

Distr.: General  
25 April 2012  
Arabic  
Original: English

# المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ٢٠١٢

نيويورك، ٢-٢٧ تموز/يوليه ٢٠١٢

البند ٧ (د) من جدول الأعمال المؤقت\*

التنسيق والبرامج ومسائل أخرى: تعميم

مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات

منظومة الأمم المتحدة وبرامجها

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

### تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير استجابة لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٦/٢٠١١. ويتضمن التقرير تقييماً للتقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية مراعاة تعميم المنظور الجنساني على صعيد منظومة الأمم المتحدة، وذلك بالاستناد إلى شتى المصادر، بما فيها الردود الواردة من كيانات الأمم المتحدة. ويركز التقرير بصورة خاصة على تعزيز المساءلة عن العمل المنجز على نطاق المنظومة في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المستويين العالمي والقطري كليهما. ويعرض التقرير خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة، التي تمت الموافقة عليها مؤخراً، والتي ترسي إطاراً للمساءلة على نطاق

\* E/2012/100



الرجاء إعادة استعمال الورق

230512 160512 12-31838 (A)



المنظومة برمتها. وتعدّ خطة العمل هذه ثمرة لعملية تشاور تولّت تسييرها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، بالتعاون مع كيانات الأمم المتحدة التي هي أعضاء في الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين.

ويتضمن التقرير أيضا توصيات تهدف إلى قطع مزيد من الأشواط، وهي مقدمة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي لكي ينظر فيها.

## أولا - مقدمة

١ - أُعدّ هذا التقرير استجابة لأحكام الفقرة ٨ من قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٦/٢٠١١، التي طلب فيها المجلس إلى الأمين العام أن يقدم إليه، في دورته الموضوعية لعام ٢٠١٢، تقريراً عن تنفيذ ذلك القرار، مع التركيز بصفة خاصة على التقدم المحرز في تعزيز المساواة على نطاق المنظومة في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المستويين العالمي والقطري كليهما.

٢ - وقد طلب المجلس في قراره أن تواصل منظومة الأمم المتحدة تعميم مراعاة المنظور الجنساني وفقاً لقرارات المجلس السابقة، ولا سيما القرار ٣٤/٢٠٠٨، وقرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤. وطلب المجلس أيضاً تعميم مراعاة المنظور الجنساني على صعيد جميع الآليات التنفيذية، بما فيها إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وسائر الأطر الإنمائية، مع كفالة اضطلاع المديرين بدور قيادي في هذا المجال وبذلهم الدعم اللازم للنهوض بتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتعزيز أنشطة الرصد والتقييم ليتسنى تحديد مدى التقدم المحرز على نطاق المنظومة. وإضافة إلى ذلك، دعا المجلس هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، وفقاً لقرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤، إلى الاضطلاع بدورها كاملاً في قيادة وتنسيق وتعزيز مساهلة منظومة الأمم المتحدة بشأن أعمالها في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٣ - والتقرير مرّتب في خمسة فروع. أما الفرع الأول فيتضمن المقدمة؛ ويقدم الفرع الثاني لمحة عامة عن التقدم المحرز في تنفيذ القرار ٦/٢٠١١؛ ويتضمن الفرع الثالث تقييماً لما أحرزته هيئة الأمم المتحدة للمرأة من تقدم في الأعمال التي أنجزتها في إطار الدور المنوط بها من حيث قيادة وتنسيق وتعزيز مساهلة منظومة الأمم المتحدة عن جهودها المبذولة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ ويقدم الفرع الرابع لمحة عامة عن الثغرات المتبقية والتحديات الماثلة؛ ويشمل الفرع الخامس توصيات مقدمة إلى المجلس لكي ينظر فيها، حيث تهدف إلى التعجيل باتخاذ الإجراءات اللازمة.

٤ - ويستمد التقرير مادته من المعلومات والبيانات المقدمة، استجابةً للاستبيانات الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة، من جانب ٣٣ كيانات من كيانات الأمم المتحدة<sup>(١)</sup> ومن المنسقين

(١) إدارة عمليات حفظ السلام، وإدارة الشؤون السياسية، وشعبة الإدارة العامة وإدارة التنمية، وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، ومركز التجارة الدولية، ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم

المقيمين في الثماني بلدان التي من المقرر أن تنفذ فيها أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣<sup>(٢)</sup>.

## ثانياً - تنفيذ القرار ٦/٢٠١١

### ألف - الإدارة القائمة على النتائج

٥ - ركزت منظومة الأمم المتحدة، في نهجها الرامي إلى المساهمة في تحقيق نتائج بالاستناد إلى الجهود الوطنية، على تعزيز القدرات الوطنية وتعميق أثر الجهود الوطنية وتوسيع نطاق الخيارات المتاحة على مستوى السياسات<sup>(٣)</sup>. وما الإدارة القائمة على النتائج لأغراض المساواة بين الجنسين سوى استراتيجية للإدارة، تقوم بموجهها الجهات الإنمائية الفاعلة ببلورة إجراءات وتنفيذها ورصدها وتقييمها في سياق إسهامها في تحقيق مجموعة من النتائج في مجال المساواة بين الجنسين، وبعبارة أخرى، فإن مداخلاتها رافد من روافد عملية التغيير الاجتماعي والاقتصادي التي تعزز المساواة بين الجنسين باعتبارها هدفاً إنمائياً في حد ذاته. وإذ تقوم كيانات الأمم المتحدة، بتحديد وتحليل أوجه اللامساواة والممارسات التمييزية والعوامل الهيكلية المحفزة على التمييز وعلاقات القوى المحففة والمختلة، فإنها تساعد بذلك في التصدي بفعالية أكبر للتحديات الإنمائية التي تؤثر تحديداً في حالة المرأة والفتاة وللتحديات الإنمائية بوجه أعم، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق نتائج أكثر استدامة<sup>(٤)</sup>.

المتحدة المشتركة المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وأمانة المنتدى الدائم المعني بقضايا الشعوب الأصلية، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومعهد الأمم المتحدة الأقاليمي لبحوث الجريمة والعدالة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومركز الأمم المتحدة الإقليمي للسلام ونزع السلاح في أفريقيا، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية.

(٢) أفغانستان، وباراغواي، وبوروندي، والبوسنة والهرسك، وطاجيكستان، وتوغو، وشيلي، وفنزويلا (جمهورية - البوليفارية).

(٣) انظر "تعزيز مواءمة النهج القائمة على النتائج لتحسين النتائج الإنمائية"، مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، ٢٠١٠.

(٤) "إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في عمليات التقييم: نحو تنفيذ توجيهات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم"، فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ٢٠١١.

٦ - وعلى صعيد المؤسسات، واصلت معظم كيانات الأمم المتحدة تطوير سياسات واستراتيجيات وخطط عمل تتعلق بالمساواة الجنسانية، وتتضمن نتائج متوقعة ومؤشرات أداء في المجال الجنساني يسترشد بها في تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ومن بين التطورات الجديدة قيام منظمة الأغذية والزراعة في عام ٢٠١١ بوضع "السياسة الناظمة للمساواة بين الجنسين: بلوغ أهداف الأمن الغذائي في مجالي الزراعة وتنمية المناطق الريفية". وأفاد أيضا كل من الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومركز التجارة الدولية، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بانتهاج سياسات جديدة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقامت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بتحديث سياستها المتصلة بالسن والمساواة الجنسانية والتنوع. كذلك قامت شعبة الإدارة العامة وإدارة التنمية التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بإدماج المنظور الجنساني في إطارها الاستراتيجي بغية زيادة تفعيل المساواة الجنسانية فيما تقوم به من أنشطة في مجالي الإدارة العامة وإدارة التنمية. وإضافة إلى ذلك، جرى إعداد خطة عمل الأونروا للمساواة الجنسانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ بغرض استخدامها أساساً يستند إليه في تقييم وفاء الوكالة بالتزامها بتحقيق المساواة بين الجنسين في الخدمات التي تقدمها إلى اللاجئين الفلسطينيين.

٧ - وأفاد جلّ كيانات الأمم المتحدة باستخدام أطر تمويلية متعددة السنوات وأطر استراتيجية وميزانيات تتضمن عنصر المساواة بين الجنسين باعتباره مسألة شاملة. وعلى سبيل المثال، يعدّ تعزيز المساواة بين الجنسين في منظمة العمل الدولية مسألة شاملة ضمن برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، ومن ثم، فإن المنظمة بأسرها تتشاطر المسؤولية في هذا المجال. وتشمل كل نتيجة من نتائج هذه المسألة البالغ عددها ١٩ نتيجة فرعا مستقلا يبين بشكل محدد سبل تناول قضية المساواة بين الجنسين والتمييز الجنساني. وأبلغت الكيانات أيضا عن اعتمادها معايير لتقييم الأداء فيما يتصل بالمساواة الجنسانية، مشفوعة بمقاييس وأهداف واضحة. ومن بين الأهداف المؤسسية العشرة الواردة في الإطار الموحد للميزانية والنتائج والمساءلة لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)، للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥، هناك هدفان يتعلقان بالمساواة بين الجنسين، هما: (أ) تلبية الاحتياجات الجنسانية المحددة للمرأة والفتاة في سياق مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية؛ (ب) وعدم التسامح إطلاقا إزاء العنف الجنساني. ويتضمن كل هدف نتائج ونواتج وأنشطة محددة، إضافة إلى المؤشرات الدالة على الأثر، والنتائج، والنواتج.

٨ - ومجمل القول إن تلك الوثائق الناظمة للسياسات العامة وتلك الأطر التمويلية تسهم في النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بوسائل منها توفير توجيهات بشأن سبل

تنفيذ نهج محكم التنسيق في هذا المجال، وكذلك بإتاحة تتبّع الأداء وتحسين الإبلاغ وتعزيز المساواة. وهي ترشد أيضا أعضاء أفرقة الأمم المتحدة القطرية في مجال إدماج المنظورات الجنسانية في الأنشطة التنفيذية، وذلك عن طريق تحديد توجه البرامج ومجالات التركيز ذات الأولوية في تدخلاتها لكفالة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع الولايات المنوطة بالكيانات.

٩ - أما على المستوى الوطني، فتعمل منظومة الأمم المتحدة على تعزيز الإدارة القائمة على النتائج من أجل المساواة بين الجنسين باعتبارها واحدا من المبادئ التي تستند إليها في برجة أنشطتها التنفيذية. فالمذكرة التوجيهية الصادرة عام ٢٠١٠ عن مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن تطبيق المبادئ البرنامجية في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، توطد الجهود المبذولة على نطاق المنظومة وعلى المستوى القطري لاستخدام الإدارة القائمة على النتائج لأغراض إدماج المساواة بين الجنسين في البرامج التي تدعمها الأمم المتحدة<sup>(٥)</sup>. وإضافة إلى ذلك، يوفر الكتيب الذي أعدته المجموعة بشأن الإدارة القائمة على النتائج توجيهات إضافية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية لكفالة إدماج المسائل الجنسانية إدماجا تاما في أطر نتائجها. وقامت الشبكة البرنامجية لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، بإجراء استعراض أقران لثلاثة عشر إطارا من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦. ومن خلال تحليل النتائج والنواتج، أكد الاستعراض إدماج المسائل الجنسانية، ووصف التغييرات على مستوى أصحاب الحق وأولي الأمر التي أدت إلى إحراز تقدم في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكذلك المؤشرات المستخدمة في تتبع التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين.

١٠ - ويتوقع أن تساهم أفرقة الأمم المتحدة القطرية في عملية التنمية الوطنية، بما في ذلك عن طريق بيانات الأهداف والخطط الإنمائية الوطنية والقطاعية، وورقات استراتيجية الحد من الفقر، والنهج المطبقة على نطاق قطاعي أو القائمة على أساس البرامج، والدعم التقني المتعلق بتوفير الدعم المباشر للميزانية واستراتيجيات المساعدة المشتركة، وسائر الآليات، مع استخدام مواردها على المستوى الوطني، وكذلك على المستويين الإقليمي والعالمي، حسب الاقتضاء. ولدى الاضطلاع بذلك، تحرص الأفرقة على تنفيذ إجراءات تركز على المسائل الجنسانية والنهوض بتمكين المرأة، من ناحية، وتيسير إدماج الشواغل الجنسانية في صلب الالتزامات السياسية على صعيد صوغ السياسات والبرامج والمشاريع، من ناحية أخرى.

(٥) في عام ٢٠٠٧، اعتمدت الأمم المتحدة خمسة مبادئ برنامجية فيما يتعلق بالتقييمات القطرية المشتركة وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وهي: النهج القائم على حقوق الإنسان، والمساواة بين الجنسين، والاستدامة البيئية، وتنمية القدرات، والإدارة القائمة على النتائج.

١١ - وحتى اليوم، قامت جميع البرامج الرائدة الثمان لتوحيد الأداء بتنفيذ مؤشرات الأداء التي حددتها أفرقة الأمم المتحدة القطرية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين ومراجعة حالة المسائل الجنسانية، و/أو نفذت مبادرات ترمي إلى إرساء شكل من أشكال المؤشرات الجنسانية لتقييم الأداء والاستثمار في هذا الصدد. وفي جمهورية ترازيا المتحدة، أتاحت "الخطة الواحدة" للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ المدرجة ضمن خطة الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية إرساء المساواة بين الجنسين باعتبارها مبدأً برنامجياً يتوجب رصد كل إجراء ونشاط على أساسه. وهكذا، ترهن نسبة ٢٠ في المائة من مخصصات "الصندوق الواحد" بإدماج الاعتبارات الشاملة في مجالي المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان، كما أن الاستعراض المتصل بضمان الجودة يشمل مؤشرات المساواة بين الجنسين. وفي فييت نام، تشمل "الخطة الواحدة" للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦ تخصيص ما قدره ٤٠ مليون دولار لبرامج المساواة بين الجنسين (١٠ في المائة من الميزانية)، وهو مبلغ يجري تتبعه باستخدام مؤشر جنساني، ويمثل زيادة بمقدار الضعف مقارنة بالخطة السابقة.

## باء - أنشطة الرقابة: الرصد والتقييم والمراجعة والإبلاغ

١٢ - تسعى عمليات التقييم والمراجعات الجنسانية إلى تحديد ما إذا تم إدراج منظور جنساني في السياسات والبرامج من عدمه، وتؤكد على أهمية إيجاد آليات واضحة للتنفيذ والرصد لكفالة التعريف بالجهود الرامية إلى تحقيق نتائج في مجال المساواة بين الجنسين وإضفاء الطابع المؤسسي على تلك الجهود. فعلى سبيل المثال، تضمّن استعراض منتصف المدة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي تقييماً للتقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية البرنامج الإنمائي في مجال المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣. وشرع البرنامج الإنمائي أيضاً في تنفيذ برنامج على أساس تجريبي للتصديق على الأداء في مجال المساواة بين الجنسين، بهدف تقييم الأداء في المجال الجنساني والتصديق عليه في مكاتبه القطرية في الأرجنتين وبوتان وقيرغيزستان. وتُلزم استراتيجية الرصد والتقييم الخاصة ببرنامج الأمم المتحدة للبيئة مديري البرامج المختصين برصد الإجراءات المتخذة في المجال الجنساني على أساس نواتج المشاريع.

١٣ - وأجرى برنامج الأغذية العالمي تقييماً مؤسسياً للمساواة بين الجنسين، أقر فيه مواطن القوة لدى البرنامج، لكنه أبرز أيضاً المجالات التي يلزمها تحسين، ومن بينها الإبلاغ عن النتائج المتعلقة بقضايا المساواة بين الجنسين وإدماج المنظور الجنساني في سياسات البرنامج ومشاريعه ووثائقه التوجيهية. وتقوم اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، من خلال مشاركتها في المجموعة الاستشارية الإقليمية لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ المعنية بالمرأة والسلام والأمن، برصد التقدم المحرز في تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠). وقام

مكتب خدمات الرقابة الداخلية، في إطار فرقة العمل المعنية بحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين التابعة لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، بدعم إعداد كتيب بعنوان "إدراج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في عمليات التقييم: نحو تحقيق توجيهات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم" (Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluation: towards UNEG Guidance). وقد استعان المكتب بالكتيب على سبيل التجربة في سياق تقييماته البرنامجية لبعثة الأمم المتحدة في السودان (انظر A/65/752) وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية (انظر E/AC.51/2011/2).

١٤ - وعلى الصعيد الوطني، واصلت كيانات الأمم المتحدة استخدام مؤشرات الأداء الخاصة بفرقة الأمم المتحدة القطرية، وأبلغت عن تجاربها الإيجابية فيما يتعلق بتقييمات المسائل الجنسانية. إلا أن آراءها اتسمت بالتباين فيما يتصل بجودة هذه التقييمات ونطاقها ودرجة فهمها واستخداماتها على صعيد البلدان والمناطق، ومدى فعاليتها في تنوير عمليات البرمجة المتصلة بالمسائل الجنسانية. فعلى سبيل المثال، بينما أفاد برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز بزيادة معدل استخدام التقييمات الجنسانية على الصعيدين الوطني والإقليمي، لم تشتمل إلا قلة من التقييمات على استعراض للقدرات المؤسسية المتوفرة لمعالجة المسائل الجنسانية والمتصلة بالفيروس.

## جيم - الموارد البشرية والمالية

### الموارد البشرية والترتيبات المؤسسية

١٥ - تعكف كيانات الأمم المتحدة على نحو متزايد على إدراج المساواة بين الجنسين في صلب أطرها الاستراتيجية وبرامج عملها وميزانياتها، بوصفها هدفاً أو غاية شاملة. وتحقيقاً لهذا الغرض، يظل اضطلاع الإدارة العليا بدور قيادي أمراً ذا أهمية قصوى. وعلى سبيل المثال، ففي عام ٢٠١١، عقدت إدارة الشؤون السياسية اجتماعين استثنائيين للإدارة ركّزا على الالتزامات المتعلقة بالمسائل الجنسانية؛ وجرى تكليف أحد المديرين بمهمة الرقابة على وضع السياسات وأنشطة الرصد فيما يتعلق بالمسائل الجنسانية. وأعدت منظمة العمل الدولية وحدة تدريبية بشأن "الإدارة لغرض تحقيق المساواة بين الجنسين"، وذلك لمساعدة المديرين على اكتساب مهارات القيادة والفعالية الشخصية اللازمة لكفالة هيئة بيئة عمل مواتية للجنسين. ومن بين الترتيبات القائمة التقرير المستقل عن الإجراءات التي تتخذها المنظمة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الذي يعرضه المدير العام لمنظمة اليونسكو على كل دورة من دورات المؤتمر العام للمنظمة. وفي منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، يشترك أحد الخبراء الاستشاريين في المجال الجنساني في فريق التقييم ويسدي المشورة إلى المديرين

بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع البرامج أو المشاريع في مرحلتي التصميم والتخطيط. ومنذ عام ٢٠١١، يوظف ميسرون في المجال الجنساني بمساعدة كبار المديرين في مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في معالجة مسائل التنسيق والإدارة. وفي اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، قدمت شعبة الشؤون الجنسانية دعماً موضوعياً بهدف تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إطار عملية التخطيط الاستراتيجي لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، التي أُجريت في عام ٢٠١١. ونتيجة لذلك، تم إدراج المنظور الجنساني في الأطر المنطقية للبرامج الفرعية كلها وعددها ١٣ برنامجاً.

١٦ - وما زالت كيانات الأمم المتحدة المختلفة تقدم تقارير عن تقييمات قدرات موظفي الأمم المتحدة من حيث الجهود المبذولة لتحقيق المساواة بين الجنسين. فعلى سبيل المثال، تنص سياسة مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين المتعلقة بالسن ونوع الجنس والتنوع (٢٠١١) على إلزام جميع العمليات بإدراج منظور السن ونوع الجنس والتنوع في تصميم وتنفيذ وتقييم جميع أنشطة المفوضية. وبالإضافة إلى ذلك، أنشأت منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة آلية للمساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني لاستعراض أداء كبار المسؤولين ومسؤولي تنسيق الشؤون الجنسانية، وذلك بإدراج المسائل الجنسانية في استعراضات أدائهم.

١٧ - ويؤدي الأخصائيون ومسؤولو التنسيق وشبكات مسؤولي التنسيق في المجال الجنساني دوراً أساسياً في تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد أنشأت كيانات كثيرة أفرقة أخصائيين في المجال الجنساني، منها إدارة الشؤون السياسية، وإدارة عمليات حفظ السلام، ومنظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة العمل الدولية. بما في ذلك المركز الدولي للتدريب التابع لها، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الصحة العالمية. وتتولى الأفرقة الاستشارية الجنسانية في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني دعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمل البعثات والمقر. وفي إدارة الشؤون السياسية، تتولى شبكة من مسؤولي التنسيق في المجال الجنساني مهام الرصد والإبلاغ بانتظام عن القضايا المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن. وأفادت منظمة الصحة العالمية في تقاريرها بأنها عيّنت جهات تنسيق في المجال الجنساني في إدارات معينة وفي جميع المناطق الواقعة في نطاق المنظمة، وتنظيم دورات تدريبية لبناء القدرات، كوسيلة لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المنظمة.

١٨ - وأبلغت كيانات للأمم المتحدة عن بذل جهود لرفع الرتبة الوظيفية لمسؤولي التنسيق في المجال الجنساني لديها، وإنشاء أفرقة شاملة لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمل تلك الكيانات وللمساعدة في وضع السياسات والاستراتيجيات المتصلة بالمساواة الجنسانية. فعلى سبيل المثال، قامت منظمة الأغذية والزراعة بتنقيح هيكل مسؤولي التنسيق في المجال الجنساني لديها بتعيين مسؤولين للتنسيق الجنساني في رتب وظيفية أعلى، ووضع اختصاصات جديدة، وتخصيص نسبة ٢٠ في المائة على الأقل من وقتهم لمهام تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

١٩ - وتؤدي المجموعات المواضيعية المعنية بالمساواة الجنسانية، بوصفها جهة منظمة لتجمعات الجماعات النسائية وباعتبارها من مؤيدي المساواة بين الجنسين، دوراً بالغ الأهمية في التأثير على صوغ خطة التنمية في سياق البرمجة المشتركة. ففي فيجي وساموا على سبيل المثال، دعمت المجموعات المواضيعية المعنية بالمساواة الجنسانية جهود تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملية إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، ووضعت مقترحات بهدف تحسين الأداء المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين في مجالات رئيسية.

٢٠ - ووردت إفادات بأن التوجيهات التنفيذية والكتيبات والمواد المرجعية والقوائم المرجعية ذات الصلة بالموضوع تُستخدَم كوسائل لتعزيز الوعي لدى موظفي الأمم المتحدة، بمن فيهم الإدارة العليا، بشأن النتائج التي يُنتظر منهم تحقيقها فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. فعلى سبيل المثال، يبين تقرير مؤشر المساواة بين الجنسين: تحليل النتائج والدروس المستفادة لعام ٢٠١٢ الصادر عن اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، القيمة المضافة للبرامج المشتركة التي تضطلع بها المنظمات الإنسانية.

٢١ - وما زالت كفالة إيجاد توازن بين الجنسين في ملاك الموظفين على نطاق منظومة الأمم المتحدة تشكل تحدياً. ففي عام ٢٠١٠، بلغت نسبة تمثيل المرأة في المنظومة ٤٠ في المائة، تتراوح بين نسبة ٥٧,٣ في المائة برتبة ف-٢ و ٣٨,٤ في المائة برتبة ف-٤، و ٢٥,٧ في المائة برتبة مد-٢. وفي الفترة بين كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، بلغ أعلى معدل للنمو نسبة ٦,٥ في المائة (من ٢٤,٤ إلى ٣٠,٩ في المائة) في رتبة أمين عام مساعد وما فوقها، مما يبين بجلاء التزام الأمين العام شخصياً بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في تعيين الموظفين. ودعا الأمين العام من خلال مقرر لجنة السياسات ١٩/٢٠١١ جميع رؤساء الإدارات والمكاتب والبعثات إلى التعجيل بإحراز التقدم في تحقيق التكافؤ بين الجنسين، مع إيلاء اهتمام خاص لتحسين التوازن بين الجنسين في الرتب الوظيفية من ف-٤ إلى مد-٢؛ وإدراج مرشحة واحدة على الأقل في جميع قوائم

المرشحين؛ وإعداد إحصاءات دقيقة عن تمثيل المرأة على جميع المستويات، بما في ذلك وضع حد أدنى ملائم للتوقعات الخمسية يمكن قياس التقدم المحرز على أساسه.

### الموارد المالية

٢٢ - شددت كيانات الأمم المتحدة على أهمية توافر تمويل منتظم يمكن التنبؤ به لأغراض المساواة بين الجنسين. وقد وضعت بعض الكيانات ميزانيات رُصدت فيها بوضوح موارد مالية وبشرية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، بهدف تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين. ومن بين الأمثلة في عام ٢٠١١ منظمة الأمم المتحدة للطفولة، حيث تم توجيه نسبة ٥٨ في المائة من نفقات الميزانية البرنامجية لتحقيق نتائج أسهمت بشكل رئيسي أو بقدر كبير في تعزيز المساواة بين الجنسين. وأجريت تحليلات للمؤشر الجنساني الخاص ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بينت أن ٣٢ في المائة من مجموع نفقات البرنامج لعام ٢٠١١ إما أسهمت إسهاماً كبيراً في تحقيق المساواة بين الجنسين أو جعلت من تحقيق المساواة بين الجنسين هدفاً أساسياً لها. وفي منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، تم تخصيص نسبة ١٧,٥ في المائة من الميزانية الإجمالية لقطاعات البرامج خلال فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ لقضايا المساواة بين الجنسين. واستثمر الصندوق الدولي للتنمية الزراعية نسبة ١٣ في المائة من إجمالي ميزانية تطوير إدارة البرامج المتعلقة بوقت عمل الموظفين في تعزيز المساواة بين الجنسين، مع تخصيص نسبة ١٤ في المائة من الميزانية للأنشطة المتعلقة بالمساواة الجنسانية. واستناداً إلى المؤشر الجنساني الخاص باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، أفاد مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية بحدوث انخفاض في عدد المشاريع التي تتجاهل المنظور الجنساني من ٤٥ في المائة في عام ٢٠١٠ إلى ١٠ في المائة في عام ٢٠١٢. وفي عام ٢٠١١، قام المنتدى الدائم المعني بقضايا الشعوب الأصلية بتمويل ١٦ مشروعاً روعي فيها المنظور الجنساني، منها ٤ مشاريع ترمي إلى تمكين المرأة والقضاء على العنف ضد نساء الشعوب الأصلية.

٢٣ - وأبلغت كيانات الأمم المتحدة عن التطوير المستمر للمؤشرات الجنسانية، التي تشكل أدوات لتتبع التمويل والنتائج توجيهاً لتحقيق نتائج إنمائية مراعية للمنظور الجنساني. وينحو الاتجاه الحالي إلى التتبع المنهجي للتدخلات التي تستهدف تمكين المرأة، ومواصلة تحديد المعايير الكفيلة بتعزيز الدقة في الإبلاغ عن الالتزامات المالية من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في برامج كيانات الأمم المتحدة. وتشمل تطورات عام ٢٠١١ ما يلي:

(أ) تشمل خطة العمل على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مؤشر أداء لتقييم ما إذا كان لدى كيان معين مؤشر جنساني، وما إذا كان المؤشر مرتبطاً بتخصيص الموارد للجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

(ب) استجابةً لخطة عمل الأمين العام المؤلفة من سبع نقاط بشأن مشاركة المرأة في بناء السلام، يُستخدم أحد المؤشرات الجنسانية لتحديد ما إذا كان ١٥ في المائة على الأقل من الصناديق التي تديرها الأمم المتحدة لدعم بناء السلام مخصّصاً لتحقيق المساواة بين الجنسين (انظر A/65/354-S/2010/466)؛

(ج) اعتمد برنامج الأغذية العالمي المؤشر الجنساني الخاص باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات كجزء من إطاره للمساءلة عن مدى تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛

(د) أسوةً ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، اعتمد صندوق الأمم المتحدة للسكان ومركز التجارة الدولية نظاماً قائماً على مؤشرات جنسانية بغرض مراقبة تخصيص وإنفاق الموارد سعياً إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتحسين التخطيط والبرمجة في مجال المساواة بين الجنسين. وقام صندوق الأمم المتحدة للسكان بتجريب تطبيق المؤشر الجنساني في أذربيجان وإندونيسيا وبوروندي وتركيا؛ وسيصبح تنفيذه إلزامياً على نطاق المنظمة في عام ٢٠١٣.

٢٤ - ويستخدم كل من اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ومنظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز آليات مختلفة للتتبع المالي، تتيح تتبع النتائج التي حققتها المنظمات على صعيد المسائل الجنسانية من حيث النتائج والنواتج والأنشطة المحددة.

٢٥ - ويشكل تطبيق المؤشرات الجنسانية على البرمجة المؤسسية وأدوات التمويل ممارسة جيدة اعتمدها منظومة الأمم المتحدة. وقد أثبتت المؤشرات فعاليتها في تعبئة التمويل وتنسيقه بهدف إعمال حقوق المرأة. وهي تُسهم أيضاً في تحسين فعالية المساعدة الإنمائية، وبصورة أعم، في تحسين تصميم البرامج وتنفيذها. لكن قدرة منظومة الأمم المتحدة على إجراء تقييم منهجي بشأن تخصيص وإنفاق الموارد المتصلة بالمسائل الجنسانية لا تزال محدودة بسبب الآليات المالية القائمة. وما زال النقص في الترميز، وغياب الإبلاغ المنهجي، وعدم اكتمال البيانات، من التحديات التي تعيق تنفيذ المؤشرات الجنسانية ووضع آلية تتبع على نطاق المنظومة تُتيح تجميع البيانات ومقارنتها. وبالنظر إلى طبيعة التدخلات الحالية، كثيراً ما تدمج عناصر المساواة بين الجنسين في المشاريع، مما يجعل من الصعب فصل النفقات المتصلة بالمساواة بين الجنسين عن النفقات "الأخرى".

٢٦ - وبشكل عام، أحرز منذ سنة ٢٠٠٨ تقدم كبير داخل منظومة الأمم المتحدة في وضع وسائل تتبع الاستثمارات في مجال المساواة بين الجنسين، وكذلك في إعداد مؤشرات جنسانية في عدد من وكالات الأمم المتحدة. لكن يمكن بذل المزيد من أجل تحسين

استخدامها على نحو فعال. وقد أوصى فريق الاستعراض أثناء الدورة السابعة والخمسين للجنة وضع المرأة، الذي ركّز أعماله على التمويل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، بالنشر العلني للبيانات على أساس منتظم؛ وتكميل نُظم التتبع بتدابير مؤسسية لضمان الجودة والتقييم وتنمية القدرات؛ والتعجيل بالجهود الرامية إلى اعتماد مؤشر جنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة، يكون قادراً على إنتاج بيانات قابلة للمقارنة على المستويين القطري والقطاعي ويستخدم معايير وبارامترات يمكن مقارنتها. وبالإضافة إلى ذلك، اقترح نشر أفضل الممارسات كوسيلة لتشجيع التوسع في استخدام مؤشرات جنسانية فيما بين كيانات الأمم المتحدة.

٢٧ - وستعمل كيانات الأمم المتحدة على اعتماد مؤشرات جنسانية قادرة على إنتاج بيانات عالية النوعية يمكن مقارنتها على مستوى المنظومة. وتحقيقاً لتلك الغاية، فإن الفريق الفرعي المعني بحصر الموارد اللازمة لتحقيق المساواة بين الجنسين (الذي يشارك في رئاسته برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة)، المنبثق عن فرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين (التي ترأسها هيئة الأمم المتحدة للمرأة) التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، بصدد إعداد ورقة تحدّد المبادئ والمعايير الخاصة بالمؤشرات الجنسانية لتعتمدها كيانات الأمم المتحدة. ومن المتوقع وضع الورقة في صيغتها النهائية وتقديمها إلى آليات صنع القرار المعنيّة داخل منظومة الأمم المتحدة للنظر فيها في النصف الأول من عام ٢٠١٢.

## دال - تنمية القدرات

٢٨ - أبلغت الكيانات عن الجهود المبذولة من أجل تعزيز مراعاة المنظور الجنساني عن طريق تنمية قدرات الموظفين وبرامج التدريب الهادفة إلى شحذ مهارات موظفي الأمم المتحدة في تناول المسائل الجنسانية. وتشمل المبادرات المضطلع بها في عام ٢٠١١ برنامجاً تدريبياً لمركز التجارة الدولية، يمتد على يوم واحد ويوفّر فهماً مشتركاً للمسائل الجنسانية على صعيد المنظمة، ودورةً لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في مجال تنمية القدرات والتدريب بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، موجهة إلى موظفي مكاتبها الميدانية في البرازيل والعراق ونيبال ونيودلهي. ويوفّر البرنامج المعني بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، في المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، دورات تدريبية عن طريق المجمع الجنساني الإلكتروني (gender campus)، تتناول المفاهيم الأساسية، والمسائل الجنسانية في سياق التنمية العالمية، والميزة المراعية للمنظور الجنساني، والمسائل الجنسانية من منظور الإحصائيين.

٢٩ - وأبّغت الكيانات أيضاً عن استخدام أدوات التعلّم التي وضعتها أو تعاونت في وضعها الكيانات الأخرى. وعلى سبيل المثال، كان في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ٢٥١ من الموظفين المسجّلين في دورة التعلّم الإلكتروني المعنونة "احتياجات مختلفة، فرص متكافئة"، التي وضعتها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، وفي دورة التعلّم الإلكتروني بشأن موضوع "تهيئة بيئات تعلم مأمونة"، التي توجّه الانتباه إلى المسائل الجنسانية وتتناول في الوقت ذاته مسألة السلامة في البيئات التعليمية.

٣٠ - وأبّغت كيانات الأمم المتحدة كذلك عن استخدام الموارد المتاحة لدى مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية والمبادئ التوجيهية الخاصة بكيانات الأمم المتحدة لمساعدة موظفي الأمم المتحدة في عملية صياغة إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. فعلى سبيل المثال، لدى منظمة الأغذية والزراعة موقع على الشبكة الداخلية (الإنترنت) مخصص لمنظمة الأغذية والزراعة وإصلاح الأمم المتحدة، تتوفر فيه المبادئ التوجيهية المتعلقة بإطار البرمجة القطرية والمبادئ التوجيهية المتعلقة بمشاركة المنظمة في عملية إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وتتضمن المبادئ التوجيهية المتعلقة برصد البرامج والتقييم الخاصة باللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ توصيات بتشجيع دمج الأبعاد الجنسانية في عملية وضع المؤشرات وما يتصل بها من إجراءات للرصد والتقييم.

٣١ - وعلى الرغم من التقدم المحرز في وضع برامج تنمية القدرات داخل كيانات الأمم المتحدة، ما زال هناك مجالاً للتحسين. وأشارت الردود الواردة من كيانات الأمم المتحدة، بما يشمل ردود المنسقين المقيمين، إلى أن التركيز على المواد النظرية يمكن أن يكون مفيداً إذا كانت المواد مقدّمة باعتبارها مراجع فحسب، لكنها تطغى عادةً على مضامين الدورات التدريبية، وتقوض تبادل الخبرات ونقل المعارف بشأن التطبيق العملي لنهج تعميم مراعاة المنظور الجنساني. كذلك إن المناسبات التدريبية وحلقات العمل التي تبقى بدون متابعة عملية قليلة الفعالية. وتتوفر معظم برامج التعلّم باللغتين الإنكليزية والفرنسية فقط، فيما تكلفه وضع وترجمة مواد التعلّم الإلكترونية تظل مرتفعة. ويُعزى التأخر في وضع بعض منتجات التعلّم إلى مسائل تتصل بتوافق خطط التعلّم مع حلول البرمجيات. وعلاوة على ذلك، كثيراً ما يجد الموظفون صعوبة في دمج المعلومات المتصلة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملهم اليومي عند الانتقال من بيئة التعلّم إلى بيئة العمل التطبيقي.

٣٢ - وتشمل الاستراتيجيات التي جرى تحديدها للتغلب على هذه الثغرات والتحديات ما يلي: وضع التدريب في سياقه ضمن التجارب الوطنية والإقليمية؛ وتوفير خيارات التدريب، كالتعلّم الذاتي، وحلقات العمل، والتفاعل بين الأقران، والتدريب والتوجيه؛ وربط

مفاهيم تنمية القدرات بالتطبيقات العملية وآليات التنمية، مثل أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وورقات استراتيجية الحد من الفقر. وعلاوة على ذلك، تُحقق أدوات التوجيه نجاحاً أكبر عند تقديمها إما بواسطة حلقات دراسية إلكترونية أو مباشرة وجهاً لوجه، وعند ارتكازها على تقييم جيد للاحتياجات، يجري إعداده بالتعاون مع المشاركين في سياق استراتيجية طويلة الأمد، بما يشمل أنشطة المتابعة في شكل تدريب وتوجيه. ويُعتبر تبادل المعلومات على الصعيد الداخلي عن طريق منظومات تبادل المعلومات والمعارف والحلقات الدراسية المحددة المواضيع عبر الإنترنت، من الممارسات الجيدة الأخرى في هذا المجال.

### جمع البيانات وتحليلها

٣٣ - تحظى المعلومات المصنّفة حسب نوع الجنس والمؤشرات المراعية للمنظور الجنساني بأهمية متزايدة في عمل الأمم المتحدة، ولا سيما في أطر التنمية، بما يشمل إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، والتقارير عن الأهداف الإنمائية للألفية، وورقات استراتيجية الحد من الفقر، وكذلك في سياق التركيز المعزّز على المساءلة والإدارة القائمة على النتائج داخل منظومة الأمم المتحدة.

٣٤ - وتواصل كيانات الأمم المتحدة تقديم الدعم إلى البلدان في جمع وتحليل البيانات المصنّفة حسب نوع الجنس من أجل تحديد ومعالجة أوجه التفاوت وعدم المساواة بين الجنسين. وعلى سبيل المثال، فبفضل أنشطة التعاون التقني التي نفذتها اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، قام ١٢ بلداً في المنطقة بإدماج المؤشرات الجنسانية في قواعد بياناتها أو وثائقها الرسمية. كذلك إن مبادرة الأدلة والبيانات من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، التي أعلنت هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشعبة الإحصاءات، من بين جهات أخرى، عن بدء العمل بها في عام ٢٠١١، بالتعاون مع الدول الأعضاء والبنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، تركّز على مساعدة البلدان في بناء القدرات الوطنية وتعزيز النُظم الوطنية المعنية بجمع البيانات في المجالات البالغة الأهمية. وفي عام ٢٠١١، أصدرت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا دليلاً عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياسات وبرامج وأنشطة وزارات العمل والشؤون الاجتماعية في البلدان الأعضاء في اللجنة. ونفذت الشعبة الإحصائية التابعة للجنة الاقتصادية لأوروبا أنشطة لبناء القدرات في مجال إعداد واستخدام الإحصاءات الجنسانية لأغراض تخطيط السياسات وتنفيذها ورصدها في أوروبا. وتمثل النساء أكثر من ٧٠ في المائة من المشاركين في حلقات العمل.

## هاء - الاتساق والتنسيق وإدارة المعارف والمعلومات

### الاتساق والتنسيق والعمل المشترك

٣٥ - ما زالت الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين تمثل منتدى رئيسياً لتحقيق مزيد من فعالية التنسيق والاتساق في ما يخص تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ففي عام ٢٠١١، قدمت الشبكة بياناً مشتركاً عن مسألة تمكين المرأة الريفية إلى الدورة السادسة والخمسين للجنة وضع المرأة، وأصدرت صحيفة وقائع بشأن المرأة الريفية والأهداف الإنمائية للألفية، بالعمل عن طريق فرقة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة الريفية.

٣٦ - وفي عام ٢٠١٢، وسعياً لتعزيز الشراكة والتعاون خارج منظومة الأمم المتحدة، قامت الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين والشبكة المعنية بالمساواة بين الجنسين التابعة للجنة المساعدة الإنمائية المنبثقة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بعقد حلقة العمل المشتركة بينهما لفترة السنتين، بشأن "الحق في الغذاء والأمن والأرض: تمكين المرأة الريفية". وتركزت المناقشات على كيفية تعزيز التنسيق والتكامل في ما بين الجهات المانحة والشركاء المتعددي الأطراف، بهدف تعجيل التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية وفي نفس الوقت تحسين فعالية المعونة. وجرى الاتفاق على الرسائل الرئيسية المتعلقة بهذه المسألة من أجل المساهمة في جدول الأعمال الحكومي الدولي لعام ٢٠١٢، بما في ذلك ما يخص لجنة وضع المرأة، ومؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وكذلك الحوار الدولي بشأن الإطار الإنمائي لما بعد عام ٢٠١٥. وتواصلت الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين أيضاً للاضطلاع بدور أساسي في النهوض بحملة الأمين العام المسماة "فلنتحد من أجل القضاء على العنف ضد المرأة"، بما في ذلك في تعريف خطة عملها للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، وفي دعم الجهود المبذولة على الصعيدين الإقليمي والمحلي.

٣٧ - وتضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وفقاً للولاية المحددة في قرار إنشائها، بزيادة فعالية وكفاءة التنسيق على نطاق منظومة الأمم المتحدة وبناء شراكات استراتيجية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأثناء عام ٢٠١١، استفادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة من مشاركتها مع مجموعة من المنتديات المشتركة بين الوكالات لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وكان وضع خطة العمل على نطاق المنظومة من ثمار العمل في هذه المنتديات المشتركة بين الوكالات. وإضافة إلى ذلك، قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة الأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية وبرنامج الأغذية العالمي بتوحيد صفوفها لوضع

مبادرة لدعم التمكين الاقتصادي للنساء والفتيات الريفيات. وإجمالاً، فقد جرى التوقيع على ثلاثين مذكرة تفاهم جديدة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ووكالات الأمم المتحدة الأخرى.

٣٨ - وعلى الصعيد الوطني، ما زال الدور القيادي الذي يضطلع به المنسق المقيم في الترويج لاتباع نهج متماسك على نطاق المنظومة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني يتسم بأهمية بالغة. وتواصل الأفرقة المواضيعية المعنية بالشؤون الجنسانية الاضطلاع بدور داعم لهذه الجهود، في حين تضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على نحو متزايد بتنسيق أعمال أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٣٩ - ويوجد حالياً ١٠٦ برامج مشتركة تركز على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ما يمثل زيادة طفيفة عن ١٠٤ برامج لعام ٢٠١٠. وتدرك كيانات الأمم المتحدة أن البرامج المشتركة قد عززت اتباع نهج متعدد القطاعات والأطراف لتحقيق المساواة بين الجنسين، وعملت على استكشاف السبل وأشكال التآزر لتيسير حدوث التغيير المستدام وتوفير وسيلة لتنمية قدرات الشركاء وأصحاب المصلحة المحليين، مما يؤدي إلى تحقيق استدامة الجهود على المدى البعيد.

٤٠ - وفي أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، عملت منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة معا لوضع توصيات تستند إلى أدلة في ما يتعلق بالسياسات العامة الرامية إلى تمكين المرأة في المناطق الريفية. وفي آسيا، يوجد برنامج إقليمي مشترك يعرف باسم "شركاء من أجل منع العنف الجنساني" ينفذه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة في إندونيسيا وأوزبكستان وباكستان وتايلاند وفيت نام وكمبوديا والهند. ويضطلع صندوق الأمم المتحدة للسكان بالاشتراك مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) بتنفيذ أكبر برنامج عالمي للتعجيل بالقضاء على ممارسة تشويه/بتر الأعضاء التناسلية للإناث. ويستخدم البرنامج نهجا يستند إلى حقوق الإنسان في دعم سنّ القوانين ووضع السياسات والبرامج وتنفيذها.

٤١ - ويجري تفعيل عنصر المساواة بين الجنسين في استراتيجية برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) عن طريق خطة برنامج الأمم المتحدة المشترك للتعجيل باتخاذ إجراء على المستوى القطري من أجل النساء والفتيات وتحقيق المساواة بين الجنسين ومكافحة فيروس نقص المناعة البشرية. وقد عملت هذه الخطة، التي يجري تنفيذها بشراكة مع المجتمع المدني في ما يقرب من

٩٥ بلدا، على تحفيز العمل البرنامجي والتوعية بأهمية كفالة تكافؤ فرص حصول النساء والفتيات على الخدمات المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية.

٤٢ - وتفيد التقارير المقدمة من كيانات الأمم المتحدة والمنسقين المقيمين بأن البرامج المشتركة تؤدي في كثير من الأحيان إلى وضع ترتيبات مبتكرة تكفل أن يحقق تعميم مراعاة المنظور الجنساني النتائج المرجوة. ففي جمهورية فنزويلا البوليفارية، أتاحت هذه البرامج تعزيز القدرات الوطنية والمحلية لتوفير خدمات صحية جيدة، مع التركيز على حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين والمشاركة المجتمعية. وتمكنت طاجيكستان من وضع خطة قوية للمساواة بين الجنسين ضمن إطار ورقة استراتيجية الحد من الفقر وتقرير الأهداف الإنمائية للألفية. وفي أفغانستان، تعمل الأمم المتحدة بشكل وثيق مع الشركاء الوطنيين لتحسين عمليات جمع وتحليل البيانات المصنفة حسب نوع الجنس. واستخدمت بوروندي مؤشرات الأداء في مجال المساواة بين الجنسين الخاصة ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتعزيز الجهود الوطنية الرامية إلى النهوض بتمكين المرأة. ويضطلع فريق الأمم المتحدة القطري في توغو بتقديم الدعم إلى وزارة التخطيط في صياغتها لورقة استراتيجية الحد من الفقر الخاصة بها، وذلك باتباع نهج متكامل ذي هدف شامل يتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين. وفي شيلي، تهدف عملية إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية إلى تقليص حالات عدم المساواة والفقر، مع وضع نتائج ونواتج محددة في ما يخص المساواة بين الجنسين. وقد أحرز فريق الأمم المتحدة القطري في البوسنة والهرسك تقدما في وضع برنامج مشترك بشأن منع العنف المسلح، يضم عناصر من الخطط المتعلقة بالأمن البشري والعنف الجنساني. أما في باراغواي، فإن تعزيز القدرات الوطنية لإعداد بيانات مصنفة حسب نوع الجنس يعدّ من ثمار تطبيق إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

### إدارة المعرفة وتبادل المعلومات

٤٣ - تواصل كيانات الأمم المتحدة استخدام مختلف النهج، بما فيها وسائل الإعلام الإلكترونية، لنشر البحوث والمبادئ التوجيهية والممارسات الجيدة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو فعال. فعلى سبيل المثال، يقوم معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية باستخدام المنظور الجنساني بوصفه أداة شاملة لإجراء أي تحليل. وكذلك فالمنشورات الصادرة عن المعهد والمتعلقة بالأبعاد الاجتماعية للاقتصاد الأخضر وآثار الأزمة على الحماية الاجتماعية والبحوث المستجدة بشأن وضع خطة لما بعد عام ٢٠١٥ تتضمن بعدا جنسانيا قويا. وقد اضطلع معهد الأمم المتحدة الأقليمي لبحوث الجريمة والعدالة بإجراء أول دراسة استقصائية أوروبية تتعلق بالعنف المرتكب بحق المرأة، شملت جمع البيانات في عام

٢٠١٢ في ٢٧ بلدا وإجراء مسح لتحديد الاحتياجات الجنسانية المحددة في مجال الإدمان. وطرح إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية فئة جديدة من جوائز الأمم المتحدة للخدمة العامة لعام ٢٠١٢ عنوانها "تعزيز تقديم خدمات عامة مراعية للاعتبارات الجنسانية"، وطرح كذلك مجموعة أدوات جديدة بشأن المساواة بين الجنسين والحكومة الإلكترونية في بلدان آسيا والمحيط الهادئ. وقدم مركز الأمم المتحدة الإقليمي للسلام ونزع السلاح في أفريقيا الدعم إلى الدول الأعضاء في مجالات الدعوة المتعلقة بالمساواة الجنسانية، وصوغ السياسات وخطط العمل الوطنية الجنسانية على أساس قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) و ١٨٢٠ (٢٠٠٨)، المتعلقين بالمرأة والسلام والأمن.

٤٤ - وتشمل التطورات الجديدة في ما يخص الموقع الشبكي المشترك بين الوكالات المسمى مرصد المرأة، استحداث سمة جديدة في الموقع تتصل بالمرأة الريفية ونموذج أولي لأحد التطبيقات المتصلة بجمع البيانات على شبكة الإنترنت لخطوة العمل الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، نشر الموقع في عام ٢٠١١، أكثر من ٢٠٠ مادة إخبارية تتصل بالأمم المتحدة في ما يخص المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

#### واو - المساواة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٤٥ - في عام ٢٠٠٦، أقر مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق سياسة عامة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، واستراتيجية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني (انظر CEB/2006/2 و Corr.1، المرفق). وبغية تنفيذ هذه السياسة، طلب المجلس وضع خطة عمل على نطاق المنظومة لتعجيل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات وبرامج منظومة الأمم المتحدة وفقا لاستنتاجات المجلس الاقتصادي والاجتماعي المتفق عليها في قراره ١٩٩٧/٢. وطلب أن تعكس خطة العمل إدراكا على نطاق المنظومة للمفاهيم والقواعد والمعايير والمؤشرات، التي يجب أن تُبنى على الدروس المستفادة والإنجازات التي حققتها كل هيئة على حدة وتحديد الإجراءات اللازمة لتنفيذ عناصرها الستة، وهي المساواة، والإدارة القائمة على النتائج، والموارد البشرية والمالية، وتنمية القدرات، والرقابة، وإدارة المعارف، مع تحديد الأطر الزمنية والمؤشرات، والمسؤوليات، وآليات المساواة والموارد. ومن شأن تنفيذ ذلك أن يعزز ما تضطلع به منظومة الأمم المتحدة من أعمال لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة وداخل الكيانات على حد سواء. وقد حدد إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة الحملة الرامية إلى وضع إطار للمساواة على نطاق المنظومة في ما يخص عملها في مجال

المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. واضطلعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدور ريادي في وضع خطة العمل على نطاق المنظومة تمثيلاً مع قرارها التأسيسي (القرار ٦٤/٢٨٩).

٤٦ - وخطة العمل على نطاق المنظومة ليست إلا واحدة من ثلاث آليات مترابطة من شأنها أن تؤسس إطاراً شاملاً ومتماسكاً للمساءلة على نطاق الأمم المتحدة في ما يخص المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي حين تركز خطة العمل على الأداء، الذي يشمل الإجراءات العملية والترتيبات المؤسسية على مستوى فرادى الكيانات، فقد اعتمدت آلية أخرى، هي مؤشرات أداء فريق الأمم المتحدة القطري المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، في عام ٢٠٠٨، تركز على أعمال منظومة الأمم المتحدة على المستوى القطري. أما الآلية الثالثة فتركز على المساءلة عن مساهمة منظومة الأمم المتحدة في تحقيق النتائج الإيجابية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على المستويين القطري والمعياري. وأدرجت الخطط المتعلقة بهذه المرحلة الثالثة في خطة العمل على نطاق المنظومة.

#### وصف خطة العمل على نطاق المنظومة

٤٧ - خطة العمل على نطاق المنظومة إطار موحد للمساءلة، صُمم للعمل في وقت واحد على تعزيز التفاهم المشترك وتوطيد التماسك والتقييم الذاتي المنهجي، وأتباع نهج ثابت هادف وتدرجي تتقيد به كيانات منظومة الأمم المتحدة في أعمالها لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مستوى كل كيان. وتتبع هذه الخطة نهج بطاقة المؤشرات، وتحدد الاحتياجات استناداً إلى الولايات الحكومية الدولية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، التي يُتوقع أن تلبّيها كيانات الأمم المتحدة.

٤٨ - وتستند خطة العمل على نطاق المنظومة إلى ما توصل إليه عدد من التقييمات الأخيرة من نتائج وتعمل على تطبيق ما تمخضت عنه من توصيات، حيث توصلت إلى أن كبار المديرين بحاجة إلى مبادئ توجيهية واضحة بشأن الأمور التي سيساءلون عنها، والمؤشرات التي سيسعون لتحقيقها، وموارد وقدرات كافية من لدن كياناتهم، من أجل أن يكونوا قادة ناجحين في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويدعم إطار المساءلة في خطة العمل كل ذلك عن طريق بلورة فهم مشترك ووضع حد أدنى للاحتياجات والتوجيهات اللازمة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وهذا بدوره سيُسَهِّل إجراء تحليل لمواطني القوة ونقاط الضعف في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة من حيث العناصر الستة المشار إليها أعلاه، وسيحدد الموارد والقدرات اللازمة للاستفادة من مواطني القوة وسد الثغرات. ومن شأن التقارير التي تقدمها بموجب خطة العمل/كيانات الأمم المتحدة أن تُوفّر في وقت واحد نظرةً عامة لحالة الأعمال المنفذة في ما يخص المسألة الجنسانية في كل كيان،

ودليلاً يرشد الكيانات إلى السبل التي يمكن أن تسلكها لكي تحرز تقدماً. وستُيسر الخطة عملية المساءلة، حيث ستتلور لدى منظومة الأمم المتحدة، وللمرة الأولى، نظرة عامة باستخدام مقاييس مشتركة للأداء بغية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بوسائل من بينها تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٤٩ - وتشمل خطة العمل مجموعة من مؤشرات الأداء على نطاق المنظومة يبلغ عددها ١٥ مؤشراً، تدرج ضمن إطار لتقديم التقارير يتضمن الجداول الزمنية ومقاييس المساءلة والميزانيات. وستُقيّم كيانات منظومة الأمم المتحدة باستخدام مؤشرات الأداء التي تتبع نظام تصنيف ذي خمس نقاط يوضح ما إذا كان الكيان قد تجاوز أم وفي أم قصر في تلبية المتطلبات المتعلقة بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك عن طريق تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٥٠ - ووفقاً لسياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين لعام ٢٠٠٦، فإن مؤشرات الأداء ضمن خطة العمل على نطاق المنظومة تشمل العناصر الموضوعية وعناصر الموارد البشرية على السواء. وتشمل العناصر الموضوعية التخطيط الاستراتيجي؛ واستعراض البرامج؛ والتقييم؛ والرصد والإبلاغ؛ وإنتاج المعرفة وإدارتها. وتشمل عناصر الموارد البشرية وظائف داخلية، مثل تقييم أداء الموظفين، والمواثيق وأية آليات أخرى لمساءلة كبار المديرين، وتنمية قدرات الموظفين، والتمثيل المتكافئ للمرأة.

٥١ - ويدعم مؤشرات الأداء مجموعة من الملاحظات التقنية التي تُحدد، في جملة أمور، الولاية الحكومية الدولية لكل مؤشر أداء، وكيف ينبغي استخدام مؤشر الأداء، وأمثلة حالية للاستخدام، والممارسات الجيدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وستكون الملاحظات الفنية بمثابة "وثيقة حية" سيجري تحديثها دورياً، ولا سيما في ما يتعلق بالممارسات الجيدة.

### عملية التطوير

٥٢ - نُظمت عملية تطوير خطة العمل على نطاق المنظومة عبر مرحلتين، أُجريت أثناءهما مشاورات تولت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تيسيرها، وشارك فيها ٥١ كياناً، وإدارات ومكاتب الأمانة العامة للأمم المتحدة، وهيئات التنسيق المشتركة بين الوكالات، وكثيراً ما تخللتها مشاورات متعددة مع كل كيان على حدة. وفي المرحلة الأولى، أُجريت مشاورات في لقاءات شخصية في نيويورك في تموز/يوليه ٢٠١١ وفي جنيف في أيلول/سبتمبر ٢٠١١، ثم مع اللجان الإقليمية والكيانات الموجودة خارج أمريكا الشمالية وأوروبا في لقاءات عبر الإنترنت في شهري تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر. وصُممت مشاورات لكيانات محددة، شملت فرادى الإدارات والمكاتب على نطاق الأمانة العامة؛ والوكالات

المتخصصة والهيئات المشتركة بين الوكالات؛ وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ وممثلي دوائر المراجعة الداخلية للحسابات التابعة لمؤسسات الأمم المتحدة، ووحدة التفتيش المشتركة.

٥٣ - وكانت المرحلة الأولى من عملية تطوير خطة العمل على نطاق المنظومة قد أفضت إلى وضع مشروع إطار عمل جاهز كي تختبره الكيانات الرائدة. أما المرحلة الثانية، التي نُفذت في الفترة من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١ إلى شباط/فبراير ٢٠١٢، فقد شملت اختبار الخطة لتحديد مدى جدواها وقدرتها على الاستمرار، بواسطة سبعة كيانات رائدة تشكل عينة تمثيلية من منظومة الأمم المتحدة (الوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز))، وبواسطة المنظمة الدولية للهجرة. وتمخضت العملية التجريبية، التي شملت إجراء مشاورات داخل الكيانات وفي ما بينها، عن نتائج أثبتت صحة خطة العمل ونجاحاتها، إضافة إلى اتساع نطاقها وسلاستها. بما يكفي لتشمل جميع الكيانات على اختلاف ولاياتها. وبرزت الخطة أيضا باعتبارها أداة متماسكة وطبعة لممارسة المساءلة والإبلاغ، وذات مؤشرات دقيقة تزيد من إمكانية تطبيقها.

٥٤ - وأدى اتساق العملية التشاورية وعمقها إلى الموافقة على خطة للعمل تشعر كيانات الأمم المتحدة حيالها بالاطمئنان إلى إسهامها بشكل مُجدٍ في تنشيط عمل منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

### بدء التنفيذ

٥٥ - ستسبق عملية مهيكلة لبدء تنفيذ خطة العمل خلال كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ موعد تقديم التقارير لعام ٢٠١٣. وعملية بدء التنفيذ بالغة الأهمية لاستدامة ونجاح الخطة، وتتطلب استمرار مشاركة جميع الكيانات، بما في ذلك دعم تقني بموارد كافية من هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٥٦ - وأثناء بدء التنفيذ، ستقدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة دعماً تقنياً مصمماً لتلبية احتياجات مختلف الكيانات، ودعماً لإنشاء مجتمعات للممارسة، ومستودعات للمعرفة في مختلف مجالات الأداء. وستقدم الكيانات الأخرى التابعة للأمم المتحدة الدعم كل بحسب مجال قوته وخبراته.

- ٥٧ - وإضافة إلى ذلك، ستُقدم التوعية إلى الوكالات المتخصصة، بما فيها تلك التي لديها تركيز تقني سائد، والتي قد تواجه تحديات في تطبيق خطة العمل أكبر من الكيانات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة. وبغية التخطيط لهذه الحالة، بُذلت جهود خاصة للمشاركة مع الكيانات المتخصصة أثناء المشاورات التي أُجريت بشأن الخطة. وسيستمر هذا الحوار أثناء مرحلة بدء التنفيذ. وسيجري تطوير دعم مصمم خصيصا لصالح الكيانات المتخصصة.
- ٥٨ - وستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضا على تعزيز أوجه التآزر بهدف إحراز تقدم في خطة العمل وستولى تنسيق الأنشطة التي يضطلع بها النظام الموحد لتحقيق مؤشرات الأداء. وسيجري إنشاء شبكات لتغطي مختلف المناطق الجغرافية.
- ٥٩ - وسيجري إنشاء آلية لاستعراض الأقران تتبادل عن طريقها الكيانات ذات الولايات المتماثلة الزيارات لكفالة تقديم تقارير دقيقة عن خطة العمل، ولتبادل الخبرات بشأن الممارسات الجيدة والتحديات.
- ٦٠ - وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة سيتم ربط تنفيذ خطة العمل بالعمل المتعلق بالمساءلة، والإدارة القائمة على النتائج، وإدارة التغيير.

### ثالثا - دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة في قيادة وتنسيق وتعزيز المساءلة في منظومة الأمم المتحدة

- ٦١ - أهاب المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في قراره ٦/٢٠١١، بهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤، أن تضطلع بدورها كاملا في قيادة وتنسيق وتعزيز المساءلة في منظومة الأمم المتحدة في ما تقوم به من عمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- ٦٢ - وباضطلاع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتنفيذ ولايتها، فإن النهج الاستراتيجية التي تعتمد عليها تشمل ما يلي: تعزيز العمل المشترك والتعاون بين الوكالات؛ وتعزيز القيادة والنهوض بعمل أفرقة الأمم المتحدة القطرية والأفرقة المعنية بالمواضيع الجنسانية؛ ودعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني عن طريق التعاون التقني مع سائر وكالات الأمم المتحدة؛ وتوفير منتجات المعرفة وتنمية القدرات؛ والدعوة إلى تحقيق توازن بين الجنسين وفي ما يخص وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة ورصد التقدم المحرز في تحقيق ذلك؛ وتسهيل إنشاء أطر للمساءلة واستخدام تلك الأطر.
- ٦٣ - وأثناء عام ٢٠١١، ركزت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إحراز تقدم في مجال تعزيز زيادة فعالية وكفاءة التنسيق وبناء شراكات استراتيجية داخل منظومة الأمم المتحدة من أجل

تعزير المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويستند الدور الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة على نطاق المنظومة وفي ما بين الوكالات إلى القرار الحكومي الدولي الذي يمنحها وضعاً ريادياً في ما يخص عمل منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وشاركت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً في مجموعة من المتدنيات المشتركة بين الوكالات بهدف تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مما ساهم في تطوير مواقف قوية بشأن المساواة بين الجنسين في المنتدى الرفيع المستوى الرابع المعني بفعالية المعونة الذي عُقد في بوسان بجمهورية كوريا، ومؤتمر الأمم المتحدة الرابع المعني بأقل البلدان نمواً الذي عُقد في اسطنبول بتركيا.

٦٤ - وعلى الصعيد القطري، حيث يُوجد حضور قوي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، اضطلعت الهيئة بدور ريادي في تنسيق رئاسة أفرقة الأمم المتحدة المتخصصة في الشؤون الجنسانية بصورة منفردة أو بصورة مشتركة في ٤٥ بلداً، وساهمت في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية المكون من ٢٠ دولة. وعملت الهيئة بشكل وثيق مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية ومع المنسقين المقيمين، وحظيت بدعم قوي وثمين من الجهتين، وهي تشارك في برامج مشتركة مع الوكالات الشريكة.

٦٥ - وقد عززت هيئة الأمم المتحدة للمرأة التجانس في الاستجابة على نطاق المنظومة للأولويات الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وتشديد مساءلة أفرقة الأمم المتحدة القطرية عن طريق وجودها في جميع المشاريع التجريبية الثمانية لمشروع "توحيد الأداء"، وعلى نحو متزايد في بلدان "الانطلاق الذاتي". وتُظهر التجربة الأولية حدوث تحسن ملحوظ في التركيز على المساواة بين الجنسين في المشاريع التجريبية، بما في ذلك وجود مشاركة أكبر من وكالات الأمم المتحدة وأفرقة الأمم المتحدة القطرية.

٦٦ - وفي دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة للتنسيق بين الوكالات بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، أطلقت الهيئة مجموعة من الممارسات التي تهدف إلى تبادل المعرفة وبناء القدرات في ما يخص المسائل الجنسانية. وبالتعاون مع فرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، بدأت الهيئة أيضاً العمل على وضع قائمة بأسماء الخبراء في المسائل الجنسانية ليتسنى لأفرقة الأمم المتحدة القطرية وغيرها من الكيانات الاستفادة منها.

٦٧ - ومن أجل تقديم لمحة عامة عن الجهود التي تبذلها الكيانات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة لإضفاء طابع مؤسسي على المسائل الجنسانية في مجالات عمل كل منها، استحدثت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مستودعين على نطاق المنظومة يضمنان السياسات المحددة

والاستراتيجيات وخطط العمل المتعلقة بكل كيان من كيانات الأمم المتحدة، وكذلك ما لدى تلك الكيانات من أدوات لتطوير القدرات وموارد على الإنترنت في ما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد صُمم المستودعان، اللذان يضمنان مجموعة كبيرة من الموارد التي وضعت منذ عام ٢٠٠٠، باعتبارهما نظامين مفتوحين ومتطورين لإدارة المحتوى، حيث يوفران إمكانية الوصول إلى الوثائق الجديدة المتعلقة بسياسات الأمم المتحدة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

## رابعاً - الثغرات والتحديات القائمة

٦٨ - رغم حدوث عدد من التطورات وإحراز تقدم في مجال وضع السياسات والاستراتيجيات المؤسسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، ما زال التنفيذ متفاوتاً وكذلك فإن تقييم تأثير تلك السياسات والاستراتيجيات من حيث النتائج المرجوة والنواتج في ما يخص المساواة بين الجنسين ما زال يمثل تحدياً. وما زالت كيانات الأمم المتحدة تفتقر إلى وجود آليات تنتج بيانات قابلة للمقارنة في مجال تتبع الموارد المخصصة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والنفقات المتصلة بذلك. وما زالت التقارير الدقيقة الصادرة على نطاق المنظومة تواجه تحديات تتمثل في تعدد الأدوات واختلاف النظم المالية القائمة.

٦٩ - ولاحظت كيانات الأمم المتحدة وجود فجوات وتحديات متبقية في عملية إدماج المنظور الجنساني في الإدارة القائمة على النتائج، بما في ذلك عملية إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وما زال عدم وجود أدوات ملموسة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني ورؤية مشتركة لكيفية تحقيق ذلك في المجموعة الكاملة من أنشطة منظومة الأمم المتحدة، يعرقل إحراز مزيد من التقدم. وإضافة إلى ذلك، أبلغت بعض الكيانات عن أنها كانت تستخدم مؤشرات أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، رغم استمرار عدم وجود متابعة للتقييم والنتائج والتوصيات.

٧٠ - وما زال عدد من الثغرات يمثل تحدياً لكيانات الأمم المتحدة في ما يخص مهام الرقابة الداخلية الموكلة إليها المتعلقة بالعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين. وما زال عدم وجود اختصاصات واضحة، تشمل الاتفاق على أحجام العينات ومصادر البيانات الداعمة والمواءمة مع سياسات التقييم المتبعة على صعيد المنظمة، يمثل تحدياً يعوق إجراء تقييم يتسم بالفعالية. ويكمن الدرس المستفاد في ضرورة مناقشة النتائج التي تنجم عن الرصد والتقييم وتفسيرها مع الموظفين والإدارة والهيئات الإدارية وذلك من أجل وضع استجابات ملائمة.

٧١ - وتشدد الكيانات على ضرورة وجود أداة معيارية لتقييم مسألة مراعاة المنظور الجنساني يُسترشد بها في إجراء تقييم متعمق لعمليات التخطيط والميزنة المتعلقة بوضع البرامج الوطنية، يستخلص الدروس المستفادة، ويساعد في الوقت نفسه أيضا على دعم البلدان في الاستفادة من الموارد وتعبئتها لتحقيق المساواة بين الجنسين.

٧٢ - وفي حين بُذلت جهود كبيرة في ما يخص جمع البيانات والمعلومات المصنفة حسب نوع الجنس والعمر وتحليلها واستخدامها، ما زال عدم وجود هذه البيانات أو عدم موثوقيتها يمثلان تحديا. وبعد الانتهاء من تحليل البيانات، فإنها لا تستخدم دائما ولا تُترجم إلى سياسات و/أو إجراءات برنامجية ولا في صياغة سياسات مبنية على أدلة. وأبلغت كيانات الأمم المتحدة عن عدم وجود بيانات مصنفة تصنيفا منهجيا حسب نوع الجنس في مجالات فنية من قبيل التجارة، والتنمية الاقتصادية، والبنية الأساسية. وإضافة إلى ذلك، في بعض المجالات الجنسانية الحساسة (العنف الجنساني والعنف الجنسي وما يصحب ذلك من ممارسات ضارة)، تقيّد المعايير والقيم الثقافية عمليات جمع البيانات واستخدامها.

٧٣ - وتوجد تطورات واعدة في مجال تنمية القدرات، ولا سيما في الحالات التي تسترشد فيها البرامج بتقييم للاحتياجات صيغ صياغة جيدة، وتوضع تلك البرامج مع المشاركين، وتُدرج ضمن سياق استراتيجية طويلة الأمد. ومع ذلك، أشارت الكيانات أيضا إلى عدم وجود أنشطة للمتابعة على هيئة تدريب بأسلوب "التعلم بالممارسة" يتم بالتعاون مع كيانات الأمم المتحدة لكفالة التنفيذ الفعال الطويل الأمد لاستراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وإضافة على ذلك، تفتقر الكيانات إلى إطار محدد يتضمن معايير للجودة ومنهجيات وآليات مساءلة لقياس أداء الموظفين؛ وحوافز للتعليم المؤسسي لتحقيق المساواة بين الجنسين؛ وميزانية كافية.

٧٤ - وما زال النقص في موارد برامج المساواة بين الجنسين يُشكل تحديا، ولا سيما في ما يتعلق بالتنفيذ على الصعيد القطري. ورغم أن القصد من إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة كان هو التصدي لفجوة النقص في الموارد، تظل المساهمات المالية للهيئة، رغم نموها، أقل بكثير من المستهدف. وما لم يتم رصد وتخصيص موارد كافية ضمن ميزانية الكيانات التابعة للأمم المتحدة لتمويل الخبرات الجنسانية واتباع نهج تراعي المنظور الجنساني، فإن تحقيق نتائج ذات مغزى سيظل يشكل تحديا.

## خامسا - الاستنتاجات والتوصيات

٧٥ - يشير هذا التقرير إلى أن معظم كيانات الأمم المتحدة حققت تقدما وساهمت في تنفيذ قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٦/٢٠١١. وأبلغت عدة كيانات عن إحراز تقدم شمل إدماج معايير تتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أطرها العامة للمساءلة، وآليات الرصد والتقييم والرقابة والإبلاغ، بما فيها مؤشرات الأداء ومعايير لقياس التقدم المحرز. وأثناء الفترة المشمولة بالتقرير، وتمشيا مع ولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة للاضطلاع بقيادة وتنسيق وتعزيز المساواة في عمل منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين، وافقت الكيانات على خطة العمل على صعيد المنظومة باعتبارها إطارا موحدًا للمساءلة يعزز الفهم المشترك، ويعزز التجانس والتقييم الذاتي المنهجي لعملها المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين. ويكمن التحدي الآن في تنفيذها.

٧٦ - وتشمل مجالات التقدم الأخرى تعزيز السياسات والاستراتيجيات المتناسقة والمنسقة، وتوفير أدوات تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وتعزيز تنمية القدرات، وإنشاء شبكات لإدارة المعرفة وقواعد البيانات. وتقدمت الكيانات أيضا في مجال وضع منهجيات موحدة لقياس التقدم المحرز، وهي تسعى على نحو متزايد إلى تكوين شراكات لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٧٧ - وعملت الكيانات بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على طرح مفهوم المساواة بين الجنسين في الحوارات العالمية والوطنية. وعلى الصعيد العالمي، وعن طريق مشاركة الكيانات في عمل أفرقة الأمم المتحدة القطرية، فإنها تنشط في تعزيز الدعم الذي تقدمه منظومة الأمم المتحدة في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مُعززة فعاليتها وتماسكها.

٧٨ - ورغم التقدم الهام الذي أحرز، يتعين الاضطلاع بالكثير. ومن أجل توجيه ما تظطلع به منظومة الأمم المتحدة من أعمال لمعالجة الثغرات ومواجهة التحديات المشار إليها أعلاه، قد يود المجلس الاقتصادي والاجتماعي دعوة منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الوكالات المتخصصة والصندوق والبرامج إلى الاضطلاع بما يلي:

(أ) مواصلة العمل من أجل تحسين مواءمة عملية وضع برامج تحقيق المساواة بين الجنسين مع الأولويات الوطنية وذلك بهدف تعميم مراعاة المنظور الجنساني في التشريعات والسياسات والبرامج؛

(ب) تعزيز بيئة تساعد على تيسير وتطور تعميم مراعاة المنظور الجنساني على صعيد المنظمة، والتأكد من قيام أعضاء نظام المنسقين المقيمين على الصعيد القطري بتخصيص ما يكفي من الموارد المالية والبشرية اللازمة لوضع برامج منسقة ومشاركة لتحقيق المساواة بين الجنسين؛

(ج) تعزيز التنسيق على الصعيد القطري للأنشطة التنفيذية المراعية للمنظور الجنساني، في إطار نظام المنسقين المقيمين، في شراكة مع الكيانات الأخرى والشركاء الوطنيين؛

(د) تعزيز المساءلة عن نتائج تحقيق المساواة بين الجنسين، بما في ذلك في التقييمات التي تجريها أفرقة الأمم المتحدة القطرية، بما يكفل تطبيق القواعد والمعايير المتعلقة بالمنظور الجنساني التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛

(هـ) كفاءة التنفيذ الكامل والفعال لخطة العمل على نطاق المنظومة والاستخدام المنهجي لآليات الرصد والإبلاغ، بما فيها لأفرقة الأمم المتحدة القطرية وأداء فرادى الموظفين؛

(و) التشجيع على استخدام مؤشرات المساواة بين الجنسين التي تنتج بيانات قابلة للمقارنة على صعيد منظومة الأمم المتحدة وإدماجها في الأطر العامة للمساءلة في الكيانات التابعة للنظام الموحد بهدف تحقيق عمليات تتبع ورصد مالي أكثر تجانساً وتمثيلاً وفعالية، بوسائل منها الاضطلاع بتخطيط الميزانية على نحو يراعي المنظور الجنساني، وتخصيص الأموال وزيادة الإيرادات وتقديم تقارير عن نتائج المساواة بين الجنسين؛

(ز) تأمين الخبرات التقنية اللازمة لتحقيق المساواة بين الجنسين في تخطيط البرامج وتنفيذها؛

(ح) تشجيع أفرقة الأمم المتحدة القطرية على استخدام آليات المساءلة عن أدائها في عملها على الصعيد القطري، بسبل منها استخدام مؤشرات أدائها، وبطاقات علامات الأداء الجنساني، ومراجعة المسائل الجنسانية؛

(ط) توفير التنمية المستمرة للقدرات بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني للمنسقين المقيمين، وأفرقة الأمم المتحدة القطرية، والأفرقة المعنية بالمواضيع الجنسانية، وغيرهم من الموظفين، بما يكفل لها أن تكون أقدر على تحديد الفرص الاستراتيجية واغتنامها لتعزيز تنسيق ومواءمة عمليات وضع البرامج مع الأولويات الوطنية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

(ي) الاستفادة من الخبرات المتاحة في منظومة الأمم المتحدة والمتعلقة بالمسائل الجنسانية، وتحديدًا في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، للمساعدة في عملية إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغيره من الأطر الأخرى لوضع البرامج الإنمائية، وذلك لكفالة التصدي بصورة منهجية للأبعاد الجنسانية؛

(ك) الدعوة إلى أن تضطلع كيانات الأمم المتحدة، بصورة دورية ومنتظمة، بجمع واستخدام ونشر البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والسن، ودعم إعداد الوثائق على صعيد المنظمة وعلى الصعيد القطري، مثل أطر الاستراتيجيات والبرامج، بما فيها الاستراتيجيات المتخذة على صعيد المنظمة المراعية للمنظور الجنساني وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، ويمكن لهذه البيانات أن توجه استثمارات عملية وضع البرامج على الصعيد القطري ومؤشرات قياس التقدم المحرز والأثر، بما في ذلك إيلاء انتباه أكثر منهجية إلى تنمية القدرات في مجال الإحصاءات الجنسانية.

٧٩ - ومن أجل الاضطلاع على نحو أفضل بإجراء تقييم للتغيير وأثر تعميم مراعاة المنظور الجنساني. مرور الزمن، قد يود المجلس الاقتصادي والاجتماعي الطلب إلى الأمين العام أن يقدم التقارير المقبلة إلى المجلس كل سنتين، على أن يبدأ ذلك في الدورة الموضوعية للمجلس في عام ٢٠١٤.