

Distr.: General
10 May 2007
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ٢٠٠٧

جنيف، ٢٧-٢ تموز/يوليه ٢٠٠٧

البند ٧ (هـ) من جدول الأعمال المؤقت*

مسائل التنسيق والبرنامج ومسائل أخرى:

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع

السياسات والبرامج في منظومة الأمم المتحدة

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج في منظومة

الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

يُقدم هذا التقرير استجابة لقراري المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٩/٢٠٠٦ و ٣٦/٢٠٠٦ اللذين طلب فيهما المجلس من الأمين العام تقديم تقرير عن تنفيذ هذين القرارين. واستجابة للقرار ٣٦/٢٠٠٦، يعرض التقرير موجزا عن مدى التقدم المحرز حتى الآن في مجال بناء قدرات موظفي منظومة الأمم المتحدة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني ويسلط الضوء على التحديات ذات الصلة. وتبين من استعراض أجراه مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة مدى تنفيذ القرار ٣٦/٢٠٠٦ أن الجهود المبذولة للقيام بانتظام بتعزيز القدرات على تعميم مراعاة المنظور الجنساني تختلف باختلاف كيانات الأمم المتحدة، على الرغم من التقدم الذي أحرزته هذه الكيانات في مجال بناء القدرات

* E/2007/100.



لتحقيق هذا الأمر. وما زالت هناك فجوة بين إدراك المفاهيم الأساسية لتعميم مراعاة هذا المنظور وبين عمل الموظفين اليومي. فيلزم بذل جهود متضافرة مكثفة لبناء قدرات الأفراد والمنظمة في هذا المجال. وتنفيذا لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٩/٢٠٠٦، يقدم التقرير أيضا تقييما لأثر إسهامات لجنة وضع المرأة في المناقشات داخل منظومة الأمم المتحدة.

ويوصي التقرير بتمتين الصلات القائمة بين بناء قدرات موظفي الأمم المتحدة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتحقيق أهداف كيانات الأمم المتحدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويوصي، بشكل خاص، ببناء القدرات المؤسسية لمنظومة الأمم المتحدة باستخدام السياسة العامة المعتمدة على نطاق المنظومة لتحقيق المساواة بين الجنسين والاستراتيجية المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني اللتين أقرهما مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

أولا - مقدمة

١ - قام المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في الفقرتين ٤ و ٩ من قراره ٣٦/٢٠٠٦ بإعادة التأكيد أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني يشكل استراتيجية مقبولة عالميا لتحقيق المساواة بين الجنسين. وإن المجلس، إدراكا منه أن التدريب يشكل أمرا حيويا لا بد منه لرفع مستوى وعي الموظفين ومعارفهم والتزامهم وقدرتهم في مجال تعميم مراعاة هذا المنظور في سياسات المجلس وبرامجه، دعا منظومة الأمم المتحدة إلى اتخاذ سلسلة من الخطوات لتعزيز عمليات التدريب وبناء القدرات من أجل تعميم مراعاة هذا المنظور في جميع السياسات والبرامج، وطلب من الأمين العام تقديم تقرير عن تنفيذ هذه الخطوات.

٢ - وفي الفقرة ١٩ من قراره ٩/٢٠٠٦، دعا المجلس الأمين العام إلى أن يدرج في تقريره المتعلق باستعراض وتقييم تنفيذ الاستنتاجات المتفق عليها للمجلس ٢/١٩٩٧ على نطاق المنظومة، تقييما لأثر إسهامات اللجنة في المناقشات داخل منظومة الأمم المتحدة.

٣ - وأعد هذا التقرير استجابة لهذين القرارين. ويتضمن الجزء الأول منه مقدمة مقتضبة. ويتمحور الجزء الثاني حول مجموعات مواضيعية أنشئت بموجب قرار المجلس ٣٦/٢٠٠٦. وهو يغطي التزامات كيانات الأمم المتحدة بالتدريب على كيفية تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وبإدراج المنظور الجنساني في سائر الدورات التدريبية، وباعتماد أشكال مبتكرة من

بناء القدرات والقيادات الإدارية ودعمها، ومتابعة عمليات التدريب وتقييم أثرها، والمساءلة، وشبكات المعارف، والتعاون بين الوكالات، وبناء قدرات الأفرقة القطرية. أما الجزء الثالث، فيقدم لمحة عامة عن أثر إسهامات اللجنة في المناقشات داخل منظومة الأمم المتحدة. وفي الجزء الرابع من التقرير، ترد الاستنتاجات والتوصيات العملية المنحى.

٤ - ويستند التقرير إلى المعلومات والبيانات التي قدمها ٤٠ كياناً من كيانات الأمم المتحدة^(١) كردود على استبيان صممه ووزعه مكتب المستشارية الخاصة للأمم العام للقضايا الجنسانية. وشكلت هذه الردود الأساس الذي قام عليه استعراض أجري لأنشطة التدريب وبناء القدرات التي اضطلع بها في منظومة الأمم المتحدة في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧. وعقدت الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين في دورتها السنوية السادسة التي عقدتها في شباط/فبراير ٢٠٠٧، مزيداً من المشاورات بين الوكالات تناولت طائفة من المسائل المتعلقة ببناء القدرات التي ألحقت نتائجها بالمعلومات الآتية الذكر. ولا يقدم التقرير سرداً لجميع الأنشطة التي اضطلعت بها منظومة الأمم المتحدة في مجال بناء القدرات، بل ساق أمثلة مختصرة عن التقدم المحرز في هذا المجال والتحديات المتبقية.

(١) إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الشؤون السياسية، وإدارة شؤون الإعلام، وشعبة النهوض بالمرأة، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة الدولية للهجرة، والاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية، ومركز التجارة الدولية المشترك بين الأونكتاد ومنظمة التجارة العالمية، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ومكتب المستشارية الخاصة للأمم العام للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، وأمانة المنتدى الدائم المعني بقضايا الشعوب الأصلية/إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، ومجموعة البنك الدولي (البنك الدولي للإنشاء والتعمير/ المؤسسة المالية الدولية)، ومعهد الأمم المتحدة الدولي لبحوث الجريمة والعدالة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، وإدارة الأمم المتحدة لشؤون نزع السلاح، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، (ممثل الأمم المتحدة)، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا).

ثانيا - تنفيذ القرار ٣٦/٢٠٠٦

٥ - يجري التأكيد في الاستعراض أن بناء القدرات على تعميم مراعاة المنظور الجنساني مكون لا بد منه لتحقيق الأهداف العالمية في العديد من المجالات، من بينها التنمية والسلام والأمن الدوليان وحقوق الإنسان والبيئة والمساعدات الإنسانية والأمن الغذائي والصحة والمستوطنات البشرية. وهو يشكل عاملاً محورياً لإدماج مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج في منظومة الأمم المتحدة. وهو يفترض سلفاً التغيير في المنظمة ويجفزه وذلك باتجاه المزيد من المساواة والفعالية وإعداد الخطط والبرامج استناداً إلى قاعدة سليمة أكثر عبر إيلاء الاهتمام لمصالح النساء والرجال. وشرعت تترسخ في الأمم المتحدة ثقافة الالتزام على نطاق المنظومة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياساتها وبرامجها وبناء القدرات للقيام بذلك.

٦ - وأطلق الأمين العام سلسلة من المبادرات اشتملت على تدابير معينة لإشاعة ثقافة المساءلة والمسؤولية، والاتساق على نطاق المنظومة والاستثمار في تطوير الموظفين التي تضطلع بها الأمانة العامة ومنظومة الأمم المتحدة بشكل عام، وذلك استناداً إلى النظرية التي تفيد بأن التغيير التنظيمي وبناء القدرات عنصران يدعم كل منهما الآخر. وفي الفقرة ١٦٦ من الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ (قرار الجمعية العامة ١/٦٠)، دُعي الأمين العام إلى اتخاذ المزيد من الخطوات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياسات المنظمة وقراراتها. واستجابة لذلك، أعدت سياسة على صعيد المنظومة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة واستراتيجية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، وذلك في إطار الشبكة التي ترأسها المستشار الخاصة لشؤون قضايا الجنسين والنهوض بالمرأة (انظر E/2006/83). وناقشت اللجنة البرنامجية الرفيعة المستوى واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعتان لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق هاتين السياسات والاستراتيجية وأيدتهما، وأقرهما المجلس في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦^(٢). ويشكل بناء القدرات أحد العناصر الأساسية للسياسة والاستراتيجية المذكورتين.

٧ - وتبين من استعراض مدى تنفيذ قرار المجلس ٣٦/٢٠٠٦ أن تقدماً كبيراً قد أُحرز في مجالي التدريب وبناء القدرات في منظومة الأمم المتحدة على مستوى الأفراد والمنظمة على السواء، مع مواصلة استحداث وسائل ونهج جديدة في هذين المجالين. فعلى مستوى الأفراد، يجري بناء قدرات موظفي الأمم المتحدة بما يتفق مع الولايات المحددة للمنظمة عبر تحسين

(٢) للاطلاع على السياسة المعتمدة على صعيد المنظومة لتمكين المرأة والاستراتيجية المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، انظر CEB/2006/2، المرفق.

قدراتهم على تحليل المسائل الجنسانية وتعزيز مهاراتهم القيادية ومهاراتهم في مجال الدعوة ومهاراتهم الفنية في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني ومهاراتهم التنظيمية، وغير ذلك من الكفاءات المتصلة مباشرة بنجاحهم في أدائهم وظائفهم. أما على صعيد المنظمة، فإن بناء القدرات يشمل تحسين قدرة كيانات الأمم المتحدة على تحقيقها، ضمن حدود ولاياتها، الأهداف المتمثلة في تحقيق المساواة بين الجنسين، وذلك عبر تحسين أسلوب الإدارة؛ وخلق القيادات؛ والتخطيط؛ وإعداد البرامج وتنفيذها وتقييمها؛ وجمع الأموال التي تراعي الفروق بين الجنسين؛ وتنويع الشراكات ومجالات التعاون؛ وإحداث تغيير في المنظمة والسياسات، خاصة مسألة الإدارة العليا ومسؤولية جميع الموظفين عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٨ - غير أنه تبين من الاستعراض أيضا أنه لا تزال توجد فجوة واسعة بين إدراك المفاهيم الأساسية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والعمل اليومي الفعلي الذي يضطلع به الموظفون. كما تتباين بشكل حاد الجهود التي تبذلها كيانات الأمم المتحدة للقيام بانتظام بتعزيز القدرات على تعميم مراعاة هذا المنظور. ويلزم تعزيز الجهود المتضافرة لبناء قدرات الأفراد والمنظمة في هذا المجال لمساعدة الدول الأطراف على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء وعلى تمكين قدراتها للقيام بذلك. والتحدي الذي ينطوي عليه هذا الأمر الآن هو كيفية حشد القدرات الجماعية الكامنة للأمم المتحدة لتحقيق مزيد من الاتساق والتركيز في الأنشطة لبناء قدراتها.

ألف - الالتزامات في مجال التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني

٩ - طلب المجلس في الفقرة ٤ (أ) من قراره ٣٦/٢٠٠٦ من الأمم المتحدة "القيام سنويا بوضع التزامات محددة في مجال التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما في ذلك في تنمية الكفاءات الأساسية، بحيث تشتمل جميع السياسات والاستراتيجيات وخطط العمل المتصلة بالمساواة بين الجنسين على هذه الالتزامات". وفي الفقرتين ٤ (ب) و (ج) من القرار نفسه، طلب المجلس من منظومة الأمم المتحدة "العمل على بناء القدرات على نحو محدد ومستمر، من خلال جملة أمور من بينها توفير التدريب لأخصائيي الشؤون الجنسانية ومنسقيها، على أن يشمل ذلك الأنشطة الميدانية"، و "جعل التدريب المتعلق بالشؤون الجنسانية إلزاميا لجميع الموظفين والأفراد، واستحداث تدريب خاص لمختلف فئات الموظفين ورتبتهم".

١٠ - ولدى معظم كيانات الأمم المتحدة إما استراتيجية مؤسسية أو إطار عمل شامل لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. ومن أصل الكيانات الأربعين التي ردت على الاستبيان، أفاد ٢٢ كيانا بأنها وضعت استراتيجية محددة بشأن التدريب أو بناء القدرات في مجال تعميم

مراعاة هذا المنظور، في حين أن الكيانات المتبقية اتبعت نهجا مخصصا لأغراض معينة. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، أقرت منظمة الصحة العالمية استراتيجية لكي تدمج في أعمالها تحليلا للبيانات حسب نوع الجنس وإجراءات بهذا الشأن. أما منظمة العمل الدولية، فإن خطة العمل المنقحة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين التي اعتمدها للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، تشير بشكل محدد إلى تدريب موظفيها وبناء قدراتهم في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين. والعمل جار في ثمانية كيانات لوضع استراتيجيات للتدريب في هذا المجال^(٣). وثمة عدة كيانات من ضمن الكيانات التي وضعت استراتيجيات من هذا النوع، لا خطط عمل لديها لتنفيذ هذه الاستراتيجيات، وحفنة فقط هي التي خصصت ميزانية محددة لتنفيذها.

١١ - وأفادت معظم الكيانات بأن نسبة كبيرة من الجهود التي تبذلها لبناء القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني انصبحت على الموظفين المعنيين بالبرامج، من ضمنهم الأخصائيون والمستشارون والمنسقون في مجال الشؤون الجنسانية. وبدأ يترسخ قدر أكبر من التعاون داخل كيانات الأمم المتحدة ووضع مناهج دراسية تدريبية مشتركة، وذلك لكي تستثمر قدرات العدد المتزايد من المستشارين والمختصين والمنسقين في مجال الشؤون الجنسانية، لا سيما في المكاتب القطرية. ولدعم تنفيذ خطة عمله المتعلقة بالمساواة الجنسانية، نظم برنامج الأمم المتحدة للبيئة في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ حلقات عمل لسبع شعب وستة مكاتب إقليمية تابعة له ودرب خمسة عشر مسؤولا عن تنسيق الشؤون الجنسانية.

١٢ - وبغية الإسراع في تحقيق الأهداف المتمثلة في المساواة بين الجنسين، وضعت كيانات عديدة تابعة للأمم المتحدة لجميع موظفيها برامج تدريب إلزامية ودورية في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وشملت هذه الكيانات إدارة الشؤون السياسية واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا واللجنة الاقتصادية لأفريقيا واليونسكو وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. غير أن بناء القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني ما زال في معظم كيانات الأمم المتحدة يجري بشكل مخصص لأغراض محددة وعلى أساس طوعي. وبذا، لا توجد لدى الموظفين أي حوافز تدفعهم لتخطي حدود مصلحتهم الخاصة للمشاركة في برامج التدريب، كما أنه لا تُمنح مكافآت لقاء الاستفادة من فرص التدريب ولا تُفرض عقوبات جراء عدم الاهتمام بها. وفي معظم كيانات الأمم المتحدة، يتخذ التدريب على الشؤون الجنسانية شكل حلقة دراسية أو حلقة عمل ليوم واحد تُقدم أثناءها

(٣) الوكالة الدولية للطاقة الذرية وأمانة المنتدى الدائم المعني بقضايا الشعوب الأصلية ومنظمة الصحة العالمية والمنظمة الدولية للهجرة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ومنظمة الطيران المدني الدولي.

توجيهات عامة بشأن المسائل الجنسانية أو يتم التوعية بها، لكن ينبغي أيضا أن تتوفر في الأمم المتحدة وبشكل أكثر تواترا مما هي عليه الآن فرص تدريبية لفترات زمنية أطول تمكن من اكتساب مهارات أكثر عمقا في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

١٣ - بيد أنه تبين من الاستعراض أن تطوير القدرات المؤسسية بانتظام يقتضي توافر العناصر الرئيسية الثلاثة التالية: استراتيجية وخطة عمل وميزانية تستخدم كمؤشرات هامة لالتزام المنظمة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني على الأمد الطويل. وإن الكيانات التي تتوافر فيها العناصر الثلاثة كلها هي برنامج الأغذية العالمي والبنك الدولي وإدارة الشؤون السياسية والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية واللجنة الاقتصادية لأفريقيا وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونسكو ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.

باء - إدماج المنظور الجنساني في الدورات التدريبية الأخرى

١٤ - استجابة للفقرة (د) من القرار التي تم فيها حث منظومة الأمم المتحدة على "كفالة إدماج المنظور الجنساني في الدورات التدريبية ذات الصلة، بما في ذلك الدورات التمهيديّة ودورات التدريب المتعلقة بأطر الإدارة المتمحورة حول النتائج وبدورات المشاريع والبرامج"، تم في الاستعراض تقييم مدى أهمية إدماج هذا المنظور في دورات التدريب المتصلة بتوجيه الموظفين أو بتدريبهم التمهيدي وتصميم البرامج وإدارة الشؤون المالية وتقييم البرامج وتطوير المهارات القيادية والتدريب على الإدارة المتمحورة حول النتائج.

١٥ - وشهدت معظم الكيانات تقدما من حيث توجيه الموظفين وتدريبهم على تصميم البرامج وتقييمها. فضمنت اليونسكو برامجها التدريبية على تقييم البرامج التدريب على إجراء تحليل من منظور جنساني. وأدجت إدارة عمليات حفظ السلام خطة عمل من أربع نقاط لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إطار الاستراتيجية المتعلقة بالتخطيط قبل نشر البعثات، وذلك لكفالة وجود منظور جنساني قوي في جميع برامج بناء القدرات ذات الصلة. وفي عام ٢٠٠٦، أدمج برنامج الأمم المتحدة للبيئة عنصرين يتعلقان بالتوعية بالشواغل الجنسانية وتخفيف حدة الفقر، وذلك في ثماني عشرة دورة من دوراته التدريبية على إدارة المشاريع خصصها لنحو ثلاثمائة موظف في برنامج الأمم المتحدة من العاملين في المقر وفي المكاتب الميدانية. وكانت هذه هي أولى المحاولات التي قام بها البرنامج لبيان فوائد تعميم مراعاة المنظور الجنساني في دورة مشاريعه برمتها.

١٦ - غير أن الاستعراض كشف أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني هو الأكثر ضعفا في الدورات التدريبية المتصلة بالإدارة المتمحورة حول النتائج، على كثرة إيجابيات نهج هذا

النوع من الإدارة. وفي عام ٢٠٠٥، أجرت فرقة العمل المعنية برصد الإدارة المتمحورة حول النتائج وتقييمها والإبلاغ عنها التابعة للشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين استقصاء بيّن أن الكيانات التي تواجه أشد التحديات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الإدارة المتمحورة حول النتائج هي الكيانات الأقل تطوراً من حيث السياسات والاستراتيجيات وخطط العمل المتعلقة بتحقيق الهدف المتمثل في المساواة بين الجنسين.

جيم - استحداث أشكال مبتكرة في مجال بناء القدرات

١٧ - في الفقرة الفرعية ٤ (هـ) من القرار نفسه، طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي من منظومة الأمم المتحدة "استحداث أشكال مبتكرة في مجال بناء القدرات، إضافة إلى وسائل التدريب التقليدية، بوسائل من بينها استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتقييم فعالية النهج الجديدة بطريقة منتظمة".

١٨ - وتغيرت طريقة التدريب في العديد من كيانات الأمم المتحدة، فتجاوزت حلقات التدريب التقليدية لتشمل أشكالاً مبتكرة لتنمية القدرات على تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وإن المرونة في تصميم البرامج مع وحدات أو معلومات خاصة بالتدريب، يمكن المزج بينها أو جمعها لتنفيذ برنامج يتكيف مع مهام محددة، واجتماعات العمل القائمة على التشارك، وعمليات المتابعة التي تستند إلى التدقيق في حالة المساواة بين الجنسين واستخدام المناير والشبكات الإلكترونية برزت كلها كأشكال جديدة لبناء القدرات من أجل تزويد الموظفين بالكفاءات اللازمة لأدائهم مهامهم بفعالية.

١٩ - ووضع مكتب إدارة الموارد البشرية وحدتي تدريب مرتنتين، إحداهما عن الشؤون الجنسانية والتنوع والأخرى عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي الوسع تكييفهما وفقاً لحاجات فئات محددة من موظفي المكاتب أو الشعب في الأمانة العامة وظروفها وولاياتها، وتعزيز مهاراتهم الأساسية ذات الصلة بالشؤون الجنسانية وقدراتهم على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجالات متخصصة. وتبين أن هذه المنهجية أكثر فعالية وأسرع من غيرها على مستوى التخطيط والتنفيذ. ويستخدم المكتب المنهجية نفسها ليجرب أيضاً مادة تدريبية جديدة بشأن اختلاف طرائق تواصل الرجال عن طرائق تواصل النساء، وذلك كطريقة لتعزيز التواصل داخل قوة عاملة متنوعة. وتتفق هذه المبادرات وتقرير الأمين العام "الاستثمار في الموارد البشرية" الذي ينص، في جملة أمور، على أن "برامج تعميم مراعاة الفروق بين الجنسين ستزيد من أجل تعزيز مراعاة الشؤون الجنسانية في مكان العمل، وتعزيز الوعي بالتنوع ومراعاة التعدد الثقافي وسيجرى التوسع في قاعدة برامج تطوير القدرات

الموجهة إلى للقيادات النسائية والقيادات النسائية الناشئة على مستوى الوظائف الإدارية المتوسطة“.

٢٠ - وعبر اعتماد نهج قائم على التشارك يركز على جوانب محددة من ولاية إدارة الشؤون السياسية مثل الإنذار المبكر والحيلولة دون نشوب النزاعات وبناء السلام بعد انتهائها، استُخدمت مجموعة من دراسات الحالات لإيضاح العمليات التي تأخذ خصائص كل من الجنسين في الاعتبار والعمليات التي لا تقوم بذلك، وأثر كل منهما المختلف في المجموعات التي تنفذ لها الإدارة برامج. واستخدم مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة منهجيات متمحورة حول الميدان وذلك مع المشاركين إلى جانب مواد للتعليم، لوضع دليل تدريب عام بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في وسع أي كيان تكييفه واستخدامه لتدريب موظفيه إلى جانب تدريب الشركاء على الصعيد القطري. وأصدرت أيضا كتيباً يصف منهجية كيفية جميع البيانات المستمدة من الملاحظة وتحليلها من أجل دعم دراسات الحالات التي تبين الممارسات الجيدة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٢١ - ويقتضي التنفيذ الفعلي للتدريب في مجال الشؤون الجنسانية تحميل الموظفين مسؤولية القيام بصفة منتظمة باستخدام مهارات جديدة في عملهم. واعتمدت اليونسكو نظاماً من التدقيق كل عامين في مدى تحقيق المساواة بين الجنسين فيها. ومن المقرر إجراء مثل هذا التدقيق على صعيد القطاعات في عام ٢٠٠٧ بغية إعداد دورات تدريبية تكييف مع حاجات الموظفين ومحددة بالقطاع وتركز على المتعلم. ومنذ مطلع عام ٢٠٠٦ واليونسكو تقدم، بالتعاون مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، التدريب والتوجيه المتواصلين إلى موظفيها في المقر والميدان على حد سواء في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأصدرت اليونسكو أيضاً على قرص مدمج مواد دراسية يفرضي تعلمها إلى الحصول على شهادة، وذلك لزيادة معرفة الموظفين وفهمهم للشؤون الجنسانية.

٢٢ - وتوفر الاتصالات والشبكات الإلكترونية، بما فيها الإنترنت، فرصاً للابتكار. ويزداد عدد الكيانات التي تستخدم الإنترنت كمنبر تدريبي لتقديم دورات بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأطلقت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين منتدى مجتمعياً افتراضياً (Community Forum) يستخدمه الموظفون للتداول والتماس توجيهات بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني والحصول عليها. ويمكن هذا المنتدى المفوضية من الاحتفاظ بمجموعة للتعلم وتبادل المعلومات. وأعد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مواد للتعلم عن طريق الإنترنت لتزويد جميع موظفيها في المكاتب الميدانية والمقر بمعلومات أساسية عن مسائل المساواة بين الجنسين.

وفي وسع أي موظف إنجازها في فترة زمنية تتراوح بين ٦ و ٨ ساعات. وهذه المواد واردة كوحدة تعليمية في أكاديمية التطور الافتراضية (Virtual Development Academy). وهذه الأكاديمية كناية عن وحدة تعليمية على الإنترنت مشفوعة بإرشادات مفصلة ويستغرق تعلمها عدة أسابيع. وينتج المشاركون فيها مواد تطبق على عملهم اليومي، ما يؤدي إلى ربط أنشطة التدريب بالتطبيقات. وأعد المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية برنامجا من وحدات التعلم المتواصل على الإنترنت بشأن الشؤون الجنسانية، وهو مقدم أيضا بطريقتين مختلفتين، إما مشفوعا بإرشادات مفصلة أو يتم تعلمه ذاتيا. وتعمل منظمة الصحة العالمية حاليا على إعداد مادة تعليمية على الإنترنت بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٢٣ - وأعد صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة مواد عن حقوق المرأة كإنسان وعن تطبيق نهج يراعي حقوق الإنسان في حالي النزاع وما بعد النزاع، أضافها إلى مجموعة المواد التعليمية على الإنترنت التي أعدتها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، إلى جانب مجموعة المواد التعليمية المشتركة التي أعدتها الأمم المتحدة بشأن اعتماد نهج متمحور حول حقوق الإنسان يتضمن دليلا مكثفا بالوثائق وبرنامج Power Point ودليلا بالميسرين. وبالتعاون مع جامعة إنديرا غاندي الوطنية المفتوحة، أعدت اليونسكو أيضا مجموعة مواد تدريبية تتيح استخدام معطيات رقمية متعددة وتمكن المشاركين الذين أنهوا بنجاح الوحدات التعليمية السبع وأنشطة التقييم الذاتي ذات الصلة بها من الحصول على شهادات تفيد بأنهم مدربون أساتذة في مجال الشؤون الجنسانية أو مدربون في هذا المجال تابعون لليونسكو والمستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة.

دال - توجيه الإدارة ودعمها

٢٤ - طُلب من منظومة الأمم المتحدة في الفقرة الفرعية ٤ (و) من القرار "كفالة أن يقدم المديرون التوجيه والدعم المطلوبين، بوسائل من بينها تعزيز الوعي والالتزام والقدرات من خلال نهج مبتكرة موضوعة خصيصا للرتب الإدارية".

٢٥ - وتم التأكيد في الاستعراض أهمية الالتزام بتعميم مراعاة المنظور الجنساني على صعيدي المنظمة والإدارة العليا من أجل بناء القدرات. واتضح منه أن الإدارة العليا زادت التزامها بتعميم مراعاة المنظور الجنساني واستعدادها للمشاركة في مختلف جوانب التدريب وتنمية القدرات لتعميم هذا المنظور. فكبار المديرين يرفعون من مساهمتهم في التدريب كخبراء متمرسين ومن مشاركتهم في النظم الإدارية التي تعزز الشبكات المستخدمة لدفع المعلومات والتعلم، ومن تخصيص الموارد لتعميم مراعاة المنظور الجنساني وجعل التدريب عليه، كموضوع، إلزاميا.

٢٦ - ويقوم العديد من الكيانات، ومن ضمنها الوكالة الدولية للطاقة الذرية ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية وإدارة الشؤون السياسية والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بالتدريب على المهارات القيادية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتنظم اليونيسيف للنساء اللواتي يشغلن مناصب عليا حلقة عمل قيادية سنوية بشأن المهارات القيادية. وأتاح الدعم الذي قدمته الإدارة العليا في اللجنة الاقتصادية لأفريقيا توفير تدريب إلزامي وتسهيل تقييم الاحتياجات اللازم تلبيتها لبناء قدرات جميع الأقسام، فضلا عن استخدام النهج التشاركية تكيف وفقا للاحتياجات من أجل التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني لجميع القطاعات. وقد كفلت هذه التدابير جدوى العملية وعززت تولى زمام أمورها عن طريق التركيز على الجوانب العملية لكيفية تعميم مراعاة المنظور الجنساني باستخدام الوثائق المتعلقة بالسياسة العامة والاستراتيجية لكل من الشعب.

٢٧ - وفي إدارة الشؤون السياسية، شارك كبار المديرين على جميع مستويات تخطيط وتنفيذ التدريب الإلزامي لجميع الموظفين على تعميم مراعاة المنظور الجنساني. واضطلعوا بدور الخبراء بينما قام الموظفون المسؤولون عن القطاعات بإعداد دراسات حالة لاستخدامها في التدريب. وضمت كل جلسة من جلسات حلقة العمل، التي صُممت لتكون على قدر كبير من التفاعلية، موظفين من أدنى الرتب إلى رتبة الأمين العام المساعد. وكان الهدف من هذا التنظيم إزالة الحواجز التي تعزل موظفي الرتب الدنيا عن الهيئات الإدارية، وتجربة المسائل التي تعالجها إدارة الشؤون السياسية. ونظمت إدارة عمليات حفظ السلام تدريبا موجهها لكبار المديرين من أجل حشد الالتزام والدعم والتوجيه لإعداد خطة عمل ترمي إلى تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥. قد اتفق المعنيون على مهلة زمنية واستراتيجية لتنفيذه.

هاء - متابعة التدريب وتقييم أثره

٢٨ - تم في الفقرة الفرعية ٤ (ز) من القرار حث منظومة الأمم المتحدة على "كفالة أن تعمل مكاتب إدارة الموارد البشرية، حسب الاقتضاء، على الدعوة للتدريب في مجال الشؤون الجنسانية وتعزيز المهارات ذات الصلة لدى جميع المديرين في الأمم المتحدة"، وطلب منها في الفقرة الفرعية ٤ (ح) منه "وضع أشكال أكثر فعالية لمتابعة التدريب، من أجل ضمان الاستفادة الكاملة من أفضل الممارسات، وكفالة تحقيق أكبر أثر على برامج العمل".

٢٩ - أشارت الردود الواردة من كيانات الأمم المتحدة إلى أنها وضعت إجراءات وآليات قد أقيمت لتعزيز أثر التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني، منها على سبيل المثال الاستطلاعات التي تجريها إدارة الشؤون السياسية لآراء موظفيها، وعمليات التدقيق في حالة

المساواة بين الجنسين التي يجريها كل من منظمة الأغذية والزراعة واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ومنظمة العمل الدولية واليونسيف. وتشمل نشاطات المتابعة الأخرى مكاتب المساعدة في مجال المعلوماتية؛ وعمليات التقييم المشتركة حسب نوع الجنس والتدريب والوحدات المعنية بالموارد البشرية؛ ومجموعات المعلومات القائمة على الإنترنت المصحوبة بحلول عملية.

٣٠ - ورغم هذه الجهود، أفاد العديد من الكيانات بأن تحليل البيانات حسب نوع الجنس لا يُستخدم بشكل منتظم. وبينما تجري الكيانات جميعها تقريبا تقييما لدورات التدريب عبر اختبارات سابقة ولاحقة لها بغرض تقييم عملية التدريب، لم يضع معظم هذه الكيانات بعد نظما لمتابعة التدريب يمكن التعويل عليها من أجل تبيان مقدار المعلومات المكتسبة وتقييم أثره الفوري والمتوسط الأجل ومدى جدوى هذا التدريب لأداء العمل. ولم يستحدث أي كيان مؤشرات محددة خاصة لتقييم أثر ما تقدمه من تدريب في أداء الموظفين.

واو - تعزيز المساءلة

٣١ - طُلب من منظومة الأمم المتحدة في الفقرة الفرعية ٤ (ط) من القرار "تعزيز نظم المساءلة للإدارة والموظفين على السواء، عن طريق جملة أمور من بينها إدراج الأهداف والنتائج المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في خطط عمل الموظفين وتقييمات أدائهم".

٣٢ - واتخذت الكيانات تدابير لتعزيز نظم لمساءلة الإدارة والموظفين على حد سواء عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ويلجأ بعض هذه الكيانات إلى تقييم عمليات أداء الموظفين لتحديد قدرتهم وما لديهم من احتياجات للتطور ليتمكنوا من تعميم مراعاة المنظور الجنساني. إضافة إلى ذلك، يقوم العديد من الكيانات بما فيها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ والوكالة الدولية للطاقة الذرية ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونسيف وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والبنك الدولي، بتقييم القدرات على صعيد تعميم مراعاة المنظور الجنساني عبر التقارير المتعلقة بالمهام. فتحليل هذه التقارير يتيح للإدارة والموظفين على حد سواء تقييم فهم الموظفين لمسألة المساواة بين الجنسين وكيفية تطبيقهم لما اكتسبوه من معارف من أجل توفير المساعدة الفنية.

٣٣ - وتتضمن خطة العمل الجديدة (٢٠٠٢-٢٠٠٦) للصندوق الدولي للتنمية الزراعية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملياته الصندوق عددا من تدابير المساءلة عن مدى تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وبدأت مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان تعتمد إطارا تم تجريبه في ٢١ بلدا وفي المقر، وهو "إطار للمساءلة بشأن إدماج الجميع في سياسات المساواة

بين الجنسين حسب السن والجنس والتنوع“. ويجعل هذا الإطار جميع كبار الموظفين مسؤولين عن خلق بيئة على مستوى التنظيم والعمليات تكون مؤاتية لتحقيق المساواة بين الجنسين.

٣٤ - وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، يدعم مكتب خدمات الرقابة الداخلية المساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني عبر إجراءاته عمليات تقييم للإدارات والمكاتب والتدقيق في حالة المساواة بين الجنسين فيها، وعبر التقرير الذي يصدر مرة كل سنتين عن أداء الأمم المتحدة. وضمن المكتب مسألة تعميم مراعاة المنظور الجنساني مرتين في قائمة المواضيع التي أحالها إلى لجنة البرنامج والتنسيق وتأكد من إدراج المنظور الجنساني في الإطار الاستراتيجي لفترة السنتين ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩ القادمة.

٣٥ - ويجري تعزيز المساءلة عن طريق توسيع نطاق المسؤولية عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني ليتخطى الوحدات المعنية بالشؤون الجنسانية. ففي معظم الكيانات، تتحمل هذه الوحدات أساساً مسؤولية إعداد برامج التدريب عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتنفيذها. وباستثناء وحدة الشؤون الجنسانية في المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية التي أنشئت كوحدة تدريب، نادراً ما يتم في كيانات الأمم المتحدة تدريب المستشارين وجهات التنسيق في مجال الشؤون الجنسانية كمدرسين، وقليلة هي الكيانات التي تستثمر في بناء قدراتهم التدريبية لأن التدريب لا يعتبر مسؤوليتهم الأساسية. ونظراً لدورهم في التعليم المتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في المنظمة، يكتسي تزويدهم بكفاءات التدريب الملائمة لهم أهمية قصوى.

زاي - إقامة شبكات المعارف وتوسيع نطاقها

٣٦ - طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي إلى منظومة الأمم المتحدة في الفقرة الفرعية ٤ (ك) من القرار ”إنشاء أو توسيع شبكات المعارف الإلكترونية المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل زيادة الدعم والمتابعة الفعالين لأنشطة بناء القدرات“. وفي الفقرة (٨) من هذا القرار، طلب المجلس إلى الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، في جملة أمور، ”ببحث إمكانيات إنشاء تطوير قاعدة بيانات متاحة وموحدة للميسرين المدربين على الصعيدين القطري والإقليمي، وذلك بالتشاور مع الدول الأعضاء“.

٣٧ - وفي ما يتعلق بتوسيع نطاق شبكات المعارف وإنشاء قواعد البيانات عن المدربين والميسرين المعنيين بالشؤون الجنسانية، يتبين من استعراض تنفيذ هذا القرار أن بعض الكيانات قد أحرز تقدماً على هذا الصعيد. وقد نشر مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية معلومات على

موقع الإغاثة (Relief Web)، وهو الموقع الإلكتروني الرائد الخاص بالشؤون الإنسانية الذي يعرض المؤسسات التي توفر تدريباً في هذا المجال التي يتناول العديد منها الشؤون الإنسانية في الحالات الإنسانية. وتقوم شعبة النهوض بالمرأة بتطوير صفحة إلكترونية على موقع "Women Watch" الإلكتروني من أجل تيسير عدة أمور من بينها تبادل المعلومات بشأن مبادرات تطوير القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأنشأ المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة قاعدة بيانات إلكترونية شاملة لتسهيل التعاون في جمع المعلومات عن مؤسسات التدريب والدورات التدريبية المقدمة والمواد التدريبية والمنح والمنح الدراسية وغير ذلك من وسائل التمويل المتوافرة لأغراض التدريب في مجال الشؤون الجنسانية.

٣٨ - وتسهل قائمة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للشؤون الجنسانية (Gender Roster) على موظفي هذا البرنامج الاستفادة من خدمات الخبراء أو المستشارين المتوافرين لتعيينهم لفترات قصيرة إلى متوسطة الأجل. وتستند القائمة إلى منبر شبكة المعلومات من أجل التنمية في الشؤون الجنسانية (WIDE). ويتيح هذا المنبر للأفرقة التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي إعداد قائمة خبراء خاصة بها ويوفر لها فرصة ربطها بقاعدة البيانات العالمية للخبراء الخاصة بالبرنامج. وعلى غرار البرنامج الإنمائي، لدى منظمة العمل الدولية قاعدة بيانات للخبراء والمستشارين في الشؤون الجنسانية تحدثها باستمرار، وهي متوافرة عبر موقع منظمة العمل الدولية على الانترنت لأداة المساواة بين الجنسين (Gender Equality Tool). ويجري أيضاً تبادل مواد وأدوات التدريب عبر شبكات المعارف المتوفرة على الموقع نفسه.

٣٩ - ويستلزم إعداد قواعد البيانات وتولي شؤونها الكثير من الموارد واليد العاملة وتحديثاً منتظماً وتحسيناً للشبكة. نتيجة لذلك، لا يمتلك معظم الكيانات قواعد بيانات خاصة بالمدرسين أو الميسرين تشتغل اشتغالا كاملاً. ويشكل هذا الأمر عائقاً كبيراً يحول دون التدريب في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني إذ إن ثلثي كيانات الأمم المتحدة أشارا إلى أن العثور على المدرسين الملائمين لا يزال يشكل أحد التحديات التي يواجهونها.

حاء - التعاون بين الوكالات

٤٠ - طُلب من منظومة الأمم المتحدة في الفقرة الفرعية ٤ (ل) من القرار "تعزيز التعاون المشترك بين الوكالات، بوسائل من بينها عمل الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين من أجل كفاءة التبادل المنهجي للموارد والأدوات على نطاق المنظومة بهدف تعزيز تفاعل الأفكار". إضافة إلى ذلك، طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الفقرة ٨ من القرار "الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين

مواصلة توفير الدعم العملي لأعضائها في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني ... وتقديم التقارير بانتظام إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق^(٤).

٤١ - وخلال السنتين الماضيتين، أبدت الكيانات بشكل متزايد استعدادها لإطلاع الكيانات الأخرى على النهج والأدوات التي تعتمد عليها لتعميم مراعاة المنظور والمشاركة في الجهود المشتركة. وتبقى الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين المنتدى الأساسي الذي يُستخدم لتبادل وتلاقح الأفكار بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد باشرت هذه الشبكة في دورتها السادسة في شباط/فبراير ٢٠٠٧ مناقشات بشأن تطبيق السياسات العامة والاستراتيجية، لا سيما تعزيز القدرات من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سبيل وضع خطة عمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة تتضمن مؤشرات واضحة وإطاراً زمنياً محدداً.

٤٢ - وفي فترة أحدث عهداً، طرأ تحسن كبير على التعاون بين مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق وهيئتيه الفرعيتين، أي اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى واللجنة البرنامجية الرفيعة المستوى، تمشياً مع قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣١/٢٠٠٥. وتقوم المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة بإطلاع مجلس الرؤساء التنفيذيين، بانتظام، على التقدم المحرز على صعيد تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أنشطة المنظومة، لا سيما في مجال إعداد سياسة عامة على صعيد المنظومة ككل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ووضع استراتيجية خاصة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في أنشطة المنظومة. وفي عام ٢٠٠٦، حدد مجلس الرؤساء التنفيذيين مسألة المساواة بين الجنسين كواحد من موضوعات عمله ذات الأولوية وأقرّ السياسة العامة والاستراتيجية المعتمدة على صعيد المنظومة ككل. وفي آذار/مارس ٢٠٠٧، أوصت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى واللجنة البرنامجية الرفيعة المستوى في اجتماعهما المشترك بأن تستكشف منظومة الأمم المتحدة إمكانية وضع برنامج لتدريب كبار المسؤولين الإداريين في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة وما يترتب على ذلك من تكاليف مالية. إضافة إلى ذلك، نظرت اللجنتان في إعداد دورة تدريب إلزامية على الإنترنت بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني تشمل جميع موظفي الأمم المتحدة.

٤٣ - وبين استعراض لتنفيذ القرار ١٣٢٥ (٢٠٠٠)^(٤) أجره مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة^(٥) عام ٢٠٠٦، التقدم المحرز والتحديات في مجال بناء

(٤) S/2005/636، المرفق.

(٥) S/2006/770.

القدرات على صعيد تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجال المرأة والسلام والأمن. وتتصدر مسألة بناء القدرات كلاً من مجالات العمل المشمولة بخطة العمل المعتمدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الحيلولة دون نشوب النزاعات وصنع السلام وبناءه وعمليات حفظ السلام والتعمير بعد انتهاء النزاع والحيلولة دون العنف الموجه ضد المرأة بسبب نوع جنسها وغير ذلك. وأظهر الاستعراض أيضاً تحديات هامة منها غياب فهم مشترك للتطبيقات العملية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني وعدم استخدام الخدمات الاستشارية والخبرات التقنية المتوافرة استخداماً وافياً وعدم وجود نظام لإدارة المعارف والمعلومات على نطاق المنظومة. وستعالج هذه التحديات عن طريق خطة عمل منقحة أعدها على نطاق المنظومة للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨ مكتب المستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة بالتعاون مع فرقة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والسلام والأمن.

٤٤ - وفي عام ٢٠٠٧، سيبدأ مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، بالتعاون مع الفريق الفرعي العامل المعني بالقضايا الجنسانية والمساعدة الإنسانية^(٦) التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمعنونة بالشؤون الإنسانية، التدريب لجمع قائمة بمستشارين متخصصين بالشؤون الجنسانية. وسيستند هذا التدريب على الكتيب المعنون "النساء والفتيات والفتيان والرجال: احتياجات مختلفة - فرص متكافئة"، وهو كناية عن دليل بحسب القطاع يتضمن معلومات عما ينبغي فعله لكفالة إعداد برامج بشأن المساواة بين الجنسين في الحالات الإنسانية.

٤٥ - وإن التحضير لتقرير الأمين العام إلى الدورة الحادية والخمسين للجمعية العامة عن العنف ضد المرأة أتاح لكيانات الأمم المتحدة فرصة القيام بشكل مشترك بتنظيم حلقة عمل في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ عن العنف ضد المرأة. إضافة إلى جمعها قائمة بالأنشطة التي تضطلع بها كيانات الأمم المتحدة لمكافحة العنف ضد المرأة، توصلت هذه الكيانات إلى سلسلة من الاتفاقات لمعالجة مسألة العنف ضد المرأة معالجة منتظمة وشاملة، وتحسين تنسيق البرامج المشتركة على الصعيد الوطني. وكمتابعة منها لهذا الأمر، شكلت الشبكة المشتركة بين الوكالات بشأن المرأة والمساواة بين الجنسين فرقة عمل معنية بالحيلولة دون ارتكاب أعمال عنف ضد المرأة لتشرف على تنفيذ قرار الجمعية العامة المتعلق بموضوع "تكتيف الجهود للقضاء على جميع أشكال العنف ضد المرأة" وتنسيقه على صعيد المنظومة، لا سيما تبيان الاحتياجات التي يلزم تلبيتها لتنمية القدرات في هذا المجال.

(٦) يضم الفريق الفرعي العامل المعني بالقضايا الجنسانية والمساعدة الإنسانية خمسة وعشرين كياناً بما فيها منظمات غير حكومية دولية عاملة في المجال الإنساني.

٤٦ - ولتعزيز تبادل الوكالات لوسائل ومنهجيات تعميم مراعاة المنظور الجنساني، أطلق مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والتهوض بالمرأة في أيار/مايو ٢٠٠٧ منبرا إلكترونيا للتعاون لكي تستخدمه الشبكة المشتركة بين الوكالات بشأن المرأة والمساواة بين الجنسين. ويتيح هذا المنبر لكيانات الأمم المتحدة الاطلاع على طائفة واسعة من الوثائق وتبادلها، من بينها أدلة التدريب والوثائق المتعلقة بالاستراتيجيات والتقارير الموجزة عن السياسات العامة والمبادئ التوجيهية والكتيبات في شكل إلكتروني.

٤٧ - والغرض من مبادرات التعاون المشتركة بين الوكالات لتنمية القدرات على تعميم مراعاة المنظور الجنساني هو تعزيز قدرة منظومة الأمم المتحدة على إدماج هذا المنظور في المجالات الرئيسية المتمثلة في التنمية والسلام والأمن والشؤون الإنسانية. وينبغي لهذه المبادرات، إذ ما نُفذت بأكملها، أن تساهم في تعزيز الدعم المقدم إلى الدول الأعضاء لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وجعله أكثر انتظاما.

حاء - بناء قدرات الأفرقة القطرية

٤٨ - طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الفقرة الفرعية ٤ (م) من منظومة الأمم المتحدة "كفالة قيام المنسقين المقيمين على نحو منهجي بتعزيز أنشطة بناء القدرات المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني ضمن أفرقتهم القطرية، ورصد تلك الأنشطة وتقديم تقارير عنها"، في حين أنه حثها في الفقرة الفرعية ٤ (ن) على "تعزيز تعاون الأفرقة القطرية في مجال التدريب المتعلق بالشؤون الجنسانية على الصعيد القطري، بوسائل من بينها تقاسم المنهجيات والأدوات، والاضطلاع بأنشطة مشتركة، وتعزيز قدرة الأفرقة المواضيعية المعنية بالشؤون الجنسانية على دعم هذه الأنشطة".

٤٩ - وأحرز تقدم هام لتعزيز التعاون بين أفرقة الأمم المتحدة القطرية واضطلاعها بأنشطة مشتركة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ونشرت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية مجموعة وحدات تدريبية على الإنترنت مخصصة لهذه الأفرقة. وأعد صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وحدة تعليمية لمجموعة الوحدات التدريبية هذه بشأن تعزيز قدرة المجموعات المعنية بالشؤون الجنسانية على معالجة مسائل المساواة بين الجنسين في التقييم القطري المشترك/إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنسانية. وبدأت أفرقة الأمم المتحدة القطرية، في إطار مسعى يشرف عليه الصندوق، ترفع تقارير مشتركة عن البلدان التي تقدم تقارير إلى المعنيين باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وخلال العامين الماضيين، تعاونت منظمة العمل الدولية مع عشر وكالات تابعة للأمم المتحدة في زمبابوي، من ضمنها برنامج الأمم المتحدة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وصندوق الأمم المتحدة للسكان

وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ومنظمة الأغذية والزراعة والبنك الدولي واليونسكو واليونسيف، لتدريب ميسرين في عمليات تشاركية للتدقيق في مدى تحقيق المساواة بين الجنسين، وأدى ذلك إلى جمع قائمة من ثلاثين مدرباً في هذا المجال.

٥٠ - ولتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيد القطري ورفع مستوى اتساق العمل مع الشركاء، أعد برنامج الأغذية العالمي، بناء على الدروس المستخلصة، مبادرة للتدريب والتعلم تتعلق بالالتزامات المحسنة تجاه النساء، وذلك بالتعاون مع الشركة الدولية لبناء القدرات (InWEnt). وفي عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦، عقد برنامج الأغذية العالمي، على الصعيد القطري، حلقتي عمل لتدريب المدربين عملياً خصصتا للجهات التنسيقية المعنية بالشؤون الجنسانية، وثلاثاً وستين دورة تدريبية للمكاتب القطرية شملت ١٤٠٠ موظف وشريك من موظفي البرنامج وشركائه. ومكنت الدورات التدريبية هذا البرنامج من التخلي تدريجياً عن النهج المتمثل باعتماد خطة عمل لتحقيق المساواة بين الجنسين للانتقال إلى إدماج مبادرة الشركة الدولية لبناء القدرات والخاصة به بطريقة منتظمة في صلب خطط أعمال المكاتب القطرية والوحدات التابعة له. وأدخل مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية منظورا جنسانياً في التدريب على تنسيق الحالات الطارئة في الميدان في حين أن مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين نظمت دورة تدريبية لأفرقتها المتعددة المهام على تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وبدأت اليونسيف وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة في تنظيم دورات تعلم من التجارب العملية للمساعدة على إحداث التغييرات سواء في المنظمين أو البرامج، لها وقع في تحقيق المساواة بين الجنسين. وتعاون برنامج الأمم المتحدة للبيئة مع الاتحاد العالمي لحفظ الطبيعة والمنظمة النسائية المعنية بالبيئة والتنمية لاستخدام التدريب لتعزيز عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني في شؤون البيئة على الصعيد القطري.

ثالثاً - تنفيذ قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٩/٢٠٠٦

٥١ - قام المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره ٩/٢٠٠٦ بدعوة الأمين العام إلى تقديم تقرير عن أثر إسهامات اللجنة في المناقشات داخل منظومة الأمم المتحدة. وقد نظرت اللجنة في دورتها الخمسين لعام ٢٠٠٦ ووفقاً لبرنامج عملها المتعدد السنوات للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦، في المسألتين المتخصصتين التاليتين: "تعزيز مشاركة المرأة في التنمية: خلق بيئة مؤاتية لتحقيق المساواة بين الجنسين والنهوض بالمرأة، مع أخذ مجالات التعليم والصحة والعمل في عين الاعتبار، ضمن مجالات أخرى"، و"مشاركة المرأة والرجل المتساوية في

عمليات صنع القرار على جميع المستويات“، واعتمدت الاستنتاجات المتفق عليها ذات الصلة بهذا الموضوع.

٥٢ - تبين من تحليل ردود كيانات الأمم المتحدة على الاستبيان أن التوصيات الواردة في الاستنتاجات المتفق عليها المتعلقة بالمسألتين كليهما منحت زخماً جديداً لعمل هذه الكيانات وذلك في المجالات الثلاثة التالية:

(أ) تعزيز أنشطتها الجوهرية على مستوى السياسات ومستوى العمليات كليهما؛

(ب) التشجيع على مناصرة تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتوعية بهما، لا سيما على الصعيدين الإقليمي والوطني؛

(ج) تحسين وضع المرأة، لا سيما عبر زيادة تمثيلها في كل من هذه الكيانات.

٥٣ - أما في ما يتعلق بتعزيز الأنشطة الجوهرية على مستوى السياسات ومستوى العملية، فإن كيانات الأمم المتحدة مضت في استحداث سياسات واستراتيجيات تراعي الفوارق بين الجنسين وفي تنفيذها في مجالات كل منها الجوهرية، وذلك بغرض خلق بيئة مؤاتية لتمكين المرأة. ويعرض هذا التقرير أمثلة على الأنشطة التي عززتها الأمم المتحدة في مجالات التنمية والسلام والأمن وحقوق المرأة وإمكانية المشاركة في صنع القرار والإفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٥٤ - وإن كيانات الأمم المتحدة، بناءً على توصيات اللجنة، ركزت جهودها على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات وآليات التخطيط الوطني للاستراتيجيات الإنمائية الوطنية وتنفيذها، خاصة ما يتعلق منها بتنفيذ الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً، بما فيه الأهداف الإنمائية للألفية. وضمّن صندوق الأمم المتحدة للسكان في استراتيجيته المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني وفي برامج العالمية والإقليمية والقطرية التوصيات التي وردت في النتائج التي توصلت إليها لجنة وضع المرأة. وتواصل اللجنة الاقتصادية لأفريقيا إعداد الوسائل الخاصة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الخطط والبرامج الوطنية، ووسعت نطاق استخدامها لمؤشرات التنمية في أفريقيا حسب نوع الجنس لتتبع التقدم الذي يشهده تحقيق المساواة بين الجنسين. وانتهى برنامج الأمم المتحدة للبيئة من صياغة خطة عمل عن الشؤون الجنسانية تضمنت مبادئ توجيهية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات والبرامج البيئية، وحشد الموارد وإدارة الموارد البشرية، وأنشأت آليات للمساءلة عن تحقيق هذا الأمر. ووضع مركز التجارة الدولية المشترك بين أونكتاد ومنظمة التجارة العالمية، منهجيات ووسائل

جديدة لإدراج بعد جنساني في ما يضطلع به من أعمال لتطوير التجارة، وأنشأ شبكة قائمة على الإنترنت لمنظمات المشاريع في أحد عشر بلدا أفريقيا.

٥٥ - وتلبية لدعوات اللجنة إلى الإسراع في تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) داخل المنظمة وعلى الصعيد الوطني على السواء، زادت إدارة عمليات حفظ السلام وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين من دعمها لتمكين النساء والفتيات في البلدان التي تعاني من نزاعات والتي انتهى فيها النزاع، وكثفت جهودها لمكافحة العنف الذي يستهدف المرأة بسبب نوع جنسها وركزت على ضمان إعادة إدماج المقاتلات السابقات في المجتمع. وركزت إدارة الشؤون السياسية على تعزيز مشاركة النساء في الجهود التي تبذل للحيلولة دون نشوب النزاعات، وأنشأ أيضا بنك بيانات عن صناعات السلام تضمن معلومات توجيهية عملية عن دور النساء في عمليات واتفاقات السلام.

٥٦ - وأولت كيانات الأمم المتحدة اهتماما خاصا لمسألتين شددت عليهما اللجنة وهما حقوق المرأة ومشاركتها في عملية صنع القرار. وأعادت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تأكيد التزامها بحماية النساء والأطفال عبر تخصيص الموارد الكافية لذلك. وعمدت اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، بالتعاون مع برنامج الشؤون الإنسانية الإقليمي للمكتب الأفريقي التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، إلى إنشاء مرصد لحقوق الإنسان مخصص لمسألتي تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وركز العديد من كيانات الأمم المتحدة بالتحديد على صياغة برامج ومشاريع خاصة لزيادة تمثيل النساء في دوائر صنع القرار. وقدمت إدارة عمليات حفظ السلام دعمها لمشاركة النساء في الانتخابات وذلك في عدد من بعثات حفظ السلام، ونظمت دورات تدريبية مخصصة للمرشحات على المهارات القيادية. أما برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة) والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، فقد أوليا في برامجهما اهتماما خاصا لمشاركة المرأة في الحكم المحلي. وركز معهد الأمم المتحدة الأقليمي لبحوث الجريمة على الأنشطة الرامية إلى رفع مستوى مشاركة النساء، كما ونوعا، في عمليات صنع القرار وذلك عبر توجيه هذه الأنشطة خصيصا للمرشحات.

٥٧ - ومنحت كيانات الأمم المتحدة عنايتها الخاصة لمعالجة شواغل اللجنة بشأن محدودية إمكانية إفادة المرأة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ودعم الاتحاد الدولي للاتصالات إنشاء مراكز اتصالات محلية متعددة الأغراض في المناطق الريفية والنائية في أفريقيا وآسيا. وقام أيضا بتنظيم دورات تدريبية على الحاسوب خصصت للشابات في بعض البلدان الأفريقية لزيادة فرص عثورهن على عمل.

٥٨ - وبالنسبة للدعوة والتوعية في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، استخدمت كيانات الأمم المتحدة بشكل كثيف النتائج التي توصلت إليها لجنة وضع المرأة كمصادر لمعلومات للقيام بحملات الدعوة وبناء القدرات. واستخدمت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ هذه النتائج لبناء قدرات موظفيها على تنفيذ البرامج والأنشطة المشمولة بالاستنتاجات المتفق عليها. أما شعبة النهوض بالمرأة فقد استخدمتها لإعداد الوثائق الحكومية الدولية. وأصدرت إدارة شؤون الإعلام مجموعات مختلفة من المعلومات الإعلامية بشأن النتائج التي تمخض عنها عمل اللجنة، وعملت على تعريف وسائط الإعلام الإقليمية والوطنية على نحو مكثف بهذه النتائج. واشتركت إدارة الشؤون السياسية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في إعداد خطة مؤلها صندوق الأمم المتحدة للديمقراطية من أجل بناء قدرات وسائط الإعلام على التركيز على احتياجات المرأة وشواغلها في عدة بلدان أفريقية.

٥٩ - أما في ما خصّ وضع المرأة، فإن كيانات الأمم المتحدة، تنفيذاً منها لتوصيات لجنة وضع المرأة، عملت جاهدة لتحسين وضع المرأة فيها، لا سيما عبر وضع السياسات والبرامج والمواد التدريبية وتنفيذها. وفي عام ٢٠٠٦ أجرت الوكالة الدولية للطاقة الذرية استقصاء لمعرفة حالة المساواة بين الجنسين فيها واتخذت خطوات معينة لتقليص التفاوت بينهما في جميع الفئات والرتب الوظيفية، وتدريب الموظفات الشابات المبتدئات من الفئة الفنية وتنظيم دورات تدريبية في مجال الشؤون الجنسانية تشمل جميع الموظفين. ونقحت أيضاً سياساتها ذات الصلة بإقامة توازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة وبعمليات التمييز والمضايقة. وحددت اليونسكو هدفاً يتمثل في رفع نسبة النساء المعينات برتبة مد-١/مد-٢ إلى ٤٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٠. واتخذ برنامج الأغذية العالمي ومنظمة العمل الدولي خطوات ملموسة لتحقيق المساواة في مشاركة النساء والرجال في عمليات صنع القرار الداخلية وشغل المناصب الإدارية. وقدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة والاتحاد الدولي للاتصالات والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية وبرنامج الأغذية العالمي وكيانات أخرى عديدة دورات تدريبية على الشؤون الجنسانية، خصصتها لموظفيها إضافة إلى دورات تدريبية خاصة بشأن الشؤون الوظيفية خصصتها للنساء. وأعدت اللجنة الاقتصادية لأفريقيا مذكرة بشأن "تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المؤتمرات والاجتماعات" لكفالة إقامة توازن بين الجنسين في تمثيلهما في هذه المؤتمرات والاجتماعات وتغطية الشؤون الجنسانية في اجتماعاتها. وواصلت إدارة عمليات حفظ السلام تعزيز القدرات المؤسسية للوحدات المعنية بالشؤون الجنسانية. وأنشأ برنامج الأمم المتحدة للبيئة شبكة من الجهات التنسيقية للشؤون الجنسانية.

٦٠ - يلزم على كيانات الأمم المتحدة، بالرغم من هذه الجهود التي تبذلها، أن تقوم بأكثر بكثير من ذلك لتنفيذ توصيات لجنة وضع المرأة المتعلقة بإقامة توازن تام بين الجنسين مع أخذها في الاعتبار، في جملة أمور، النتائج التي توصل إليها الأمين العام في تقريره عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة (A/61/318).

رابعاً - الاستنتاجات والتوصيات

٦١ - يُعتبر تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عاملين من العوامل الأساسية للمساهمة في تنفيذ ولايات الأمم المتحدة. ويسود في الدول الأعضاء توافق عام في الآراء بأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني يشكل أداة لتحقيق المساواة بين الجنسين. ويتعذر النجاح في تعميم مراعاة هذا المنظور عبر إضافة برامج هامشية مخصصة للنساء إلى أنشطة الأمم المتحدة؛ بل يقتضي الأمر إدخال تغيير في السياسات والبرامج العامة وفي طريقة تخصيص الموارد بحيث تتجسد مصالح النساء إلى جانب مصالح الرجال. ولتحقيق هذا الهدف لا بد من خلق بيئة مؤاتية ينبغي لها أن تفضي إلى إحداث تغييرات تتأثر أكثر بكثير مما عليه الآن بالمعلومات الواردة من أسفل السلم لا من أعلاه. وتشترط هذه البيئة امتلاك موظفي الأمم المتحدة قدرات ومعارف وافية في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني وذلك على مستوى الأفراد ومستوى الكيانات.

٦٢ - واتضح من الاستعراض الذي أجراه مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة لتنفيذ قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٦٣/٢٠٠٦ أنه يتم إحراز بعض التقدم في تزويد موظفي الأمم المتحدة بالمهارات والكفاءات اللازمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني ومساعدة الدول الأعضاء في وضع السياسات والمعايير المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. واضطلعت منظومة الأمم المتحدة بقدر كبير من أنشطة بناء القدرات عبر توسيع نطاق دورات التدريب التقليدية والتدريب على المهارات القيادية وتدريب الإدارة العليا واستخدام الشبكات الالكترونية واللجوء إلى أعمال المتابعة. وتحسّن إلى حد كبير التعاون بين الوكالات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني بما في ذلك على مستوى مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. وارتفع مستوى فهم وتلبية الاحتياجات اللازمة لبناء القدرات في مجال الشؤون الجنسانية على الصعيد القطري.

٦٣ - ومع ذلك، ما زال ينبغي القيام بالكثير للتغلب على التحديات المستمرة وسد الثغرات البيئية في القدرات والمعارف. ويشكل تدريب جميع الموظفين أمراً حيوياً لا بد منه لاستيعاب مفاهيم تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتطبيقها. وإن عملية بناء القدرات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني ليست حتى الآن عملية إلزامية في جميع الكيانات، لا سيما الكيانات

الموجودة في الميدان. وإن محدودية الدعم الذي تقدمه الإدارة العليا في العديد من الكيانات يعوق فعالية بناء هذه القدرات. وقليلة هي الآليات الموجودة التي تكلف مساهمة جميع الموظفين عن استخدامهم تحليل البيانات حسب نوع الجنس بشكل أكثر انتظاماً. ويلزم تقييم أثر الدورات التدريبية في أداء الوظائف تقييماً أكثر منهجية.

٦٤ - ولا يمتلك كبار المديرين، بمن فيهم الممثلون المقيمون، ما يكفي من المعارف عن كيفية وضع سياسات تعميم مراعاة المنظور الجنساني موضع التطبيق. ولم توضع أي مؤشرات لقياس التغييرات التي تشهدها المعارف والمواقف في هذا المجال. ويلزم مواصلة تعزيز الخبرات المتخصصة في الوحدات المعنية بالشؤون الجنسانية لتمكين من إجراء عمليات تقييم للاحتياجات في مجال التدريب وإعداد المواد التعليمية وإجراء الدورات التدريبية. ويلزم وضع قاعدة بيانات متعددة الأغراض ومتاحة على نطاق واسع تتضمن أسماء خبراء وميسرين ومدرّبين في مجال الشؤون الجنسانية. والأهم من ذلك كله أن نقص التمويل المخصص لتنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني نقصاً كبيراً ما يرح يشكل أحد التحديات المشتركة الكبيرة التي تواجهها منظومة الأمم المتحدة.

٦٥ - في ضوء ما سبق، ما زالت التوصيات الواردة في تقرير الأمين العام E/2006/65، صالحة.

٦٦ - غير أن أحد الدروس الهامة المستخلصة من الاستعراض يفيد بأن بناء قدرات موظفي الأمم المتحدة لا يكفي وحده لجعل منظومة الأمم المتحدة تفي بما عليها من التزامات وواجبات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. فيجب القيام إلى حد كبير بتمتين الصلات القائمة بين بناء قدرات الموظفين في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتحقيق أهداف المنظمة، المتمثلة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وكشف الاستعراض أن برامج بناء القدرات قوبلت بقدر أكبر من المقاومة في الوحدات التي اشترطت أقصى مستوى من التغيير في المنظمة، لا سيما في مجالات معينة مثل المساءلة والتخطيط الاستراتيجي والقيادة والتمويل وتصميم البرامج وتقييمها.

٦٧ - ويمكن معالجة التحديات المذكورة أعلاه عبر بناء القدرات المؤسسية الرامية إلى تطوير الكفاءات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع عمليات المنظمة وإجراءها وفي كل المجالات التي تعمل فيها الأمم المتحدة. وإن السياسات المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والاستراتيجية المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني المعتمدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، تعد بتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة برمتها مع الإفادة في الوقت نفسه من الممارسات الجيدة في هذا المجال. وإن

السياسات والاستراتيجيات التي أقرها مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق وهيئاته الفرعية أعدت بالتعاون مع الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين وحظيت بدعم منظومة الأمم المتحدة على أرفع مستوياتها. ولدى المنظومة، لأول مرة في تاريخها، استراتيجية وسياسات مشتركة لإدماج المنظور الجنساني في أنشطتها. وينبغي وضع الالتزامات الواردة في هذه الاستراتيجية والسياسات موضع التطبيق عبر خطة عمل تنفذ على نطاق المنظومة تعمل على إعدادها الشبكة المذكورة بالتعاون الوثيق مع مكتب المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة.

٦٨ - وللمضي في تنفيذ الاستنتاجات المتفق عليها للمجلس الاقتصادي والاجتماعي وقراريه ٩/٢٠٠٦ و ٦٣/٢٠٠٦، يؤمل من المجلس تشجيع كيانات الأمم المتحدة على القيام بما يلي:

(أ) وضع و/أو تعزيز أطر للمساءلة عن مدى تعميم مراعاة المنظور الجنساني وذلك بطريقة متسقة ومنسقة ودائمة؛

(ب) استخدام ترتيبات الإدارة المتمحورة حول النتائج وتعزيزها، لا سيما عبر وضع مؤشرات للنظام الموحد تكون واضحة وقابلة للقياس وبرتوكولات لقياس مدى تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛ والإسراع في جمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس بما فيها البيانات المرجعية؛ وإدماج المنظور الجنساني في صلب ميزانيات البرامج وأطر التمويل المتعدد السنوات وجميع عمليات الميزنة المتمحورة حول النتائج؛

(ج) تعزيز الرقابة عن طريق الرصد والتقييم والمراجعة وإجراءات الإبلاغ؛ ووضع مؤشرات مشتركة ومعايير للمقارنة؛ وإجراء تقييم منتظم للتقدم المحرز في درب تحقيق المساواة بين الجنسين؛

(د) تخصيص موارد مالية وبشرية ملائمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني تكون متناسبة مع أهداف تحقيق المساواة بين الجنسين في المنظمة، لا سيما لتدريب الموظفين الإلزامي على تعميم مراعاة هذا المنظور، وخصوصاً تحليل البيانات حسب نوع الجنس، الموجه لجميع الموظفين ولتنفيذ الاستراتيجيات والسياسات العامة وخطط العمل؛ والاستفادة من الفرص المتاحة لإعداد البرامج المشتركة، وخصوصاً مع الدول الأعضاء؛

(هـ) تطوير و/أو تعزيز قدرات وكفاءات الموظفين في تحليل البيانات حسب نوع الجنس عن طريق تطوير بناء قدرات جميع الموظفين الإلزامي والتدريب الموجه لموظفي البرامج المتخصصين، بمن فيهم كبار المسؤولين الإداريين والجهات المعنية بتنسيق الشؤون الجنسانية؛

وتضمنين جميع أنشطة التدريب الأخرى منظورا جنسانيا؛ وإجراء عمليات تقييم صارمة لتقدير مدى ملاءمة التدريب ومستوى التعلم والمساهمة مباشرة بتحسين نتائج البرامج؛

(و) تعزيز الاتساق والتنسيق بين جميع كيانات الأمم المتحدة وخصوصا في ما يتعلق بتمتين الروابط بين العمل التنفيذي والعمل المعياري، بما في ذلك عبر تنسيق أطر النظام الموحد ومؤشراته وبرامجه المشتركة وتطبيقها على الصعد العالمي والإقليمي والقطري من أجل تحقيق رؤية مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ لاتساق أوثق على صعيد المنظومة ككل؛

(ز) تعزيز التعاون بين الوكالات عن طريق الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين ومجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق وهيئتيه الفرعيتين لكفالة تنفيذ السياسات والاستراتيجيات المعتمدة على نطاق المنظومة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني. بما فيها إعداد خطة عمل بجدول زمني محدد ومؤشرات واضحة.