

Distr.: General
19 May 2022
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



دورة عام 2022

23 تموز/يوليه 2021 - 22 تموز/يوليه 2022

البند 12 (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

يتضمن هذا التقرير، المقدم عملاً بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 17/2021، تحليلاً للتقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها، وفي تحقيق متطلبات الأداء المحددة في أطر المساءلة المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة على الصعيدين العالمي والقطري.

ويستند إلى تقارير كيانات الأمم المتحدة المقدمة في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وسجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة، ونظام إدارة المعلومات لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وإلى مصادر ثانوية.

وتُقدم توصيات إلى كيانات الأمم المتحدة من أجل التعجيل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها، بما في ذلك في سياق خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19).



الرجاء إعادة استعمال الورق



أولا - مقدمة

- 1 - أُعد هذا التقرير استجابة لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 17/2021 المؤرخ 8 حزيران/يونيه 2021 الذي طلب فيه المجلس إلى الأمين العام أن يقدم إليه، في دورته لعام 2022، تقريراً عن تنفيذ هذا القرار، بما في ذلك عن مساءلة منظومة الأمم المتحدة على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري وعن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- 2 - ويصادف عام 2022 الذكرى السنوية الخامسة والعشرين لاعتماد استنتاجات المجلس الاقتصادي والاجتماعي لعام 1997 المتفق عليها بشأن "تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج" والتي أرسيت، بناءً على نتائج المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة لعام 1995، مبادئ لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. ولا تزال عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وهي عملية تهدف إلى تقييم الأثر المتفاوت على النساء والرجال لأي إجراءات مقررة في جميع المجالات وعلى جميع المستويات، تتسم بأهمية محورية بالنسبة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتنفيذ خطة عام 2030 على نحو يراعي الاعتبارات الجنسانية. وتمثل تكملة للعمل المحدد الهدف الخاص بالمرأة ولا تحول دون القيام به بأي حال من الأحوال.
- 3 - واستناداً إلى هذه الخلفية، يركز هذا التقرير على المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني على أعلى المستويات في الأمم المتحدة، في الأنشطة التنفيذية ومن خلال تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وما يعادلها على مستوى أفرقة الأمم المتحدة القطرية، بما في ذلك في سياق خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19). ويقدم التقرير توصيات تطلعية، تستند إلى التقدم المحرز والقدرات القائمة، وتهدف إلى مساعدة كيانات الأمم المتحدة على مواءمة نهجها والتعجيل بالجهود الرامية إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين، في حدود ولاية كل منها.

ثانياً - النهوض بخطة المساواة بين الجنسين

ألف - المساواة بين الجنسين ومرض فيروس كورونا

- 4 - كان لجائحة كوفيد-19، منذ أن أعلنتها منظمة الصحة العالمية جائحة عالمية، وقع شديد على السكان عموماً، وعلى النساء والفتيات بشكل خاص⁽¹⁾. فقد أدت الأزمة إلى تآكل عقود من المكاسب الإنمائية، مما زاد من إعاقة التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك المساواة بين الجنسين. وفي حين يرجح حصول النساء مثل الرجال على لقاحات كوفيد-19، اشتد العنف ضد النساء والفتيات؛ وازداد زواج الأطفال وانخفضت عمالة المرأة (انظر E/2021/58). والجدير بالذكر أن 43,2 في المائة فقط من النساء في سن العمل على الصعيد العالمي كن يعملن في عام 2021، مقارنة بـ 68,6 في المائة من الرجال في سن العمل⁽²⁾. كما وجد آخر تقرير صدر عن المنتدى الاقتصادي العالمي أن سد الفجوة بين

(1) Ginette Azcona and others, *Progress on the Sustainable Development Goals: The 2021 Gender (1) Snapshot* (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women and United Nations, 2021).

(2) منظمة العمل الدولية، *لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية: اتجاهات عام 2022* (جنيف، 2022).

الجنسين في جميع أنحاء العالم سيستغرق الآن 135,6 عامًا بسبب الجائحة⁽³⁾. ولذلك، تبذل منظومة الأمم المتحدة جهودًا هامة في مجال الدعوة والترويج من أجل اعتماد سياسات وبرامج تراعي الاعتبارات الجنسانية في سياق التصدي لجائحة كوفيد-19 والتعافي منها.

5 - وواصلت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) التركيز على توافر البيانات القوية في الوقت المناسب لتوجيه استجابة مراعية للاعتبارات الجنسانية لجائحة كوفيد-19 ودخلت في شراكة مع إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمم المتحدة، والمكاتب الإحصائية الوطنية، والكيانات الحكومية، والشركاء الدوليين لإجراء دراسات استقصائية للتقييمات الجنسانية السريعة بشأن الآثار الجنسانية لجائحة كوفيد-19 في أكثر من 70 بلدًا. ويؤكد تقرير هيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام 2021 المعنون "النساء والفتيات اللاتي تركن خلف الركب: فجوات كبيرة في الاستجابة للجائحة" على معاناة النساء والفتيات بشكل غير المتناسب من الآثار الاجتماعية الاقتصادية لجائحة كوفيد-19، من خلال فقدان الوظائف وانخفاض ساعات العمل وزيادة كثافة أعمال الرعاية والأعمال المنزلية، والضغط المفرط على صحتهم الجسدية والعقلية. ويظهر التقرير أيضًا أن النساء والفتيات، مقارنة بالرجال والفتيات، يتلقين قدرًا أقل بكثير من الإغاثة من كوفيد-19 أو الحماية الاجتماعية من الحكومات أو المنظمات غير الحكومية. وتتوفر أيضًا تقارير إقليمية وقطرية عن الدول العربية وآسيا والمحيط الهادئ وشرق وجنوب إفريقيا وأوروبا وآسيا الوسطى. وتستخدم البلدان نتائج التقييمات الجنسانية السريعة لوضع برامج محددة الهدف من أجل التصدي للآثار الاجتماعية الاقتصادية لجائحة كوفيد-19⁽⁴⁾، وتعزيز رفاه المرأة وسلامتها⁽⁵⁾، وتعبئة الموارد⁽⁶⁾، وتوجيه إنتاج بيانات جنسانية أخرى (ساموا والفلبين)⁽⁷⁾. وفي هايتي، استُرشد بتقييم جنساني سريع في عملية استجابة إنسانية وتعاف تراعي الاعتبارات الجنسانية.

6 - وواصل كل من هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي رصد تصدي الحكومات للجائحة من خلال أداة تتبع الاستجابات الجنسانية العالمية لجائحة كوفيد-19. وتجمع آلية التتبع معلومات عن التدابير السياساتية المتصلة بالجائحة التي اتخذتها الحكومات وتسلط الضوء على الممارسات الجيدة في مجال التصدي للعنف ضد النساء والفتيات، ودعم أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وتعزيز الأمن الاقتصادي للمرأة. وتدل البيانات المتعلقة بتمثيل المرأة ودورها القيادي في 431 من فرق العمل المعنية بجائحة كوفيد-19 على نطاق 187 بلدًا على أن النساء ممثلات تمثيلًا ناقصًا بشكل كبير في هياكل صنع القرارات المتصلة بالجائحة. ووجد تقرير صدر عن البرنامج الإنمائي في عام 2021 أن ضمان مراعاة الاعتبارات الجنسانية والاعتراف بحق المرأة كصانعة للقرار⁽⁸⁾، يتطلب أن يكون للمرأة رأي عند قيام الحكومات بوضع استجاباتها السياساتية. فحيثما كانت النساء في مناصب قيادية، كانت الاستجابة للجائحة في كثير من الأحيان أسرع وأكثر توافقًا مع الاحتياجات الاجتماعية. إلا أن النساء لا يشغلن، على نطاق

(3) World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021* (Geneva, 2021)

(4) ألبانيا، ورواندا، وشيلي، وكولومبيا، وملديف.

(5) الأردن وشيلي.

(6) أوكرانيا في فترة ما قبل الحرب، وإندونيسيا، وجورجيا، والسنغال.

(7) ساموا والفلبين.

(8) United Nations Development Programme (UNDP) and University of Pittsburgh, *Gender Equality in Public Administration* (2021)

جميع المستويات والقطاعات، نفس الحيز الذي يشغله الرجال في مجال صنع القرار. وعلى الصعيد العالمي، تشكل النساء أكثر من 75 في المائة من القوى العاملة في المجال الصحي، مما يجعلهن عناصر لا غنى عنها في التصدي لجائحة كوفيد-19. إلا أنهم لا يشكلون سوى 28 في المائة من المديرين التنفيذيين في المجال الصحي. وفي حين أن المنظمات النسائية تنصدر الاستجابات المجتمعية لجائحة كوفيد-19 في العديد من البلدان، فإنها تعاني من تناقص التمويل وتقلص الحيز المدني⁽⁹⁾.

7 - وقد اتخذت أيضا مبادرات مشتركة بين الوكالات استجابة لجائحة كوفيد-19. فعلى سبيل المثال، وضعت، في سياق دعم مراعاة المنظورات الجنسانية في جهود أفرقة الأمم المتحدة القطرية، مذكرة تقنية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في استجابة أفرقة الأمم المتحدة القطرية لجائحة كوفيد-19 تحت رعاية فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

8 - وفي عام 2021 أيضا، وبالنظر إلى أن قطاع السياحة يشكل واحدة من أكبر الجهات التي توفر العمالة للنساء، لا سيما في الوظائف المنخفضة الأجر التي تتطلب قدرا أقل من المهارات، دخلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة السياحة العالمية في شراكة للتركيز على تمكين المرأة أثناء التعافي من جائحة كوفيد-19. أما المبادئ التوجيهية المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني التي وضعها الكيانان من أجل القطاعين العام والخاص، فمن المقرر حاليا تجربتها في قطاع السياحة في أربعة بلدان⁽¹⁰⁾. وتهدف المبادئ التوجيهية إلى ضمان تعاف أكثر شمولاً ومرونة بعد الجائحة، مع الاعتراف بأن تلبية الاحتياجات المحددة للمرأة لا تزال تتسم بأهمية بالغة.

باء - التمويل من أجل المساواة بين الجنسين

9 - تسعى منظومة الأمم المتحدة جاهدة إلى اتباع نهج منسقة لتعزيز قاعدة الموارد من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. وقد أدى المسعى المشترك المبذول من أجل إدماج منظور جنساني قوي في النداء الثاني لتقديم مقترحات الصادر عن الصندوق الاستئماني المتعدد الشركاء لمواجهة جائحة كوفيد-19 (E/2021/52، الفقرة 9) إلى اعتماد مؤشر المساواة بين الجنسين كمعيار من المعايير الإلزامية. وقد حقق ذلك زيادة بعدة أضعاف في الموارد المخصصة للبرامج التي يتمثل هدفها الأساسي في تحقيق المساواة بين الجنسين. وسجلت المخصصات ارتفاعا كبيرا من 5 في المائة من إجمالي التمويل (1,9 مليون دولار) في النداء الأول إلى 64 في المائة (11,9 مليون دولار) في النداء الثاني. وتقوم حاليا صناديق أخرى، مثل الصندوق الاستئماني الخاص من أجل أفغانستان، بتكرار النموذج.

10 - وفي عام 2021، وافقت اللجنة التنفيذية التي أنشأها الأمين العام على خطة تنفيذ تمثل تكملة لتوصيات عام 2019 الصادرة عن فرقة العمل الرفيعة المستوى المعنية بالتمويل من أجل المساواة بين الجنسين. وتهدف الخطة إلى تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في صناديق التمويل الجماعي، والتعجيل بإدماج المساواة بين الجنسين في الخطط الاستراتيجية وأطر الميزانية، وتنسيق التقارير المقدمة على نطاق المنظومة عن التمويل من أجل المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة والأخذ بمؤشر المساواة بين الجنسين على مستوى الكيانات وفي أطر تمويل الأفرقة القطرية. وتستخدم الخطة الأوساط

(9) Azcona and others, *The Gender Snapshot 2021*

(10) البلدان الأربعة جميعها أعضاء في منظمة السياحة العالمية - الأردن، والجمهورية الدومينيكية، وكوستاريكا، والمكسيك.

الحالية المشتركة بين الوكالات التي تعمل بالفعل على وضع خطط على نطاق المنظومة، مثل فريق الرقابة على الإدارة الائتمانية التابع لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة وشبكة التمويل والميزانية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. وقد تطلب الكيانات الدعم الذي تقدمه مكاتب المساعدة من فريق للدعم التقني تابع لشعبة تنسيق أنشطة منظومة الأمم المتحدة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. كما يؤدي مكتب المراقب المالي بالأمانة العامة ومكتب الصندوق الاستثماري المتعدد الشركاء التابع للبرنامج الإنمائي الذي يشرف على آلية مشتركة بين الوكالات للتمويل الجماعي دورًا مركزيًا في بدء تنفيذ الخطة.

11 - ولا يزال تتبع المخصصات والنفقات الجنسانية يمثل أولوية على جميع المستويات. وبغية دعم إمكانية مقارنة البيانات، عُززت مواءمة الممارسات التي تنطوي على اعتماد واستخدام مؤشر للمساواة بين الجنسين بناء على مقياس من أربع درجات على نطاق الكيانات والركائز. وحسبما ورد في خطة العمل على نطاق المنظومة، كان قد أبلغ 28 كيانًا، بحلول عام 2021، عن استخدام آلية للرصد المالي من أجل المساواة بين الجنسين. إلا أن أقل من النصف قدم تقارير سنوية عنها أو أدرجها في نظامه المركزي لتخطيط الموارد، على نحو ما تقتضيه فرقة العمل الرفيعة المستوى المعنية بالتمويل من أجل المساواة بين الجنسين.

12 - أما فيما يتعلق بآليات التمويل الجماعي، فإن دراسة استقصائية أجراها فريق الرقابة على الإدارة الائتمانية بشأن الصناديق المشتركة بين الوكالات للتمويل الجماعي تقيد بأن 34 من الصناديق الاستثمارية متعددة الشركاء (69 في المائة من جميع المجهيين) تستخدم مؤشر المساواة بين الجنسين لأغراض ضمان "الجودة عند الدخول" وإمكانية الحصول على الموارد وفقًا لمدى إسهام برنامج ما في تحقيق المساواة بين الجنسين. إلا أن 18 منها فقط (37 في المائة) لديها أهداف مالية تتصل بالمساواة بين الجنسين على النحو الذي أوصت به فرقة العمل الرفيعة المستوى لتعزيز قاعدة الموارد من أجل المساواة بين الجنسين. أما بالنسبة للاستثمارات المالية (سواء كانت أو لم تكن ذات أهداف محددة)، فيخصص 25 صندوقًا (51 في المائة) 15 في المائة أو أكثر من موارده للبرامج التي يتمثل هدفها الرئيسي في تحقيق المساواة بين الجنسين. والجدير بالذكر أن نشر الإصدار الثاني من منصة معلومات الأمم المتحدة (UN INFO)⁽¹¹⁾ في عام 2021 أدى إلى تحقيق زيادة في عدد الأفرقة القطرية التي تستخدم مؤشر المساواة بين الجنسين في خطط العمل المشتركة، من 47 فريقًا قطريًا في عام 2020 إلى 80 فريقًا قطريًا في عام 2021.

جيم - خطتنا المشتركة: نحو عقد اجتماعي جديد للنساء والفتيات

13 - احتفالًا بالذكرى السنوية الخامسة والسبعين لإنشاء الأمم المتحدة، أقرت الدول الأعضاء بأن مواجهة التحديات العالمية الشديدة الترابط تتطلب تقوية التعاون الدولي مع حفاظ الأمم المتحدة ومقاصد ميثاق الأمم المتحدة ومبادئه على مكانة مركزية في الجهود المبذولة⁽¹²⁾. واستجابة لذلك، قدم الأمين العام خطتنا المشتركة، وهي رؤية لتنشيط النظام المتعدد الأطراف وجعله شاملًا للجميع. ويتمثل أحد التزاماتها الأساسية في أن يكون للنساء والفتيات مكانة مركزية، مع الاعتراف بالأهمية الأساسية للهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة بالنسبة إلى تجديد العقد الاجتماعي. وتحدد الخطة خمسة إجراءات تحويلية قائمة بذاتها

(11) منصة UN INFO هي منصة إلكترونية للتخطيط والرصد والإبلاغ تعمل على رقمنة النتائج التي يحققها فريق الأمم المتحدة القطري على مستوى مختلف الأطر.

(12) انظر قرار الجمعية العامة 6/76.

بشأن المساواة بين الجنسين، والإصلاحات الداخلية التي يتعين القيام بها تحقيقاً لذلك، والمنظور الجنساني الذي ينبغي مراعاته في جميع الإجراءات، من الإصلاح الضريبي إلى وضع خطة جديدة للسلام. ونظمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة منتدى جيل المساواة، الذي اشتركت في استضافته حكومتا فرنسا والمكسيك بالشراكة مع المجتمع المدني والمنظمات الشبابية، والذي جمع بين الحكومات والشركات وصانعي التغيير لدفع عجلة التغيير الطموح من خلال ائتلافات العمل لأصحاب المصلحة المتعددين الملزمة بالخطة العالمية للتعجيل بتحقيق المساواة بين الجنسين، بما في ذلك من خلال أطر المساءلة.

ثالثاً - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة التنفيذية

14 - تواصل في عام 2021 اهتمام الأمم المتحدة بمراعاة الاعتبارات المتصلة بالمساواة بين الجنسين في الأنشطة التنفيذية، بما في ذلك على نطاق ركائز الأمم المتحدة. وترد أدناه التطورات البارزة.

ألف - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات التخطيط والبرمجة القطرية المشتركة

15 - استناداً إلى بيانات نظام إدارة المعلومات لمكتب الأمم المتحدة للتنسيق الإنمائي⁽¹³⁾، إن 19 من أصل 27 (70 في المائة) فريقاً قطرياً من الأفرقة القطرية التي وضعت إطار تعاون في عام 2021 ضمته نتيجة مكرسة للمساواة بين الجنسين. وأفاد 113 من أصل 130 (87 في المائة) فريقاً قطرياً بوجود برنامج مشترك واحد على الأقل تضمن تركيزاً على الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة. وإجمالاً، تضمن 356 من أصل 927 (38 في المائة) برنامجاً مشتركاً في المجموع تركيزاً على الهدف 5، حيث تمثلت المواضيع الأكثر شيوعاً في إنهاء العنف ضد المرأة، وإنهاء التمييز ضد النساء والفتيات، والاعتراف بأعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر. وعلاوة على ذلك، أفاد 29 في المائة من البرامج المشتركة التي تركز على الهدف 3 (الصحة)، و 22 في المائة من تلك التي تركز على الهدف 16 (السلام والعدل)، و 21 في المائة من التي تركز على الهدف 4 (التعليم) بأنها تركز أيضاً على الهدف 5. إلا أن 8 في المائة فقط من التمويل استهدف البرامج المشتركة التي تركز على الهدف 5 على الرغم من أن تلك البرامج مثلت 38 في المائة من مجموع عدد البرامج المشتركة.

16 - وفي عام 2021، أفاد 120 من أصل 130 (92,3 في المائة) فريقاً قطرياً بوجود فريق مواضيعي جنساني أو ما يقابله من آلية تنسيق جنساني لدعم تنسيق تدابير تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات التخطيط والبرمجة المشتركة. وفي عام 2021، أصدرت مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة معايير وإجراءات للأفرقة المواضيعية الجنسانية. وتهدف هذه الإرشادات الجديدة إلى تحفيز جيل جديد من الأفرقة المواضيعية الجنسانية التي تتمتع بقدرات معززة لتقديم الدعم والمشورة على الصعيد الاستراتيجي إلى الأفرقة القطرية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق عمليات إطار التعاون وضمن دعم سياساتي متكامل بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

(13) الأرجنتين، وأرمينيا، وإسواتيني، وإندونيسيا، وأوروغواي، وأوزبكستان، وأوغندا، والبحرين، وبنما، والبوسنة والهرسك، وبيلاروس، وتركمانستان، وتركيا، وتونس، وتيمور - ليشتي، وجنوب أفريقيا، وجورجيا، والسودان، وصربيا، والصومال، والصين، وكازاخستان، وكوت ديفوار، وكوسوفو، ومدغشقر، ومقدونيا الشمالية، واليمن.

باء - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في ركائز السلام والأمن والعمل الإنساني وحقوق الإنسان

17 - في عام 2021، استمر الاهتمام بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في المسائل المتصلة بالسلام والأمن والعمل الإنساني وحقوق الإنسان. وفي عام 2021، اعتمد 99 بلدا وإقليما (50 في المائة من الدول الأعضاء) خطط عمل مخصصة بشأن المرأة والسلام والأمن، وأصدرت 12 منظمة إقليمية استراتيجيات أو خططاً إقليمية. كما اتخذت البلدان خطوات لتحسين رصد خطط عملها الوطنية وتقييمها والإبلاغ عنها، وإن 86 في المائة من البلدان التي تنفذ مثل هذه الخطط لديها مؤشرات رصد لتتبع التقدم المحرز. كما يضم ميثاق المرأة والسلام والأمن والعمل الإنساني الذي أطلق في تموز/يوليه 2021 أكثر من 150 موقعاً. وفي إطار حركة عالمية ومشاركة بين الأجيال للتعبير بالتقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، يسعى الميثاق إلى دفع عجلة التغيير من خلال التركيز على خمسة مجالات عمل: (أ) توفير التمويل للخطة المتعلقة المرأة والسلام والأمن والمساواة بين الجنسين في إطار البرامج الإنسانية؛ و (ب) المشاركة المجدية للمرأة في عمليات السلام؛ و (ج) الأمن الاقتصادي للمرأة، وإمكانية الوصول إلى الموارد والخدمات الأساسية الأخرى؛ و (د) إسماع صوت المرأة وتوليها دوراً قيادياً على نطاق قطاعات السلام والأمن والعمل الإنساني؛ و (هـ) حماية النساء في سياقات النزاع والأزمات، بمن فيهن المدافعات عن حقوق الإنسان.

18 - وبالإضافة إلى ذلك، أنشأ الفريق القطري للعمل الإنساني في أفغانستان في عام 2021 فريقاً استشارياً للمرأة الأفغانية بدعم من الأفرقة العاملة المعنية بالمسائل الجنسانية في سياق العمل الإنساني (التي تشارك في قيادتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة) ليضطلع بدور أمانته. وإن الفريق الاستشاري للمرأة الأفغانية الذي أنشئ لإسماع صوت المرأة يتكون من تسع عضوات يمثلن الناشطات الأفغانيات ومنظمات المجتمع المدني التي تقودها النساء، ويعمل كمصدر مستقل لخبرات النساء الأفغانيات لتقديم المشورة إلى الفريق القطري للعمل الإنساني من أجل تحسين الاستجابة لاحتياجات النساء والفتيات، فضلاً عن توجيه مجتمع العمل الإنساني في المشاركة على الصعيد الاستراتيجي والتكتيكي والعملياتي.

19 - وبالإضافة إلى ذلك، فإن آخر تقرير سنوي للأمين العام عن المرأة والسلام والأمن (S/2021/827) يتضمن معلومات مستكملة عن الاتجاهات والثغرات والتحديات والخطوات التي اتخذتها الأمم المتحدة ودولها الأعضاء لتعميم منظور المساواة بين الجنسين في الجهود الرامية إلى منع النزاعات والأزمات والتصدي لها، وبناء السلام والحفاظ عليه. وإن آليات، مثل فريق الخبراء غير الرسمي المعني بالمرأة والسلام والأمن التابع لمجلس الأمن والذي تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة كأمانة له، تجمع بين أصحاب المصلحة لضمان الاسترشاد بالتحليل الجنساني في الدواول المتعلقة بالمسائل القطرية والمواضيعية.

20 - كما يتجلى التقدم المحرز في سد الفجوة بين الجنسين على مستوى القيادة العليا للبعثات في كل من البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام، وفي الجهود والمبادرات المخصصة، مثل مبادرة إلسي لتعزيز مشاركة المرأة في عمليات السلام⁽¹⁴⁾، التي تسهم في تحقيق زيادة مطردة، وإن كانت بطيئة، في عدد النساء بين الأفراد النظاميين.

21 - أما فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان، فقد قدم الفريق المشترك بين الوكالات المعني بقرارات أفرقة الأمم المتحدة القطرية عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المؤلف من هيئة الأمم المتحدة للمرأة وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة

(14) تهدف مبادرة إلسي، بقيادة كندا، إلى زيادة المشاركة المجدية للنساء في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام.

ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة والبرنامج الإنمائي، الدعم في عام 2021 إلى جميع تقارير أفرقة الأمم المتحدة القطرية المقدمة إلى اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

جيم - إنهاء العنف ضد المرأة

22 - في عامي 2020 و 2021، خصصت مبادرة تسليط الضوء 146 مليون دولار لمنظمات المجتمع المدني وأفادت 1 111 من المنظمات الشعبية المحلية المعنية بحقوق المرأة بأنها تتمتع بقدر أكبر من التأثير وتقوم بدور أكبر في مجال العمل على القضاء على العنف ضد النساء والفتيات. وبالإضافة إلى ذلك، أبلغت المبادرة عن زيادة بنسبة 32 في المائة في الميزانية الوطنية المخصصة لمنع العنف ضد النساء والفتيات. كما تم توقيع أو تعزيز 84 قانونًا وسياسة عامة على نطاق 17 بلدا، ووضعت لها آليات محددة لضمان أن تؤدي هذه القوانين والسياسات العامة إلى تغيير كبير؛ فعلى سبيل المثال، أدت الجهود المبذولة في إطار البرنامج الإقليمي الأفريقي لمبادرة تسليط الضوء إلى وضع أول خطة عمل إقليمية أفريقية قائمة على الأدلة بشأن إنهاء العنف ضد النساء والفتيات. وبالنظر إلى أن 26 دولة فقط من أصل 55 من الدول الأفريقية الأعضاء لديها خطط عمل وطنية بشأن إنهاء العنف ضد النساء والفتيات، فإن هذه الجهود توفر إطارًا توجيهيًا لجميع الدول الأفريقية الأعضاء البالغ عددها 55 دولة.

23 - وفي إطار تقييم منتصف المدة، أكد أكثر من 700 من أصحاب المصلحة في برامج مبادرة تسليط الضوء، بما في ذلك الحكومات والمجتمع المدني والاتحاد الأوروبي وأفرقة الأمم المتحدة، بأغلبية ساحقة على النهج التحويلي الجنساني القائم على حقوق الإنسان والذي يركز على الناجين الذي تتبعه مبادرة تسليط الضوء. كما أعرب حوالي 90 في المائة من المجيبين عن رأي مفاده أن المبادرة تساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بطريقة متكاملة، وتتماشى مع مبادئ إصلاح الأمم المتحدة، وتطرح إجراءات أكثر كفاءة ومنسقة بشكل أفضل بشأن إنهاء العنف ضد النساء والفتيات. فعلى سبيل المثال، أدت الاستفادة من الخبرات التكميلية المقدمة من مؤسسات الأمم المتحدة في إطار المبادرة إلى تعزيز التنسيق والتعاون في زيمبابوي، مما أدى بدوره إلى تشكيل ائتلافات قوية على المستوى القطري، وحكومات وطنية مجهزة بشكل أفضل للقضاء على العنف ضد النساء والفتيات، وإقامة علاقات عمل أفضل فيما بين كيانات الأمم المتحدة ومع الحكومة.

24 - وعلاوة على ذلك، مكنت مبادرة تسليط الضوء مليون شاب من الانضمام إلى برامج داخل المدرسة وخارجها وأفادت منها أكثر من 65 مليون شخص من خلال 80 حملة لتغيير السلوك مصممة محليًا. كما ساعدت المبادرة في زيادة أحكام الإدانة الصادرة بحق مرتكبي العنف بنسبة 22 في المائة وقدمت خدمات تتصل بالعنف الجنساني إلى أكثر من 650000 امرأة وفتاة على الرغم من القيود وعمليات الإغلاق الناجمة عن جائحة كوفيد-19. وأتيحت خطوط الاتصال المباشر من خلال المنصات الرقمية، وتم تشغيل العيادات المتنقلة والمراكز الجامعة للخدمات، وإعادة توظيف الأماكن الآمنة، وتكييف الخدمات لتلبية احتياجات الفئات المهمشة. فعلى سبيل المثال، قُدم الدعم إلى الشرطة وشبكات الإحالة في تيمور - ليشتي بناءً على احتياجات مجتمع المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين (مجتمع الميم) وزُود 500 من أعضاء مجتمع الميم بالخدمات الأساسية الحيوية.

25 - وبالإضافة إلى ذلك، وكما ورد في تقريره عن خطتنا المشتركة، دعا الأمين العام إلى وضع خطة طوارئ للقضاء على العنف ضد النساء والفتيات، على سبيل الأولوية، تدعمها الأمم المتحدة، وتعززها حملة

عالمية للقضاء على أي أعراف اجتماعية تتسامح مع العنف ضد النساء والفتيات أو تبرره أو تتغاضى عنه، بما يتماشى مع الغاية 5-2 من أهداف التنمية المستدامة (A/75/982).

دال - البيانات والبحوث

26 - في عام 2021، أصدرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة تقريرها السنوي المعنون "لمحة جنسانية" كتقرير مرافق لتقرير أهداف التنمية المستدامة. ويمثل التقرير المنشور الوحيد في منظومة الأمم المتحدة الذي يفحص جميع أهداف التنمية المستدامة من منظور جنساني، ويقدم بيانات وتحليلات وبحوثاً جديدة يجري وضعها من خلال أنشطة التعاون المشترك بين الوكالات ومع الوكالات الراعية. ويقدم تقرير "لمحة جنسانية"⁽¹⁵⁾ أدلة بشأن المساواة بين الجنسين على نطاق جميع أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر، مع إبراز كل من التقدم المحرز منذ عام 2015 والقلق المستمر إزاء جائحة كوفيد-19، وأثرها المباشر على رفاه المرأة، والتهديد التي تمثله للأجيال المقبلة. أما طبعة هذا العام (المتاحة بالإسبانية والتركية والفرنسية)، فتسلط الضوء على واقع أن جائحة كوفيد-19 لا تزال، بعد عام ونصف من إعلان منظمة الصحة العالمية أنها تشكل جائحة عالمية، تؤثر بشدة على الفئات الأشد فقراً وضعفاً مدمراً وغير متناسب. وقد أدى الأثر المشترك للنزاعات والظواهر الجوية الشديدة وجائحة كوفيد-19 إلى حرمان النساء والفتيات من مجرد تلبية احتياجاتهن الأساسية. كما تتضمن طبعة عام 2021، للمرة الأولى، آلية لمتابعة الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة من أجل تسليط الضوء على التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين على الصعيدين العالمي والإقليمي. ويبين هذا التقييم أن الطريق أمامنا لا يزال طويلاً. فعلى الصعيد العالمي، تشير التقديرات إلى أن مؤشراً واحداً فقط من بين 18 مؤشراً للهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة (بما في ذلك المؤشرات الفرعية) يعتبر أنه "قريب من المعدل المستهدف": نسبة المقاعد التي تشغلها النساء في الحكومات المحلية؛ بينما تدل تسعة مؤشرات على أن الهدف 5 على مسافة معتدلة من أن يتحقق ويدل مؤشران على أن الهدف بعيد أو بعيد جداً من أن يتحقق. وحيثما تتوفر البيانات مع مرور الوقت (زواج الأطفال، وتشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية، ودور النساء في البرلمانات الوطنية)، فإنها تكشف عن محدودية أو انعدام التقدم على نطاق المناطق. وعلاوة على ذلك، إلى جانب الوكالات الشريكة للأمم المتحدة، تدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة أعضاء فريق الخبراء المشترك بين الوكالات المعني بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة من خلال رصد عالمي لأهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك تنسيق الإسهامات المشتركة بين الوكالات بشأن الهدف 5 في التقرير السنوي عن أهداف التنمية المستدامة.

هاء - المساواة بين الجنسين وإدماج منظور الإعاقة

27 - في عام 2021، أسهم تعزيز التنسيق والتعاون بين الوكالات في معالجة حالة النساء والفتيات ذوات الإعاقة بشكل أكثر منهجية. وتحقيقاً لذلك، قام الفريق العامل المشترك بين الوكالات والمعني بالأشخاص ذوي الإعاقة بتوفير إرشادات معيارية ومشورة سياساتية ومبادرات لتنمية القدرات ودعم تشغيلي، بما في ذلك مكتب مساعدة خاص بإدماج منظور الإعاقة. وعلى وجه التحديد، قام برنامج مشترك بين الوكالات بشأن التقاطعية باستحداث ما يلي: مجموعة أدوات عالمية ودليل مرجعي بشأن التقاطعية لدعم الأفرقة القطرية ومختلف أصحاب المصلحة في تنفيذ نهج متعدد الجوانب بشكل أكثر فعالية؛ وبرنامج

.Azcona and others, *The 2021 Gender Snapshot* (15)

مشارك بين وكالات الأمم المتحدة لدعم البلدان في تصميم وتنفيذ استجابة شاملة لمنظور الإعاقة من أجل التصدي لجائحة كوفيد-19 والتعافي منها؛ وبرنامج أقاليمي مشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والبرنامج الإنمائي من أجل التصدي لوصمة العار والحواجز التي تحول دون المشاركة الكاملة والفعالة للنساء والفتيات ذوات الإعاقة في جميع جوانب الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. وتولت هيئة الأمم المتحدة للمرأة قيادة وتنسيق جهود بناء القدرات وتوليد المعارف فيما يتعلق بإدماج منظور الإعاقة في أكثر من 65 مكتباً قطرياً و 45 فريقاً قطرياً تابعاً لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

رابعاً - المساءلة المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني وبمسائل المساواة بين الجنسين على الصعيدين العالمي والقطري

28 - تظل المساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة على مستوى الكيانات والأفرقة القطرية أمراً أساسياً للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات. وفي عام 2021، سجلت منظومة الأمم المتحدة تقدماً من حيث توسيع التغطية وقياساً بمؤشرات الأداء في أطر المساءلة المنطبقة على كيانات الأمم المتحدة (المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة) وعلى الأفرقة القطرية (سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة).

29 - وفي عام 2021، قدم 71 كياناً، بما في ذلك الأمانة العامة وإداراتها ومكاتبها و 61 فريقاً قطرياً، تقارير عن خطة العمل على نطاق المنظومة، بما يعكس المزيد من التحقق من قبول وفائدة آليات المساءلة الموحدة على نطاق المنظومة.

30 - أما فيما يتعلق بضمان الجودة بالنسبة إلى التصنيفات في إطار خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة، فإن التباينات في التصنيفات، على النحو الذي قدمته الكيانات مقارنة بمكتب المساعدة العالمي المكرس لخطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أثرت على غرار السنوات السابقة على 13 في المائة من التصنيفات. ومن بين تلك التصنيفات، قبلت الكيانات 69 في المائة من التغييرات. وطلبت أدلة داعمة إضافية لما نسبته 31 في المائة من جميع التصنيفات. وعلاوة على ذلك، وبناء على توصيات وحدة التفتيش المشتركة بشأن الشفافية⁽¹⁶⁾، فإن بطاقات تقييم الأداء الخاصة بكل كيان متاحة على الموقع الشبكي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة⁽¹⁷⁾.

31 - وفي عام 2021، أجريت عملية الإبلاغ وضمان الجودة بالنسبة لكل من خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة وسجل أداء الأفرقة القطرية من خلال منصة الإبلاغ الإلكتروني المخصصة التي تم تحديثها في عام 2021.

(16) انظر JIU/REP/2019/2.

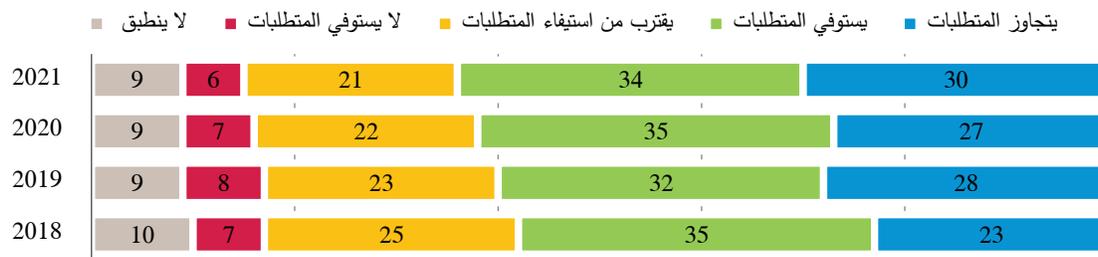
(17) انظر www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results.

ألف - المساءلة على مستوى الكيانات: المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة

32 - ظلت المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة تشير إلى إحراز تقدم على نطاق المنظومة. وبالنسبة إلى التقارير المقدمة في عام 2021، اندرج ما مجموعه 64 في المائة من جميع التصنيفات ضمن فئتي "يستوفي المتطلبات" أو "يتجاوز المتطلبات" (الشكل الأول). ويقدم هذا الفرع لمحة عامة عن أداء منظومة الأمم المتحدة من حيث تعميم مراعاة المنظور الجنساني من خلال توزيع التصنيفات حسب السنة خلال الفترة 2018-2021.

الشكل الأول

تصنيفات منظومة الأمم المتحدة عموماً في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة



النسبة المئوية من مجموع التصنيفات

1 - تحليل مؤشرات الأداء من حيث النتائج الجنسانية المتصلة بأهداف التنمية المستدامة التي حققتها الكيانات في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة

33 - النتائج الجنسانية المتصلة بأهداف التنمية المستدامة المحققة في إطار التخطيط الاستراتيجي (مؤشر الأداء 1) - سُجل زيادة طفيفة في إطار التخطيط الاستراتيجي، حيث أبلغ 45 كياناً (78 في المائة) بأنه حقق نتائج الرفيعة المستوى أو يسير على الطريق الصحيح لتحقيقها. وركز خمسة عشر كياناً على النتائج التحويلية رفيعة المستوى التي تسهم في إحداث تغييرات في الأعراف الاجتماعية والقيم الثقافية وهياكل السلطة والأسباب الجذرية لأوجه عدم المساواة والتمييز بين الجنسين.

34 - وفي حين أن الكيانات سجلت معظم نتائجها في إطار الهدف 5، عمل الكثير منها في مجالات تتلاقى فيها مسألة المساواة بين الجنسين وأهداف التنمية المستدامة الأخرى (الشكل الثاني). وفي هذا الصدد، ركزت الكيانات بشكل أكبر على العنف الجنساني، والسلام والأمن، والتمكين الاقتصادي، والمجالات المعيارية والسياساتية والتشريعية، حيث شملت الأنشطة جميع أهداف التنمية المستدامة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الأهمية الملحة المسندة إلى العمل المناخي حسبما أوضحتها 22 من الكيانات⁽¹⁸⁾ العاملة في مجال تغير المناخ والبيئة والطاقة تلاقى أيضاً مع ضرورة الحد من مخاطر الكوارث بالنسبة إلى ستة منها.

(18) بناءً على التحليل النوعي للتقارير المقدمة من 71 كياناً في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة.

الشكل الثاني

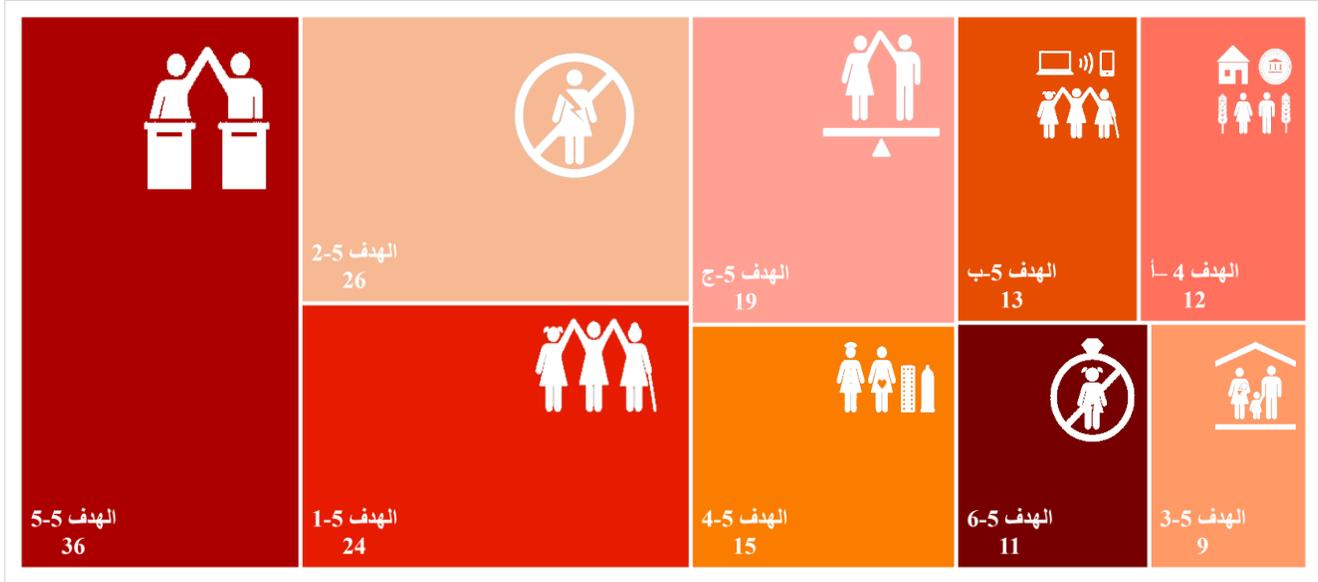
عدد الكيانات التي تعمم مراعاة منظورات المساواة بين الجنسين في كل هدف من أهداف التنمية المستدامة، وفقاً للتقارير المقدمة في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة



35 - وفيما يتعلق بالهدف 5 (الشكل الثالث)، ركزت الكيانات بشكل أكبر على القيادة النسائية (الغاية 5-5). كما أُبلغ عن تعاون كبير بين الوكالات من أجل القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات (الغاية 5-2)، وهو مجال خُصصت له دعوة متزامنة إلى العمل من أجل مكافحة "الجائحة الموزية"، بما في ذلك في المجال الرقمي.

الشكل الثالث

عدد الكيانات التي تساهم في المجالات الواردة ضمن غايات الهدف 5^(أ)، وفقاً للتقارير المقدمة في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة



(أ) الغايات: 1-5 التمييز؛ 2-5 العنف والاستغلال؛ 3-5 الزواج القسري وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث؛ 4-5 أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر؛ 5-5 القيادة وصنع القرار؛ 5-6 الصحة الجنسية والإنجابية والحقوق الإنجابية؛ 5-أ الموارد الاقتصادية؛ 5-ب التكنولوجيا؛ و 5-ج السياسات والتشريعات القابلة للإنفاذ.

36 - ويكشف تحليل للمجالات المواضيعية (الشكل الرابع) أن تلك الكيانات تساهم بالقدر الأكبر من الأعمال في مجال انخراط المرأة ومشاركتها (34 كيانا)، تليه مجالات المعرفة (24 كيانا) المتصلة بالعنف الجنساني، والتمكين الاقتصادي للمرأة، والسلام والأمن. وغالبا ما يُضطلع بالعمل في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة بالاقتران مع مجالات مواضيعية أخرى، مثل التمويل من أجل المساواة بين الجنسين، ووضع السياسات، والتكنولوجيا، وإنهاء العنف ضد المرأة، والعمل الإنساني.

الشكل الرابع

عدد الكيانات التي تساهم في كل من المجالات المواضيعية، وفقاً للتقارير المقدمة في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة، 2020



ملاحظة: تولى تحديد هذه المجالات المواضيعية الثمانية الفريق العامل المشترك بين الوكالات المعني بالنتائج لعام 2018، برئاسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من أجل دعم الإبلاغ عن المؤشرات المتعلقة بالنتائج في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة.

37 - الإبلاغ عن النتائج الجنسانية (مؤشر الأداء 2) - قدم ما مجموعه 42 كياناً (72 في المائة)، أي أكثر بأربعة كيانات مقارنة بعام 2020، تقارير عن النتائج عالية المستوى المحققة إلى مجالس الإدارة باستخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس بشكل منهجي. وعموماً، تستخدم منظومة الأمم المتحدة البيانات المصنفة حسب نوع الجنس بشكل أكثر تواتراً فيما يتعلق بالعنف الجنساني والسلام والأمن والتكافؤ، ولكن بدرجة أقل عند الإشارة إلى التخفيف من آثار تغير المناخ والتكيف معه والعمل في مجال وضع المعايير والسياسات.

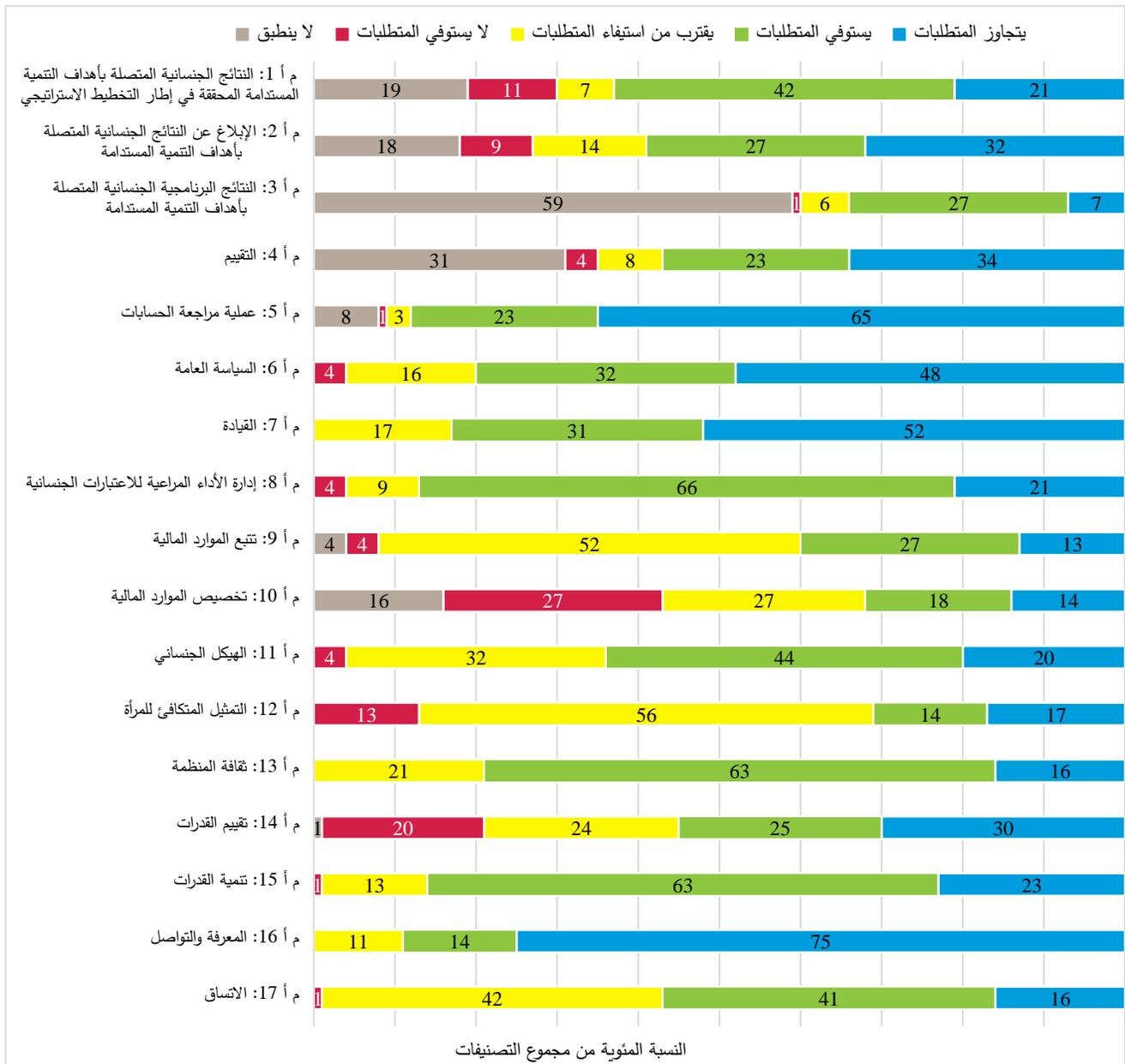
38 - النتائج البرنامجية الجنسانية غير المدرجة مباشرة في الخطط الاستراتيجية للكيانات (مؤشر الأداء 3)⁽¹⁹⁾ - تمكن أربعة وعشرون كياناً (83 في المائة) من أن يستوفي أو يتجاوز المتطلبات في إطار هذا المؤشر. وبغية إتاحة برمجة مراعية للاعتبارات الجنسانية، وضعت الكيانات أدوات ونماذج لمديري البرامج، وحددت غايات جنسانية إلزامية، وأنشأت آليات لضمان الجودة وبرامج جنسانية عالمية.

(19) بالنسبة إلى الكيانات حيث تكون جميع الأعمال ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مدرجة في وثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية، يُصنف مؤشر الأداء هذا في فئة "لا ينطبق".

2 - تحليل مقارن لأداء منظومة الأمم المتحدة بوجه عام (2020-2021)

39 - يوفر هذا الفرع تحليلاً للأداء من حيث تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المجالات الوظيفية. ويتضمن الشكل الخامس توزيعاً لإجمالي التصنيفات حسب مؤشر الأداء. ويعرض الجدول أدناه مقارنة بين التصنيفات التي تدرج في فئة "يستوفي المتطلبات" وتلك التي تدرج في فئة "يتجاوز المتطلبات"، حسب المؤشر، للفترة الممتدة بين عامي 2018 و 2021.

الشكل الخامس

تصنيفات عام 2021 في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة، حسب مؤشر الأداء^(أ)

(أ) قربت النسب المئوية إلى أقرب نقطة مئوية بحيث يصل مجموعها إلى 100 في المائة.

40 - سُجل تقدم ملحوظ في إطار ثلاثة عشر مؤشرا من مؤشرات الأداء في عام 2021: الاتساق، وتخصيص الموارد المالية، والسياسة العامة، وثقافة المنظمة، والنتائج البرنامجية، والتمثيل المتكافئ للمرأة، ونتائج التخطيط الاستراتيجي، والمعرفة والتواصل، وتنمية القدرات، وتتبع الموارد المالية.

الجدول

تحليل مقارن للتصنيفات التي اندرجت في فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يتجاوز المتطلبات" في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة، حسب المؤشر، 2018-2021^(أ)

النسبة المئوية من مجموع التصنيفات التي اندرجت في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يتجاوز المتطلبات" (أغلقت فئة "لا ينطبق")		الفارق بالنقاط المئوية							
2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
95	94	92	89	13	1	82	81	5	عملية مراجعة الحسابات
89	86	85	89	34	1	55	54	16	المعرفة والتواصل
87	91	91	88	59	4-	32	31	8	إدارة الأداء المراعية للاعتبارات الجنسانية
86	84	87	76	23	2	63	62	15	تنمية القدرات
83	87	82	80	لا ينطبق	3-	لا ينطبق	لا ينطبق	7	القيادة
83	78	69	70	لا ينطبق	5	لا ينطبق	لا ينطبق	3	النتائج البرنامجية الجنسانية المتصلة بأهداف التنمية المستدامة غير المدرجة مباشرة في الخطة الاستراتيجية
82	81	67	72	36	1	46	45	4	التقييم
80	74	81	82	40	6	40	39	6	السياسة العامة
79	73	75	76	48	6	31	30	13	ثقافة المنظمة
78	75	73	66	لا ينطبق	3	لا ينطبق	لا ينطبق	1	النتائج الجنسانية المتصلة بأهداف التنمية المستدامة المحققة في إطار التخطيط الاستراتيجي
72	71	66	67	لا ينطبق	1	لا ينطبق	لا ينطبق	2	الإبلاغ عن النتائج الجنسانية المتصلة بأهداف التنمية المستدامة
63	66	70	60	لا ينطبق	3-	لا ينطبق	لا ينطبق	11	الهيكل الجنساني
56	44	34	31	لا ينطبق	12	لا ينطبق	لا ينطبق	17	الاتساق
56	59	49	45	15	3-	41	40	14	تقييم القدرات
41	37	47	46	22	4	19	18	9	تتبع الموارد المالية
38	27	27	31	7	11	31	30	10	تخصيص الموارد المالية
31	26	19	17	لا ينطبق	5	لا ينطبق	لا ينطبق	12	التمثيل المتكافئ للمرأة

(أ) حُسبت النسب المئوية بإغفال التصنيفات في فئة "لا ينطبق". وتختلف النسب المئوية اختلافا طفيفا عن النسب المئوية الواردة في الشكل الخامس.

41 - **الاتساق (مؤشر الأداء 17)** - سُجل تقدم كبير، بزيادة قدرها 12 نقطة. وسمحت الترتيبات الافتراضية بتعزيز المشاركة في الأحداث المشتركة بين الوكالات، مثل المؤتمر السنوي المعني بخطة العمل على نطاق المنظومة، بحضور 206 مشاركين من 60 كيانًا.

42 - **السياسة العامة (مؤشر الأداء 6)** - سُجلت زيادة بمقدار ست نقاط في عدد الكيانات التي استوفت أو تجاوزت المتطلبات، ويعزى ذلك إلى السياسات الجنسانية الجديدة والمستكملة حديثاً. ويظل هذا المؤشر هاماً ومحفزاً، حيث أن ضعف هذا العدد من مؤشرات الأداء استوفت متطلباته كيانات لديها سياسة عامة بشأن المساواة بين الجنسين.

43 - **التمثيل المتكافئ للمرأة (مؤشر الأداء 12)** - سُجلت زيادة بمقدار خمس نقاط، مع استيفاء 22 كيانا (31 في المائة) للمعايير، خمسة منها في عام 2021 للمرة الأولى.

44 - **ثقافة المنظمة (مؤشر الأداء 13)** - سُجلت زيادة قدرها خمسة كيانات، ليصل المجموع إلى 56 كيانا (79 في المائة) من الكيانات التي استوفت المتطلبات في عام 2021. وعززت ترتيبات العمل المرنة المشاركة عبر الإنترنت والعمل عن بعد. وموازة لذلك، أسهم توفير المشورة النفسية في التخفيف من حدة مشاكل الصحة النفسية والعزلة الناتجة عن الجائحة.

مجالات القوة

45 - تشمل مجالات القوة مؤشرات الأداء التي تمكن 75 في المائة على الأقل من الكيانات من استيفاء متطلباتها أو تجاوزها.

46 - **مراجعة الحسابات (مؤشر الأداء 5)** - ظل يُعتبر المؤشر الأعلى أداءً، حيث بلغت نسبة الامتثال 95 في المائة على نطاق المنظومة.

47 - **المعرفة والتواصل (مؤشر الأداء 16)** - سُجل تحسن طفيف حيث قام 63 كيانا بتبادل المعارف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين علناً وشارك 53 كيانا بنشاط في جماعات الممارسين المشتركة بين الوكالات.

48 - **إدارة الأداء المراعية للاعتبارات الجنسانية (مؤشر الأداء 8)** - سُجل امتثال عال حيث استوفى 62 كياناً المتطلبات ونفذ 15 كياناً إضافياً نظاماً للاعتراف بالعمل الممتاز المضطلع به في هذا المجال، أي بزيادة قدرها أربعة كيانات مقارنة بعام 2020.

49 - **تنمية القدرات (مؤشر الأداء 15)** - ظل قويا بفضل دورة "أنا أعرف المنظور الجنساني"، التي يوفرها مركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وهي دورة إلزامية بالنسبة إلى 50 كيانا. كما قدم ستة عشر كياناً تدريباً مخصصاً لكبار المديرين أثناء التوجيه.

50 - **القيادة (مؤشر الأداء 7)** - سُجل تراجع طفيف. وإن جهود الدعوة التي تقوم بها القيادة العليا للحصول على الأموال من أجل المساواة بين الجنسين تبرز كعامل حاسم لتحقيق النجاح.

51 - **التقييم (مؤشر الأداء 4)** - يتواصل تحسن الأداء، حيث أُجري 24 تقييماً لتعميم مراعاة المنظور الجنساني خلال فترة السنوات الخمس إلى الثماني الماضية، مع إجراء 7 منها في عام 2021⁽²⁰⁾.

(20) إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، وبرنامج منطوي الأمم المتحدة، ومنظمة الصحة العالمية.

مجالات التحسين

- 52 - تشمل مجالات التحسين مؤشرات الأداء التي كانت نسبة 50 في المائة أو أقل من الكيانات قد استوفت متطلباتها أو تجاوزتها.
- 53 - تنمية القدرات (مؤشر الأداء 14) - سُجل تراجع طفيف حيث أجرى 39 كياناً (56 في المائة) تقييمات لقدرات الموظفين على نطاق الكيان. ويشكل العجز في القدرات أحد القيود الرئيسية التي تواجه تعزيز الأداء والقيادة.
- 54 - الهيكل الجنساني (مؤشر الأداء 11) - سُجل تراجع طفيف على الرغم من تجاوز 14 كياناً المتطلبات من خلال تخصيص الموارد لدعم إقامة شبكة علاقات بين جهات تنسيق الشؤون الجنسانية. وتجدر الإشارة إلى أن 49 في المائة من وحدات القضايا الجنسانية أفادت أيضاً بتوسيع نطاق اختصاصها ليشمل الإعاقة والإدماج والعنصرية، مما أدى في كثير من الأحيان إلى تقليل التركيز وإضعاف الجهود الرامية إلى دعم المساواة بين الجنسين.
- 55 - تتبع الموارد المالية (مؤشر الأداء 9) وتخصيص الموارد المالية (مؤشر الأداء 10) - سُجل مسار تصاعدي في تنفيذ مؤشر المساواة بين الجنسين والأهداف المالية ذات الصلة حيث وفر 23 كياناً التوجيه والتدريب بشأن مؤشر المساواة بين الجنسين في عام 2021. وأبلغ ثمانية وعشرون كياناً عن استخدام المؤشر وأفاد 41 كياناً عن وضع معيار مالي، أي بزيادة قدرها كيانان آخران و 10 كيانات أخرى، على التوالي، مقارنة بعام 2020. واستخدم 15 كياناً المؤشر في كامل ميزانياتها⁽²¹⁾ و 13 كياناً في مصادر محددة للميزانية. وارتفع عدد الكيانات التي تجاوزت معاييرها المالية من 6 إلى 10 كيانات.

باء - المساءلة على مستوى أفرقة الأمم المتحدة القطرية: سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة

- 56 - يقدم هذا الفرع لمحة عامة عن التقدم المحرز في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني حسبما سجلته التقارير المرحلية الشاملة والسنوية التي أُعدت على مستوى أفرقة الأمم المتحدة القطرية باستخدام سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة.
- 57 - وشهد عدد أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي تستخدم سجل الأداء زيادة كبيرة منذ اعتماد سجل الأداء المحدث في عام 2018 وإطلاق المرحلة الثانية من خطة العمل المحدث على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المشار إليها أعلاه. وفي عام 2021 وحده، قدم 61 فريقاً قطرياً تقريراً،

(21) اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، والمنظمة الدولية للهجرة، ومركز التجارة الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف الجنسي في حالات النزاع، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وصندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، وبرنامج منطوعي الأمم المتحدة.

مقابل 38 فريقاً في عام 2020. ومن بينها، أعد 29 فريقاً تقريراً شاملاً مصمماً ليتمشى مع مرحلة التخطيط لإطار التعاون، وأعد 32 فريقاً تقريراً مرحلياً سنوياً⁽²²⁾.

58 - ويكشف التحليل أن تخطيط العمل المقترن بالإبلاغ المرحلي السنوي يجعل بإحراز التقدم ويعزز الامتثال لمؤشرات الأداء المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

تحليل التقارير الشاملة للفترة 2018-2021

59 - بالنسبة إلى الفترة 2018-2021، أكمل 72 فريقاً تقريراً شاملاً. ومن بين تلك الأفرقة، استوفى 25 فريقاً (34,7 في المائة) أو تجاوز 9 أو أكثر (60 في المائة) من متطلبات الأداء الخمسة عشر الواردة في سجل الأداء. وعلى نطاق الأفرقة القطرية، سجلت ثلاثة مؤشرات أقوى أداءً: التعاون والعمل مع الحكومة بشأن المساواة بين الجنسين، والتعاون والعمل مع منظمات المجتمع المدني المكرسة للمساواة بين الجنسين وثقافة المنظمة الداعمة للمساواة بين الجنسين. وسُجل أضعف أداء في إطار المؤشرات التي تتطلب تعزيز الإجراءات من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين، وضمان تخصيص الموارد المالية وتتبعها، وتنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

60 - أما فيما يتعلق بالاتجاهات السائدة بين الأفرقة القطرية البالغ عددها 29 فريقاً التي أعدت تقارير شاملة في عام 2021، فنظت مماثلة لتلك التي كانت سائدة في السنوات السابقة. وتظل المؤشرات الثلاثة الأعلى أداءً تلك المبينة في الفقرات 59 إلى 66 أدناه.

61 - **التعاون مع الحكومة (مؤشر الأداء 3-1)** - تبين أنه المؤشر الأعلى أداءً، حيث قدم ما مجموعه 89,7 في المائة (26 من أصل 29) من الأفرقة القطرية تقارير شاملة في عام 2021 تقيّد باستيفاء المتطلبات أو تجاوزها.

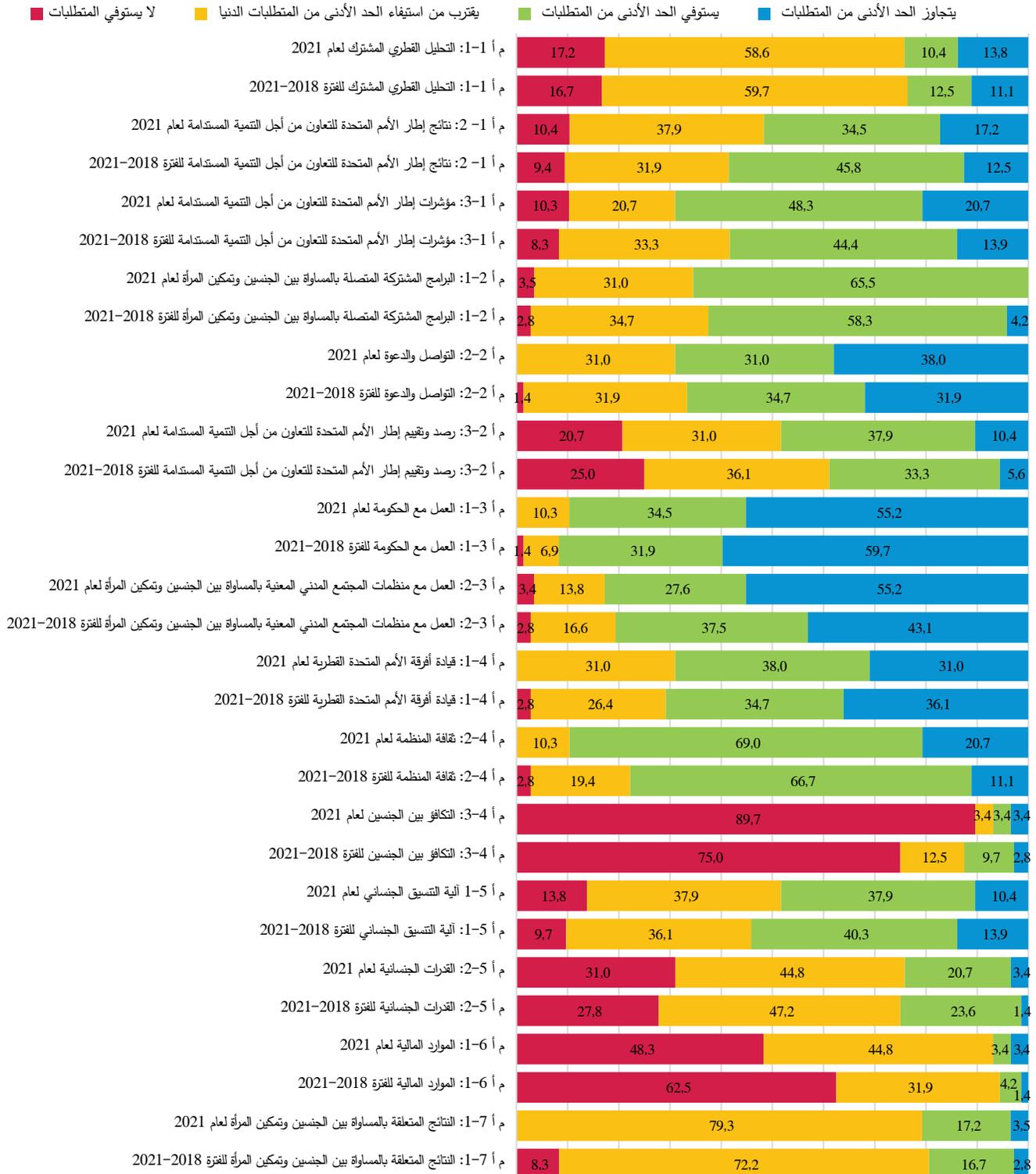
62 - **ثقافة المنظمة (مؤشر الأداء 4-2)** - استوفى ما مجموعه 89,7 في المائة (26 من أصل 29) من الأفرقة القطرية أو تجاوز متطلبات الأداء. وحظي التزام رؤساء الوكالات بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل وكفاية التدابير الرامية إلى منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين بشكل مستمر بتقييم إيجابي في استقصاء الموظفين، في حين أن تقييم التوازن بين العمل والحياة شهد أدنى قدر من الإيجابية، إذ أن تقييم الموظفين لهذا السؤال كان أقل إيجابية من تقييم الموظفين الذكور له بنسبة قد تصل إلى 23 في المائة.

63 - **التعاون والعمل مع منظمات المجتمع المدني (مؤشر الأداء 3-2)** - إن 82,8 في المائة (24 من 29) من أفرقة الأمم المتحدة القطرية استوفت أو تجاوزت المتطلبات في إطار هذا المؤشر؛ ومن تلك الأفرقة، تجاوزت نسبة 55,2 في المائة (16 من 29) المتطلبات. وكان من المرجح أن تتعاون الأفرقة القطرية مع المجتمع المدني في المبادرات المشتركة التي تعزز المساواة بين الجنسين في حين أن انخراطها مع منظمات المجتمع المدني لوضع إطار التعاون كان أقل احتمالاً.

(22) من المزمع أن تُجرى التقييمات الشاملة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة خلال مرحلة التخطيط لإطار التعاون، وينطوي ذلك على تقييم مشترك لجميع مؤشرات الأداء ووضع خطة عمل لتحسين الأداء من حيث تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتهدف التقارير المرحلية السنوية إلى الحفاظ على الزخم في إحراز تقدم نحو استيفاء متطلبات تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتستلزم إعادة تقييم ما لا يقل عن خمسة من مؤشرات الأداء وتقديم تقرير عن تنفيذ خطة العمل التي وضعت في إطار التقييم الشامل.

- 64 - وعلى العكس من ذلك، فإن المؤشرات التي سجلت أضعف أداء، حيث أن 6,8 إلى 21 في المائة فقط من الأفرقة القطرية استوفت أو تجاوزتها المتطلبات في إطارها، شملت الموارد المالية والتكافؤ بين الجنسين وتحقيق النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على النحو المقرر في إطار التعاون.
- 65 - **الموارد (مؤشر الأداء 6-1)** - في حين ظل الأداء ضعيفاً على مستوى الأفرقة القطرية التي قدمت تقريراً شاملاً في عام 2021، سُجلت زيادة في نسبة الأفرقة القطرية التي اقتربت من استيفاء المعايير، حيث أن 13 من 29 (44,8 في المائة) من الأفرقة القطرية أتاحت التدريب على مؤشر المساواة بين الجنسين. وللمرة الأولى خلال الفترة من عام 2018 إلى عام 2021، استوفى فريق قطري واحد وتجاوز الهدف المالي المحدد للمساواة بين الجنسين.
- 66 - **التكافؤ بين الجنسين (مؤشر الأداء 4-3)** - إن ما مجموعه 89,7 في المائة من الأفرقة القطرية التي قدمت تقارير في عام 2021 (26 من أصل 29) لم يستوف أياً من متطلبات الأداء، بسبب افتقار الأفرقة القطرية إلى آليات رصد التكافؤ بين الجنسين في عمليات التوظيف.
- 67 - **المساهمات في تحقيق المساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 7-1)** - أفادت نسبة 21 في المائة فقط من الأفرقة القطرية (6 من أصل 29) أنها حققت أو كانت تسير على الطريق الصحيح لتحقيق جميع النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين المقررة في إطار التعاون الخاص بها، في حين أن أفرقة قطرية عديدة أشارت إلى أن جائحة كوفيد-19 أعاقَت تحقيق النتائج المقررة.
- 68 - ومما يثير القلق أن أقل من ربع الأفرقة القطرية استوفى متطلبات الأداء فيما يتعلق بإدراج التحليل الجنساني في التحليل القطري المشترك (مؤشر الأداء 1-2) وبالنسبة إلى كفاءة القدرات الكافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني (مؤشر الأداء 5-2).

تصنيفات التقارير الشاملة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية المقدمة في إطار خطة عمل على نطاق المنظومة في عام 2021 وفي الفترة 2018-2021، حسب مؤشر الأداء (نسبة مئوية من مجموع التصنيفات)



ملاحظة: جرى تقريب الأرقام. وحُسبت جميع النسب المئوية باستخدام أرقام غير مقربة.

تحليل التقارير المرحلية السنوية لعام 2021

69 - في عام 2021، قدم 32 فريقًا قطريًا تقريرًا مرحليًا سنويًا لتحديث المعلومات المتعلقة بالأداء والإبلاغ عن تنفيذ خطة العمل. وقياسًا بخطوط الأساس المحددة في تقاريرها الشاملة، سُجل تقدم في إطار 14 من المؤشرات البالغ عددها 15 مؤشرًا من حيث استيفاء المتطلبات أو تجاوزها، مع تحقيق مكاسب تراوحت بين 3 و 28 في المائة بالنسبة إلى كل مؤشر. وقد استوفى أو تجاوز ما مجموعه 15 فريقًا من 32 (46,9 في المائة) من الأفرقة القطرية التي قدمت تقريرًا مرحليًا سنويًا في عام 2021 ما نسبته 75 في المائة أو أكثر من متطلبات الأداء.

70 - وفي عام 2021، كان الأداء الأقوى والأضعف على غرار السنوات السابقة (انظر الشكل السابع أدناه).

71 - وفي عام 2021، تبين تقارير الأفرقة القطرية أن الإجراءات التي تضمن استيفاء المعايير الدنيا أو تجاوزها قد اتخذت على نطاق جميع المؤشرات، مع اتخاذ أكبر عدد من الإجراءات لضمان التحليل الجنساني على نطاق التحليل القطري المشترك (المؤشر 1-1)، تلاها اتخاذ إجراءات من أجل تحسين القدرات على تعميم مراعاة المنظور الجنساني (المؤشر 2-5)، مع تحسن الأداء بنسبة 21 في المائة و 25 في المائة على التوالي في إطار المؤشرين.

72 - وسُجلت زيادة في إطار خمسة من مؤشرات الأداء، حيث استوفت 7 أفرقة إضافية أو أكثر من الأفرقة القطرية (21 في المائة) أو تجاوزت متطلبات الأداء في عام 2021.

73 - آلية التنسيق الجنساني (مؤشر الأداء 5-1) - سُجل أهم تقدم في إطار هذا المؤشر، مع تحقيق زيادة قدرها 28,1 في المائة في نسبة الأفرقة القطرية التي استوفت المتطلبات أو تجاوزتها من خلال إضفاء الطابع الرسمي على قيادة وعمليات الأفرقة المواضيعية الجنسانية وتعزيزها، وتوسيع نطاق العضوية ليشمل جهات التنسيق من جميع كيانات الأمم المتحدة، بما في ذلك الكيانات غير المقيمة، وعددا إضافيا من كبار الأعضاء حيثما أمكن ذلك.

74 - تنمية القدرات (مؤشر الأداء 2-5) - سُجلت زيادة في إطار هذا المؤشر، حيث تحققت زيادة بنسبة 25 في المائة في عدد الأفرقة القطرية التي تنفذ تدابير لتنمية قدرات موظفي الأمم المتحدة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

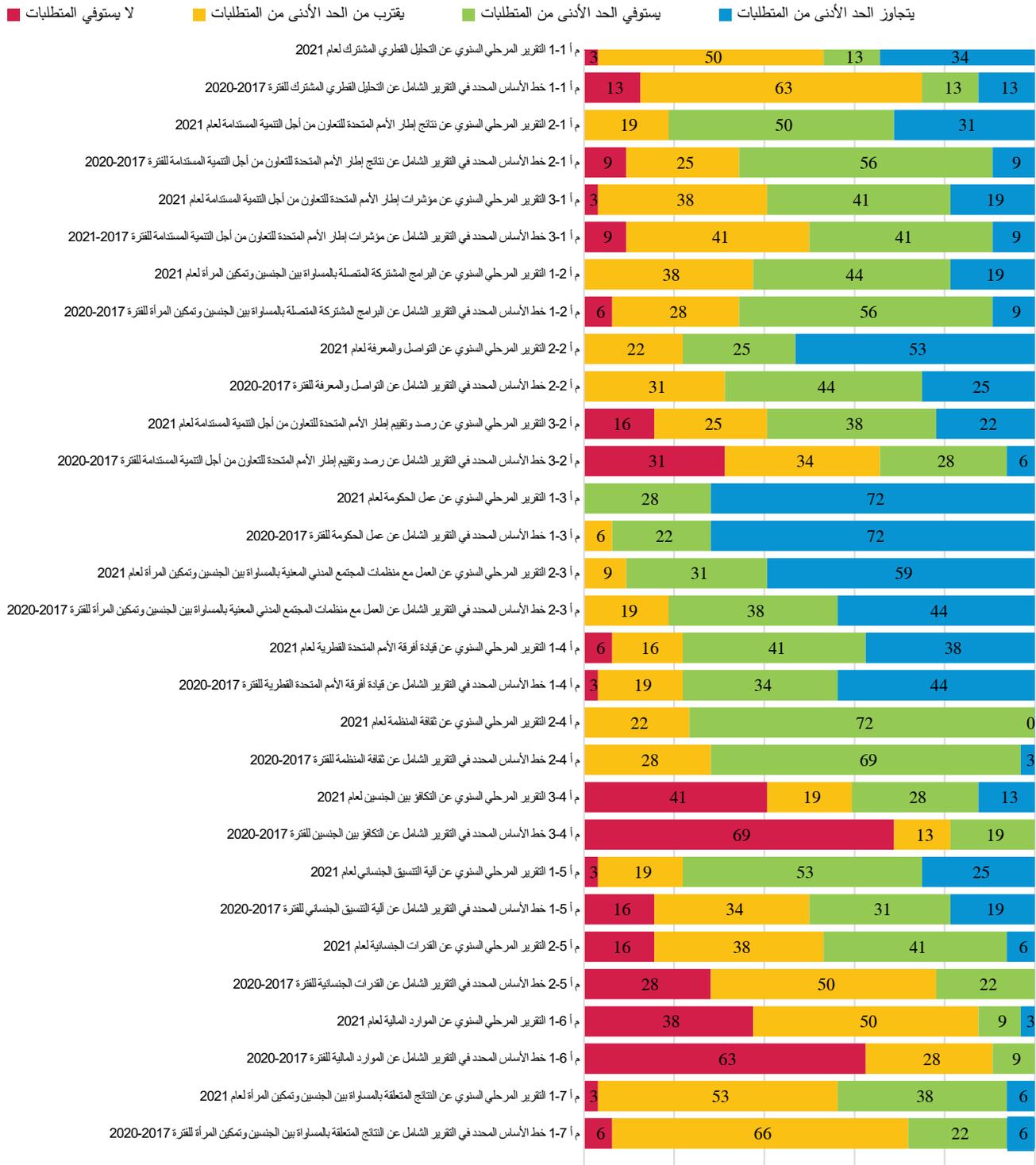
75 - الرصد والتقييم (مؤشر الأداء 2-3) - سُجلت زيادة بنسبة 25 في المائة. تُعزى إلى الجهود المشتركة المبذولة لتعزيز نظم الرصد المراعي للاعتبارات الجنسانية لأطر التعاون وإدماج تركيز جنساني أقوى في التقارير السنوية لإطار التعاون والتقييم النهائي لعملية تحسين قدرات الأفرقة القطرية من أجل تتبع النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

76 - التحليل القطري المشترك (مؤشر الأداء 1-1) - سُجلت زيادة قدرها 7 أفرقة في عدد الأفرقة القطرية (21,9 في المائة) التي تستوفي المتطلبات.

77 - التكافؤ بين الجنسين (مؤشر الأداء 4-3) - أسهم الأخذ بآليات الرصد ووضع تدابير إيجابية لضمان التكافؤ بين الجنسين في استيفاء 7 أفرقة قطرية إضافية للمتطلبات أو تجاوزها.

الشكل السابع

مقارنة تصنيفات التقارير السنوية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية المقدمة في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة لعام 2021 مع خطوط الأساس المحددة في التقارير الشاملة (نسبة مئوية)



خامساً - الثغرات والتحديات

78 - في عام 2021، ظلت جائحة كوفيد-19 تطرح تحديات أمام عمل منظومة الأمم المتحدة، مما أدى إلى تراجع التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات. ونتيجة لذلك، حظيت أهمية وضرورة تحقيق المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني باهتمام متجدد، مما أدى إلى زيادة التركيز على البرامج المشتركة ونتائج إطار التعاون التي تركز على المساواة بين الجنسين والتنفيذ المعجل لأطر وأدوات المساواة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

79 - إلا أنه بصرف النظر عما ورد أعلاه، فإن تقرير "لمحة جنسانية" يشير إلى أن هذا التعزيز الواضح للتركيز في منظومة الأمم المتحدة لم يترجم دائماً إلى نتائج على أرض الواقع. فقد ظلت مشاركة المرأة، على سبيل المثال، منخفضة في هياكل صنع القرارات المتصلة بالجائحة في البلدان⁽²³⁾.

80 - ودل التنسيق بين الوكالات دعماً لمعايير تعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة على إمكاناته الكبيرة من حيث تعزيز مراعاة الشواغل الجنسانية في عمل منظومة الأمم المتحدة. ويمكن أن يؤدي توسيع نطاق هذا النهج المنتظم المتبع في المعايير المشتركة ورصد التنفيذ ليشمل العمل البرنامجي إلى زيادة تحفيز العمل المشترك وتعزيز القدرة على التعلم الجماعي، مما يساهم في تعزيز الاستجابات الفعالة وتمكين التقييم الإجمالي للتقدم المحرز نحو أهداف التنمية المستدامة.

81 - أما فيما يتعلق بالبرامج المشتركة، ففي حين أن الاهتمام بالمساواة بين الجنسين جدير بالذكر، فإنه لم يحقق، على ما يبدو، المزيد من الموارد. وإن نسبة 8 في المائة فقط من التمويل خصصت للبرامج المشتركة التي تركز على الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة على الرغم من أن تلك البرامج تشكل 38 في المائة من مجموع عدد البرامج المشتركة.

82 - وبالإضافة إلى ذلك، بينما بذلت كيانات الأمم المتحدة جهوداً معززة لتعميم منظور مراعاة المساواة بين الجنسين على نطاق ركيزتي السلام والعمل الإنساني، لا يزال الكثير مما يتعين القيام به لضمان تلبية احتياجات وأولويات النساء والفتيات، بما في ذلك من خلال بناء القدرات في مجال التحليل الجنساني.

83 - وعلى مستوى الكيانات، يشير استعراض خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى أن تقييم القدرات لا يزال يمثل مجالاً للتحسين، حيث أن نصف كيانات الأمم المتحدة لا تجري تقييماً على نطاق الكيان لتحديد الثغرات في القدرات الجنسانية. وكشفت دراسة استقصائية عن الهيكل الجنساني أن 49 في المائة من الكيانات المجيبة لاحظت توسعاً في اختصاصات وحدات القضايا الجنسانية بما يتماشى مع خطط الإدماج الأوسع، ولكن ليس واضحاً ما إذا كان ذلك ينطوي على تخصيص المزيد من الموارد بشكل متناسب. ففي الواقع، أدى ذلك إلى تقليل الموارد الموجهة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني. غير أنه في المقابل، رافق ذلك اعترافاً متزايداً بالأهمية المركزية للأهداف المالية والتتبع المالي، من خلال الاستخدام المنهجي لمؤشر المساواة بين الجنسين. إلا أنه يتعين التعجيل بشكل كبير ببدء استخدام مؤشر المساواة بين الجنسين في مختلف النظم المركزية لإدارة الموارد.

.Azcona and others, *The 2021 Gender Snapshot* (23)

84 - وعلى مستوى البلدان، يظل التعاون مع الحكومات والمجتمع المدني من المجالات التي تسجل أقوى أداء. وتظهر التقارير السنوية للأفرقة القطرية المقدمة في إطار سجل الأداء أوجه تحسن ملحوظ في استيفاء الحد الأدنى من المتطلبات، لا سيما فيما يتعلق بالتحليل الجنساني، والقدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وآليات التنسيق الجنساني. إلا أنه في حين زادت التغطية، من حيث تقارير الأفرقة القطرية المقدمة في إطار سجل الأداء، من 60 فريقاً قطرياً في الفترة الممتدة بين عامي 2017 و 2020 إلى 72 فريقاً في الفترة الممتدة بين عامي 2018 و 2021، فإن 58 فريقاً قطرياً لم يعتمد بعد سجل الأداء. ولا يزال تحقيق التغطية الشاملة على نطاق جميع الأفرقة القطرية يمثل أحد المتطلبات الهامة.

85 - وأحرزت الكيانات والأفرقة القطرية تقدماً جيداً في ضمان تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الخطط الاستراتيجية ونتائج إطار التعاون. إلا أنه لا يزال يتعين التعجيل بإحراز تقدم في تحديد وتحقيق الأهداف المالية للمخصصات والنفقات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

86 - وأشار أقل من خمس الأفرقة القطرية التي قدمت تقريراً شاملاً في عام 2021 وخُمس الأفرقة القطرية التي قدمت تقريراً مرحلياً سنوياً إلى أنها حققت أو أنها تسير على الطريق الصحيح لتحقيق النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين المقررة في إطار التعاون الخاص بها. ومن المتوقع أن تؤدي مواصلة تعزيز الأفرقة المواضيعية الجنسانية والقدرات من حيث البرمجة المراعية للاعتبارات الجنسانية على المستوى القطري واستخدام مؤشر المساواة بين الجنسين الخاص بالأفرقة القطرية إلى معالجة هذه الحالة.

سادسا - الاستنتاجات والتوصيات

87 - تواصل منظومة الأمم المتحدة تعزيز جهودها للتعجيل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة على الصعيدين العالمي والقطري، بوسائل منها تنفيذ المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة وسجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة، لدعم تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وتحقيق التعافي من جائحة كوفيد-19 على نحو يراعي الاعتبارات الجنسانية.

88 - وتُظهر خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة وتقارير الأفرقة القطرية المقدمة في إطار سجل الأداء زيادة في الإقبال على تعميم مراعاة المنظور الجنساني كما يتضح من جملة أمور منها ازدياد عدد الأهداف الجنسانية الواردة في الخطط الاستراتيجية وأطر التعاون والبرامج المشتركة المتصلة بالمساواة بين الجنسين. إلا أنه لا يزال الكثير مما يتعين القيام به للوقوف على عمل الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين ونتائجه. وإن خطة العمل على نطاق المنظومة على وجه الخصوص، بالنظر إلى مؤشراتها المتعلقة بالنتائج والخبرة المكتسبة على مدى ثلاث سنوات في تنفيذها، وسجل الأداء، الذي تدعمه الأفرقة المواضيعية الجنسانية على المستوى القطري، هما في وضع فريد يمكنهما من توفير الدعم للمنظومة في إطار هذه المسيرة. إلا أن التعزيز الكبير للقدرات والموارد المخصصة للعمل في مجال المساواة بين الجنسين وتنسيقه يمثل أحد الشروط الأساسية سواء على مستوى الكيانات أو على المستوى القطري.

89 - ولم يُحرز تقدم يذكر على نطاق المناطق فيما يتعلق بالهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة في إطار معظم الغايات والمؤشرات إضافة إلى اشتداد سوء التوقعات نتيجة للجائحة، على النحو المبين في تقرير "لمحة جنسانية". ولا تزال منظومة الأمم المتحدة مجزأة وضيقة النطاق من حيث ما تبذله من جهود جماعية لسد الفجوات في المساواة بين الجنسين، مع قدرة جزئية فقط على ترجمة جهود الدعوة إلى أداء أقوى

لتحقيق النتائج. وكدليل على ذلك، كشف العمل المتضافر بشأن خطة التنفيذ المنبثقة عن فرقة العمل الرفيعة المستوى المعنية بالتمويل من أجل المساواة بين الجنسين وتوصياتها عن زيادة في التركيز على تتبع الموارد، ولكن عن تقدم أبطأ في تحديد الأهداف والموارد المالية الكافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. لذلك، لا يزال من الضروري جدا التعجيل بتنفيذ الخطة من أجل الوفاء بوعود خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

90 - ويُظهر تحليل الأدلة المتعلقة بقدرات المنظومة، ولا سيما في المجالات الناشئة، افتقارا مثيرا للقلق إلى برامج شاملة لتقييم القدرات وتميئها يستفيد منها جميع الموظفين في معظم الكيانات وعلى نطاق المنظومة. وإن التفاوت بين الأهداف السامية والقدرات الموجودة، اقترانا بازدياد المطالب بالتصدي لأوجه الضعف المتعددة، يؤدي إلى تقويض الجهود المتزامنة الرامية إلى تحسين الهيكل الجنساني لمنظومة الأمم المتحدة.

91 - وخلاصة القول إن تعزيز وتسريع الأخذ بسياسات وبرامج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة يتطلبان دعما قويا على نطاق المنظومة واتخاذ إجراءات لتحسين الأداء على جميع المستويات، لا سيما وأن آثار جائحة كوفيد-19 قد قضت على ما سبق إحرازه من تقدم. وبناء على ذلك، ونتيجة للنتائج المعروضة في هذا التقرير، يوصى بأن تنظر منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، في اتخاذ الإجراءات التالية:

(أ) ضمان اعتماد جميع كيانات الأمم المتحدة معايير قوية على نطاق المنظومة ومتفق عليها بشكل عام وتنفيذ نهج متسقة ومنسقة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على جميع المستويات وفي جميع مجالات العمل؛

(ب) مواصلة تعزيز الدعم للتعبيل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات والبرامج، بما في ذلك دعم تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 على نحو يراعي الاعتبارات الجنسانية على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري، مع مراعاة الإبطال الهائل لما سبق تحقيقه من مكاسب في مجال المساواة بين الجنسين نتيجة لجائحة كوفيد-19؛

(ج) مواصلة تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني من خلال تحديث وتنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وسجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة، ولا سيما فيما يتعلق بإدارة الأداء والتخطيط الاستراتيجي المراعيين للاعتبارات الجنسانية، وتعزيز جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس وإتاحتها واستخدامها؛

(د) دعوة الأفرقة القطرية إلى استخدام سجل الأداء استخداما كاملا، مع ضمان المواءمة مع الأطر والعمليات الرئيسية لإعادة تنظيم الأمم المتحدة؛

(هـ) دعوة أفرقة الأمم المتحدة القطرية إلى استخدام الأدوات المتاحة على نطاق المنظومة لتحديد القوانين التي تميز بين الجنسين والمساعدة في القضاء عليها وتعزيز جهود الدعوة بشأن استخدام التدابير الخاصة المؤقتة لتحقيق التمثيل المتكافئ في المؤسسات على نطاق جميع المجالات، كما تم التأكيد عليه في خطتنا المشتركة؛

(و) تكريس جهود متواصلة لتقييم ورصد قدرة منظومة الأمم المتحدة وكياناتها ومكاتبها الميدانية على معالجة مسألة تعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030، بما يشمل إجراء تحليل لهيكلها الجنساني من حيث الموارد والمكانة لضمان التأثير على القرارات؛

(ز) تعزيز قدرات كيانات الأمم المتحدة في مجال الإدارة القائمة على النتائج والميزنة القائمة على النتائج لإتاحة عملية قوية على نطاق المنظومة للإبلاغ عن النتائج الجنسانية وتجميعها في إطار تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، بما يشمل الاستثمارات المالية لتحقيق المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة؛

(ح) ضمان حفاظ كيانات الأمم المتحدة على تركيز قوي، من حيث الموارد، على مسائل المساواة بين الجنسين ومعالجة المسائل المواضيعية الشاملة الأخرى من خلال استخدام موارد وخبرات إضافية محددة ومخصصة؛

(ط) ضمان قيام جميع كيانات الأمم المتحدة بإدراج المساواة بين الجنسين كنتيجة رفيعة المستوى في خططها الاستراتيجية، وتحديث وتعزيز سياساتها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وإنشاء آليات لتتبع الموارد المالية ورصد المخصصات المالية، بما في ذلك على مستوى الأفرقة القطرية، من أجل التعزيز الفعال للالتزام على نطاق المنظومة بمنظورات المساواة بين الجنسين وتنفيذها في جميع جوانب عمل المنظمة؛

(ي) مواصلة دعم الجهود التي تبذلها مجالس إدارة كيانات الأمم المتحدة لتكريس ما يكفي من الاهتمام والموارد لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في خططها وأنشطتها، بوسائل منها تحسين الإبلاغ عن النتائج والتدابير التي يتعين اتخاذها لتحسين الامتثال لمؤشرات الأداء في المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة؛

(ك) تعزيز توجيهات الأمم المتحدة بشأن التنمية المستدامة من أجل النهوض بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في إعداد أطر التعاون، وكفالة أن تسترشد هذه الأطر بتحليل جنساني قوي، وكفالة إدراج نتيجة مكرسة للمساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق جميع النتائج والمؤشرات والمخصصات المالية المتصلة بأهداف التنمية المستدامة؛

(ل) تعزيز التنفيذ المنسق لمؤشر المساواة بين الجنسين وتحديد أهداف مالية على مستوى الكيانات عموماً، من خلال منصة UN-INFO على مستوى الأفرقة القطرية وفي آليات التمويل الجماعي المشتركة بين الوكالات؛

(م) زيادة الاستثمار في تنمية القدرات من أجل المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، مع إيلاء اهتمام خاص لتعزيز التحليل الجنساني وجمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، من أجل الإدماج الكامل للاعتبارات الجنسانية في المجالات الناشئة الرئيسية مع إيلاء اهتمام خاص لتعزيز التحليل الجنساني المحدد الهدف للفئات الأكثر تضرراً عن الركب؛

(ن) تعزيز القدرات من أجل وضع الخطط الاستراتيجية وأطر التعاون ودعم جهود الرصد والتقييم ذات الصلة؛

(س) مواصلة تعزيز التعاون والتنسيق على نطاق منظومة الأمم المتحدة لضمان تعميم مراعاة المنظور الجنساني بشكل منهجي في مجالات التنمية والسلام والأمن وحقوق الإنسان والعمل الإنساني؛

(ع) تعزيز التنسيق والمساءلة بالنسبة إلى العمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين في المجال الإنساني ومجالات السلام والأمن والتنمية من أجل تنفيذ الالتزامات وتوضيح الأدوار والمسؤوليات وتنسيق العمل المتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملية الترابط الثلاثي على المستويين المؤسسي والقطري؛

(ف) مواصلة المقاييس الخاصة بأطر المساءلة المتعلقة بالخطة العالمية للتعميم بتحقيق المساواة بين الجنسين وائتلافات العمل من أجل جيل المساواة مع خطة التنمية المستدامة لعام 2030.