

Distr.: General
29 May 2015
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم
المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم
المتحدة للسكان ومكتب الأمم
المتحدة لخدمات المشاريع



الدورة الثانية العادية لعام ٢٠١٥

٣١ آب/أغسطس - أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، نيويورك

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

التقييم

تقييم مساهمة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في المساواة بين الجنسين
وتمكين المرأة

موجز تنفيذي

المحتويات

الصفحة

الفصل

٢	مقدمة	أولاً -
٣	معلومات أساسية	ثانياً -
٥	النتائج المتعلقة بمساهمة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠٠٨-٢٠١٣)	ثالثاً -
٥	ألف - تقييم نتائج التغيير المؤسسي في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	
٩	باء - تقييم مساهمة البرنامج الإنمائي في النتائج الإنمائية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	
١٤	الاستنتاجات	رابعاً -
٢٠	التوصيات	خامساً -



الرجاء إعادة الاستعمال

15-10806X (A)



أولاً - مقدمة

١ - إن مسألة المساواة بين الجنسين هي واحدة من مسائل حقوق الإنسان الحاسمة والتي لم تحلّ بعد. وهي تشكّل، بالإضافة إلى تمكين المرأة، موضوعاً رئيسياً في الالتزامات العالمية المنبثقة عن المؤتمرات العالمية التي عُقدت في تسعينيات القرن الماضي والعقد الأول من القرن الحادي والعشرين، بما في ذلك إعلان الألفية والأهداف الإنمائية للألفية واستعراضاتها وقرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) بشأن المرأة والسلام والأمن ومؤتمر القمة العالمي للأمم المتحدة المعقود في عام ٢٠٠٥. ومن المسلم به أن المساواة بين الجنسين هي جزءاً لا يتجزأ من التنمية البشرية الناجحة.

٢ - وتمثّلت استجابة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في العمل على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع أنشطته بدون استثناء ووضع استراتيجية للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣، تهدف إلى: (أ) تطوير قدرات قطرية وقدرات داخلية في البرنامج الإنمائي بغية إدماج الاهتمامات الجنسانية في جميع البرامج ومجالات الممارسة العملية؛ (ب) تقديم خدمات استشارية في مجال السياسات المراعية للاهتمامات الجنسانية والتي تعزّز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع مجالات التركيز، بما في ذلك البرامج القطرية وأدوات التخطيط والبرامج الشاملة لعدة قطاعات؛ (ج) دعم التدخلات المحددة لصالح المرأة وتوسيع نطاق النماذج الابتكارية.

٣ - وفي عام ٢٠١٤ ومطلع عام ٢٠١٥، قام مكتب التقييم المستقل التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتقييم مواضيعي لمساهمة البرنامج الإنمائي في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد استخدم التقييم المضطلع به استجابة لمقرر المجلس التنفيذي ١٥/٢٠١٠، كأطر مرجعية له، خطة البرنامج الإنمائي الاستراتيجية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣، التي اعتمدها المجلس التنفيذي في عام ٢٠٠٨ واستراتيجية المساواة بين الجنسين التي تهدف إلى استكمال الخطة الاستراتيجية للبرنامج الإنمائي وتعزيزها عن طريق القيام بتعريف أكثر تفصيلاً، للكيفية التي تؤدّي بها المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى تعزيز الإجراءات المتخذة في كل مجالات عملنا^(١) وهذا التقييم، باعتباره العملية الثانية لمكتب التقييم المستقل^(٢) يتناول تقييم الأداء الشامل لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني ومساهمة

(١) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 'Empowered and Equal: Gender Equality Strategy 2008-2011'، نيويورك ٢٠٠٨.

(٢) تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برنامج الأمم المتحدة الإنمائية ٢٠٠٦.

المنظمة في نتائج التنمية والتغيير المؤسسي من حيث المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتمثل أهداف التقييم فيما يلي: (أ) تقديم الدعم الفني لوظيفة المساواة التي يقوم بها المدير في تقديم التقارير إلى المجلس التنفيذي؛ (ب) دعم تقديم المزيد من المساواة فيما يتعلق بأصحاب المصلحة والشركاء؛ (ج) القيام بوظيفة ضمان الجودة بالنسبة لمداخلات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ (د) المساهمة في التعليم على مستوى المؤسسة والمستويين الإقليمي والقطري.

ثانياً - معلومات أساسية:

٤ - تتجسد أهداف التقييم في ما يلي:

(أ) تقييم مساهمات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣؛

(ب) تقييم نطاق أداء استراتيجية المساواة بين الجنسين كبعد تكاملي في تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣؛

(ج) تقديم توصيات قابلة للتنفيذ وذات صلة بتنفيذ استراتيجية البرنامج الإنمائي الحالية للمساواة بين الجنسين (٢٠١٤-٢٠١٧). وبالإضافة إلى ذلك، من المتوقع أن تكون النتائج والاستنتاجات والتوصيات التي يتضمنها التقييم ذات صلة بصياغة الخطة الاستراتيجية والاستراتيجية المتعلقة بالشؤون الجنسانية القادمتين.

٥ - ويتواءم نطاق التقييم مع رؤية الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣ المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني على المستويات العالمي والإقليمي والقطري في جميع مجالات تركيز البرنامج الإنمائي الأربعة وهي: تخفيف حدة الفقر والحوكمة الديمقراطية ومنع نشوب الأزمات والتعافي منها والطاقة والبيئة. ويغطي التقييم مجالين متميزين ومتراطين، حسبما هو منصوص عليه في الاستراتيجية: (أ) نتائج التنمية (ب) النتائج المؤسسية. وعلى وجه التحديد، يقدر التقييم مدى قيام الاستراتيجية بدور "عنصر تكاملي لأعمال البرنامج الإنمائي"^(٣) في تنفيذ الخطة الاستراتيجية. ومن الأهمية بمكان ملاحظة أنه نظراً لأن الاستراتيجية قد وضعت بوصفها وسيلة لتوفير التوجيه، فإن التقييم لا يتطرق إلى محتوى الاستراتيجية كوثيقة مستقلة. بل هي بالأحرى دراسة لنطاق الدور الذي لعبته الاستراتيجية في توجيه المساهمات المؤسسية والإنمائية التي قدمها البرنامج الإنمائي في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة خلال تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣.

(٣) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، استراتيجية المساواة بين الجنسين ٢٠٠٨-٢٠١١ ص ٢.

٦ - ويهدف التقييم إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

- (أ) هل أسهم البرنامج الإنمائي في النتائج الإنمائية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؟
- ١' إلى أي مدى كان البرنامج الإنمائي فعالاً في جعل النتائج الإنمائية مراعية للمنظور الجنساني^(٤)؟
- ٢' إلى أي مدى يساهم البرنامج الإنمائي في جعل النتائج الإنمائية تحدث تحويلاً جنسانياً^(٥)؟
- ٣' ما هي القيمة التي يضيفها البرنامج الإنمائي لتعزيز نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؟
- ٤' كيف يستعمل البرنامج الإنمائي الشراكات من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصُّعد العالمي والإقليمي والوطني؟
- (ب) هل تمكن البرنامج الإنمائي من جعل المساواة بين الجنسين جزءاً لا يتجزأ من أنشطة المؤسسة على المستويات البرنامجي والفني والثقافي والسياساتي خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣؟
- ١' إلى أي مدى كان البرنامج الإنمائي فعالاً في تطبيق تعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساهمة في نتائج التغيير المؤسسي؟
- ٢' إلى أي مدى كان البرنامج الإنمائي فعالاً في بناء قدرة داخلية على تحقيق المساواة بين الجنسين وأطر للمساءلة؟
- ٣' إلى أي مدى تمثل المساواة بين الجنسين أولوية في ثقافة المنظمة ولدى قيادتها؟
- (ج) ما هي المواطن التي لقيت فيها نتائج التغيير المؤسسي للبرنامج الإنمائي أكبر أو أقل قدر من النجاح في تحسين النتائج الإنمائية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؟

(٤) تتناول النتائج المراعية للمنظور الجنساني للفوارق بين الرجال والنساء في الاحتياجات، والتوزيع العادل للفوائد والموارد والمكانة والحقوق ولكنها لا تتناول الأسباب الجذرية لأوجه عدم المساواة في حياتهن.

(٥) تسهم النتائج التحويلية الجنسانية في إحداث تغييرات في المعايير والقيم الثقافية وهياكل السلطة وجزور أوجه عدم المساواة والتمييز الجنسانية. والهدف هو إعادة تعريف النظم والمؤسسات التي تنشأ فيها وتبقى أوجه عدم المساواة.

١' إلى أي مدى عزز تعميم مراعاة المنظور الجنساني الرابطة بين نتائج التنمية والتغيير المؤسسي؟

٢' ما هي العوامل الرئيسية التي تسهم في نجاح المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؟

٣' إلى أي مدى استفاد البرنامج الإنمائي من نتائج التقييم السابق في تعزيز المساواة بين الجنسين على المستويين البرنامجي والمؤسسي؟

٧ - وتضمن التقييم أيضاً تقديراً لموقع البرنامج الإنمائي في مجال الشؤون الجنسانية وتمكين المرأة بالنسبة لوكالات الأمم المتحدة الأخرى (هيئة الأمم المتحدة للمرأة وغيرها) ومساهماتها في النهوض بالمساواة بين الجنسين في السياق القطري.

ثالثاً - النتائج المتعلقة بمساهمة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠٠٨-٢٠١٣)

ألف - تقييم نتائج التغيير المؤسسي في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

التخطيط والموارد

٨ - مثلت أول استراتيجية للمساواة بين الجنسين يضعها البرنامج الإنمائي خطوة هامة إلى الأمام فيما يتعلق بتوجيه التخطيط في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني والبرمجة. وتضمنت الاستراتيجية توجيهاً برنامجياً ومؤسسياً وإطاراً للنتائج، وكلاهما عنصر أساسي في تعزيز مراعاة المنظور الجنساني. بيد أن المجلس التنفيذي لم يعتمدها مما حوّلها إلى مجموعة من المبادئ التوجيهية الطوعية؛ وأضعف قدرتها على التأثير والإدماج. وفي سياق ماثل لعدة أولويات متنافسة ذكر الموظفون أنهم لا يحدّدون الأولويات للمسائل ما لم تكن هناك وثيقة توجيهية معتمدة من المجلس أو تعتبر توجيهاً إلزامياً عاجلاً من مدير البرنامج.

٩ - لم يضع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤشرات قياس وآليات مالية واضحة وثابتة لدعم الأنشطة الرئيسية المتعلقة بالشؤون الجنسانية خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣^(٦). وعلى الرغم من حدوث زيادة مبشرة من ٤,٢ مليون من الدولارات في عام ٢٠٠٨-٢٠١٣، إلى ٦,١٣ مليون من الدولارات في المتوسط خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٢، انخفض إنفاق الوحدة المعنية بالشؤون الجنسانية إلى ٤,١٦ مليون من الدولارات في عام ٢٠١٣، أي إلى مستوى أقل

(٦) حدير بالملاحظة أنه خلال هذه الفترة حدث تخفيض عام في نفقات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

حتى من مستوى عام ٢٠٠٨. وفي عام ٢٠١٤ أجري تخفيض آخر إلى ٣,٣٧ مليون من الدولارات. وشهد إنفاق الوحدة المعنية بالشؤون الجنسانية أيضاً تنامي حصة الموارد غير الرئيسية كنسبة مئوية من ميزانيتها من ٢٣ في المائة في عام ٢٠٠٨ إلى ٣٩ في المائة في عام ٢٠١٣. وأثر هذا أيضاً في عدد موظفي الفريق العالمي الذي ازداد من أربع وظائف في عام ٢٠٠٦ إلى ٢٣ وظيفة في عام ٢٠١٠ ولكنه انخفض بحلول عام ٢٠١٣ إلى ٨ وظائف.

١٠ - ومن حيث الهيكل الجنساني لدعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني، كان رؤساء وحدات العمل الجنساني يشغلون وظائف على مستوى الرتبة ف-٥ في كل مكتب من المكاتب الإقليمية. وتدل الشواهد على أن أغلبية المكاتب القطرية كانت تتلقى دعماً من رؤساء وحدات العمل الجنساني وأن هذه الإرشادات قيّمة. بيد أنه على المستوى القطري ظلّت وظائف أقسام الشؤون الجنسانية تعاني من نقص الموظفين خلال فترة التقييم بأكملها. وفي عام ٢٠١٣، لم تتجاوز نسبة المكاتب القطرية التي توجد بها هياكل لتنسيق الشؤون الجنسانية ٤٥ في المائة، مما يدل على ضعف الاستجابة النسبية للمؤشرات المحددة في الخطة الاستراتيجية. وقد أوضحت التقييمات والتقارير السابقة أن وجود فريق في وحدة مشتركة لتنسيق الشؤون الجنسانية برئاسة مستشار أقدم للشؤون الجنسانية هو الترتيب الأمثل لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأظهر التقييم أن موظفي تنسيق الشؤون الجنسانية يغطّون المسائل الجنسانية في ٨٠ في المائة من المكاتب القطرية وأن ٢٠ في المائة فقط منهم يعملون على أساس التفرغ لهذه المسألة، وأن هؤلاء الموظفين يشغلون وظائف من الرتب الدنيا أدنى ويحصلون على تدريب منخفض المستوى في الشؤون الجنسانية.

الابتكارات الرامية إلى تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني

١١ - واللجنة المعنية بتنفيذ الاستراتيجية الجنسانية هي آلية تطوّرت من ممارسة شكلية لكي تصبح أداة رئيسية يستخدمها المدبرون على مستوى المقر لتقديم تقارير المساواة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين. وهي تعمل بصفة رئيسية كمنبر لتبادل الخبرات ما بين المكاتب. واللجان الإقليمية لتنفيذ الاستراتيجية الجنسانية التي كانت هدفاً واضحاً في الاستراتيجية لم تكتسب بعد سمّة موحدة في جميع المناطق.

١٢ - ومشروع ختم المساواة بين الجنسين النموذجي هو مبادرة فريدة من نوعها قام البرنامج الإنمائي بوضعها وتطبيقها فيما يقرب من ٣٠ مكتباً قطرياً منذ عام ٢٠١٠. وقد حفّزت عملية إصدار الشهادات بين المكاتب القطرية التي تطوّعت للمشاركة في هذه العملية النموذجية وأشعلت فتيل المنافسة بينها. ومع أنه من السابق لأوانه إجراء تقييم شامل لأثر

الختم على نتائج المساواة بين الجنسين، فمن الواضح أنه يمثل حافزاً للتغيير ويشجع تعميم مراعاة المنظور الجنساني كشيء ملموس وقابل للتحقيق.

تتبع الاستثمارات الجنسانية والإبلاغ بالنتائج

١٣ - أُدجِل المؤشر الجنساني في عام ٢٠٠٩. ونجح إعطاء هذا المؤشر طابعاً إلزامياً في مرحلة تقديم الميزانية في زيادة التوعية بضرورة النظر في المسائل الجنسانية في مرحلة وضع اعتمادات الميزانية الأولية. ورغم ذلك، تدل الشواهد على أن المؤشر الجنساني لا يستخدم كأداة تخطيط فعّالة، وعلى أنه منفصم من مسار العمل في دورة البرمجة. وعلاوة على ذلك، هناك اختلافات في طريقة تخصيص رموز المؤشر الجنساني، مما يقلل من دقة المعلومات التي يتم إنتاجها باستخدام هذه الأداة.

١٤ - اعتباراً من عام ٢٠٠٨، أخذ التقرير السنوي القائم على تحقيق النتائج يتضمّن الاعترافات الجنسانية. وقد أصبح هذا التقرير، بوصفه شرطاً إلزامياً، دافعاً هاماً لتشجيع الإبلاغ فيما يتعلّق بالمساواة بين الجنسين. غير أن عملية الإبلاغ هذه التي تقوم بها المؤسسة لا تتابع بصورة منهجية جودة أو نوع النتائج الجنسانية، ولا تستكشف الاتجاهات أو تدرس بصورة منهجية كيفية حدوث التغيّرات في العمل المتعلّق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

التكافؤ بين الجنسين والثقافة التنظيمية

١٥ - ما فتى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يعمل منذ العام ١٩٩٥ على معالجة مسائل التكافؤ بين الجنسين على الصعيد الداخلي. وقد تمكّن من تحقيق التكافؤ بين الجنسين على مستوى الجامع، ولكنه لم يحقق التكافؤ على مستوى الإدارة العليا (مد-١ - مد-٢) ومستوى الإدارة الوسيطة (ف-٤/٤-٥)، هما يسببان قلقاً شديداً. وقد تم إضفاء الطابع المؤسسي على كثير من السياسات بغية تشجيع تسمية عدد أكبر من المرشحات ولكن ذلك لم يسفر عن نتائج ملموسة. وعلاوة على ذلك لم تتخذ خطوات واضحة لمعالجة قلق الذكور بشأن الآثار المترتبة على هذه السياسات المناصرة للمرأة على آفاق تقدمهم الوظيفي.

١٦ - في الوقت الذي يضع فيه البرنامج الإنمائي سياسات وآليات إلزامية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتوعية الموظفين بشأن المسائل الجنسانية، فإن ثقافته التنظيمية الرامية إلى تعزيز هذه المجالات لا تزال ضعيفة. وتشير الاتجاهات التي تنضح من الدراسات الاستقصائية السنوية لموظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على الصعيد العالمي إلى وجود اختلافات متسقة في طريقة تقييم الموظفين والموظفات للمسائل المتعلقة بالتمكين والتطور

المهني والإنصاف - الاحترام والتوازن بين الحياة والعمل وإدارة المنازعات. والنساء عموماً يعطين لهذه الجوانب درجات أقل في التقييم مما يعطيه الرجال.

المساءلة والمراقبة

١٧ - لا يوفر دليل البرنامج الإنمائي لعام ٢٠٠٩ لتخطيط ورصد وتقييم النتائج، توجيهات كافية بشأن التقييم المتصل بالمسائل الجنسانية. وهو يقتصر على تسليط الضوء على المدخلات الجنسانية المستهدفة مثل الحاجة إلى البيانات المفصلة على أساس الجنسين. وعلاوة على ذلك، تولي عمليات التقييم اللامركزية اهتماماً كافياً لضمان التغطية المعمّقة للأبعاد الجنسانية لبرامج البرنامج الإنمائي بصورة متسقة. وفيما يتعلّق بالمراجعة، فإن الممارسة التي يتبناها مكتب المراجعة والتحقيقات تتفق مع المعايير الدولية القائمة على تقييم المخاطر. وقد اقتصر التركيز على تقييم مستويات التكافؤ بين الجنسين في المكاتب القطرية ولم تكن هناك ممارسة منهجية للاضطلاع بعمليات مراجعة مراعية للاعتبارات الجنسانية.

إدارة المعارف والاتصالات

١٨ - طور البرنامج الإنمائي مجموعة من منتديات المعارف العالمية والإقليمية ومجتمعات الممارسين المعنية بالمسائل الجنسانية خلال فترة التقييم ولكنها لم تستدام. كذلك لم يتم، بصورة منهجية، تتبع استخدام منتجات المعرفة أو رصده. وقد كشف تحليل القياس الشبكي أن شبكة مواقع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عملية الإنترنت معقدة للغاية وقد يصعب على مستخدميها التحوّل فيها كلها. وعلاوة على ذلك، أكّدت المقابلات التي أجريت على المستويين القطري والإقليمي أن الافتقار إلى مواد بشأن المسائل الجنسانية باللغات غير اللغة الإنكليزية يمثل مشكلة.

التنسيق في منظومة الأمم المتحدة والشراكات المعنية بالمسائل الجنسانية

١٩ - المكاتب القطرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي هي أعضاء في أفرقة الأمم المتحدة القطرية المعنية بالمواضيع الجنسانية وهي تشارك في البرامج الجنسانية المشتركة. بيد أن الشواهد تدل على أن البرمجة في هذا السياق لا تزال في مرحلة أولية من حيث قدرة منظومة الأمم المتحدة على استيعاب طريقة أداء مشتركة. والعلاقة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد القطري لها أهمية كبيرة فيما يتعلّق بهذا التعاون. ومع زيادة تثبيت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد العالمي تنشأ شراكة واضحة بين الوكالتين على أساس المزايا المقارنة المعترف بها والتي تعالج السياقات والاحتياجات المحددة لكل بلد محدد.

٢٠ - وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة المعنية بتعميم مراعاة المنظور الجنساني والتي يشارك فيها حالياً ٦٢ كياناً تمثل تقدماً من حيث المساءلة والاتساق. ومع أن الإطار يعتمد على البيانات ذاتية الإبلاغ التي هي عرضة للمبالغة في التقدير، فإن خطة العمل على نطاق المنظومة توفر، مع ذلك، وسيلة منهجية لجمع البيانات المتعلقة بمؤشرات الأداء المشتركة في البرنامج الإنمائي وعبر منظومة الأمم المتحدة. وتعترف هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالبرنامج الإنمائي بوصفه الهيئة التي تتصدّر المبادرات الدافعة للتقدم في مجالات تعميم ومراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين.

باء - تقييم مساهمة البرنامج الإنمائي في النتائج الإنمائية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

النتائج العامة

٢١ - من أجل تقييم فعالية التقييم، تم تطوير مقياس مكوّن من خمس درجات^(٧). وكانت الأغلبية الساحقة من النتائج الآتية من جميع مجالات التركيز، عدا الحوكمة الديمقراطية، جنسانية الاستهداف ومقتصرة على إحصاء عدد النساء والرجال المشتركة. وكانت الحوكمة الديمقراطية هي المجال الوحيد الذي دأب على تقديم نتائج مراعية للمنظور الجنساني (بصورة متسقة أكثر من ٦٢ في المائة). مع تبيان نتائج أكثر مغزى عن طريق معالجة الفوارق في الاحتياجات والأولويات بين الرجال والنساء.

(٧) مقياس فعالية النتائج الجنسانية:

سالِب - جنسانية: للنتيجة آثار سلبية أدت إلى تفاقم أو زيادة درجة عدم المساواة بين الجنسين ومعاييرها الحالية.

النتيجة العمياء جنسانياً: لا تولي النتيجة اهتماماً بنوع الجنس ولا تعترف بالفوارق في الاحتياجات بين النساء والرجال والفتيان والفتيات أو المجموعات المهمّشة.

النتائج الجنسانية الأهداف: هي النتائج التي تركز على عدد النساء والرجال أو المجموعات المهمّشة والتكافؤ (٥٠/٥٠)

والنتيجة المراعية للمنظور الجنساني: هي النتائج التي تتناول الفارق في الاحتياجات بين الرجال والنساء والتي تتناول التوزيع العادل للفوائد والموارد والمكانة والحقوق ولكنها لا تتناول الأسباب الجذرية لأوجه عدم المساواة في حياتهن.

النتائج التي تحدث تحويلاً جنسانياً: تسهم النتيجة في إحداث تغيرات في المعايير والقيم الثقافية وهياكل السلطة وجذور عدم المساواة بين الجنسين وضروب التمييز.

٢٢ - ولتقييم جودة النتائج الجنسانية يستخدم التقييم ربايعات التغيير^(٨). الإطار Gender@work^(٩). وفيما يتعلّق بجودة النتائج الجنسانية، فإن مساهمة البرنامج الإنمائي الرئيسية تتم في مجالات زيادة إمكانية الوصول إلى الموارد والفرص وتغيير السياسات والقوانين والترتيبات المؤسسية وإذكاء الوعي والتوعية. ويشير عدد قليل من النتائج إلى أن البرنامج الإنمائي قد أسهم في تغييرات منظومية في الثقافة الداخلية والهيكلة العميق التي لا بد منها لإحداث التغيير التحويلي.

٢٣ - تواجه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حواجز كثيرة تحول دون اتباع نهج طويل الأجل يحفز التغيير التحويلي. والكثير من دورات المشاريع والبرامج هي دورات قصيرة الأجل مدتها سنتان. ويعمل البرنامج الإنمائي في وضع برامج تلبي الاحتياجات العملية للمرأة ولكنه في العادة لا يستغل بصورة متسقة القيمة المضافة لوجوده طويل الأجل في البلد لإنجاز التغيير الهيكلي الأعمق. ومما يمثل تحدياً أيضاً التصنيف الموحد لأغراض تحديد وتوثيق التغيير المراعي للمنظور الجنساني والتغيير الذي يحدث تحويلاً جنسانياً. وقد سجلت حالات ردّ فعل عكسي^(١٠) في جميع المجالات المواضيعية. ويثير ردّ الفعل العكسي مسألة استدامة النتائج. وكان التحليل الجنساني والرصد وتقييم النتائج الجنسانية غير متسق عكس الاتجاه الجنساني.

٢٤ - وقد كان الافتقار إلى التحليل الجنساني في تصميم البرامج ظاهراً في جميع مجالات التركيز. ولا يتم بانتظام تجنب مبالغ للتحليل الجنساني في مرحلة التصميم أو لأغراض التقييم ورصد النواتج. وبرغم الجهود المبذولة لإضفاء طابع مؤسسي على الفكر الجنساني في المنظمة ولأغراض تصور أنها تحوّلت الآن إلى منظمة 'واعية جنسانياً'، وجد التقييم افتقاراً إلى الفهم

(٨) ربايعية التغيير هي:

الوعي والإدراك: يجب أن تحدث تغييرات في وعي النساء والرجال وقدراتهم وسلوكهم.

الحصول على الموارد والفرص: التغييرات التي تحدث من حيث إمكانية الوصول إلى الموارد والخدمات والفرص.

السياسات والقوانين والترتيبات المؤسسية الرسمية: القواعد الرسمية/يجب أن تكون جاهزة السياسات والقوانين التي تكفل العدالة للجنسين للوقاية من حدوث التمييز بين الجنسين.

المعايير الثقافية غير الرسمية والهيكلة العميق: التغييرات في الهيكلة العميق والمعايير الضمنية والقيم الاجتماعية التي تستند إليها طريقة عمل المؤسسات والتي تكون في أغلب الأحيان غير المرئية.

(٩) يعتمد الإطار Gender@work على الأدوات التي طوّرها كيان تعاوني دولي يساعد المنظمات في بناء ثقافة المساواة والعدالة الاجتماعية مع التركيز على المساواة بين الجنسين.

(١٠) ردّ الفعل العكسي حسب تعريفه الوارد في التقييم، يشمل الحواجز التي تعترض التقدم وحالات عكس الاتجاه.

الأعمق لما تعنيه البرمجة الجنسانية بالمقارنة مع البرمجة الإنمائية. ومن الناحية العملية، فإن عبارة "معالجة المسألة الجنسانية" في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي غالباً ما تتلخّص في وضع منظور استهدافي، وتُصوّر المرأة في كثير من الأحيان في إطار الضّعف لا كلاعب رئيسي في عملية تحوّل اجتماعي وتغيّر إنمائي.

٢٥ - وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي معروف ومؤشّر بريادته وإسهامه الابتكاري في التنمية البشرية من خلال تقرير التنمية البشرية ومؤشّر "عدم المساواة بين الجنسين" الذي يصدره. غير أن التقييم لم يجد سوى القليل مما يدل على نجاح البرنامج في إدماج هذا النمط من التفكير في البرامج على المستويين القطري والإقليمي. والبرنامج غير معترف به كقيادة فكرية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ومن الشائع أن يوصف البرنامج بأنه جهة تيسير تمكين أو نقطة مرجعية مفيدة بشأن التزامات الأمم المتحدة.

النتائج الجنسانية في مجالات التركيز الأربعة في الخطة الاستراتيجية،
٢٠٠٨-٢٠١٣

٢٦ - تخفيف حدة الفقر وبلوغ الأهداف الإنمائية للألفية - حدثت أغلبية التغييرات في حافظة الفقر في شكل زيادة إمكانيات الوصول إلى الموارد والفرص. وقد أسفر استهداف النساء كمستفيدات رئيسيات من تخفيف حدة الفقر، غالباً من خلال برامج التمويل الأصغر والنمو الجامع، عن نتائج قصيرة الأجل في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي حالات كثيرة، كان البرنامج الإنمائي يفتقر إلى تحليل شامل يأخذ في الاعتبار العوامل والديناميات الجنسانية التي تتجاوز الوصول إلى الموارد والفرص. ويظهر النجاح بسهولة أكبر في البرامج التي تتبنّى منظوراً طويل الأجل.

٢٧ - ومن حيث زيادة المعارف والمهارات، توفّر مبادرة البرنامج الإنمائي العالمية لإدارة السياسات الجنسانية والاقتصادية تنمية القدرات والخدمات الاستشارية لخبراء التخطيط والسياسات الحكوميين. وتدلل البيانات على أهمية نهج المبادرة وثيق الصلة بالموضوع وقابل للاستدامة، رغم أن هناك حاجة إلى مزيد من الدلائل لتقييم فعاليته العامة وآثاره طويلة الأجل.

٢٨ - وفيما يتعلّق بالمشورة بشأن السياسات، وضع البرنامج الإنمائي إطار التعجيل بتنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية، الذي يقوم حالياً بتنفيذه والذي هو عبارة عن نهج عالمي لمساعدة البلدان في التغلّب على بطء وتفاوت التقدم المحرز في بلوغ الأهداف الإنمائية ومن بينها الأهداف المتمثلة في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وصحة الأم. وحالياً يوجد إطار

التعجيل بتنفيذ الأهداف الإنمائية في أكثر من ٥٠ بلداً وهو يشجع المساواة بين الجنسين في خطط العمل الوطنية، وفي عمليات التخطيط في الإطار.

٢٩ - وما فتئت برامج البرنامج الإنمائي في مجال فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/متلازمة نقص المناعة المكتسب (HIV/AIDS) تدعو بانتظام إلى اتباع نهج للتنمية البشرية وحقوق الإنسان يسعى إلى إحداث تغيير عميق في القيم والمعايير الثقافية. كما ساعد أيضاً في إخراج عبارة "فيروس نقص المناعة البشري/الإيدز" من كونها مسألة بيولوجية طبية ليتم تناولها باعتبارها مشكلة تنمية أوسع نطاقاً.

٣٠ - الحوكمة الديمقراطية - حدث أكبر تغيير في مجالات نواتج السياسات والقوانين والترتيبات، حيث ساعد البرنامج الإنمائي في تعزيز الأطر القانونية والمؤسسية الوطنية اللازمة للنهوض بحقوق المرأة ووضع الرجال والنساء على قدم المساواة. وبالمقارنة مع مجالات التركيز الأخرى، حظيت الحوكمة الديمقراطية بأوسع قدر من التغطية في كل فئات الإطار Gender@work الأربع مما يرحح إمكانية المساهمة في عدد أكبر من النتائج الجنسانية التحويلية وكانت النتائج المتحققة في هذا المجال مراعية للمنظور الجنساني في أغلب الأحيان.

٣١ - وكان التحول في الوعي بالحقوق وإدراكها نتيجة عامة لجميع البرامج التي نفذها البرنامج الإنمائي في هذا المجال. وفيما يتعلق بالتغيرات في درجة الوعي سُجِّل عدد كبير من التغييرات. وكانت النتائج الجنسانية بارزة أيضاً في مجال نواتج الحصول على الموارد والفرص. وعن طريق دعم المرأة في التجمعات السياسية للمشرعين، وتوفير فرص الوصول إلى التربية المدنية وإنشاء أماكن انتخابية مأمونة، ساعد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في فتح الأبواب لدخول المرأة في المعترك السياسي. بيد أن هناك حاجة إلى تحولات أعمق في المواقف والمعايير ليتسنى إضفاء الطابع المؤسسي على مشاركة المرأة في السياسة من ناحية، والتوزيع العادل للسلطة على المستوى التحويلي من ناحية أخرى.

٣٢ - وأحد العوامل التي تساعد في توضيح النجاح الذي حققه البرنامج الإنمائي في مجال الحوكمة الديمقراطية يتمثل في تشجيعه للمساواة بين الجنسين عن طريق استخدام حيادية ولايته ودوره باعتباره جهة قيمة وجالباً للمعرفة ومستشاراً أو جهة تمكينية تدعم المجتمع المدني والجهات الإشرافية المدنية والأحزاب السياسية فضلاً عن الحكومة. وقد قام البرنامج الإنمائي بذلك العمل في حالات تتسم بحساسية فائقة، وفي ظل وجود عدة جهات فاعلة لها مصالح ذاتية. ولكن النتائج لم تكن كلها إيجابية وفي بعض الأحيان أسفرت برامج ذات قصد جيد عن نتائج سالبة بسبب عدم تحليل أدوار الجنسين وعلاقات السلطة التي من شأنها أن تسمح للمرأة بالمشاركة الكاملة على قدم المساواة. وفي حالات أخرى، أدى وجود معايير

ثقافية وتركات تاريخية مثقلة بالتمييز إلى نتائج سلبية على الرغم من مساهمة البرنامج الإنمائي في هئية بيئة تمكينية.

٣٣ - منع نشوب الأزمات والتعافي من آثارها. اتضح من النتائج المستقاة من الإطار Gender@ work أن النتائج الجنسانية الشاملة في هذا المجال قد أسهمت في إحداث تغييرات في إمكانيات الوصول إلى الموارد والفرص بفضل تركيز البرامج على التعافي الاقتصادي المراعي للأهداف الجنسانية. وللنتائج المتحققة في مجالي رفع درجة الوعي والسياسات صلة بدور البرنامج الإنمائي في إثارة الاهتمامات بالتنمية المستدامة وتعزيز الأنشطة المدرة للدخل التي تزيد دور المرأة في الإنتاج. وفيما يتعلق بتعزيز فرص المرأة في الحصول على العدالة، نجح البرنامج الإنمائي في إعادة بناء الهياكل القانونية وتقديم الدعم لضحايا العنف الجنساني والعنف القائم على أساس نوع الجنس الباقيات على قيد الحياة. وكانت هناك أيضاً حالات حدثت فيها تجاهل لنوع الجنس في البرامج فحققت نتائج أقل إيجابية. ومن الناحية الفعلية تشكل استراتيجية البرنامج الإنمائي المعروفة باسم "جدول الأعمال المؤلف من ثماني نقاط"، العمود الفقري للبرمجة الجنسانية في مجال منع نشوب الأزمات والتعافي منها، كما يسهم في خطة العمل المؤلفة من سبع نقاط التي قدمها الأمين العام من أجل بناء السلام المراعي للمنظور الجنساني.

٣٤ - الطاقة والبيئة - كانت النتائج الجنسانية الشاملة المتعلقة بالطاقة والبيئة محدودة في كل مجالات نواتج الإطار Gender@ Work. وكان جزء كبير من النتائج التي تم الإبلاغ عنها يتمثل في زيادات في الأهداف الموجبة جنسانياً بغية الحصول على الموارد والفرص. ولم تكن هناك أي تغييرات من حيث الثقافة الداخلية والهيكلي العميق، كما كانت هناك تغييرات قليلة جداً فيما يتعلق بالسياسات والقوانين والترتيبات.

٣٥ - وفي عام ٢٠١٢، اعتمد البرنامج الإنمائي إجراء تدقيق بيئي واجتماعي لمشاريعه التي تتناول الأبعاد الجنسانية وتمثل امتثالاً كاملاً لسياسة الضمانات التي يتبعها مرفق البيئة العالمية. وتستهدف معايير مرفق البيئة العالمية ضمان أن لا تسبب البرامج للناس أو للبيئة ضرراً لا داع له. ومن السابق لأونة القيام بتقييم نهائي لما إذا كانت البرامج تستفيد من الأبعاد الجنسانية لإجراء التدقيق.

٣٦ - وأبلغ برنامج المنح الصغيرة التابع لمرفق البيئة العالمية نتائج جيدة بشأن استهداف المسائل الجنسانية. ووفقاً لتقييم برنامج المنح الصغيرة أجريت في الآونة الأخيرة، يتبع ثلثا الاستراتيجيات البرنامجية القطرية التي تم استعراضها في ثلاثين بلداً نهجاً قوياً نسبياً في معالجة المسائل الجنسانية توضح نية الخطوات المحددة التي ينبغي اتخاذها. وأظهر التقييم الذي أجراه

التحالف العالمي للجنسانية وتغيّر المناخ في عام ٢٠١٣، أن تقدماً ملموساً قد أحرز في توصيل نواتج التحالف المعتمدة. وينعكس حالياً المنظور الجنساني بصورة جيدة في نصوص الاتفاق على اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. كما يعترف بهذا المنظور كبند رسمي في جدول أعمال مؤتمر الأطراف والعمل جار حالياً على إدراجه في طرائق عمل مؤسسات التمويل. وعلاوة على ذلك، يرسى الأساس لإنجاز النواتج المعتمدة من خلال بناء قدرات على الصعيدين الإقليمي والوطني. وفي المقابل، خلصت دراسة أجرتها مؤخراً المنظمة المسماة 'الشبكة النسائية لتنظيم التغيير في الزراعة وإدارة الموارد الطبيعية'، بشأن مبادرة الأمم المتحدة التعاونية المتعلقة بتخفيض الانبعاثات الآتية من إزالة الغابات وتدهورها في البلدان النامية، إلى استنتاج مفاده أن النساء لسن من أصحاب المصلحة أو المستفيدين الرئيسيين من المبادرة المعززة لخفض الانبعاثات الناجمة عن إزالة الغابات وتدهورها وذلك بسبب دورهن غير البارز في قطاع الغابات.

رابعاً - الاستنتاجات

الاستنتاج ١ - منذ آخر تقييم مستقل أجري في العام ٢٠٠٦، حدث تغير واسع النطاق وتحسن ملحوظ في نهج برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إزاء تنفيذ السياسات التي تعالج تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتنفيذها. وأبدى البرنامج الإنمائي إدراكاً أكبر لأهمية العامل الجنساني في النتائج المؤسسية والإنمائية. وأنتج البرنامج الإنمائي أيضاً سلسلة من الأدوات ووضع عدداً من الترتيبات المؤسسية التي تساعد في تعزيز مساهمته في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٣٧ - وكانت استراتيجية البرنامج الإنمائي الأولى للمساواة بين الجنسين (٢٠٠٨-٢٠١٣) عاملاً حافزاً لترويج عدد من الصكوك والأدوات والعمليات الجديدة التي طرأت على المنظمة منذ التقييم لتعميم مراعاة المنظور الجنساني لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي الذي جرى في عام ٢٠٠٦. ويدل إنشاء اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية والتي يتولى رئاستها المدير المشارك وتضم كل رؤساء المكاتب، على الاهتمام والمساءلة من جانب الإدارة العليا. بيد أن مدى تغلغل مداورات هذه اللجنة وتوجيهاتها في العمق لتترك أثراً على الموظفين على مستوى المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية، ليس بنفس القدر من الوضوح. والمؤشر الجنساني يطبق على النطاق العالمي ولكن مساهمته تتفاوت من حيث نقل صورة صحيحة عن البرمجة المستنيرة جنسانياً، وذلك بسبب اختلاف طرق استخدامه والافتقار إلى ضمان الجودة. أما مشروع شهادة الختم الجنساني الرائد، فهو يجمع بصورة مبتكرة بين الجوانب المؤسسية والجوانب البرنامجية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني ويجتذب الاهتمام كما

يعمق فهم أن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لا ينجحان إلا إذا أصبحا جزءاً أصيلاً من الحياة العملية لكل موظف.

الاستنتاج ٢ - تسلط مراسلات البرنامج الإنمائي، كمؤسسة، الضوء على الأهمية المركزية للمساواة بين الجنسين وما لها من تأثير مضاعف على جميع النتائج الإنمائية، فإنه لم يبدأ بعد في ترويج المنظور الجنساني ورصد موارد كاملة له بوصفه إحدى الأولويات الرئيسية للمنظمة. وقد انخفضت بشدة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٤ الاعتمادات المرصودة للموارد المكرسة للبرامج والموظفين من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٣٨ - وتلقت الموارد المكرسة، للمساواة بين الجنسين على الصعيد البرنامجي العالمي دفعة أولى الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ ثم انخفضت في العام ٢٠١٣-٢٠١٤. وطوال فترة التقييم، كانت المخصصات الرئيسية للمسائل الجنسانية أقل من تلك المرصودة لمجالات التركيز الأخرى. كما كانت الموارد غير الرئيسية تشكل جزءاً كبيراً من ميزانية برامج وحدة الشؤون الجنسانية في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣.

٣٩ - وفي السنوات الأولى من فترة الخطة الاستراتيجية بلغ عدد موظفي وحدة الشؤون الجنسانية ٢٣ موظفاً ولكن بحلول عام ٢٠١٣ انخفض هذا العدد إلى ٨ وظائف. وفي ٨٠ في المائة من المكاتب القطرية للبرنامج الإنمائي، كان الإشراف على الشؤون الجنسانية يتم من قِبَل منسقين يكرسون ٢٠ في المائة فقط من وقتهم لهذا العمل. ولكي يُعترف بالمساواة بين الجنسين كأولوية مركزية للمنظمة، يجب اعتبارها دائماً نقطة انطلاق لجميع الالتزامات التنفيذية والبرنامجية الرئيسية.

الاستنتاج ٣ - لم يحقق البرنامج الإنمائي سوى نجاح جزئي فيما يتعلق بلهدف استراتيجية المساواة بين الجنسين الذي يدعو إلى أن تكون المساعدة الإنمائية التي يقدمها البرنامج مراعية للمنظور الجنساني. وكانت معظم النتائج التي أسهم فيها البرنامج موجهة نحو أهداف جنسانية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن النتيجة التي تم التوصل إليها ومفادها هو أنه يمكن وصف صغير من النتائج التي يسهم فيها البرنامج الإنمائي بأنها تحدث تحولاً في الوضع الجنساني، يعني أنه سيتعين على البرنامج أن يجعل تحقيق نتائج جنسانية أكثر عمقاً، هدفاً مركزياً في خطته الاستراتيجية القادمة وما بعدها. وفي الوقت الذي شهد فيه مجال التركيز: الحوكمة الديمقراطية أكبر قدر من التقدم المنهجي من حيث الإسهام بطريقة مراعية للمنظور الجنساني، فإن مجالات التركيز الثلاثة الأخرى وهي الفقر والأهداف الإنمائية للألفية ومنع نشوب الأزمات والتعافي منها والطاقة والبيئة سوف تتطلب جهداً متضافراً. وسوف يتطلب انتقال مؤد لإحداث تغيير تحولي جنساني قوي فترة استعداد أطول، كما سيتعين على البرنامج

الإئمائي أن يلتزم التزاماً مستمراً ويضمن تمويل كافٍ ويتعهد بالتحقق من الجودة بصورة دورية وإجراء تقييمات للنتائج الجنسانية إذا أريد له مواصلة هذا المسار.

٤٠ - واتضح من التقييم أن أغلبية النتائج الجنسانية للبرنامج الإئمائي كانت موجهة جنسانياً، يعني أنها تركز في الأغلب الأعم، على إحصاء عدد الرجال والنساء المشاركين في البرامج في مجالات الفقر ومنع نشوب الأزمات والبيئة أو المستفيدين منها. وبالمقابل كان ما يقرب من ثلثي النتائج في مجال التركيز (الحكومة الديمقراطية) مراعيًا للمنظور الجنساني. إذ أنها تناولت الفوارق في الاحتياجات بين النساء والرجال والتوزيع العادل للفوائد ولكنها لا تتناول الأسباب الجذرية الأعمق لعدم المساواة في حياتهن. وقد تمخض التحليل عن نتائج تحويلية جنسانية قليلة جداً. وهذا مفهوم نظراً لأن الحصول على نتائج تتناول جذور عدم المساواة واختلالات توازن القوى يتطلب وقتاً.

٤١ - ومن حيث النتائج الإئمائية، كان البرنامج الإئمائي يتبع النهج الأكثر منهجية والذي له أكبر تأثيراً في النتائج المتحققة في مجالات الحكومة الديمقراطية ومشاركة المرأة في العمليات السياسية. وتحظى الحكومة الديمقراطية بأكثر قدر من التغطية في الفئات الأربع لإطار Gender@ Work مما يوفر أساساً مباشراً بالنسبة للمشاركة في عدد أكبر من النتائج التحويلية الجنسانية في المستقبل.

٤٢ - وسوف تتطلب مجالات التركيز الثلاث الأخرى دعماً مركزاً واهتماماً من أجل إحراز تقدم الأهداف الموجهة جنسانياً إلى المساهمات الجنسانية التحويلية التي يدعمها البرنامج الإئمائي. وفيما يتعلق بتخفيف حدة الفقر كانت معظم النتائج موجهة جنسانياً بطبيعتها، وقاصرة على ذكر النسبة المئوية للرجال والنساء المستفيدين، مع تركيز الاهتمام على التمكين الاقتصادي للمرأة على المستوى الفردي وفي حالات قليلة على إدماج الاعتبارات الجنسانية في عمليات الأهداف الإئمائية للألفية. ومن بين مجالات التركيز الأربعة، حصل منع نشوب الأزمات والتعافي منها على أقل عدد من النتائج الجنسانية المبلغ عنها. وإلى جانب المساهمات في التعافي الاقتصادي المراعي للمنظور الجنساني، فإن إدماج اعتبارات المساواة بين الجنسين في إدارة مخاطر الكوارث والاهتمام بالعنف الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس هي، فيما يبدو، أكثر المجالات التي تحظى باهتمام بصورة متسقة في حافظة منع نشوب الأزمات والتعافي منها. وفي مجال البيئة والطاقة تم الإبلاغ عن ثاني أقل عدد من النتائج الجنسانية ولم يحظ المنظور الجنساني في مشاريع الطاقة والبيئة المجتمعية باهتمام واسع النطاق وغير متفاوت ومقتصر بصفة عامة على مشاركة المرأة.

٤٣ - ومع أن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أحرز تقدماً منذ آخر تقييم وتجاوز 'جزر النجاح' المذكورة في نتيجة تقييم عام ٢٠٠٦، فإنه لا يزال هناك الكثير مما ينبغي القيام به. وتتصدر المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة رؤية البرنامج الإنمائي للقضاء على الفقر المدقع وتقليل عدم المساواة والإقصاء إلى حد كبير. إلا أنه في الممارسة العملية غالباً ما يتم العمل من منظور استهدافي يلبي الاحتياجات العملية من خلال إنجاز الخدمات وتوفير فرص الوصول إلى الموارد. ولكن ليس على المستوى الأعمق وهو تلبية الاحتياجات الاستراتيجية التي تتناول التغيير الهيكلي وإزالة جذور ضروب التمييز وعدم المساواة. والانتقال إلى النتائج التي تحدث تغييرات يتوقف على السياق المحدد ويستغرق وقتاً ويتطلب منظوراً برنامجياً طويل الأجل ونُهُجاً للرصد والتقييم والتعلم. وينبغي الاهتمام أيضاً بتوسيع الشراكات مع المنظمات المدركة للمنظور الجنساني وحقوق المرأة على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري. والبرنامج الإنمائي في موقف جيد يسمح له بالمساهمة، نظراً لالتزامه المستدام بالبلدان التي يعمل فيها، فضلاً عن حياد/عدم تحيزه لدى تناوله لما يعتبر في كثير من الأحيان مسألة حساسة للغاية.

الاستنتاج ٤ - المسارات نحو تحقيق نتائج جنسانية معقد. وتعتمد على طائفة من العوامل المؤسسية والسياقية. وقد خلص التقييم إلى أن تبيان وجود ارتباط مباشر بين الإصلاحات المؤسسية للبرنامج الإنمائي والنتائج الإنمائية يمثل تحدياً لعدة أسباب. فالقيود على البيانات تمثل مشكلة رئيسية، ولكن العامل الأهم بكثير هو التعقيد الذي تتسم به البرمجة الجنسانية. والتعقيد متأصل في هذه البرمجة التي تتناول مسائل ضاربة الجذور في الأعراف والقيم الثقافية ونظم المعتقدات على المستويين الفردي والمجتمعي، حيث يعتمد جزء كبير من تحقيق النتائج على عوامل خارجة عن سيطرة البرنامج الإنمائي.

٤٤ - وعلى المستوى الأساسي، عندما يدمج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرمجة يتناول الفوارق بين النساء والرجال في الاحتياجات والمكانة والأدوار فإنه من المرجح جداً أن يسفر البرنامج عن نتائج ذات طابع جنساني. أما عندما يفتقد التحليل الجنساني وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، فيرجح حدوث نتائج جنسانية سلبية أو نتائج عميةاً جنسانياً أو نتائج جنسانية موجهة للأهداف الجنسانية.

٤٥ - وتُعزى العوامل الداخلية المرتبطة بالنتائج الإنمائية ذات المنظور الجنساني إلى التزام القيادة ولا سيما على المستوى القطري، وإلى هياكل المساءلة والموظفين المستنيرين جنسانياً ذوي العقلية المساندة للحقوق ووحدات الشؤون الجنسانية المكرسة لتعزيز ورصد الأداء. وشوهدت أمثلة أخرى للرابطة بين النتائج المؤسسية والنتائج الإنمائية ذات المنظور الجنساني،

في البرمجة التي تعترف بوضوح بالقدرات وتقوم بتنميتها لضمان أن يكون باستطاعة كل أصحاب المصلحة أن يعتبروا أنفسهم خبراء جنسائين، والتي تطبق بعد ذلك على البرمجة والعمل المتعلق بالسياسات. وتسعى هذه البرامج بنشاط أيضاً إلى إشراك أفراد المجتمع والمجموعات النسائية في تصميم البرامج والأنشطة. وتشمل العناصر البرنامجية الأخرى اختيار شركاء على علم بالمنظور الجنساني والتكيف الاستراتيجي للبرمجة على أساس الاحتياجات المتغيرة على أرض الواقع. وكشف تحليل لتقييم تقارير نتائج التنمية الآتية من ١٠ مكاتب قطرية والتي تصنف نتائجها المؤسسية على أنها نتائج مراعية للمنظور الجنساني أو نتائج جنسانية تُحدث تحويلاً، أن ٨ من هذه المكاتب القطرية لديها أيضاً نتائج إنمائية ذات بُعد جنساني. وفي جميع هذه الحالات كانت النتائج المراعية للمنظور الجنساني أو النتائج الجنسانية التي أُحدثت تحويلاً واردة في مجال التركيز (الحوكمة الديمقراطية)

٤٦ - وكشف التقييم أن بعض العوامل الخارجية ذات الأهمية الرئيسية بالنسبة للنتائج الإنمائية المحسنة، التي تتجاوز التأثير المباشر لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي تشمل السياق الاجتماعي والسياسي والمصلحة الوطنية ومصصلحة المانحين ووجود الفرص فضلاً عن رد الفعل العكسي (الذي كثيراً ما يؤثر على التوقيت ومسار التقدم نحو تحقيق النتائج). والعمل في سياق قطري تكون فيه الحكومة إما مؤيدة وداعمة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، يخلق بيئة تمكينية للبرمجة الإنمائية الجنسانية. وهذا يعتبر عاملاً في بعض البلدان التي كانت من بين أوائل الفائزين بالختم الذهبي في المشروع النموذجي لشهادة الختم الجنساني. إن وجود حركات نسائية قوية ومجموعات مجتمعات مدني تدافع عن المسائل الجنسانية يعتبر أيضاً عاملاً مهماً لتحقيق مكاسب من حيث النتائج الإنمائية التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الاستنتاج ٥ - لم يضع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بعد سياسة حازمة تضمن أن يكون التحليل الجنساني شرطاً إلزامياً في جميع البرامج. والافتقار إلى التحليل الجنساني يفسر إلى حد ما لماذا يكون هذا العدد الكبير من النتائج الجنسانية للبرنامج الإنمائي نتائج موجهة أو سلبية أو عمياء جنسانياً. كذلك لم تطور وتطبق بدرجة كافية الأدوات والعمليات التي تجعل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ذاتا صلة بعمل الموظفين في تصميم البرامج ورصدها وتقييمها. ويتطلب المؤشر الجنساني والتقارير السنوي المبني على النتائج فضلاً عن الرصد والتقييم مزيداً من الصقل والتطبيق المتسق، إذا ما أريد للبرنامج الإنمائي أن يحسن جودة مداخلاته وتقاريره الجنسانية وتقييم، لمساهماته.

٤٧ - تتطلب البرمجة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تحليلاً جيداً محدد السياق، لكي يتسنى تحديد الآثار غير المقصودة التي يمكن أن تحدث، وفهم احتمال حدوث رد فعل

عكسي عند إحراز تقدم. وينبغي أن تكون هذه التحليلات واضحة على مستوى البرمجة القطرية وكذلك في كل من التدخلات البرنامجية والمشاريعية. وفي هذا الصدد، يمكن للمؤشر الجنساني أن يلعب دوراً مفيداً في مرحلة التصميم والتقييم وأثناء الرصد والتقييم والتقدير.

٤٨ - وعلى الرغم من أن المؤشر الجنساني يستخدم أساساً لتتبع الاتجاهات العامة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامج البرنامج الإنمائي، فهو يهدف أيضاً إلى تحسين الإبلاغ والمساءلة بشأن المساواة بين الجنسين في البرنامج الإنمائي بصفة عامة، وذلك من خلال تتبع الميزنة والنفقات المتعلقة بنتائج المساواة بين الجنسين. بيد أن هذا المؤشر، كما هو مستخدم حالياً، لا يعكس النفقات والمخصصات المالية بطريقة متسقة يمكن الاعتماد عليها. إن تجميع كمية الموارد المكرسة للمساواة بين الجنسين لا يعطي صورة واضحة بما فيه الكفاية لكيفية تخصيص الموارد واستخدامها. وإذا ما أريد للبرنامج الإنمائي أن يحقق الهدف المتمثل في تتبع النفقات وتحسين المساءلة وزيادة الشفافية، فعليه أن يضع مبادئ توجيهية واضحة المؤشر الجنساني على مستويات نواتج المشاريع والبرامج القطرية، وأن يكفل وجود فهم واضح على نطاق المنظومة لكيفية تطبيق هذه المبادئ التوجيهية. ويمكن أن يساعد التحليل الجنساني الأفضل والممارسة المتسقة المتصلة بالمؤشر الجنساني في ضمان إرساء وظيفتي التقييم اللامركزي والتقييم المستقل بالإضافة إلى وظيفة المراجعة على أسس أمتن فيما يتعلق بتقييم مساهمة البرنامج الإنمائي في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الاستنتاج ٦ - بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن هدف تكافؤ الجنسين مهم وإن كانت النتائج حتى الآن باقية على مستوى الاستهداف الجنساني. وقد حقق تكافؤ الجنسين نجاحاً من حيث تكافؤ أعداد الرجال والنساء الذين يشغلون أعلى الرتب الوظيفية وأدناها في المنظمة. بيد أن التكافؤ لم يتحقق في المناصب الوسطى البالغة الأهمية (أي الرتب ف - ٤/ف - ٥ ومد - ١/مد-٢). فالرجال يلتحقون بالخدمة في المنظمة في رتب أعلى ويحصلون على ترقية أسرع أكبر من النساء. وإذا ما أريد حقاً تنفيذ المساواة بين الجنسين فينبغي إيلاء اهتمام أكبر للثقافة والقواعد غير المكتوبة التي تحكم من يحصل على الترقية والتقدير ومن هم الذين يستمع إلى أصواتهم.

٤٩ - تمثل استراتيجية التكافؤ الجنساني خطوة في الاتجاه الصحيح في محاولة التصدي لبواعث القلق، إلا أن هناك حاجة إلى تحليل أعمق. ولا بد من أن يذهب إلى ما وراء التركيز على التكافؤ، إذا كان للمنظمة أن تحصل على صورة أكثر اكتمالاً لعلاقات القوى وديناميات المنظور الجنساني الجارية. وتكشف البيانات المستمدة من الدراسات الاستقصائية السنوية للموظفين على الصعيد العالمي بانتظام، أن هناك فجوات في التجارب الإيجابية

للرجال والنساء فيما يتعلق بالتمكين ونمو الخبرة الفنية والانفتاح والعدالة/الاحترام والتوازن بين العمل/الحياة وإدارة المكاتب. وبصفة عامة يتم الإبلاغ عن التكافؤ الجنساني على مستوى المجاميع في كل من المكاتب الإقليمية والمقر على السواء، مما يمكن أن يحجب الحالة التي تتسم بقدر أكبر من الاختلافات السائدة في فرادي المكاتب القطرية والوحدات.

الاستنتاج ٧ - تربط برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تاريخياً، علاقة وثيقة في الغالب تعاونية مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وقد وصلت هذه العلاقة مرحلة النضج بقيام الهيئة بإعادة تنظيم وجودها التنظيمي على الصعيد العالمي. ومع ذلك فهناك مجال لمزيد من التوضيح لترتيبات الشراكة. ولا يزال يتعين على البرنامج الإنمائي بعد أن يقوم بتحديد وإبلاغ مواطن قوته المقارنة في مجال المسائل الجنسانية لضمان أن تكون مداخلته استراتيجية وذات قيمة مضافة. ويمكن لمقري الوكالتين تيسير عملية التوضيح التي ينبغي في الحالة المثالية أن تتم أيضاً، في السياقين الإقليمي والقطري.

٥٠ - والتوضيح الرسمي للعلاقة بين البرنامج الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وتحديد مواطن القوى المقارنة ونقاط الدخول المختلفة لكل وكالة، يمكن أن يساعد في ضمان علاقات عمل أكثر سلاسة على جميع المستويات في كلتا المنظمتين. وهذا ينبغي أن يساعد الوكالتين في وضع ترتيبات عمل، لا سيما في المجالات التي تواجهها فيها تحديات إنمائية متشابهة، كما يمكن أن يضيف كل منهما قيمة كبيرة إلى مبادرات الأخر. ويقتضي وضع ترتيبات عمل مُحسنة الاعتراف إلى البحث في نهج واحد مناسب للجميع غير كافٍ وأن الشراكة تبني على تفاهم متبادل وفهم واضح للعوامل السياقية. ويمكن أن تستنير هذه العملية بمحالات المبادرات المشتركة الناجحة. كما يمكن أيضاً أن تتيح فرصة للبرنامج الإنمائي أن يبلغ إلى الحكومات الوطنية والشركاء والمأنحين أفكاره المتعلقة لقيادة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والمساهمة فيهما.

خامساً - التوصيات

التوصية ١ - يجب على البرنامج الإنمائي أن يوائم موارده وبرامجه مع رسالته كمؤسسة بشأن الأهمية المحورية لدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبار ذلك وسيلة للإسراع بخطى تحقيق البرامج الإنمائية. ويجب أيضاً أن يذهب تعميم مراعاة المنظور الجنساني إلى أبعد من توفير بيانات مفصلة على أساس نوع الجنس بالنسبة لجميع مجالات نتائج الخطة الاستراتيجية. وفي هذا الصدد، ينبغي أن تدرس دراسة جادة مزايا إدماج استراتيجية المساواة بين الجنسين كجزء من الخطة الاستراتيجية التالية (اعتباراً من عام ٢٠١٨ فصاعداً).

٥١ - وبالنظر إلى أن رؤية البرنامج الإنمائي تتمثل في القضاء على الفقر وفي الوقت نفسه تخفيف ضروب عدم المساواة والإقصاء بدرجة ملحوظة، فيجب على المنظمة أن تضطلع بصورة منهجية، ببرامج تتناول التمييز القائم على أساس نوع الجنس من جميع جوانبه. ويتعين على البرنامج الإنمائي بذل مزيد من الجهود لكي يعم المؤسسة فهم أكثر اكتمالاً للمنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يتعدى تحديد الأهداف ويمكن من الإبلاغ بدقة عن المخصصات المالية والنفقات المكرسة للمساواة الجنسانية. وإذا كان المؤشر الجنساني غير مناسب لهذا المستوى من التحديد، فيوصى بوضع نظام جديد للتتبع ومؤشرات القياس. وعلاوة على ذلك، وبالنظر إلى أنه قد وضعت مؤشرات قياس مالية محددة في استراتيجية المساواة بين الجنسين الحارية، ٢٠١٤ - ٢٠١٧، التي وضعها البرنامج الإنمائي، فينبغي الرصد الدقيق لهذه المؤشرات وإبلاغها للمجلس التنفيذي.

٥٢ - وعلاوة على ذلك، يجب على البرنامج الإنمائي تقييم مزايا وعيوب إدماج الخطة الاستراتيجية مع استراتيجية المساواة بين الجنسين وإضفاء طابع إلزامي على النتائج الجنسانية الرئيسية. وفضلاً عن ذلك، ينبغي للوثائق التوجيهية التي تشجع المواءمة بين الخطة الاستراتيجية ووثائق البرنامج القطرية، أن تشترط القيام بتحليل جنساني لجميع البرامج التي يتم تطويرها في إطار البرامج القطرية التي تحدد أهدافاً متوسطة الأجل (لفترة أطول من ٥-١٠ سنوات) إلى جانب التحليلات السياقية الأخرى. والتحليل الجنساني الذي يتم في سياق البرامج القطرية، ينبغي أن تكون له مؤشرات وآليات للرصد والتقدير والتقييم مُنظرة على مستوى البرنامج ومستوى المشروع.

٥٣ - وهناك حاجة إلى اهتمام أعمق بمسائل المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني ولا سيما في مجالات التركيز المتعلقة بمنع نشوب المنازعات والتعافي والطاقة والبيئة، التي شهدت أقل عدد من النتائج الجنسانية وأعلى معدلات للاستهداف. والعمل في مجالات التركيز المتعلقة بالفقر والأهداف الإنمائية للألفية والحكومة الديمقراطية يمكن أن يعمق النوايا والإجراءات الرامية لإحراز نتائج مراعية للمنظور الجنساني ونتائج جنسانية تحويلية. ويجب على كل برامج وسياسات البرنامج الإنمائي أن تولي اهتماماً إلى تأخير النساء كمستفيدات ومواطنات نشطات. وإذا كان برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يستهدف المساهمة في التغيير الذي يحدث تحويلياً، فسوف يتعين عليه تسريع الجهود في جميع مجالات التركيز لكي يتسنى الاستهداف الاستراتيجي، بصورة أكبر لجذور عدم المساواة وهياكل القوة غير المتساوية والمشاركة والعلاقات والتصدي للقيم والمعايير والسياسات القائمة على عدم المساواة.

التوصية ٢ - بالنظر إلى تفاوت الأداء في مجالات التركيز الأربعة في الخطة الاستراتيجية، ٢٠٠٨-٢٠١٣ فيما يتعلق بتعزيز النتائج الإنمائية الجنسانية، فيجب على برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يضمن أن يتم في التقييمات القادمة إيلاء الاهتمام بصفة محددة للتقدم المحرز في النتائج الإنمائية الجنسانية وفعاليتها وجودها في مجالات النواتج السابقة في الخطة الاستراتيجية الجارية.

٥٤ - يتيح استعراض منتصف المدة المرتقب للخطة الاستراتيجية ٢٠١٤-٢٠١٧، فرصة لوضع إطار لهذا التقييم. ويمكن أن يعزز التقييم البيانات المحدودة المستمدة من بطاقات تقرير إطار النتائج والموارد المتكامل التي تلخص تقدم البرنامج المحرز في العام ٢٠١٤ وأن يتضمن تحليلاً نوعياً أعمق لمساهمة البرنامج الإنمائي في النتائج الجنسانية على أرض الواقع. والدروس الأولية المستقاة من عملية شهادة ختم المساواة بين الجنسين التي اكتملت في ٢٨ مكتباً قطرياً (والتي نفذت على أساس عدم منح شهادات في بلدان أخرى)، يمكن أن تكون أيضاً مصدراً غنياً للمعلومات.

التوصية ٣ - يجب أن يركز البرنامج الإنمائي على صقل الأدوات والصكوك والعمليات التي تم تطويرها خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣ وأن يركز على زيادة استبطان الأهمية الخورية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أجل تحقيق كل الأهداف الإنمائية في أوساط الموظفين. وتناقش أدناه توصيات محددة بشأن هذه التحسينات ومجالات التدخل الجديد الممكنة:

(أ) يجب أن يصبح التحليل الجنساني إلزامياً في كل البرامج وأن تكون له علاقة بتعزيز تحديد درجة في المؤشر الجنساني لكل تدخل من تدخلات البرنامج الإنمائي. ويشير التوجيه المنقح بشأن المؤشر الجنساني (٢٠١٤) إلى أن التحليل الجنساني يجب أن يجري في الحالة المثالية، مرحلة تصميم المشروع وقبل التدوين، لكي يتسنى تحديد الاستراتيجيات الأكثر فعالية في سياق معين والنتائج التي تدعم المساواة بين الجنسين. بيد أن التحليل الجنساني ينبغي أن يحول من كونه اختيارياً ليصبح خطوة أولى إلزامية، وهذا سوف يسهم في جعل التقييم الجنساني محددًا بالسياق ويقلل إلى أدنى حد التدرج غير الدقيق للمؤشر الجنساني. الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مصداقية هذه الأداة. وعلاوة على ذلك ينبغي أن يحدد هذا التحليل مجالات التغيير ودور ومساهمة البرنامج الإنمائي في عمليات التغيير في الطيف الممتد من النتائج العمياء جنسانياً إلى النتائج التي تحدث تحويلاً؛

(ب) ينبغي أن يتبع المؤشر الجنساني المخصصات بطريقة توفر بيانات مجمعة موثوق بها في مختلف مراحل دورة المشروع. ويجب أن يكون المؤشر خاضعاً لعمليات تحقق

خارجية عشوائية وأن يتم أيضاً تقييمهم بصورة منهجية عن طريق عمليات المراجعة الداخلية. وينبغي رصد التوجيه الجديد وتقييمه سنوياً لكي يصبح أداة موثوق بها لقياس تقدم برامج البرنامج الإنمائي. وفضلاً عن ذلك، إذا كان المؤشر الجنساني غير مناسب لتتبع النفقات على مستوى من التحديد ذي مصداقية على مستوى البرنامج وعلى مستوى الناتج، فيوصى بأن يوضع في الاعتبار تطوير نظام جديد للتتبع ومؤشرات القياس ومن الفوائد الإضافية لنظام المؤشر الجنساني المحسن إمكانية استخدامه على نطاق أوسع لأغراض حشد الموارد وزيادة المساواة والميزنة المراعية للمنظور الجنساني وإدارة عملية اتخاذ القرار بطريقة مستنيرة جنسانياً؛

(ج) يتطلب الختم الجنساني اهتمام الإدارة العليا من حيث دوره في المستقبل كمبادرة للتوثيق المؤسسي. ولتيسير هذه العملية ينبغي أن يقوم تقييم مشروع الختم الجنساني النموذجي على يد فريق من المستشارين المستقلين لتوجيه تطبيقه عندما يدخل مرحلة ما بعد المشروع النموذجي الحرجة. ويمكن أن يكون هذا التقييم مفيداً في توثيق عملية المشروع النموذجي لما في ذلك الجوانب مثل المنهجية والموارد المطلوبة وإمكانية استدامة تدخلات الختم الجنساني القطرية (بما في ذلك إعادة إصدار الشهادات) واستكشاف مختلف الخيارات لإضفاء الطابع المؤسسي على عملية تحديد المعايير للأختام الذهبي والفضي والبرونزي وينبغي أن ينصبَّ التركيز على الدروس المستفادة التي ينبغي أن يستنار بها في تحديد الاختيارات والتكاليف والفرص والجوانب السلبية التي يمكن أن تصادف ختم المساواة بين الجنسين عند الانتقال إلى مرحلة التنفيذ التالية للمشروع الرائد. ويمكن أيضاً توسيع نطاق نهج ختم المساواة بين الجنسين ليشمل الحكومات الوطنية والشركاء حيث يتم التعبير عن المصالح والفرص والاحتياجات؛

(د) ينبغي أن يولي اهتمام أكبر إلى منتدى اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية باعتباره مكاناً للتعلم وحل المشاكل وتبادل الممارسات المقيدة على نطاق المنظومة. ويجب على جميع الكيانات التنظيمية الرئيسية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن تقدم تقارير عن التقدم المحرز في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والمشاركة في المناقشات في أيام السنوية لمنظور الجنساني السنوية، ويجب على اللجنة المعنية بالتوصية والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية أن تلعب دوراً نشطاً في تقييم تقارير البرنامج الإنمائي المقدمة إلى خطة العمل على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتقييم الآراء الواردة في ردود (هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن أداء البرنامج الإنمائي في عملية خطة العمل على نطاق المنظومة وينتظر أن يؤدي هذا إلى تيسير استعراض الممارسات المقيدة

الواردة من المنظمات الأخرى والتي يمكن تطبيقها في البرنامج الإنمائي. وعلاوة على ذلك، هناك حاجة إلى تنشيط وظيفة اللجان المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية على النحو المتوخى في استراتيجية المساواة بين الجنسين (٢٠٠٨-٢٠١٣). ويجب أن ينظر في وضع إلزامي في جدول الأعمال في اجتماعات مجموعات المكاتب الإقليمية على أساس منتظم؛

(هـ) يجب على اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية أن تضمن استراتيجية تكافؤ الجنسين يتم تنقيحها ويتم إعداد برنامج لنشرها. ويجب أن يولي الاهتمام إلى معالجة الشواغل المعرب عنها في الدراسات الاستقصائية للموظفين على الصعيد العالمي وفي الثغرات في التجارب الإيجابية بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالتمكين ونمو القدرات الفنية والانفتاح والعدالة والاحترام والتوازن بين العمل - الحياة وإدارة المكاتب.

ويجب أن تتضمن التقارير السنوية المقدمة إلى المجلس التنفيذي معلومات أكثر تفصيلاً عن المشاكل والتقدم المحرز في تحقيق أهداف وإجراءات التكافؤ ومما يمكن أيضاً أن تساعد في تغيير تسمية الاستراتيجية لتشير إلى إتباع نهج 'يتجاوز التكافؤ' وبمضي إلى تناول الثقافة والروح المعنوية للموظفين؛

(و) ويجب على البرنامج الإنمائي أن يعزز عمليات تنمية القدرات التي تركز على تعميم مراعاة المنظور الجنساني لتكون مواكبة لأعمال الموظفين اليومية واحتياجاتهم ومطبقة عليها. ويجب تقييم دورات التدريب بالحواسيب، بطريقة مستقلة لتحديد ما إذا كانت مفيدة وينبغي الاستمرار فيها. وعلاوة على ذلك، فإن برامج التدريب المكتبي في المكاتب الإقليمية لآسيا وإفريقيا ومنطقة المحيط الهادي وبرامج القيادة التي تقدم تشكل أمثلة للاستثمارات الموجهة القائمة على التدريب ومؤشرات القياس. ويجب تتبع فاعلية وتأثير المبادرات التي نظمت مؤخراً بدقة وتقييمها وتقديم تقارير عنها إلى اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية. والمبادرات الأخرى في مجال بناء القدرات وإذكاء الوعي، خطط التدريب في الوحدات أو المكاتب القطرية تتكون من دورات تركز على المنظور الجنساني التي تشجع المحاورات والمناقشات الحية المنفتحة، كما تتضمن، تحليلاً انتقادياً لصور الرجال والنساء في وسائط الإعلام والأحداث الجارية وإلى جانب المحاضرين الضيوف؛

(ز) ويجب على البرنامج الإنمائي أن ينظر في استكشاف آفاق جديدة للمشاركة في المسائل الجنسانية التي تتجاوز قضايا المرأة وعلى سبيل المثال برنامج 'الذكورية'. يجب على البرنامج الإنمائي أن يشارك بصورة أكبر في العمل مع الرجال والمجموعات الأخرى التي

تعاين من تمييز جنساني، وإن ينظر في إجراء بحوث تتناول الآثار السلبية للإقصاء على التقدم في مجال التنمية.

التوصية ٤ - يجب على المكاتب القطرية أن تقوم بإعداد خطط جنسانية تحدد الفجوات والاحتياجات في مجال الدعم الفني وبناء القدرات والعمل المشترك والدعوة والرصد الجماعي الذي يؤدي إلى تيسير وضع برامج جنسانية أجمع. وينتظر أن تساعد هذه الخطة في تحديد المجالات التي يمكن للبرنامج الإنمائي أن يستفيد فيها من خبرات وكالات الأمم المتحدة الأخرى الناشطة في مجال القضايا الجنسانية على المستوى القطري ومضاعفة قدراتها الحالية. وينبغي دعم هذه العملية ورصدها وتقديم تقارير عنها من قبل المكاتب الإقليمية على أساس سنوي إلى اللجنة المعنية بالتوصية والتنفيذ في مجال الشؤون الجنسانية.

٥٥ - وقام المجلس التنفيذي بوضع مؤشرات قياس للقدرات الجنسانية تتعلق بالخبرة في مجال العمل الجنساني في البلد، وهو حدث لقي ترحيباً وينتظر أن يعزز التحليل والبرمجة والنتائج الجنسانية وأن يؤدي إلى استيفاء ٤٠ بلداً للمعايير، بيد أنه لضمان الاهتمام المتساوي بالنسبة لجميع البلدان ونظراً لأنه يتوقع أن تقوم المكاتب القطرية بإعداد خطط جنسانية، فإنه يقترح أن تتخذ المكاتب الإقليمية تدابير محددة لدعم إعداد هذه الخطط الجنسانية متعددة السنوات لكل بلد بصفة محددة ورصد وتقديم تقارير عن صياغتها وتنفيذها إلى اللجنة المعنية بالتوجيه والتنفيذ. وسوف تتيح هذه العملية فرصة للمكاتب لكي تقوم بتقييم احتياجاتها والتغرات الموجودة على المستوى القطري وأن تصف بالتفصيل توقعاتها فيما يخص الدعم من مراكز الخدمة الإقليمية في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٥٦ - وعلاوة على ذلك، يمكن أن تتيح هذه الخطة أيضاً، فرصة للبرنامج الإنمائي لكي يحدد مواطن قوته المقارنة فيما يتعلق بالإسهام في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، واستكشاف الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة وعلى رأسها منظمة الأمم المتحدة للطفولة وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (انظر الاستنتاج ٧ أعلاه، للاطلاع على تفاصيل أكثر بشأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة).

التوصية ٥ - لا يوجد لدى البرنامج الإنمائي حالياً معايير للقياس يسمح بالتبع المنهجي لنوع وجودة وفاعلية مساهمته في النتائج الجنسانية التي تشمل أيضاً السياق الذي يتم فيه التغيير ومدى مساهمته في هذا التغيير. ولمعالجة هذه المسألة، ينبغي للبرنامج الإنمائي أن يدون الطريقة التي يرغب في استخدامها من أجل رصد مساهمته في الشؤون الجنسانية والإبلاغ بها وتقييمها ومراجعتها، وينبغي استخدام هذا الإطار في المتابعة المستمرة لنتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المستويات القطري والإقليمي والعالمي.

٥٧ - وبوجه عام، يستخدم البرنامج الإنمائي عدداً من نظم القياس المختلفة التي قد تحدث ارتباكاً بدلاً من توضيح الجهود التي ستبذل مستقبلاً في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وينبغي اتخاذ إجراءات من أجل مواءمة جداول التقييم المختلفة بأنسب ما يمكن فيما يتعلق بالبرمجة المؤسسية وتقديم التقارير والتقييم والمراجعة. ويجب تضمين هذه العناصر في صميم نظم التعلم التكرارية التي تتجاوز أطر الأداء الخطي المقتصر على الإبلاغ بالمؤشرات التي تركز على البيانات المفصلة على أساس نوع الجنس.

٥٨ - تحتاج نظم البرنامج الإنمائي للرصد والتقييم إلى مزيد من الاهتمام بجودة النتائج الجنسانية والسياق الذي تحدث فيه التغييرات. وقد يود البرنامج الإنمائي أن ينظر في فائدة وجود مقاييس للجودة والنوع من قبيل سلم فعالية النتائج الجنسانية والأطر @ Gender Work المستخدمة في هذا التقييم التي تتخطى الميل إلى التركيز على أعداد النساء والرجال والاستراتيجيات الاستهدافية إلى نتائج أكثر مراعاة للمنظور الجنساني وقدرة على إحداث تغير تحويلي ويجب أيضاً أن تصبح ممارسة عمليات المراجعة الجنسانية سمة معيارية إلى درجة أكبر في جميع أرجاء المنظومة.

٥٩ - حقق البرنامج الإنمائي تحسينات ملحوظة في تتبع النتائج الجنسانية على المستوى القطري من خلال التقرير السنوي المعني بإحراز نتائج، ومع ذلك فإن هذا النظام يعاني من أوجه قصور من حيث رصد التغير المتنوع وغير الخطي الذي يتميز في معظم الأحيان بالظاهرة التي تعرف بعبارة خطوتان للأمام وخطوة إلى الوراء. ويجب على البرنامج الإنمائي أن يبدأ في تتبع التتبع المنهجي للجهات التي يدخل معها في شراكات لكي يتسنى له الحصول على الصورة الكاملة لشراكاته على المستويات العالمي والإقليمي والقطري، ويجب أن يتضمن الرصد والتقييم تتبع رد الفعل العكسي للجهود الرامية إلى الإبقاء على المكاسب التي حُققَت في الماضي وتحديد المعجلات والحوجز التي تواجه التغير، حتى يتسنى تحديد صياغة عمليات التغيير بصورة أفضل، والتعلم من التجارب الناجحة في ظل مختلف الظروف والسياقات. وهذا سوف يساعد البرنامج الإنمائي في توضيح دوره ولا سيما على المستوى القطري الذي سوف يظل يمثل الوحدة الأساسية للتحليل من حيث تقييم مساهمة البرنامج الإنمائي في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الآجال القصير والمتوسط والطويل.