

Distr.: General
12 May 2009
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ٢٠٠٩

جنيف، ٦-٣١ تموز/يوليه

البند ٧ (هـ) من جدول الأعمال المؤقت*

مسائل التنسيق والبرنامج ومسائل أخرى

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات وبرامج منظومة

الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

يُقدّم هذا التقرير استجابة لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٤/٢٠٠٨، الذي طلب فيه المجلس إلى الأمين العام أن يقدم إليه في دورته الموضوعية لعام ٢٠٠٩ تقريراً مفصلاً عن التقدم المحرز في تنفيذ القرار المذكور، ومعلومات مستكملة عن تنفيذ الفقرة ٤ من قرار المجلس ٣٦/٢٠٠٦. ويقدم التقرير أيضاً، عملاً بالقرار ٩/٢٠٠٦، تقييماً لأثر إسهامات لجنة وضع المرأة في المناقشات داخل منظومة الأمم المتحدة.

* E/2009/100



المحتويات

الصفحة

أولا - مقدمة.....	٣
ثانيا - التقدم المحرز في تنفيذ قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٤/٢٠٠٨.....	٤
ألف - تعزيز نظم المساءلة وآلياتها.....	٤
باء - التوازن بين الجنسين.....	٦
جيم - الموارد المالية والبشرية.....	٧
دال - المتخصصون في المسائل الجنسانية ومنسقو الشؤون الجنسانية.....	٨
هاء - التقدم المحرز في جمع البيانات واستخدامها في قياس النتائج.....	٩
واو - توحيد منهجيات التقييم.....	١٢
زاي - تعميم أفضل الممارسات والأدوات والمنهجيات.....	١٣
حاء - التعاون على الصعيد القطري.....	١٤
طاء - التعاون المشترك بين الوكالات.....	١٧
ثالثا - المستجدات بشأن التدابير المتخذة لتنفيذ الفقرة ٤ من قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٦/٢٠٠٦.....	١٧
رابعا - تنفيذ قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٩/٢٠٠٦.....	٢١
خامسا - الاستنتاجات والتوصيات.....	٢٥

أولاً - مقدمة

- ١ - يقدّم هذا التقرير استجابة لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٤/٢٠٠٨. ويقدم تفاصيل عن التقدم المحرز في تنفيذ القرار المذكور واستكمالاً عن تنفيذ الفقرة ٤ من قرار المجلس ٣٦/٢٠٠٦. واستجابة للفقرة ١٩ من قرار المجلس ٩/٢٠٠٦، يضم هذا التقرير أيضاً تقييماً لأثر إسهامات لجنة وضع المرأة في المناقشات داخل منظومة الأمم المتحدة.
- ٢ - ويستند التقرير إلى ردود ٣٨ كيانا تابعا للأمم المتحدة^(١) على استبيان أقرته الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين في دورتها الثامنة التي عُقدت في الفترة من ٢٤ إلى ٢٦ شباط/فبراير ٢٠٠٩.
- ٣ - وينقسم هذا التقرير إلى خمسة أجزاء كالتالي: الجزء الأول، مقدمة؛ الجزء الثاني، التقدم المحرز في تنفيذ قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٤/٢٠٠٨؛ الجزء الثالث، استكمال تنفيذ قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٦/٢٠٠٦؛ الجزء الرابع، أثر إسهامات لجنة وضع المرأة على أعمال منظومة الأمم المتحدة؛ الجزء الخامس، الاستنتاجات والتوصيات.

(١) إدارة الشؤون السياسية؛ إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، بما في ذلك مكتب المستشارية الخاصة للأمن العام للقضايا الجنسانية والتهوؤ بالمرأة، وشعبة النهوض بالمرأة؛ إدارة شؤون الإعلام؛ مكتب خدمات الرقابة الداخلية؛ إدارة عمليات حفظ السلام؛ إدارة الشؤون الإدارية؛ مكتب الأمم المتحدة للممثل السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية؛ مفوضية حقوق الإنسان؛ إدارة شؤون السلامة والأمن؛ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ؛ اللجنة الاقتصادية لأوروبا؛ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ صندوق الأمم المتحدة للسكان؛ مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين؛ منظمة الأمم المتحدة للطفولة؛ برنامج الأغذية العالمي؛ وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى؛ معهد الأمم المتحدة الأقاليمي لبحوث الجريمة والعدالة؛ معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة؛ برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)؛ منظمة العمل الدولية؛ منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة؛ منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة؛ الصندوق الدولي للتنمية الزراعية؛ منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية؛ منظمة الطيران المدني الدولي؛ الاتحاد الدولي للاتصالات؛ المنظمة العالمية للملكية الفكرية؛ صندوق الأمم المتحدة للشركات الدولية؛ برنامج متطوعي الأمم المتحدة؛ منتدى الأمم المتحدة المعني بالغابات؛ منظمة التجارة العالمية؛ صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة؛ الوكالة الدولية للطاقة الذرية؛ المنظمة البحرية الدولية؛ مكتب الشؤون القانونية؛ منظمة الصحة العالمية.

ثانياً - التقدم المحرز في تنفيذ قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٤/٢٠٠٨

٤ - أكد المجلس من جديد، في قراره ٣٤/٢٠٠٨، أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني يشكل استراتيجية مقبولة عالمياً لتحقيق المساواة بين الجنسين وتنفيذ منهاج عمل بيجين ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة. وأشار المجلس إلى أمور من بينها أن الفجوة لا تزال واسعة بين السياسة والممارسة فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، وطلب إلى منظومة الأمم المتحدة في الفقرة ٤ من القرار ٣٤/٢٠٠٨ أن تتخذ إجراءات في مجالات مختلفة. ويناقش هذا الفرع تلك المجالات.

ألف - تعزيز نظم المساءلة وآلياتها

٥ - دعا المجلس في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ٤ من القرار ٣٤/٢٠٠٨ إلى تعزيز آليات المساءلة المؤسسية، بطرق منها إيجاد إطار أكثر فعالية لرصد وتقييم تعميم مراعاة المنظور الجنساني استناداً إلى معايير التقييم المشتركة المعمول بها في الأمم المتحدة. وطلب تعزيز نظم مساءلة الإدارة والموظفين على السواء، بطرق منها إدراج الأهداف والنتائج المتصلة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في خطط عمل الموظفين وتقييماتهم.

٦ - ولتعزيز نظم المساءلة، أدرج عدد من الكيانات المنظورات الجنسانية في خطط العمل المتعلقة بالإدارة والموظفين على السواء، وهي الخطط التي تخضع للتقييم من خلال نظام التقييم. وأفاد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ بمشاركتها في استعراض متواصل للممارسات المؤسسية المتعلقة باستجابة الإدارة للتقييم، بهدف تحديد الدروس المستفادة والممارسات السليمة.

٧ - وأفادت منظمة العمل الدولية، على سبيل المثال، بأن خطط عمل الموظفين مرتبطة بخطة عملها الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، وأنها وضعت بأسلوب تشاركي في حلقات عمل لبناء القدرات نُظمت لمنسقي الشؤون الجنسانية وموظفي البرمجة. وأدجت منظمة الصحة العالمية تصنيفاً جنسانياً في نظام تخطيط مواردها المؤسسة حيث يُطلب من الموظفين الإشارة إلى مدى اعتبار أنشطة معينة في خطة العمل مراعية للمنظور الجنساني. وطلبت بعض المجموعات في منظمة الصحة العالمية، مثل مجموعة الصحة الأسرية والاجتماعية، إلى جميع كبار المديرين إدراج المنظور الجنساني في تقييماتهم للأداء.

٨ - وفي مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، يضم نظام جديد لتقييم أداء الموظفين مؤشرات من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين في المجالات تدرج في نطاق مسؤوليات الموظفين، وإجراءات تهدف إلى تعزيز الفهم ومعالجة مسألة التزام الأفراد بالمساواة بين الجنسين. وفي إدارة شؤون السلامة والأمن، يتعين على المديرين إدراج الأهداف الجنسانية في خطط عملهم من أجل إتاحة رصد الإنجازات وتقديرها. وتضمن تنقيح نظام تقييم النتائج والكفاءات في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بعض التغييرات الرئيسية في إدارة الأداء بهدف تدعيم الاتجاه الاستراتيجي القائم على النتائج في البرنامج الإنمائي. ويضم تقييم النتائج والكفاءات لعام ٢٠٠٩ المساواة بين الجنسين باعتبارها إحدى النتائج الخمس الرئيسية الإلزامية للمديرين.

٩ - وتستخدم منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، على الصعيدين الإقليمي والقطري، استعراضات جنسانية من أجل توفير أساس للمساءلة. وتعمل بعض المناطق على إعداد نُهج مبتكرة للإدارة الرشيدة والمساءلة تستند إلى نظام مشترك من المنسقين، وأعمال للرصد من خلال الأفرقة الإدارية الإقليمية والقطرية، واستعراض سنوي لتقييم الأداء. ويقدم كل المديرين الإقليميين تقارير عما يحرزونه من تقدم في هذا المجال إلى المدير التنفيذي من خلال فرقة عمل عالمية. وأنشأت المكاتب الإقليمية للبرنامج الإنمائي لجانا توجيهية للشؤون الجنسانية على الصعيد الإقليمي باعتبارها آلية للرقابة تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين والنهوض بالمرأة. وفضلا عن ذلك، أنشأ المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ التابع للبرنامج الإنمائي فريقا استشاريا إقليميا للشؤون الجنسانية يتألف من خبراء مختصين من المنطقة في الشؤون الجنسانية، وممثلين عن الحكومات والمجتمع المدني لتقديم المشورة إلى لجنته التوجيهية للشؤون الجنسانية والبرنامج الإقليمي.

١٠ - وتفيد إدارة عمليات حفظ السلام بأن قائمة مرجعية للمسائل الجنسانية أعدت عام ٢٠٠٨ لكبار المديرين في بعثات حفظ السلام كخطوة أولى باتجاه وضع إطار للمساءلة. ووُزعت القائمة المرجعية على جميع كبار المديرين في بعثات حفظ السلام، حيث طُلب منهم تقديم تقارير مرحلية كل سنتين. وتضم خطة عمل إدارة عمليات حفظ السلام لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) والقائمة المرجعية للمسائل الجنسانية على السواء نقاطا مرجعية ومؤشرات إنجاز محددة يقاس التقدم استنادا إليها. وتشمل خطة العمل أيضا نتائج واضحة عن المساواة بين الجنسين. وعلى سبيل المثال، في الجزء المتعلق بمكتب وكيل الأمين العام لعمليات حفظ السلام في خطة العمل، يوصى، على وجه التحديد، بزيادة تمثيل المرأة في قيادة البعثات.

١١ - ويمثل البطء في إعداد أداة موحدة لتقييم التقدم والفجوات أحد أوجه الضعف المستمرة فيما يتعلق بالمساءلة، مما يجعل من الصعب مقارنة وتقييم التقدم المحرز في كامل أنحاء المنظومة. وفضلاً عن ذلك، وعلى الرغم من أن الأمانة العامة رسخت معيار "احترام التنوع/البعد الجنساني" باعتباره جزءاً من مؤشرات الأداء لجميع الموظفين، هذا المعيار لم يُطبق بصورة منهجية أو متسقة في جميع الحالات.

باء - التوازن بين الجنسين

١٢ - وفي ضوء ما يساور المجلس من قلق إزاء وجود فجوة واسعة لا تزال قائمة بين السياسات والممارسة، ولاقتناعه بأن إقامة توازن بين الجنسين تعد وسيلة أساسية في تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني، فقد طلب من الكيانات أن تكفل التوازن بين الجنسين في المقر وعلى الصعيد القطري.

١٣ - ولتعزيز التوازن بين الجنسين، تسعى خطة عمل جديدة، وضعتها المنظمة لتحقيق المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، إلى كفالة قدر أكبر من التكافؤ بين المرأة والرجل في الترقيات إلى المناصب العليا في الإدارة وفي برامج التدريب على القيادة. وتسعى أيضاً إلى تعزيز وإنفاذ أحكام تكفل تهيئة مكان عمل مراعى للاعتبارات الجنسانية والظروف الأسرية. وتوصي استراتيجية البرنامج الإنمائي للمساواة بين الجنسين، للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١، باتخاذ تدابير خاصة تشمل إجراءات إيجابية لتحقيق واستمرار هدف التكافؤ. بمعدل ٥٠:٥٠. وتوصي كذلك بزيادة كفاءة التنقل فيما بين الوكالات، ولا سيما للسيدات اللاتي يشغلن مناصب إدارية عليا، وتؤكد على الحاجة إلى نشاط أكبر في تنفيذ سياسات قوائم بين العمل والحياة وترتيبات العمل المرنة من أجل تهيئة بيئة عمل مواتية ودرجة مساءلة أقوى. وتؤكد استراتيجية البرنامج الإنمائي مجدداً على التزامه بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، لا باعتبار ذلك أحد مبادئه التنفيذية للنهوض بفعالية التنمية فحسب، بل وهدفاً إنمائياً قائماً بذاته يُسعى إلى تحقيقه. وحقق برنامج متطوعي الأمم المتحدة تكافؤاً بين الجنسين يشمل مستوى الإدارة العليا. والإدارة تؤيد السياسات التي تحقق التوازن بين العمل والحياة وترتيبات العمل المرنة وتعززها، حيث يتييسر للموظفين الاستفادة منها حالياً على نطاق واسع.

١٤ - وتحدد خطة عمل الشؤون الجنسانية في منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) طائفة من التدابير الرامية إلى الوصول بنسبة تمثيل المرأة في مستويات الإدارة العليا إلى ٥٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٥. وتركز خطة العمل على مجالات ثلاثة هي الاستقدام، والتدريب والتوجيه، والتوازن بين العمل والحياة، مع استهداف كفالة التوازن بين الجنسين في

تلك المجالات في مناصب الإدارة العليا. وتعمل مفوضية شؤون اللاجئين، من خلال فريقها الخاص المعني بالتغلب على المعوقات، على التخفيف من الصعوبات الشخصية التي يواجهها الموظفون في أوقات التناوب المقرر. فيمكن توجيه التماسات إلى الفريق الذي ينظر في ظروف الموظفين ويخرج بتوصيات تُقدّم إلى مدير الموارد البشرية لإقرارها.

١٥ - وهناك عدد من العوامل التي تعوق التقدم في تحقيق التوازن بين الجنسين. وأفادت الكيانات بأن من تلك العوامل عدم كفاية آليات المساءلة والرصد والإنفاذ. فعدم وجود كيانات تحقق التوازن بين الجنسين يضعف قدرة الأمم المتحدة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني، حيث إن الأساس الذي يستند إليه المديرون من أجل تغيير الوضع الراهن هو أساس محدود أو غير موجود على الإطلاق.

جيم - الموارد المالية والبشرية

١٦ - طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في قراره ٣٤/٢٠٠٨، إلى منظومة الأمم المتحدة كفالة أن تتوخى البرامج والخطط والميزانيات بوضوح تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وتخصيص الموارد المالية والبشرية الكافية اللازمة لتحقيق ذلك التعميم بما يتناسب مع أهداف المساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة. إلا أن معظم الكيانات لا تزال تفتقر إلى الموارد المالية والبشرية الكافية لتحقيق تلك الأهداف. فعلى سبيل المثال، يعاني الاتحاد الدولي للاتصالات من قيود ضخمة تتعلق بالميزانية تكبل جهوده الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني، مما أثر سلباً على إحراز تقدم. وتحتاج إدارة شؤون السلامة والأمن إلى موارد إضافية من أجل زيادة قدرتها على تحديد موظفات الأمن وتعيينهن واستبقائهن. بالإضافة إلى ذلك، تعد الموارد الموجودة غير كافية لتلبية احتياجات السلامة والأمن بالكامل للموظفات العاملات في الميدان.

١٧ - ويشكل نقص التمويل عقبة كأداء أمام قدرة المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة على الاضطلاع بولايته والتعاون مع الكيانات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة في مجالي تعميم مراعاة المنظور الجنساني وبناء القدرات. ويشير صندوق الأمم المتحدة للسكان إلى أنه رغم منحه أولوية للمساواة بين الجنسين وتخصيصه الموارد وفقاً لذلك، فإن عدم كفاية التمويل للأعمال المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على الصعيد العالمي وعلى نطاق المنظومة يؤثر على عمله.

١٨ - وأشار البرنامج الإنمائي إلى الأهمية البالغة لتوفير موارد إضافية دعماً للعمل على الصعيدين الإقليمي والقطري لتحقيق المساواة بين الجنسين. ومولت مساهمة قدرها ٢,٥ مليون دولار، مقدمة من حكومة إسبانيا إلى الصندوق الاستئماني المواضيعي المعني بالشؤون

الجنسانية، ٢٣ مشروعا على الصعيد القطري على مدى عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨. ويركز الصندوق المذكور على إنجاز استراتيجيات للحد من الفقر تراعي الاعتبارات الجنسية، ووضع مؤشرات وإحصاءات مراعية للاعتبارات الجنسية من أجل تتبع التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، وبناء القدرات القانونية والمؤسسية، ووضع تقييم لجوانب الضعف والفرص السانحة كأداة لقياس تأنيث الفقر. وحفز قدرا هائلا من الاهتمام والطلبات لدى مكاتب البرنامج الإنمائي والكيانات التابعة للأمم المتحدة وأصحاب المصلحة الآخرين. ونتيجة لذلك، فإن الطلبات الأخيرة على الأموال، التي تبلغ ٢٦ مليون دولار، تجاوزت كثيرا مساهمة حكومة إسبانيا. وتواجه المكاتب الإقليمية والقطرية لمنظمة الصحة العالمية حالات نقص في الموارد البشرية، فكثيرا ما تعاني المكاتب القطرية من معدلات دوران عالية لمنسقي الشؤون الجنسية. ومع التخفيضات في ميزانيات المؤسسات بوجه عام، فإن العمل المتعلق بالشؤون الجنسية في أنحاء المنظمة يتلقى في الوقت الحاضر تمويلا أقل مما كان يتلقاه في فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧، على الرغم من زيادة ما يولّى من اهتمام وما يُقدّم من دعم للأنشطة التعاونية في أنحاء منظمة الصحة العالمية وفي البلدان.

١٩ - ومن الواضح أن الإدماج الفعال للمنظورات الجنسية في جميع مجالات عمل الأمم المتحدة وفي ثقافتها المؤسسية كذلك يجب دعمه بزيادة الموارد البشرية والمالية.

دال - المتخصصون في المسائل الجنسية ومنسقي الشؤون الجنسية

٢٠ - يمكن لمجموعة من المتخصصين في المسائل الجنسية ومنسقي الشؤون الجنسية المدربين تدريباً جيداً أن يعززوا كثيرا جهود كيانات الأمم المتحدة المبذولة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي حين تواصل الكيانات الاعتماد على المتخصصين في المسائل الجنسية ومنسقي الشؤون الجنسية لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني، فإن قلة منها توفر تدريباً أو مواد مرجعية كافية لتحسين أداء منسقي الشؤون الجنسية. غير أن هناك بضعة كيانات اضطلعت بدور ريادي في هذا المجال. ففي عام ٢٠٠٨، نظم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، في مركزه الإقليمي في براتيسلافا، تدريباً في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني لمنسقي شؤون جنسانية من المنطقة. وأتاح التدريب لمنسقي الشؤون الجنسية وغيرهم من موظفي مشاريع البرنامج الإنمائي، الذين جرى تحديدهم بوصفهم عناصر تغيير محتملة في مجال الشؤون الجنسية، الإلمام بالمفاهيم الأساسية والأدوات والمهارات الضرورية لتصميم مشاريع تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيد القطري وتيسيرها. ونظمت إدارة عمليات حفظ السلام، بالاقتران مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، برنامجاً تدريبياً للمدربين لفائدة منسقي الشؤون الجنسية يهدف إلى بناء القدرات في مجال

التدريب بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني وضمان الاستدامة على الصعيد القطري. وقد بدأت منظمة العمل الدولية مؤخرًا في عقد حلقات عمل لفائدة الموظفين في المقر وفي الميدان بشأن "أساليب العمل" فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. واتخذ برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) الخطوة الأولى نحو إعداد برنامج تدريبي بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني مبتدئًا بتدريب منسقي الشؤون الجنسانية في الميدان.

٢١ - لقد أُحرز تقدم بطيء فيما يتعلق بتعزيز التعاون والتنسيق بين المتخصصين في المسائل الجنسانية ومنسقي الشؤون الجنسانية في مجالات السلام والأمن، والشؤون الإنسانية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية. ويعمل نحو ٢٠ متخصصًا في المسائل الجنسانية من متطوعي الأمم المتحدة من مجموعهم البالغ ٤٧ متخصصًا في عمليات بناء السلام/حفظ السلام.

٢٢ - وعلى الرغم من ذلك، لا يزال عدد المتخصصين في المسائل الجنسانية ومنسقي الشؤون الجنسانية في المقر وعلى الصعيدين القطري والإقليمي قليلًا. وهذا يعني أن الكتلة الحرجة اللازمة لتحقيق التغيير على نحو محفز لم تتحقق بعد.

هاء - التقدم المحرز في جمع البيانات واستخدامها في قياس النتائج

٢٣ - تعالج الفقرات الفرعية (ط) و (ي) و (ع) من الفقرة ٤ من قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٤/٢٠٠٨ الحاجة إلى تشجيع جمع البيانات، وتحقيق فهم مشترك لإطار إداري يستند إلى النتائج مع وضع معايير ومؤشرات ترمي إلى قياس التقدم المحرز وإدراج نتائج المساواة بين الجنسين ومؤشرات تراعي تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأطر الاستراتيجية للكيانات. فتحسين قدرة منظومة الأمم المتحدة على قياس التقدم المحرز في معالجة تعميم مراعاة المنظور الجنساني يكتسب أهمية بالغة ويعزز المساءلة أيضًا.

٢٤ - وأبلغت معظم الكيانات عن استخدامهما أطرا إدارية تستند إلى النتائج لتحسين تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتقليص الفجوة بين السياسات والممارسة. وتحدد الكيانات بشكل متزايد غايات ومؤشرات عملية، على مستوى البرامج القطرية، ترصد بانتظام. وتمشيا مع نظام الإدارة على أساس النتائج، فقد أدمج البرنامج الإنمائي المساواة بين الجنسين في أدوات وعمليات الرصد والتقييم. وبالإضافة إلى ذلك، سيجري تعزيز "السجل المتوازن للإنجازات" بأن يدمج ضمنه سجل الإنجازات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني الذي أُعد وأُختبر في الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨. وتتضمن الميزانية البرنامجية لمنظمة الصحة العالمية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ و ٢٠١٠-٢٠١١ مؤشرات ذات صلة بإدراج التحليل الجنساني في عملها التنظيمي. وسيجري قياس التقدم المحرز مقارنة بالمؤشرات.

٢٥ - تقوم مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بتبسيط معاييرها ومؤشراتها باستخدام إطار إداري يستند إلى النتائج من أجل زيادة مراعاة الفوارق بين الجنسين وتقديم صورة أفضل لرفاه الفتيات، والصبيان، والنساء والرجال في سياق عملها. وتقوم أيضا بإنشاء مجموعة من المعايير والمؤشرات المتفق عليها لأغراض تخطيط أثر عملياتها وقياسه، وتشجع استخدام هذه المعايير والمؤشرات.

٢٦ - وقد وضع العديد من الكيانات وسائل لتقييم الآثار، تشمل مؤشرات لرصد تدريب المدربين وأدائهم وتقييمها بشكل منهجي. وعلى الرغم من أن إدارة الشؤون الإدارية ظلت تقليديا لا تستند في عملية التقييم إلا على البيانات المجمعة من المشاركين عند انتهاء البرنامج أو حلقة العمل، فإنها ترمع توسيع نطاق البيانات ليشمل استبيانًا للمتابعة، ودراسات استقصائية، وأفرقة مناقشة، ضمن وسائل أخرى، فيما يتعلق ببرامج معينة مستهدفة في الفترة ٢٠١٠/٢٠٠٩.

٢٧ - تشجع اليونسكو الإدارة والموظفين على إدماج منظور الجنساني في خطط العمل التي يعدونها لكل فترة من فترات السنتين. ونتيجة لذلك، تمكنت المنظمة من رصد أثر التدريب وفعاليتها عند استعراض خطط العمل ووضع خطط أخرى جديدة. وفي البرنامج الإنمائي، تشكل الغايات والمؤشرات المتعلقة ببناء القدرات من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني جزء من استراتيجية المساواة بين الجنسين. وأدرجت منظمة العمل الدولية أيضا مختلف المؤشرات في خطة عملها.

٢٨ - ووضعت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين مؤشرات لتقييم أثر التدريب في مجال الشؤون الجنسانية في إطار المسألة المتعلقة بتعميم مراعاة السن والمنظور الجنساني والتنوع. وتهدف المؤشرات الرئيسية إلى تحقيق جملة أمور منها، أن يستند موظفوها العاملون في العمليات القطرية في إجراءاتهم المتصلة بالحماية، وتخطيط البرامج، وتصميمها، وتنفيذها، ورصدها وتقييمها ومتابعتها، إلى التقييم تشارك فيه النساء، والرجال، والبنات والصبيان مستخدمين في ذلك نهجا يستند إلى الحقوق والمجتمعات المحلية.

٢٩ - وفي اليونيسيف، جرى تنقيح المؤشرات الرئيسية للنتائج في استراتيجية المنظمة المتوسطة الأجل وتعزيزها من منظور جنساني، وهو ما يسمح بتحسين تتبع التقدم المحرز في تعزيز المساواة بين الجنسين. ويلزم استخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس للإبلاغ عن النتائج في وثائق البرامج القطرية.

٣٠ - وبينما تحرز الكيانات تقدما في وضع المؤشرات لرصد التقدم، فإن الكثير من هذه الكيانات تزيد أيضا من استخدام البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والمؤشرات التي تراعي

الفروق بين الجنسين في المواد التي توزع على واضعي السياسات وعموم الجمهور. وفي هذا الصدد، تزداد عمليات جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس.

٣١ - يقوم مختلف الكيانات بإعداد بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وتحليلها، وهو ما يدعم جهود المنظومة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي الأمانة العامة، تقع المسؤولية الرئيسية عن جمع البيانات على شعبة الإحصاءات بإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، وهي تواصل إنتاج المزيد من البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، ولا سيما لأغراض تيسير قياس التقدم المحرز في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. وتواصل شعبة السكان بإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية توفير تحليل للبيانات السكانية المصنفة حسب نوع الجنس، التي يستخدمها على نطاق واسع كل من منظومة الأمم المتحدة وواضعو السياسات وعامة الجمهور، ولا تزال تيسر تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمل كيانات الأمم المتحدة التحليلي. وتسم التقديرات والإسقاطات الديمغرافية الرسمية التي تعدها الأمم المتحدة لجميع بلدان ومناطق العالم بأنها مصنفة حسب نوع الجنس، كما هو الحال في جمع وتحليل البيانات عن إعداد المهاجرين، والسكان في المناطق الريفية والحضرية، والحالة الاجتماعية وأنماط الوفيات للسكان، بما في ذلك التأثير الديمغرافي للإيدز. أما المجالات الأخرى للتحليل فهي مستويات الخصوبة واتجاهاتها ومقوماتها الأساسية، بما في ذلك استعمال وسائل منع الحمل.

٣٢ - يضطلع صندوق الأمم المتحدة للسكان بدور ريادي في تنمية القدرات الوطنية على جمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وإحصاءات جنسانية على الصعيدين المركزي واللامركزي على حد سواء وتحليلها ونشرها واستخدامها. ويقدم الدعم إلى تعدادات السكان والدراسات الاستقصائية، بما فيها الدراسات الاستقصائية الديمغرافية والصحية التي تركز على مختلف أولويات المسائل الجنسانية. ويقدم الصندوق أيضا دعما مستمرا لنظم المعلومات الإدارية المتكاملة لتيسير عمليات تخزين البيانات الواردة من مختلف المصادر وحسابها وعرضها. وتجمع اليونيسيف بيانات مصنفة حسب نوع الجنس في دراستها الاستقصائية العنقودية المتعددة المؤشرات وغيرها من أنشطة جمع البيانات التي تدعمها المنظمة. ويتولى المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة ترتيب أولويات جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس وتعزيزها من أجل تسليط الضوء على الاختلافات بين مركز ودور المرأة والرجل، بهدف دعم صياغة سياسة عامة، وبرامج ومشاريع تراعي الفوارق بين الجنسين. وفي وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأنروا) وسيلزم جميع العاملين في ميادين العمل والإدارات بجمع وتدوين بيانات مصنفة حسب نوع الجنس في فترة السنتين القادمة (٢٠١٠-٢٠١١) وستقارن جميع

المؤشرات مع خط الأساس الحالي لهذه البيانات. وسيعطي هذا الأنوروا فكرة أوضح عن الثغرات في الخدمات التي تقدمها كي تتمكن من اتخاذ التدابير التصحيحية اللازمة.

٣٣ - أما فيما يتعلق برصد تعميم مراعاة المنظور الجنساني في التدريب وتنمية قدرات الموظفين، فقد وضع مكتب خدمات الرقابة الداخلية نماذج لجمع المعلومات من المشاركين في التدريب والمستفيدين من الزمالات. ويجمع المكتب أيضا بيانات مصنفة حسب نوع الجنس بشأن عملية اختيار موظفي المكتب ويقوم بتحليلها.

واو - توحيد منهجيات التقييم

٣٤ - أكد المجلس في قراره ٣٤/٢٠٠٨ على الحاجة إلى تقييم الثغرات القائمة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتوحيد منهجيات التقييم. وعلى الرغم من إحراز أفراد الكيانات تقدما في وضع استراتيجياتها للتقييم وتنفيذها، لم يحرز سوى تقدم محدود في التوصل إلى منهجية موحدة. بيد أن عدة كيانات أبلغت عن مشاركتها في الأفرقة العاملة تابعة لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، الذي يعد استعراضا عاما للممارسات المؤسسية المتعلقة باستجابة الإدارات للتقييم، من أجل تحديد الدروس التي استخلصتها المنظمات وتحديد أفضل الممارسات. ويتمثل الغرض الرئيسي من الاستعراض العام في توحيد النهج المتبعة في تعميم مراعاة منظور جنساني في عمليات التقييم.

٣٥ - أشار الكثير من الكيانات إلى مشاركتها في الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمساواة بين الجنسين وغير ذلك من العمليات والدراسات الاستقصائية والاستبيانات المشتركة بين الوكالات، لأن المشاركة تتيح فرصا مفيدة لتقييم التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ومن أجل تعزيز قدرات الكيانات الأخرى، يقدم المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة خدمات الرصد والتقييم، عن طريق استعراض التقارير السنوية وغيرها من التقارير، ومناقشات الأفرقة المتخصصة والمقابلات الشخصية للحصول على صورة واسعة للجهود الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني ومواطن قوتها وضعفها.

٣٦ - ومن أجل تمكين الموظفين من تحديد الثغرات في تعميم مراعاة المنظور الجنساني، تستخدم منظمة العمل الدولية عمليات مراجعة جنسانية تشاركية لأغراض التعلم التنظيمي على الصعيدين المؤسسي والفردى على حد سواء. وتستخدم منهجية عمليات المراجعة الجنسانية بمثابة آلية للتقييم فيما يتعلق بأفرقة الأمم المتحدة القطرية. وعلى النقيض من النهج المتبع في وحدة العمل بمنظمة العمل الدولية، فإن تقييم اللجنة الاقتصادية لأوروبا يستند إلى عمل منسق الشؤون الجنسانية، الذي يكون على اتصال مباشر مع الشعب الفنية.

٣٧ - سيضع صندوق الأمم المتحدة للسكان مؤشرات لتقييم التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني، مستخدماً نتائج تقييم القدرات المتعلقة بمراعاة تعميم المنظور الجنساني على الصعيدين العالمي والقطري. وستساعد تلك التقييمات على تعزيز فعالية البرامج وتخصيص الموارد لأغراض المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي عام ٢٠٠٨، أجرت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تقييماً تجريبياً للاحتياجات على الصعيد العالمي مستخدمة منهجية صارمة منبثقة عن مشروعها المتعلق بتعزيز القدرة على الحماية، الذي يرمي إلى تيسير الاستجابات الوطنية لمشاكل الحماية عن طريق عملية تقييم، وحوار وتخطيط مشترك في البلدان المستضيفة للاجئين. وقد أظهر التقييم أن ٣٠ في المائة من احتياجات لاجئي المفوضية لم تتم تلبيتها. وقد أتيحت النتائج لكيانات الأمم المتحدة المهتمة، ويمكن استخدامها لاتخاذ إجراءات مشتركة. ويجري تعميم تقييم الاحتياجات على الصعيد العالمي في جميع أنحاء العالم في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

٣٨ - تشير جهود أفراد الكيانات إلى وجود مجموعة واسعة التنوع من النهج، من دون بروز نهج موحد لتطوير المنهجيات. ويشكل هذا قيداً على قدرة منظومة الأمم المتحدة على تحقيق تقدم قابل للقياس في مجال سد الثغرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

زاي - تعميم أفضل الممارسات والأدوات والمنهجيات

٣٩ - تواصل كيانات الأمم المتحدة استخدام طائفة متنوعة من النهج تشمل الوسائط الإعلامية الإلكترونية والمطبوعة، لتعميم أفضل الممارسات بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأبلغ معظم الكيانات عن قيمة عقد اجتماعات منتظمة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، ولا سيما من خلال الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمساواة بين الجنسين وأفرقة العمل التابعة لها، لذلك الغرض. وتتعادل بعض الكيانات أفضل الممارسات والأدوات والمنهجيات مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية من خلال عمليات المراجعة المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني (منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو))، أو من خلال عمليات تقييم البرامج (منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)).

٤٠ - يتيح عدد من الكيانات هذه المعلومات على مواقعها على الإنترنت. فأشرطة الفيديو والوثائق الخاصة باليونيسكو، وكذلك أفضل الممارسات والمعايير والأساليب للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ودليل الموارد المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، جميعها متاحة على مواقع هذه المؤسسات على الإنترنت. ويسعى المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة إلى تحويل دليل موارده إلى مجتمع تفاعلي من الممارسين في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني ليجمع فيه

الممارسين في هذا المجال على صعيد واحد لأغراض تبادل المعارف. ويشترك برنامج متطوعي الأمم المتحدة في شبكة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المعنية بالمساواة بين الجنسين (Genderenet) وفي منبر المعارف لموظفي المكاتب القطرية لمتطوعي الأمم المتحدة وموظفي المقر.

٤١ - وتشمل المبادرات الأخرى في المجال الإلكتروني مبادرات البرنامج الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، التي تعمل جميعها متعاونة لإعداد دورة مشتركة بين الوكالات للتعليم الإلكتروني في مجال الشؤون الجنسانية. وهذه الدورة هي الأولى من نوعها، ويقصد بها خدمة الوكالات الأربع جميعها. وتتمثل الأهداف الرئيسية للدورة في بناء قدرات الموظفين في مجال إعداد برامج بشأن المساواة بين الجنسين عن طريق دورة دراسية تفاعلية تنظم على الإنترنت وتسير على وتيرة الدارس، وإيجاد فهم مشترك للمساواة بين الجنسين، وحقوق المرأة، وتعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيدين المفاهيمي والعملي على حد سواء، وتحفيز تبادل المعارف والخبرات الإدارية بشأن الشؤون الجنسانية، وتوحيد الأدوات والمعارف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتنمية القدرات.

٤٢ - وضعت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا نماذج تدريبية للتعليم الإلكتروني وهي متاحة على الإنترنت لجميع الموظفين. ولم تنشئ الكيانات الأخرى، كمنظمة التجارة العالمية، شبكات إلكترونية خاصة بها بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، ولكنها تسهم في الشبكات القائمة حالياً.

حاء - التعاون على الصعيد القطري

٤٣ - أنشأت عدة كيانات سُبلاً لتعزيز التعاون مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية ومع أصحاب المصلحة الوطنيين الآخرين في إطار الجهود المبذولة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. ويستمر تعزيز التعاون داخل الأفرقة القطرية، وفيما بينها، بطرق منها العمل المشترك مع الشركاء الوطنيين وزيادة الأنشطة المشتركة في مجالات البرمجة، والرصد والتقييم، وتجميع للموارد.

٤٤ - ولدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مراكز لتنسيق الشؤون الجنسانية في معظم مكاتبه القطرية. وقد أنشئت أفرقة تنسيق الشؤون الجنسانية بحيث يكون هناك منسق للشؤون الجنسانية معين في جميع المجالات البرنامجية. كذلك توفر الأفرقة المواضيعية المعنية بالمساواة الجنسانية، التي تضم منسقين للشؤون الجنسانية من جميع الكيانات التابعة للأمم المتحدة، فرصة لمعالجة مسائل المساواة بين الجنسين على نطاق الكيانات.

٤٥ - ويجري في سياق الهيكل الإقليمي الجديد لصندوق الأمم المتحدة للسكان تعزيز أنشطة تنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني من خلال نموذج لتقديم المساعدة التقنية يركز على التعاون مع المؤسسات الإقليمية، بما فيها تلك المسندة إليها ولايات للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتعزيز تمكين المرأة. وسيقوم الصندوق بتعزيز ورصد تنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني بصورة أكثر فعالية من خلال مكاتبه الإقليمية ودون الإقليمية المنشأة حديثاً. ووفقاً لاستراتيجية مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين المتعلقة بتعميم مراعاة منظور السن ونوع الجنس والتنوع لحماية وتمكين الفئات المحرومة من حقوقها، تدعم المفوضية المشاركة الفعالة للنساء والفتيات والفتيان والرجال من جميع الأعمار والخلفيات، وذلك باستخدام نهج قائم على الحقوق وعلى المجتمع المحلي، في تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم سياساتها وبرامجها وعملياتها وأنشطتها.

٤٦ - وفي إطار الاستراتيجية المشتركة بين الوكالات، سيساعد برنامج الأمم المتحدة المشترك الذي ترعاه عدة جهات والمعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) على تطوير القدرات الإقليمية لدعم أوجه الاستجابة على الصعيد الوطني لفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب. وسيتم ذلك في البداية بتقديم الدعم المالي المباشر لعدد مختار من المؤسسات ومراكز المعرفة. وتتولى أفرقة مشتركة تابعة للبرنامج المسؤولية عن تعزيز قدرات كل من المجتمع المدني والحكومات، إضافة إلى منظومة الأمم المتحدة نفسها.

٤٧ - ومن أجل تعزيز الحكم الديمقراطي، أولى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي اهتماماً خاصاً بالعمل مع الشركاء لدعم المشاركة السياسية للمرأة، بمن فيهم الأحزاب السياسية، بغرض تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويقدم متطوعو الأمم المتحدة المتخصصون في المسائل الجنسانية الدعم للسلطات الوطنية في تحقيق الأهداف المتعلقة بتمكين المرأة. على سبيل المثال، فقد زاد عدد المتطوعين المكلفين بالعمل بوصفهم متخصصين في المسائل الجنسانية ضمن إطار عمليات بناء السلام وحفظ السلام زيادة مطردة، من ٣ متطوعين في عام ٢٠٠٤ إلى ٢٠ متطوعاً.

٤٨ - وأنشأ صندوق الأمم المتحدة للسكان شراكات مع برلمانيين في كثير من البلدان لتقديم الدعم السياسي والتشريعي اللازم لتمكين المرأة. وقام مع شركاء آخرين من الأمم المتحدة بدعم الشبكة الإقليمية للوزيرات والبرلمانيات الأفريقيات، من أجل تعزيز المهارات في مجالات تنمية القدرات وتعبئة الموارد والدعوة والقيادة.

٤٩ - وعمل المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة مع عدد من البلدان على وضع خطط عمل وطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠). وقدم المعهد الدعم لوضع خطة عمل وطنية لليبريا، حيث بدأ العمل بها في آذار/مارس ٢٠٠٩.

٥٠ - وتقدم شبكة الشؤون الجنسانية والمرأة والصحة التابعة لمنظمة الصحة العالمية الدعم لأنشطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البلدان بناء على طلب البلد، بدءاً من الطلبات المتعلقة ببناء القدرات، مثلما هو الحال في اليمن، وإلى طلبات استعراض قطاع الصحة، كما هو الحال في كينيا.

٥١ - وتفيد عدة كيانات بأن التعاون مع الشركاء الخارجيين، بما في ذلك الجهات المانحة والمجتمع المدني، يتم بصفة أساسية على الصعيد القطري فيما يتعلق بعملية تصميم مشاريع المساعدة التقنية وتنفيذها. فمنظمة الأغذية والزراعة، على سبيل المثال، تتعاون مع الشركاء الخارجيين من أجل تعزيز تأثير أعمالها، وتفيد بأن التعاون يتخذ شكل الدعم/المشورة في مجال السياسات، والمساعدة التقنية/الدعم التقني/المشورة التقنية وتنمية القدرات من أجل إدماج الشواغل الجنسانية في استراتيجيات التنمية.

٥٢ - ولا تزال قلة الموارد والظروف السائدة تعوق الجهود المبذولة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيد القطري. وتواجه وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) تزايداً مطرداً في أعداد اللاجئين ونقصاً في الأموال اللازمة لبرامجها الأساسية. وتواجه المبادرات الخاصة بنوع الجنس حاجة متعاظمة لتوفير خدمات الرعاية الصحية الأساسية والتعليم الأساسي للاجئين الفلسطينيين. وأفادت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا أيضاً بأن التفاعلات والحروب تجعل تنفيذ الأنشطة أمراً صعباً أو مستحيلاً في بعض الحالات.

٥٣ - وتعمل منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة على مساعدة الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة على اتخاذ إجراءات أكثر تماسكاً وشمولية من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتعزيز المساواة بين الجنسين على الصعيد الوطني. ويجري تنفيذ هذه المبادرة على أساس تجريبي في كل من ألبانيا ونيبال والمغرب على مدى فترة سنتين. وستعمل الأفرقة القطرية على تحديد الدروس المستفادة من هذه التجربة.

طاء - التعاون المشترك بين الوكالات

٥٤ - واصلت منظومة الأمم المتحدة تعزيز التعاون المشترك بين الوكالات، بوسائل منها عمل الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، التي تخضع لمسؤولية مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق ولجانته الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج والإدارة. وتوفر الشبكة منتدى لتبادل المعلومات والتعاون في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وبناء القدرات، وتطوير المنهجيات والأدوات. وتسعى فرق العمل التابعة للشبكة إلى تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عدد من المجالات، وتضطلع بدور المحفز في توجيه الانتباه نحو المنظور الجنساني في العمليات الحكومية الدولية. ولا تزال حلقات العمل التي تعقدها الشبكة مرة كل سنتين بالتعاون مع لجنة المساعدة الإنمائية المعنية بشبكة المساواة بين الجنسين التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تقدم الفرص لدراسة المسائل الناشئة وصقل النهج المتبع لتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٥٥ - لقد أدت الحملة الرامية إلى إنهاء العنف المرتكب ضد النساء والفتيات، التي أطلقها الأمين العام، إلى إتاحة مزيد من الفرص للتعاون بين الوكالات. ونظم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، بالتعاون مع مكتب المستشارية الخاصة المعنية بالمسائل الجنسانية والنهوض بالمرأة، حلقة للتشاور مع منظمات المجتمع المدني لبحث كيفية تعزيز الشراكات من أجل تعزيز أهداف الحملة. وتتيح الحملة وإطارها فرصة لجميع أجزاء منظومة الأمم المتحدة لاستعراض أعمالها بهدف تحديد فرص لإضافة أنشطة واستراتيجيات للتصدي للعنف المرتكب ضد النساء والفتيات.

ثالثا - المستجدات بشأن التدابير المتخذة لتنفيذ الفقرة ٤ من قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٦/٢٠٠٦

٥٦ - سلّم قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣٦/٢٠٠٦ بأهمية التدريب في زيادة وعي الموظفين ومعرفتهم والتزامهم وقدراتهم فيما يتصل بتعميم منظور جنساني في سياسات الأمم المتحدة وبرامجها. وقدم المجلس، في القرار، عدة توصيات لتعزيز القدرات، وخاصة من خلال التدريب. وقد استُعرض التقدم المحرز في هذه المجالات في التقارير السابقة المقدمة من الأمين العام إلى المجلس.

٥٧ - وبينما تواصل الكيانات بذل جهودها لتعزيز بناء القدرات داخل منظومة الأمم المتحدة، لا يزال ثمة استنتاج أساسي توصل إليه الأمين العام، وأدج في تقريره عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني المقدم إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته الموضوعية لعام

٢٠٠٨ (انظر E/2008/53)، ومفاده أنه - في الوقت الذي تستمر فيه الكيانات داخل منظومة الأمم المتحدة في الاضطلاع بالمبادرات الواعدة، فإن التقدم يظل متفاوتا. ولا يزال مطلوباً إنشاء برنامج منهجي وفعال لتنمية القدرات في مجال المساواة بين الجنسين. بيد أنه أُحيط علماً بالجهود الجارية المبذولة من خلال الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين لتحقيق تلك الغاية.

٥٨ - وقد تطور مفهوم الالتزام بتقديم التدريب في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني تطوراً واضحاً، ويشمل وضع استراتيجيات أو خطط عمل محددة أو تنقيحها، وإدماج التدريب في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامج أساسية لتطوير الكفاءات. فعلى سبيل المثال، في حين تم إدراج تعميم مراعاة المنظور الجنساني بالفعل في التدريب في نطاق عمليات البرامج الأساسية لليونيسيف، ستُجرى أنشطة تدريبية إضافية على الصعيدين الإقليمي والعالمي في عام ٢٠٠٩ في إطار خطة عمل مدتها عام واحد لمتابعة تقييم اضطلع به في عام ٢٠٠٧. وستُعقّب هذه الخطة الحولية، خطة متعددة السنوات، تشمل عنصراً لبناء القدرات. وتزعم منظمة الطيران المدني الدولي وضع سياسة تدريبية شاملة تتطلب إدماج منظور جنساني في برامج تدريب جميع الموظفين والإدارة بحلول نهاية عام ٢٠٠٩. ويشمل برنامج القيادة التنفيذية ودورات التدريب الإداري لدى الوكالة الدولية للطاقة الذرية في الوقت الحالي منظوراً جنسانياً. وتشمل استراتيجية المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وضع برنامج تعلم رفيع المستوى يسعى إلى تعزيز القدرات الداخلية ويضمن أن ينفذ البرنامج الإنمائي التزاماته المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وسيجري في عام ٢٠١٠ رصد وتقييم استراتيجية المساواة بين الجنسين ضمن منظومة البرنامج الإنمائي، بالتعاون مع وحدة التقييم، وهي وحدة مستقلة تخضع لمسؤولية المجلس التنفيذي عن طريق مدير البرنامج.

٥٩ - ويجري إحراز تقدم نحو جعل التدريب في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني إلزامياً لجميع الموظفين، ونحو وضع تدريب محدد لمختلف فئات الموظفين ورتبهم. وأفادت إدارة عمليات حفظ السلام بتحقيق إدماج واسع النطاق للمنظورات الجنسانية في أنشطة بناء القدرات. وتشمل خطة عملها، وعلى نطاق الإدارة بكاملها، بشأن تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠)، تحديد أنشطة تكفل بروز بعد جنساني في عمل كل مكتب من مكاتبها. وتقوم فرقة عمل معنية بالمساواة الجنسانية برصد تنفيذ خطة العمل، وتتألف هذه الفرقة من ممثلين من جميع مكاتب الإدارة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن مدرباً متخصصاً في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني سيعمل بدوام كامل مع دائرة التدريب المتكامل التابعة للإدارة لضمان إدماج منظور جنساني في جميع المواد التدريبية. ويتلقى جميع الموظفين الجدد، سواء في

المقر أو في الميدان، تدريباً تعريفياً من قِبَل الإدارة، يشمل دورة بشأن القضايا الجنسانية ذات الصلة بحفظ السلام. وتُتبع، في برنامج الأغذية العالمي، سياسة جديدة تجعل تعميم مراعاة المنظور الجنساني إلزامياً في جميع العمليات، وسيكون التدريب إلزامياً أيضاً لجميع الموظفين. وإدراكاً من برنامج متطوعي الأمم المتحدة لما للتدريب في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني من أهمية لمطويعه البالغ عددهم ٨ ٠٠٠ متطوع تقريباً، فقد أدرج دورات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في التدريب التعريفي المقدم لموظفي برامج العاملين بمقره، وهو تدريب يضاف إلى أي تدريب في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني قد يحصل عليه المتطوعون في وكالة الأمم المتحدة التي تستضيفهم.

٦٠ - إن تقديم التدريب للمديرين في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، لبناء قدرتهم على قيادة العمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين أمر بالغ الأهمية. وفي حين ذكر بضعة كيانات أنه لا يوجد لديها تدريب محدد للمديرين، أفادت كيانات أخرى بأنها تركز تقدماً في ذلك المجال. وتؤكد بعض الكيانات بأن المديرين يشاركون في التدريب الذي يقدم لجميع الموظفين؛ بينما ابتكرت كيانات أخرى تدريباً مخصصاً للمديرين. إن برنامج تنمية القدرات والتدريب لتعميم مراعاة المنظور الجنساني التابع لليونسكو هو برنامج إلزامي لجميع الموظفين من الرتبة ف-١ إلى الرتبة مد-٢. وأفادت تقارير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأنه، وبعد بدء العمل باستراتيجيته المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٨، فقد تم تنفيذ تدريب للمنسقين المقيمين والممثلين المقيمين، ونواب الممثلين المقيمين وغيرهم من المديرين. علاوة على ذلك، فإن خطة البرنامج لتنمية القدرات ستشمل تنقيح الدورة التدريبية التوجيهية للممثلين المقيمين/المنسقين المقيمين واستحداث تدريب/توجيه متخصص في مجال الإدارة من أجل المساواة بين الجنسين لمناصب الإدارة المتوسطة والعليا.

٦١ - ظلت منظمة الصحة العالمية تقوم تدريجياً بتطوير ونشر استراتيجية لبناء قدرات موظفيها وشركائها من البلدان في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، فيما يتعلق بالتخطيط والبرمجة في المجال الصحي. وظلت تقوم ببناء قدرات محلية مستدامة من خلال أنشطة تدريب المدربين التي يقوم فيها متخصصون في المجالين الجنساني والصحي بتدريب المشاركين المحليين على تنفيذ أدوات المنظمة المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٦٢ - وتقوم دوائر التعلم والتدريب التابعة لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة بوضع برنامج لتنمية القدرات على نطاق المنظومة في مجال المسائل الجنسانية. وقد أنفقت استثمارات كبيرة في تطوير مواد التدريب، وأحيط علماً بأهمية التعلم من التجارب التي اكتسبتها كيانات معينة.

٦٣ - تشكل شبكات المعارف الإلكترونية جزءاً أساسياً من بناء القدرات من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني ومتابعته. وإذ تضع الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين في اعتبارها الحجم الكبير من الموارد اللازمة لتطوير وتعمد شبكات المعارف الإلكترونية، فقد ركزت في السنوات الأخيرة على ربط وتوسيع الشبكات وقواعد البيانات القائمة. وأفادت بعض الكيانات بإحرازها تقدماً في إنشاء شبكات معارف إلكترونية جديدة، أو توسيع شبكاتها القائمة. وقد بدأ موقع رصد أحوال المرأة (Women Watch) المشترك بين الوكالات، على شبكة الإنترنت، العمل بنظام جديد للتغذية الإخبارية في مجال المساواة بين الجنسين عن طريق "النشر المبسط فعالاً" (Really Simple Syndication)، حيث سيقوم بجمع وترتيب الأخبار بشأن المسائل الجنسانية في جميع الكيانات، وإعداد تقارير عنها. وتُطلع اليونسكو الآخرين على حلقاتها الدراسية التي تنظم في إطار "منتدى اليونسكو المعني بالمساواة بين الجنسين"، وذلك من خلال أنشطة الفيديو والوثائق المتاحة بموقعها على شبكة الإنترنت. وتفيد اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ بأن شبكة الممارسين التابعة لها، المعنية بالإدماج الاجتماعي والمساواة بين الجنسين والصحة، التي بدأ العمل بها في إطار المشروع الممول من حساب التنمية، تعمل بمثابة منتدى للحوار الإقليمي والأقليمي بشأن الممارسات الجيدة فيما يتعلق بإدماج المسائل الجنسانية في السياسات العامة ضمن سياق الأهداف الإنمائية للألفية. وقد وضعت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين مدونة متعددة الوسائط لاستكشاف القيم والسياسات المتعلقة بتعميم مراعاة المنظورات المتعلقة بالسن ونوع الجنس والتنوع.

٦٤ - ويتمثل أحد المجالات التي يلزم فيها اتخاذ إجراءات لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في كفاية أن يحدد بوضوح من وأي مكتب ينبغي أن يتحمل المسؤولية الرئيسية عن التدريب في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. فإدارات الموارد البشرية مهياً جيداً لأن يكون لها تأثير في إدراج التدريب في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني باعتباره جانباً أساسياً من جوانب تطوير الموظفين. إلا أنها غالباً ما تقوم بدور داعم فقط أو لا يقوم بأي دور على الإطلاق. غير أن الأمثلة على وجود ممارسات جيدة في هذا الصدد تشمل برنامج الأغذية العالمي، حيث كانت وحدة الشؤون الجنسانية في السابق تتولى المسؤولية الرئيسية عن تنمية القدرات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. غير أن هذه المسؤولية ستنتقل الآن إلى إدارة الموارد البشرية، إذ أصبح يُنظر الآن إلى تنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني بوصفها تشكل أولوية مؤسسية. وستحتفظ وحدة الشؤون الجنسانية بدور ثانوي. وفي منظمة العمل الدولية، تتولى إدارة تنمية الموارد البشرية المسؤولية الأساسية عن تمكين الآليات المؤسسية من تحقيق المساواة بين الجنسين بالمنظمة، بما في ذلك آليات التوظيف والتدريب في

مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، يتولى قسم تطوير الموظفين بشعبة إدارة الموارد البشرية المسؤولية عن دمج المسائل الجنسانية في برامج الإدارة والقيادة، وعن ضمان أن تصبح المسائل الجنسانية جزءاً من برامج التدريب. لقد تم إدماج المسائل الجنسانية في برنامج تعليم الإدارة لدى المفوضية. ويقوم مكتب إدارة الموارد البشرية، من خلال شعبة التعلم والتطوير وشؤون الموارد البشرية، بتوفير التدريب لجميع الإدارات والمكاتب البعيدة عن المقر.

رابعاً - تنفيذ قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٩/٢٠٠٦

٦٥ - طلب المجلس، في الفقرة ١٩ من قراره ٩/٢٠٠٦، إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن أثر إسهامات لجنة وضع المرأة في المناقشات الجارية داخل منظومة الأمم المتحدة. أما المجالات الأساسية التي يؤثر عمل اللجنة من خلالها في المناقشات الجارية داخل منظومة الأمم المتحدة هي الاستنتاجات المتفق عليها بشأن موضوع الدورة ذي الأولوية.

٦٦ - ولا يزال الموضوع ذو الأولوية المعنون "تمويل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"، وموضوع الاستعراض المعنون "مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في منع التراعات وإدارتها وحلها وفي بناء السلام بعد انتهاء النزاع"، اللذان اقترحا للدورة الثانية والخمسين للجنة (٢٠٠٨)، يحظيان بالأهمية ويوجهان مجرى النقاش والعمل داخل الأمم المتحدة.

٦٧ - وقد حفزت المواضيع التي اقترحتها اللجنة النقاش الجاري في مختلف الكيانات. فقد نظمت منظمة العمل الدولية حلقة نقاش في المقر، في آذار/مارس ٢٠٠٨، بمناسبة اليوم الدولي للمرأة، في موضوع "الاستثمار في توفير العمل اللائق للمرأة: لا إعمال حق فحسب بل وتعميم نفع" ونشرت إحاطة إعلامية بعنوان "أول الغيث قطرة: المرأة والتمويل الصغير".

٦٨ - ويركز مختلف التقارير أيضاً على الموضوع ذي الأولوية لدى لجنة وضع المرأة. وسترکز الدورة الرابعة للجنة المعنية بالمرأة التابعة للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا على موضوع "المشاركة الاقتصادية للمرأة".

٦٩ - ونفذ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بالتعاون مع الجامعة الأمريكية وجامعة كوازولو ناتال، ومركز بحوث التنمية الدولية ومؤسسة فورد، مشروعاً بحثياً في ثمانية بلدان (الأرجنتين وأوغندا وجنوب أفريقيا وغانا والمغرب والمكسيك والمملكة المتحدة والهند) عن العولمة والمسائل الجنسانية والضرائب: تحسين الأنشطة المدرة للدخل والحماية الاجتماعية في البلدان النامية. وكان الهدف من المشروع هو تحسين فهم ما للسياسات

والإصلاحات الضريبية من تأثير في المساواة بين الجنسين في البلدان على اختلاف مستوياتها الإنمائية. وشرع برنامج متطوعي الأمم المتحدة، بالتنسيق مع العديد من الكيانات الأخرى التابعة للأمم المتحدة ومن خلال مشاورات واسعة النطاق، في إجراء بحث في موضوع المسائل الجنسانية والعمل التطوعي، بوصفه خطوة أولية لتطوير محتوى إرشادي عن المسائل الجنسانية والعمل التطوعي.

٧٠ - وكان هناك أيضا تأثير على المناقشات الجارية بين الأمم المتحدة والمجتمع المدني. فقد عمل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة على مدى عام ٢٠٠٨ على تيسير وصول دعاة المساواة بين الجنسين في مجال تمويل التنمية إلى المعلومات ودعمهم. وشارك الصندوق الإنمائي للمرأة، في إطار العمل الوثيق مع ائتلاف مكون من جماعات نسائية، في جلسات الاستماع التي عقدها المجتمع المدني، والمناسبات الجانبية، ومناقشات الجمعية العامة لكل فصل من فصول توافق آراء مونتيري. ونظم الصندوق مناسبات جانبية مشتركة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، في مؤتمر المتابعة الدولي لتمويل التنمية المعني باستعراض تنفيذ توافق آراء مونتيري، المعقود في الدوحة في الفترة من ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر إلى ٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، وساهم في إدراج إحالات تفصيلية إلى مسائل المساواة بين الجنسين وسياسات الاقتصاد الكلي في إعلان الدوحة المتعلق بتمويل التنمية.

٧١ - وعزز صندوق الأمم المتحدة للسكان شراكاته مع مؤسسات متخصصة في مجال التمويل الصغير. وبفضل الشراكة القائمة بين الصندوق وحملة التحضير لمؤتمر القمة المعني بالائتمانات البالغة الصغر، أنشئت شبكة للربط فيما بين الممارسين العاملين في مجال الائتمانات البالغة الصغر والدعاة والمؤسسات التثقيفية والوكالات المانحة والمؤسسات المالية الدولية والمنظمات غير الحكومية، وغيرها من الجهات العاملة في مجال الائتمانات البالغة الصغر، وتقديم الدعم لتلك الجهات جميعا، لتعزيز الممارسات الجيدة في هذا المجال.

٧٢ - وفي عام ٢٠٠٨، وسعت مبادرة "المرأة في القيادة من أجل الكسب" لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وهي مبادرة تهدف إلى تعزيز الاستقلال الاقتصادي لللاجئات والمشرذات من النساء والفتيات في جميع أنحاء العالم وتمكينهن، نطاق الدعم الذي تقدمه ليشمل مشاريع في البرازيل وجمهورية الكونغو الديمقراطية وجورجيا وصربيا وكينيا والمغرب.

٧٣ - وما تلك الآثار الدائمة إلا نتيجة للتحضيرات الواسعة النطاق التي جرت استعدادا للدورة الثانية والخمسين للجنة وضع المرأة، وللجهود المتضافرة التي تبذلها شعبة النهوض بالمرأة لنشر المعلومات المتعلقة بتلك المواضيع، فقد نُظمت في عام ٢٠٠٨، على سبيل المثال، عدة مؤتمرات وحلقات عمل ومناسبات للتوعية عن طريق وسائل الإعلام. وأعدت شعبة النهوض بالمرأة كتيباً يتضمن الاستنتاجات التي أقرت عام ٢٠٠٨ بشأن "تمويل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" من أجل التنبيه إلى الاعتبارات الجنسانية في التحضير لمؤتمر المتابعة الدولي لتمويل التنمية. واستضافت شعبة النهوض بالمرأة ومكتب تمويل التنمية التابع لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية حلقة عمل عقدت في أيار/مايو ٢٠٠٨ في المقر بنيويورك، عن عدم المساواة والتنمية والنمو، بالاشتراك مع الرابطة الدولية للاقتصاد النسائي. وأنتجت إدارة شؤون الإعلام تقريراً إعلامياً ووثيقتي معلومات أساسية، إحداهما عن "الاستثمار في شؤون النساء والفتيات" والأخرى عن "تمويل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة".

٧٤ - كذلك كانت المناقشات المتعلقة بموضوع الاستعراض لعام ٢٠٠٨ المعنون "مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في منع النزاعات وإدارتها وحلها وبناء السلام بعد انتهاء النزاع" مُحفّزاً أو عامل تعزيز لعدد من الأنشطة التي قامت بها مختلف الكيانات، وخاصة من خلال تعزيز العمل المتعلق بتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠).

٧٥ - وفي عام ٢٠٠٨، أدرجت إدارة الشؤون السياسية مسألة تعميم مراعاة المنظور الجنساني باعتبارها مسألة شاملة في المناقشات الجارية مع مفوضية الاتحاد الأفريقي بشأن منع نشوب النزاعات والوساطة والعمليات الانتخابية. وتقوم الوحدات المعنية بالمسائل الجنسانية في بعثات حفظ السلام داخل إدارة عمليات حفظ السلام بالدعوة إلى مشاركة المرأة في منع نشوب النزاعات وإدارتها وحلها وفي بناء السلام بعد انتهاء النزاع، وفقاً لقرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠). ورغم تلك الجهود، يتعين على الكيانات الأخرى أن تبذل المزيد من الجهود لتعزيز دور المرأة في تلك المجالات.

٧٦ - وصاغت منظمة العمل الدولية مشروع مبادئ توجيهية بشأن إعادة إدماج المقاتلين السابقين اجتماعياً واقتصادياً (وُضِّمَت المشروع فصلاً عن النساء والفتيات، وآخر عن الشباب)، وأقامت شراكة بينها وبين مفوضية شؤون اللاجئين للتعاون التقني في ليبيريا بشأن إنجاز دراسة استقصائية لفرص العمل وبناء قدرات الهيئة المحلية لتطوير التعاونيات والمراكز الليبرية لفرص التصنيع (وُضِّمَتها عنصراً خاصاً بالنساء).

٧٧ - وتعزز اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادي إيلاء اهتمام لقرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) وبعض مواضيع الاستعراض التي اقترحتها لجنة وضع المرأة في الآونة الأخيرة، في اجتماعها الحكومي الدولي الرفيع المستوى لاستعراض تنفيذ منهاج عمل بيجين، المقرر عقده في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩. وتعكف اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا حاليا على إعداد منشور رئيسي عن تنفيذ القرار ١٣٢٥ (٢٠٠٠) في منطقتها، ومشاركة المرأة في حل النزاعات وبناء السلام. وستشمل الدراسة بحث حالات من بعض المناطق المتضررة من النزاعات، مثل العراق وفلسطين ولبنان، وستحلل دراسة أخرى الظروف التي تعزز تنفيذ القرار ١٣٢٥ (٢٠٠٠) في المنطقة التابعة للإسكوا أو توخره.

٧٨ - وسهل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة مشاركة الجماعات النسائية في وضع جداول أعمال مشتركة للتأثير على عمليات السلام في أوغندا وبوروندي ومنطقة دارفور ورواندا وغواتيمالا والسودان والتراع الإسرائيلي الفلسطيني. ودعم الصندوق أيضا عمليات سلام مراعية للمنظور الجنساني في أوغندا وبوروندي وجمهورية الكونغو الديمقراطية وغواتيمالا والسودان والصومال وكولومبيا. وسيواصل صندوق الأمم المتحدة للسكان، في عام ٢٠٠٩، تقديم التوجيه والمساعدة التقنية والدعم التنسيقي على المستوى القطري فيما يتعلق بالقرار ١٣٢٥ (٢٠٠٠)، بطرق منها إجراء عملية تقييم للاحتياجات في مكاتب مختارة من مكاتب الصندوق القطرية للتأكد من العمل الذي يُضطلع به حاليا، وهو ما سيوجه عملية البرمجة في المستقبل أيضا، ووضع مؤشرات لقياس العمل المنجز وأثره على هذه المسألة، والمشاركة في اجتماعات فرقة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والسلام والأمن، مع الاضطلاع في الوقت نفسه بالأنشطة التي تحددها فرقة العمل.

٧٩ - وفي عام ٢٠٠٨، طرح المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة مجموعة الأدوات المتعلقة بالاعتبارات الجنسانية وإصلاح القطاع الأمني، وكان ذلك استجابة أولية للحاجة إلى المزيد من المعلومات والمشورة بشأن تنفيذ عمليات إصلاح القطاع الأمني ورصدها وتقييمها من منظور جنساني. والغرض من الأدوات هو تزويد واضعي السياسات والممارسين بنظرة عامة عن السبب الذي يجعل المسائل الجنسانية تحظى بالأهمية في إصلاح القطاع الأمني، فضلا عن توفيرها توجيهات عملية عن كيفية إدماج المسائل الجنسانية في السياسات والعمليات المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني وزيادة مشاركة المرأة بوصفها عنصرا فاعلا أساسيا في القطاع الأمني.

٨٠ - وكانت إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية فعالة في تشجيع مشاركة المنظمات النسائية (نحو ٣٠٠ منظمة من المنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني الأخرى) في

إقامة البوابة الشبكية لبناء السلام (www.peacebuildingportal.org)، وهي قاعدة بيانات تفاعلية على الإنترنت موجهة إلى المنظمات العاملة في مجال منع نشوب النزاعات وبناء السلام.

٨١ - ولئن كان من السابق لأوانه تقييم أثر الموضوع ذي الأولوية في الدورة الثالثة والخمسين للجنة وضع المرأة، "تقاسم المسؤوليات على قدم المساواة بين المرأة والرجل، بما في ذلك الرعاية في سياق فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز"، فقد تعززت الدعوة إلى كفالة المساواة في تقاسم المسؤوليات، لا سيما في سياق الأزمة المالية الراهنة. ولذلك تحذر منظمة العمل الدولية من أن الأزمة المالية العالمية الراهنة يمكن أن تؤدي إلى تفاقم العبء المزدوج الواقع على كاهل المرأة التي تمارس وظيفة في سوق العمل، إلى جانب تحملها الأعباء اليومية وتقديمها الرعاية لأفراد الأسرة في البيت. ويجب أن تكون مساعدة المرأة على تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الأسرية جزءا من السياسات الوطنية الرامية إلى توفير العمل اللائق والمنتج للمرأة والرجل على حد سواء.

خامسا - الاستنتاجات والتوصيات

٨٢ - تواصل كيانات الأمم المتحدة إحراز تقدم نحو تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ويجري وضع بطاقة تحدد درجات الإنجاز في المجال الجنساني من خلال مشاورات موسعة بين مكتب المستشار الخاصة المعنية بالمسائل الجنسانية والنهوض بالمرأة، وإدارة الشؤون الإدارية، ومكتب إدارة الموارد البشرية. وستحتوي بطاقة درجات الإنجاز معلومات عن استخدام ترتيبات العمل المرنة، وسير العمل بنظام مراكز تنسيق الشؤون الجنسانية، واستخدام القائمة في اختيار الموظفين، وغير ذلك من التدابير، وستشكل جزءا من التقارير المرفوعة مرتين في السنة إلى لجنة الإدارة. وبالإضافة إلى ذلك، يعمل مكتب إدارة الموارد البشرية مع مكتب المستشار الخاصة المعنية بالمسائل الجنسانية والنهوض بالمرأة على وضع صيغ منقحة لأهداف التوازن بين الجنسين لخطة العمل المتعلقة بالموارد البشرية في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠. ويتم رصد التنفيذ عن طريق خطط العمل هذه المتعلقة بالموارد البشرية، فضلا عن اتفاقات الأمين العام مع رؤساء الإدارات والمكاتب. وأدرج العديد من الكيانات المسؤولية عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أطر المساءلة المؤسسية العامة، وفي آليات الرصد والتقييم والرقابة، وعمليات تقييم أداء الموظفين. وقد أحرز تقدم في تعزيز قدرات المتخصصين في المسائل الجنسانية والموارد المتاحة لهم في المقر وعلى الصعيد القطري على حد سواء.

٨٣ - وتعهد عدد متزايد من الكيانات بالتزامات محددة بإجراء دورات تدريبية في تعميم مراعاة المنظور الجنساني، في جملة مجالات منها تطوير الكفاءات الأساسية من أجل كفالة أن تكون هذه الالتزامات ملازمة لجميع السياسات والاستراتيجيات وخطط العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وبدأ العمل في بعض الكيانات بالزامية التدريب، واستُحدثت برامج تدريبية لمختلف فئات الموظفين، بما في ذلك الإدارات العليا.

٨٤ - وواصلت الكيانات استخدام أطر الإدارة القائمة على النتائج مستعملة الأهداف والمؤشرات وسيلة لتحسين التنفيذ ورصد التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأما استخدام البيانات المصنفة بحسب نوع الجنس فهي في تزايد متواصل.

٨٥ - ويحرز حالياً بعض التقدم فيما يتعلق بتقييم الثغرات القائمة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتوحيد منهجيات التقييم. فعلى سبيل المثال، يُجري فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم دراسة لتشكيل نظرة عامة عن الممارسات المؤسسية المتعلقة بمدى استجابة الإدارة للتقييم وتحديد الدروس التي استفادتها المنظمات من التجارب التي مرت بها. ويتمثل الهدف الرئيسي في توحيد النهج المتصلة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات التقييم. غير أن التقدم المحرز نحو تحقيق المواءمة بين نهج تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتقييم ذلك التقدم كان بطيئاً. وتواصل معظم الكيانات استخدام الأدوات الخاصة بكل كيان على حدة لتقييم التقدم المحرز والثغرات القائمة.

٨٦ - وزاد التعاون فيما بين الوكالات وتعزز، وخاصة من خلال العمل الذي تقوم به مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية والشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، وهي شبكة تشكل منتدى لتبادل المعلومات بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، والتعاون في مجال بناء القدرات، وتطوير المنهجيات والأدوات.

٨٧ - ولا تزال المواضيع ذات الأولوية لدى لجنة وضع المرأة تؤثر في النقاش والعمل داخل الكيانات منفردة ومجموعة.

٨٨ - ولا يزال ثمة نقص في المتخصصين في المسائل الجنسانية ومراكز تنسيق هذه المسائل، من حيث العدد والتدريب وبناء القدرات. ولذلك فلربما كان من يُعوّل عليهم في المقام الأول لحفز وتشجيع المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني تعوزهم العدة الكافية لأداء تلك المهام.

٨٩ - وبصفة عامة، ثمة حاجة واضحة إلى توحيد نهج تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما في ذلك نهج التدريب والرصد وقياس التقدم المحرز وتقييمه. فالمواءمة مفتاح لضمان

المساءلة داخل الكيانات منفردة ومجتمعة، وهي أساسية لتحقيق الاتساق على نطاق المنظومة ولنهج توحيد الأداء.

٩٠ - غير أن التقدم المحرز بصورة عامة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني يتسم بالتفاوت، وتظل الثغرات والتحديات قائمة. ولا يزال نقص الموارد المخصصة للأنشطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين يمثل تحدياً كبيراً. ففي معظم الكيانات، لم تحظ مسألة تعميم المنظور الجنساني بما يلائمها من موارد بشرية ومالية دائمة ومستقرة، مما يؤدي إلى عرقلة تقديم الدعم بصورة ممنهجة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين على المستوى القطري.

٩١ - ولكفالة أن تسعى كيانات الأمم المتحدة من أجل تعزيز التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل سد الفجوة القائمة بين السياسات والممارسة، وأن تقوم بذلك باستعمال أدوات ونهج موحدة، قد يرغب المجلس في أن يوصي الكيانات باتخاذ الإجراءات التالية:

(أ) التعاون لوضع مبادئ توجيهية وأدوات وآليات محددة للمساءلة فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في المقر وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري؛

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

(ج) تحقيق زيادة كبيرة في استخدام الوسائل الإلكترونية لتنمية قدرات المديرين والموظفين، بما في ذلك التدريب الإلزامي للموظفين في جميع الكيانات؛

(د) كفالة أن يكون التدريب المقدم على تعميم مراعاة المنظور الجنساني موافقاً لاحتياجات قطاعات بعينها وفئات مختلفة من الموظفين؛

(هـ) مواصلة تعزيز الدور الذي يؤديه المتخصصون في المسائل الجنسانية ومنسقو تلك المسائل من خلال كفالة توفر كافة المكاتب الميدانية والمقر على منسقين ومتخصصين في المسائل الجنسانية، وهيئة بيئات مواتية تتوفر فيها ولايات واضحة، وما يكفي من القدرات والموارد اللازمة للاضطلاع بتلك الولايات؛

(و) كفالة أعمال السياسات والاستراتيجيات على نطاق المنظومة المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتعزيز إدارة المعارف وتبادلها، بطرق منها استخدام الشبكات وقواعد البيانات الإلكترونية، حسب الاقتضاء؛

(ز) الاستفادة من مؤسسات التدريب القائمة، وخصوصا كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، لمساعدة الكيانات في وضع وتطبيق وحدات تدريبية موحدة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛

(ح) الاستمرار في سلك كل السبل، بما في ذلك حملة الأمين العام لإنهاء العنف المرتكب ضد المرأة، لتعزيز التعاون فيما بين الوكالات من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني ووضع نهج متماسك وموحد لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

(ط) في ضوء استمرار أهمية الموضوع ذي الأولوية للدورة الثانية والخمسين للجنة وضع المرأة، المعنون "تمويل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"، وإدراكا للأبعاد الجنسانية للأزمة المالية الحالية، يطلب من الكيانات القيام بصورة اعتيادية بمعالجة تأثير الأزمة على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.