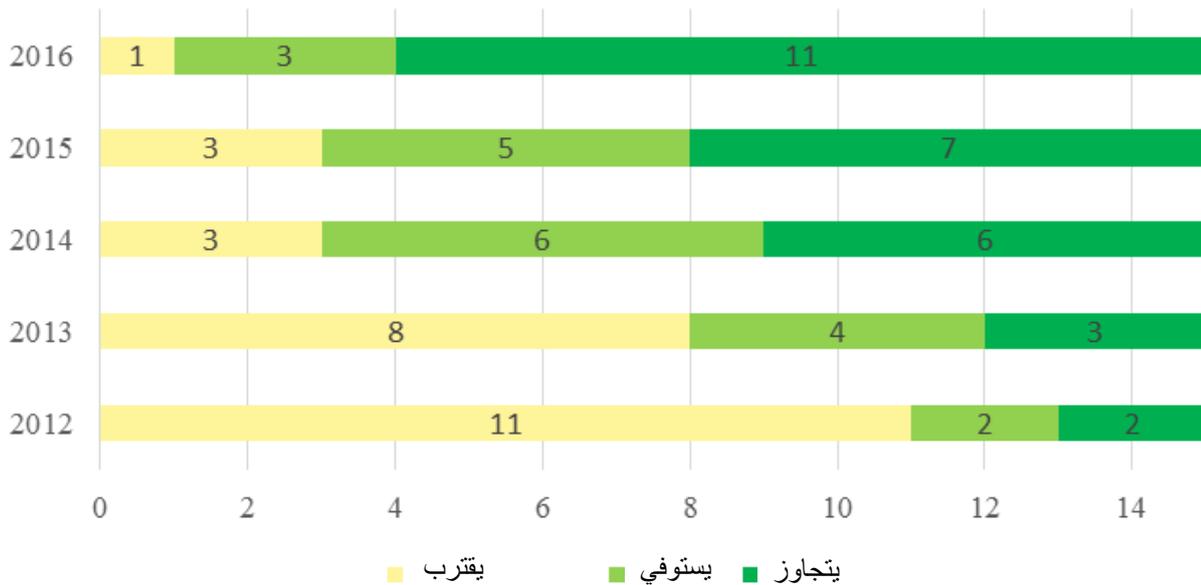
(16) لم يتمكّن بعض المكاتب القطرية التابعة للبرنامج من المشاركة في برنامج التحول الجنساني، نظراً لأن الموارد المحدودة التي تدعم البرنامج لا تغطي مخصصات للمكاتب القطرية.

- لأن تحليل نوع الجنس والعمر يعتبر أساسياً للتخطيط والبرمجة بالنسبة للتغيرات التحولية التي تتوخاها خارطة الطريق المتكاملة والخطط الاستراتيجية القطرية، والتي ستشكّل عمليات البرنامج لتحقيق الأمن الغذائي خلال فترة تصل إلى خمس سنوات.
- 22- ولتعزيز وتوسيع قدرات برنامج التحول الجنساني، تم استعراض مؤشر المساواة بين الجنسين بصورة لا مركزية في ستة مكاتب إقليمية تابعة للبرنامج في يونيو/حزيران 2016، بعد التدريب الذي قدمه مكتب الشؤون الجنسانية للمستشارين الإقليميين المعنيين بالشؤون الجنسانية، ولمنسقي المساواة بين الجنسين في المكاتب القطرية.
- 23- وفي مؤتمر القمة العالمي للعمل الإنساني، طلبت اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات من البرنامج أن يُجرّب المؤشر الجديد للمساواة بين الجنسين والعمر بالنسبة للعمليات الإنسانية المقرر استهلالها في عام 2017. وقد صُمّم مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر لتقييم وتتبع قضايا مراعاة المساواة بين الجنسين والعمر في البرامج الإنسانية، بدءاً من التصميم والتنفيذ إلى الإبلاغ والتقييم. ويشرف مكتب الشؤون الجنسانية على تجربة المؤشر المنقح مع فرق المكاتب القطرية التابعة للبرنامج في جمهورية الكونغو الديمقراطية وميانمار. وتعتبر التجربة الدقيقة التي طورها البرنامج التجربة الأكثر تقدماً بين الجهات الفاعلة في مجال العمل الإنساني، كما أن النتائج المستمدة من تنفيذها قد استنار بها تنقيح مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر الخاص باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. وفي عام 2017، سيتم وضع وتوزيع توجيهات ومواد تدريبية لضمان إدماج مؤشر المساواة بين الجنسين والعمر في عمليات وحصائل الخطط الاستراتيجية القطرية، حتى يتسنى نجاح تنفيذ خارطة الطريق المتكاملة، والوفاء بأهداف سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين.

خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

- 24- يعتبر البرنامج من بين كيانات الأمم المتحدة الرائدة في التنفيذ الناجح لخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (خطة العمل على نطاق المنظومة)، بعد أن استوفى وتجاوز 14 مؤشراً من بين مؤشرات الأداء الخمسة عشر قبل عام من الموعد المحدد في ديسمبر/كانون الأول 2017. فبحلول نهاية عام 2016، تجاوز البرنامج 11 مؤشراً من مؤشرات الأداء، واستوفى ثلاثة مؤشرات، ويقترّب من مؤشر واحد بشأن التكافؤ بين الجنسين (الشكل 1).⁽¹⁷⁾

الشكل 1: تنفيذ البرنامج لخطة العمل على نطاق المنظومة، 2012-2016



(17) يرد في الملحق الثاني تصنيف البرنامج على أساس مؤشرات الأداء الخمسة عشر لخطة العمل على نطاق المنظومة للفترة 2012-2016.

- 25- ويقوم "أصحاب أعمال" (18) خطة العمل على نطاق المنظومة بدور أساسي لضمان استيفاء البرنامج لتعهداته بتحقيق المساواة بين الجنسين داخل منظومة الأمم المتحدة وما وراءها عن طريق تعزيز الروابط وتحفيز الموظفين والوحدات التنظيمية. وقد تم الاعتراف بنموذج أصحاب الأعمال في البرنامج بالنسبة لتنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة، والنهوض بالمساواة بين الجنسين على المستوى المؤسسي بوصفه ممارسة جيدة بالنسبة لمنظومة الأمم المتحدة.
- 26- ويمثل مؤشر الأداء 10 بشأن الهيكل والتكافؤ الجنسانيان تحدياً بارزاً للبرنامج. وبينما أحرز تقدم نحو التكافؤ الجنساني في التوظيف بحلول عام 2016، إلا أن الرجال لا يزالون يستأثرون بغالبية الوظائف. ولا يزال تحقيق التكافؤ الجنساني بشكل عام وفي كل رتبة يمثل تحدياً بالنسبة لجميع كيانات الأمم المتحدة. وعن طريق إجراءات ملموسة في عام 2016، أحرز البرنامج تقدماً نحو هذا الهدف، مثلاً، عندما تم تعيين 58 في المائة من الموظفين الدوليين الجدد من النساء. ومنذ بدء العمل بهذا المؤشر في عام 2013، شاركت أكثر من مائتي امرأة في برنامج تنمية القدرات القيادية والمسارات المهنية للمرأة (INSPIRE) الذي يقدّم تدريباً وتثقيفاً على القيادة يناسب المرأة.
- 27- وبينما استوفى البرنامج مؤشر الأداء 8 لخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن تتبع الموارد المالية، والمؤشر 13 عن تنمية القدرات، ستبذل جهود لتجاوز هذه المؤشرات في عام 2017. وسيضمن العمل الخاص بتنمية القدرات تطبيق خطة تنمية القدرات الجنسانية المؤسسية، وتوسيع نطاق مجموعة الأدوات الجنسانية الخاصة بالبرنامج، وإدارة قناة التعلم بشأن المسائل الجنسانية في بوابة التعلم الإلكتروني بالبرنامج، وتنظيم دورات تدريبية خاصة. وستكون شبكة النتائج الجنسانية بمثابة حافز هام وجماعة ممارسة من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الهيكل الجنساني

- 28- يواصل البرنامج تعزيز هيكله الجنساني. ففي المقر، يضم مكتب الشؤون الجنسانية ثمانية موظفين، وعيّنت بعض الشعب، مثل شعبة التغذية، أخصائيين معنيين بالشؤون الجنسانية، وتم تعيين مستشار إقليمي معني بالشؤون الجنسانية في كل مكتب إقليمي، مع أن المستشارين يعتبرون خبراء استشاريين، وليسوا جميعهم من مستوى ف-4. ويوجد لدى عشرة مكاتب قطرية موظفون مكرسون للشؤون الجنسانية، بعضهم خبراء استشاريون يعملون بعقود قصيرة الأجل، أو موظفون فنيون مبتدئون، أو موظفون لدى شركاء احتياطيين.
- 29- وعلى نطاق البرنامج، بدءاً من المقر حتى المكاتب الميدانية، تعتبر شبكة النتائج الجنسانية بمثابة الأساس للهيكل الجنساني. ويتولى مكتب الشؤون الجنسانية إدارة هذه الشبكة، لضمان المشاركة من جميع المجالات الوظيفية، ومن الموظفين الدوليين والموظفين المحليين، والنساء والرجال (الجدول 1). ويعمل أعضاء هذه الشبكة كمستشارين وميسرين لتعميم المنظور الجنساني، وتحقيق نتائج المساواة بين الجنسين في أنشطة الأمن الغذائي والتغذوي. وطبقاً لاختصاصات هذه الشبكة، ينبغي تكريس 20 في المائة من وقت عمل أعضاء الشبكة للأنشطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

(18) يُعتبر "أصحاب الأعمال" كيانات تابعة للبرنامج تتحمل مسؤولية رئيسية عن ضمان أن يستوفي البرنامج أو يتجاوز مؤشرات الأداء الخاصة بخطة العمل على نطاق المنظومة. وتشمل هذه الكيانات مكتب المدير التنفيذي، وشعبة الموارد البشرية، وشعبة إدارة ورصد الأداء، ومكتب التقييم، ومكتب المفتش العام وخدمات الرقابة، وشعبة السياسات والبرامج، وشعبة الميزانية والبرمجة، وشعبة الاتصالات.

الجدول 1- أعضاء شبكة النتائج الجنسانية حسب الإقليم*			
الإقليم	النساء	الرجال	المجموع
آسيا والمحيط الهادئ	53	25	78
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى	63	35	98
غرب أفريقيا	57	37	94
الجنوب الأفريقي	34	30	64
شرق ووسط أفريقيا	68	48	116
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	20	15	35
المقر ومكاتب الاتصال	33	17	50
المجموع	328	207	535

* يتفاوت عدد أعضاء شبكة النتائج الجنسانية حسب المكتب الإقليمي، إذ يعتمد على حجم المكاتب القطرية. وطبقاً لاختصاصات الشبكة، ينبغي أن يكون لدى المكاتب الصغيرة جداً والمكاتب الصغيرة عضو واحد من الشبكة بالإضافة إلى مناب؛ وينبغي أن يكون لدى المكاتب القطرية المتوسطة الحجم ثلاثة أعضاء من وحدات مختلفة؛ ولدى المكاتب القطرية الكبيرة أربعة أعضاء من وحدات مختلفة؛ ولدى المكاتب القطرية الكبيرة جداً خمسة أعضاء من وحدات مختلفة.

30- وقد سبّرت الجماعة الجنسانية الشبكية، والندوات الشبكية المنتظمة، وحلقات العمل الإقليمية توحيد تنمية القدرات الخاصة بشبكة النتائج الجنسانية. وعلى سبيل المثال، عُقدت خلال العام الماضي حلقة عمل مدتها ثلاثة أيام في كل مكتب إقليمي، ضمت أعضاء الشبكة من المكاتب القطرية التابعة للإقليم.

تنمية القدرات الجنسانية

31- يعتبر مكون تنمية القدرات لمؤشر المساواة بين الجنسين والعمر أحد مجالات العمل ذات الأولوية بالنسبة لمكتب الشؤون الجنسانية، بالتعاون مع شعبة الموارد البشرية.

32- ففي عام 2016، تم تقييم الكفاءات الجنسانية لموظفي البرنامج عن طريق استقصاء حاسوبي ومناقشات مجموعات التركيز، مما أدى إلى وضع خطة لتنمية القدرات الجنسانية المؤسسية على المستويين الإقليمي والقطري. وقد استثمر مكتب القاهرة الإقليمي في تأهيل المدربين بالنسبة لأعضاء شبكة النتائج الجنسانية في المكاتب القطرية في شمال أفريقيا والشرق الأوسط، بينما ركز المكتب الإقليمي في نيروبي على تعزيز الكفاءات الجنسانية للموظفين عن طريق التدريب على التحليل الجنساني وبرمجة التحول الجنساني في بوروندي، وإثيوبيا، وكينيا. وتوفّر الدورات الإلكترونية⁽¹⁹⁾ و"جولات التعلم بشأن المسائل الجنسانية"⁽²⁰⁾ على بوابة التعلم التابعة للبرنامج لجميع الموظفين فرصة للحصول على تدريب تمهيدي ومناسب يتعلق بالمساواة بين الجنسين.

33- وفي منتصف عام 2016، أنشئت الجماعة الجنسانية الشبكية لتعزيز تقاسم المعرفة، وإتاحة الحصول على أدوات عملية وتوجيهات، وتعتبر بمثابة منتدى للحوار بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد أثبتت هذه الجماعة، التي تضم أكثر من 600 من الأعضاء/المناصرين أنها الأكثر شعبية بين الجماعات الأربع والعشرين التابعة للبرنامج.⁽²¹⁾

34- وعن طريق معلومات منفصلة، وأدلة سريعة، وتوفّر مجموعة الأدوات الجنسانية الخاصة بالبرنامج، والتي أطلقت في فبراير/شباط 2017، توجيهات بشأن أسئلة "ما هو، ولماذا، ومتى، ومن، وأين، وكيف" المتعلقة بإدماج المساعدة للجنسين في برمجة وعمليات البرنامج. ويتواصل تطوير محتوى مجموعة الأدوات الجنسانية - وهي متاحة باللغات العربية والإنكليزية والفرنسية والإسبانية - حتى يتسنى إدراج تعليقات المستخدمين وتوسيع مجال المواضيع التي تغطيها هذه المجموعة. وتوفّر المكاتب الإقليمية موارد ملائمة للمكاتب القطرية من أجل تعزيز القدرات الجنسانية. وعلى سبيل المثال، وضع المكتب الإقليمي

(19) تشمل الحلقات الدراسية الإلكترونية "أنا أعرف المساواة بين الجنسين: مقدمة عن المساواة بين الجنسين لموظفي الأمم المتحدة"، باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية؛ وبرنامج اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بعنوان "احتياجات مختلفة وفرص متساوية: زيادة الفعالية في العمل الإنساني"؛ وبرنامج منظمة الأغذية والزراعة بعنوان "المساواة بين الجنسين في الأمن الغذائي والتغذية".

(20) نظّم مكتب الشؤون الجنسانية التابع للبرنامج جولات تعلم بشأن المسائل الجنسانية وطوّعها لتناسب الجماهير الخاصة بالبرنامج، مثل أعضاء شبكة النتائج الجنسانية، وكبار موظفي الإدارة، والموظفين المهتمين بالتعلم عن الخصائص الذكورية.

(21) تحتل الجماعة الجنسانية المرتبة الرابعة من حيث الشعبية، بعد جماعات الإدارة العالمية، ورابطة الموظفين الفنيين، والتحويلات القائمة على النقد.

في بنما مجموعة أدوات جنسانية إقليمية، وهي قاعدة بيانات باللغتين الفرنسية والإسبانية تتيح للموظفين الاطلاع على الموارد المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وقد تم تطويعها لتناسب السياق الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وبالإضافة إلى ذلك، تم نشر أنشطة التعلم التشاركي على نطاق البرنامج، بما في ذلك عن طريق التعاون مع معهد دراسات التنمية بشأن برنامج "ابتكارات من الميدان: تعميم المنظور الجنساني من القاعدة إلى أعلى"؛ وكجزء من الحملة السنوية "سنة عشر يوماً من النشاط لمناهضة العنف الجنساني"؛ وعن طريق الحوار المعتاد عن المساواة بين الجنسين في المكاتب القطرية، من قبيل دورات "الغذاء والتعلم" في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، و"الأيام البرتغالية" في نيكاراغوا.

الأولويات بالنسبة للفترة 2017-2018

- 36- تشمل الأولويات بالنسبة للفترة من يونيو/حزيران 2017 إلى يونيو/حزيران 2018 ما يلي:
- إدماج المساواة بين الجنسين على نطاق خارطة الطريق المتكاملة، بما في ذلك الاستعراضات الوطنية للقضاء على الجوع والخطط الاستراتيجية القطرية؛
 - القيادة وتدبير الموارد للعمليات التي تُعزز المساواة بين الجنسين، وهو أمر ضروري لضمان أن تحقق البرامج القيمة مقابل المال؛
 - تنفيذ آليات رئيسية لتعميم المنظور الجنساني، وفي مقدمتها برنامج التحول الجنساني، ومؤشر المساواة بين الجنسين والعمر، وخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛
 - الالتزام المُعزز لموظفي وكيانات البرنامج وقدرتهم على إدماج المساواة بين الجنسين في أعمالهم اليومية؛
 - توليد المعرفة، والمناصرة، والحملات التي تُعزز قاعدة الأدلة لإدماج المساواة بين الجنسين في أعمال البرنامج، وإنهاء الوعي بشأن أهمية المساواة بين الجنسين بالنسبة للجميع، وتشجيع اتخاذ إجراءات ملموسة لتحقيق ذلك؛
 - إجراء مراجعة في منتصف المدة لقياسات سياسة المساواة بين الجنسين (2015-2020)؛
 - التعاون الفعال مع شركاء داخليين وخارجيين لبذل جهود من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين واستخدام الموارد الشحيحة بطريقة اقتصادية وفعالة.

الملحق الأول

أداء البرنامج في عام 2016 على أساس مؤشرات حصائل خطة عمل المساواة بين الجنسين

مؤشر حصائل خطة عمل المساواة بين الجنسين	خط الأساس	2016
الخصيلة 1: دعم تقييمات الاحتياجات وعمليات جمع البيانات والتحليلات للإدماج الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات البرنامج واتسامها بتحديد واضح لخطوط المساءلة.		
النسبة المئوية من المشروعات/الخطط الاستراتيجية القطرية التي تقوم بالإبلاغ عن مؤشرات الاعتبارات الجنسانية والحماية الشاملة ⁽¹⁾	المؤشرات الجنسانية % 74.5 (2014)	% 85
	مؤشرات الحماية % 86 (2014)	% 87
النسبة المئوية من تقارير تقييم الأمن الغذائي التي تجمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وتحللها وتستخدمها		التقارير الموحدة عن المشروعات: 100% ⁽²⁾
الخصيلة 2: دعم عملية التخطيط في البرنامج والتوجيهات القياسية للإدماج الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات البرنامج، واتسامها بتحديد واضح لخطوط المساءلة.		
النسبة المئوية من المكاتب القطرية التي لديها آليات عاملة بشأن الشكاوى والتعقيبات ومتاحة للسكان المتضررين	% 49 (2014)	% 71 (2015)
النسبة المئوية من الأدوات التحليلية للبرنامج لتقييم الحماية التي تشمل على أبعاد جنسانية وعمرية	% 100	% 100
النسبة المئوية من المشروعات والخطط الاستراتيجية القطرية التي يبلغ رمز مؤشر المساواة بين الجنسين فيها 2 أو 2ب	% 79 (2014)	% 100
الخصيلة 3: تعزيز البرنامج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال سياسات الموارد البشرية وممارسات التعيين المتبعة فيه.		
النسبة المئوية من النساء في قوة عمل البرنامج – الموظفون الوطنيون والموظفون الفنيون الدوليون	وكيل الأمين العام/الأمين العام المساعد – % 43	% 29
	مد-2 – % 29	% 29
	مد-1 – % 38	% 39
	ف-5 – % 38	% 43
	ف-4 – % 44	% 43
	موظفون وطنيون من المستوى D – % 100	% 80
	موظفون وطنيون من المستوى C – % 37	% 34
	النسبة المئوية من المجيبين في الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين الذين يوافقون بشدة أو يوافقون على أن البرنامج يُعزز سياسة الشمول في بيئة عمله	% 72 (2015)
الخصيلة 4: وجود الخبرة التقنية والمالية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في البرنامج.		
النسبة المئوية من الموظفين المدربين الذين يُبلغون عن أن بوسعهم إدماج الأبعاد الجنسانية بشكل أكبر في عملهم بعد شهر من التدريب		لا توجد بيانات ⁽⁴⁾

(1) تضمّنت جميع المشروعات المنطبقة مؤشراً واحداً أو أكثر من مؤشرات المساواة بين الجنسين والحماية في أطرها المنطقية. وتشير النسب المئوية إلى نسبة هذه المشروعات التي أبلغت عن قيم تم رصدها – أساسية ومتابعة.

(2) استُخدمت التقارير الموحدة عن المشروعات التي تتضمن التوفير المباشر للأغذية والتحويلات القائمة على النقد كمقياس غير مباشر.

(3) سوف يُنفذ الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين في عام 2017.

(4) سوف تُدرج زيادة قدرة تتبع الموظفين لإدماج المساواة بين الجنسين في أعمالهم اليومية بعد استكمال التدريب في القناة الجنسانية في بوابة التعلم بالبرنامج.

2016	خط الأساس	مؤشر حصائل خطة عمل المساواة بين الجنسين
%90	(2015) %48.6	النسبة المئوية من مكاتب البرنامج التي بها أعضاء من شبكة النتائج الجنسانية
16 ⁽⁵⁾		عدد كبار المستشارين المعنيين بالشؤون الجنسانية في البرنامج على مستوى ف-3 أو أعلى
الحصيلة 5: يوثق البرنامج بصورة منهجية الأدوات والممارسات الجيدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ويتقاسم المعارف بشأنها.		
%100 ⁽⁶⁾		النسبة المئوية من التقارير الموحدة عن المشروعات التي تقدم معلومات محددة عن نتائج المساواة بين الجنسين والحماية والدروس المستفادة
الحصيلة 6: اشتمال اتفاقات الشراكة التي يبرمها البرنامج على عناصر بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.		
9 ⁽⁷⁾	38 (2014)	عدد الشراكات المبرمة في المقر والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية التي تتضمن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارها مجالاً للتعاون
الحصيلة 7: تتبع التمويل وإسهامه في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عبر جميع العمليات والمجالات الوظيفية		
%12	%11	المتطلبات المقررة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من مجموع المتطلبات المقررة للبرنامج
%12.6	%11	النفقات الفعلية على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كنسبة مئوية من النفقات الفعلية للبرنامج
الحصيلة 8: إدماج النتائج ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تقييمات البرنامج على أكمل وجه.		
8.35	7.51-10.50	الدرجة الممنوحة في الاستعراض التجميعي السنوي لتقييمات البرنامج
الحصيلة 9: آليات الرقابة في البرنامج تُعزز المساءلة عن الوفاء بالالتزامات المؤسسية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.		
14 (من 15) مؤشراً تم استيفائها أو تجاوزها	%80 (2014)	النسبة المئوية من إنجاز متطلبات مؤشرات الأداء الخمسة عشر لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
المراجعة الجنسانية عام 2016		المراجعات الجنسانية العادية المضطلع بها، بما يتماشى مع نهج البرنامج القائم على المخاطر

(5) المستشارون الستة عشر المعنيون بالشؤون الجنسانية على مستوى ف-3 أو أعلى هم: مستشار من المستوى ف-5 في مكتب الشؤون الجنسانية؛ وخمسة مستشارين من المستوى ف-4، بواقع مستشار واحد في المكاتب الإقليمية لكل من بانكوك، والقاهرة، وداكار، ونيروبي، وبينما؛ وعشرة مستشارين من المستوى ف-3 بواقع مستشار واحد في المكتب القطري لكل من إكوادور، وغواتيمالا، وكينيا، وملايو، وميانمار، ونيكاراغوا، وباكستان، والسودان، وجنوب السودان، والجمهورية العربية السورية.

(6) لا يتضمن هذا الرقم مشروعات البرنامج التي اعتُبرت فيها المؤشرات الشاملة للمساواة بين الجنسين والحماية غير منطبقة، مثل العمليات الخاصة. وتشمل جميع التقارير الموحدة عن المشروعات أقساماً عن التقدم المحرز نحو المساواة بين الجنسين، والحماية، والمساءلة أمام السكان المتضررين.

(7) تشير الأرقام إلى المقر والمكاتب الإقليمية فقط. ولدى المقر شراكات مع منظمة الأغذية والزراعة، ومعهد دراسات التنمية، واللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج جامعة الأمم المتحدة للدراسات والتدريب في مجال المساواة بين الجنسين، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ولدى مكتب القاهرة الإقليمي شراكتان. واعتباراً من عام 2017، وفي انتظار تنقيح ونشر القالب الخاص بالاتفاقات على المستوى الميداني على الموقع الخاص بالقوالب القانونية للبرنامج، سوف يرفق بجميع الاتفاقات على المستوى الميداني [ملحق يحمل الرقم 6](#) عن المساواة بين الجنسين، والحماية، والمساءلة أمام السكان المتضررين. ولدى المكاتب القطرية السبعة المشاركة في برنامج "الابتكارات من الميدان"، وهي: بنن، وكمبوديا، وغواتيمالا، ولبنان، وليسوتو، وملايو، والسنغال - شراكات للعمل من أجل المساواة بين الجنسين على غرار تلك المكاتب المشاركة في برنامج التحول الجنساني.

الملحق الثاني

أداء البرنامج على أساس خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، 2012-2017

- 1- تقدّم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (خطة العمل على نطاق المنظومة) معياراً مع 15 مؤشراً للأداء تستخدم لقياس التقدم المحرز في العناصر الستة لهذه الخطة.
- 2- ونظام التصنيف في هذه الخطة بالنسبة لمؤشرات الأداء هو: مفقود، أو يقترب، أو يستوفي، أو يتجاوز، أو لا ينطبق. وبالنسبة لدورة الإبلاغ عام 2016، تجاوز البرنامج المتطلبات بالنسبة لأربعة مؤشرات إضافية، واستوفي مؤشراً إضافياً واحداً، مقارنة بعام 2015. وقد سُجّلت أهم طفرة في تقييم القدرة (مؤشر الأداء 13)، والذي انتقل من درجة "يقترب" إلى درجة "يتجاوز". وقد جرى التقييم على نطاق البرنامج للقدرة الجنسانية، وأعدت خطة لتنمية القدرات المؤسسية. وبالنسبة لمؤشر المراجعة (مؤشر الأداء 6)، نُظِّمت لأول مرة في البرنامج مراجعة مراعية للمنظور الجنساني. وبالنسبة لمؤشر استعراض البرامج (مؤشر الأداء 7)، تحسّنت عملية المؤشر الجنساني واستخدمت بطريقة لا مركزية. وفيما يتعلق بتخصيص الموارد المالية (مؤشر الأداء 9)، تم تعميم العمليات وتخصيص موارد إضافية.

2016	2015	2014	2013	2012	مؤشر أداء خطة العمل على نطاق المنظومة
المساءلة					
يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يستوفي	يستوفي	1- خطة السياسات
يتجاوز	يتجاوز	يستوفي	يقترب	يقترب	2- إدارة الأداء المراعي للاعتبارات الجنسانية
الإدارة القائمة على النتائج					
يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يقترب	3- التخطيط الاستراتيجي
يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يستوفي	يقترب	4- الإبلاغ وتحليل البيانات
الرقابة					
يستوفي	يستوفي	يستوفي	يقترب	يقترب	5- التقييم
يتجاوز	يستوفي	يستوفي	يقترب	يقترب	6- المراجعة المراعية للاعتبارات الجنسانية
يتجاوز	يستوفي	يستوفي	يستوفي	يقترب	7- استعراض البرامج
الموارد البشرية والمالية					
يستوفي	يستوفي	يستوفي	يقترب	يقترب	8- تتبع الموارد
يتجاوز	يستوفي	يستوفي	يقترب	يقترب	9- تخصيص الموارد
يقترب	يقترب	يقترب	يقترب	يقترب	10- الهيكل والتكافؤ الجنسانيان
يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يستوفي	11- الثقافة التنظيمية
القدرة					
يتجاوز	يقترب	يقترب	يقترب	يقترب	12- تقييم القدرة
يستوفي	يقترب	يقترب	يقترب	يقترب	13- تنمية القدرة
الترابط وإدارة المعرفة والمعلومات					
يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يستوفي	يستوفي	14- توليد المعرفة والاتصال
يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يتجاوز	يستوفي	15- الترابط