

Distr.: General  
7 May 2008  
Arabic  
Original: English

## المجلس الاقتصادي والاجتماعي



### الدورة الموضوعية لعام ٢٠٠٨

نيويورك، ٣٠ حزيران/يونيه - ٢٥ تموز/يوليه ٢٠٠٨

البندان ٧ (هـ) و ١٤ (أ) من جدول الأعمال المؤقت\*

مسائل التنسيق والبرنامج ومسائل أخرى: تعميم  
مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات منظومة  
الأمم المتحدة وبرامجها  
المسائل الاجتماعية ومسائل حقوق الإنسان:  
النهوض بالمرأة

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

#### تقرير الأمين العام\*\*

موجز

يُقدم هذا التقرير استجابة لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٣/٢٠٠٧ الذي طلب فيه المجلس من الأمين العام أن يقدم إليه تقريراً تفصيلياً عن تنفيذ الفقرة ٤ من قرار المجلس ٣٦/٢٠٠٦، وعن التقدم المحرز في تنفيذ القرار ٣٣/٢٠٠٧. وعملاً بالقرار ٩/٢٠٠٦، يقدم التقرير أيضاً تقييماً لأثر إسهامات لجنة وضع المرأة في المناقشات داخل منظومة الأمم المتحدة. ويستند التقرير إلى الأجوبة الواردة من كيانات منظومة الأمم المتحدة. ويقدم توصيات لينظر فيها المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

\* E/2008/100

\*\* أدى تجميع المساهمات المطلوبة لتضمين أحدث المعلومات إلى التأخر في تقديم هذا التقرير.



## أولا - مقدمة

- ١ - طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي من الأمين العام في قراره ٣٣/٢٠٠٧ أن يقدم إليه تقريراً تفصيلياً عن تنفيذ الفقرة ٤ من قرار المجلس ٣٦/٢٠٠٦، وعن التقدم المحرز في تنفيذ القرار ٣٣/٢٠٠٧.
- ٢ - وفي الفقرة ١٩ من القرار ٩/٢٠٠٦ دعا المجلس الأمين العام إلى أن يُدرج في تقريره المقدم إلى المجلس عن استعراض وتقييم التنفيذ على نطاق المنظومة لاستنتاجات المجلس المتفق عليها ٢/١٩٩٧ تقييماً لأثر إسهامات لجنة وضع المرأة في المناقشات داخل منظومة الأمم المتحدة.
- ٣ - ويُقدّم هذا التقرير استجابة للولايات المبينة أعلاه على النحو التالي: يتضمن الفرع الأول من التقرير مقدمة؛ ويستجيب الفرع الثاني للولايات الواردة في القرار ٣٣/٢٠٠٧؛ ويُكرس الفرع الثالث لبناء القدرات، على النحو الذي دعا إليه القرار ٣٦/٢٠٠٦؛ ويقدم الفرع الرابع استعراضاً عاماً لأثر إسهامات لجنة وضع المرأة في عمل منظومة الأمم المتحدة، وفقاً للقرار ٩/٢٠٠٦؛ أما الفرع الخامس فيتضمن استنتاجات وتوصيات.
- ٤ - ويستند التقرير إلى معلومات وبيانات قدمها ٣٢ كيانات من كيانات الأمم المتحدة<sup>(١)</sup> كردود على استبيان صممه مكتب المستشار الخاصة للأمين العام للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، ووافقت عليه الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين في دورتها السابعة المعقودة في الفترة من ١٩ إلى ٢١ شباط/فبراير ٢٠٠٨.

(١) إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، إدارة الشؤون السياسية، إدارة شؤون الإعلام، إدارة شؤون السلامة والأمن، اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، الوكالة الدولية للطاقة الذرية، المحكمة الجنائية الدولية لرواندا، المحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة، منظمة العمل الدولية، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، مفوضية حقوق الإنسان، مكتب المستشار الخاصة للأمين العام للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، برنامج الأمم المتحدة للبيئة، صندوق الأمم المتحدة للسكان، اليونسكو، اليونيسيف، معهد الأمم المتحدة الأقالي لمي لبحوث الجريمة والعدالة، منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، مكتب الأمم المتحدة للممثل السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، برنامج الأغذية العالمي، منظمة الصحة العالمية.

## ثانياً - تنفيذ قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٣/٢٠٠٧

٥ - دعا مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ منظومة الأمم المتحدة إلى تعزيز دورها في العمل بنشاط على تشجيع مراعاة المنظور الجنساني لدى وضع وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والبرامج في جميع الدوائر السياسية والاقتصادية الاجتماعية، وتعهد المشاركون في القمة بتعزيز قدرات منظومة الأمم المتحدة في هذا المجال (قرار الجمعية العامة ١/٦٠). وفي الفقرات من ٥٦ إلى ٦٦ من قرار الجمعية العامة ٢٠٨/٦٢ المتعلق بالاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، كررت الجمعية العامة دعوتها كيانات منظومة الأمم المتحدة إلى أن تعمل، في إطار ولاياتها التنظيمية، على تعميم مراعاة المنظور الجنساني وأن تسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في برامجها القطرية ووسائلها التخطيطية وبرامجها القطاعية وأن تصوغ أهدافاً وغايات محددة على المستوى القطري في هذا الميدان، وفقاً للاستراتيجيات الإنمائية الوطنية.

٦ - وقد سلم المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره ٣٣/٢٠٠٧ بأن الفجوات ما زالت قائمة بين السياسة والممارسة. وقد حددت الإجابات الواردة من كيانات الأمم المتحدة على الاستبيان الذي صممه مكتب المستشارية الخاصة للأمين العام للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، وتقييمات تعميم مراعاة المنظور الجنساني في بعض الكيانات<sup>(٢)</sup> في جملة أمور الفجوات الرئيسية التالية فيما يتعلق بتنفيذ عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني: عدم الاتساق في أساليب القيادة التي تتبعها الإدارة العليا؛ وضعف عمليات الرصد والإبلاغ والتقييم؛ وعدم اكتمال تطور آليات المساءلة؛ وعدم كفاية الخبرات المتخصصة وقلة الموارد المتاحة لها؛ ونقص قدرات الموظفين؛ وعدم كفاية الموارد المالية؛ وعدم كفاية الذاكرة المؤسسية والقدرة على تقاسم التجارب والممارسات السليمة؛ ونقص التنسيق بين الوكالات.

٧ - وقد بذلت كيانات الأمم المتحدة الجهود لإنشاء ترتيبات مؤسسية واتخاذ التدابير اللازمة على صعد السياسات والتخطيط والتنفيذ من أجل سد هذه الفجوات.

(٢) United Nations Development Programme, *Evaluation of gender mainstreaming in UNDP* (2006); United Nations Population Fund, *UNFPA's Strategic Framework on gender mainstreaming and women's empowerment 2008-2011* (2007); UNICEF, "Evaluation of gender policy implementation in UNICEF" (E/ICEF/2008/CRP.2), 2008; Women's Commission for Refugee Women and Children, *Moving up the Food Chain: Lessons from Gender Mainstreaming at the World Food Programme* (August 2006).

## ألف - تعزيز التآزر بين السياسات والممارسات

٨ - لقد قام كثير من الكيانات بوضع أو تعزيز سياسات واستراتيجيات وخطط عمل خاصة بها تتعلق بالمساواة بين الجنسين. ولدعم التنفيذ تعمل الكيانات على إدراج المناظير الجنسانية بصورة منتظمة في عملية البرمجة وتوفير الموارد المالية. وتستخدم أغلبية الكيانات أطر تمويل متعددة السنوات تتطلب إدماج المنظور الجنساني في أعمال جميع القطاعات، فضلاً عن الأطر الاستراتيجية والميزانيات البرنامجية التي تتطلب تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرامج الفرعية وتخصيص الموارد من أجل التنفيذ. فعلى سبيل المثال يرد وصف للأهداف والنتائج والنواتج وبيان للمؤشرات المتصلة بكل منها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في البرامج العالمية والإقليمية التابعة للخطة الاستراتيجية لصندوق الأمم المتحدة للسكان للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١. وقد وُضع الإطار الاستراتيجي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والتمكين للمرأة للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ من أجل توفير خطة تنفيذية تهدف إلى تعجيل وتحسين تحقيق تلك الغايات التي لها صلة بالشأن الجنساني.

٩ - ومن ضمن الاستراتيجيات الأخرى الهادفة إلى تعزيز التآزر بين السياسات والممارسات تنفيذ عملية لضمان جودة وثائق البرامج القطرية ووضع مبادئ توجيهية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني ضمن عمليات تقييم الوضع وتحليله في منظمة الأمم المتحدة للطفولة؛ وآلية لضمان الجودة في برامج العمل اللائق القطرية في منظمة العمل الدولية؛ واستخدام نظام إدارة قائم على النتائج لرصد التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين والتنمية في منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة؛ وإجراء تقييمات تشاركية في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بإسهام اللاجئين من النساء والفتيات.

## باء - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرامج القطرية

١٠ - يوفر التقييم القطري المشترك وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية مدخلاً للتنفيذ المنتظم لعملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرامج القطرية. واعتُبرت المساواة بين الجنسين أحد المبادئ الرئيسية للبرمجة على الصعيد القطري في إطار المبادئ التوجيهية للتقييم القطري المشترك/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لعام ٢٠٠٧. وينبغي أن تشكل الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية والتقارير الوطنية عن الأهداف الإنمائية للألفية وخطط العمل الوطنية للمساواة بين الجنسين أساساً لخطط تنفيذ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وتوفر عملية النداء الموحد آلية فعالة أخرى لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيد القطري.

١١ - وقد أظهر التحليل الأولي الذي أجراه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتقارير المنسقين المقيمين لعام ٢٠٠٧ استخدام العمليات والوثائق التالية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات البرمجة المشتركة: ورقات استراتيجية الحد من الفقر؛ الخطط أو الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية؛ الاستعراضات القائمة على نوع الجنس؛ الحوارات الوطنية و/أو الإقليمية؛ القوائم المرجعية؛ المبادئ التوجيهية وحلقات العمل التي توفرها الأفرقة المواضيعية الجنسانية؛ خطط العمل الخاصة بالبرامج القطرية المشتركة؛ خطط الأولوية وأطر صناديق بناء السلام في بعض البلدان الخارجة من النزاع.

١٢ - وقد اضطلعت الكيانات بمجموعة من الأنشطة في إطار تعزيز إدماج المنظور الجنساني في البرمجة القطرية. فمثلاً تستخدم اليونيسيف وثائق البرامج القطرية وتطور أدوات مبتكرة منها على سبيل المثال دليل للجهود السياسات والتخطيط المراعية للفروق بين الجنسين، يهدف إلى القياس الكمي للجهود الرئيسية الرامية إلى معالجة القضايا الجنسانية (اليونيسيف، زمبابوي)، وأداة لتحليل مدى مراعاة برامج التعاون للمنظور الجنساني (اليونيسيف، غواتيمالا). وتطور منظمة الصحة العالمية أداة لتقييم بعدي المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان في برامجها، ودليلاً إلكترونيًا لاستراتيجية التعاون القطري.

١٣ - ويعمل مكتب المستشارية الخاصة للأمين العام للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة مع الحكومات، بالتعاون مع اللجان الإقليمية، لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) عن طريق بناء القدرات الوطنية للتنفيذ بواسطة سلسلة من الحوارات الإقليمية الرفيعة المستوى المتعلقة بالسياسات، التي تتناول خطط العمل الوطنية. ويشجع المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة استخدام التخطيط والبحوث والتقييم القائمة على التشارك. وتستخدم اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا صحائف وقائع عن التعميم القطاعي للمنظور الجنساني، ومبادئ توجيهية لتعزيز فعالية الأجهزة الوطنية في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وقد وضع الصندوق الدولي للتنمية الزراعية قائمة مرجعية للشروط المسبقة للتصميم المراعي للفروق بين الجنسين. وستقدم استراتيجية الأمم المتحدة الدولية للحد من الكوارث مبادئ توجيهية للسياسات فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجال الحد من أخطار الكوارث.

١٤ - وعموماً يحتاج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرمجة القطرية إلى قدر كبير من التعزيز. وقد أظهر تحليل تقارير المنسقين المقيمين للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦ تحقيق تقدم فيما يتعلق بإدراج تحليل المساواة بين الجنسين في سياق التقييم القطري المشترك/إطار عمل

الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية<sup>(٣)</sup>، إلا أنه أظهر استمرار الإدماج غير الكافي (على الرغم مما طرأ عليه من تحسين) لنتائج التحليل في الأطر القائمة على النتائج وخطط العمل. وحددت أيضا أوجه نقص في التنفيذ والمساءلة.

## جيم - النتائج والمؤشرات

١٥ - أفادت أغلبية الكيانات بأنها استخدمت أطر الإدارة القائمة على النتائج كواحد من الإجراءات الرئيسية الرامية إلى تحسين تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وتضييق الهوة بين السياسات والممارسات. وحددت الكيانات بشكل متزايد غايات ومؤشرات عملية، على مستوى البرامج القطرية، تقرر رصدها بانتظام.

١٦ - ووضعت منظمة الأمم المتحدة للعلم والتربية والثقافة إطار رصد لاستعراض خطة عملها من وجهة نظر المساواة بين الجنسين والتمكين للمرأة. ويشمل مشروع القدرات الاحتياطية في المسائل الجنسانية التابع لمكتب تنسيق الشؤون الإنسانية واللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات إطارا للرصد والتقييم. ويتبع نظام الإدارة القائمة على النتائج التابع لبرنامج الأغذية العالمي مؤشرات المساواة بين الجنسين. ويقوم برنامج الأمم المتحدة للبيئة واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا بوضع نظم للإدارة القائمة على النتائج. وكذلك طور المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وحدة قائمة على النتائج تتعلق بتقييم إصلاحات القطاع الأمني ورصدها من وجهة النظر الجنسانية.

١٧ - وصيغت مؤشرات تراعي المنظور الجنساني في منظمة الأغذية والزراعة بمشاركة الشعب التقنية، كجزء من خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين والتنمية التي تمت الموافقة عليها مؤخرا. وستقدم كل شعبة تقارير نصف سنوية عن النواتج التي تخص نوع الجنس، استنادا إلى تلك المؤشرات. وتحدد استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني للأونروا للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ مؤشرات للتحليل والتخطيط الجنسانيين، وبناء القدرات والاتصال، وتشمل ست خطط عمل محددة زمنيا تخص قطاعات معينة، تنطوي على مؤشرات وتركز على أثر إيصال الخدمات للاجئين. وتتضمن خطة عمل منظمة العمل الدولية مؤشرات وغايات وخطوطا قاعدية وتدابير للمساءلة. وفي منظمة الصحة العالمية تقيس المؤشرات مدى قدرة الموظفين على إجراء التحليل الجنساني، ومدى إدماج عمليات الإدارة والتخطيط للمناظير الجنسانية، ومساءلة الإدارة العليا.

(٣) أظهر تقييم أجري مؤخرا أن ٤٥ تقريراً من تقارير المنسقين المقيمين أبرزت جهود الفريق القطري للأمم المتحدة من أجل دعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني في العمليات الإنمائية الوطنية، بالمقارنة إلى ٢٠ تقريراً في عام ٢٠٠٥ و ١٧ تقريراً في عام ٢٠٠٤.

١٨ - وتعمل بعض الكيانات بشكل متزايد مع الشركاء الوطنيين من أجل الموازنة بين مؤسراتها في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيد القطري. وقد أنتج أحد البرامج التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الذي نفذته صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة في قيرغيزستان وكمبوديا والمغرب، نماذج يمكن تقليدها للجمع بين الأمم المتحدة والشركاء الوطنيين والشركاء من المانحين في أفرقة تقنية تعنى بتحديد مؤشرات لتتبع التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف المتصلة بالمساواة بين الجنسين.

## دال - تقييم التقدم المحرز وتحديد الثغرات

١٩ - لا تزال معظم الكيانات تستخدم أدواتها الخاصة لقياس التقدم والثغرات. ويأدر المانحون في بعض الكيانات أيضاً بوضع تقييمات للمشاريع. فتستعين منظمة الأغذية والزراعة، على سبيل المثال، بالتقارير الدورية للشعب التقنية من أجل تقييم التقدم المحرز في مجال التنفيذ. ويقيم مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية واليونيسكو الثغرات عن طريق تحليل خطط عمل فرادى الأقسام، ويستعرض المكتب أيضاً تقييمات الاستجابات في حالات الطوارئ. وتنتهز إدارة الشؤون السياسية فرصة تقديم التقارير إلى مجلس الأمن من أجل قياس التقدم المحرز. ووحدة التقييم التابعة لمنظمة العمل الدولية حالياً بصدد وضع مبادئ توجيهية تتعلق برصد وتقييم المساواة بين الجنسين.

٢٠ - وأنشأت اليونيسيف نظاماً رسمياً لتقييم واستعراض تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرامج القطرية عن طريق دليل السياسات والإجراءات البرنامجية الذي تصدره. وأجرت الأونروا دراسة شاملة عن المساواة بين الجنسين خلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٥، مع وضع خط قاعدي وتقييم الخبرات القائمة في مجال البرمجة في خمسة مجالات للعمل. وتقيم الثغرات في التقدم عن طريق إجراء تقييمات وقياسات تشاركية محددة للاحتياجات. ويجري برنامج الأغذية العالمي استقصاءات أساسية واستقصاءات متابعة وتقييمات منتظمة لمؤشرات المساواة بين الجنسين عن طريق مسؤولي الاتصال أو أفرقة الشؤون الإنسانية.

## هاء - البيانات المصنفة حسب الجنس

٢١ - اكتسبت الجهود المبذولة في مجال البيانات المصنفة حسب الجنس والمعلومات الجنسانية والمؤشرات التي تراعي الفوارق بين الجنسين أهمية متزايدة في تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية، والتقييمات القطرية المشتركة/أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وورقات استراتيجية الحد من الفقر، وفي سياق زيادة التركيز على المساءلة والإدارة القائمة على النتائج.

٢٢ - وأحرز كثير من الكيانات تقدماً فيما يتعلق باستخدام البيانات المصنفة حسب الجنس والمؤشرات المراعية للفوارق بين الجنسين في إنتاج ونشر المواد الموجهة نحو صانعي السياسات والجمهور العام. ويشمل ذلك التقارير الدورية عن الوضع العالمي الراهن<sup>(٤)</sup>، أو التقارير بشأن الاتجاهاات الرئيسية والقضايا الناشئة. غير أنه تظل هناك ثغرات في العديد من المجالات الحاسمة، منها، على سبيل المثال لا الحصر، العنف ضد المرأة، والاتجار، والهجرة، والزراعة، وفيرس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات.

٢٣ - وأُتخذت مبادرات مشتركة بين الوكالات، من قبيل قاعدة بيانات المعلومات الجنسانية التي أنشأها صندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف في عام ٢٠٠٧، بالشراكة مع شعبة الإحصاءات التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، لبناء قدرات كل من الموظفين والشركاء، وكفالة التزامهم، وحشد الموارد لهم.

## واو - آليات المساءلة المؤسسية

٢٤ - يتطلب النجاح في تعميم مراعاة المنظور الجنساني إقامة نظام مؤسسي للمساءلة. وقد عزز كثير من الكيانات الجهود التي تبذلها لإدماج المساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أطرها العامة للمساءلة، سواء على مستوى المقر أو على الصعيد القطري. وتشمل هذه الجهود زيادة التركيز على المساءلة في سياسات واستراتيجيات المساواة بين الجنسين وآليات الرصد والتقييم والرقابة الداخلية، ورصد أداء الموظفين.

٢٥ - وفي معرض إعمال السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والاستراتيجية المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة، اللتين اعتمدهما مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق وأشير إليهما في الاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات (لعام ٢٠٠٧) (قرار الجمعية العامة ٦٢/٢٠٨، الفقرة ٥٨)، تسعى الكيانات التابعة للأمم المتحدة إلى إقامة أطر مشتركة للمساءلة على مستوى المقر والصعيد القطري:

(أ) على مستوى المقر، وضع مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة مشروعاً للمعايير المشتركة للمساءلة، بالتعاون مع الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، وذلك استجابةً لطلب تقدم به مجلس الرؤساء

(٤) انظر على سبيل المثال تقرير الرصد العالمي لعام ٢٠٠٧ الذي أصدره البنك الدولي/البنك الدولي للإنشاء والتعمير بعنوان: "Confronting the challenges of gender equality and fragile states" (مواجهة تحديات المساواة بين الجنسين والدول الهشة).

التنفيذيين المعني بالتنسيق في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦. ويشمل المشروع ٣١ معياراً، ويحدد مستوى أدنى للأداء بالنسبة للمساواة بين الجنسين ويوفر إطاراً للإدارة القائمة على النتائج، بغية تعزيز الرصد والإبلاغ والتقييم؛

(ب) وعلى الصعيد القطري، وضع فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، برئاسة صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، واختبر مؤشرات أداء خاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كأداة للتقييم الذاتي للأفرقة القطرية للأمم المتحدة. وستقيّم هذه المؤشرات الأداء في سياق البرمجة القطرية المشتركة في مجالات من قبيل التخطيط، والبرمجة، والشراكات، وصنع القرارات، والميزنة، وقدرات الأفرقة القطرية للأمم المتحدة، والرصد والتقييم، ومراقبة الجودة، والمساءلة.

٢٦ - ويتطلب تعميم مراعاة المنظور الجنساني بشكل فعال أن يساءل الموظفون عن إدماج المنظورات الجنسانية في عملهم. وتتولى الإدارة العليا المسؤولية العامة وتخضع للمساءلة بشكل عام عن النتائج المحققة من حيث المساواة بين الجنسين. غير أنه من الناحية العملية يظل عدم مسؤولية الموظفين من غير الأخصائيين في الشؤون الجنسانية، عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وغياب آليات الدعم والمساءلة المتسقة، يشكلان تحديين خطيرين.

٢٧ - وقد بذلت فرادى الكيانات جهوداً لتعزيز مساءلة المديرين والموظفين. وتستعين أغلب الكيانات بخطط عمل وتقييمات أداء لإرساء ورصد مساءلة الموظفين. وقد وضعت الأمانة العامة معايير "لاحترام التنوع/نوع الجنس" تشكل جزءاً من مؤشرات الأداء لجميع الموظفين. وتشمل الاتفاقات المبرمة بين رؤساء الإدارات والمكاتب وبين الأمين العام المسؤولية عن المساواة بين الجنسين. وبالإضافة إلى ذلك، سيُطلب من كبار المديرين إدماج أهداف تتعلق بالمساواة بين الجنسين في خطط عملهم.

٢٨ - ويحدد نظام الأونروا للمساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني أدوار ومسؤوليات الإدارة العليا، وموظفي البرمجة والتخطيط، ومسؤولي الاتصال للشؤون الجنسانية. وستُدرج نتائج المساواة بين الجنسين في توصيفات الوظائف، وسيجري تقييم جميع الموظفين عن طريق تقييمات للأداء. وتضيف الفاو الخبرة في الشؤون الجنسانية كأحد المؤهلات المطلوبة في إعلانات الشواغر لضمان تعيين موظفين يراعون الفوارق بين الجنسين. ومنذ عام ٢٠٠٧، تملك مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين نظاماً إلزامياً للإبلاغ الذاتي من جانب كبار المديرين استناداً إلى قائمة من الإجراءات البسيطة والواضحة والقابلة للقياس، تشمل المساواة بين الجنسين.

## زاي - الموارد المالية والبشرية

٢٩ - وكما ورد في الاستنتاجات المتفق عليها التي اعتمدها لجنة وضع المرأة في دورتها الثانية والخمسين، يستمر النقص في الموارد المخصصة لأنشطة المساواة بين الجنسين في كافة أنحاء منظومة الأمم المتحدة ولا سيما في الكيانات المعنية بالمساواة الجنسانية وهي مكتب المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، وشعبة النهوض بالمرأة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة. وفي أغلب الكيانات، لم يصاحب تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني توفير موارد بشرية ومالية على نحو مستمر يمكن التنبؤ بها، وقد أعاق ذلك تقديم الدعم المنهجي للمساواة بين الجنسين على الصعيد الوطني. ويظل التعاون بين الوكالات، الذي يؤدي دوراً محورياً في تعزيز التماسك في وضع السياسات والبرامج وبناء القدرات، يحظى بتمويل غير كاف.

٣٠ - وتظل نظم الإدارة المالية القائمة تحد من قدرة منظومة الأمم المتحدة على التقييم الدقيق للعملية تخصيص الموارد والإنفاق على النهوض بالمساواة. وتشمل القيود عدم اكتمال البيانات، والترميز غير المناسب، وعدم منهجية الإبلاغ. وعلى الرغم من إمكانية تعقب التدخلات المحددة الأهداف في مجال تمكين المرأة بشكل أكثر منهجية، فإن عدم وجود معايير مشتركة لأنشطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني يعوق أيضاً الإبلاغ الدقيق في مختلف أجزاء المنظومة.

٣١ - ويتم اتخاذ عدد من المبادرات على الصعيد المشترك بين الوكالات ومن جانب فرادى الكيانات. وشكلت الشبكة المشتركة بين الوكالات فريق عمل للمواءمة بين ممارسات التعقب على مستوى المنظومة. وبدأ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عملية رائدة باستخدام نظام أطلس الحاسوبي لتعقب المخصصات والنفقات المكرسة للنهوض بالمساواة بين الجنسين. وحسن صندوق الأمم المتحدة للسكان أيضاً الأسلوب الذي يتبعه في تعقب الموارد، عن طريق تعديل نظام أطلس للإبلاغ. وتبذل منظمة العمل الدولية جهوداً لتحسين تعقب الموارد المتعلقة بنوع الجنس عن طريق نظام المعلومات المتكامل عن الموارد التابع لها.

٣٢ - وأفادت الكيانات بتحقيق منافع من خبرة أخصائي الشؤون الجنسانية ومسؤولي اتصال الشؤون الجنسانية وشبكات مسؤولي الاتصال. ويقدم أخصائيو الشؤون الجنسانية المشورة والدعم التقنيين بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجالات البرامج إلى الأفرقة القطرية للأمم المتحدة، وإلى الشركاء الوطنيين، عند الطلب، لبناء القدرات الوطنية.

٣٣ - ويظل العدد الكلي لأخصائيي الشؤون الجنسانية في المقر وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري منخفضاً. ونظراً لقلة عدد هؤلاء الأخصائيين على الصعيد الإقليمي واضطرابهم

إلى تغطية عدد كبير من البلدان والمجالات البرنامجية، فإن فعاليتهم في إسداء المشورة ورصد تنفيذ المشاريع ومتابعتها تكون محدودة.

٣٤ - أما على الصعيد القطري، فقد اعتمدت أغلبية الكيانات نظاماً لمسؤولي الاتصال للشؤون الجنسانية. وتشير التقييمات الخاصة بكل كيان إلى أن نظم مسؤولي الاتصالات بحاجة إلى التعزيز إلى حد كبير. فأغلب مسؤولي الاتصال من الموظفين المبتدئين الذين يتولون مسؤولية شؤون المساواة بين الجنسين إضافة إلى مسؤوليات أخرى. ولا يتمتع كثير منهم بالخبرة في مجال المساواة بين الجنسين. وينبغي تحديد مهام ومؤشرات أداء مسؤولي الاتصالات بشكل واضح ومضاهاتها بالتدريب الجنساني وتخصيص الموارد والوقت.

٣٥ - وفي سبيل تعزيز الموارد من المتخصصين على الصعيد الوطني، يخطط برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتشكيل أفرقة اتصالات للشؤون الجنسانية في كل من مكاتبه، تخضع في صورتها المثلى لقيادة مسؤول إداري رفيع المستوى مثل نائب الممثل المقيم، واستحداث خطة عمل للمساواة بين الجنسين في كل مكتب. وأحلت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين أفرقة متعددة الوظائف محل نظام فرادى موظفي الاتصالات. وتخطط منظمة العمل الدولية وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف لتعزيز نظم الاتصال للشؤون الجنسانية فيها.

## حاء - التعاون عن طريق الأفرقة القطرية

٣٦ - أظهر تحليل التقارير السنوية للمنسقين المقيمين للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦، الذي أجراه فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية حدوث زيادة تدريجية في أعداد المبادرات المشتركة على الصعيد القطري. ففي عام ٢٠٠٦، أفاد ٥٣ منسقاً مقيماً باتخاذ مبادرات مشتركة في مجال المساواة بين الجنسين، مقارنةً بـ ٤٣ منسقاً مقيماً أفادوا بذلك في عام ٢٠٠٤.

٣٧ - ويعمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة سوياً، عن طريق التعاون بين الوكالات على الصعيد القطري، على تشجيع تقديم الأفرقة القطرية للأمم المتحدة تقارير مشتركة إلى لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة. وأسفرت هذه المبادرة عن سبل إبلاغ أفضل وأكثر تماسكاً.

٣٨ - وبحلول عام ٢٠٠٦، شكّلت أفرقة مواضيعية جنسانية في ٦١ بلداً لتعزيز التعاون بين الكيانات على الصعيد القطري. وتشكل هذه الأفرقة المشتركة بين الوكالات، بما فيها الأفرقة الأوسع نطاقاً التي تشمل الشركاء الوطنيين والمناخين الثنائيين وغيرهم من الجهات الفاعلة، آلية تعاون تتزايد أهميتها. ففي نيكاراغوا، على سبيل المثال، أعدت اللجنة المشتركة

بين الوكالات المعنية بالشؤون الجنسانية خريطة للتدخلات الحالية والمقبلة في مجال المساواة بين الجنسين، وهي بصدد تنسيق الدعم المالي للبرنامج الوطني للمساواة بين الجنسين.

٣٩ - وتعمل البعثات الميدانية لإدارة الشؤون السياسية بشكل وثيق مع الأفرقة المواضيعية الجنسانية على الصعيد القطري، حيث تتبادل المعلومات وتخطط لأنشطة مشتركة وتتبادل الخبرات. وجميع مستشاري الشؤون الجنسانية في إدارة عمليات حفظ السلام، باستثناء مستشار واحد، هم أعضاء في الأفرقة المواضيعية الجنسانية على الصعيد القطري. غير أن إدارة عمليات حفظ السلام أفادت في الصفحة ٦ من الوثيقة التي أصدرتها في عام ٢٠٠٧ بعنوان: "Mapping exercise of priorities and workloads of gender advisers in United Nations integrated Missions" (تحديد أولويات مستشاري الشؤون الجنسانية في البعثات المتكاملة للأمم المتحدة)، بأن الدعوة لم توجه إلا إلى أربعة من مستشاري الشؤون الجنسانية في الإدارة البالغ ثمانية مستشارين (في هايتي وجمهورية الكونغو الديمقراطية وتيمور - ليشتي وكوت ديفوار)، للمشاركة في اجتماعات الأفرقة القطرية للأمم المتحدة بصورة منتظمة.

٤٠ - وينبغي تعزيز التعاون داخل الأفرقة القطرية للأمم المتحدة وفيما بينها بشكل كبير، بما في ذلك عن طريق العمل المشترك مع الشركاء الوطنيين وزيادة البرمجة والرصد والتقييم بصورة مشتركة، وتجميع الموارد.

## طاء - التعاون فيما بين الوكالات

٤١ - واصلت منظومة الأمم المتحدة توثيق التعاون فيما بين الوكالات في سياقات مختلفة، وذلك عن طريق أمور منها عمل الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، التي توفر منبرا لتبادل المعلومات بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، والتعاون بشأن بناء القدرات وتطوير المنهجيات والأدوات. وتنشئ الشبكة المشتركة فرق عمل، تقوم في فترات ما بين الدورات بأعمال تتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجموعة واسعة من المجالات، بما فيها الأهداف الإنمائية للألفية؛ والعنف ضد المرأة؛ والسلام والأمن؛ والتجارة؛ والمياه؛ والتقييم والرصد والإبلاغ؛ وبناء القدرات؛ وتغير المناخ؛ ومتابعة الاستثمارات والنفقات المتعلقة بمسائل المساواة بين الجنسين. وتقدم الشبكة المشتركة تقاريرها إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين ولجنتيه الرفيعة المستوى المعنيتين بالبرامج والإدارة، حسب الاقتضاء.

٤٢ - وتضطلع الشبكة المشتركة بدور حافز في دعم الاهتمام بالمنظور الجنساني في العمليات الحكومية الدولية، وقد أصبحت طرفا فاعلا هاما في تنفيذ القرارات الحكومية الدولية. وهي تتعاون مع الأفرقة العاملة التحضيرية، وتنظم أحداثا جانبية لتبادل الرأي في

سياق العمليات الحكومية الدولية، مثل الدورة الثانية والخمسين للجنة وضع المرأة، والدورة الثانية عشرة لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، والأعمال التحضيرية الجارية لاستعراض منتصف المدة لتنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية واستعراض توافق آراء مونتيري بشأن تمويل التنمية. وتتعاون الشبكة مع أصحاب الشأن خارج منظومة الأمم المتحدة لدعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛ ومنهم شبكة المساواة بين الجنسين للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، التي تعقد الشبكة حلقات عمل معها كل سنتين.

٤٣ - وتوفر حملة الأمين العام لإنهاء العنف ضد النساء والفتيات لكيانات الأمم المتحدة فرصة لتعزيز التعاون فيما بين الوكالات لدعم جهود الدول الأعضاء الهادفة إلى مكافحة العنف ضد المرأة. وقد بدأت فرقة عمل مشتركة بين الوكالات، تشترك في رئاستها شعبة النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة للسكان، عملية برمجة مشتركة للقضاء على العنف ضد المرأة في ١٠ بلدان مشمولة بهذه العملية التجريبية.

## ياء - التوازن بين الجنسين

٤٤ - يتطلب تحقيق المساواة بين الجنسين المشاركة الفعالة للمرأة في جميع المجالات، بما في ذلك القيام بدور في صنع القرارات. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، كان تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا في منظومة الأمم المتحدة لا يزال تقريبا عند مستوى العام السابق، أي ٣٧,٧ في المائة في الفئة الفنية و ٢٤,٧ في المائة في الرتبة مد-١ وما فوقها. وفي إطار نظام المنسقين المقيمين، ارتفعت نسبة النساء من ٢١ في المائة في عام ٢٠٠٤ إلى ٣٢,٥ في المائة في عام ٢٠٠٦ (الوثيقة A/61/318، الفقرة ٧). وفي بعثات دعم السلام، بلغت النسبة الإجمالية لتمثيل المرأة ٣٠ في المائة في عام ٢٠٠٦، مقارنة بـ ٢٧,٥ في المائة في عام ٢٠٠٤ (المرجع نفسه، الفقرة ٥١). وتحقق التوازن بين الجنسين في منطمتين: صندوق الأمم المتحدة للسكان، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث.

٤٥ - ولتحقيق التوازن بين الجنسين، تواصل كيانات الأمم المتحدة تنفيذ مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات:

(أ) وضع أهداف محددة لتحقيق التوازن بين الجنسين. تلتزم اليونسكو بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في المستويات الإدارية العليا (رتبة مدير وما فوقها) بحلول عام ٢٠١٥. وتحدد سياسة المساواة بين الجنسين في برنامج الأغذية العالمي (٢٠٠٣-٢٠٠٧) هدفا هو تحقيق التوازن في التمثيل بنسبة ٥٠/٥٠ فيما يخص جميع الموظفين المعينين. ووضعت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) هدفا هو تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠.

في جميع المستويات. وحددت منظمة العمل الدولية، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) هدفاً هو تحقيق توازن في التمثيل بنسبة ٥٠/٥٠ بالنسبة للوظائف الفنية كافة بحلول عام ٢٠١٠.

(ب) التحديد الواضح لمسؤوليات كبار المديرين عن تحقيق الغايات. ففي اليونيسيف مثلاً، تحدّد المسؤوليات عن تحقيق التوازن بين الجنسين بوضوح بين المديرين، وشعبة الموارد البشرية، والمستشار الخاص للشؤون الجنسانية والتنوع، وفريق استعراض المسائل الجنسانية، ويُضطلع بهذه المسؤوليات من خلال سياسات وإجراءات وأدوات للتطوير ونظم للرصد.

(ج) إنشاء آليات على مستوى الإدارة العليا. يستعان في الأمانة العامة بخطط عمل متعلقة بالموارد البشرية، ويجري وضع استراتيجية وسجل لقياس الإنجازات فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين ذوي توجه مستقبلي، لتنظر فيهما لجنة الإدارة مرتين في السنة. وكجزء من استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، وضع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع نظاماً لرصد التوازن بين الجنسين واتخاذ ما يلزم من التدابير التصحيحية.

(د) إدراج مؤشرات في تقييم أداء المديرين. منذ عام ٢٠٠٧، أُدرجت غاية تتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين في تقييم أداء المديرين في برنامج الأغذية العالمي. وفي الأونروا، سيتم تقييم المديرين مرتين سنوياً على أساس إنجازهم للأهداف المحددة لهم باستخدام سجل لقياس الإنجاز. وفي اليونيسيف، تقاس الإنجازات مقابل الغايات المحددة باستخدام أدوات للإدارة على أساس النتائج، مثل سجلات قياس الإنجاز، وتقارير تقييم الأداء، والدراسات الاستقصائية.

(هـ) وضع سياسات للعمل/الحياة وسياسات بشأن المضايقة الجنسية أو تحسين هذه السياسات. على الرغم من أن لدى العديد من الكيانات مثل هذه السياسات، فقد أفاد بعضها بصعوبات في تطبيقها. وقد وضع بعض الكيانات، مثل منظمة العمل الدولية، مؤشرات وغايات واستراتيجيات محددة بشأن سياسات العمل/الحياة، للتصدي للصعوبات التي تم تحديدها.

## ثالثاً - التدابير المتخذة لتنفيذ الفقرة ٤ من قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٦/٢٠٠٦

٤٦ - دعا المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الفقرة ٤ من قراره ٣٦/٢٠٠٦ منظومة الأمم المتحدة إلى تعزيز وعي الموظفين ومعرفتهم والتزامهم وقدراتهم في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني من خلال عدد من التدابير الملموسة.

٤٧ - وفي عام ٢٠٠٧ خلال الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجرى كل ثلاث سنوات (قرار الجمعية العامة ٦٢/٢٠٨، الفقرات ٣٥-٤٧)، دعت الجمعية العامة كيانات الأمم المتحدة إلى زيادة دعمها لتنمية القدرات الوطنية. فالدول الأعضاء تتوقع تسريع وتيرة الجهود المبذولة في هذا الصدد. وفيما يتعلق ببناء القدرات على المستوى الوطني لتحقيق المساواة بين الجنسين، تقدم كيانات الأمم المتحدة الدعم للهيئات الحكومية، بما فيها الأجهزة الوطنية المعنية بالمرأة والبرلمانين والمجتمع المدني، لتنفيذ السياسات والمعايير العالمية ورصدها؛ وتيسير التنسيق على الصعيد الوطني؛ وتطوير منهجيات وأدوات خاصة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني ونشرها؛ وتقديم الدعم لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات والبرامج القطاعية؛ وتعزيز التواصل المعرفي وتبادل الممارسات السليمة.

٤٨ - ورغم تزايد الاهتمام ببناء القدرات وبعض المبادرات الواعدة، لم يرق أي كيان بعد بوضع برنامج منهجي فعال لبناء القدرات في مجال المساواة بين الجنسين. وتشير التقييمات التي أجريت لكل كيان على حدة إلى ضرورة تعزيز الخبرات والقدرات العامة للمجال الجنساني على صعيد المقر وعلى الصعيد القطري، وتقديم الدعم لبناء القدرات على الصعيد الوطني. وثمة حاجة إلى تعزيز الجهود لمعالجة القيود التي تم الكشف عنها، ومنها عدم وضوح المفاهيم، وعدم كفاية الموارد، والافتقار إلى القيادة والمساءلة، والطابع المخصص للعديد من برامج التدريب، وضعف المتابعة.

٤٩ - وقد قيّمت الدورة السابعة للشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين جدوى القيام على نطاق المنظومة بوضع معايير لبناء القدرات وتنميتها على أساس الممارسات السليمة القائمة، وإنشاء برنامج من ثلاثة مستويات لبناء القدرات في مجال المساواة بين الجنسين، يشمل دورات تدريبية أساسية تتاح على الإنترنت لجميع الموظفين وتدريباً لكبار المديرين.

## ألف - الالتزامات بالتدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني من خلال السياسات والاستراتيجيات

٥٠ - لقد تعهدت غالبية الكيانات بالالتزامات محددة بشأن التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني، عن طريق أمور منها وضع أو تنقيح استراتيجيات أو خطط عمل محددة تتعلق بالتدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني وإدماج هذا التدريب في برامجها لتنمية الكفاءات الأساسية.

٥١ - فعلى سبيل المثال، وضعت منظمة الأغذية والزراعة استراتيجية لتنمية ما يتوفر ضمن المنظمة من مهارات وكفاءات متعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتقوم عدة كيانات في الوقت الراهن بوضع استراتيجيات للتدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني، منها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ومنظمة العمل الدولية، ومفوضية حقوق الانسان، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ومعهد الأمم المتحدة الأقاليمي لبحوث الجريمة والعدالة، واليونيدو، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي.

٥٢ - وقد أدرجت كيانات عديدة بناء القدرات على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في خططها أو استراتيجياتها الجنسانية. ومن الأمثلة على ذلك، سياسة المساواة بين الجنسين في الوكالة الدولية للطاقة الذرية؛ وخطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ في منظمة العمل الدولية؛ واستراتيجية المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وخطة العمل الجنسانية (لعام ٢٠٠٦) في برنامج الأمم المتحدة للبيئة؛ واستراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ في الأونروا. وتضع اليونسكو خطة عمل لتحقيق المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣، ستشمل بناء القدرات على تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٥٣ - وفي منظمة الصحة العالمية، يشكل بناء القدرات إحدى أولويات استراتيجية المنظمة الخاصة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتقوم مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وفقا لاستراتيجيتها الخاصة بتعميم مراعاة السن والمنظور الجنساني والتنوع، ببناء قدرات الموظفين على تعميم مراعاة السن والمنظور الجنساني والتنوع في جميع برامجها. وسيضع صندوق الأمم المتحدة للسكان خطة عمل لبناء القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، تشمل جميع الموظفين.

## باء - التحرك نحو جعل التدريب إلزاميا لجميع الموظفين

٥٤ - أفاد معظم الكيانات بأنها وضعت برامج تدريب عامة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني ومواد تدريبية ومرجعية لشتى فئات الموظفين، بما في ذلك الموظفون المعنيون بالإدارة، وبالميزانية، والموظفون التقنيون وموظفو القطاعات. وستشمل السياسة الجنسانية الجديدة لبرنامج الأغذية العالمي برنامجا لتنمية قدرات الموظفين على جميع المستويات، إضافة إلى خطة عمل وميزانية محددين.

٥٥ - وينفذ عدد متزايد من الكيانات برامج منتظمة للتدريب الإلزامي على تعميم مراعاة المنظور الجنساني، منها إدارة الشؤون السياسية، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، واليونسكو، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وسيتاح التدريب الإلزامي في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني لجميع الموظفين على قرص مدمج في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسيف، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. وبحلول نهاية عام ٢٠٠٧، كان قد تم تدريب ما مجموعه ١ ٣٤٣ موظفا في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وشركائها، بمن فيهم ٩٧ ميسرا، في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٥٦ - وتعمل الكيانات أيضا على وضع برامج تدريب معيّنة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية. وقد وضع فريق دعم البرامج القطرية، الذي تترأسه اليونسيف وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، نموذجا تدريبيا إلكترونيا (متاحا أيضا على قرص مدمج) لموظفي جميع أفرقة الأمم المتحدة القطرية المشاركة في العمليات المشتركة للبرامج القطرية. وقد بدأت كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة وضع النموذج في آذار/مارس ٢٠٠٨. ويتعاون المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة أيضا مع الكلية في مجال تدريب أفرقة الأمم المتحدة القطرية على مسألة المساواة بين الجنسين.

٥٧ - وثمة على نطاق المنظومة طلب قوي على تدريب يتسم بالمزيد من المنهجية والتوجه نحو العمل لجميع موظفي البرامج. ويواصل معظم الكيانات توفير التدريب الجنساني على أساس طوعي أو على أساس كل حالة بعينها، بسبب الافتقار إلى الموارد أو الخبرة و/أو الدعم من الإدارة العليا. والتدريب المنفذ على أساس كل حالة لا يكفي لتنمية القدرات على الاستعانة بالتحليلات الجنسانية بصورة منهجية وفعالة.

## جيم - إدماج المنظور الجنساني في الدورات التدريبية الأخرى

٥٨ - بذلت كيانات عديدة جهوداً لإدماج المنظور الجنساني في برامج تنمية قدرات الموظفين وتدريبهم في المجالات القطاعية. وقد أفاد نصف جميع الكيانات تقريباً بنجاح الجهود الرامية إلى إدماج المنظور الجنساني في تصميم البرامج والدورات الخاصة بتنمية القدرات القيادية. لكن الكيانات أفادت بتحقيق مستويات أدنى من النجاح في إدماج المنظور الجنساني في التدريب المتعلق بتقييم البرامج، والإدارة على أساس النتائج، والإدارة المالية.

٥٩ - وأفادت كيانات عديدة بما تبذله من الجهود الرامية إلى إدماج المنظور الجنساني في البرامج القطاعية الخاصة بتنمية قدرات الموظفين وتدريبهم، وذلك في مجالات منها الحد من الفقر، والاقتصاد الكلي، والتنمية المستدامة والمساعدة الإنسانية. وتشمل الأمثلة الأخرى إدماج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في التدريب المتعلق بالميزنة على أساس النتائج على الصعيد الميداني في إدارة الشؤون السياسية، وإدماج المنظور الجنساني في التدريب على تصميم المشاريع ورصدها وتقييمها في منظمة العمل الدولية. وتشمل دورات اليونيسيف المتعلقة بالتدريب الأساسي على العمليات البرنامجية نموذج تدريب خاصاً بالمساواة بين الجنسين. وقد أفاد مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية بأن التدريب الذي يجريه في مجال التنسيق الميداني في حالات الطوارئ يعمم مراعاة المساواة بين الجنسين في جميع وحداته التدريبية.

## دال - الأشكال المبتكرة لبناء القدرات

٦٠ - تسعى الكيانات بدرجة متزايدة لوضع برامج لبناء القدرات تتسم بفعالية التكلفة وبالكفاءة، وتتجاوز التدريب التقليدي. فهي تستخدم برامج لتلقين الدراسة بالكامل وللتعلم الذاتي؛ التدريب التشاركي أثناء العمل، والحوارات المباشرة، والإحاطات، وإعداد المواد بشكل تعاوني، والإحاطات التنفيذية المقدمة إلى الموظفين الإداريين من المستويين العالي والمتوسط في دورات فترات الغداء، والمنتديات والشبكات الإلكترونية.

٦١ - فمثلاً، تقوم منظمة الأغذية والزراعة بتنظيم دورات للتعلم التشاركي مصممة حسب الطلب لشُعَبِها التقنية، كما تنظم اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا دورات للعمل التشاركي. ويُركز العديد من البرامج المبتكرة على وضع إجراءات ملموسة وقابلة للقياس يمكن أن يوافق المشاركون على الاضطلاع بها عند إكمال البرنامج. ويستخدم برنامج الأمم المتحدة للبيئة 'نهج التعلم عن طريق العمل، المبني على نهج الإدارة على أساس النتائج.

٦٢ - وتوفر الاتصالات والشبكات الإلكترونية، بما فيها الإنترنت، فرصا للابتكار، ويستخدم عدد أكبر من الكيانات الإنترنت حاليا كمنبر تدريبي لتقديم دورات على الشبكة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد وضعت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ومنظمة الصحة العالمية، واليونسكو وحدات ومواد تدريبية للتعليم الإلكتروني لتعزيز قدرات الموظفين. ويقدم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية نظاما للتعليم عن بُعد على الشبكة. كما يقدم صندوق الأمم المتحدة للسكان مجموعة برامج مبتكرة للتعليم عن بُعد على الشبكة تعنى بالقضايا السكانية، تشمل دورة تدريبية عن المساواة بين الجنسين مدتها ٤٠ ساعة، تسير على وتيرة المتدرب، وبقيادة مدرس، أكملها حتى الآن حوالي ٤٠٠ موظف. ووضعت إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات قواعد بيانات بالمصطلحات المتعلقة بمسائل المساواة بين الجنسين.

٦٣ - وتتعاون الكيانات بدرجة متزايدة في مجال تنمية بناء القدرات، وتتقاسم مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى خبراتها وأمثلة على ممارساتها السليمة. ويخطط صندوق الأمم المتحدة للسكان وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة لوضع دورة تدريبية معيارية افتراضية ومراعية للمنظور الجنساني عن الميزانيات باللغات الانكليزية والفرنسية والإسبانية. ويعمل مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، بالنيابة عن الفريق الفرعي العامل التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمعني بالقضايا الجنسانية في العمل الإنساني، بالتعاون مع اتحاد المنظمات غير الحكومية المعروف باسم إنترأكشن InterAction، لوضع برنامج تدريبي مشترك بين الوكالات على الشبكة مسجل على أقراص حاسوبية مدججة يتعلق ببرامج المساواة بين الجنسين. وتتعاون منظمة الأغذية والزراعة مع الأعضاء الآخرين في اللجنة في إطار حلقات عمل للمستشارين الجنسانيين ومسؤولي الاتصال. وقد عمل المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة مع مكتب منع الأزمات والإنعاش التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي من أجل تنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أنشطة منع الأزمات والإنعاش. وتتعاون اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا مع اللجنة الاقتصادية لأوروبا على تطوير مواد التدريب.

## هاء - تدريب الأخصائيين الجنسانيين ومسؤولي الاتصال للشؤون الجنسانية

٦٤ - أبلغت الكيانات عن وضع برامج تدريبية ومواد مرجعية لصالح أخصائيي الشؤون الجنسانية ومسؤولي الاتصال للشؤون الجنسانية. ويقدم برنامج الأغذية العالمي، ومنظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، تدريباً مصمماً حسب الطلب لأخصائيي الشؤون الجنسانية. وتقوم مفوضية الأمم المتحدة لحقوق

الإنسان بتدريب موظفي البرامج الجنسانية بالمقر وفي الميدان كجزء من استراتيجيتها ومهاراتها في مجال رصد حقوق الإنسان والتبليغ عنها.

٦٥ - ويتسم توفير التدريب لأخصائيي الشؤون الجنسانية ومسؤولي الاتصال للشؤون الجنسانية على المستوى القطري بقدر كبير من التفاوت. فبينما توفر بعض الكيانات تدريباً متقدماً، يقتصر التدريب في كيانات أخرى على بناء المهارات الأساسية. ونتيجة لذلك، يفتقر الكثيرون من مسؤولي الاتصال للشؤون الجنسانية إلى الخبرة في الأمور الجنسانية ولا يستطيعون توفير استشارات ودعم مناسبين للزملاء<sup>(٥)</sup>.

## واو - متابعة بناء القدرات

٦٦ - يجب، عند إكمال البرامج التدريبية، مساعدة المشاركين على تطبيق المعارف المكتسبة وإن يُمنحوا الفرصة الالتماس المشورة وتقاسم الخبرات. ولتحقيق ذلك، أنشئت هياكل وآليات داعمة تشمل مكاتب المساعدة وترتيبات لنشر الممارسات السليمة، مثل قواعد البيانات. وتستخدم منظمة العمل الدولية حلقات عمل لتقاسم المعارف، ومطبوعات تحوي الممارسات السليمة، ومكتب مساعدة وأداته الشبكية لتحقيق المساواة بين الجنسين من أجل تقاسم الممارسات المبتكرة. ووضع المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة منهجية لتحديد وتقييم الممارسات السليمة. وتوفر استراتيجية الأمم المتحدة الدولية للحد من الكوارث مجموعة من الممارسات السليمة عن المساواة بين الجنسين والحد من مخاطر الكوارث في عام ٢٠٠٧<sup>(٦)</sup>، وستتوفر في عام ٢٠٠٨ مجموعة من الممارسات السليمة التي تركز على الحد من مخاطر الكوارث والتغير المناخي من منظور جنساني.

٦٧ - وتستخدم اليونيسيف نظامها الروتيني للإبلاغ عن طريق التقارير السنوية الصادرة عن المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية، والتقييمات المؤسسية لتحديد وتقاسم الممارسات السليمة. ويجمع برنامج الأغذية العالمي الممارسات السليمة عن طريق دراسات الحالات الفردية، والزيارات الميدانية، والدراسات الاستقصائية، والرسائل الإخبارية والتقارير. وتستخدم كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة أنشطة المتابعة والدراسات الاستقصائية لقياس قدرات تدابيرها في مجال التعلم.

(٥) UNDP, *Evaluation of gender mainstreaming in UNDP* (2006), p. 15, and UNICEF, "Evaluation of gender policy implementation in UNICEF" (E/ICEF/2008/CRP.12), p. 30.

(٦) Gender perspective: working together for disaster risk reduction, good practices & lessons learned (www.unisdr.org/gender-good-practices).

٦٨ - وبرغم العديد من الجهود الجديرة بالثناء التي تبذلها كيانات فردية، لم يتم حتى الآن وضع نظم مؤسسية قوية لمتابعة بناء القدرات. ويظل تقاسم الممارسات السليمة غير متسق ولا يصل في كثير من الأحيان إلى المستوى القطري.

## زاي - تقييم الأثر وتقييم بناء القدرات

٦٩ - أُبْلَغَ العديد من الكيانات عن جهود لتحسين تقييم أثر بناء القدرات على تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتُجرى في بعض الكيانات تقييمات محددة. فقد أجرت منظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، والأنوروا، تقييمات رسمية لأنشطتها الخاصة ببناء القدرات على تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتستخدم منظمة العمل الدولية مراجعات جنسانية تشاركية، تُجرى كتقييمات ذاتية على أساس طوعي في ٢٩ من المكاتب الميدانية التابعة للمنظمة والوحدات التابعة لمقرها. ويقوم برنامج الأغذية العالمي بتقييم الأثر عن طريق تقارير التدريب. وتستخدم المحكمة الجنائية الدولية لرواندا مجموعة من المؤشرات لتقييم أثر تدريبها على تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٧٠ - وتقوم الكيانات أيضا بتقييم أثر برامج بناء القدرات عن طريق الحصول على أدلة على زيادة العناية بالمنظور الجنساني في تقييمات أثر البرامج وفي التقارير الأخرى. وتستخدم اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، مثلا، تقييمات أثر المشاريع لقياس مدى تطبيق بناء القدرات، ويعد برنامج الأغذية العالمي التقييمات عن طريق التقارير المرحلية الموحدة من المكاتب القطرية. وفي برنامج الأمم المتحدة للبيئة تقوم لجنة تقييم البرامج برصد تعميم مراعاة المنظور الجنساني في وضع وتنفيذ وتقييم البرامج. وتستخدم اليونيسكو الاستعراضات والتحليلات المنهجية لخطط العمل من منظور المساواة بين الجنسين.

## حاء - إنشاء أو توسيع شبكات المعارف الإلكترونية

٧١ - إن التبادل المتزايد للموارد، بما فيها المنهجيات والأدوات والأمثلة على الممارسات السليمة، عبر منظومة الأمم المتحدة هو أمر حاسم بالنسبة للتعظيم الفعال لمراعاة المنظور الجنساني. لقد أنشئ العديد من قواعد البيانات والشبكات ذات التركيز المواضيعي والإقليمي، من قبل كيانات فردية أو من خلال التعاون بين الوكالات. وبرغم ذلك، فإن تبادل المعلومات بشأن الممارسات السليمة بين الكيانات والمكاتب القطرية ومع الدول الأعضاء محدود. والعديد من الموارد القائمة حاليا غير معروفة لدى المستخدمين المحتملين، وهي بالتالي لا تُستغل بالقدر الكافي.

٧٢ - وقد ناقشت الدورة السابعة للشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين شبكات وقواعد بيانات المعارف الإلكترونية الخاصة بالمدرسين والميسرين في المجال الجنساني. وقواعد البيانات المتوفرة فيما يختص بالمدرسين والميسرين غير مربوطة ببعضها البعض ولا تستخدم على نطاق واسع. فمثلا مشروع القدرات الاحتياطية المتعلقة بالمسائل الجنسانية (Gen Cap) الذي أنشأته اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، هو عبارة عن قائمة لمستشارين يتم نشرهم لدعم منسقي الشؤون الإنسانية والأفرقة القطرية العاملة في المجال الإنساني. وتيسر قائمة للمرشحين المعنيين بمسائل المساواة بين الجنسين وضعها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي اتصال الموظفين بالخبراء المتوفرين للعمل في مهام قصيرة الأجل أو متوسطة الأجل. وتحفظ منظمة العمل الدولية بقاعدة بيانات للخبراء في مجال المساواة بين الجنسين يمكن الوصول إليها عن طريق أداة قائمة شبكية. وتقوم الاستراتيجية الدولية للحد من الكوارث التابعة للأمم المتحدة بتكوين جماعة استشارية على الشبكة مكونة من الأخصائيين الأساسيين في مجال المساواة بين الجنسين.

٧٣ - وقررت الشبكة المشتركة بين الوكالات، واضعة في اعتبارها المستوى الكبير من الموارد المطلوبة لتطوير هذه الشبكات والمحافظة عليها، تركيز اهتمامها على الربط بين الشبكات وقواعد البيانات القائمة حاليا وتوسعتها. وينبغي إدراج الشركاء الوطنيين ضمن هذه المبادرة.

٧٤ - ويتوفر عدد من الموارد المفيدة الأخرى التي تتم الاستفادة منها حاليا. فالموقع الشبكي المشترك بين الوكالات المسمى (Women Watch)، والذي تقوم بإدارته شعبة النهوض بالمرأة بإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، يوفر إمكانية الوصول المباشر إلى جميع المواقع الشبكية الخاصة بأعضاء الشبكة المشتركة بين الوكالات. كما يوفر أيضا دليلا بالموارد المتعلقة بالمواضيع والمسائل القطاعية لدعم بناء القدرات. وأنشأ المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة على موقعه بالشبكة دليلا بالموارد المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني<sup>(٧)</sup>، وسيقوم بتطويره بوصفه جماعة تفاعلية للممارسين في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ويقوم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة بإنشاء وفتح موقع شبكي شامل لإدارة المعارف لدعم البرمجة فيما يخص العنف ضد المرأة.

٧٥ - ويحتوي إطار جماعة الممارسين وإدارة المعارف<sup>(٨)</sup>، الذي سيقوم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتطويره كجزء من استراتيجيته للمساواة بين الجنسين (٢٠٠٨-٢٠١١)، على عدد

(٧) <http://www.un-instraw.org/en/gender-mainstreaming.html>.

(٨) Empowered and equal: gender equality strategy 2008-2011, UNDP, paras. 108-110.

من العناصر المبتكرة. وتشمل هذه العناصر هيئة استشارية عامة لإدارة المعارف، وتقييماً أولياً للاحتياجات المعرفية وصفحة مدخل عامة لكل مجال تركيز - موصولة بمواقع إقليمية ومتخصصة، ونظاماً لترميز الممارسات السليمة، إضافة إلى منتديات إقليمية تربط بين المكاتب القطرية وتخدمها.

٧٦ - وقامت شعبة الإدارة العامة وإدارة التنمية التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بإنشاء شبكة الإدارة العامة التابعة للأمم المتحدة، التي تشمل مسائل المساواة بين الجنسين. ولدى مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية شبكة من مسؤولي الاتصال للشؤون الإنسانية تعنى بتقاسم المعلومات، ويدير المكتب منتدى للنقاش بين الوكالات على الشبكة<sup>(٩)</sup>. وتملك كل من منظمة العمل الدولية واليونسكو شبكات موسعة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، تشمل شبكات على المستوى القطري. وأقام برنامج الأغذية العالمي شبكة تجمع بين موارد لتعميم مراعاة المنظور الجنساني ونظام عملي لتبادل المشورة بشأن الدروس المستفادة. وأبلغت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين عن أداة شبكية مبتكرة للحماية، تدعى "لاجئو العالم" (RefWorld)، وتحتوي موارد عن المساواة بين الجنسين.

#### طاء - الإدارة والقيادة والدعم

٧٧ - إن الإدارة القوية هي أمر حاسم بالنسبة لتعزيز بناء القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بوصفه أولوية داخل الكيانات. وينبغي أن يلعب كبار المدراء دوراً أساسياً في التنفيذ الفعال لمبادرات بناء القدرات وعمليات المتابعة المناسبة. ويقدم العديد من الكيانات، منها إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، وإدارة الشؤون السياسية، والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا، والمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، واليونسكو، واليونيسيف، والأونروا، تدريباً للمدراء على تعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل بناء قدراتهم على قيادة العمل في مجال المساواة بين الجنسين. ففي الأونروا، مثلاً، سيتلقى جميع المدراء تدريباً في الشؤون الجنسانية خلال عام ٢٠٠٨، وسيُساءلون عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني من خلال التقارير المرحلية نصف السنوية، باستخدام سجلات إنجاز، تقدم إلى المفوض العام. وهناك استراتيجية فعالة أخرى لمساءلة المدراء عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني عن طريق بناء القدرات، وهي أن يطالبوا بإعداد خطة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، كنتيجة للعمليات التدريبية.

(٩) <http://ocha.unog.ch/ProCapOnline/index.aspx?module=viewpage&pageid=genforum>

٧٨ - وعلى المستوى القطري، يضطلع المنسقون المقيمون بدور هام لضمان تناول الهدف ٣ من الأهداف الإنمائية للألفية، المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بطريقة صحيحة في التقارير الوطنية عن الأهداف الإنمائية للألفية، وفي التقييمات القطرية الموحدة/وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وورقات الاستراتيجيات الوطنية للحد من الفقر. كما أنهم المنظمون لاجتماعات الأفرقة المواضيعية الجنسانية على الصعيد القطري. ولكي يكونوا قادرين على إنفاذ هذه الولايات، ينبغي للمنسقين المقيمين أن يقوموا بطريقة منهجية ببناء قدرات موظفي الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة. وتتطلب المذكرة التوجيهية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي من المنسقين المقيمين أن يضطلعوا بدور ريادي في تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وأن يشرفوا على نشر الممارسات السليمة، وأن يكفلوا تضمين التحليل الجنساني والبيانات المصنفة بحسب نوع الجنس في التقارير.

٧٩ - وقد أوضح تحليل أولي لتقارير المنسقين المقيمين لعام ٢٠٠٧ أن المنسقين المقيمين في بعض البلدان قاموا بتيسير تدريب موظفي الأفرقة القطرية وتنسيق المواد المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، وأشرفوا على إعداد الأدوات والأدلة. كما أنهم قاموا بتيسير تقاسم وتنسيق الأدوات والمنهجيات مع الشركاء.

٨٠ - وينبغي أن تُعزز بدرجة كبيرة مسؤولية المنسقين المقيمين في مجال تقوية ورصد بناء قدرات موظفي الأفرقة القطرية، وإعداد تقارير بشأنها. وينبغي أن يشمل ذلك على وجه الخصوص الدعم المعزز للتقييمات المنتظمة للاحتياجات التدريبية وخطط بناء القدرات، وتحديد وتخصيص الموارد، وتحديد الخبراء والمواد التدريبية.

٨١ - ومن المفترض أن يؤدي بدء العمل بنظام التقييم العامودي لأداء المنسقين المقيمين الذي وضعته مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وتطبيق مؤشرات الأداء المتعلقة بالمساواة بين الجنسين إلى تعزيز مساءلة المنسقين المقيمين عن بناء القدرات في ميدان تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

## ياء - دور مكاتب الموارد البشرية

٨٢ - ينبغي لمكاتب الموارد البشرية أن تضطلع بدور هام في تنفيذ وتمويل التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما في ذلك من خلال دمج المنظورات الجنسانية في البرامج العامة لتطوير الموظفين واستخدام وسائل التعلم الإلكتروني. بيد أن إجابات الكيانات تشير إلى أن المسؤولية الأولى عن تنمية القدرات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني تقع على عاتق وحدات المساواة بين الجنسين في أكثر من ٦٠ في المائة من الكيانات.

٨٣ - وفي كيانات أخرى، تضطلع مكاتب الموارد البشرية ووحدات التدريب والتخطيط بمسؤولية التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة واليونسكو وكلية موظفي الأمم المتحدة، والعديد من الصناديق والبرامج، توفر مكاتب الموارد البشرية التمويل للتدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا ومنظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، تعمل وحدات المساواة بين الجنسين مع مكاتب الموارد البشرية لتطوير وتنظيم التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد شكّل برنامج الأمم المتحدة للبيئة فريقاً للمنظور الجنساني والموارد البشرية يتولى معالجة جميع الشواغل المتعلقة بالمنظور الجنساني في مجالي إدارة الموارد البشرية والتدريب. وقد أفاد كل من مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونسيف وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الصحة العالمية بأن مكاتب الموارد البشرية لديها غير مسؤولة عن الدعوة إلى التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني، لكنها تؤدي دوراً أساسياً في تنفيذه من خلال التدريب على البرامج الأساسية.

#### رابعاً - تنفيذ قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٩/٢٠٠٦

٨٤ - دعا المجلس في قراره ٩/٢٠٠٩ الأمين العام إلى الإبلاغ عن أثر إسهامات لجنة وضع المرأة في المناقشات الجارية ضمن منظومة الأمم المتحدة. وتوفر الاستنتاجات المتفق عليها، التي توصلت إليها لجنة وضع المرأة عند نظرها في المسائل ذات الأولوية، ولايات لعمل منظومة الأمم المتحدة، كما يوفر استعراض اللجنة المذكورة لتنفيذ الاستنتاجات، المتفق عليها توجيهها إضافياً. وقد كان للمناقشات التي جرت في إطار اللجنة والنتائج التي تمخضت عنها أثر على أنشطة كيانات المنظومة.

٨٥ - وفيما يتعلق بالاستنتاجات المتفق عليها بشأن الموضوع ذي الأولوية: "القضاء على جميع أشكال التمييز والعنف ضد الطفلة" (٢٠٠٧) (E/2007/27)، عزز عدد من الكيانات مستوى أنشطة التوعية لديها، وأجرت بحوثاً أبرزت حالة المراهقات المهمشات واللاتي يعشن في أوضاع ضعيفة، وحددت الثغرات في السياسات والاستراتيجيات الرامية إلى حماية الطفلة من الاستغلال الجنسي لأغراض تجارية. وقد أضفى العمل الذي قامت به لجنة وضع المرأة بشأن الطفلة زخماً أسفر عن البيان المشترك بين الوكالات بشأن القضاء على تشويه الأعضاء التناسلية للأنثى الذي صدر مؤخراً والذي رعته ١٠ من وكالات الأمم المتحدة<sup>(١٠)</sup> وإبراز

(١٠) اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، واليونسيف، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ومنظمة الصحة العالمية.

مسألة العنف ضد الفتيات وتعزيز التزام كيانات الأمم المتحدة بالتصدي لظاهرة تشويه الأعضاء التناسلية للأثني.

٨٦ - وفيما يتعلق باستعراض الاستنتاجات المتفق عليها بشأن "مشاركة المرأة على قدم المساواة في منع الصراعات وإدارتها وحلها وفي بناء السلام بعد انتهاء النزاع" (٢٠٠٨)، أفاد العديد من الكيانات بتكثيفها حملات الدعوة والتوعية لزيادة مشاركة النساء، لا سيما على مستوى البلدان، وذلك بالتعاون مع الحكومات والمجتمع المدني. كما استخدمت الاستنتاجات المتفق عليها ذات الصلة للجنة وضع المرأة (قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٢/٢٠٠٤) لتصميم مشاريع للأبحاث وتطوير أدوات لبناء القدرات، وإقامة صلات مع القطاعات الأخرى.

٨٧ - وقد أدى استعراض اللجنة لموضوع "دور الرجال والفتيان في تحقيق المساواة بين الجنسين" (٢٠٠٧) إلى حفز العمل الذي يقوم به العديد من كيانات الأمم المتحدة، عن طريق توفير فرص جديدة للتشارك مع منظمات الرجال التي تكافح العنف ضد المرأة، واستهداف الرجال والفتيان لتوعيتهم وتغيير تصوراتهم، وإشراكهم في دعم أنشطة الرعاية والعلاج للمصابات بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، كالرعاية في المنزل ومنع انتقال الفيروس من الأم إلى الطفل.

## خامسا - الاستنتاجات والتوصيات

٨٨ - ينبغي لكيانات الأمم المتحدة أن تواصل تعزيز جهودها لتنفيذ الاستراتيجية الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني تنفيذًا كاملاً، دعماً للجهود التي تبذلها الدول الأعضاء على المستوى الوطني لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتشمل السياسات والاستراتيجيات وخطط العمل التي وضعها معظم الكيانات خطوات عملية لتنمية القدرات وتحسين المساءلة عن التنفيذ والرصد والإبلاغ عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٨٩ - وتستخدم الكيانات أطر الإدارة القائمة على النتائج وأطر التمويل المتعددة السنوات، وتحدد لها أهدافاً ومؤشرات بوصفها وسيلة لتحسين تنفيذ ورصد ما يحرز من تقدم في ميدان تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد ازداد استخدام البيانات المصنفة بحسب الجنس، وسوف تعود المبادرة الهامة المشتركة بين الوكالات والمسماة "مبادرة المعلومات الجنسانية" (Gender Info) بالنفع على الشركاء الوطنيين.

٩٠ - وقد بذلت جهود متزايدة لدمج الاهتمام بالمنظورات الجنسانية على مستوى البرامج الوطنية باستخدام التقييمات القطرية الموحدة/أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية،

والتقارير الوطنية عن الأهداف الإنمائية للألفية، والاستراتيجيات الإنمائية الوطنية، وورقات استراتيجيات الحد من الفقر. وقد لوحظ بعض التقدم على مستوى التحليل، بيد أن الحاجة ما زالت ماثلة لبذل مزيد من الجهود بما يضمن ترجمة نتائج التحليلات إلى خطوات عملية.

٩١ - عمدت كيانات في جميع أنحاء المنظومة إلى تطوير وتطبيق مجموعة واسعة النطاق من المنهجيات والأدوات. وتبذل جهود متزايدة ومشاركة بين الوكالات لضمان تقاسم هذه المنهجيات والأدوات والموارد على نحو أكثر انتظاماً بين الكيانات ومع الشركاء على المستوى الوطني، بما في ذلك من خلال الشبكات وقواعد البيانات الإلكترونية.

٩٢ - كما عمدت العديد من الكيانات إلى إدراج المساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أطر المساءلة المؤسسية العامة وآليات الرصد والتقييم والمراقبة، وتقييم أداء الموظفين. وقد أطلقت مبادرة مشتركة بين الوكالات لوضع أطر مشتركة للمساءلة على مستوى المقر والمستوى الميداني. بيد أن العديد من الكيانات ما زالت تواجه تحدياً يتمثل في عدم مسؤولية الموظفين والقائمين على الإدارة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٩٣ - كما أن قلة الموارد المخصصة للأنشطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، بما فيها استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني، ما زالت تشكل بدورها تحدياً كبيراً، وهو ما نوهت إليه الدورة الثانية والخمسون للجنة وضع المرأة. ويجري حالياً معالجة مشكلة عدم قدرة الأمم المتحدة على تقييم تخصيص الموارد والنفقات، على مستوى كل كيان على حدة وعلى الصعيد المشترك بين الوكالات.

٩٤ - وأبلغت الكيانات عما يبذل من جهود لتعزيز قدرات وموارد أخصائيي الشؤون الجنسانية في المقر وعلى الصعيد القطري. بيد أن قلة عدد أخصائيي الشؤون الجنسانية على جميع المستويات عموماً، والمشاكل المتواصلة التي تواجهها نظم مسؤولي الاتصال للشؤون الجنسانية على مستوى البلدان تشكل عائقاً هاماً أمام التنفيذ المنتظم والفعال لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وبالتالي فالحاجة ماسة إلى قدر أكبر من التعاون ضمن أفرقة الأمم المتحدة القطرية وفيما بينها بشأن أخصائيي الشؤون الجنسانية والموارد.

٩٥ - وقد ازداد التعاون بين الوكالات، وهناك مبادرات محددة تركز على آليات المساءلة، وتبادل الخبرات؛ وأفضل الممارسات السليمة؛ والموارد؛ والبيانات والمؤشرات المصنفة بحسب الجنس؛ وبناء القدرات. وهناك مشاريع رائدة تسعى إلى وضع نهج متسقة ومتعددة الكيانات على المستوى الوطني، ومنها ما يتعلق بالعنف ضد المرأة. وبالرغم من ذلك لا يجري تبادل العديد من الممارسات الواعدة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، ولا بد بالتالي من قيام

تعاون أكثر انتظاما وفعالية بين الوكالات يطال التجارب والدروس المستخلصة وأفضل الممارسات.

٩٦ - واستجابة للفقرة ٤ من قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٦/٢٠٠٦، أفادت معظم الكيانات بالتزامات محددة تعهدت بها لبناء القدرات في ميدان تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما في ذلك البرنامج العام لبناء القدرات. وقامت بعض الكيانات بتطبيق التدريب الإلزامي، كما يجري التدريب على موضوعات مختلفة ولفئات مختلفة من الموظفين، بما في ذلك على مستوى الإدارة. كما وفر العديد من الكيانات التدريب للأخصائيين في الشؤون الجنسانية ومسؤولي الاتصال للشؤون الجنسانية، لكن مستوى التقدم المحرز في هذا المجال متفاوت.

٩٧ - وبدأ تطبيق أشكال مبتكرة لبناء القدرات، بما في ذلك العديد من البرامج الإلكترونية للتعليم الذاتي. وثمة حاجة لبرامج معززة ومتابعة على جميع المستويات، ولزيادة الاهتمام من جانب الإدارة العليا، بما في ذلك المنسقون المقيمون، بما يكفل بيئة مؤاتية لبناء القدرات وأثرا كاملا لها.

٩٨ - وبذل العديد من الكيانات جهودا لاستخدام ما تمخض عنه النظر في المواضيع ذات الأولوية واستعراضها في إطار لجنة وضع المرأة، وفقا لما يمليه القرار ٩/٢٠٠٦. وقد اتخذت خطوات لزيادة أنشطة الدعوة والبحث والتحليل والعمل التنفيذي، وذلك من خلال المبادرات الخاصة بكل كيان على حدة والمبادرات المشتركة بين الوكالات. بيد أن ثمة حاجة إلى بذل مزيد من الجهود لاستخدام نتائج عمل لجنة وضع المرأة على نحو أكثر انتظاما وكفاءة على نطاق المنظومة.

٩٩ - وعلى الرغم من المبادرات الواعدة التي اتخذتها جميع الكيانات وازدياد التعاون الفعال بين الوكالات، فإن التقدم في تعميم مراعاة المنظور الجنساني كان متفاوتا على العموم، وما زالت الثغرات والتحديات قائمة في جميع المجالات.

١٠٠ - وسعيا لتعزيز تنفيذ الاستنتاجات المتفق عليها للمجلس ٢/١٩٩٧ والقرارات ٩/٢٠٠٦ و ٣٦/٢٠٠٦ و ٣٣/٢٠٠٧، قد يرغب المجلس في مواصلة تشجيع كيانات الأمم المتحدة على اتخاذ الإجراءات التالية:

(أ) مواصلة تعزيز القيادة في ميدان تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بعدة وسائل منها الدعوة إلى إيلاء مزيد من الاهتمام الصريح للاستراتيجية على أعلى المستويات، وتوفير بناء القدرات للقائمين على الإدارة، ومطالبة الإدارة العليا بتقديم تقارير منتظمة عما يحقق من نتائج في ميدان المساواة بين الجنسين؛

(ب) التحديد الواضح للمسؤوليات الموكلة إلى المنسقين المقيمين في ميدان تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيد القطري، بما في ذلك ضمان إيلاء الاهتمام للمنظورات الجنسانية في جميع الأنشطة التي يقوم بها فريق الأمم المتحدة القطري ودعم عمل الأفرقة المواضيعية الجنسانية؛

(ج) التحديد الواضح، بما في ذلك عن طريق توصيف الوظائف وخطط العمل، لمسؤوليات جميع فئات الموظفين في ميدان تعميم مراعاة المنظور الجنساني، ووضع آليات مساءلة محددة تشمل تقييمات أداء الموظفين والاتفاقات؛

(د) مواصلة تعزيز إدماج المنظور الجنساني في أطر الإدارة القائمة على النتائج وأطر التمويل المتعددة السنوات؛

(هـ) مواصلة تعزيز الرصد والإبلاغ وتقييم التقدم المحرز وتحديد الثغرات القائمة، باستخدام الطرائق والمؤشرات المشتركة التي تم وضعها على أساس التعاون لتقييم التقدم على نطاق المنظومة؛

(و) الزيادة الملموسة لموارد الأنشطة المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما في ذلك لأغراض بناء القدرات والتعاون بين الوكالات، والتعجيل بإيجاد طرائق أكثر فعالية لقياس الموارد المخصصة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنفاق عليه؛

(ز) مواصلة تعزيز الدور الذي يؤديه أخصائيو الشؤون الجنسانية ومسؤولو الاتصال من خلال إيجاد بيئة مؤاتية تتوفر فيها ولايات واضحة وسبل لبناء القدرات، وموارد كافية، وإمكانات للاستفادة من عمليات اتخاذ القرار، والدعم لإقامة الشبكات؛

(ح) تطوير أو تعزيز العمل المشترك الذي يقوم به فريق الأمم المتحدة القطري في ميدان تعميم مراعاة المنظور الجنساني، باستخدام مؤشرات الأداء وغيرها من الأدوات التي أعدها فرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وزيادة تقاسم الموارد والممارسات السليمة ضمن أفرقة الأمم المتحدة القطرية وفيما بينها؛

(ط) تسريع الجهود المبذولة لتطبيق التدريب الإلزامي للموظفين لدى جميع الكيانات، ويشمل ذلك الاستخدام المتزايد للوسائل الإلكترونية، وتوفير التدريب الملائم لقطاعات محددة ولاحتياجات مختلف فئات الموظفين؛

(ي) مواصلة تعزيز الجهود المشتركة بين الوكالات لكفالة اتباع نهج متسق لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في المنظومة بأكملها، ويشمل ذلك الأعمال التام لسياسات واستراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق المنظومة.

(ك) مواصلة تعزيز إدارة المعارف وتبادلها في جميع أنحاء المنظومة، بما في ذلك من خلال الجهود المشتركة التي تبذلها الوكالات في ميدان الشبكات وقواعد البيانات الإلكترونية؛

(ل) ضمان إدماج المنظورات الجنسانية على نحو كامل في التحضيرات لاستعراض منتصف المدة لتنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية، واستعراض توافق آراء مونتيري لتمويل التنمية.

---