

Distr.: General  
1 April 2015  
Arabic  
Original: English

# المجلس الاقتصادي والاجتماعي



دورة عام ٢٠١٥

٢١ تموز/يوليه ٢٠١٤-٢٢ تموز/يوليه ٢٠١٥

البند ١٢ (ج) من جدول الأعمال

مسائل التنسيق والبرنامج 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

طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي إلى الأمين العام، في قراره ٢/٢٠١٤، أن يقدم إليه في دورته الموضوعية لعام ٢٠١٥ تقريراً عن تنفيذ ذلك القرار، بما في ذلك تعزيز المساءلة على الصعيدين الوطني والعالمي، وعن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وبناء على ذلك، يهدف هذا التقرير إلى تقديم لمحة عامة عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل، بما في ذلك خطط التدابير التصحيحية التي تخصّ كيانات بعينها، والدروس المستخلصة والخطوات التالية، والتقدم المحرز في تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في عمليات الأمم المتحدة للبرمجة المشتركة على الصعيد القطري، بما في ذلك عن طريق إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغيره من أطر التخطيط. ويتضمن التقرير أيضاً توصيات ترمي إلى إحراز المزيد من التقدم في هذا المجال، وهي مقدمة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي لكي ينظر فيها.



## أولا - مقدمة

١ - أُعدّ هذا التقرير عملاً بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢/٢٠١٤ المتخذ في ١٢ حزيران/يونيه ٢٠١٤، الذي طلب فيه المجلس إلى الأمين العام أن يقدم إليه في دورته الموضوعية لعام ٢٠١٥ تقريراً عن تنفيذ ذلك القرار، بما في ذلك تعزيز المساواة عن الأعمال التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيدين الوطني والعالمي وعن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٢ - ويتألف التقرير من خمسة فروع. يتضمن الفرع الأول المقدمة؛ ويقدم الفرع الثاني لمحة عامة عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل؛ ويقدم الفرع الثالث تقييماً للتقدم الذي أحرزته كيانات الأمم المتحدة في النهوض بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع الآليات التشغيلية ومنها إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والأطر الإنمائية الأخرى؛ ويقدم الفرع الرابع لمحة عامة عمّا تبقى من ثغرات وتحديات؛ أما الفرع الخامس فيشمل توصيات تهدف إلى تعجيل نُطى العمل، لكي ينظر فيها المجلس.

٣ - ويستند هذا التقرير إلى المعلومات والبيانات التي قدمها ٦٢ كيانا من كيانات الأمم المتحدة المشمولة بخطة العمل، وإلى التقارير السنوية للمنسقين المقيمين لعام ٢٠١٤ المتاحة في حين إعداد هذا التقرير، والتقارير السنوية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، ومصادر ثانوية أخرى.

## ثانيا - تعزيز المساواة على نطاق المنظومة عن الأعمال التي تضطلع بها الأمم المتحدة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٤ - خلال السنة الثالثة من تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، قدم ٦٢ كيانا من كيانات منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة والمكاتب والإدارات التابعة لها، معلومات ذات صلة بالموضوع<sup>(١)</sup>.

(١) لم يقدم تقارير كل من معهد الأمم المتحدة الأقليمي لبحوث الجريمة والعدالة، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، وجامعة الأمم المتحدة، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالعنف الجنسي في حالات النزاع. وبما أن معهداً واحداً فقط من جملة معاهد التدريب والبحث الستة قدم تقريراً، وهو كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، لم يجر تحليل لهذه الفئة، ولكن نتائجها أدرجت في التحليل الشامل.

وقد كشفت التقارير عن مواطن القوة والتحديات والاتجاهات السائدة في عمل منظومة الأمم المتحدة المتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتشير التقارير المقدمة إلى أن إطار خطة العمل حفز بصورة إيجابية التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وعموماً، ارتفعت نسبة التصنيفات في فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات" من ٣١ إلى ٥١ في المائة بين عام ٢٠١٢، أي أول عام قُدمت فيه تقارير، وعام ٢٠١٤، (انظر الشكل الأول). وعلاوة على ذلك فقد شهدت المؤشرات المتعلقة بعمليات مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني، وإيجاد المعارف ونقلها، والتخطيط الاستراتيجي، زيادة بنسبة ٢٣ نقطة مئوية أو أكثر (انظر الشكل الرابع).

٥ - ويتضح على وجه الخصوص أنه من جملة ٦٢ كياناً قدم تقارير، أوفى ٣٧ كياناً بمتطلبات مؤشر السياسات الجنسانية (أي نسبة ٥٩ في المائة من جميع الكيانات التي قدمت تقارير) أو فاقها في عام ٢٠١٤، مما يمثل زيادة بالمقارنة إلى نسبة ٤٨ في المائة المحققة في عام ٢٠١٣. وتعهدت ٩ كيانات إضافية بوضع سياسات في هذا الصدد في عام ٢٠١٥. ولذا فإن قرابة ٧٥ في المائة من كيانات الأمم المتحدة ستكون وضعت هذه السياسات بحلول نهاية عام ٢٠١٥، الأمر الذي يكتسي أهمية كبيرة بالنظر إلى أن السياسات الجنسانية تشكل المحرك الأساسي للتغيير المؤسسي. وتحقق الكيانات التي لديها سياسات جنسانية أداء أفضل من الكيانات التي ليست لديها سياسات من هذا القبيل: فالكيانات الثماني والثلاثون التي تفي بمتطلبات مؤشر السياسات الجنسانية أو تفوقها، هي نفسها التي تفي بمتطلبات عشر من المؤشرات البالغ عددها ١٥ أو تفوقها، مقارنة بالكيانات التي ليست لديها سياسات جنسانية، والتي أوفت بمتطلبات خمسة مؤشرات أو فاقتها في المتوسط.

٦ - وبالمقابل فإن الأداء الأضعف نسبياً خلال الفترة بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٤ في مجالات تقييم القدرات وتنميتها، وتخصيص الموارد المالية وتبنيها، والهيكلة الجنسانية والتكافؤ بين الجنسين، أكد الحاجة إلى تكثيف جهود التنفيذ، وأوضح أيضاً أنه بدون الالتزام المتواصل من جانب كبار القادة، فمن غير المرجح الوفاء بالمعايير بحلول الموعد النهائي عام ٢٠١٧. ويجدر التنويه إلى أن ما نسبته ٦١ في المائة من الكيانات ذكرت أن الإدارة العليا تشكل أحد العوامل الرئيسية المحركة للأداء الإيجابي، أي بزيادة بنسبة ١٠ في المائة عن عام ٢٠١٢.

٧ - ومن الناحية النوعية، أظهرت التقارير عن خطة العمل تحسناً مطرداً<sup>(٢)</sup>. ففي عام ٢٠١٤، حصل ما نسبته ٦٦ في المائة من الإجراءات التصحيحية على تقدير مُرضٍ

(٢) في عام ٢٠١٤، تم تعزيز النظام الإلكتروني لتقديم التقارير فأصبح يتطلب تقديم أدلة ثبوتية لكل عنصر من العناصر الفرعية للمؤشرات التي تتألف من عدة أجزاء.

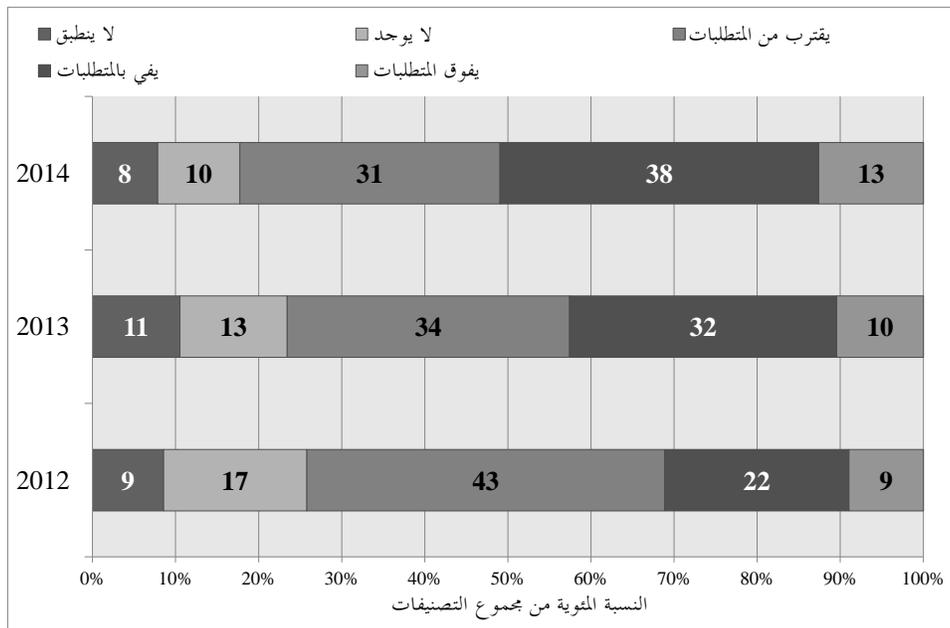
أو أفضل، مقارنة بنسبة ٦٢ في المائة في عام ٢٠١٣. وتولى مكتب المساعدة التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة استعراض جميع التقارير المقدمة لمراقبة جودتها ودقة التقديرات الواردة فيها<sup>(٣)</sup>، فاقترح تنقيحات لما نسبته ٤٧ في المائة من التقارير، أي بانخفاض بنسبة ٢٠ نقطة مئوية تقريبا بالمقارنة إلى عام ٢٠١٣، مما يشير إلى فهم أفضل لمعايير خطة العمل ومتطلباتها. وبالإضافة إلى ذلك، أسفرت نسبة ٨٠ في المائة من توصيات مكتب المساعدة عن تنقيحات مقابلة.

#### ألف - تحليل مقارن لأداء منظومة الأمم المتحدة بوجه عام، حسب السنة

٨ - للمقارنة، يعرض التقرير النتائج حسب السنة، ومؤشر الأداء، ونوع الكيان<sup>(٤)</sup>، ومواطن القوة ومجالات التحسين.

#### الشكل الأول

تحليل مقارن لتصنيفات منظومة الأمم المتحدة بوجه عام، حسب السنة



ملاحظة: تستند النسب المئوية الواردة في الشكل الأول إلى جميع التصنيفات المذكورة في التقارير، بما في ذلك فئة "لا ينطبق".

(٣) أجرى فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم تحليلا منفصلا للاستعراض بشأن مؤشر الأداء ٥ - التقييم المراعي للمنظور الجنساني.

(٤) كما حدث في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣ صُنفت الكيانات في أربع فئات على أساس التوزيع التنظيمي المعتاد للأمم المتحدة كما يلي: الصناديق والبرامج، والأمانة العامة، والكيانات المتخصصة، والكيانات التقنية.

٩ - وعموماً، بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٤، ارتفع الأداء على نطاق المنظومة بصورة مطردة من فئتي "لا يوجد" و "يقترّب من المتطلبات" إلى فئتي التصنيف "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات" (الشكل الأول). وفي عام ٢٠١٤، كانت نسبة ٥١ في المائة من تصنيفات منظومة الأمم المتحدة في فئتي "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات"، أي بزيادة مقدارها تسع نقاط مئوية منذ عام ٢٠١٣، و ٢٠ نقطة مئوية منذ عام ٢٠١٢. بما يمثل معدل زيادة سنوية قدره ١٠ نقطة مئوية. وسجل تصنيف "يفي بالمتطلبات" أكبر نسبة نمو من ٢٢ في المائة في عام ٢٠١٢ إلى ٣٨ في المائة في عام ٢٠١٤. أما التصنيف "يفوق المتطلبات" فقد سجل في عام ٢٠١٤ مكاسب بثلاث نقاط مئوية بالمقارنة إلى عام ٢٠١٣، أي أن المكاسب تضاعفت ثلاث مرات بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣. بيد أنه على الرغم من هذه المكاسب، لم تُصنّف الكيانات في فئة "يفوق المتطلبات" إلا في حالات قليلة (١٣ في المائة).

#### باء - التحليل المقارن، حسب نوع الكيان

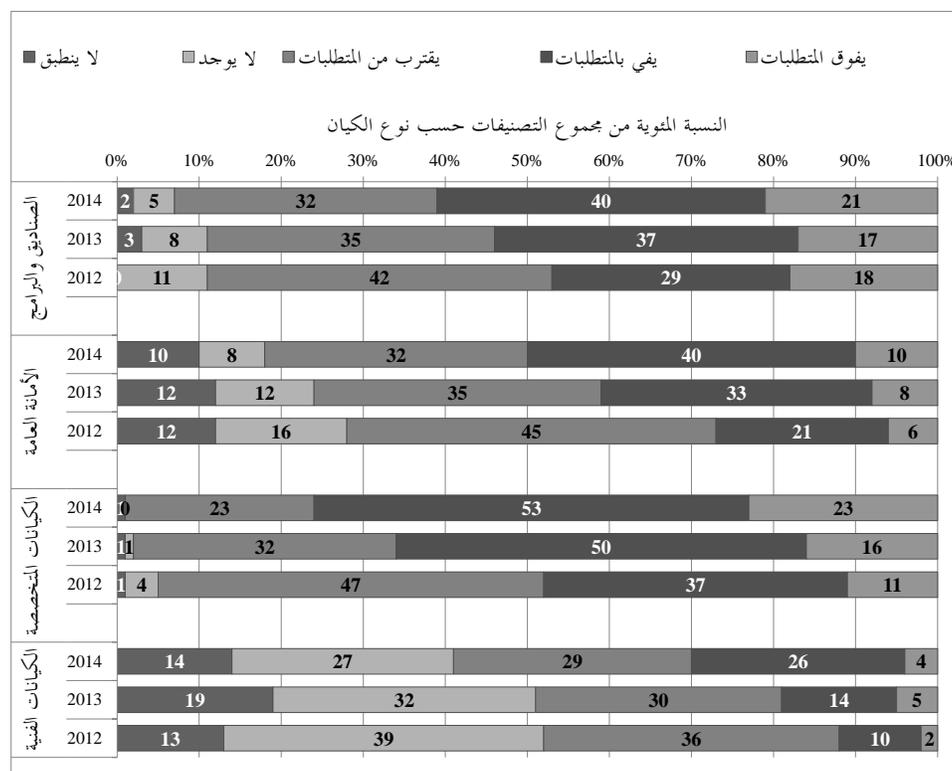
١٠ - على النحو المبين في الشكل الثاني، سجلت الكيانات بجميع أنواعها تحسناً منذ عام ٢٠١٣، فانتقلت تدريجياً من تصنيفي "لا يوجد" و "يقترّب من المتطلبات" إلى "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات".

١١ - ولا يزال أداء الكيانات المتخصصة يتجاوز أنواع الكيانات الأخرى، حيث تدرج نسبة ٧٦ في المائة من تصنيفاتها في فئتي "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات"، أي بما يتجاوز أنواع الكيانات الأخرى بمقدار ١٥ نقطة مئوية على الأقل، ويمثل زيادة قدرها ٢٨ نقطة مئوية منذ عام ٢٠١٢. وسجلت الكيانات المتخصصة أيضاً أكبر حصة من المكاسب (١٠ نقاط مئوية) في الوفاء بالمتطلبات وتجاوزها منذ عام ٢٠١٣. واعتباراً من عام ٢٠١٤، أوفت جميع الكيانات المتخصصة بمتطلبات ستة مؤشرات للأداء أو فاقتها، وهو ضعف عدد المؤشرات التي استوفيت أو جرى تجاوزها في عام ٢٠١٣، وهذه المؤشرات هي: تقييم القدرات، والاتساق، وضبط الأداء المراعي للمنظور الجنساني، والرصد وتقديم التقارير، واستعراض البرامج، والتخطيط الاستراتيجي. وبالنظر إلى هذه الاتجاهات، فإن الكيانات المتخصصة مهيأة لتلبية متطلبات خطة العمل بحلول عام ٢٠١٧.

١٢ - وسجلت الصناديق والبرامج، التي شكلت معاً ما يبلغ نسبة ٦١ في المائة من فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات" في عام ٢٠١٤، مكاسب مطردة بمقدار ٧ نقاط مئوية منذ عام ٢٠١٣، و ١٤ نقطة مئوية منذ عام ٢٠١٢. وبالإضافة إلى ذلك، أوفت جميع كيانات الصناديق والبرامج بمتطلبات مؤشر الاتساق أو فاقتها.

## الشكل الثاني

## تحليل مقارن للتصنيفات، حسب السنة ونوع الكيان



١٣ - وبالمثل، حققت الأمانة العامة مكاسب منذ عام ٢٠١٢، فأفادت الآن بأن ٥٠ في المائة من جميع تصنيفاتها تدرج في فئتي "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات"، مقابل ٢٧ في المائة في عام ٢٠١٢. وأظهرت التصنيفات الوافية بالمتطلبات أكبر المكاسب المسجلة، من ٢١ في المائة في عام ٢٠١٢ إلى ٤٠ في المائة في عام ٢٠١٤. ورغم أن التصنيفات الفائقة للمتطلبات في الأمانة العامة زادت بنسبة ٤ نقاط مئوية بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٤، فإن حصة الأمانة العامة من تلك التصنيفات تقل عن مثيلتها في الكيانات المتخصصة والصناديق والبرامج بـ ١٠ نقاط مئوية على الأقل. وعلى غرار الصناديق والبرامج، أوفت جميع كيانات الأمانة العامة بمتطلبات مؤشر واحد أو فاقتها، وهو المؤشر المتعلق بعمليات مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني.

١٤ - وسجلت الكيانات التي تركز على الجوانب التقنية أداءً ضمن جميع أنواع الكيانات. فللسنة الثالثة على التوالي، شكلت التصنيفات الوافية بالمتطلبات أو الفائقة لها نسبة ٣٠ في المائة أو أقل من مجموع التصنيفات. وبالإضافة إلى ذلك، لم تف الكيانات التقنية كمجموعة بمتطلبات أي مؤشر من مؤشرات الأداء. بيد أن هذه الكيانات سجلت،

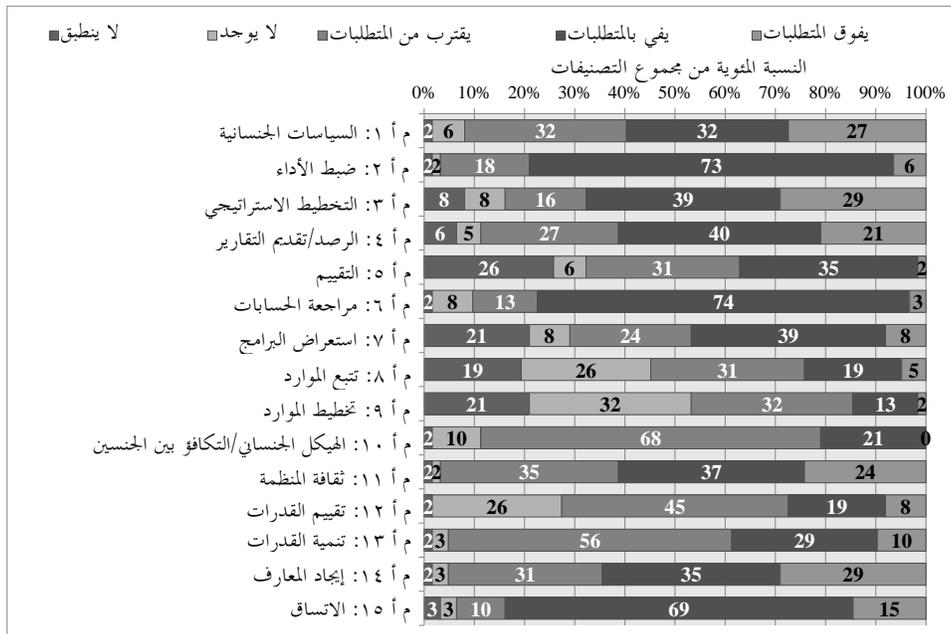
على مدى فترة الثلاث سنوات، زيادة مطردة في معدل التحسن، حيث حققت ٧ نقاط مئوية في فئتي التصنيف الوافية بالمتطلبات والفائقة لها بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، وزيادة قدرها ١١ نقطة مئوية في الفترة بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤.

### جيم - التحليل المقارن حسب مؤشر الأداء (م أ): مواطن القوة ومجالات التحسين

١٥ - تتزايد على ما يبدو درجات تفاوت التقدم المحرز عندما يوزع حسب مؤشرات الأداء. ويرد في الشكل الثالث توزيع لجميع التصنيفات لعام ٢٠١٤، لجميع الكيانات، حسب مؤشرات الأداء. ويتيح الشكل الرابع مقارنة بين التصنيفات في فئتي "يفي" بالمتطلبات أو "يفوقها" حسب المؤشرات، على مدى سنوات الإبلاغ الثلاث مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب أدائها في عام ٢٠١٤.

### الشكل الثالث

تحليل تصنيفات منظومة الأمم المتحدة لعام ٢٠١٤، حسب مؤشرات الأداء



١٦ - ويبين الشكل الثالث أن التصنيفات الوافية بالمتطلبات أو الفائقة لها تمثل ما لا يقل عن ٥٠ في المائة من التصنيفات المتعلقة بـ ٨ من مؤشرات الأداء البالغ عددها ١٥ في عام ٢٠١٤. وفيما يتعلق بتتبع الموارد وتخصيص الموارد وتقييم القدرات، صنف ٢٥ في المائة من الكيانات أو أكثر في فئة "لا يوجد"، مما يشير إلى ضرورة إيلاء مزيد من الاهتمام المتسق والمركّز لهذا المؤشر، وإن كانت الكيانات تعتبره ذا صلة بعملها. وبالإضافة

إلى ذلك، بلغت التصنيفات في فئة "لا ينطبق" بالنسبة لمؤشرات التقييم وتتبع الموارد وتخصيص الموارد واستعراض البرامج نسبة ١٩ في المائة أو أكثر، وهو ما يزيد على ضعف المتوسط لنسبة ٨ في المائة من التصنيفات في فئة "لا ينطبق" في عام ٢٠١٤.

#### مواطن القوة

١٧ - يبين الشكل الرابع أنه في السنة الثالثة من تنفيذ خطة العمل، سجلت منظومة الأمم المتحدة ككل تقدماً في ١٤ مؤشراً من جملة مؤشرات الأداء البالغ عددها ١٥. وشهد مؤشر الاتساق تراجعاً في الأداء بصورة استثنائية، ويعزى ذلك أساساً إلى تطبيق متطلبات تقديم التقارير على نحو أكثر صرامة. وعلى الرغم من هذا الاستثناء، سجل مؤشر الاتساق أفضل أداء ضمن جميع مؤشرات خطة العمل البالغ عددها ١٥ مؤشراً منذ عام ٢٠١٢ ولا يزال الأداء على نطاق المنظومة الأعلى في هذا المجال.

١٨ - وفي عام ٢٠١٤، سجل ٨٩ في المائة من الكيانات بالنسبة لمؤشر الاتساق تصنيفاً يفي بالمتطلبات أو يفوقها. وبعد مؤشر الاتساق، حقق مؤشر ضبط الأداء المراعي للمنظور الجنساني وعمليات مراجعات الحسابات المراعية لنوع الجنس أعلى مستويات الامتثال إذ يندرج ما نسبته ٧٥ في المائة أو أكثر من جميع التصنيفات لهذين المؤشرين في فئتي "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات".

١٩ - وحقق ما نسبته ٨١ في المائة من الكيانات فيما يتعلق بمؤشر ضبط الأداء المراعي للمنظور الجنساني تصنيفاً يفي بالمتطلبات أو يفوقها، مما يمثل زيادة بالمقارنة إلى نسبة ٧٥ في المائة المحققة في عام ٢٠١٣، ونسبة ٥٩ في المائة المحققة في عام ٢٠١٢. وسمح الامتثال على نطاق الأمانة العامة بأسرها بإحراز مكاسب كبيرة بالنسبة لهذا المؤشر بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، واستمرت هذه المكاسب خلال الفترة المشمولة بأحدث تقرير.

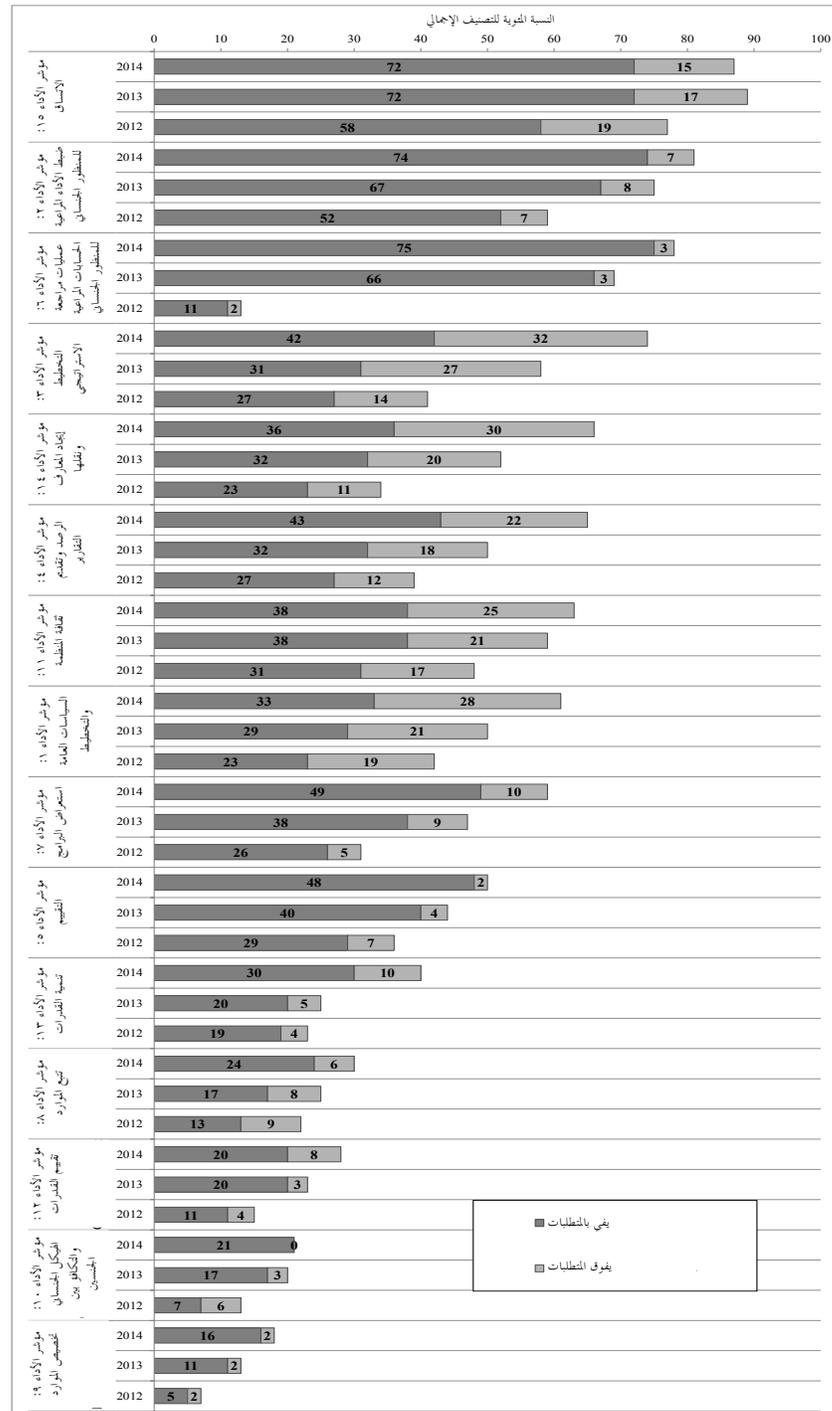
٢٠ - أما المؤشرات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي، والرصد وتقديم التقارير، وتنمية القدرات، وإيجاد المعارف ونشرها، والسياسات الجنسانية، فقد سجلت أكبر المكاسب في الأداء منذ عام ٢٠١٣، إذ سُجل ارتفاع في مجموع التصنيفات الوافية بالمتطلبات والفائقة لها يتراوح بين ١١ و ١٦ نقطة مئوية<sup>(٥)</sup>.

(٥) سعياً لعرض مواطن القوة ومجالات التحسين بشكل أدق، تم حساب النسب المئوية الواردة في الشكل الرابع بإغفال التصنيفات في فئة "لا ينطبق". ولذلك، فإن النسب المئوية للتصنيفات الوافية بالمتطلبات والفائقة لها ستختلف قليلاً عن النسب الواردة في الشكل الأول، الذي تشمل فيه النسب المئوية جميع التصنيفات، بما فيها التصنيفات في فئة "لا ينطبق".

٢١ - وشهد مؤشر التخطيط الاستراتيجي أكبر تقدم منذ عام ٢٠١٣، حيث تسجيل زيادة تبلغ ١٦ نقطة مئوية في التصنيفات الوافية بالمتطلبات أو الفائقة لها، وفي ما نسبته ٧٤ في المائة من الكيانات حاليا بالمتطلبات أو يفوقها. وهذا يعني أن ما يقرب من ثلاثة أرباع كيانات الأمم المتحدة تدرج الآن أكثر من بيان عن النتائج وأكثر من مؤشر للمساواة بين الجنسين في وثائقها المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي، مما يعزز المساواة تعزيزا كبيرا. وتحققت مكاسب هامة فيما يتعلق بمؤشر الرصد وتقديم التقارير الذي يتعين على الكيانات، لكي تفي بمتطلباته، أن تقدم تقارير عن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في وثائقها المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي المركزي.

٢٢ - وسجل المؤشر المتعلق بتنمية القدرات أيضا تقدما كبيرا. ففي عام ٢٠١٤، أو في ما نسبته ٤٠ في المائة من الكيانات بالمتطلبات أو فاقتها في هذا المجال، مما يمثل زيادة قدرها ١٥ نقطة مئوية بالمقارنة إلى عام ٢٠١٣. وبالإضافة إلى ذلك، تعهد ١٩ كيانا بأن تنفذ في عام ٢٠١٥ الدورة التدريبية "إني أعرف المنظور الجنساني" التي طورتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة على شبكة الإنترنت لفائدة غير المتخصصين في الشؤون الجنسانية، وهو ما يسمح للموظفين في منظومة الأمم المتحدة بأسرها بالتأهب تأهبا تاما لإنجاز المهام المتعلقة بتعميم المنظور الجنساني.

الشكل الرابع  
تحليل مقارن لدرجتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات"، حسب المؤشر، عن سنوات  
الإبلاغ الثلاث جميعها، مرتبة حسب الأداء في عام ٢٠١٤



٢٣ - شهد مؤشر إيجاد المعارف ونقلها زيادة بمقدار ١٤ نقطة مئوية بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤ في فئتي "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات" إذ بلغ ٦٦ في المائة في عام ٢٠١٤. وتعكس هذه المكاسب جهود عدد من الكيانات في توثيق المعارف وتبادلها بشأن المساواة بين الجنسين على نحو أكثر منهجية، بطرائق منها إعداد تقارير جديدة؛ واستحداث وتطوير مواقع شبكية وصفحات مخصصة لهذا الموضوع؛ وإطلاق حملات عبر وسائط التواصل الاجتماعي؛ وتنفيذ العديد من أنشطة الدعوة والتوعية. وبالإضافة إلى ذلك، زاد عدد الكيانات التي أدرجت رسمياً موضوع المساواة بين الجنسين باعتباره أحد مكونات خطط اتصالاتها.

#### مجالات التحسين

٢٤ - في عام ٢٠١٤، ظلت مجالات تخصيص الموارد، والهيكلة الجنسانية والتكافؤ بين الجنسين، وتقييم القدرات وتبني الموارد، هي الأضعف أداءً في منظومة الأمم المتحدة في إطار خطة العمل، حيث كان أداء ما نسبته ٣٠ في المائة أو أقل من الكيانات يفي بالمتطلبات أو "يفوقها". ولم يحصل أي كيان على الإطلاق على درجة "يفوق المتطلبات" فيما يتعلق بشروط الأداء الخاصة بمؤشر الهيكلة الجنسانية والتكافؤ بين الجنسين.

٢٥ - وسجل مؤشر تخصيص الموارد، من بين جميع مؤشرات خطة العمل، أضعف أداء طوال ثلاث سنوات متتالية من عملية الإبلاغ، وذلك على الرغم من التحسينات الطفيفة التي شهدتها بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤، عندما ارتفع بنسبة ٥ نقاط مئوية في درجتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات". وبالإضافة إلى ذلك، فإن خطط التدابير التصحيحية المتعلقة بهذا المؤشر لا تبشر بأن الأداء سيتحسن بحلول الموعد النهائي وهو ٢٠١٧، ولذلك تدعو الحاجة إلى إيلاء اهتمام عاجل لدعم الأداء.

٢٦ - ويظل الهيكلة الجنسانية والتكافؤ بين الجنسين على وجه الخصوص من بين مجالات الأداء الضعيفة في أنحاء منظومة الأمم المتحدة، إذ لم ينل درجتي "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات" سوى ٢١ في المائة من الكيانات، إضافة إلى البطء الشديد في معدل التقدم المحرز بما يعادل زيادة بنسبة نقطة مئوية واحدة فقط في عدد الكيانات التي "وفت" بشروط الأداء أو "فاقتها" خلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤. ويشمل مؤشر الأداء هذا ثلاثة عناصر هي:

(أ) فيما يتعلق بشبكات منسقي الشؤون الجنسانية، فإنه بالرغم من أن ٩٢ في المائة من الكيانات لديها جهات تنسيق للشؤون الجنسانية أو ما يقابلها، إلا أن

٦١ في المائة فقط من أولئك المنسقين هم برتبة ف-٤ وما فوقها، وذلك رغم القرارات المتكررة التي أصدرتها الجمعية العامة ودعت فيها إلى تعيين منسقين على مستوى عال بصورة كافية يقدر على مخاطبة الإدارة العليا دون عوائق. وإضافة إلى ذلك فإن ٦٦ في المائة فقط من منسقي الشؤون الجنسانية لديهم اختصاصات مدونة خطيا و ٤٧ في المائة منهم فقط يخصصون ٢٠ في المائة أو أكثر من وقتهم لأداء المهام المتصلة بتحقيق المساواة بين الجنسين؛

(ب) لا يزال التقدم بطيئا فيما يتعلق بالمساواة في تمثيل المرأة في جميع الرتب. وعلى غرار النتائج المحققة في عام ٢٠١٣، أبلغ ٧٧ في المائة من الكيانات بأنها لم تحقق المساواة في تمثيل المرأة في الرتبة ف-٤ فما فوقها. وتكشف هذه النتائج عن وجود تحد مستمر تواجهه منظومة الأمم المتحدة في التغلب على ظاهرة وجود علاقة عكسية بين ارتفاع المستوى الوظيفي وتمثيل المرأة؛

(ج) فيما يتعلق بتوفير الموارد الكافية، أبلغ ٢٣ في المائة فقط من الكيانات أن لديها وحدة معنية بالقضايا الجنسانية، أو ما يعادل الوحدة، مزودة بموارد كافية، وهذا ما يمثل مصدر قلق خاص. وعلى الرغم من التقدم المحرز، يمكن التوقع بأن يؤدي استمرار عدم كفاية الموارد البشرية والمالية إلى الإخلال بمعدل التقدم المحرز، لا سيما في المجالات التي تمثل تحديات أكثر استعصاء.

٢٧ - وفيما يتعلق بتقييم القدرات، يظل الأداء، مقاسا بالمؤشر، ضعيفا نسبيا على نطاق المنظومة، وذلك رغم حدوث تحسن طفيف في عام ٢٠١٤، حيث كان أداء ٢٨ في المائة فقط من الكيانات يفي بالمتطلبات أو يفوقها، مقابل ٢٣ في المائة في عام ٢٠١٣. غير أنه يمكن إحراز تقدم كبير مع التطبيق المنهجي لأداة تقييم القدرات التي وضعها مركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وتكييفها على نطاق المنظومة.

٢٨ - وأخيرا، سجّل مؤشر تتبع الموارد مكاسب محدودة، حيث ارتفع بمقدار خمس نقاط مئوية من ٢٥ في المائة إلى ٣٠ في المائة بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤ في فئتي ”يفي بالمتطلبات“ و ”يفوق المتطلبات“. غير أن ما يدعو إلى التفاؤل هو أن التدابير التصحيحية المتخذة لتتبع الموارد تتسم بالفعالية على ما يبدو. فعلى سبيل المثال، يسعى ١٨ كيانا حاليا إلى تنفيذ تتبع الموارد، ومنها ٨ كيانات تخطط لاعتماد نظام لمؤشر المساواة بين الجنسين. وإضافة إلى ذلك، أشارت ٩ إدارات من أصل ٣٣ إدارة في الأمانة العامة إلى أن تتبع الموارد لأغراض تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ينبغي تنفيذه مركزيا باستخدام نظام مشترك. وبناء على ذلك، هناك ١٠ إدارات في الأمانة العامة من أصل ١٢ كيانا صنفت هذا المؤشر في فئة ”لا ينطبق“. وزيادة الإلمام بالموارد الجاري إنفاقها على

تحقيق المساواة بين الجنسين بإمكانها أن تساعد الكيانات في وقت لاحق على تحديد مراحل مرجعية أقرب إلى الواقع وبلوغها، وهو ما يساعد على تحسين الأداء في جميع المجالات.

#### دال - خطط التدابير التصحيحية

٢٩ - إن التدابير التصحيحية، التي تضم تفاصيل عن المواعيد والمسؤولية عن إجراءات المتابعة والموارد اللازمة لتحقيق التقدم، تحدد الخطوات التي تعتمزم الكيانات اتخاذها لتحسين الأداء في إطار كل مؤشر.

٣٠ - ونظرا لكون عام ٢٠١٧ الموعد النهائي للوفاء بالمتطلبات أو تجاوزها لجميع مؤسسات خطة العمل، ازداد عدد الأنشطة الرامية إلى تحسين الأداء التي حددتها جميع الكيانات، من ٩١ نشاطا في عام ٢٠١٣ إلى ١٧٠ نشاطا في عام ٢٠١٤. وكما حدث في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، شكّل تقييم القدرات، وتنمية القدرات، وتتبع الموارد، والسياسات، أكثر المجالات استهدافا فيما يتصل بتعزيز أنشطة الكيانات. وفيما يتعلق بالمسؤولية عن المتابعة، وفي ٧٩ في المائة من الحالات التي قدمت عنها معلومات، تم تعيين موظفين من غير جهات أو وحدات تنسيق الشؤون الجنسانية، للنهوض بالمسؤولية عن إجراءات المتابعة، وهو ما يدل على توسع نطاق شبكة التعاون والمسؤولية عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل الكيانات.

٣١ - وقد حددت الكيانات الموارد اللازمة لمواصلة تحسين الأداء. وقدرت بأن الحاجة تدعو إلى توفير حوالي ١٨ مليون دولار، وهو مبلغ ليس كبيرا جدا بالنظر إلى عدد الكيانات المشاركة في خطة العمل. وفي عام ٢٠١٤، وعلى غرار ما كان عليه الحال في عام ٢٠١٣، وُجه النصيب الأكبر من الاحتياجات من الموارد (٢٢ في المائة) إلى مجال الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين. وجاءت عمليات مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني (١٦ في المائة)، والسياسات العامة والتخطيط (١١ في المائة) في المرتبتين الثانية والثالثة فيما يتعلق بتوزيع حصص الاحتياجات من الموارد.

#### هاء - الدروس المستفادة والخطوات التالية

٣٢ - تشمل الدروس المستفادة خلال ثلاث سنوات من تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة ما يلي:

(أ) اضطلاع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتنسيق المتواصل يدفع بعجلة التقدم والمشاركة النشطة بشكل فعال، ويدعم أيضا بناء القدرات، والاتصالات وإقامة الشبكات اللازمة لتنفيذ خطة العمل؛

(ب) يعتمد النجاح إلى حد كبير على تفاني مسؤولي الإدارة العليا في مسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتزامهم الثابت بها والرسائل الواضحة التي تجعل من الإدارة العليا قدوة يُحتذى بها؛

(ج) يشكل تخصيص الموارد البشرية والمالية الكافية لدعم الوحدات وجهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية داخل الكيانات وفيما بينها، إلى جانب القدرات الكافية للاضطلاع بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، عنصرا بالغ الأهمية في إحراز التقدم في إطار مؤشرات الأداء المتعلقة بخطة العمل. وفي عام ٢٠١٤، ذكر ٢٤ في المائة من الكيانات أن الافتقار إلى الموارد الكافية لتحقيق المساواة بين الجنسين شكل أحد أكبر العقبات أمام إحراز التقدم في مجال المساواة بين الجنسين. فعندما تكون أنشطة بناء القدرات مستمرة، يتسنى الاضطلاع بصورة متواصلة وبفعالية بمهمة تحقيق المساواة بين الجنسين؛

(د) وضع وتحديث السياسات الجنسانية يرتبط ارتباطا قويا بالتقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني ويُسهم بفعالية في دفع عجلة هذا التقدم؛

(هـ) يشكل التحليل الجنساني المعزز الذي لا لبس فيه في وثائق التخطيط الاستراتيجي أساسا لاستدامة الجهود على المدى الطويل؛

(و) يشكل إنشاء شبكات أوسع نطاقا لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل الكيانات وفيما بينها عنصرا رئيسيا ليس فقط لإضفاء اللامركزية على مسؤولية تحقيق المساواة بين الجنسين، وإنما كذلك لضمان استدامة النتائج في الأجل الطويل؛

(ز) يمكن للفهم المشترك لمعايير وشروط تعميم مراعاة المنظور الجنساني ونشر النتائج عن حالة تنفيذ الإطار المشترك أن يؤدي إلى التنافس المفيد بين الكيانات وتنشيط الجهود الرامية إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أرجاء منظومة الأمم المتحدة؛

(ح) يسمح تأييد الهيئات الحكومية الدولية القوي والصريح لمبادرة خطة العمل بتعزيز المشاركة في الإطار والامتثال له إلى حد كبير.

٣٣ - وقد اقترحت الخطوات التالية لتكثيف الجهود الرامية إلى كفالة استيفاء منظومة الأمم المتحدة لجميع الشروط بحلول عام ٢٠١٧:

(أ) تدعو الحاجة إلى مواصلة وضع سياسات واستراتيجيات وبرامج جنسانية تتسق مع خطة العمل لتغطية جميع الكيانات، بالإضافة إلى وضع نهج مشتركة لتنفيذ بعض مؤشرات هذه الخطة (مثل إنشاء نظام مركزي لتتبع الموارد)، وذلك بغية تحسين أداء الكيانات الصغيرة التي تركز على الجوانب التقنية، والإدارات والمكاتب التابعة للأمانة العامة؛

(ب) الاستثمار بشكل كبير في الموارد المالية والبشرية من أجل تعزيز المساواة في تمثيل المرأة، ولا سيما تنفيذ التدابير الخاصة المؤقتة على نحو ما نصت عليه المادة ٤ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتعزيز التوازن بين الحياة المهنية والأسرية، والتنقل، والسياسات التيسيرية، وزيادة مساءلة كبار الموظفين في الإدارات عن بلوغ أهداف التوازن بين الجنسين؛

(ج) تكثيف وتنسيق عمليات استحداث نظم مؤشرات المساواة بين الجنسين من أجل تنمية القدرات داخل الكيانات وعلى نطاق المنظومة، وإنشاء مكتب للمساعدة، وإعداد مواد تدريب، ومواصلة التشاور عن طريق شبكة الشؤون المالية وشؤون الميزانية التابعة للجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة، وبذل جهود منتظمة مع الأمانة العامة بغية إدماج آليات تتبع في النظم المشتركة من قبيل نظام أوموجا لتخطيط الموارد في المؤسسات؛

(د) مواصلة تنفيذ دورات إلزامية لجميع الموظفين لتعريفهم بموضوع المساواة بين الجنسين وتكثيف تطبيق أدوات تقييم القدرات الجنسانية؛

(هـ) توسيع نطاق تبادل المعارف فيما يتعلق بجميع مؤشرات خطة العمل، بطرائق منها إنشاء بوابة للمعارف تحتوي على المستندات والممارسات الجيدة والوثائق التوجيهية ووثائق بناء القدرات لكل مؤشر من مؤشرات خطة العمل؛

(ح) إيلاء مزيد من الاهتمام لاستعراضات الأقران الجارية بين الكيانات التي تسمح بالتمرن على المساءلة والاستفادة من الخبرات.

### ثالثاً - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الآليات التنفيذية

٣٤ - يصادف عام ٢٠١٥ الذكرى السنوية العشرين لاعتماد إعلان ومنهاج عمل بيجين. وقد أُحرقت استعراضات شاملة لتنفيذ الوثيقتين على الصعيدين الوطني والإقليمي. وقدم تقرير عالمي عن تلك الاستعراضات إلى لجنة وضع المرأة في دورتها التاسعة والخمسين، أظهر أن التقدم المحرز كان بطيئاً بشكل غير مقبول وأن النساء والفتيات الأكثر تهميشاً يتعرضن للإهمال، وذلك رغم إتاحة فرص أكبر لهن في بعض أنحاء العالم (E/CN.6/2015/3).

٣٥ - وتشكل نتائج الاستعراض مصدرا قيما للمعلومات والتوجيه نحو تحديد الإطار الإنمائي الذي سيسترشد به جدول الأعمال الدولي خلال السنوات الخمس عشرة المقبلة. وقد قدمت عملية الاستعراض هذه توجيهات لكيانات منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك صناديقها وبرامجها، لكي تُسهم في نطاق ولاياتها في تحقيق التنفيذ الكامل للأهداف الاستراتيجية لمجالات الاهتمام الاثني عشر المنصوص عليها في إعلان ومنهاج عمل بيجين. ووفر الاستعراض أيضا فرصة لمنظومة الأمم المتحدة لتعزيز إرادتها السياسية والتزامها، وتمتين قاعدة الأدلة والمعارف، وزيادة التعبئة الاجتماعية وحشد الموارد، وتحفيز مشاركة الجمهور في أعمال مبادئ المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة والتفاهم حولها. وفي هذا الصدد نسقت الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين واللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج بيانا مشتركا لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق التزم فيه الرؤساء التنفيذيون بتعميم مراعاة المنظور الجنساني والاستثمار فيها وتحقيق النتائج بشأنها والخضوع للمساءلة عنها على نحو منهجي.

٣٦ - وفي الوثيقة الختامية للدورة التاسعة والخمسين للجنة وضع المرأة، تعهدت الدول الأعضاء، في إعلان سياسي، باتخاذ مزيد من الإجراءات العملية لكفالة التنفيذ الكامل والفعال والعاجل لإعلان ومنهاج عمل بيجين، وذلك من أجل تحقيق نتائج ملموسة نحو تفعيل الكامل للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بحلول عام ٢٠٣٠ (انظر الوثيقة E/2015/27-E/CN.6/2015/10، الفصل الأول، الفرع جيم). وتشمل الاستراتيجيات المتبعة من أجل تحقيق هذا الهدف تعزيز وزيادة الدعم المقدم للأنظمة المؤسسية، واستهداف تغيير السلوكيات التمييزية والقوالب النمطية الجنسانية؛ وزيادة الاستثمارات زيادة كبيرة لسد الثغرات في الموارد، وتعزيز المساءلة عن تنفيذ الالتزامات القائمة، وتحسين بناء القدرات وجمع البيانات، والرصد والتقييم.

٣٧ - وتتماثل عملية الاستعراض مع وضع خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ وأهداف التنمية المستدامة. وقد وجهت الدول الأعضاء نداء قويا لترسيخ تلك الخطة في مبادئ حقوق الإنسان المتمثلة في العالمية والمساواة وعدم التمييز والمشاركة والشمولية والمساءلة. وقد تضمن تقرير الفريق العامل المفتوح باب العضوية المعني بأهداف التنمية المستدامة (A/68/970 و Corr. 1)، الذي أكدته الجمعية العامة في قرارها ٣٠٩/٦٨، باعتباره القاعدة الأساسية للمفاوضات بشأن خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ وأهداف التنمية المستدامة، توصية بصياغة هدف مميز وشامل ومُفض إلى التغيير، بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات. وعلاوة على ذلك، تشكل الأهداف الشاملة لعدة قطاعات

للمساواة بين الجنسين جزءاً من أهداف التنمية المستدامة الأخرى المقترحة، ومن وسائل التنفيذ. وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في صيغتها النهائية سيستلزم من كيانات الأمم المتحدة دعم الدول الأعضاء في رصد عملية التنفيذ واستعراضها وكفالة وجود آليات للمساءلة في سبيل تحقيق تلك الأهداف.

٣٨ - وهناك معالم بارزة أخرى تحدد اتجاه منظومة الأمم المتحدة في المستقبل، منها الذكرى السنوية الخامسة عشرة لاتخاذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠)، والدورة الحادية والعشرون لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ومؤتمر الأمم المتحدة الثالث لتمويل التنمية. وتتيح جميع هذه العمليات والمعالم الفرصة لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني وكفالة إعطاء المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان للمرأة وتمكين المرأة مكانة بارزة في قائمة المجالات التي تستفيد مما تقدمه منظومة الأمم المتحدة من دعم لتحقيق التنمية وإعمال حقوق الإنسان وإحلال السلام والأمن.

٣٩ - واستناداً إلى استعراض التقارير السنوية للمنسقين المقيمين لعام ٢٠١٤، والتقارير السنوية القطرية الصادرة عن أفرقة ومكاتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام ٢٠١٤، وغيرها من المصادر الثانوية للمعلومات، يركز الفرع التالي بشكل خاص على تقييم التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيد القطري، بوسائل منها أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

ألف - مواءمة برامج المساواة بين الجنسين مع الأولويات الوطنية عبر القطاعات في جميع القوانين والسياسات والبرامج

٤٠ - لقد أصبح تحسين التكامل فيما بين المساهمات الإنمائية الدولية واتساقها وتنسيقها ومواءمتها مع الأطر الحكومية الوطنية يشكل منذ وقت طويل مجالات اهتمام بالنسبة للأوساط الإنمائية. وتنطبق مبادئ النهج البرنامجي على إدماج المنظور الجنساني في الاستجابات القطرية. وبالنسبة للنهج المراعية للمنظور الجنساني التي تتبعها البرامج الإنمائية، لا بد من اتخاذ تدابير إضافية تستهدف إعمال حقوق المرأة أو الفئات المهمشة من النساء والرجال إذا ما أريد تحقيق التمكين الفعلي.

٤١ - من بين الدروس الأساسية التي سُلط عليها الضوء في التقارير السنوية للمنسقين المقيمين لعام ٢٠١٤ إمكانية تحقيق الاتساق مع الأولويات الوطنية عن طريق بناء شراكات استراتيجية مع الجهات الفاعلة الرئيسية في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتمكين المرأة. وفي عام ٢٠١٤، استضاف مكتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مصر بالشراكة مع تحالف

خطة ما بعد عام ٢٠١٥، وعدد من المنظمات غير الحكومية، وفدا مكونا من ١٠ نساء من المنطقة العربية لإحاطة واضعي السياسات الدولية والحكومات والأكاديميين والجهات المانحة ووسائل الإعلام علما بالنجاحات والدروس المستفادة من تنفيذ المعايير الدولية الرئيسية، والتأثير في السياسات، وزيادة الوعي بالأولويات الوطنية.

٤٢ - وفي جنوب أفريقيا قدم فريق الأمم المتحدة القطري الدعم لمؤتمر القمة الوطني المعني بالقضايا الجنسانية الذي عقد لتوفير منبر لإجراء مناقشات حاسمة بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين بالتزامن مع احتفال البلد بـ ٢٠ عاما من الديمقراطية. وإضافة إلى التوصل إلى موقف منسق على مستوى منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين، كان المؤتمر بمثابة مورد هام للبلد نظرا لأنه قدم تحليلا ناقدا عن حالة المساواة بين الجنسين من خلال تقييم المكاسب التي تحققت على صعيد المساواة بين الجنسين، مع تقديم تقييم ناقد في الوقت نفسه لأوجه القصور والثغرات المستديمة.

٤٣ - واحتل النقاش بشأن أهداف التنمية المستدامة موقع الصدارة في عمل أفرقة الأمم المتحدة القطرية مع صانعي السياسات والمجتمع المدني. وشدد المنسقون المقيمون في تقاريرهم السنوية على الدور الذي تؤديه أفرقة الأمم المتحدة القطرية في تيسير الحوار بشأن المشاورات والشراكات في إطار خطة ما بعد عام ٢٠١٥، بما في ذلك المشاورات والشراكات مع منظمات المجتمع المدني، والحركات النسائية والحركات الاجتماعية ووسائل الإعلام وممثلي القطاع الخاص. فعلى سبيل المثال، قدم مكتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إندونيسيا المساعدة الفنية إلى الحكومة في إعداد التقرير القطري بشأن استعراض تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد مرور ٢٠ عاما، ويسرت مشاركة الحكومة والمنظمات غير الحكومية في المؤتمر الإقليمي. وأدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة دوراً أساسياً في التفاوض مع الحكومة وتيسير أنشطة الدعوة التي تقوم بها منظمات المجتمع المدني بشأن الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.

#### باء - آليات التنسيق على الصعيد القطري

٤٤ - تؤدي الآليات المشتركة بين الوكالات على الصعيد القطري دوراً أساسياً في ضمان الاتساق على نطاق الأمم المتحدة، واتخاذ مواقف وإجراءات مشتركة بشأن المساواة بين الجنسين.

٤٥ - وترتكز الإجراءات التشغيلية الموحدة للجيل الثاني من بلدان مبادرة توحيد الأداء بشكل راسخ على القيم والقواعد والمعايير المشتركة في منظومة الأمم المتحدة، وعلى تحقيق

النتائج بصورة مشتركة، بما في ذلك في المسائل الشاملة لعدة قطاعات مثل حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. والفرصة متاحة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية لاستخدام آليات تنسيق في إطار الإجراءات التشغيلية الموحدة، من قبيل الأفرقة المشتركة المعنية بالنتائج، لتعزيز الاتساق وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية/البرنامج الموحد.

٤٦ - وقد شدد المنسقون المقيمون في تقاريرهم السنوية لعام ٢٠١٤ على مبادرات البرمجة المشتركة في شتى المجالات المواضيعية، التي تهدف إلى تعزيز التحليل الجنساني الصريح والتوجيهات المتعلقة بالبرمجة في الاختصاصات، والمساهمة المستمرة للخبراء الجنسانيين المتفرغين، واستثمار موارد كبيرة في البرامج الجنسانية والمراعية للشأن الجنساني في طائفة واسعة من البلدان، ووضع آليات المساءلة لضمان تنفيذ المبادئ التوجيهية المتعلقة بإدماج المنظور الجنساني. فمثلا نفذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المكسيك عدة مبادرات ثنائية مشتركة بين الوكالات للدعوة في المجالات الرئيسية ذات الأولوية. وعلى وجه الخصوص، انضمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى جهود مفوضية حقوق الإنسان لمعالجة حالة المدافعين عن حقوق الإنسان للمرأة وحقوق نساء الشعوب الأصلية، ورصد الامتثال لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛ وتتعاون مع منظمة العمل الدولية من أجل تعزيز الاعتراف بالعمل المتزلي والتصديق على اتفاقية العمل المتزلي (رقم ١٨٩)؛ وتضم جهودها إلى جهود صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة فيما يتعلق بوضع حد لحمل المراهقات؛ وتتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية حقوق الإنسان من أجل التشجيع على إدماج الحقوق الإنجابية في الإصلاحات القانونية. وتنسق الهيئة أيضا مع فريق الأمم المتحدة المشترك بين الوكالات المعني بنوع الجنس، الذي يتألف رسمي من ١٥ وكالة.

٤٧ - وبالإضافة إلى ذلك، حفزت حملات الدعوة العالمية من قبيل حملة "اتحدوا لإنهاء العنف ضد المرأة" زيادة مشاركة كيانات الأمم المتحدة الأخرى، بما في ذلك مشاركتها في إطار فريق الأمم المتحدة القطري، لتعزيز الاتساق والتنسيق والدعوة على نطاق كيانات منظومة الأمم المتحدة وبلداتها.

٤٨ - وتقوم أفرقة الأمم المتحدة المتخصصة في الشؤون الجنسانية بدور هام في الجمع بين ممثلي كيانات الأمم المتحدة العاملة في المجال الجنساني على الصعيد القطري، بما يؤدي إلى تشكيل أفرقة مع الشركاء الوطنيين للتأثير في جدول أعمال التنمية من منظور المساواة بين الجنسين. وفي عام ٢٠١٤، اعترف المنسقون المقيمون في تقاريرهم السنوية بدور الأفرقة

المتخصص في الشؤون الجنسانية في توفير الدعم التقني في مجال تعميم مراعاة مبادئ البرمجة، من قبيل البرمجة الخاصة بالمساواة بين الجنسين، ومواءمة هذه المبادئ مع الأولويات الوطنية في المنطقة؛ ورصد التقدم المحرز نحو تعميم مراعاة المنظور الجنساني في خطط العمل السنوية المتكاملة ونتائج اطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛ ودعم بناء قدرات المؤسسات الحكومية فيما يتعلق بالأولويات الوطنية للمساواة بين الجنسين؛ والتشجيع على إشراك شبكات المساواة بين الجنسين في التخطيط وتنفيذ البرامج.

٤٩ - وفي جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقا على سبيل المثال، تشارك الأمم المتحدة، من خلال فريقها المعني بحقوق الإنسان والشؤون الجنسانية، في مساعدة الحكومة على وضع خطة عمل لمعالجة توصيات اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في ملاحظاتها الختامية بشأن التقرير الجامع للتقريرين الدوريين الرابع والخامس للبلد (CEDAW/C/MKD/CO/4-5). وقد أسفر هذا الجهد عن قيام ممثلي الفريق الحكومي الاستشاري المشترك بين القطاعات المعني بالمساواة بين الجنسين بمناقشة التوصيات. وتم أيضا، استنادا إلى إسهامات من جميع الوزارات المعنية، وضع أول خطة عمل حكومية استجابة لتوصيات اللجنة، ونوقشت هذه الخطة في جلسة استماع عامة نظمتها اللجنة البرلمانية لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، ويتوقع أن تعتمد الحكومة في أوائل عام ٢٠١٥. وفي المكسيك يعكف فريق متخصص في الشؤون الجنسانية على تنفيذ استقصاء للتقييم الذاتي لجميع موظفي الأمم المتحدة العاملين في البلد، كوسيلة لتحديد خط أساس واضح لمعارف الموظفين القطريين وقدراتهم عموما، من أجل توجيه جهود بناء القدرات التي سيضطلع بها الفريق وإطلاع فريق الأمم المتحدة القطري على آخر المستجدات في هذا المجال.

٥٠ - وتعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من خلال وجودها في البلدان التي تطبق مبادرة توحيد الأداء، على تعزيز المساءلة وأنشطة الدعوة الاستراتيجية، وتتكلم بصوت واحد بشأن قضايا المساواة بين الجنسين في إطار أفرقة الأمم المتحدة القطرية. فعلى سبيل المثال، تمكنت الهيئة في نيبال من الاستفادة من التزامها الثابت بالبرمجة المشتركة للاستجابة على نحو أفضل لبيئة التمويل المتغيرة. وقد أدخلت سياسة البلد الجديدة في مجال التعاون الإنمائي، التي اعتمدت في حزيران/يونيه ٢٠١٤، تغييرات كثيرة في تمويل التعاون الإنمائي. واستثمرت الهيئة الموارد والوقت في تعزيز كفاءة الموظفين في مجال الإدارة القائمة على النتائج والجوانب الأساسية للبرامج. وفي كثير من الأحيان تدخل الزملاء في الإدارة العليا لتوجيه دفة المناقشات والمفاوضات المتعلقة بالبرامج المشتركة. ودأبت الهيئة أيضا على الاستفادة من دور المنسق المقيم في الدعوة إلى الاجتماعات لدفع عجلة المبادرات المشتركة.

٥١ - وفي القطاع الإنساني، كانت هناك أيضا جهود ترمي إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني من خلال برامج الاستجابة المنسقة المشتركة بين الوكالات في عدد من البلدان المتضررة من الأزمات. وأطلق فريق الأمم المتحدة القطري في سيراليون استراتيجيته بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مكافحة مرض إيبولا في تشرين الأول/أكتوبر. وبالمثل، وافق فريق الأمم المتحدة القطري في ليبيريا على استراتيجية جنسانية للتصدي لمرض إيبولا تدعو إلى مشاركة المرأة في مكافحة المرض، وتحسين جمع واستخدام البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، وإعادة بناء الثقة في خدمات الصحة العامة.

٥٢ - وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، قامت اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، من خلال فريقها المرجعي المعني بالقضايا الجنسانية في سياق العمل الإنساني، بنشر تنبيهات جنسانية تتعلق بالأزمات الناشئة في العراق وجنوب السودان وجمهورية أفريقيا الوسطى والبلدان المتضررة من مرض إيبولا. وتسلط هذه التنبيهات الضوء على المسائل الرئيسية للمساواة بين الجنسين المتعلقة بأزمات إنسانية محددة، ويتم توزيعها كمذكرات توجيهية على جميع أصحاب المصلحة في المجال الإنساني في البلد، بما في ذلك منظومة الأمم المتحدة الإنسانية الرسمية المنسقة داخل البلد.

٥٣ - وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، وفر مشروع القدرة الاحتياطية المعنية بالمسائل الجنسانية القدرات في مجال المساواة بين الجنسين لصالح المنظومة الإنسانية التي تنسقها الأمم المتحدة، كجزء من العمل الإنساني على مستوى المجموعة العالمية وفي ١١ بلدا متضررا بالأزمات. وبينما تستضيف هؤلاء المستشارين الجنسانيين مجموعة متنوعة من وكالات الأمم المتحدة، منها مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومفوضية حقوق الإنسان، فإنهم يقدمون التوجيه إلى نظام المجموعات ومنسق الشؤون الإنسانية وفريق تنسيق المساعدة الإنسانية، وكذلك إلى كل وكالة من الوكالات المنفذة على حدة، بشأن أفضل السبل لكفالة إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على النحو الكافي في تخطيط الاستجابة الإنسانية وتنفيذها والتأهب للطوارئ والانتقال إلى مرحلة الإنعاش.

جيم - تعزيز المساواة في سياق عمل أفرقة الأمم المتحدة القطرية بشأن المساواة بين الجنسين

٥٤ - ثمة عنصر آخر لا غنى عنه من عناصر توافق منظومة الأمم المتحدة مع الغرض، وهو ضمان أن تكون المنظومة خاضعة للمساءلة في عملها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد أرسيت خطة العمل أساسا ذلك. وعلى الصعيد القطري، واصلت هيئة الأمم

المتحدة للمرأة تشجيع اتباع نهج مزدوج في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وسعت جاهدة إلى تخصيص نتائج معينة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على مستوى النواتج، إضافة إلى تعميم المنظور الجنساني في مجالات الأولوية الأخرى، كما في حالة أفغانستان. وفي جمهورية الكونغو الديمقراطية أيضا، تناول تقرير الاستعراض السنوي لإطار عمل الأمم المتحدة لعام ٢٠١٤، الذي أُنجز في أيار/مايو ٢٠١٤، القضايا الجنسانية في معظم أجزاء التقرير. ومعظم المسائل التي تم تناولها في ذلك البلد تتعلق بالعنف الجنسي في حالات النزاع. ومن المقرر إجراء استعراض منتصف المدة لإطار عمل الأمم المتحدة في منتصف عام ٢٠١٥، وستشارك هيئة الأمم المتحدة للمرأة في قيادة الركيزة المتعلقة بالحوكمة. ولضمان تعميم مراعاة المنظور الجنساني فعليا في عملية استعراض منتصف المدة، تم تشكيل فريق الشؤون الجنسانية المنبثق عن مبادرة وحدة العمل في الأمم المتحدة لمعالجة جميع القضايا الجنسانية بطريقة منهجية.

٥٥ - وقد أدى الاستخدام الاستراتيجي لآليات المساءلة القطرية (من قبيل سجل الأداء في مجال المساواة بين الجنسين) إلى زيادة التركيز على أوجه عدم المساواة في أعمال أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وفي كمبوديا على سبيل المثال، أسهمت نتائج استخدام السجل في عملية تحديد الأولويات داخل فريق الأمم المتحدة القطري ومع الشركاء، مما أسفر عن إدراج النتائج الجنسانية على مستوى النواتج في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وفي أواخر عام ٢٠١٤، بدأت الهيئة، في إطار مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، استعراضا عالميا ثانيا لاستخدام أفرقة الأمم المتحدة القطرية لسجل الأداء في مجال المساواة بين الجنسين. وسيوفر الاستعراض معلومات هامة عن أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية في مختلف أبعاد المساءلة، وسيُسترشد به في عمليتي تحديث وتحسين الآليات القطرية للمساءلة عن تحقق المساواة بين الجنسين، بوسائل تشمل تعزيز الاتساق مع خطة العمل.

٥٦ - ومن أجل القيام على نحو فعال بتنسيق شؤون المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخل منظومة الأمم المتحدة، نفذ فريق الأمم المتحدة القطري في الصومال عملية سجل الأداء في مجال المساواة بين الجنسين لتقييم مواطن القوة وأوجه الضعف ومجالات التحسين فيما يتعلق بمدى إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في صلب أنشطة الفريق. وأدى إكمال السجل إلى إصدار توصيات بأن يقدم الفريق المتخصص في الشؤون الجنسانية الدعم الاستشاري والتوجيه في مجال السياسات إلى فريق الأمم المتحدة القطري، وبوضع الصيغة النهائية لاستراتيجية فريق الأمم المتحدة القطري الجنسانية، وتعزيز ومنهجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرامج المشتركة، وتعزيز الالتزامات الجنسانية من خلال الشراكات،

وكذلك بضرورة إرساء ثقافة جنسانية تُفضي إلى الأخذ بزمام المبادرة، بوصف ذلك إجراء داخليا ضمن فريق الأمم المتحدة القطري.

#### دال - توفير الموارد البشرية والمالية للبرمجة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين

٥٧ - تطلبت الأولويات الاستراتيجية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٦، على نحو ما دعت إليه الجمعية العامة في قرارها ٦٧/٢٢٦، أن تقوم أفرقة الأمم المتحدة القطرية، جنبا إلى جنب مع الدول الأعضاء، بتعزيز نهج التمويل المشترك، بوسائل من بينها تحسين التخطيط للميزانية واعتماد الأطر الموحدة للميزانية، وتعزيز وترشيد الآليات المشتركة للتمويل وتعبئة الموارد، وكذلك دعم توسيع نطاق نهج التمويل المشترك هذه للنهوض بمبادرة توحيد الأداء، وترجمة الممارسات الجيدة بشأن المسائل الشاملة لعدة قطاعات، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، إلى أدوات مصممة لدعم التنفيذ. بيد أن هنالك حاجة ماسة إلى تخصيص تمويل كبير يمكن التنبؤ به في جميع القطاعات والمجالات، من أجل التغلب على التحدي المستمر المتمثل في قلة عدد الموظفين ونقص التمويل.

٥٨ - وعلى سبيل المثال، أبلغ مكتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة في ألبانيا ببذل جهود لحشد الموارد حتى عام ٢٠١٤ ركزت أساسا على تأمين الحصول على دعم موسع من السويد، عن طريق الصندوق الموحد لمبادرة وحدة العمل في الأمم المتحدة، حيث تم تأمين مبلغ ٥٣٤ ٠٠٠ دولار كدفعة أولى ضمن ثلاث دفعات تقدمها السويد للفترة الممتدة من عام ٢٠١٤ إلى عام ٢٠١٦. أما قدرة الهيئة على ضمان المزيد من دفعات الأموال فستتوقف إلى حد كبير على ما تُنجزه. وفي عام ٢٠١٤، وسع مكتب برنامج الهيئة في طاجيكستان حافظه التمكين الاقتصادي للمرأة إلى حد كبير، وبدأ العمل في ١٢ مقاطعة (مقابل ثلاث مقاطعات في عام ٢٠١٣). غير أن عملية التوسيع لم تُدعم بزيادة الموارد البشرية. وقد أدى ذلك إلى زيادة كبيرة في عبء العمل لجميع الموظفين. وتميل الجهات المانحة التي توفر التمويل لمشاريع الهيئة على أساس تقاسم التكاليف إلى توخي تغطية تكاليف العاملين في هذه المشاريع والتكاليف الإدارية من ميزانية الهيئة.

٥٩ - وتواصل كيانات الأمم المتحدة الاستثمار في زيادة قدرتها على ضمان تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامج عملها وأنشطتها التنفيذية من خلال تكييف خبراتها الداخلية وتعزيز التنسيق والتآزر وزيادة الموارد إلى أقصى حد. فعلى سبيل المثال، دعمت الهيئة منظمة العمل الدولية في كابو فيرددي من خلال تعزيز اتباع نهج جنساني في اقتراح إدماج العمل اللائق في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وقدمت الدعم لمنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية في تعزيز المنظور الجنساني والمسؤولية الاجتماعية للشركات. وقد نُشر على

نطاق واسع داخل أفرقة الأمم المتحدة القطرية استعراضاً تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد مرور ٢٠ عاماً، لكونه يرسم صورة مكتملة للحالة الجنسانية في كابو فيردى.

٦٠ - ولا يزال نظام المنسقين المقيمين يمثل مدخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتنسيق الأنشطة التشغيلية المراعية للمنظور الجنساني. وتسهم هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من خلال قيامها بدور مستشارة الشؤون الجنسانية لفريق الأمم المتحدة القطري، في تقديم المشورة التقنية إلى مختلف الوكالات في إطار عدة عمليات، وتقديم الدعم التقني لأفرقة الأمم المتحدة القطرية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المجالات البرنامجية وفي بناء القدرات الوطنية، وتبرز دورها ضمن فريق الأمم المتحدة القطري وعلى الصعيد القطري، وتدعم عملية إيفاد مستشارين ميدانيين للشؤون الجنسانية للعمل ضمن مكاتب المنسقين المقيمين في البلدان التي لا توجد للهيئة مكاتب قطرية كاملة النصاب فيها. فقد عقد مكتب الهيئة في كولومبيا مثلاً، استجابة لطلب مقدم من منظمات نسائية، قمة وطنية عن المرأة والسلام بالتعاون الوثيق مع مكتب المنسق المقيم وبالتنسيق مع ١١ مؤسسة تابعة للأمم المتحدة في البلد، للسماح للنساء بتقديم مقترحات في إطار عملية السلام الجارية. وشارك في مؤتمر القمة ما يقرب من ٥٠٠ امرأة من جميع أنحاء كولومبيا، قدمن أكثر من ١٠٠٠ مقترح بشأن كل بند من بنود المفاوضات، وطالبن على الأخص بالألا يتوقف مفاوضو السلام عن العمل حتى يتوصلوا إلى اتفاق سلام، وبأن تجلس النساء إلى طاولة المفاوضات. وبعد مضي شهر واحد على انعقاد مؤتمر القمة، عينت الحكومة امرأتين في فريق التفاوض التابع لها في هافانا، مما أدى إلى زيادة تمثيل المرأة ضمن وفد الحكومة في محادثات السلام إلى ٤٠ في المائة.

#### (هـ) تنمية القدرات

٦١ - دعت الجمعية العامة، في قرارها ٦٧/٢٢٦ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، إلى استخدام الخبرة في الشؤون الجنسانية في منظومة الأمم المتحدة للمساعدة في عملية إعداد أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغيرها من أطر البرامج الإنمائية، بما يكفل تناول الأبعاد الجنسانية بشكل منهجي، وطلبت زيادة الاستثمار في تحقيق النتائج والنواتج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وزيادة التركيز عليها في البرامج المشمولة بإطار الأمم المتحدة للتنمية.

٦٢ - واستجابة لذلك القرار وضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مذكرة توجيهية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إعداد البرامج الإنمائية، للمساعدة على سد الفجوات بين المعايير العالمية وبين التنفيذ الفعلي في مجالي تقرير السياسات وإعداد البرامج على الصعيد

القطري. وإن المذكرة التوجيهية، الصادرة عن مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن مؤشرات المساواة بين الجنسين التي وضعت تحت قيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأقرتها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وأُحيلت إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، تساعد على وضع مؤشرات جنسانية في منظومة الأمم المتحدة ككل، لا تسمح بتعليل ورصد استخدام المخصصات المالية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فحسب، بل وكذلك بتحفيز المنظمات ووضع بيانات قابلة للمقارنة. ويهدف توفير الخبرات والمعارف لأفرقة الأمم المتحدة القطرية، تولت الهيئة زمام القيادة في وضع كتاب مرجعي لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرمجة المشتركة للأمم المتحدة على الصعيد القطري، يدعم إدراج المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في قائمة الأولويات وتعميم مراعاتها في عمليات البرمجة المشتركة التي تضطلع بها الأمم المتحدة على الصعيد القطري. ويقصد من الكتاب المرجعي أن يكون أداة عملية تركز على التوجيهات القائمة مقترنة بالخبرة العملية، وأن يكون بمثابة مورد لدعاة المساواة بين الجنسين والمسؤولين عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات البرمجة المشتركة للأمم المتحدة على الصعيد القطري. أضف إلى ذلك أن الدورة التدريبية الإلكترونية "إني أعرف المنظور الجنساني" أصبحت متوفرة لجميع هيئات الأمم المتحدة. وستستكمل هذه الدورة بوحدات فرعية إضافية إلزامية.

٦٣ - ولقد ثبت أن المعارف والخبرات التقنية اللازمة لدعم عمل أفرقة الأمم المتحدة القطرية بالغة الأهمية من أجل زيادة تعزيز ومواصلة جهودها الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني، على نحو ما جرى تأكيده في الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات. وتولت الهيئة القيادة في وضع قائمة الخبراء المعنيين بالشؤون الجنسانية في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية التي تضم ٣٣ خبيراً من خبراء الأمم المتحدة مدربين على دعم المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية من أجل معالجة مسائل المساواة بين الجنسين على نحو أفضل في مختلف مراحل البرنامج الموحد في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (أي إعداد الخطط والتحليل القطري والتخطيط الاستراتيجي والرصد والتقييم). وإن تنفيذ ما يقارب ٤٠ بلداً أطر عمل الأمم المتحدة الجديدة للمساعدة الإنمائية في عام ٢٠١٥ والاستمرار في إتاحة خبرات الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين لأفرقة الأمم المتحدة القطرية وشركائها سيسهلان جزءاً رئيسياً من الدور التنسيقي للهيئة.

## واو - البيانات القابلة للمقارنة والمصنفة حسب نوع الجنس والسن

٦٤ - واصلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في عملها مع الشركاء، التشديد على أهمية الإحصاءات الجنسانية. وكذلك واصلت مبادرة الأدلة والبيانات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين التي تنفذها الهيئة وشعبة الإحصاءات في الأمانة العامة وشركاء آخرون، تجميع مؤشرات جنسانية في مجالات الصحة والتعليم والعمالة. وبالتعاون مع البنك الدولي ومكتب أوغندا للإحصاءات، أطلقت تجربة منهجية بشأن قياس ملكية الأصول ومباشرة الأعمال الحرة من منظور جنساني، وجرى اختبارها من أجل المساهمة في وضع معايير مقبولة دولياً لتلك القياسات. ووضعت القائمة النهائية للبلدان الرائدة في عام ٢٠١٤، وستبدأ البلدان جمع البيانات في عام ٢٠١٥. وعملت الهيئة مع فريق الخبراء المشترك بين الوكالات المعني بالإحصاءات الجنسانية لتحسين توافر الإحصاءات الجنسانية وجمعها على الصعيد العالمي، وشاركت في الاجتماع السنوي الثامن لفريق الخبراء وفي المنتدى العالمي الخامس للإحصاءات الجنسانية، وكلاهما عقدا في المكسيك في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤.

٦٥ - وفي أوكرانيا، قدم خبراء الهيئة دعماً لبعثات الرصد التابعة لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا والرابطة النسائية الدولية للسلم والحرية. وشاركت الهيئة في تبادل عدة أشكال من البيانات من بينها المعارف والإحصاءات التي تراعي الفوارق بين الجنسين والأدلة التي حصلت عليها من منظمات المجتمع المدني. ولمواجهة التحديات الجديدة، قدم أربعة خبراء محليون معنيون بالشؤون الجنسانية ممن عينتهم واستقدمتهم الهيئة الدعم في تقييم جهود الإنعاش وبناء السلام في شرق أوكرانيا من منظور جنساني. وقيموا الآثار المختلفة للتراع العسكري في حياة المرأة والرجل ووضعوا توصيات لدعم الهياكل الأساسية والخدمات الاجتماعية والإنعاش الاقتصادي والقدرة على التكيف الاجتماعي.

٦٦ - وبالإضافة إلى ذلك تُستخدم حالياً مجموعة حد أدنى من ٥٢ مؤشراً جنسانياً أعدها فريق الخبراء المشترك بين الوكالات المعني بالإحصاءات الجنسانية كمرجع رئيسي لوضع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وينبغي أن تستخدم حيثما أمكن ذلك نظراً إلى أن وكالات الأمم المتحدة الرئيسية قد كلفت بجمع هذه البيانات. واستُكملت هذه المؤشرات بمجموعة من تسعة مؤشرات أساسية لقياس العنف ضد المرأة. وتشمل الميزات الرئيسية للمؤشرات المنسقة تأمين قاعدة لتوحيد مختلف التقارير، وإعطاء توجيهات للحكومات ولمنظومة الأمم المتحدة ومنظمات المجتمع المدني والأطراف الأخرى صاحبة المصلحة، والمساهمة في تعزيز كفاءة وفعالية الحكومات، والمساهمة في التنسيق والتعاون بين الوكالات،

والمساعدة على التنسيق بين المستويين الوطني والمحلي، وتوجيه صانعي السياسات في مجال وضع الميزانية، والنظر في الالتزامات الدولية بالاقتران مع الأولويات الوطنية.

#### رابعاً - الاستنتاجات والتحديات المتبقية

٦٧ - تتحدد توجهات منظومة الأمم المتحدة في المستقبل بالاستناد إلى مجموعة متضافرة من العمليات الحكومية الدولية ومراحل الإنجاز البارزة. ففي مجال المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، يتيح هذا التضافر فرصاً لتسريع وتيرة التنفيذ وكفالة أن تحتل المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة وتمكين المرأة حيزاً بارزاً في خطة إنمائية جديدة.

٦٨ - ويجب على منظومة الأمم المتحدة أن تكفل في سعيها للمضي قدماً، أنها تتوافق مع الغرض في مساعدة الدول الأعضاء على تنفيذ جدول أعمال يراعي المنظور الجنساني في فترة ما بعد عام ٢٠١٥. وتظل مسألة مراعاة المنظور الجنساني استراتيجية رئيسية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ومع ذلك لا تزال هناك حاجة إلى بذل جهود مطردة لكفالة أن تسفر هذه الاستراتيجية عن نتائج فعالة في مجال التنمية لصالح النساء والفتيات في جميع أنحاء العالم.

٦٩ - وإن الخبرات والدروس المستفادة في السنوات الماضية منذ اعتماد المجلس الاقتصادي والاجتماعي استنتاجاته المتفق عليها بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني (انظر [A/52/3/Rev.1](#)، الفصل الرابع، الفرع ألف)، واتخاذ الجمعية العامة قرارها ٢٢٦/٦٧ بشأن الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات، وكذلك النتائج التي أسفر عنها تنفيذ خطة العمل، ينبغي أن توجه العمل في المستقبل في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني وأن تشكل الأساس لكفالة أن تضطلع منظومة الأمم المتحدة بدور تحويلي في التنفيذ الكامل للإطار الإنمائي لما بعد عام ٢٠١٥.

٧٠ - ويجب أن تستفيد منظومة الأمم المتحدة من النتائج التي خلص إليها الأمين العام في آخر تقرير له عن تنفيذ الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات، حيث أوضح أن الشأن الجنساني هو المجال الذي يلقي دعم منظومة الأمم المتحدة له أكبر تقدير لدى الدول الأعضاء.

٧١ - وقد أثبتت خطة العمل أنها نهج مبتكر ينطوي على نتائج قابلة للقياس ويمكن التثبيت منها في فترة زمنية قصيرة. وتبين التجربة على مدى السنوات الثلاث الماضية أنه باعتماد نهج مكرس ورائد وقائم على المشاركة في التنسيق، بقيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، يمكن لإطار

عمل في مجال المساواة على نطاق المنظومة أن يحفز إحداث تغييرات إيجابية تحقق النتائج المرجوة على نطاق منظومة الأمم المتحدة برمتها.

٧٢ - وقد سهلت خطة العمل تحقيق مشاركة أكثر فعالية داخل الكيانات وفيما بينها، وأعدت تنشيط شبكة على نطاق المنظومة تعزز القيادة والاتساق والدينامية في العمل. ولقد حددت ورصدت ووجهت التقدم نحو التوصل إلى مجموعة مشتركة من المعايير، وكانت بمثابة نموذج للمساءلة والعمل الجماعي، ويعود جُل الفضل في ذلك إلى الدعم الذي التزمت به كيانات الأمم المتحدة على مستويات متعددة. وقد قلدت فئات أخرى الخطة في نطاقها وبساطتها ووضوح أساليبها، والمقاييس التي استحدثتها (مثلا في كيانات تعمل في مجال تعزيز حقوق الشباب والشعوب الأصلية). وفضلا عن ذلك فإن المنهجية الموحدة والمنسقة التي اتبعتها الخطة تشكل خط أساس يقاس على أساسه التقدم المحرز، وتحفز الدعوة القائمة على التحليل والأدلة التي لا غنى عنها لكفالة الاستدامة.

٧٣ - وعلى الصعيد القطري، تحرز أفرقة الأمم المتحدة القطرية تقدما في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات البرمجة المشتركة، بدءا بتحليل أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ووصولاً إلى التخطيط لها ورصدها وتقييمها على الصعيد القطري. ومع ذلك لا تزال هناك مجالات يلزم تحسينها.

٧٤ - ولقد تبين أن النهوض بولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتنسيق داخل أفرقة الأمم المتحدة القطرية وعلى الصعيد الإقليمية، من أجل تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل المنظومة، وكذلك وضع وتبادل أدوات سهلة الاستعمال، وتقديم الدعم لأفرقة الأمم المتحدة القطرية، تشكل استراتيجيات فعالة لتحسين تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد أسهم الاعتراف على نطاق أوسع بولاية الهيئة داخل منظومة الأمم المتحدة في زيادة طلبات الدعم من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين عن طريق تقديم التوجيه والمشورة. إلا أن الافتقار إلى الموارد البشرية المتخصصة في مجالات برنامجية حاسمة كثيرا ما أثر سلبا على نتائج البرامج.

٧٥ - وقد أكدت المكاتب التي قدمت تقارير أن المشاركة المبكرة في العمليات الإنمائية ضمن إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية تعطي نتائج أفضل. وتسهم البرامج المشتركة والآليات المنسقة للتنفيذ وتحقيق النتائج داخل منظومة الأمم المتحدة في تحسين تعميم مراعاة المنظور الجنساني ضمن أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وبالتالي في تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين بفعالية على الصعيد القطري. وقد اختير كابو فيرددي، وهو بلد من بلدان "توحيد الأداء"، في سياق استعراض لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، بوصفه بلدا يُستدل به على هذا التعاون الفعال فيما بين الوكالات. ومع

ذلك، لا تزال مسألة إيلاء اهتمام أكبر للتخطيط الاستراتيجي والرصد، بما في ذلك تقديم الدعم التقني للشركاء المنفذين، تشكل تحدياً.

٧٦ - ومن المهم كفاءة السيطرة الوطنية من خلال مواصلة إشراك أصحاب المصلحة وإدماج المساءلة في المؤسسات المحلية. وقد أسهمت الأدوات التشاركية المستخدمة في تنفيذ أعمال البرنامج الجنساني في تعزيز التعاون وإقامة الشراكات بين أصحاب المصلحة الرئيسيين ووكالات الأمم المتحدة المعنية بالتنفيذ، الأمر الذي أدى إلى تمكين الشركاء المحليين وكفاءة التزامهم. ومن المهم الاستعانة بتعبئة المجتمع المحلي والمجتمع المدني لإسماع صوت عامة الشعب وتعزيز عمله ومساعدة المجتمعات المحلية على تحديد أهداف إنمائية تتولاها وتديرها السلطات المحلية.

٧٧ - وتظل مسألة تعبئة الموارد تشكل تحدياً كبيراً. وسيطلب الوفاء بالالتزامات المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين في سياق ما بعد عام ٢٠١٥ تمويلًا ثابتًا وكافيًا. ولا يزال يستمر التشديد على أن الالتزامات بتقديم تمويل كبير يمكن التنبؤ به لإعداد برامج تكفل المساواة بين الجنسين على نطاق واسع في مختلف القطاعات والمواضيع، بوصفه من العوامل الحاسمة في التصدي للتحديات القائمة المتمثلة في قلة عدد الموظفين ونقص التمويل في عمل منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين بجميع جوانبه. ويشدد المنسقون المقيمون على أن التدخلات التي تراعي المنظور الجنساني تتطلب تخصيص موارد مالية، بطرق منها تعبئة الموارد المشتركة.

٧٨ - ولا تزال الحاجة تدعو إلى تحسين أساليب الرصد وجمع البيانات بهدف تعزيز البرمجة التحليلية والقائمة على الأدلة للأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية وتعزيز تنفيذها ورصدها وتقييمها.

## خامسا - التوصيات

٧٩ - ينبغي أن تؤدي منظومة الأمم المتحدة دوراً قوياً في دعم التنفيذ الكامل والفعال والعاجل لمنهاج عمل بيجين، من خلال مواصلة تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو منهجي، بما في ذلك في سياق ما بعد عام ٢٠١٥. وقد يود المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يطلب إلى منظومة الأمم المتحدة، بما فيها الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، القيام بما يلي:

(أ) مضاعفة الجهود لتنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، لكفالة امتثال جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة على نحو تام لمعايير الأداء التي تتضمنها الخطة؛

(ب) تكثيف الاستثمارات لمعالجة المجالات الحاسمة لخطة العمل، بما في ذلك مجالات وضع السياسات، وتبعية الموارد وتوزيعها، وتحقيق المساواة في تمثيل المرأة، وتنمية القدرات وتقييمها، وإجراء استعراضات الأقران، والقيام بعمليات لمراجعة الحسابات تراعي المنظور الجنساني؛

(ج) الاستمرار في مواصلة برامج المساواة بين الجنسين مع الأولويات الوطنية في مختلف القطاعات، بما في ذلك عن طريق دعم بناء القدرات للمؤسسات الحكومية فيما يتعلق بالأولويات الوطنية للمساواة بين الجنسين، وبناء الشراكات الاستراتيجية، وإشراك شبكات المساواة بين الجنسين في التخطيط وتنفيذ البرامج؛

(د) مواصلة تعزيز الخبرة التقنية في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل منظومة الأمم المتحدة للمساعدة في إعداد وتنفيذ أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغيرها من أطر البرامج الإنمائية، بما يكفل تناول الأبعاد الجنسانية بشكل منهجي؛

(هـ) الاستفادة من دور القيادة وعقد الاجتماعات الذي يضطلع به المنسقون المقيمون لمعالجة مسألة المساواة بين الجنسين بوصفها جزءاً لا يتجزأ من عمل أفرقة الأمم المتحدة القطرية، بسبل منها اتخاذ مبادرات مشتركة وتعزيز تنسيق الأنشطة التشغيلية المراعية للمنظور الجنساني في مختلف القطاعات؛

(و) تعزيز كفاءة الموظفين في مجال الإدارة القائمة على النتائج وإعداد البرامج؛

(ز) النهوض بأنشطة الدعوة الاستراتيجية والاتصالات المتسقة بشأن المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في إطار أفرقة الأمم المتحدة القطرية؛

(ح) مواصلة العمل عن كثب مع منسقي الشؤون الإنسانية سعياً لإدماج المساواة بين الجنسين في جميع جوانب العمل الإنساني، وضمان تعزيز وحماية حقوق الإنسان للنساء والفتيات والرجال والفتيان على قدم المساواة، وكفالة استفادة هذه الفئات من الخدمات؛

(ط) زيادة الموارد إلى حد كبير لتحقيق النتائج، لا سيما ضمن أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، بسبل منها تحسين التخطيط للميزانيات وأطر الميزنة المشتركة، وتعزيز وترشيد آليات التمويل المشترك والجهود المشتركة لتعبئة الموارد، فضلاً عن تعزيز

القدرة على التنبؤ بالتمويل وكفالة استدامته، وتوسيع قاعدة المانحين وزيادة مرونة الموارد غير الأساسية؛

(ي) مواصلة تطوير وتعزيز المعايير والمنهجيات لاستخدامها على الصعيدين الوطني والدولي، من أجل تحسين جمع واستخدام بيانات وإحصاءات مصنفة حسب نوع الجنس والسن، بهدف تحسين توجيه البرمجة على الصعيد القطري؛

(ك) دعم تطبيق المنظور الجنساني في إعداد الوثائق على نطاق المنظمة وعلى الصعيد القطري، مثل الأطر والتقييمات الاستراتيجية والبرنامجية والقائمة على النتائج، والاستمرار في العمل على زيادة التماسك والدقة والفعالية في رصد التقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين والأثر المتحقق والمؤشرات المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتيات والإبلاغ عنها؛

(ل) الاستمرار في التشجيع على إضفاء الطابع المؤسسي على نظم المساواة القوية، مع التركيز على تقييم تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما في ذلك على صعيد أفرقة الأمم المتحدة القطرية، من خلال الاستفادة من الخبرة في تصميم وتنفيذ خطة العمل، والقيام في الوقت ذاته بزيادة الأصول والموارد المخصصة لدعم هذا التنفيذ والاستفادة منها؛

(م) تيسير التكامل بين أدوات المساواة على الصعيدين العالمي والقطري؛

(ن) السعي إلى تحقيق نتائج على مستوى النواتج وتعميم مراعاة اعتبارات المساواة بين الجنسين في نفس الوقت في مجالات النتائج ذات الأولوية والنتائج الأخرى؛

(س) كفالة إعطاء الأولوية وتوفير التمويل لتحقيق الأهداف الجنسانية في إطار

خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.