الأمم المتحدة

E/2010/57

# المجلس الاقتصادي والاجتماعي

Distr.: General
5 May 2010
Arabic
Original: English

**الدورة الموضوعية لعام ٢٠١٠**

نيويورك، ٢٨ حزيران/يونيه – ٢٣ تموز/يوليه ٢٠١٠

البند ٧ (هـ) من جدول الأعمال المؤقت*

**مسائل التنسيق والبرنامج ومسائل أخرى**

## تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها

### تقرير الأمين العام

موجز

يُقدَّم هذا التقرير استجابة لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٢/٢٠٠٩. وبالاستناد إلى الردود التي وردت من كيانات منظومة الأمم المتحدة، يقيِّم هذا التقرير التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل منظومة الأمم المتحدة، مع التركيز على مجالات التصميم والتنفيذ والرصد والتقييم. ويقدم هذا التقرير لمحة عامة عن المبادرات التعاونية لتنمية القدرات من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل منظومة الأمم المتحدة. ويحدد التقرير الثغرات والتحديات المتبقية ويضع توصيات لكي ينظر فيها المجلس.

* E/210/100.

280510 280510 10-34892 (A)

الرجاء إعادة الاستعمال

# المحتويات

الصفحة


أولا – مقدمة ..... ٣

ثانيا – لمحة عامة عن التقدم المحرز ..... ٤

ألف – إدماج منظور جنساني في تصميم السياسات والبرامج ..... ٥

باء – تنفيذ السياسات والبرامج ..... ٧

جيم – رصد تعميم مراعاة المنظور الجنساني ..... ١٠

دال – تقييم التقدم المحرز في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني ..... ١١

ثالثا – التقدم المحرز في تنمية القدرات المتصلة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني ..... ١٤

رابعا – الجهود التعاونية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني بفعالية داخل منظومة الأمم المتحدة ..... ١٨

خامسا – الثغرات والتحديات المتبقية ..... ٢٠

سادسا – الاستنتاجات والتوصيات ..... ٢٣

# أولاً – مقدمة

١ – أعاد المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في قراره ١٢/٢٠٠٩، التأكيد على تعميم مراعاة المنظور الجنساني باعتباره استراتيجية مقبولة عالميا لتحقيق المساواة بين الجنسين وطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا مفصلا عن التقدم الذي أحرزته كيانات الأمم المتحدة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في تصميم جميع السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها، وفي تنمية القدرات، بما في ذلك عن طريق التدريب الإلزامي لجميع الموظفين وملاك الموظفين والتدريب المحدد لكبار الإداريين، باعتباره وسيلة هامة لتوعيتهم ومعرفتهم، والتزامهم ومهاراتهم، وكذلك في ما يتعلق بالجهود التعاونية لكفالة فعالية تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل منظومة الأمم المتحدة. وهذا التقرير مقدَّم استجابة لذلك الطلب.

٢ – ويستند هذا التقرير إلى الردود الواردة من ٢٨ كيانا تابعا للأمم المتحدة على استمارة أعدها مكتب المستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة[(١)]. ويتألف التقرير من ستة فروع. ويتضمن الفرع الأول المقدمة؛ ويقدم الفرع الثاني لمحة عامة عن التقدم المحرز في تنفيذ قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٢/٢٠٠٩، مع التركيز على مجالات تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم إدماج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات الأمم المتحدة وبرامجها؛ ويتناول الفرع الثالث التقدم الذي أحرز في تنمية القدرات على تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛ ويشدد الفرع الرابع على الجهود التعاونية الرامية إلى التعميم الفعال لمراعاة المنظور الجنساني داخل منظومة الأمم المتحدة؛ ويحدد الفرع الخامس الثغرات والتحديات المتبقية؛ ويتضمن الفرع السادس الاستنتاجات والتوصيات.

(١) منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة العمل الدولية، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومكتب المستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، وأمانة اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وإدارة عمليات حفظ السلام، وإدارة الشؤون السياسية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وشعبة الإدارة العامة وإدارة التنمية في الأمم المتحدة، ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا، ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ومعهد الأمم المتحدة الأقاليمي لبحوث الجريمة والعدالة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنّمية الاجتماعية، والبنك الدولي، ومنظمة الصحة العالمية.

## ثانياً – لمحة عامة عن التقدم المحرز

٣ – عرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في استنتاجاته المتفق عليها بشأن ''تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات وبرامج منظومة الأمم المتحدة''، تعميم مراعاة المنظور الجنساني باعتباره استراتيجية لجعل اهتمامات وخبرات الرجال والنساء على حد سواء بُعدا أساسيا في تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، على أن يكون الهدف النهائي هو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومنذ أن اعتمد المجلس الاستنتاجات المتفق عليها، ركزت مختلف قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي[٢] تحديدا على الجهود الرامية إلى مواجهة التحديات المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات وبرامج منظومة الأمم المتحدة.

٤ – وأقرت الجمعية العامة بأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني استراتيجية أساسية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأهابت الجمعية بمنظومة الأمم المتحدة أن تواصل الاضطلاع بدور نشط لكفالة التنفيذ الكامل والفعال والسريع لإعلان ومنهاج عمل بيجين ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة بشأن ''المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين''. ومن الإجراءات التي يتعين على المنظومة تحسينها كفالة أن يتلقى جميع الموظفين، ولا سيما في الميدان، التدريب والمتابعة الملائمة، بالاقتران مع الأدوات والتوجيهات والدعم، للتعجيل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأعادت التأكيد على الحاجة إلى تعزيز قدرات منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (انظر قرارات الجمعية العامة دإ-٢/٢٣، و ١/٦٠، و ١٤١/٦٤).

٥ – ودعا مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في عام ٢٠٠٦ إلى وضع خطة عمل على نطاق المنظومة، تشمل مؤشرات وجداول زمنية، وتوزيعا للمسؤوليات وآليات المساءلة والموارد من أجل وضع استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني موضع التنفيذ على نحو فعال (انظر الوثيقة CEB/2006/2، المرفق). واستجابة لذلك، باشرت الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين العمل على إعداد خطة عمل على نطاق المنظومة. ومن المتوقع أن توضع هذه الخطة في صيغتها النهائية قبل نهاية عام ٢٠١٠. وبالإضافة إلى ذلك، ظلت كيانات الأمم المتحدة تبذل جهودا متضافرة لتنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأحرزت تقدما في إدماج منظور جنساني

---

(٢) القرارات ٤١/٢٠٠١ و ٢٣/٢٠٠٢ و ٤٩/٢٠٠٣ و ٤/٢٠٠٤ و ٣١/٢٠٠٥ و ٣٦/٢٠٠٦ و ٣٣/٢٠٠٧ و ٣٤/٢٠٠٨ و ١٢/٢٠٠٩.

في تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها وقامت برصد تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتقييمه.

## ألف – إدماج منظور جنساني في تصميم السياسات والبرامج

٦ – منذ بداية عام ٢٠٠٦، اعتمدت كيانات الأمم المتحدة سياسات واستراتيجيات وخطط عمل بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني هي موضع التنفيذ حاليا. ومن الأمثلة الأخيرة في هذا الصدد منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) التي اعتمدت سياستها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في نيسان/أبريل ٢٠٠٩. وفي آذار/مارس ٢٠١٠، استكملت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا استراتيجيتها لتعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل مواصلة تحسين عملها الإجمالي بشأن المساواة بين الجنسين وكفالة توافر الموارد البشرية والمالية الكافية لتعميم المنظورات الجنسانية في عمل شعبها وبرامجها. واعتمدت منظمة الصحة العالمية استراتيجية إدماج التحليل الجنساني والإجراءات الجنسانية (٢٠٠٨-٢٠١٣) لإرشاد عملها بشأن المساواة بين الجنسين وتعزيز الإنصاف في مجال الصحة. ووضعت منظمة العمل الدولية موضع التنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني من خلال خطة عملها للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ التي حددت الأدوار والمسؤوليات، وكذلك آليات رصد المساءلة.

٧ – وانتقلت كيانات الأمم المتحدة لإضفاء الطابع المؤسسي على تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل مجالات العمل المواضيعية. وفي مجال التنمية الحضرية، وافق مجلس الإدارة في عام ٢٠٠٩ على خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين لبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية التي أعدت عام ٢٠٠٨. وأطلقت أيضاً المبادئ التوجيهية المنقحة المراعية للاعتبارات الجنسانية لتصميم المشاريع وإدارتها في عام ٢٠٠٩. وفي عام ٢٠٠٩، أطلق مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) برنامج عمل جديدا بشأن التجارة والشؤون الجنسانية والتنمية سوف ينفذ عن طريق موارد الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية. وفي ما يتعلق بالأمن الغذائي، اعتمدت منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة للأمم المتحدة خطة عملها الثانية لمشاركة الجنسين في عملية التنمية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣. واستعرضت إدارة الشؤون السياسية خطة عملها الجنسانية واعتمدت إطارا للنتائج الجنسانية على نطاق الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٠. وتوفر خطة العمل المتعلقة بالشؤون الجنسانية لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، التي وافق عليها مجلس الإدارة في عام ٢٠٠٧، الأساس للتدخلات الاستراتيجية من أجل كفالة تعميم المراعاة التام للشؤون الجنسانية في النهج البرنامجية الرئيسية للتقييمات وصنع السياسات وتنمية القدرات والاتصالات.

٨ - وتم إيلاء اهتمام متزايد بالمنظورات الجنسانية في السياسات والاستجابات المتعلقة بحالات الطوارئ الإنسانية في المقر والمكاتب الميدانية على حد سواء. واستكملت إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني خطة عملهما لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في عام ٢٠٠٨. ووفقا للسياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين التي أعدها مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، يطلب إلى جميع المكاتب الميدانية أن تضع خطط عمل جنسانية سنويا. وأعدت منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ''الإرشاد التشغيلي بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين'' الذي يشترط إدماج برمجة المساواة بين الجنسين في جميع الأعمال الإنسانية التي تدعمها منظمة اليونيسيف، بدءا من الاستعداد والاستجابة لحالات الطوارئ وصولا إلى الانتعاش المبكر. ويشمل ذلك معالجة المساواة بين الجنسين في إطار الالتزامات الرئيسية لمنظمة اليونيسيف من أجل الأطفال في حالات الطوارئ وضمن كل قطاع برنامجي، وكذلك عن طريق الآليات الرئيسية المشتركة بين الوكالات، بما فيها مجموعات الشؤون الإنسانية.

٩ - وإقرارا بأن الهدف النهائي لاستراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني هو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، أصبح إضفاء الصفة المؤسسية على الاستراتيجية لأطر عمل هذه الكيانات. ففي عام ٢٠٠٩ على سبيل المثال، أعدت منظمة الفاو إطارها الاستراتيجي للفترة ٢٠١٠ - ٢٠١٩، الذي حددت فيه المساواة بين الجنسين كأحد الأهداف الاستراتيجية الأحد عشر للمنظمة. وأدمجت بالكامل أنشطة خطة العمل لمشاركة الجنسين في عملية التنمية للفترة ٢٠٠٨- ٢٠١٣ ونواتجها ومؤشراتها في الإطار الاستراتيجي الجديد. وشكلت المساواة بين الجنسين عنصراً رئيسياً في الخطة الاستراتيجية لصندوق الأمم المتحدة للسكان للفترة ٢٠٠٨- ٢٠١١ ولا سيما في مجالات الصحة الإنجابية وتمكين المرأة والاستراتيجيات السكانية والإنمائية. وتقدم استراتيجية المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣ لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي خريطة طريق لبرمجة نتائج المساواة بين الجنسين وقياسها والإبلاغ عنها في كل من المجالات المواضيعية لعمل البرنامج الإنمائي. واعتمدت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) في عام ٢٠٠٩ خطة عمل ذات أولوية لتحقيق المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣. وتتضمن خطة العمل معلومات بشأن الإجراءات الاستراتيجية حسب القطاعات البرنامجية في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين مع ما يناظرها من نتائج متوقعة، ومؤشرات أداء، وعناصر تنفيذ أساسية، ورصد وإبلاغ بشأن الإجراءات الرامية إلى دعم المساواة بين الجنسين، وآليات مؤسسية من أجل السعي لتحقيق المساواة بين الجنسين في المنظمة، مع التركيز على تنمية القدرات والمساءلة وتمثيل المرأة والرجل على مستويات اتخاذ القرارات في الأمانة. وأعدت مفوضية الأمم المتحدة

لشؤون اللاجئين خطة عمل متعلقة بالسن والجنسانية والتنوع للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، استندت إلى إنجازات خطة العمل للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩. والأهداف العامة لاستراتيجية تعميم مراعاة منظورات السن والجنسانية والتنوع للمفوضية هي تحقيق المساواة بين الجنسين واحترام حقوق اللاجئين من جميع الأعمار والخلفيات. وتسلط برامج وخطط العمل هذه على الإجراءات الاستراتيجية الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين.

١٠ - إضافة إلى ذلك، أعد بعض كيانات الأمم المتحدة أدوات لتقييم إدماج المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة في السياسات والبرامج. ونشرت أمانة اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان، ''الحقوق المتصلة بالإعاقة والشؤون الجنسانية والتنمية: أداة مرجعية للعمل'' (لعام ٢٠٠٨)، التي تتضمن نهجا مبتكرة لتنفيذ الاتفاقية في الأنشطة الجنسانية والمراعية لنماء الطفل. وفي إطار الشبكة العالمية لوسائل استغلال الأراضي، أعد برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية معايير لتقييم قابلية الاستجابة للاعتبارات الجنسانية لأدوات إدارة الأراضي، من أجل تحديد المجالات التي يتعين القيام فيها بالمزيد، ونقاط الدخول الممكنة لاستفادة الرجل والمرأة على حد سواء من أداة ما. وأعدت إدارة عمليات حفظ السلام، عن طريق اللجنة التوجيهية للشؤون الجنسانية وإجراءات مكافحة الألغام، مبادئ توجيهية لدعم المستشارين والمنسقين المعنيين بالمسائل الجنسانية، وموظفي الشؤون السياسية، وعناصر الشرطة والأفراد العسكريين لترجمة الولايات الحالية بشأن المرأة والسلام والأمن كل في مجل عمله بطريقة عملية. وفي عام ٢٠١٠، استكملت إدارة عمليات حفظ السلام المبادئ التوجيهية الجنسانية للأمم المتحدة لبرامج الإجراءات المتعلقة بالألغام بهدف مساعدة صانعي السياسات وموظفي البرامج على إدماج الاعتبارات الجنسانية في جميع عمليات الإجراءات المتعلقة بالألغام ذات الصلة.

## باء - تنفيذ السياسات والبرامج

١١- من خلال تعيين جهات تنسيق للشؤون الجنسانية، وإنشاء أفرقة عمل معنية بالشؤون الجنسانية، وإجراء تحليلات جنسانية وتقييمات للمساواة بين الجنسين، سعت كيانات الأمم المتحدة إلى ضمان إدماج المنظورات الجنسانية بصورة منتظمة في تنفيذ جميع السياسات والبرامج. وفي إطار الفريق العامل المعني بنوع الجنس والاقتصاد التابع لبرنامج الأمم المتحدة الخاص المعني باقتصادات وسط آسيا، يوجد لدى كل قسم في المقر وكل مكتب إقليمي ومكتب قطري جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية مسؤولة عن توجيه تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ المشاريع والأنشطة. وقد أنشأ مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية عملية يُتّبع فيها منهج استعراض الأقران من أجل استعراض المناهج تبحث في

نقاط الدخول الجنسانية وفي المنهجية المتبعة. وتقوم منظمة العمل الدولية بانتظام باستكمال كتيبها المتعلق بالشبكة الجنسانية الذي يتضمن جميع وثائق السياسات الرئيسية والأدلة العملية ومجموعات الأدوات والقوائم المرجعية ونصوصا نموذجية لمساعدة شبكتها الجنسانية العالمية. وتساعد جهات التنسيق المعنية بالشواغل الجنسانية التابعة للوكالة الدولية للطاقة الذرية نواب المديرين في جهودهم الرامية إلى زيادة تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل المنظمة.

١٢ - وخلال عام ٢٠٠٩، عزز صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة الاهتمام المولى إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في ١٣ تقييما من التقييمات القطرية الموحدة/أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. فعلى سبيل المثال، في إكوادور، حيث يترأس الصندوق الإنمائي الفريق المواضيعي المعني بالشؤون الجنسانية، استخدمت أفرقة الأمم المتحدة القطرية مؤشرات الأداء التي وضعتها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لوضع إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٤. وهناك على الأقل أربعة نواتج لإطار العمل تتابع التغييرات المحددة المتصلة بالمساواة بين الجنسين بما في ذلك الدعم المقدم إلى الخطة الوطنية للقضاء على العنف القائم على أساس نوع الجنس، وإلى وزارة المالية في تنفيذ الميزنة المراعية للمنظور الجنساني. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، وقّعت إدارة الشؤون السياسية وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة على استراتيجية مشتركة لمدة ثلاث سنوات بشأن الاعتبارات الجنسانية والوساطة، وبحلول نيسان/أبريل عام ٢٠١٠ أُضيف خبير في الشؤون الجنسانية إلى فريق الخبراء الاحتياطي المعني بالوساطة من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مفاوضات السلام. وتواصل الشبكة المعنية بالشؤون الجنسانية والمرأة والصحة التابعة لمنظمة الصحة العالمية (والمؤلفة من موظفين من المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية مسؤولين عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني) التركيز على التخطيط المشترك والأنشطة المشتركة؛ غير أن نقص الموارد يفرض قيودا على جميع المستويات في المنظمة.

١٣ - ويستخدم عدد من الكيانات الأطر التمويلية المتعددة السنوات التي تتطلب إدماج المنظورات الجنسانية في جميع جوانب عملها. وأُدرجت سياسة اليونيسيف الجنسانية ضمن الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل للمنظمة. والخطة الاستراتيجية لصندوق الأمم المتحدة للسكان هي إطار متعدد السنوات للتخطيط والبرمجة، يتضمن دعامة واحدة مكرسة خصيصا لتحقيق المساواة بين الجنسين، يترتب عليها تحقيق نواتج ونتائج خاصة بنوع الجنس. أما في موئل الأمم المتحدة، فكانت المنظورات الجنسانية ضرورية لبعض المشاريع التي تستخدم التمويل المخصص المتعدد السنوات، مثل الشبكة العالمية لوسائل استغلال الأراضي ومشاريع توفير المياه والمرافق الصحية. وأُدرج مكتب خدمات الرقابة الداخلية منظورات جنسانية في جميع أجزاء عمله الممولة من الميزانية العادية لفترة السنتين ومن الموارد الخارجة عن الميزانية.

وأدمج برنامج الأمم المتحدة للبيئة الشؤون الجنسانية إدماجا كاملا في برنامج عمله للفترة ٢٠١٠-٢٠١٣.

١٤ - وجرى التأكيد بشكل متزايد على أهمية توفير تمويل منتظم ويمكن التنبؤ به للمساواة بين الجنسين. ولدى بعض الكيانات ميزانيات تعمّم بوضوح مراعاة المنظور الجنساني من خلال تخصيص الموارد المالية والبشرية اللازمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما يتناسب مع الأهداف التنظيمية في مجال المساواة بين الجنسين. وفي إدارة عمليات حفظ السلام، فإن حساب دعم حفظ السلام وميزانية حفظ السلام العادية المرصودة للمقر والبعثات الميدانية أفسحت المجال لتمويل الأنشطة المتصلة بالشؤون الجنسانية التي تضطلع بها وحدات القضايا الجنسانية وكذلك تمويل أنشطة جميع المجالات الوظيفية الأخرى لحفظ السلام. وتقتضي التوجيهات التنفيذية المتعلقة بتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال البرامج التي تدعمها اليونيسيف توفير الموارد الكافية والخبرة اللازمة والقيادة لكفالة إجراء تحليل جنساني أثناء تخطيط البرامج وإعدادها؛ وتحديد الثغرات الرئيسية التي تعيق تعزيز المساواة بين الجنسين؛ وبذل جهود الدعوة لكفالة سد تلك الثغرات في خطط التنمية الوطنية واستراتيجيات الحد من الفقر وغيرها من وثائق التخطيط الخاضعة للسيطرة الوطنية.

١٥ - ومن الأمثلة الأخرى البنك الدولي الذي خصص الموارد لتعميم مراعاة القضايا الجنسانية في مشاريع محددة وللاضطلاع بأنشطة تحليلية استنادا إلى الطلب القطري المحدد في استراتيجيات المساعدة القطرية الخاصة بالبلدان. وفي صندوق الأمم المتحدة للسكان، كانت نسبة الموارد المرصودة للبرامج المتعلقة بأحد الجنسين والمتصلة بالشؤون الجنسانية تعادل ٨٠ في المائة من ميزانية عام ٢٠٠٩. كما أنشأ صندوق الأمم المتحدة للسكان صناديق أخرى للقضايا المواضيعية الخاصة بأحد الجنسين بما في ذلك البرنامج المشترك بين صندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف بشأن مكافحة تشويه وبتر الأعضاء التناسلية للإناث، ومبادرة البرمجة المشتركة بين الوكالات لمكافحة العنف ضد المرأة، والصندوق المواضيعي لتعزيز الصحة النفاسية. وأنشأت اليونيسيف آلية قوية لمتابعة الميزانيات والنفقات المتعلقة بمبادرات المساواة بين الجنسين على مستوى البرامج القطرية ولتقديم التقارير بهذا الشأن.

١٦ - وعلى الرغم من ذلك، فإن العديد من الكيانات أفاد أن عدم كفاية الموارد يشكّل عائقا أمام المساواة بين الجنسين. وكانت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية مقيدة بكون سياستها الجنسانية اعتُمدت بعد الانتهاء من وضع ميزانية فترة السنتين. ويعتمد معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة والوكالة الدولية للطاقة الذرية بشكل تام على التبرعات للاضطلاع بالأنشطة المتصلة بالشؤون الجنسانية. وتم تأمين الأموال

في إدارة الشؤون السياسية فقط من أجل تعيين جهة تنسق الشؤون الجنسانية في الإدارة وخبير استشاري يعمل بدوام جزئي في مجال الشؤون الجنسانية وبناء السلام، ولا تتوافر لدى معهد الأمم المتحدة الأقاليمي لبحوث الجريمة والعدالة الموارد البشرية ولا الموارد المالية اللازمة للاضطلاع بأي أنشطة تتصل بالشؤون الجنسانية.

أما فيما يتعلق بالموارد البشرية، فقد أنشأت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية لجنة توجيهية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني وشبكة من جهات التنسيق في الفروع لتنفيذ سياستها في مجال المساواة بين الجنسين. وحدد مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية وظيفة من الرتبة ف-٥ في مكتب الأمين العام للإشراف على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمل المنظمة.

## جيم - رصد تعميم مراعاة المنظور الجنساني

١٧ - عملت الكيانات التابعة للأمم المتحدة بشكل متزايد على وضع أطر للإدارة القائمة على النتائج من أجل رصد التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة بين الجنسين. وفي صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، كان الأداء القائم على النتائج يخضع بانتظام للرصد والإبلاغ من خلال نظام للتتبع على شبكة الإنترنت يربط بين جميع مكاتب الصندوق في الميدان والمقر. وتضمن إطار الإدارة القائمة على النتائج ثلاثة أطر مترابطة للمساءلة هي: إطار النتائج الإنمائية الذي يتابع المساهمات الواردة من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة إلى الحكومات والمجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات النسائية، من أجل إحراز تقدم في النتائج على الصعيد القطري؛ وإطار الإدارة القائمة على النتائج الذي يرصد أداء الصندوق في تقديم المساهمات إلى نواتج إطار النتائج الإنمائية؛ والإطار المتكامل للموارد الذي يتابع التقدم المحرز من قبل الصندوق في تأمين الموارد اللازمة لعمله في مجال المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان للمرأة. وفي حين شمل إطار النتائج الإنمائية لخطة البرنامج الإنمائي الاستراتيجية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣ ثلاث نتائج وسبعة مؤشرات لتحقيق نتائج المساواة بين الجنسين، فقد شملت استراتيجية المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣ مؤشرات إرشادية تدل على النتائج يُمكن أن تدمج ضمن برامج ومشاريع البرنامج الإنمائي عند تنفيذ الخطة الاستراتيجية. وكانت خطة عمل إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني لتعميم مراعاة المنظور الجنساني بمثابة إطار رئيسي للإدارة القائمة على النتائج لإدارة عمليات حفظ السلام. وشملت خطة العمل ثلاثة أهداف رئيسية هي: توجيه السياسات لتعزيز أهداف المساواة بين الجنسين في حالات النزاع وما بعد النزاع؛ وتقديم الدعم العملي الفعال لتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛ وتعزيز مشاركة المرأة في أنشطة حفظ السلام. وتم تحديد الأنشطة وكذلك

مؤشرات الإنجاز حسب كل مكتب، كما أُنشئت فرقة عمل معنية بالقضايا الجنسانية لاستعراض التقدم المحرز. ووضعت إدارة الشؤون الجنسانية وشؤون المرأة والشؤون الصحية في منظمة الصحة العالمية وشبكة المستشارين الإقليميين المعنيين بالشؤون الجنسانية إطارا للرصد والتقييم. واعتُمد ستة عشر مؤشرا لقياس كل هدف من الأهداف الاستراتيجية الأربعة للاستراتيجية. وتمثلت الخطوة الأولى في إجراء تقييم أساسي تم الانتهاء منه في شباط/فبراير ٢٠١٠. ولا تزال الأعمال التحضيرية لاستعراض منتصف المدة جارية.

١٨ - واكتسبت تقييمات الاحتياجات السليمة التي تراعي الفوارق بين الجنسين اعترافا متزايدا بوصفها أدوات هامة لتصميم برامج تراعي الفوارق بين الجنسين وتنفيذها ورصدها. وتتيح هذه التقييمات للكيانات تحديد المستويات المختلفة من احتياجات النساء والرجال، فتوفر نقاط انطلاق استراتيجية للمبادرات التي تراعي الفوارق بين الجنسين، وتيسر قياس النتائج ورصد التقدم المحرز من جانب الكيانات. فعلى سبيل المثال، إن أداة FOCUS هي برنامج حاسوبي لتقييم الاحتياجات العالمية المراعية للفوارق بين الجنسين والإدارة القائمة على النتائج أطلقته مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في عام ٢٠٠٩. وقد تم تصميم هذه الأداة لتيسير تخطيط وإدارة العمليات اللاحقة، مما يساعد على ربط التقييمات والأهداف والأنشطة بالنتائج ربطا واضحا. وأجرى البنك الدولي تحليلا جنسانيا من خلال التقييمات القطرية للشؤون الجنسانية وفّر معلومات أساسية من أجل إطلاق حوار في مجال السياسات ووضح استراتيجيات للمساعدة القطرية، وتصميم عمليات الإقراض التي تدعم القضايا الجنسانية ذات الأولوية التي حددتها استراتيجيات الحد من الفقر الخاصة بالبلدان نفسها، وتقديم منحٍ من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة. كما أفادت اليونيسيف باستخدام أدوات للتقييم كجزء من دليلها للسياسات والإجراءات البرنامجية. وتم تعزيز هذه الأداة بواسطة توجيه تنفيذي صدر في عام ٢٠٠٩ شجع جميع المكاتب القطرية على إجراء تقييمات جنسانية في إطار دورة البرنامج القطري.

## دال - تقييم التقدم المحرز في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني

١٩ - بذلت كيانات الأمم المتحدة جهودا متضافرة لكي تدرج ضمن أطر المساءلة الخاصة بها التزامات بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وحققت تقدما على نطاق المنظومة وعلى صعيد الكيانات على حد سواء.

٢٠ - فعلى صعيد المنظومة، قاد مكتب المستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، بالتعاون مع الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، عملية تشاور طويلة من أجل وضع خطة عمل لتفعيل سياسة الأمم المتحدة على نطاق

المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، اعتمدها رئيس مجلس الأمم المتحدة للرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق ووردت في الاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة لعام ٢٠٠٧ (A/62/73-E/2007/52). وفي الدورة الثامنة لعام ٢٠٠٩، ناقشت الشبكة مجموعة تتألف من ٣٥ معيارا مشتركا اعتُبرت الحد الأدنى الذي يجب على هيئات الأمم المتحدة أن تنجزه من حيث تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ومن المتوقع أن توضع الخطة بصيغتها النهائية في عام ٢٠١٠.

٢١ - أما على مستوى الكيانات، فقد أفادت بعض الكيانات بأن عمليات الرصد التي تجريها أفرقة الإدارة على الصعيدين الإقليمي والقطري وتقييمات الأداء السنوية المراعية للفوارق بين الجنسين تمثل نُهجا مبتكرة للمساءلة تراعي الفوارق بين الجنسين. واعتمدت إدارة عمليات حفظ السلام إجراءات تشغيل موحدة كانت بمثابة أداة لرصد تنفيذ أنشطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني التي تضطلع بها بعثات حفظ السلام. وتتطلب إجراءات التشغيل الموحدة أن تقدم بعثات حفظ السلام تقارير فصلية عن التقدم المحرز والتحديات التي تواجه تنفيذ الولايات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن. ووضعت اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية التابعة للبرنامج الإنمائي سياسة بشأن المساواة بين الجنسين داخل المنظمة وأخضعت كبار المديرين للمساءلة عن تحقيق المساواة بين الجنسين ونتائج التكافؤ بين الجنسين ورصد الاستثمارات في استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وبعثت اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية التي يترأسها مدير البرنامج الإنمائي رسالة قوية إلى كبار المديرين مفادها أن المساواة بين الجنسين تشكل أولوية في المنظمة. وقد مكّنت من اعتماد سياسات رئيسية وآليات للمساءلة تتعلق بالمساواة بين الجنسين. وفي منظمة العمل الدولية، استُخدمت منهجية تشاركية للمراجعة الجنسانية للمقر والمكاتب الميدانية، وأداة للهيئات المكوّنة، لإجراء تقييم ذاتي للطريقة التي كانت استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني تعمل بها ولمعرفة ما إذا كان الهدف النهائي المتمثل في المساواة بين الجنسين قابلا للتحقيق.

٢٢ - ووضعت الكيانات الصكوك والأدوات اللازمة لكفالة مساءلة كبار المديرين والموظفين عن إدماج المنظورات الجنسانية في عملهم. ووفقا لسياسة المساواة بين الجنسين التي تتبعها اليونيسيف، فقد جرى تشجيع المديرين من المستويات العليا والمتوسطة على تحديد النتائج التي يرغبون أن يحققها موظفوهم على صعيد المساواة بين الجنسين، وعلى متابعة التقدم المحرز من أجل تحقيق تلك النتائج، وذلك كجزء منفصل وروتيني من رصد الأداء الجماعي والفردي وتقييمهما. وبموجب نظام تقييم الأداء وتطويره الذي يعتمده صندوق

الأمم المتحدة للسكان، يخضع الموظفون للمساءلة عن الوفاء بالالتزامات فيما يتعلق بالشؤون الجنسانية. وأفادت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية بتعميم مراعاة المنظور الجنساني بشكل رئيسي على صعيد المشاريع من خلال عمليات التقييم. وفي معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، يقوم المجلس التنفيذي وأفرقة التقييم المستقلة بانتظام بمتابعة عمل المعهد من حيث مضمونه الجنساني. ومن خلال عمليات التقييم التي يضطلع بها فريق ضمان النوعية وفريق التقييم المستقل، أُجريت عمليات تحليل مفصلة لأنشطة البنك الدولي لتوفير أساس موضوعي لتقييم تأثير نوع الجنس. وفي أيار/مايو ٢٠٠٩، أدمجت منظمة الصحة العالمية تصنيفا جنسانيا ضمن نظام إدارتها العالمي، طُلب بموجبه إلى الموظفين المشاركين في إعداد خطط العمل أن يبيّنوا ما إذا كانت المنتجات والخدمات التي يقدمونها تراعي المنظور الجنساني. وقد ساعدت هذه المبادرة على زيادة المساءلة ومتابعة التقدم المحرز على صعيد منظمة الصحة العالمية في تنفيذ الاستراتيجية الجنسانية لهذه المنظمة.

٢٣ - وكان أحد الابتكارات التي استحدثها البرنامج الإنمائي اعتماد مؤشر المساواة بين الجنسين لضمان مساءلة الكيان عن عمله في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وبعد أن كشفت الاستعراضات أن النظام المالي للبرنامج الإنمائي لم يتمكن من متابعة الموارد المخصصة لقضايا المساواة بين الجنسين والنفقات المتصلة بهذه القضايا متابعة كاملة، استحدث البرنامج الإنمائي نهجا جديدا يستند إلى سياسة المساواة بين الجنسين التي تعتمدها لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي التي جرت تجربتها في البداية في أربعة بلدان في عام ٢٠٠٧ ثم جرى توسيع نطاقها لتشمل ١٧ بلدا في عام ٢٠٠٨. وقد بدأ استخدام نهج مؤشر المساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٩ وهو يحسب المساهمات الواردة من الاستثمارات والنفقات التي تصبّ في تعميم المنظور الجنساني وفي الإجراءات المحددة التأثير الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. واستفاد مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية من عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فأطلق مؤشرا للمساواة بين الجنسين في النداءات الإنسانية وخطط التمويل التي تقودها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وجرّبه في أربعة بلدان في عام ٢٠٠٩. ومن المقرر أن يمتد تنفيذه ليشمل ١٠ بلدان في عام ٢٠١٠.

٢٤ - وثمة مثال آخر مهم مستمد من مكتب خدمات الرقابة الداخلية الذي بدأ، في عام ٢٠٠٩، بتقييم تعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل تحديد أهمية واستدامة وكفاءة وفعالية السياسات والهياكل والأنشطة التي تضطلع بها الكيانات التابعة للأمانة العامة لتنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وسيُعرض التقرير على الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين.

## ثالثا – التقدم المحرز في تنمية القدرات المتصلة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني

٢٥ – تضطلع تنمية القدرات بدور شديد الأهمية في تزويد موظفي الأمم المتحدة بالمهارات والكفاءات الضرورية لتعميم مراعاة المنظورات الجنسانية في عملهم ودعم الدول الأعضاء في وضع معايير وسياسات تتعلق بالمساواة بين الجنسين. وتهدف الكيانات، من خلال تنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، إلى كفالة تلبية احتياجات وأولويات كل من المرأة والرجل في جميع مراحل عملية صنع السياسات، بما في ذلك في تحديد الأولويات، وتخصيص الموارد، وتحديد الأهداف والغايات، وتحديد التقدم المحرز ورصده والإبلاغ عنه. وتتوقع الكيانات كذلك تعزيز المساءلة وإضفاء الطابع المؤسسي على المساواة بين الجنسين في سياساتها وبرامجها.

٢٦ – وحققت الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين تقدما صوب إقامة برنامج لتنمية القدرات على نطاق المنظومة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتقوم منظومة الأمم المتحدة حاليا، بمساعدة من كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، بتحديد دورة تدريبية أساسية إلزامية لجميع الموظفين، في المقر والميدان على حد سواء. وضمّ اجتماع تحضيري لفريق خبراء، عقد في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، خبراء في المساواة بين الجنسين، والموارد البشرية، والتعلم والتدريب في كيانات الأمم المتحدة لتحديد العناصر الأساسية لذلك المسار. وفي شباط/فبراير ٢٠١٠، وافقت الشبكة المشتركة على إعداد دورة تدريبية أساسية إلزامية على الإنترنت لجميع الموظفين، على أن تستكمَل بوحدات محددة خاصة بمختلف فئات الموظفين – الموظفون الأقدم، وموظفو البرامج/الميدان، والمديرون من المستوى المتوسط – وذلك استنادا إلى الممارسات السليمة القائمة.

٢٧ – وجرى الإبلاغ عن الجهود المشتركة فيما يتعلق بتنمية القدرات في إطار البرنامج القطري. ويعزز تبادل الأفكار والموارد والأدوات تلاقح المبادرات كما ظهر من خلال الدورة التدريبية الإلكترونية المعنونة ”المساواة بين الجنسين، واتساق منظومة الأمم المتحدة، وأنتم“، التي وضعها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والتي ستبدأ في عام ٢٠١٠. وشاركت اليونيسيف والبرنامج الإنمائي في تعزيز نظامهما لإدارة المعارف من خلال قيامها هذه السنة بإطلاق ”جماعة ممارسي المساواة بين الجنسين“، التي تسهل تبادل المعارف بين كيانات الأمم المتحدة وداخلها، وبين المناطق وداخلها. وفي فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، اعتمد برنامج الأمم المتحدة للبيئة نهجا للتعلم بالممارسة، يركز على برنامج داخلي لتنمية القدرات يُنفَّذ من خلال تعزيز أفرقة تنسيق الشؤون الجنسانية على

مستوى الشعبة ومن ثمّ دورة تدريبية لتعزيز قدرة الفئات الصغيرة لموظفي المشاريع. وتلقى أكثر من ٤٨٠ شخصا تدريبا أسفر عن زيادة مراعاة الاعتبارات الجنسانية في المشاريع.

٢٨ - وأقام الفريق العامل الفرعي المعني بالجنسين والعمل الإنساني التابع للّجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في عام ٢٠١٠، الدورة التدريبية الإلكترونية المعنونة ''احتياجات مختلفة - فرص متكافئة: زيادة فعالية العمل الإنساني بالنسبة للنساء والفتيات والفتيان والرجال''. وتقدم هذه الدورة التي تستمر ثلاث ساعات وتسير وفقا لوتيرة المتدرب، المعلومات والسيناريوهات اللازمة لتمكين العاملين في مجال الأنشطة الإنسانية من ممارسة وضع البرامج المراعية للاعتبارات الجنسانية.

٢٩ - وركزت الكيانات الانتباه على تحديد الثغرات الموجودة في التدريب ووضع خطط العمل لتحسين القدرة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني. فمثلا، استنبط البرنامج الإنمائي خطة عمل لتنمية القدرات للفترة ٢٠١٠-٢٠١٣. وبغية تيسير استجابة أقوى وأكثر اتساقا للتدريب الجنساني المقبل، وضعت إدارة عمليات حفظ السلام استراتيجية تدريب جنساني لحفظ السلام وخطة العمل الخاصة بها. وتشمل الأمثلة الأخرى برنامج التنسيق الميداني الإنساني التابع لمكتب منسق الشؤون الإنسانية، والفريق الاحتياطي لخبراء الوساطة التابع لإدارة الشؤون السياسية اللذين بدءا في نيسان/أبريل ٢٠١٠.

٣٠ - وتبلّغ كيانات الأمم المتحدة بشكل متزايد عن شتى أنواع الدورات التدريبية، سواء كانت مستمرة أو حسب الطلب أو إلزامية. ومن الأمثلة عن التدريب الإلزامي للموظفين الجدد ''رحلة الجنسين'' التابعة للبرنامج الإنمائي، و ''مدخل إلى العمليات المصرفية'' للبنك الدولي والدورة التدريبية الإلزامية لجميع الموظفين التي وضعتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا على الإنترنت. وأبلغ عن الدورات التدريبية الطوعية وحسب الطلب كل من مكتب منسق الشؤون الإنسانية واليونسكو وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الصحة العالمية. وفي حين نظم برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة) تدريبا منتظما لموظفيه الميدانيين، وضعت إدارة عمليات حفظ السلام معايير ووحدات تدريبية جنسانية لدعم تدريب المدنيين وأفراد حفظ السلام النظاميين قبل إيفادهم، وأجرت دورات تدريبية مستمرة ومتخصصة في الميدان والمقر، لجميع فئات موظفي حفظ السلام. وفي عام ٢٠٠٩، تلقى أكثر من ١٠٠ موظف في الأمم المتحدة من شتى الوكالات تدريبا جنسانيا من برنامج الجنسانية وعدم التمييز الذي وضعه مركز التجارة الدولية التابع لمنظمة العمل الدولية من خلال دورات تدريبية مفتوحة أقيمت في تورينو بإيطاليا، وعلى الإنترنت،

على أدوات من قبيل التدقيق الجنساني للميسِّرين، والميزنة المراعية للمنظور الجنساني، وتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٣١ - وبغية زيادة التزام كبار المديرين ومساءلتهم فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، نفذ بعض الكيانات برامج لتنمية القدرات استهدفتهم بشكل مباشر. فمثلا، أُدمج منظور جنساني في برنامج تنمية القيادات وفي برامج القيادة العليا والمتوسطة التابعة لليونيسيف. وشملت البرامج أيضا دور القيادة في تعزيز المساواة بين الجنسين في الثقافة التنظيمية لليونيسيف. وأبلغ البرنامج الإنمائي ومفوضية شؤون اللاجئين عن إقامة دورات تعريفية بتعميم مراعاة المنظور الجنساني للمنسقين المقيمين ولجميع الموظفين بمن فيهم كبار المديرين.

٣٢ - وأُبلغ أيضا عن الاستعانة بالمتخصصين في الشؤون الجنسانية لتعزيز فهم المساواة بين الجنسين في إطار تنمية القدرات على المستوى الرفيع. فمثلا، أنشأت المديرة العامة الجديدة لليونسكو فرقة عمل معنية بالمساواة بين الجنسين على سبيل الأولوية، لكي تقدم لها أفكارا جديدة تهدف إلى تقليص الفجوة بين السياسة والممارسة. وقدمت فرقة العمل تقريرها النهائي مشفوعا بتوصيات على الأجل القصير والمتوسط والطويل.

٣٣ - وفي بعض الكيانات، يشترط توافر الحد الأدنى من القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل اختيار كبار المديرين وتعيينهم. فمثلا، في آخر عمليات اختيار كبار المديرين في الأونكتاد، أُدرجت في معايير التقييم الكفاءات المتصلة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني والتوازن بين الجنسين. وأيضا، اشتمل اتفاق كبار المديرين للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، واتفاق نائب الأمين العام للأونكتاد للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ على الإنجاز المتوقع الذي تمثل في تعميم مراعاة المنظورات الجنسانية في عمل المنظمة.

٣٤ - وأُبلغ في كثير من المجالات المواضيعية عن برامج لتنمية القدرات معنية بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي حين وضع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وحدات تدريبية عن الجنسانية وتغير المناخ ومنع حدوث الأزمات والانتعاش منها، ركّز موئل الأمم المتحدة على مجالات إدارة الأراضي، فضلا عن المياه والمرافق الصحية. وأبلغت منظمة الأغذية والزراعة عن برنامج لتنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني للقطاع الزراعي، كان يجري العمل على وضعه بطريقة تشاركية مقترنا بمساهمات مقدمة من كل شعبة في المنظمة والشركاء في الميدان. وأدرجت اللجنة الاقتصادية لأوروبا محاضرات عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في حلقة عملها نصف السنوية للنساء اللاتي يباشرن الأعمال الحرة في آسيا الوسطى.

٣٥ - ودعمت عدة كيانات تنمية القدرات على المستوى القطري عن طريق وضع مستشارين تقنيين معنيين بحقوق الإنسان للمرأة في الكيانات الحكومية، ما يسّر تبادل الخبرات لتعزيز التعليم القطري والإقليمي، وإجراء التدريب وتيسيره في مجالات مواضيعية محددة من منظور حقوق الإنسان للمرأة، ووضع وتعميم مواد وأدلة تدريبية لتوحيد الدروس المستفادة بشأن مسائل محددة تتعلق بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان للمرأة. فمثلا، عرضت اليونسكو في دورة تدريبية استغرقت يومين في مكتبها في العراق، الرابط بين النظرية والتطبيق في تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي عام ٢٠٠٩، دعم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة الأجهزة الوطنية للمرأة في ٥٥ بلدا من أجل زيادة تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتيسيره ورصده ودعمه في جميع وزارات الحكومة، ولا سيما فيما يتعلق بتطوير المنظمة، والتدريب، والبحوث والتخطيط، وكذلك في تنمية القدرات للعمل بفعالية مع الوزارات الحكومية الأخرى والمجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية على وضع وتنفيذ السياسات الوطنية المتعلقة بالمرأة. وقامت اليونيسيف والصندوق الإنمائي للمرأة بتجريب مبادرة للتعليم العملي تتعلق بالمساواة بين الجنسين في ألبانيا والمغرب ونيبال، ستكون جاهزة لتستخدمها الأفرقة القطرية الأخرى في عام ٢٠١٠. وبدأ المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، بالتعاون مع الجمهورية الدومينيكية والبنك الدولي، عملية لوضع برنامج لتنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأعمال التجارية والشركات. ونظّم صندوق السكان والصندوق الإنمائي للمرأة برامج تدريبية في الميزنة المراعية للمنظور الجنساني. وأفاد مكتب منسق الشؤون الإنسانية أن برنامج القدرة الاحتياطية المعنية بالمسائل الجنسانية الذي وضعه الفريق العامل التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات أوفد ٣٨ مستشارا إلى ٢٦ حالة إنسانية منذ عام ٢٠٠٧. وأظهر تقييم أجري في عام ٢٠٠٩ تحسن الأثر على تقديم المساعدة الإنسانية من جانب المجموعات والأطراف الفاعلة في القطاعات.

٣٦ - واستخدمت كيانات الأمم المتحدة بشكل متكرر الأدوات العصرية لوسائل الإعلام لتعزيز كفاءة البرامج التعليمية. فالشبكة الجنسانية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي هي فضاء افتراضي لكي يتبادل فيه موظفو البرامج المعارف ويوفروا الأدوات والتوجيه عبر أرجاء المنطقة. وأنشئت موسوعة التدريب على القضايا الجنسانية التابعة للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة في عام ٢٠٠٩ بوصفها مصدرا مركزيا للموارد على شبكة الإنترنت للمدربين في الشؤون الجنسانية والأكاديميين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني وإدارة المعارف وخبراء التنمية والممارسين، فضلا عن الأفراد والمنظمات التي تبحث بشكل عام عن فرص التدريب والموارد والتمويل في المجال الجنساني. وفي عام ٢٠٠٩، نظم المعهد

حوارات افتراضية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني لإسداء المشورة وتبادل المعارف والدروس المستفادة بشأن كيفية إقامة دورات تدريبية جنسانية تهدف إلى التمكين والتغيير. وأقامت اليونيدو منهاجا للتواصل بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الشبكة الداخلية للمنظمة أتاح للموظفين تبادل المعارف والمعلومات والأدوات.

## رابعا – الجهود التعاونية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني بفعالية داخل منظومة الأمم المتحدة

٣٧ – تواصل منظومة الأمم المتحدة تعزيز الجهود التعاونية الرامية إلى كفالة تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو فعال. وبذلت الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين من خلال أفرقتها العاملة كل ما بوسعها لتعزيز اهتمام منظومة الأمم المتحدة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتتيح الشبكة فرص الإثراء المتبادل وتبادل المعلومات بشأن أفضل الممارسات وكثيرا ما تحث على التعاون مع مجموعة من الشركاء من المجتمع المدني.

٣٨ – وتواصل حلقات العمل التي تجري كل سنتين، والتي تنظمها الشبكة المشتركة بين الوكالات ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي/شبكة المساواة بين الجنسين التابعة للجنة المساعدة الإنمائية، توفير الفرص من أجل دراسة المسائل الناشئة وصقل النهج المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. ففي عام ٢٠١٠، ركزت حلقة العمل، التي استضافتها اليونيدو في فيينا، على تمكين المرأة اقتصاديا، بالتزامن مع استكشاف كل من الملكية القطرية من أجل التنمية والأوجه الكثيرة للمساءلة – آليات المساءلة الدولية، والمساءلة المحلية والديمقراطية، والمساءلة المتبادلة.

٣٩ – واضطلعت الشبكة المشتركة بين الوكالات بدور شديد الأهمية في النهوض بحملة الأمين العام المسماة ”فلنتحد“ الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة، بما في ذلك في تعريف إطار العمل واستراتيجية الاتصال.

٤٠ – وأبلغت عدة كيانات عن الجهود المبذولة لتعزيز التعاون مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية وغيرها من أصحاب المصلحة الوطنيين بهدف النهوض بالمساواة بين الجنسين. وأدى البرنامج المشترك بين الصندوق الإنمائي للمرأة واليونيسيف بشأن تشويه الأعضاء التناسلية للإناث وبترها إلى تمكين طريقة عمل مباشرة بين الصعيد العالمي والمكاتب القطرية وأصحاب المصلحة الوطنيين في ١٢ بلدا مشمولا بالبرنامج المشترك. ومن خلال فرقة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بالعنف ضد المرأة، دعم الصندوق الإنمائي للمرأة تدريبا للبرمجة المشتركة

شارك فيه أصحاب مصلحة متعددون في تسعة بلدان. وعمل الصندوق الإنمائي للمرأة واليونيسيف والبرنامج الإنمائي معا في إطار مجموعة الحماية لكفالة منع العنف القائم على نوع الجنس والتصدي له في السياقات الإنسانية. ويمسك البرنامج الإنمائي بزمام القيادة في برمجة سيادة القانون مع مفوضية حقوق الإنسان وإدارة عمليات حفظ السلام، ما يدعم إمكانية لجوء المرأة إلى القضاء. وفي البرنامج المشترك المسمى ''وحدة العمل في الأمم المتحدة'' في الرأس الأخضر، تعاونت اليونيدو مع الصندوق الإنمائي للمرأة للتأكد من أنه جرى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياسات تنمية القطاع الخاص. وقام الفريق العامل المواضيعي المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الذي يتخذ من بانكوك مقرا له، والذي تشارك في رئاسته اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لأفريقيا والمحيط الهادئ والصندوق الإنمائي للمرأة، بالاضطلاع بدور رئيسي في التأكد من أنه جرى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في التقرير الإقليمي لآسيا – المحيط الهادئ للفترة ٢٠٠٩/٢٠١٠ المعنون ''تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية في فترة من عدم اليقين في العالم'' وفي التوصيات المنبثقة عنه. وشاركت اليونيسيف بنشاط في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في زمبابوي ما أسفر عن التعاون في تنفيذ الأنشطة المتعلقة بمنع العنف القائم على نوع الجنس ومكافحته. ويسّرت الشبكة المشتركة بين الوكالات تنمية القدرات بشكل منهجي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني فيما يتعلق بفريق الأمم المتحدة القطري في الجمهورية الدومينيكية. وتعاون الأونكتاد مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية في خمسة بلدان هي الإكوادور وبوتان والرأس الأخضر ورواندا وليسوتو، حيث كانت تجري دراسات قطرية عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات التجارية.

٤١ - وأبلغت كيانات أخرى عن شراكات واتفاقات استراتيجية بشأن المساواة بين الجنسين أبرمت مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وشارك الصندوق الإنمائي للمرأة في عام ٢٠٠٩ في ٦٩ فريقا مواضيعيا معنيا بالشؤون الجنسانية، واجتهد في تحصيل أكثر من ٥,٤ ملايين دولار من الدعم من شركاء الأمم المتحدة لصالح المساواة بين الجنسين، ووقع ٣٥ اتفاقا للتعاون، بما في ذلك سبع اتفاقات للمراجعة الجنسانية للحسابات في البلدان التالية: إثيوبيا، والرأس الأخضر (أنجزه مركز التجارة الدولية التابع لمنظمة العمل الدولية)، ورواندا، والصومال، والفلبين، ونيجيريا. ففي نيجيريا تَمثل الهدف من عملية المراجعة الجنسانية التشاركية للحسابات، التي نسقها الصندوق الإنمائي للمرأة ومنظمة العمل الدولية، في تعزيز التعلم في إطار المنظمة والتعلم الفردي في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات والبرامج والهياكل، وتقييم مدى إضفاء الطابع المؤسسي على السياسات المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين. وعمل مركز التجارة الدولية التابع لمنظمة العمل الدولية مع الصندوق

الإنمائي للمرأة على تقديم التدريب (الشراكة بين المفوضية الأوروبية والأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين من أجل التنمية والسلام) ومع إدارة عمليات حفظ السلام بشأن حلقة عمل لتدريب المدربين لصالح جهات تنسيق الشؤون الجنسانية.

## خامسا – الثغرات والتحديات المتبقية

٤٢ – أحرز تقدم ملحوظ داخل منظومة الأمم المتحدة في مجال تعزيز العمل الذي تضطلع به المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ووضعت معظم كيانات الأمم المتحدة سياسات واستراتيجيات وخطط عمل في مجال المساواة بين الجنسين، تتميز على نحو متزايد بأهداف ومؤشرات محددة زمنيا. غير أنه لا يزال يتعين القيام بالمزيد قبل تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني بصورة منهجية في منظومة الأمم المتحدة بأكملها.

٤٣ – وأظهر استعراض تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني باستمرار عدم وجود فهم موحد لمصطلح تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الرغم من التعريف الوارد في الاستنتاج المتفق عليه للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٩٩٧/٢. ومن الواضح كذلك أن بعضهم يرى في تعميم مراعاة المنظور الجنساني غاية في حد ذاته، في حين أنه يشكل في الواقع وسيلة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويؤدي سوء التفاهم هذا للأسف إلى عدم التركيز على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بما فيه الكفاية. وولد النهج المتبع حتى الآن في تعيين المنسقين والمستشارين المعنيين بالمسائل الجنسانية، وإنشاء أفرقة عمل معنية بالقضايا الجنسانية، الانطباع بأن المسؤولية الرئيسية عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني ملقاة على عاتق أولئك المنسقين والمستشارين. إلا أن المنسقين هم عادة من الموظفين المبتدئين الذين لا يملكون الموارد لمتابعة تنفيذ السياسات التي اعتمدتها الكيانات بفعالية ولا يتمتعون بالنفوذ لدى الإدارة العليا.

٤٤ – وتقوم الكيانات على نحو متزايد بإدراج المساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأطر العامة للمساءلة المؤسسية، وفي آليات الرصد والتقييم والرقابة، وفي عمليات تقييم أداء الموظفين. واتخذت الكيانات كذلك خطوات هامة في مجال تعريف مؤشرات الأداء ونقاطه المرجعية لقياس التقدم والثغرات والتحديات على مستوى التنفيذ. وتتضمن خطة عمل اليونسكو لتحقيق المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣ إجراءات استراتيجية حسب القطاعات البرنامجية وحسب المنظمة بأكملها في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين مع ما يقابلها من نتائج متوقعة ومؤشرات أداء. وتضمن كل من البرنامج المشترك بين صندوق الأمم للسكان ومنظمة اليونيسيف بشأن تشويه/بتر الأعضاء التناسلية للإناث والصندوق الاستئماني لصحة الأم نقاطا مرجعية وأهدافا ومؤشرات محددة لقياس التقدم المحرز بشأن

القضايا الجنسانية. ورصدت هذه النقاط المرجعية والأهداف على أساس فصلي، وشمل ذلك إجراء استعراض سنوي في نهاية العام. ووضعت مؤشرات لقياس التقدم المحرز في إدماج شواغل المرأة الريفية في مشاريع منظمة الفاو في إطار مبادرة ”توحيد الأداء“. وعلى الرغم من هذه المستجدات الواعدة، لا يزال الافتقار إلى أداة مشتركة لمقارنة التقدم المحرز وتقييمه في منظومة الأمم المتحدة بأكملها يشكل انتكاسة خطيرة في ما يتعلق بالمساءلة. وسوف يسهل اعتماد مجموعة مشتركة من المعايير الدنيا، التي يجري تطبيقها بصورة منهجية لقياس أداء الكيانات، الدور الرقابي الذي يضطلع به المجلس الاقتصادي والاجتماعي في ما يتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٤٥ - وشملت التدابير أيضا تعريف منهجيات التقييم ومبادئه التوجيهية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجالات العمل المواضيعية المحددة. وشكل الدليل المرجعي الذي أصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن الجنسانية وتغير المناخ (٢٠٠٩) أداة عملية لتقييم وتعزيز قدرة صانعي السياسات والممارسين على فهم الصلات بين المساواة بين الجنسين وتغير المناخ، ووضع السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بتغير المناخ المراعية للاعتبارات الجنسانية. وطلبت القائمة المرجعية لكبار الإداريين المشتركة بين إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني إلى بعثات حفظ السلام أن تدرج تعزيز المساواة بين الجنسين باعتبارها هدفا استراتيجيا في خطة البعثات، وأن تنشئ نقاطا مرجعية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وعلى الرغم من أن هذه المستجدات محمودة على مستوى الكيانات، لا يزال يتعين تأييد تكرارها على نطاق المنظومة.

٤٦ - واتسع نطاق جميع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس لدعم وضع السياسات ورصدها وتقييمها على نحو مطرد في منظومة الأمم المتحدة بأكملها. وأصدر كل من اليونيسيف، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وشعبة النهوض بالمرأة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ومنظمة العمل الدولية، والبنك الدولي، وشعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية ”قاعدة بيانات المعلومات الجنسانية ٢٠١٠“ التي شكلت قاعدة بيانات عالمية للإحصاءات الجنسانية والمؤشرات المتعلقة بالسكان والأسر والصحة والتعليم والعمل والمشاركة في الحياة السياسية. وتضمنت هذه القاعدة للبيانات أكثر من ٣٦٠ ٠٠٠ قيمة بيانية على المستويات الإقليمية والوطنية ودون الوطنية. وقدم صندوق الأمم المتحدة للسكان الدعم لجولات التعداد وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الإحصاءات، والدراسة الاستقصائية الصحية والديمغرافية، والدراسات الاستقصائية الوطنية الأخرى. وتضمنت دراسة الأمم المتحدة الاستقصائية عن الحكومة الإلكترونية التي أعدتها شعبة الإدارة العامة وإدارة التنمية في وإدارة الشؤون الاقتصادية

والاجتماعية فرعاً خاصاً عن الجنسانية والحكومة الإلكترونية. واستخدمت هذه الأداة لتقييم التحديات والفرص المطروحة أمام الإدارة العامة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية عن طريق استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وعلى الرغم من أن الأهداف الإنمائية للألفية، بغاياتها ومؤشراتها القابلة للقياس، تشجع على مواصلة جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، مع إحراز تقدم بارز في عدد من المجالات، بما فيها العمالة والتعليم، لا تزال البيانات المتوافرة في مجالات أخرى غير موثوقة وغير قابلة للمقارنة مع مرور الوقت، على سبيل المثال، بشأن الفقر والعنف ضد المرأة. ويحتاج هذا المجال إلى إيلاء المزيد من الاهتمام.

٤٧ - وبذلت جهود أكبر لتحسين المنهجيات والأدوات من أجل تقييم أثر مبادرات التدريب وتنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأعد معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة منهجية لتحديد أفضل الممارسات وتقييمها، بواسطة استبيان مكتوب، ومقابلات شخصية، وتقييمات مستقلة. وأجرى كل من منظمة اليونيسيف ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية والبنك الدولي وصندوق الأمم المتحدة للسكان تقييما لبرامج التدريب، باستخدام تقييمات التدريب الرسمية. وأبلغت إدارة عمليات حفظ السلام عن بدء العمل بنظام إلكتروني تجريبي لإدارة التدريب سوف يتيح جمع البيانات ورصد عدد الدورات التدريبية الجنسانية التي نظمت في بعثات حفظ السلام، وكذلك أعداد وفئات الموظفين الذين شاركوا فيها. وسوف تعد خريطة هذه البيانات النوعية على أساس فصلي لتحليل الاتجاهات والأنماط المتعلقة بإمكانية الاستفادة من الجهود التدريبية وأثرها. وأبلغت كيانات أخرى على غرار منظمة العمل الدولية واليونيسيف عن استخدام تقييم التدريب الرسمي، وعمليات المراجعة الجنسانية والبعثات المعنية بالقضايا الجنسانية لتقييم نتائج/أثر الجهود الرامية إلى تعزيز تنمية القدرات والتدريب من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفيما استكشفت منظمة اليونسكو نموذج ''عائد الاستثمار'' على أساس تجريبي، استخدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي استبيانات ودراسات استقصائية لتقييم احتياجات الموظفين في مجال تنمية القدرات، بما فيها احتياجات التعلم وكذلك العقبات التي تحول دون إدماج المنظورات الجنسانية في المكاتب القطرية. إلا أنه يتعين أن تنتشر هذه الممارسات الجيدة في منظومة الأمم المتحدة بأكملها.

٤٨ - وعلى الرغم من الإقرار على نطاق واسع بالحاجة إلى زيادة مستويات الموارد البشرية والمالية لتعزيز الإدماج الفعلي للمنظورات الجنسانية في جميع مجالات عمل الكيانات، لا تزال هذه الموارد ضئيلة. وفيما يخصص بعض الكيانات موارد مالية في ميزانيته العادية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، يملك بعضها الآخر موارد مالية محدودة أو لا يملك موارد لدعم

الأنشطة المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين تحديداً. ويعتمد بعض الكيانات اعتماداً كبيراً على الموارد الخارجة عن الميزانية لتنفيذ برامجه الجنسانية. لا يزال الافتقار إلى تمويل كاف ويمكن التنبؤ به ومستدام يشكل تحديا جسيما أمام تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٤٩ - وعلى الرغم من أن التوازن بين الجنسين يتمايز عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بات من المعترف به على نحو متزايد أن مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات تعزز الاهتمام بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. إلا أنه لم يحرز تقدم كبير على مستوى تمثيل المرأة داخل معظم المنظمات ولا سيما على مستوى القيادة العليا.

٥٠ - وعلى الرغم من أن الكيانات أسست تدريبا إلزاميا ومنتظما بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني للموظفين، لا يزال هذا التدريب يجري في معظم الأحيان على أساس مخصص وتطوعي. وهناك عدد قليل من الكيانات تتوافر لديه خطط عمل لتنمية القدرات بموارد قابلة للقياس لتنفيذها ومتابعتها بهدف تقييم أثرها. إلا أن تنمية القدرات في العديد من الحالات تمثل تدريباً لمدة يوم واحد أو يومين. ومن شأن وضع تدريب على تنمية المهارات الجنسانية أقرب إلى الجوانب البرنامجية أن يبث بصورة فضلى المهارات اللازمة من أجل تعميم فعال لمراعاة المنظور الجنساني.

٥١ - وانطلاقا من المعلومات الواردة، يتضح عموما أن الكيانات تتجه على أساس فردي نحو تنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي ما عدا الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين التي هي شبكة غير منظمة لا تتمتع بسلطة كما يدل اسمها، لا يوجد حاليا محرك واحد لتعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل منظومة الأمم المتحدة. ولذلك، لا تكون المبادرات متسقة على الدوام وقد تتسم بازدواجيتها. وتعد المبادرة التي اتخذتها الشبكة المشتركة بين الوكالات من أجل إعداد برنامج لتنمية القدرات على نطاق المنظومة تطوراً يستحق الترحيب. ومن المأمول أن يوفر الكيان الجنساني المركب، فور إنشائه، القيادة الحاسمة لسد هذه الثغرات.

## سادسا - الاستنتاجات والتوصيات

**٥٢ - يتضح مما سبق أن كيانات الأمم المتحدة قد عززت التزامها بتنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني باعتبارها وسيلة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد وضعت السياسات وأثريت الأبحاث المتعلقة بالمنظورات الجنسانية في شتى المجالات عن طريق جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس واستخدام المؤشرات المراعية للاعتبارات الجنسانية. وبذلت جهود متضافرة لإدماج منظور جنساني في وضع**

السياسات ورصدها وتقييمها. وأنشأ بعض الكيانات أيضاً ترتيبات مؤسسية من قبل جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية، وعمليات المراجعة الجنسانية، ومبادرات تنمية القدرات، لدعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٥٣ - غير أنه لا يزال يتعين القيام بالمزيد قبل تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني بصورة منهجية في منظومة الأمم المتحدة بأكملها. فليس مفهوم تعميم مراعاة المنظور الجنساني مفهوما سهلا على الإدراك ولا يزال الغموض يكتنف الصلة القائمة بين تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتحقيق المساواة بين الجنسين وعلى الرغم من الدعم الذي استفادت منه تنمية القدرات في بعض الكيانات، بما في ذلك عن طريق التدريب الجنساني، تعوِّق محدودية التمويل في العديد من الكيانات أثر هذه التنمية. ويؤدي الافتقار إلى مؤشرات أداء ونقاط مرجعية لقياس التقدم المحرز والثغرات والتحديات لدى التنفيذ إلى عرقلة القدرة على رصد تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتقييمه.

٥٤ - ولا يزال البطء في استحداث أداة مشتركة من أجل تقييم التقدم والثغرات والتحديات يشكل موطن ضعف في ما يتعلق بالمساءلة نظرا إلى أنه يجعل من الصعب مقارنة التقدم المحرز وتقييمه على مستوى منظومة الأمم المتحدة بأكملها.

٥٥ - وعلى الرغم من الإقرار على نطاق واسع بالحاجة إلى زيادة مستويات الموارد البشرية والمالية لتعزيز الإدماج الفعلي للمنظورات الجنسانية في جميع مجالات عمل الأمم المتحدة، لا تزال القيود المتعلقة بالموارد قائمة.

٥٦ - وبغض النظر عن تعدد المعلومات التي توزعها مختلف كيانات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية عن طريق الشبكة العالمية وشبكات المعارف الإلكترونية والمسارات الأخرى والقيمة التي تكتسبها هذه المعلومات، كثيراً ما تكون المعلومات المتاحة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني غير منتظمة ومجزأة ومبعثرة في مختلف كيانات الأمم المتحدة.

٥٧ - ولمواصلة تنفيذ قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٠٠٩/١٢ والقرارات ذات الصلة الأخرى، قد يود المجلس تشجيع الكيانات على ما يلي:

(أ) العمل نحو وضع تعريف يتسم بمزيد من الوضوح والطابع العملي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل إزالة سوء التفاهم المضلل المنتشر الذي يسود حاليا؛

(ب) تعزيز التنسيق والمساءلة والفعالية والكفاءة في منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك قدرة المنظومة على دعم الدول الأعضاء في تنفيذ السياسات الوطنية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

(ج) كفالة أن يوفر المديرون، ومن ضمنهم المديرون من الفئة المتوسطة والعليا، القيادة والدعم المطلوبين للدفع قدما باستراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل منظومة الأمم المتحدة، ويشمل ذلك ضمان تعزيز التوعية والالتزام وتنمية القدرات لدى الموظفين التابعين لهم؛

(د) وضع و/أو تعزيز أطر مساءلة تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو يتسم بالتماسك والمنهجية والتنسيق والاتساق؛

(هـ) استخدام الإدارة القائمة على النتائج وتعزيزها، ويشمل ذلك تحديد مؤشرات للنظام وبروتوكولات للقياس مشتركة وواضحة وقابلة للقياس؛ وكذلك جمع البيانات الجيدة والموثوقة، بما فيها البيانات الأساسية المصنفة حسب نوع الجنس؛

(و) كفالة تعميم المنظور الجنساني في جميع الآليات التشغيلية، ومن ضمنها أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والأطر الإنمائية الأخرى؛

(ز) زيادة الموارد المالية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني من الميزانيات العادية/الرئيسية على نحو يمكن التنبؤ به ومستدام، بغرض تحقيق الأهداف التنظيمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛

(ح) تعزيز الاهتمام بالمنظورات الجنسانية في الخطط المتوسطة الأجل والميزانية البرنامجية وأطر التمويل المتعددة السنوات؛

(ط) مواصلة تعزيز رصد التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإبلاغ عنه وتقييمه وتحديد الثغرات عن طريق استخدام الأساليب والمؤشرات التي وضعت بصورة تعاونية، لإتاحة تقييم التقدم المحرز على نطاق المنظومة؛

(ي) تعزيز التعاون بين الوكالات لتنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما في ذلك للتدريب حسب القطاع والفئة بغرض الإسراع في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

(ك) استخدام مؤسسات التدريب القائمة، ولا سيما كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، لمساعدة الكيانات في إعداد برامج وأدوات تدريبية موحدة وتطبيقها بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛

(ل) زيادة القدرة على المستوى الميداني لدعم الدول الأعضاء في جمع المعلومات المراعية للاعتبارات الجنسانية والبيانات المصنفة حسب نوع الجنس والسن وتحليلها، واستخدام الميزنة المراعية للمنظور الجنساني؛

(م) وضع الآليات المؤسسية الفعالة لإقامة شراكات أقوى مع الأطراف المؤثرة الرئيسية، كالمجتمع المدني والقطاع الخاص.