

Distr.: General
8 April 2016
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



دورة عام ٢٠١٦

٢٤ تموز/يوليه ٢٠١٥-٢٧ تموز/يوليه ٢٠١٦

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

يقدم هذا التقرير الذي أُعدَّ عملاً بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٢/٢٠١٥ تقييماً للتقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفي تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

ويستند التقرير إلى المعلومات الواردة من ٦٤ كيانات من كيانات الأمم المتحدة التي قدمت تقارير في إطار خطة العمل وهي: نظام إدارة المعلومات التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية؛ ونظام إدارة النتائج التابع لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)؛ ومصادر ثانوية.

ويختتم التقرير بتوصيات لكي ينظر فيها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته لعام ٢٠١٦، تتعلق بكيفية دعم اتخاذ إجراءات معجلة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.



الرجاء إعادة استعمال الورق

020516 220416 16-05684 (A)



أولا - مقدمة

١ - طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي إلى الأمين العام، في قراره ١٢/٢٠١٥ المؤرخ ١٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥، أن يقدم إلى المجلس تقريراً في دورته لعام ٢٠١٦ عن تنفيذ ذلك القرار، بما في ذلك التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (المشار إليها فيما يلي باسم خطة العمل على نطاق المنظومة) وتعزيز المساواة على الصعيدين الوطني والعالمي. وهذا التقرير هو استجابة لذلك الطلب.

٢ - ويتألف هذا التقرير من ستة فروع. يناقش الفرع الثاني الذي يلي هذه المقدمة المكاسب المعيارية التي أحرزت من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام ٢٠١٥؛ ويقدم الفرع الثالث لمحة عامة عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة؛ أما الفرع الرابع فيقدم تقييماً للتقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة الإنمائية؛ ويتناول الفرع الخامس الثغرات والتحديات المتبقية؛ ويعرض الفرع السادس استنتاجات ويقدم توصيات لكي ينظر فيها المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن كيفية دعم اتخاذ إجراءات معجلة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

٣ - ويستند التقرير إلى أربعة مصادر معلومات رئيسية هي: البيانات المقدمة من ٦٤ كياناً من كيانات الأمم المتحدة التي قدمت تقارير في إطار خطة العمل، ونظام إدارة المعلومات التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، ونظام إدارة النتائج التابع لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) وبيانات من مصادر ثانوية^(١).

ثانياً - معلومات أساسية

٤ - يمثل عام ٢٠١٥ معلماً رئيسياً من حيث الإنجازات المعيارية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومع تقارب العمليات الحكومية الدولية الرئيسية، عززت منظومة الأمم المتحدة والدول الأعضاء التزاماتها بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الوثائق الختامية الرئيسية، بما في ذلك خطة عمل أديس أبابا الصادرة عن المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية (قرار الجمعية العامة ٣١٣/٦٩، المرفق)؛ وخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (قرار الجمعية العامة ١/٧٠)؛ واتفاق باريس الذي اعتمدته مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم

(١) جاء الموعد النهائي لتقديم هذا التقرير إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي بعيد المواعيد النهائية لتقديم تقارير أفرقة الأمم المتحدة القطرية إلى نظام إدارة المعلومات التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، الذي حل محل التقارير السنوية للمنسق المقيم. ولقد تأثر التحليل سلباً بسبب النقص في توافر البيانات.

المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ في دورته الحادية والعشرين المعقودة في باريس في الفترة من ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر إلى ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ (انظر FCCC/CP/2015/10/Add.1، المقرر ١/م-أ-٢١).

٥ - وللمرة الأولى، تركز مسألتا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على جدول أعمال التنمية المستدامة والتمويل وتغير المناخ الأوسع نطاقاً وتحظيان بالاعتراف بوصفهما شرطا أساسيا لإرساء نظام اقتصادي واجتماعي وبيئي عادل ومنصف. فتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات ليس مجرد هدف قائم بذاته بل إنه يحظى كذلك باعتراف قوي باعتباره عاملا مضاعفا للقوة في جميع مجالات الأهداف: فقد أدمج ١١ من أصل ١٧ هدفا من أهداف التنمية المستدامة غايات مراعية للاعتبارات الجنسانية.

٦ - ويشكل نشر الدراسة العالمية حول تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠)^(٢) واتخاذ مجلس الأمن القرار ٢٢٤٢ (٢٠١٥) معلمين هامين للنهوض بالدور القيادي للمرأة والمساواة بين الجنسين في جدول أعمال السلام والأمن الدوليين. ولقد جرى الاعتراف في الدراسة العالمية وقرار المجلس ٢٢٤٢ (٢٠١٥) بأن مشاركة المرأة تعزز المساعدة الإنسانية، وتتيح إبرام اتفاقات السلام وتأمين استدامتها، وتيسر الإنعاش الاقتصادي بعد انتهاء النزاعات.

٧ - وتتيح هذه النتائج مجتمعة فرصة غير مسبقة وركيزة دائمة لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو منهجي والاتساق العام للاستجابات المعيارية والتنفيذية للأمم المتحدة في جميع القطاعات، وفي كافة البلدان، وبالشراكة مع مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة، بما في ذلك المنظمات النسائية والمجتمعية، والمجموعات النسوية، والمدافعات عن حقوق الإنسان، والمنظمات التي تقودها الفتيات والشباب. وتعطي هذه النتائج أيضا مزيدا من الزخم لتنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٦٧ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ بشأن الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة، الذي منحت الجمعية العامة بموجبه منظومة الأمم المتحدة الإنمائية ولاية لا لبس فيها لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج، بما في ذلك من خلال تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة وتنسيق الأنشطة التنفيذية المراعية للمنظور الجنساني على الصعيد القطري.

(٢) منع النزاع وتحويل العدالة وضمن السلام، دراسة عالمية حول تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٥).

٨ - وفيما توائم منظومة الأمم المتحدة دعمها لإضفاء الطابع المحلي على خطة عام ٢٠٣٠ العالمية وغير القابلة للتجزئة والمتكاملة وتنفيذها، تتزايد الأهمية الحاسمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو منهجي من أجل حفز التقدم على صعيد الأهداف التنموية المستدامة كافة وتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات بحلول عام ٢٠٣٠. وتنفيذ الخطة الجديدة على نحو يراعي الاعتبارات الجنسانية، حسبما هو مؤكد في الاستنتاجات المتفق عليها التي اعتمدها لجنة وضع المرأة في دورتها الستين، يقتضي اتخاذ إجراءات معجلة بشأن الالتزامات الجديدة والقائمة منذ أمد طويل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتاة. ويتطلب تنفيذ الخطة، في جملة أمور، أن تتخذ الأمم المتحدة إجراءات متكاملة ومنسقة بشأن حماية وتعزيز حقوق الإنسان للنساء والفتيات في إطار جهود بناء السلام والمساعدة الإنسانية والتنمية؛ والقضاء على التمييز وإحداث تغيير نوعي في القوانين والسياسات؛ وإنهاء العنف ضد المرأة؛ وضمان تكافؤ فرص حصول النساء والفتيات على التعليم الجيد والرعاية الصحية؛ وتعزيز قيادتهن ومشاركتهن في صنع القرار على كافة المستويات، بما في ذلك في الحياة السياسية؛ وتمكينهن اقتصادياً، بما في ذلك ضمان تكافؤ فرص حصولهن على عمل لائق. ويعتمد تنفيذ الخطة على نحو يراعي الاعتبارات الجنسانية أيضاً على زيادة كبيرة في الاستثمارات والدعم إلى المؤسسات التي تساهم في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني؛ وعلى بيانات موثوقة؛ وعلى تعزيز نظم الرصد والاستعراض والمساءلة.

ثالثاً - تعزيز المساءلة على نطاق المنظومة بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٩ - في عام ٢٠١٥، وهي السنة الرابعة من تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة، قدم ٦٤ كيانا (تشكل أكثر من ٩٠ في المائة من مجموع الكيانات) تقارير، بما في ذلك الأمانة العامة وإداراتها ومكاتبها^(٣). ويمثل ذلك زيادة على مستوى المشاركة في خطة العمل: فقد قدم ٦٢ كيانا تقارير في عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤ وقدم ٥٥ كيانا تقارير في عام ٢٠١٢.

(٣) شملت الكيانات التي لم تقدم تقارير معهد الأمم المتحدة الأقليمي لبحوث الجريمة والعدالة، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية؛ ومنظمة الطيران المدني الدولي؛ ومكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالعنف الجنسي في حالات النزاع؛ واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية.

١٠ - وتشير نتائج عام ٢٠١٥ إلى أن خطة العمل على نطاق المنظومة لا تزال تحفز التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وبالنسبة لمنظومة الأمم المتحدة، فإن نسبة التصنيفات التي تشير إلى الوفاء بالمتطلبات أو تجاوزها زادت من ٣١ إلى ٥٧ في المائة بين السنة الأولى من الإبلاغ، أي ٢٠١٢، وسنة ٢٠١٥ (الشكل الأول).

١١ - واستمر تحسن الإبلاغ بشأن خطة العمل. ففي عام ٢٠١٥، حصلت خطط التدابير التصحيحية بنسبة ٧٣ في المائة تقريباً على تقدير مُرضٍ أو أفضل، مقارنة بنسبة ٦٦ في المائة في عام ٢٠١٤. وتولى مكتب المساعدة التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة استعراض جميع التقارير المقدمة لمراقبة جودتها ودقتها، ولقد اقترح تنقيحات لما نسبته ٤٠ في المائة من التقارير، أي بانخفاض مقداره ٧ نقاط مئوية بالمقارنة مع عام ٢٠١٤، وأشار إلى فهم أفضل لمتطلبات الأداء. وبالإضافة إلى ذلك، فإن ما يقرب من ٧٠ في المائة من التوصيات التي قدمها مكتب المساعدة أسفر عن تنقيحات.

١٢ - وعلاوة على ذلك، ومع الإشارة بوجه خاص إلى مؤشر الأداء ٥، التقييم^(٤)، أوصى مكتب المساعدة بإدخال تنقيحات في ٢٥ في المائة من الحالات فقط، مما يدل على زيادة الدقة في الإبلاغ. وأدى ٣٧ في المائة من هذه التنقيحات إلى تغيير التصنيفات.

ألف - تحليل مقارن لأداء منظومة الأمم المتحدة بوجه عام، السنوات ٢٠١٢ و ٢٠١٣ و ٢٠١٤ و ٢٠١٥

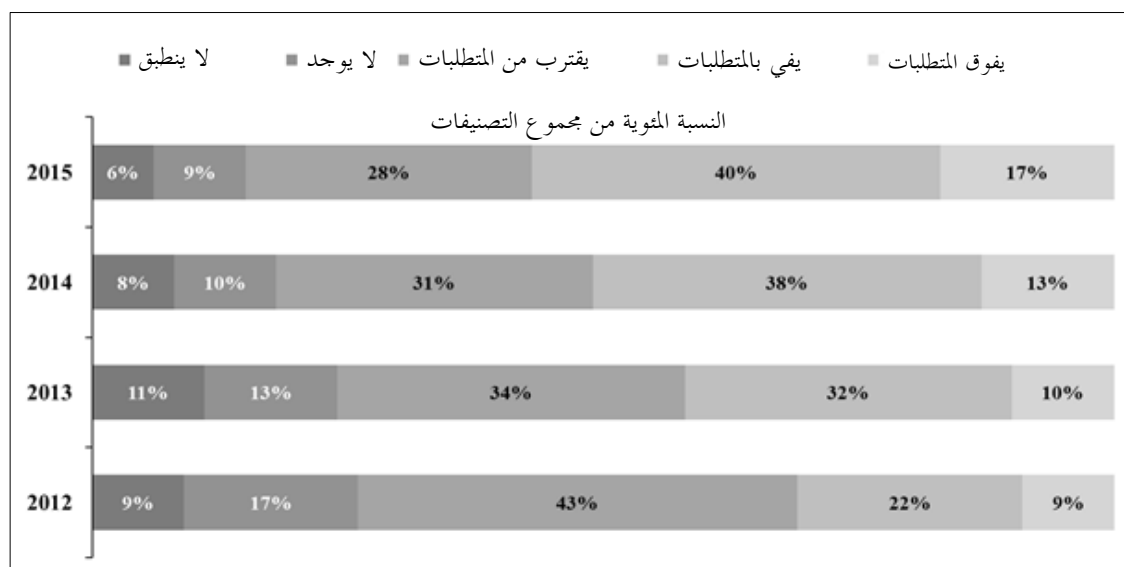
١٣ - بغية قياس الاتجاهات في الأداء، يقارن التقرير الحالي النتائج بحسب (أ) السنة، (ب) مؤشر الأداء، (ج) نوع الكيان^(٥)، (د) مواطن القوة ومجالات التحسين.

(٤) يتولى فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم إدارة مكتب المساعدة لمؤشر الأداء ٥.

(٥) صُنِّفَت الكيانات في فئات على أساس التوزيع التنظيمي المعتاد للأمم المتحدة كما يلي: الصناديق والبرامج، والأمانة العامة، والكيانات المتخصصة، والكيانات التقنية، ومعاهد البحث والتدريب. وعام ٢٠١٥ هو أول عام تُصنَّف فيه معاهد البحث والتدريب بشكل مستقل، بسبب زيادة عدد الكيانات التي تقدم تقارير ضمن هذه الفئة.

الشكل الأول

تحليل مقارنة لتصنيفات منظومة الأمم المتحدة بوجه عام، عن السنوات ٢٠١٢ و ٢٠١٣ و ٢٠١٤ و ٢٠١٥



١٤ - ومنذ عام ٢٠١٢، شهد إجمالي الأداء على نطاق المنظومة تحسنا بصورة مطردة، وسُجّلت زيادات في التصنيفات من فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات" وانخفاضات في التصنيفات من فئتي "لا يوجد" و "يقترب من المتطلبات" (الشكل الأول)^(٦). والجدير بالذكر أن التصنيفات من فئة "لا ينطبق" انخفضت منذ عام ٢٠١٣، مما يشير إلى تزايد قبول الكيانات لأهمية مؤشرات الأداء بالنسبة إلى عملها.

١٥ - وفي الوقت الراهن، يندرج ٥٧ في المائة من جميع التصنيفات ضمن منظومة الأمم المتحدة في فئة "يفي بالمتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات"، وهو ما يمثل زيادة قدرها ٦ نقاط مئوية بالمقارنة مع عام ٢٠١٤ و ٢٦ نقطة مئوية بالمقارنة مع عام ٢٠١٢، وبلغ متوسط النمو السنوي نحو ٩ نقاط مئوية. وسجلت فئة "يفي بالمتطلبات" من بين التصنيفات أعلى نسبة نمو من ٢٢ في المائة عام ٢٠١٢ إلى ٤٠ في المائة عام ٢٠١٥. أما نسبة التصنيفات في فئة "يفوق المتطلبات" فقد تضاعفت تقريبا بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٥، حيث ارتفعت من ٩ في المائة عام ٢٠١٢ إلى ١٧ في المائة عام ٢٠١٥.

(٦) تستند الحسابات المستخدمة في منظومة الأمم المتحدة إلى ٩٦٠ تقييما فرديا، مستمدا من ٦٤ كيانا مبلغا بشأن ١٥ مؤشر أداء.

١٦ - ومع أنه قد تبين أن منظومة الأمم المتحدة أحرزت تقدماً سنوياً مطرداً في أداء خطة العمل على نطاق المنظومة، لا يزال معدل التقدم غير كافٍ لتلبية جميع متطلبات الأداء بحلول الموعد النهائي في عام ٢٠١٧ الذي حدّده مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق^(٧). وتشير التوقعات التي تستخدم معدل التقدم الحالي إلى أن منظومة الأمم المتحدة يمكن أن تتوقع تحقيق تصنيفات من فئة "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات" لكافة المتطلبات بحلول عام ٢٠٢٠ أي بعد ثلاث سنوات من انقضاء الموعد النهائي. وعلاوة على ذلك، فقد انخفض معدل التقدم: ففي عام ٢٠١٣، زاد مجموع التصنيفات من فئة "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات" بما مقداره ١١ نقطة مئوية مقارنة بالسنة السابقة؛ وفي عام ٢٠١٤، انخفض مقدار الزيادة إلى ٩ نقاط مئوية؛ وفي عام ٢٠١٥، انخفض مقدار الزيادة بقدر أكبر إلى ٦ نقاط مئوية.

باء - التحليل المقارن، حسب مجموعة نوع الكيان

١٧ - على النحو المبين في الشكل الثاني، واتساقاً مع الاتجاهات السائدة في السنوات الماضية، فإن جميع مجموعات أنواع الكيانات الخمس قد سجلت تحسناً منذ عام ٢٠١٤، بزيادة قدرها ٤ نقاط مئوية في التصنيفات التي تشير إلى استيفاء المتطلبات أو تجاوزها لجميع أنواع الكيانات.

١٨ - وواصلت مجموعة الكيانات المتخصصة تسجيل أداء أفضل بكثير من أداء مجموعات الكيانات الأخرى. فقد اندرجت نسبة ٨٢ في المائة من تصنيفاتها في فئة "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات"، وهو ما يعني زيادة مقدارها ٦ نقاط مئوية منذ عام ٢٠١٤ وزيادة مقدارها ٣٤ نقطة مئوية منذ عام ٢٠١٢. وبالمقارنة مع ذلك، فإن التحسن في أداء منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالتصنيفات في فئة "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات" بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٥ تمثله زيادة مقدارها ٢٦ نقطة مئوية.

١٩ - وواصلت مجموعة الصناديق والبرامج مسارها الإيجابي، بتحقيق مكاسب مقدارها ٧ نقاط مئوية سنوياً منذ عام ٢٠١٢ ومكاسب مجموعها ٢١ نقطة مئوية منذ تقرير خط الأساس في عام ٢٠١٢. واندرجت نسبة مجموعها ٦٨ في المائة من تصنيفاتها في فئة "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات" في عام ٢٠١٥. وإضافةً إلى ذلك، واصلت مجموعة الصناديق والبرامج تسجيل أداء يفوق أداء منظومة الأمم المتحدة: ففي المتوسط، يقلُّ أداء منظومة الأمم المتحدة بمقدار ١١ نقطة مئوية عن أداء الصناديق والبرامج من حيث

(٧) حُدِّد للكيانات التي تركز على الجوانب التقنية موعد نهائي بحلول عام ٢٠١٩ لتلبية المتطلبات.

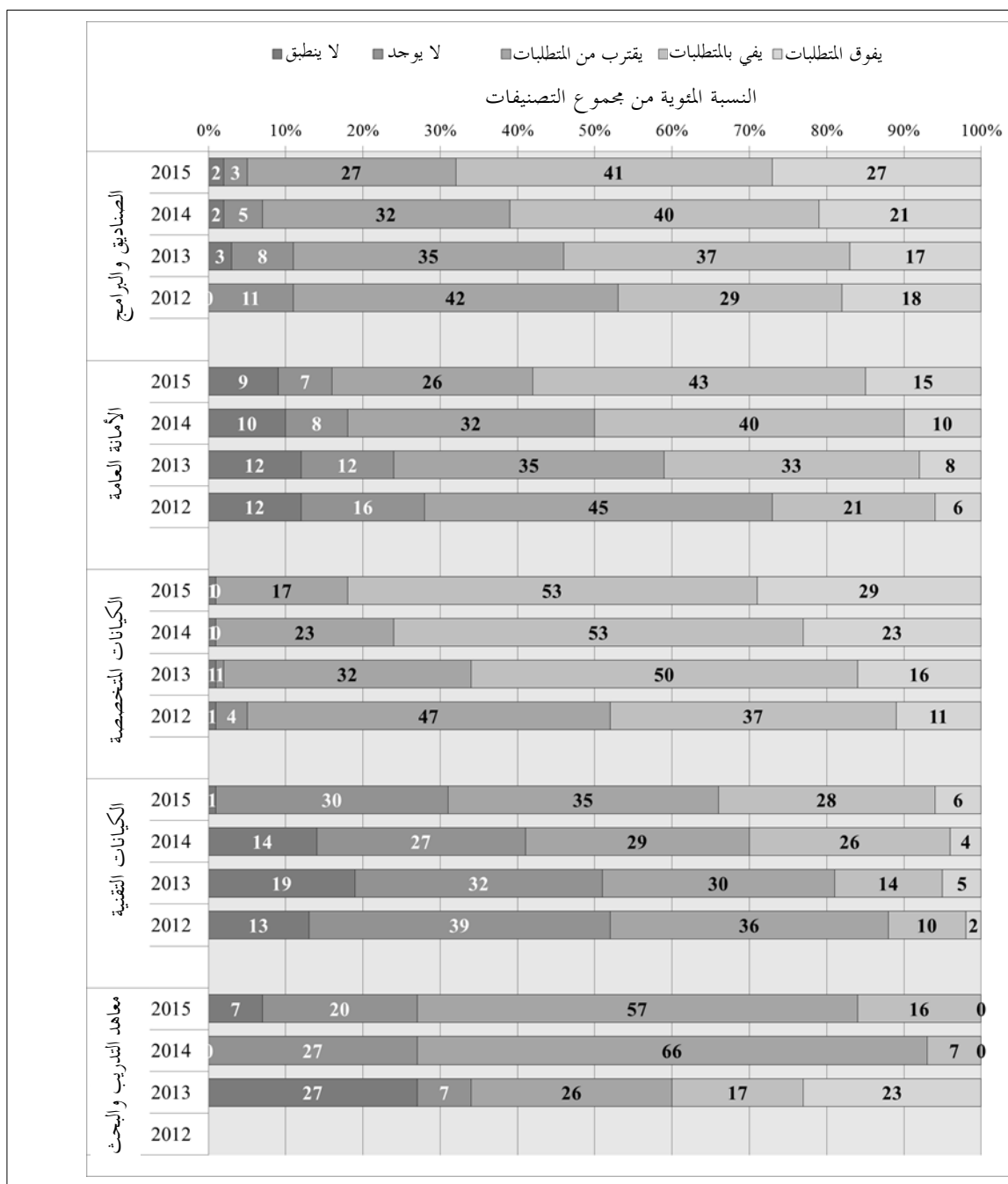
التصنيفات في فئتي ”يفي بالمتطلبات“ و ”يفوق المتطلبات“ كنسبة مئوية من مجموع التصنيفات.

٢٠ - وحقت الأمانة العامة مكاسب مطردة منذ عام ٢٠١٢، حيث أفادت بأن ٥٨ في المائة من جميع تصنيفاتها تدرج في فئتي ”يفي بالمتطلبات“ أو ”يفوق المتطلبات“ في عام ٢٠١٥، مقابل ٢٧ في المائة في عام ٢٠١٢، بزيادة مقدارها ٨ نقاط مئوية منذ عام ٢٠١٤، وهو ما يمثل واحداً من أكبر المكاسب السنوية على نطاق المجموعات. ولكن على غرار ما كانت عليه الحال في الفترات المشمولة بالتقارير السابقة، تواصل الأمانة العامة تسجيل أداء أضعف بكثير من أداء الكيانات المتخصصة والصناديق والبرامج في فئة ”يفوق المتطلبات“، إذ يقل بمقدار ١٠ نقاط مئوية على الأقل عن نسبة تصنيفات كل منها في فئة ”يفوق المتطلبات“.

٢١ - وأفادت مجموعة الكيانات التي تركز على الجوانب التقنية بأن نسبة ٣٤ في المائة من جميع تصنيفاتها تدرج في فئتي ”يفي بالمتطلبات“ و ”يفوق المتطلبات“. وعلاوةً على ذلك، سجلت هذه المجموعة أيضاً أدنى زيادة في هاتين الفئتين بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥، بالمقارنة مع أنواع الكيانات الأخرى، إذ لم تزد إلا بمقدار ٤ نقاط مئوية في فئتي ”يفي بالمتطلبات“ أو ”يفوق المتطلبات“. إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن الكيانات التي تركز على الجوانب التقنية أفادت بأن نسبة ١ في المائة فقط من تصنيفاتها تدرج في فئة ”لا ينطبق“ في عام ٢٠١٥، مقارنةً بنسبة ١٣ في المائة على الأقل المسجلة في السنوات السابقة، مما يدل على تزايد الاعتراف بمدى صلة مراعاة المنظور الجنساني بولاياتها.

٢٢ - وفي عام ٢٠١٥، أفادت مجموعة معاهد التدريب والبحث بأن نسبة ١٦ في المائة من جميع تصنيفاتها تدرج في فئة ”يفي بالمتطلبات“، مقارنةً بنسبة ٧ في المائة المسجلة في عام ٢٠١٤. إلا أن هذه المجموعة هي الوحيدة التي لم تبلغ أي تصنيفات في فئة ”يفوق المتطلبات“ لستين على التوالي. ولكن مما يبعث على التفاؤل أن هذه المجموعة، رغم أنها سجلت أضعف أداء على نطاق جميع أنواع الكيانات في عام ٢٠١٥، حققت أعلى المكاسب في فئة ”يفي بالمتطلبات“ مقارنةً بعام ٢٠١٤، بزيادة مقدارها ٩ نقاط مئوية.

الشكل الثاني
تحليل مقارن للتصنيفات، حسب السنة ونوع الكيان



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

٢٣ - يرد في الشكل الثالث توزيع لتصنيفات جميع الكيانات حسب مؤشر الأداء للفترة المشمولة بهذا التقرير (٢٠١٥). ويتضمن الشكل الرابع مقارنة بين التصنيفات في فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات"، حسب مؤشر الأداء، على مدى سنوات الإبلاغ الأربع.

الشكل الثالث

تحليل تصنيفات منظومة الأمم المتحدة لعام ٢٠١٥، حسب مؤشر الأداء



٢٤ - ويبين الشكل الثالث أن التصنيفات في فئة "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات" تمثل في عام ٢٠١٥ ما لا يقل عن ٥٠ في المائة من التصنيفات المتعلقة بـ ١٠ من مؤشرات الأداء البالغ عددها ١٥، مقابل ٨ مؤشرات في عام ٢٠١٤.

٢٥ - وشهدت ثلاثة مؤشرات هي السياسات العامة والتخطيط، والتخطيط الاستراتيجي، وإيجاد المعارف ونقلها، أكبر نسبة من التصنيفات في فئة "يفوق المتطلبات". وبالنسبة للمؤشرات الثلاثة كلها، بلغت نسبة الكيانات التي فاقت المتطلبات ٣٤ في المائة^(٨). ويحفز النطاق الشامل لكل من هذه المؤشرات فعليا الأداء الكلي على نطاق جميع المؤشرات.

٢٦ - وفيما يتعلق بثلاثة مؤشرات للأداء هي تتبع الموارد^(٩)، وتخصيص الموارد^(١٠)، وتقييم القدرات^(١١)، بلغت نسبة الكيانات التي أبلغت تصنيفات في فئة "لا يوجد" ٢٣ في المائة أو أكثر، مما يشير إلى ضرورة إيلاء مزيد من الاهتمام المتسق والمركّز لهذا المؤشر لتحسين الأداء من أجل الوفاء بالمتطلبات، وإن كانت الكيانات تعتبره ذا صلة بعملها.

٢٧ - وفيما يتعلق بأربعة مؤشرات للأداء هي التقييم^(١٢)، وتخصيص الموارد^(١٣)، واستعراض البرامج^(١٤)، وتتبع الموارد^(١٥)، بلغت نسبة التصنيفات التي اندرجت في فئة "لا يوجد" ١٧ في المائة أو أكثر، مما يعكس استمرار الصعوبات التي تواجهها الكيانات في النظر إلى تلك المؤشرات باعتبارها ذات صلة بعملها وولاياتها.

(٨) اثنان وعشرون كيانا للمؤشر الواحد. وتستند هذه الأعداد والأعداد الواردة في الحواشي التالية إلى عينة مرجعية تتألف من ٦٤ كيانا.

(٩) ٢٣ في المائة من الكيانات (١٥ كيانا).

(١٠) ٣٦ في المائة من الكيانات (٢٣ كيانا).

(١١) ٢٣ في المائة من الكيانات (١٥ كيانا).

(١٢) ٢٨ في المائة من الكيانات (١٨ كيانا).

(١٣) ٢٠ في المائة من الكيانات (١٣ كيانا).

(١٤) ١٩ في المائة من الكيانات (١٢ كيانا).

(١٥) ١٧ في المائة من الكيانات (١١ كيانا).

الشكل الرابع^(١٦)

تحليل مقارن للتصنيفات في فئتي ”يفي بالمتطلبات“ و ”يفوق المتطلبات“، حسب المؤشر، عن السنوات ٢٠١٢ و ٢٠١٣ و ٢٠١٤ و ٢٠١٥

مؤشر الأداء، مصنف حسب الأداء في عام ٢٠١٥	النسبة المئوية لجميع التصنيفات التي تفي بالمتطلبات أو تفوقها (حذفت فئة ”لا ينطبق“)					الفرق بالنقاط المئوية (٢٠١٤-٢٠١٥)	الفرق بالنقاط المئوية (٢٠١٢-٢٠١٥)
	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١٥		
م أ ١٥: الاتساق	٨٩	٨٧	٨٩	٧٧	٢	١٢	
م أ ٦: مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني	٨٣	٧٨	٦٩	١٣	٥	٧٠	
م أ ٢: ضبط الأداء المراعي للمنظور الجنساني	٨٣	٨١	٧٥	٥٩	٣	٢٤	
م أ ١: السياسات العامة والتخطيط	٧٣	٦١	٥٠	٤٠	١٢	٣٣	
م أ ٣: التخطيط الاستراتيجي	٧٣	٧٤	٥٨	٤١	١٠	٣٢	
م أ ١٤: إيجاد المعارف ونقلها	٧٢	٦٦	٥٢	٣٤	٦	٣٨	
م أ ١١: ثقافة المنظمة	٦٩	٦٣	٥٩	٤٨	٧	٢١	
م أ ٤: الرصد والإبلاغ	٦٨	٦٥	٥٠	٣٩	٣	٢٩	
م أ ٧: استعراض البرامج	٦٣	٥٩	٤٧	٣١	٤	٣٢	
م أ ٥: التقييم	٥٥	٥٠	٤٤	٣٦	٥	١٩	
م أ ١٣: تنمية القدرات	٥٣	٤٠	٢٥	٢٣	١٣	٣٠	
م أ ٨: تتبع الموارد	٣٩	٣٠	٢٥	٢٢	٩	١٧	
م أ ١٢: تقييم القدرات	٣٣	٢٨	٢٣	١٥	٥	١٨	
م أ ١٠: الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين	٢٢	٢١	٢٠	١٣	١	٩	
م أ ٩: تخصيص الموارد	٢٢	١٨	١٣	٧	٤	١٥	

(١٦) سعياً لعرض مواطني القوة ومجالات التحسين بشكل أدق، تم حساب النسب المئوية الواردة في الشكل الرابع بإغفال التصنيفات في فئة ”لا ينطبق“. ولذلك، فإن النسب المئوية للتصنيفات في فئتي ”يفي بالمتطلبات“ و ”يفوق المتطلبات“ ستختلف قليلاً عن النسب الواردة في الشكل الأول، الذي تشمل فيه النسب المئوية جميع التصنيفات، بما فيها التصنيفات في فئة ”لا ينطبق“.

مواطن القوة

نتائج عام ٢٠١٥

٢٨ - يبين الشكل الرابع أن منظومة الأمم المتحدة سجلت تقدماً في ١٤ مؤشراً من جملة مؤشرات الأداء البالغ عددها ١٥. وكان مؤشر التخطيط الاستراتيجي هو المؤشر الوحيد الذي شهد تراجعاً في نسبة التصنيفات في فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات"، نتيجة لتناقص عدد الكيانات التي صنفت هذا المؤشر في فئة "لا ينطبق"، من ٥ كيانات في عام ٢٠١٤ إلى كيان واحد في عام ٢٠١٥^(١٧).

٢٩ - وفي عام ٢٠١٥، أفاد ٤١ من كيانات الأمم المتحدة المبلغة الـ ٦٤، أي ما نسبته ٦٤ في المائة، بأنها تفي بنسبة ٥٠ في المائة على الأقل، أو أكثر، من متطلبات الأداء لمؤشر مراعاة المنظور الجنساني، أو تفوقها، مقابل ١٣ في المائة في عام ٢٠١٢.

٣٠ - وسجل مؤشر الاتساق أفضل أداء من ضمن جميع المؤشرات الـ ١٥ لخطة العمل على نطاق المنظومة للعام الرابع على التوالي ولا يزال الأداء على نطاق المنظومة هو الأعلى في هذا المجال. وفي عام ٢٠١٥، أفاد ٨٩ في المائة من الكيانات بأنها تفي بمتطلبات هذا المؤشر أو تفوقها^(١٨). وتجدر الإشارة إلى الزيادة البالغة ٧ نقاط مئوية في نسبة الكيانات في فئة "يفوق المتطلبات"، من ١٥ في المائة (٩ كيانات) في عام ٢٠١٤ إلى ٢٢ في المائة (١٤ كيانات) في عام ٢٠١٥، دلت على زيادة في عدد الكيانات التي أجرت استعراضات الأقران لخطة العمل على نطاق المنظومة.

٣١ - ويأتي مباشرة بعد مؤشر الأداء المتعلق بالاتساق مؤشر عملية مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني ومؤشر ضبط الأداء المراعي للمنظور الجنساني، وقد سجل هذان المؤشران بالترتيب ثاني أعلى وثالث أعلى مستويين للامتثال، حيث أفادت نسبة ٨٣ في المائة

(١٧) نظراً لأن التصنيفات في فئة "لا ينطبق" قد حذفت من حسابات مواطن القوة والضعف، فإن النسب المئوية للتصنيفات في فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات" تتغير مع تزايد أو تناقص التصنيفات في فئة "لا ينطبق". وقد ظل عدد الكيانات التي صنّفت في فئة "يفي بالمتطلبات" بالنسبة لهذا المؤشر دون تغير بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥. وصنّفت أربعة كيانات إضافية في فئة "يفوق المتطلبات" بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥. وتدل النتائج المتعلقة بمؤشر التخطيط الاستراتيجي فيما يبدو على حدوث تراجع طفيف في الأداء في عام ٢٠١٥ نظراً لزيادة العدد الأساسي للكيانات بمقدار ٦، تتألف من أربعة كيانات إضافية لم تعد تُصنّف هذا المؤشر في فئة "لا ينطبق" وكيانين مبلغين إضافيين لعام ٢٠١٥.

(١٨) سبعة وخمسون كيانات.

من جميع الكيانات بأنها تدرج في تصنيف ”يفي بالمتطلبات“ أو ”يفوق المتطلبات“، مقابل ٧٨ في المائة و ٨١ في المائة بالترتيب في عام ٢٠١٤.

٣٢ - وبلغت نسبة الكيانات التي أوفت بمتطلبات مؤشر ضبط الأداء أو فاقت ٨٣ في المائة من الكيانات^(١٩)، بزيادة طفيفة عن نسبة ٨١ في المائة^(٢٠) المسجلة في عام ٢٠١٤ وزيادة كبيرة عن نسبة ٥٩ في المائة^(٢١) المسجلة في عام ٢٠١٢. وقد أدى الامتثال على نطاق الأمانة العامة إلى زيادة حادة أولية بلغت ١٦ نقطة مئوية بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، واستمرت هذه المكاسب على مدى الفترتين المشمولتين بالتقريرين السابقين. وإضافةً إلى ذلك، وسعياً لتعزيز الاتساق وتحسين الأداء في هذا المجال، وضع مركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٥ توجيهات لمساعدة الموظفين والمديرين في منظومة الأمم المتحدة في إعداد كفاءات مراعية للمنظور الجنساني.

التقدم المحرز بين الفترة المشمولة بتقرير خط الأساس والفترة المشمولة بهذا التقرير:
٢٠١٢-٢٠١٥

٣٣ - منذ بدء تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة في عام ٢٠١٢، أحرز مجال مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني أكبر المكاسب، إذ حقق زيادة مقدارها ٧٠ نقطة مئوية في التصنيفات في فئتي ”يفي بالمتطلبات“ و ”يفوق المتطلبات“ بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٥^(٢٢).

٣٤ - وإضافةً إلى ذلك، شهدت المؤشرات التالية كلها زيادة مقدارها ٣٠ نقطة مئوية أو أكثر في التصنيفات في فئتي ”يفي بالمتطلبات“ و ”يفوق المتطلبات“: عملية مراجعة الحسابات، وإيجاد المعارف ونقلها، والسياسات العامة والتخطيط، واستعراض البرامج، والتخطيط الاستراتيجي، وتنمية القدرات (الشكل الرابع).

(١٩) اثنان وخمسون كيانا.

(٢٠) تسعة وأربعون كيانا.

(٢١) اثنان وثلاثون كيانا.

(٢٢) أي زيادة من ٧ كيانات إلى ٥٣ كيانا.

التقدم المحرز بين الفترة المشمولة بالتقرير السابق والفترة المشمولة بهذا التقرير: ٢٠١٤-٢٠١٥
 ٣٥ - خلال الفترة المشمولة بأحدث تقرير، ٢٠١٤-٢٠١٥، سجلت مجالات تنمية القدرات، والسياسات العامة والتخطيط، وتتبع الموارد، أكبر المكاسب، أي ٩ نقاط مئوية أو أعلى، من حيث التصنيفات في فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات".

٣٦ - ومن بين أعلى ثلاثة مؤشرات، كان مؤشر تنمية القدرات قد سجّل التقدم الأكبر منذ عام ٢٠١٤، بزيادة نسبتها ١٣ نقطة مئوية في فئة "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات". وتبلغ حالياً نسبة الكيانات التي تفي بالمتطلبات أو تفوقها ٥٣ في المائة^(٢٣). ويمكن أن يعزى قدرٌ كبير من هذا التحسن إلى مشاركة الموظفين في دورة دراسية إلكترونية قدمتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لغير المتخصصين في الشؤون الجنسانية بعنوان "إني أعرف المنظور الجنساني". وبحلول آذار/مارس ٢٠١٦، كان ٤٧٢ ١٠ من موظفي الكيانات المبلغة قد أكملوا هذه الدورة الدراسية التي قدمت عبر الإنترنت وفقاً لوتيرة المتدرب^(٢٤). والدورة إلزامية للموظفين في ١٤ كيانا. وقد التزمت عشرة كيانات إضافية من بينها الأمانة العامة التي يعمل بها نحو ٤٠ في المائة من جميع موظفي الأمم المتحدة على الصعيد العالمي بجعل الدورة الدراسية إلزامية في عام ٢٠١٦، بغية تجهيز منظومة الأمم المتحدة بشكل أفضل لتنفيذ ولاياتها في مجال تعميم المنظور الجنساني.

٣٧ - ومن الأمور ذات الدلالة أن نسبة الكيانات التي وفّت بمتطلبات مؤشر السياسات الجنسانية في عام ٢٠١٥ أو فاقتها بلغت ٧٣ في المائة من جميع الكيانات المبلغة^(٢٥)، مما يمثل زيادة مقدارها ١٢ نقطة مئوية عن نسبة ٦١ في المائة^(٢٦) المسجلة في عام ٢٠١٤. وتعهدت ثمانية كيانات إضافية بوضع سياسات أو تنفيذها في هذا الصدد في عام ٢٠١٦، وهو ما يشير إلى أن ٨٥ في المائة من جميع كيانات الأمم المتحدة ستكون قد امتثلت بحلول نهاية عام ٢٠١٦. وينطوي ذلك على دلالة خاصة، وهي أن السياسات والخطط الجنسانية تظل واحدة من أقوى دوافع التغيير. وتحقق الكيانات التي لديها سياسات جنسانية أداء أفضل بصورة ملحوظة من الكيانات التي ليست لديها تلك السياسات: فالكيانات الـ ٤٧ التي تفي بمتطلبات مؤشر السياسات الجنسانية أو تفوقها، هي نفسها التي تفي بمتطلبات ١٠ من

(٢٣) أربعة وثلاثون كيانا.

(٢٤) مركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

(٢٥) سبعة وأربعون كيانا.

(٢٦) سبعة وثلاثون كيانا.

المؤشرات الـ ١٥ أو تفوقها في المتوسط، مقارنة بما متوسطه ٥ مؤشرات للكيانات التي ليست لديها سياسات جنسانية.

٣٨ - وسجّل مؤشر تتبع الموارد ثالث أعلى زيادة في فئتي ”يفي بالمتطلبات“ و ”يفوق المتطلبات“ بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥، بزيادة مقدارها ٩ نقاط مئوية، من ٣٠ إلى ٣٩ في المائة. وفي عام ٢٠١٥، أفاد ٢١ كيانا، أو ما نسبته ٣٣ في المائة من الكيانات المبلغة، بأنها استخدمت مؤشرات للمساواة بين الجنسين بينما أفاد ١٦ كيانا آخر بأنها تعمل على اعتماد آليات لتتبع الموارد. وتراجعت التصنيفات في فئتي ”لا يوجد“ و ”لا ينطبق“ بنسبة مجمعة قدرها ٥ نقاط مئوية بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥، بما يشير إلى تحسن فهم تتبع الموارد لأغراض تحقيق المساواة بين الجنسين. ومن الأمور ذات الدلالة أنه من جملة الكيانات الـ ١١ التي صنّفت هذا المؤشر في فئة ”لا ينطبق“، كانت هناك ٩ إدارات تابعة للأمانة العامة. وعلاوة على ذلك، فعلى غرار ما كانت عليه الحال في عام ٢٠١٤، أفادت ٨ إدارات من أصل ٣٣ إدارة في الأمانة العامة بأن تتبع الموارد لأغراض تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ينبغي أن ينفذ مركزيا باستخدام نظام مشترك.

مجالات التحسين

٣٩ - في عام ٢٠١٥، كما في عام ٢٠١٤، ظلّت مجالات تخصيص الموارد والهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين وتقييم القدرات هي الأضعف أداءً في منظومة الأمم المتحدة، وفقا لهذا الترتيب. وقد أبلغت ٣٥ في المائة أو أقل من الكيانات أنها ”وفت“ بالمتطلبات أو ”فاقتها“.

٤٠ - ومع أن الأداء الأضعف سجّل في مجال تخصيص الموارد من بين جميع مؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة، فقد عكس الاتجاه السلبي الذي ساد السنوات الثلاث السابقة، وشهد زيادة قدرها ٤ نقاط مئوية في فئتي ”يفي بالمتطلبات“ و ”يفوق المتطلبات“ التي يُقاس الأداء فيها بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥. وبالإضافة إلى ذلك، أُدرجت الأنشطة التصحيحية المتصلة بتخصيص الموارد في حوالي ٢٨ في المائة من الخطط التصحيحية في عام ٢٠١٥، مما يشير إلى إمكانية تعزيز التقدم التدريجي في هذا المجال خلال عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧.

٤١ - ويظلّ الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين مجالا ضعيفا بصفة خاصة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، فهو مرتبط بتخصيص الموارد، أضعف المؤشرات أداءً، ولم تفرّج متطلبات هذا المؤشر أو تفقها في عام ٢٠١٥ إلا ٢٢ في المائة من الكيانات^(٢٧). وما يثير

(٢٧) أربعة عشر كيانا.

القلق بشكل خاص، البطء الشديد لمعدل التقدم المحرز فيما يتعلق بهذا المؤشر (وهو ما لا ينطبق على تخصيص الموارد)، كما يتضح من زيادة نقطة مئوية واحدة في الفترة الممتدة من عام ٢٠١٤ إلى عام ٢٠١٥، على غرار السنة المشمولة بالتقرير السابق. وبمعدل التقدم المحرز الحالي، لن تحقق المنظومة الغايات المنشودة لهذا المؤشر قبل عام ٢٠٤١، أي بعد ٢٤ عاما على الموعد النهائي المحدد وهو عام ٢٠١٧. ويمكن فهم العقوبات التي تحول دون إحراز تقدم في هذا المجال على أفضل وجه من خلال النظر في عناصر المؤشر الثلاثة:

(أ) شبكات منسقي الشؤون الجنسانية - لدى قرابة ٩٤ في المائة من الكيانات منسّق للشؤون الجنسانية أو ما يعادله، ويمثل ذلك زيادة نقطتين مئويتين مقارنة بعام ٢٠١٤^(٢٨). بيد أن ٦٦ في المائة فقط من أولئك المنسقين هم برتبة ف-٤ وما فوقها^(٢٩). وكما ذكر مرارا وتكرارا، يرتبط افتقار المنسقين إلى الأقدمية ارتباطاً وثيقاً بمحدودية القدرة على مخاطبة الإدارة العليا. وفي عام ٢٠١٥، وضع ٧٢ في المائة من الكيانات اختصاصات محددة لمنسقي الشؤون الجنسانية^(٣٠). ويمثل ذلك زيادة مقدارها ٦ نقاط مئوية مقارنة بعام ٢٠١٤. ولا تزال النسبة المئوية للكيانات التي يُخصّص فيها منسقو الشؤون الجنسانية نسبة ٢٠ في المائة أو أكثر من وقتهم للمهام المتصلة بالمساواة بين الجنسين على حوالها، أي ٤٧ في المائة (ما يناظر ٣٠ كيانا)، بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥. ويشير ذلك إلى المسألة الدائمة لتزاحم الطلبات على تخصيص وقت منسقي الشؤون الجنسانية المعيّنين؛

(ب) تمثيل المرأة على قدم المساواة مع الرجل على كافة المستويات - ما برح التقدّم المحرز نحو تحقيق تمثيل المرأة على قدم المساواة مع الرجل بطيئاً. وعلى غرار النتائج المحققة في عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤، أبلغ ٨٣ في المائة من الكيانات بأنها لم تحقق المساواة في تمثيل المرأة في الرتبة ف-٤ فما فوقها. وتبيّن هذه النتائج أن منظومة الأمم المتحدة تواجه صعوبة مستمرة في التغلب على ظاهرة وجود علاقة عكسية بين ارتفاع الرتب الوظيفية وتمثيل المرأة؛

(ج) كفاية الموارد - أبلغ زهاء ٣٣ في المائة من الكيانات تقريبا أن لديها وحدة معنية بالقضايا الجنسانية، أو ما يعادل الوحدة، مزودة بموارد كافية^(٣١). وعلى الرغم من هذه الزيادة المشجعة، قد يؤدي استمرار الافتقار إلى الموارد البشرية والمالية اللازمة لتحقيق

(٢٨) ستون كيانا.

(٢٩) اثنان وأربعون كيانا.

(٣٠) ستة وأربعون كيانا.

(٣١) اثنان وعشرون كيانا.

المساواة بين الجنسين إلى الإخلال بمعدل التقدم المحرز في جميع المؤشرات، ولا سيما في المجالات التي تمثل تحديات أكثر استعصاء.

٤٢ - وفيما يتعلق بتقييم القدرات، ظلّ التقدم المحرز ضئيلاً بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥، حيث لم يف بالمتطلبات أو يفقها إلا أداء ٣٣ في المائة من الكيانات فحسب، مقابل ٢٨ في المائة في عام ٢٠١٤^(٣٢). ومن ناحية أكثر إيجابية، كان مجال تقييم القدرات هو المجال الذي استهدفته أكثر الكيانات لتعزيز أدائها في عام ٢٠١٦. وأشار واحد وثلاثون كيانا إلى أنها تتوقع الاضطلاع بأنشطة في مجال تقييم القدرات في عام ٢٠١٦. وبالإضافة إلى ذلك، من المرجح أن يحرز تقدم كبير من خلال استخدام أداة تقييم القدرات التي وضعها مركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وتكييفها بشكل منهجي على نطاق المنظومة.

دال - خطط التدابير التصحيحية

٤٣ - إن خطط التدابير التصحيحية، التي تضم تفاصيل عن المواعيد والمسؤولية عن إجراءات المتابعة والموارد اللازمة لإحراز تقدم، تحدد الخطوات التي تعتزم الكيانات اتخاذها لتحسين الأداء في إطار كل مؤشر.

٤٤ - ونظرا لكون عام ٢٠١٧ هو الموعد النهائي للوفاء بالمتطلبات أو تجاوزها لجميع مؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة، ظلّ عدد الأنشطة الرامية إلى تحسين الأداء الذي حددته جميع الكيانات يزداد، من ٩١ نشاطا عام ٢٠١٣ إلى ١٧٠ نشاطا عام ٢٠١٤ و ١٧٥ نشاطا عام ٢٠١٥. وعلى غرار ما حدث في السنوات السابقة، تشكل مجالات تقييم القدرات وتنمية القدرات وتتبع الموارد أكثر المجالات استهدفا لتعزيز أنشطة الكيانات. وتشمل مجالات التركيز الأخرى الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين، فضلا عن تخصيص الموارد. وبالإضافة إلى ذلك، وفي ٨٠ في المائة من الحالات التي قُدمت عنها معلومات، تم تعيين موظفين من غير جهات أو وحدات تنسيق الشؤون الجنسانية، للنهوض بالمسؤولية عن إجراءات المتابعة، وهو ما يدلّ على استمرار توسّع نطاق شبكة التعاون والمسؤولية عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل الكيانات.

٤٥ - وقد حدّدت الكيانات الموارد اللازمة لمواصلة تحسين الأداء. وكما حدث في عام ٢٠١٤، قدّرت الكيانات بأنه يلزم توفير ما مجموعه حوالي ١٨,٨ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة. وفي عام ٢٠١٥، على غرار عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤، وجّه النصيب الأكبر من الموارد (٢٣ في المائة من إجمالي الاحتياجات من الموارد) إلى مجال الهيكل

(٣٢) واحد وعشرون كيانا.

الجنساني والتكافؤ بين الجنسين، وتلاه السياسات والتخطيط (١٤ في المائة)، وتخصيص الموارد (١٢ في المائة)، وتنمية القدرات (٩ في المائة).

٤٦ - وتشمل الاستنتاجات المتعلقة بالفترة الحالية من تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة ما يلي:

(أ) إن القيادة على أعلى المستويات شرط أساسي للتقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فقد ذكر ٦٨ في المائة من الكيانات أن التزام الإدارة العليا يشكل أحد المحركات الأساسية لإحداث تغيير إيجابي. وفي هذه الحالة، ينبغي تعزيز المساءلة عن التزام كبار المديرين بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

(ب) إن توفير ما يكفي من الموارد البشرية والمالية لدعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل الكيانات منفردة ومجمعة يشكل الأساس لأي توقع معقول بإحراز تقدم. وفي عام ٢٠١٥، ذكر ٣٢ في المائة من الكيانات أن الافتقار إلى الموارد الكافية لتحقيق المساواة بين الجنسين كان من أكبر العقبات أمام إحراز تقدم، بزيادة مقدارها ٨ نقاط مئوية منذ عام ٢٠١٤. ومن دون بذل جهود مكثفة والقيام باستثمارات بشرية ومالية ملائمة في مجالات من قبيل الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين وثقافة المنظمة وتخصيص الموارد، سيشهد المعدل العام للتقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة ركوداً أو تراجعاً؛

(ج) إن وضع سياسات جنسانية وإصدارها وتنفيذها سيدفع عجلة التقدم في مجال تعميم المنظور الجنساني دفعا حثيثا. وينبغي تعزيز التركيز على تنفيذها لضمان استمرار السياسات في تشجيع تحقيق النتائج في جميع المؤشرات؛

(د) إن الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين لا يزال يشكل من أسوأ المجالات أداء على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وما يثير القلق بشكل خاص هو تناقص معدل التقدم المحرز. واستنادا إلى الاتجاهات الحالية، وبدون بذل جهود مكثفه ومركزة وفعالة، لن تبلغ منظومة الأمم المتحدة الأهداف المتوقعة لهذا المؤشر قبل عام ٢٠٤١.

٤٧ - ولقد اقترحت الخطوات التالية لكفالة استيفاء منظومة الأمم المتحدة جميع الشروط بحلول عام ٢٠١٧:

(أ) مواصلة وضع سياسات وخطط عمل جنسانية تتسق مع خطة العمل على نطاق المنظومة وتحديثها، بالإضافة إلى وضع نهج مشتركة لتنفيذ المؤشرات الرئيسية في هذه الخطة؛

(ب) الاستثمار بشكل كبير في الموارد المالية والبشرية، بما في ذلك من خلال وضع سياسات محددة الأهداف وتنفيذها، حسب الاقتضاء، من أجل تسريع وتيرة التقدم

المحرز في تحقيق المساواة في تمثيل المرأة، ولا سيما من خلال التطبيق المنهجي للتدابير الخاصة المؤقتة، على نحو ما نصّت عليه المادة ٤ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة^(٣٣)؛ وترتيبات العمل المرنة؛ والسياسات التيسيرية؛ ووضع أهداف أكثر طموحا في ما يخص تمثيل المرأة؛ وزيادة مساهمة الإدارة العليا لتحقيق تلك الأهداف؛

(ج) مواءمة نظم مؤشرات المساواة بين الجنسين وتعزيز قدرات التنفيذ، بما في ذلك من خلال مكتب مساعدة لمؤشرات المساواة بين الجنسين، وإعداد مواد تدريبية، ودمج آليات تتبع في البرامج المشتركة، بما في ذلك في نظام أوموجا، وتطبيق نهج موحدة للكيانات الصغيرة والكيانات التقنية؛

(د) تنفيذ دورات إلزامية لجميع الموظفين لتعريفهم بموضوع المساواة بين الجنسين وتعزيز تطبيق أدوات تقييم القدرات في مجال الشؤون الجنسانية؛

(هـ) تبادل المعارف عن جميع مؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة بطريقة مكثفة ومنظمة، بما يشمل تعزيز مركز المعارف؛

(و) زيادة عمليات استعراض الأقران بين الكيانات للتقارير عن خطة العمل على نطاق المنظومة من أجل تعزيز الجودة والدقة في مجالات وضع التقارير وتبادل المعارف والدروس المستفادة.

رابعا - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة التنفيذية

٤٨ - يركز هذا الفرع على التقدم الذي أحرزته منظومة الأمم المتحدة الإنمائية والإنجازات التي حققتها في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أنشطتها التنفيذية. ويستند التقرير إلى البيانات الواردة من نظام إدارة المعلومات التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية ونظام إدارة النتائج التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، فضلا عن مصادر ثانوية^(٣٤).

ألف - تعزيز الاتساق التنفيذي المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٤٩ - تشكّل الآليات المتعددة للتنسيق بين الوكالات وأدوات التخطيط القطري المشتركة قنوات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة التنفيذية للأمم المتحدة. وأكثر هذه الآليات والأدوات شيوعا على المستوى القطري هي الأفرقة المتخصصة في الشؤون الجنسانية

(٣٣) الأمم المتحدة، مجموعة المعاهدات، المجلد ١٢٤٩، الرقم ٢٠٣٧٨.

(٣٤) انظر الحاشية ١ بشأن محدودية البيانات.

(أو المتصلة بالشؤون الجنسانية). وفي عام ٢٠١٥، أفادت الأفرقة القطرية للأمم المتحدة عن وجود ٧١ فريقا متخصصا في الشؤون الجنسانية فضلا عن ٢٦ فريقا مشتركا بين الوكالات يركّز تركيزا مزدوجا ومتكاملا على القضايا الجنسانية وحقوق الإنسان أو ما يتعلّق بنتائج إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. ويبيّن هذا الاتجاه تزايد فهم الصلات القوية القائمة بين المساواة بين الجنسين والنتائج الإنمائية الإيجابية عموما ضمن أفرقة الأمم المتحدة القطرية.

٥٠ - وقدمت الأفرقة المتخصصة في الشؤون الجنسانية الدعم في مجال السياسات الاستراتيجية والدعم التقني والدعم في مجال بناء القدرات للعمليات التي تضطلع بها أفرقة الأمم المتحدة القطرية في ما يتّصل بالعمل التحليلي وتحديد الأولويات الاستراتيجية وتطوير إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وتنفيذه ورصده. ويبيّن الفريق المتخصص في الشؤون الجنسانية في البرازيل أهمية دوره في إبراز أوجه التقاطع بين المسائل الجنسانية والعرقية والإثنية وتحديد المواقف من هذه المسائل وتعميمها ضمن النتائج المقترحة لإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢١. وفي طاجيكستان، ساهم الفريق المتخصص في الشؤون الجنسانية في الحوارات السياسية بشأن المسائل الجنسانية وإدارة المياه، وإدماج المنظور الجنساني في الحد من أخطار الكوارث، وتمكين المرأة اقتصاديا، مما أسفر عن تقديم التوجيه الفني لتعميم المنظور الجنساني في الأنشطة التنفيذية للأمم المتحدة في تلك المجالات.

٥١ - وعلى نفس المنوال، أنشئ عام ٢٠١٥ فريق عامل إقليمي مشترك بين الوكالات يُعنى بالشؤون الجنسانية في أوروبا وآسيا الوسطى من أجل تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع أهداف التنمية المستدامة. وركّز الفريق العامل على دعم العمليات الحكومية الدولية؛ وتقديم المشورة والدعم المتكاملين في مجال السياسات لآليات التنسيق الإقليمية والقطرية؛ وتحسين توليد المعارف ونشرها؛ وتعزيز استراتيجيات البرمجة المشتركة والدعوة المشتركة، التي تدعمها جهود تعبئة الموارد الإقليمية.

٥٢ - وقدمت الأفرقة المتخصصة في الشؤون الجنسانية أيضا الدعم للشركاء الوطنيين في ترجمة الالتزامات المعيارية المتفق عليها دوليا بشأن المساواة بين الجنسين في السياسات والخطط. وفي تركيا، أسهم الفريق المتخصص في الشؤون الجنسانية في خطة العمل الوطنية للمساواة بين الجنسين وخطة العمل الوطنية لإنهاء العنف ضد المرأة. وفي كولومبيا، يسرّ الفريق المتخصص في الشؤون الجنسانية مشاركة وفدي خبراء في الشؤون الجنسانية وبعثة تضم ١٠ ممثلين عن منظمات نسائية في محادثات السلام في هافانا، الأمر الذي أدى إلى إدراج العنف الجنساني والعنف الجنسي المتصل بالتزاع في اتفاقات السلام. وساهم الدعم

التقني المنسق من هيئة الأمم المتحدة للمرأة وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الصحة العالمية في وضع أول دراسة استقصائية وطنية لمكافحة العنف المنزلي في كازاخستان.

٥٣ - أولت أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، بوصفها عوامل رئيسية محركة للتنسيق والاتساق في منظومة الأمم المتحدة، اهتماما متزايدا للمساواة بين الجنسين، سواء بوصفها مجالاً ذا أولوية أو مجالاً يجري تعميمه في جميع مجالات النتائج الأخرى. ويتضمن أكثر من ٦٠ في المائة من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية نتائج محددة بشأن المساواة بين الجنسين^(٣٥). ففي جمهورية تترانيا المتحدة، تتناول ٣ من أصل ١٢ من نتائج خطة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة (٢٠١٦-٢٠٢١) المساواة بين الجنسين من حيث علاقتها بتحسين إمكانية الحصول على خدمات التغذية الجيدة النوعية، وزيادة المشاركة السياسية للمرأة، وتعزيز منع العنف ضد المرأة والتصدي له. وفي جورجيا، قام فريق الأمم المتحدة القطري بتعميم المنظور الجنساني في جميع المجالات ذات الأولوية لشراكة الأمم المتحدة من أجل التنمية المستدامة (٢٠١٦-٢٠٢٠)، وأدرج مؤشرات مصممة بهدف تحسين تتبع النفقات حسب النتائج لكل وكالة على حدة.

٥٤ - كما تعزز أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الروابط بين الجوانب المعيارية والجوانب التنفيذية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأبرز منشور صدر مؤخراً يضم ثماني دراسات حالة قطرية، كيف أدجت أفرقة الأمم المتحدة القطرية، من خلال البرمجة المشتركة، قواعد ومعايير دولية متكاملة في أنشطتها التنفيذية المضطلع بها في مختلف السياقات القطرية، بما في ذلك القواعد والمعايير الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين^(٣٦). وفي ألبانيا، كان دمج الالتزامات المعيارية بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في البرمجة القطرية المشتركة عاملاً موجّهاً للدعم الذي قدمه فريق الأمم المتحدة القطري لعملية إصلاحات تشريعية وطنية تهدف إلى إلغاء الأحكام الجنسانية التمييزية من القوانين القائمة^(٣٧).

٥٥ - وتدعم أفرقة الأمم المتحدة القطرية بشكل متزايد الجهود التي تبذلها الحكومات للوفاء بالتزاماتها بتقديم التقارير إلى آليات حقوق الإنسان الأخرى التابعة للأمم المتحدة، بوسائل تشمل الاستعراض الدوري الشامل لحقوق الإنسان. وفي السلفادور، دعمت هيئة

(٣٥) انظر الحاشية ١.

(٣٦) “Eight case studies on integrating the United Nations’ normative and operational work”, a study commissioned by the United Nations Development Group (September 2015).

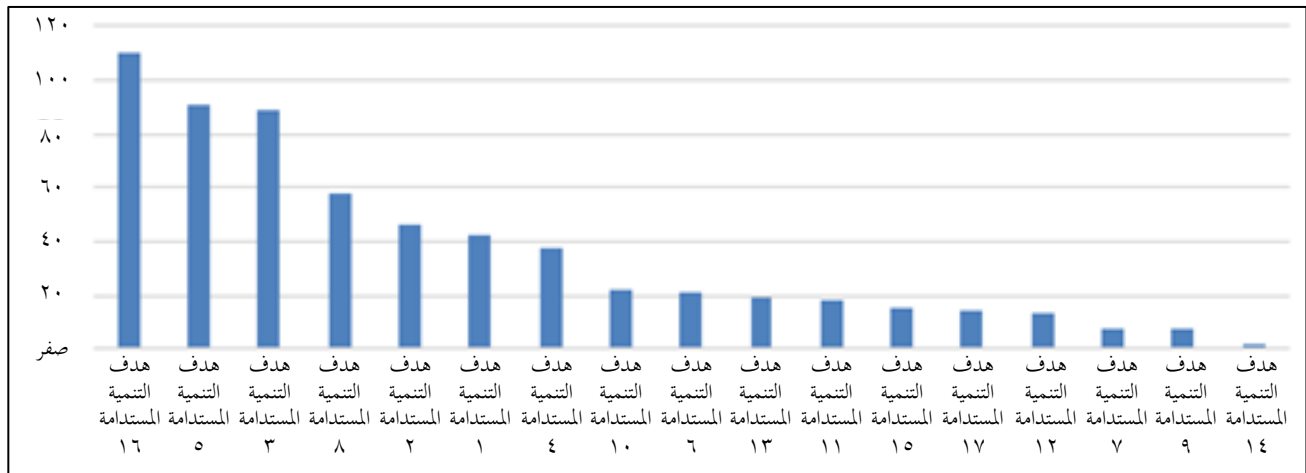
(٣٧) المرجع نفسه.

الأمم المتحدة للمرأة الأعمال التحضيرية التي تضطلع بها الحكومة للاستعراض الدوري الشامل لحقوق الإنسان بوضع توصيات بشأن حقوق الإنسان للمرأة، والعنف ضد المرأة، والصحة الجنسية والإنجابية، ومكافحة فيروس نقص المناعة البشرية تتماشى مع التزاماتها وتعهداتها بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان.

٥٦ - وتشكل البرامج المشتركة أداة هامة أخرى للتماسك والتنسيق تستخدم لتعزيز الروابط المعيارية والتنفيذية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتعزيز جهود الأمم المتحدة المشتركة الرامية إلى تحقيق نتائج تحقق نقلة نوعية لصالح النساء والفتيات. وكما هو مبين في الشكل الخامس، تمثل المساواة بين الجنسين مجال الاختيار الثاني المتصل بأهداف التنمية المستدامة، (والمجال الأول هو التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة وشاملة للجميع)، في ظل وجود أكثر من ٩٠ برنامجاً مشتركاً قيد التنفيذ^(٣٨). وتتناول هذه البرامج المشتركة مسائل من قبيل العنف ضد المرأة، والمشاركة السياسية، والسلام والأمن، والأمن الغذائي والتغذية، والتمكين الاقتصادي، وتغير المناخ، والحصول على الطاقة المستدامة.

الشكل الخامس

عدد البرامج المشتركة التي تعالج القضايا المتصلة بأهداف التنمية المستدامة



المصدر: نظام إدارة المعلومات التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

٥٧ - وفي عام ٢٠١٥، أعدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ١٢ برنامجاً رائداً لدعم ولايتها المعيارية والتنفيذية والتنسيقية من خلال مبادئ حركة في إطار توحيد الأداء. وتستند هذه

(٣٨) نظام إدارة المعلومات التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

المبادرات إلى نظريات التغيير وتوضيح العلاقة السببية بين الإجراءات والنتائج، وتهدف إلى توفير قاعدة برنامجية للعمل المشترك الذي تضطلع به الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سياق إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

٥٨ - ومكنت الجهود المشتركة التي تبذلها كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية من اتباع نهج متكاملة لمعالجة الأولويات الوطنية للمساواة بين الجنسين وأدت إلى نتائج أقوى على الصعيد القطري. وفي جمهورية مولدوفا، أدت جهود الأمم المتحدة المشتركة بشأن زيادة المشاركة السياسية للمرأة إلى زيادة بنسبة ١٣ في المائة في عدد النساء المنتخبات كعضوات في المجالس المحلية وزيادة بنسبة ٧ في المائة في عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب العمدة. وفي موزامبيق، ساهمت جهود الأمم المتحدة المشتركة في وضع الاستراتيجية الوطنية الرامية إلى القضاء على زواج الأطفال، والتي أقرها مجلس الوزراء.

باء - تعميم المساواة بين الجنسين في بناء السلام والاستجابات الإنسانية

٥٩ - بذلت جهود كبيرة من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في بناء السلام والاستجابات الإنسانية، بما في ذلك الحد من مخاطر الكوارث، في الفترة المشمولة بهذا التقرير. وفي ٢١ بلدا^(٣٩)، شاركت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عمليات تقييم الاحتياجات في مرحلة ما بعد النزاع أو مرحلة ما بعد الكوارث؛ وقامت بوضع خطط عمل مشتركة؛ ونفذت أنشطة في مجال الدعوة مع آليات تنسيق المجموعات/الشؤون الإنسانية؛ وعززت الروابط بين ركائز المساعدة الإنسانية والتنمية والسلام.

٦٠ - وبفضل القيادة التقنية، دعمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إجراء تحليلات للأثر الجنساني فيما يتعلق بتقييم الاحتياجات في مرحلتين ما بعد انتهاء النزاع وما بعد وقوع الكوارث، مما كان له أثر في إعداد تدخلات إنسانية مراعية للاعتبارات الجنسانية^(٤٠). وفي فانواتو ونيبال وميانمار، أسفر الدعم التقني عن تحديد أولويات القيادة النسائية وتخصيص الموارد اللازمة لبناء الهياكل الأساسية وتوفير سبل المعيشة في خطط العمل الإنساني على نحو يراعي الاعتبارات الجنسانية. وكان تقييم الاحتياجات بعد الكوارث في فانواتو هو أول تقييم في منطقة المحيط الهادئ يحلل الآثار الجنسانية في كل قطاع ويجدد الإجراءات الإنسانية استنادا إلى الاحتياجات المختلفة للنساء والرجال.

(٣٩) الأردن، وأفغانستان، وأوكرانيا، وبنغلاديش، وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقا، وجنوب السودان، ودولة فلسطين، وزمبابوي، والسودان، وسيراليون، وصربيا، والعراق، وغواتيمالا، وفانواتو، والكاميرون، وكمبوديا، وكولومبيا، وليبيريا، وموزامبيق، وميانمار، ونيبال.

(٤٠) بنغلاديش، وبوروندي، وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقا، وصربيا، وفانواتو، وكمبوديا، وليبيريا، ونيبال.

٦١ - وبقيادة مكتب المنسق المقيم في نيبال، اضطلعت فرقة العمل المعنية بالعنف الجنسي المتصل بالتزاعات التي تضم المنظمة الدولية للهجرة ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، بتحديد القوانين المتعلقة بالعنف الجنسي والجنساني، ووفرت الدعم لتنظيم مائدة مستديرة مشتركة بين الوزارات لتناول هذه المسألة. وقد أسهمت هذه الأنشطة في التزام وزارة السلام والتعمير بإطلاق مرحلة ثانية من خطة العمل الوطنية بشأن قراري مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) و ١٨٢٠ (٢٠٠٨).

٦٢ - والأنشطة الإنمائية في طريقها إلى أن تصبح جزءاً لا يتجزأ من الجهود الرامية إلى بناء القدرة على الصمود في وجه الكوارث والتزاعات العنيفة، وتدعم أنشطة حفظ السلام وبناء السلام والعمل الإنساني^(٤١). وفي الأردن، قام فريق الأمم المتحدة القطري بمواءمة إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (٢٠١٥-٢٠١٧) مع خطة الاستجابة في الأردن (٢٠١٥-٢٠١٧)، فدمج الاستجابات الإنسانية والإنمائية في إطار خطة وطنية واحدة شاملة. ومن خلال إقامة شراكة مع وزارة التنمية الاجتماعية، تصبح هيئة الأمم المتحدة للمرأة في موقع يؤهلها لإدماج مراعاة المنظور الجنساني في رؤية فريق الأمم المتحدة القطري بشأن الصمود في وجه الكوارث. وفي غواتيمالا، قام فريق الأمم المتحدة القطري بمواءمة إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (٢٠١٥-٢٠١٩) مع اتفاقات السلام الوطنية. وعملاً بذلك، فقد استخدم المؤشرات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في مجالي العدل بين الجنسين والقيادة النسائية، ولا سيما تمثيل المرأة ومشاركتها على قدم المساواة في تحقيق الانتعاش الاقتصادي.

جيم - أنشطة الدعوة الاستراتيجية والاتصالات المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين

٦٣ - توجد لدى ٦٨ في المائة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية أفرقة اتصال مشتركة تابعة للأمم المتحدة وتوجد لدى ٥٤ في المائة منها استراتيجيات اتصالات مشتركة^(٤٢). وتيسّر هذه الآليات المشتركة بين الوكالات التراسل المتسق والدعوة المشتركة وتعزيز بروز قيادة أفرقة الأمم المتحدة القطرية في المجالات الاستراتيجية، بما في ذلك المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

(٤١) انظر تقرير الأمين العام عن تنفيذ قرار الجمعية العامة ٦٧/٢٢٦ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها الأمم المتحدة من أجل التنمية (٢٠١٦).

(٤٢) الدراسة الاستقصائية الأساسية لنظام إدارة المعلومات التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

٦٤ - وظلت حملة الأمين العام "اتحدوا لإنهاء العنف ضد المرأة" بمثابة منبر لأنشطة الدعوة الاستراتيجية والاتصالات المتسقة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة. وفي عام ٢٠١٥، حشدت أفرقة الأمم المتحدة للاتصالات جهود كيانات الأمم المتحدة لتعزيز الإرادة السياسية والتوعية بشأن منع جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات والقضاء عليها وتعبئة الموارد اللازمة لأجل ذلك.

٦٥ - وركزت حملات الدعوة الاستراتيجية المشتركة الأخرى في الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نشر النتائج والرسائل الرئيسية لاستعراضات السنوات العشرين لمنهاج عمل بيجين^(٤٣) على الصعيدين الوطني والعالمي والدراسة العالمية بشأن تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) كما دعمت غيرها من المبادرات العالمية والإقليمية والوطنية. وفي الهند، قدّم كل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف ومنظمة الصحة العالمية الدعم للحكومة في عقد مؤتمر قمة "الدعوة إلى العمل" لعام ٢٠١٥ بهدف إيجاد الزخم اللازم للاستراتيجية العالمية المستكملة لصحة المرأة والطفل والمراهق التي أطلقها الأمين العام والالتزام بها. واختتم مؤتمر القمة أعماله باعتماد ٢٢ من وزراء الصحة ورؤساء الوفود الوطنية إعلان دلهي بشأن القضاء على وفيات الأمهات والأطفال التي يمكن اتقاؤها.

دال - تنمية القدرات

٦٦ - واصلت منظومة الأمم المتحدة الإنمائية اتخاذ تدابير من أجل تعزيز تنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، الذي يظل أساساً ينطلق منه لإحراز تقدم. وعزز اثنان وعشرون فريقاً من أفرقة الأمم المتحدة القطرية قدرات الموظفين في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني^(٤٤). وفي باكستان وزمبابوي وغواتيمالا وقرغيزستان ومالي وملاوي، على سبيل المثال، وضعت الأفرقة المتخصصة في الشؤون الجنسانية استراتيجيات تعميم مراعاة المنظور الجنساني وقامت بتدريب المنسقين على كيفية إدماج اعتبارات المساواة بين الجنسين في عملية إعداد إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وتنفيذه.

٦٧ - وعلى وجه الخصوص، عزّزت الأفرقة القطرية الإنسانية التابعة للأمم المتحدة أعمالها المتعلقة بتنمية القدرات من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ففي باكستان، قام فريق

(٤٣) تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيجين، ٤-١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع A.96.IV.13)، الفصل الأول، القرار ١، المرفق الثاني.

(٤٤) نظام إدارة المعلومات التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

الأمم المتحدة القطري للعمل الإنساني، بالتعاون مع الهيئة الوطنية لإدارة الكوارث، بتدريب مقدّمي الخدمات في الخط الأمامي على التصدي للكوارث، بما في ذلك تطبيق مؤشر جنساني على عملهم. ونتيجة لذلك، تمكنت خطة الاستجابة الاستراتيجية من إدماج عنصر فعال لتحليل الاحتياجات المتباينة للنساء والرجال والفتيان والفتيات. وفي دولة فلسطين، أدى إيفاد مستشار للشؤون الجنسانية إلى مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية إلى تعيين جهة لتنسيق الشؤون الجنسانية لكل مجموعة من المجموعات الإنسانية، وتعميم المنظور الجنساني في الاختصاصات ومدّ جسور التواصل مع المنظمات النسائية. وفي أوكرانيا، أتاح الدعم الذي قدمه مستشار الوكالات للشؤون الجنسانية المعني بالعمل الإنساني لإجراء مشاورات مع أصحاب المصلحة المتعدّدين لفريق الأمم المتحدة القطري للعمل الإنساني تعزيز إدماج المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة في التخطيط للاستجابة الإنسانية والعمل الإنساني في المستقبل.

٦٨ - وعلاوة على ذلك، سعيًا لتعزيز الإدماج المنهجي للمساواة بين الجنسين في الاستجابات الإنسانية، قام صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وغيرهما من المنظمات الدولية باستكمال المبادئ التوجيهية لإدماج التدخلات في مجال التصدي للعنف الجنساني في العمل الإنساني من أجل تعزيز تنسيق الإجراءات اللازمة لمنع العنف الجنساني والتخفيف من آثاره في جميع قطاعات الاستجابة الإنسانية وتخطيط هذه الإجراءات وتنفيذها ورصدها وتقييمها. وتشترك هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضا مع منظمة أوكسفام في قيادة الجهود الرامية إلى تنقيح دليل اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لتحقيق المساواة بين الجنسين في مجال العمل الإنساني.

٦٩ - وقادت مجموعات الأمم المتحدة الإنمائية الإقليمية الجهود المبذولة لتنمية القدرات من أجل دعم أفرقة الأمم المتحدة القطرية في إدماج مراعاة المنظور الجنساني في إضفاء الطابع المحلي على خطة التنمية المستدامة الجديدة وتنفيذها ورصدها في عمليات التخطيط القطرية والوطنية المشتركة. وفي آسيا، عقدت دورات تدريبية للمنسقين المقيمين والأفرقة المواضيعية الجنسانية في البلدان الآخذة في تنفيذ إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وفي أوروبا وآسيا الوسطى، نظمت مجموعة الأمم المتحدة الإقليمية برنامجا لتدريب المدربين من أجل زيادة عدد خبراء الشؤون الجنسانية في قائمة مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية المتعلقة بالمرشحين للعمل في الشؤون الجنسانية ممن تتوافر لديهم القدرة على دعم جهود تعميم المنظور الجنساني على الصعيد القطري.

٧٠ - وعلى الصعيد العالمي، ترجم كتاب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية المرجعي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرمجة المشتركة التي تضطلع بها الأمم المتحدة على الصعيد القطري إلى الفرنسية والإسبانية، وأتيح الاطلاع عليه لجميع أفرقة الأمم المتحدة القطرية كوسيلة لدعم مبادرات تنمية القدرات. وأصدرت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية أيضا دليلا مرجعيا مؤقتا لأفرقة الأمم المتحدة القطرية بشأن تعميم خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ على الصعيد الوطني ومذكرة توجيهية بشأن حقوق الإنسان للمنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية، ويتناول هذا الدليل وتلك المذكرة التوجيهية على السواء قضايا المساواة بين الجنسين ويوفران الأدوات والموارد ذات الصلة.

هاء - تمويل المساواة بين الجنسين

٧١ - لا بد من زيادة كبيرة في التمويل والتمويل المخصص لسد الثغرات في الموارد لتحويل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى حقيقة واقعة. ولا تزال الجهود المتعلقة بتوزيع وتتبع الموارد المتعلقة بالمساواة الجنسانية ذات طابع محصص ومحدود. ولم يتجسد إدراج النتائج والنواتج الجنسانية في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية بالضرورة في زيادة الموارد. وفي الواقع، كشف استعراض أجري مؤخرا عن انخفاض مثير للقلق في عدد الميزانيات المخصصة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة^(٤٥).

٧٢ - واستنادا إلى التقييم المستقل لمرحلة تجريب مبادرة "توحيد الأداء" الذي خلص إلى أن مبادرة توحيد الأداء تزيد اتساق منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة^(٤٦)، تسترشد الإجراءات التشغيلية الموحدة التي وضعتها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية للجيل الثاني من مبادرة توحيد الأداء بمبادئ تحقيق النتائج المشتركة وتعزيز المساواة عن القضايا الشاملة مثل المساواة بين الجنسين، مع إبراز الدور الأساسي لأطر الميزانية المشتركة والاستراتيجيات المشتركة للتعبة ضمن إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

٧٣ - وفي إطار مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، يتصل أحد المعايير الرئيسية لمخصصات "صندوق توحيد الأداء" المستندة إلى الأداء بتعزيز الربط بين الأعمال المعيارية والتنفيذية وإدماج مبادئ الأمم المتحدة للبرمجة، بما في ذلك المساواة بين الجنسين. وأفاد ١٥ فريقا من أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي لديها صناديق توحيد الأداء والبالغ عددها ١٩ صندوقا

(٤٥) انظر UNDG, "UNCT performance indicators for gender equality and the empowerment of women: desk review 2012-2014" (18 June 2015).

(٤٦) التقييم المستقل لمبادرة توحيد الأداء، ٢٠١٢.

بتخصيص موارد لتحقيق المساواة بين الجنسين؛ غير أن نسب تلك المخصصات تتباين بشدة، حيث تتراوح بين نسبة أقصاها ٧٥ في المائة وأدناها ٢ في المائة^(٤٧).

٧٤ - وتدعم الأطر الموحدة للميزانية داخل إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية تحقيق قدر أكبر من الاتساق والمواءمة بين نتائج المساواة بين الجنسين والموارد المخصصة لها. واستخدام الميزنة المراعية للمنظور الجنساني ووضع نهج لتمويل المشترك واستراتيجيات مشتركة لتعبئة الموارد في أفرقة الأمم المتحدة القطرية لم يسفرا بانتظام عن زيادة الميزانيات المخصصة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سياق إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو برنامج توحيد الأداء. وعلاوة على ذلك، يجب على الأفرقة القطرية أن تتعقب بمزيد من الاتساق نسبة الأموال المخصصة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والنفقات ذات الصلة.

واو - البيانات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين

٧٥ - يتطلب تنفيذ أهداف التنمية المستدامة ورصدها بفعالية قدرات وطنية قوية للقيام على نحو منهجي بإعداد وجمع بيانات عالية الجودة وموثوقة ومصنفة حسب نوع الجنس والسن والدخل وغير ذلك من الخصائص ذات الأهمية في السياقات الوطنية وضمان إمكانية الحصول عليها في الوقت المناسب. وفي هذا الصدد، يفيد ما يقرب من ٨٨ في المائة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية (١١٦ من أصل ١٣٢) بأنها تقدم الدعم للقدرات الإحصائية الوطنية^(٤٨).

٧٦ - وفي ماليزيا، قدم فريق الأمم المتحدة القطري الدعم للحكومة في جهودها الرامية إلى جمع البيانات وسدّ الثغرات في البيانات المتعلقة بالزواج في سن مبكرة، والعنف الجنساني، وتفاوت الأجور بين الرجل والمرأة، وحقوق المواطنة، وإمكانية لجوء المرأة إلى العدالة، وأثر تصاعد التيار الديني المحافظ على حقوق المرأة. وسيُسترشد بهذه البيانات في وضع الإطار الوطني لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة.

٧٧ - وعلى الصعيد الإقليمي، كانت شراكة بين المعهد الوطني للإحصاءات والمعهد الوطني للمرأة في المكسيك، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في طليعة الجهود الرامية إلى إيجاد قاعدة معارف بشأن الإحصاءات الجنسانية بهدف الاسترشاد بها في صنع السياسات القائم على الأدلة في المنطقة. وقام ١٩ بلدا بإجراء استقصاءات استخدام الوقت عن توزيع وقت المرأة، بما في ذلك أعمال

(٤٧) نظام إدارة المعلومات التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، ٢٠١٥.

(٤٨) نظام إدارة المعلومات التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

الرعاية غير مدفوعة الأجر. واستخدمت هذه البيانات لدعم السياسات القائمة على الأدلة التي ترمي إلى تعزيز الإدماج الاقتصادي للمرأة.

زاي - المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٧٨ - يُستعان في المساواة عن تحقيق نتائج المساواة بين الجنسين على الصعيد القطري بمؤشرات أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ("سجل الأداء")، التي استُحدثت في عام ٢٠٠٨. ويقيّم السجل أداء الأفرقة القطرية فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني ويدعم التخطيط الاستراتيجي وتحديد أولويات التدخلات.

٧٩ - وأنجزت تسع وثلاثون عملية لسجلات الأداء بحلول نهاية عام ٢٠١٤^(٤٩)، مع الشروع في حوالي ١٠ عمليات أخرى في عام ٢٠١٥. وفي ألبانيا والبوسنة والهرسك، ساعد سجل الأداء فريق الأمم المتحدة القطري على تحديد عتبة دنيا للإجراءات اللازمة لتحقيق المساواة بين الجنسين في سياق دورات التخطيط ضمن إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وخطة عام ٢٠٣٠ في البلدين.

٨٠ - وتقوم أفرقة الأمم المتحدة القطرية على نحو متزايد بإعداد ردود الإدارة لتنفيذ النتائج والتوصيات المنبثقة عن سجلات الأداء (في تيمور - ليشتي ورواندا وفييت نام وملديف على سبيل المثال). وتبرز هذه الممارسات الجيدة مدى وفاء الأفرقة القطرية بالتزامها بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات التخطيط والبرمجة وتنمية القدرات والرصد والتقييم، وبدعم التحول نحو نهج أشمل للبرمجة المشتركة من أجل معالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين.

٨١ - ويفيد استعراض عالمي أجرته مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بأن أداء الأفرقة القطرية للأمم المتحدة يختلف باختلاف الأبعاد والمناطق المشمولة بسجل الأداء. ولئن طرأت تحسينات في مجالات التخطيط والبرمجة والشراكات وصنع القرار، فإن التقدم المحرز فيما يتعلق بالميزنة وقدرات الأفرقة القطرية لا يزال ضعيفا^(٥٠). وتتماشى هذه النتائج مع الاتجاهات التي أفادت بهافرادى كيانات الأمم المتحدة عبر خطة العمل على نطاق المنظومة.

(٤٩) "UNCT performance indicators for gender equality and the empowerment of women: desk review

2012-2014".

(٥٠) المرجع نفسه.

خامسا - الثغرات والتحديات

٨٢ - على الرغم من التقدم المحرز في تحقيق مزيد من الاتساق على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفي تعزيز تنسيق الأنشطة التنفيذية المراعية للمنظور الجنساني على الصعيد القطري، لا تزال هناك ثغرات قائمة.

٨٣ - ويتطلب تحقيق النتائج المفوضية إلى نقلة نوعية لجميع النساء والفتيات، على النحو المتوخى في خطة عام ٢٠٣٠، أن تقدم منظومة الأمم المتحدة دعما متكاملًا في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للتنمية المستدامة. ورغم أن أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية تثبت باستمرار زيادة التركيز على نتائج المساواة بين الجنسين ونواتجها، فإنها لا تبرز بصورة منهجية على تحول من نهج انعزالية نحو زيادة فعالية العمل المشترك لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٨٤ - وما زالت قدرات أفرقة الأمم المتحدة القطرية على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في التخطيط الإنمائي والتنفيذ والإبلاغ والرصد والتقييم، وعلى جمع البيانات وتحليلها دون المستوى الأمثل. وحتى الآن، تواصل الأفرقة القطرية المغالاة في التركيز على التدريب الفردي على حساب نهج أشمل وأطول أمدا في تنمية القدرات.

٨٥ - ويشكل عدم تخصيص موارد مالية كافية خطرا على جهود منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في سبيل الوفاء بالالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وعدم وجود منهجية مشتركة لتتبع المخصصات المالية والنفقات لتحقيق المساواة بين الجنسين ضمن إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية يحد من قدرة أفرقة الأمم المتحدة القطرية على تحديد غايات معينة والالتزام بها.

٨٦ - أما قلة أو انعدام البيانات الوطنية المصنفة حسب نوع الجنس والأصل العرقي والسن والإعاقة وغير ذلك من العوامل فتعوق قدرة أفرقة الأمم المتحدة القطرية على فهم أوجه عدم المساواة ورصدها وعلى تتبع التقدم المحرز في تحقيق أهداف وغايات المساواة بين الجنسين في سياق خطة عام ٢٠٣٠. ولا يزال تكثيف الدعم لإعداد الإحصاءات الجنسانية أمرا أساسيا لدعم ورصد تنفيذ الالتزامات العالمية والوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتاة تنفيذا قائما على الأدلة.

سادسا - استنتاجات وتوصيات

٨٧ - تعتبر الدول الأعضاء على الدوام المساواة بين الجنسين ثاني أهم المجالات التي تُثَمَّن فيها بشدة مساهمات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية^(٥١). ويبرهن التقدم المحرز فيما يتعلق بخطة العمل على نطاق المنظومة للأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها الأمم المتحدة الإنمائية على أن كيانات الأمم المتحدة تعمم مراعاة المنظور الجنساني وتمكين المرأة بطريقة أكثر منهجية وفعالية على المستوى المؤسسي، وفي السياسات والبرامج، بسبل منها تعزيز آليات التنسيق على الصعد العالمي والإقليمي والوطني.

٨٨ - ويُعدّ إنشاء الإطار العالمي المتكامل المفضي إلى التحول ضمن الخطة الجديدة نداء مدويا لإحداث تغيير طموح، يتطلب مشاركة جماعية من الجهات المعنية كافة للوفاء بالالتزامات القائمة والجديدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولا يزال تحقيق قدر أكبر من الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على جميع المستويات أمرا بالغ الأهمية للقضاء على الفقر، وإلغاء أوجه عدم المساواة، وضمان اطراد النمو الاقتصادي الشامل للجميع، وتحقيق التنمية المستدامة. وتعكس الطريقة المتكاملة التي ترد بها اعتبارات المساواة بين الجنسين في خطة عام ٢٠٣٠ ارتفاع تعميم مراعاة المنظور الجنساني إلى درجة عالية من الأولوية وتبين أنها ذات أهمية مركزية في تنفيذ جميع أهداف التنمية المستدامة وتحقيقها.

٨٩ - وقد يود المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يطلب إلى منظومة الأمم المتحدة، بما فيها الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، النظر في اتخاذ الإجراءات التالية:

(أ) ضمان التركيز بشدة على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في قرار الجمعية العامة بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسات الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها الأمم المتحدة من أجل التنمية، وذلك لدفع عجلة التقدم في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياق تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠؛

(ب) كفالة وتعزيز امتثال كيانات منظومة الأمم المتحدة كلها امتثالا تاما لمتطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة فيما يتعلق بجميع مؤشرات الأداء؛

(٥١) تقرير الأمين العام عن تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٦٧ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها الأمم المتحدة من أجل التنمية (٢٠١٦).

(ج) تكثيف الاستثمارات لمعالجة القضايا في المجالات ذات الأهمية الحاسمة المحددة في خطة العمل على نطاق المنظومة، بما في ذلك وضع السياسات، وتتبع الموارد وتوزيعها، وتمثيل المرأة على قدم المساواة، بما يشمل ثقافة المنظمة، وتنمية القدرات وتقييمها؛

(د) زيادة الموارد لتحقيق الأهداف والغايات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، بوسائل منها تعزيز الأطر الموحدة للميزانية، وآليات التمويل المشترك وجهود التعبئة المشتركة؛

(هـ) موازنة نظم مؤشرات المساواة بين الجنسين وتعزيز القدرات على نطاق المنظومة لتنفيذها، بطرق منها تتبع مخصصات أفرقة الأمم المتحدة القطرية ونفقاتها ضمن إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛

(و) التعجيل في تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتعزيزه في الأعمال المعيارية والتنفيذية بما يتفق وأهداف التنمية المستدامة، وكذلك في ركائز التنمية والمساعدة الإنسانية والسلام والأمن التي تدعمها منظومة الأمم المتحدة؛

(ز) الاستمرار في موازنة أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الجديدة وتكييفها مع المطالب المفضية إلى تحول في خطة التنمية المستدامة الجديدة ومع الأولويات الإنمائية الوطنية، بسبل منها إدماج نتائج مكرّسة بشأن المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع المجالات الاستراتيجية الرئيسية الأخرى؛

(ح) زيادة الاستثمارات لتعزيز الاتساق بين أفرقة الأمم المتحدة القطرية في التنفيذ والقدرات والخبرة من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني بشكل منهجي وشامل في أطر البرمجة المشتركة على الصعيد القطري، وبخاصة أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (أو ما يعادلها)؛

(ط) زيادة الاستثمارات التقنية والمالية لتمكين بناء القدرات الإحصائية الوطنية على إعداد الإحصاءات الجنسانية، وجمع وتحليل البيانات المصنّفة حسب نوع الجنس والعمر والعوامل الجغرافية والدخل وغير ذلك من المؤشرات على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي؛

(ي) الحرص على زيادة تكامل نظم المساءلة في الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، لا سيما بتعزيز الروابط بين خطة العمل على نطاق المنظومة وسجل الأداء الجنساني، وتوسيع نطاقهما ليشمل زيادة التركيز على النتائج المتصلة بأهداف التنمية المستدامة؛

(ك) دعم الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء، بناء على طلبها، لاستغلال معارف منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني وخبيراتها والاستفادة منها تماما بطريقة متكاملة على "نطاق المنظومة بأسرها" تستند إلى ولايات جميع كيانات الأمم المتحدة ومساهماتها لتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ تنفيذًا مراعيًا للاعتبارات الجنسانية.
