

Distr.: General
14 May 2020
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لاتخاذ قرار

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام 2020

29 حزيران/يونيه - 2 تموز/يوليه 2020

البند رقم 8 من جدول الأعمال المؤقت*

رد الإدارة على التقرير التقييمي

تقييم خطة عمل اليونيسف للمساائل الجنسانية

أولاً - استعراض عام

1 - أُجري تقييم مستقل في عام 2019 لتقييم جودة خطتي عمل اليونيسف للمساائل الجنسانية المتعاقبتين ونطاق تنفيذهما والنتائج المترتبة عنهما خلال الفترة 2014-2019. وقد أجرت اليونيسف آخر تقييم لسياساتها الجنسانية لعام 1994 في عام 2008. ومنذ ذلك الحين، وضعت اليونيسف سياسة جنسانية منقحة (2010)؛ تمثلت في خطتي عمل متعاقبتين للمساائل الجنسانية (2017-2014 و 2021-2018)، تماشياً مع الخطتين الاستراتيجيتين خلال الفترتين المذكورتين؛ وأصدرت تقارير رئيسية تتناول التمييز بين الجنسين والتحرش الجنسي والمضايقة وإساءة استعمال السلطة في أماكن العمل، ومنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين (2018). وتهدف كل من خطتي عمل اليونيسف للمساائل الجنسانية إلى معالجة المساواة بين الجنسين في إطار برامج اليونيسف وكذلك في النظم المؤسسية. وتمثل المساواة بين الجنسين أولوية استراتيجية لليونيسف، وتحرص على رفع تقارير مرحلية بشأنها كل عام إلى المجلس التنفيذي.

2 - لقد تفاعلت الإدارة العليا والموظفين في عموم المنظمة بشكلٍ إيجابي مع كل من عملية التقييم والنواتج التي تمخضت عنه لعام 2019، وهو ما يبرز المشاورات المكثفة التي جرى الاضطلاع بها مع الأفرقة القطرية

* E/ICEF/2020/6.

ملاحظة: قامت اليونيسف بإعداد هذه الوثيقة بكاملها.



الرجاء إعادة استعمال الورق

280520 270520 20-06976X (A)



والإقليمية وأفرقة المقر الرئيسي، وكذلك الاستعراض المتعمق للوثائق والبيانات المتاحة. وبوجه عام، ثبت أن الأدلة التي جرى جمعها، من حيث الكمية والجودة، تتسم بطابع جوهري وتلبي اختصاصات التقييم.

3 - يُثني التقييم على التقدم الكبير الذي أحرزته اليونيسف تجاه تحقيق النتائج على النحو المبين في خطتي عمل اليونيسف للمساواة الجنسانية. وساعدت الخطتان على وضع أسس هامة لعمل اليونيسف بشأن المساواة بين الجنسين، فهما متوائمتان على نحو جيد مع الأطر المعيارية وتعتمدان رؤية عملية للمساواة بين الجنسين تتسق مع نموذج عمل اليونيسف. ومن الناحية البرنامجية، تحققت مكاسب ملحوظة، لا سيما في مجالات مثل الرعاية الجيدة لصحة الأم، وزيادة فرص حصول الفتيات على التعليم، والتصدي للعنف الجنساني، وتوفير خدمات الصحة العامة والنظافة الصحية في فترة الطمث. وكان تعزيز الشراكات العالمية والوطنية، والاستخدام المتزايد للنهج المتعددة القطاعات، والتركيز على استخدام الابتكار كاستراتيجية لتسريع النتائج، أموراً بالغة الأهمية في تحقيق النجاح. كما أحرز تقدم كبير في تحقيق الأهداف المتعلقة بالمراهقات، بما في ذلك الجهود الرامية إلى الحد من زواج الأطفال وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث، والتعجيل بالتطعيم ضد فيروس الورم الحليمي البشري، وتمكين الفتيات من اكتساب المهارات اللازمة بما يخدم مصالحهن في المستقبل.

4 - من الناحية المؤسسية، ساعدت خطتا عمل اليونيسف للمساواة الجنسانية على بناء الهيكل الجنساني والنظم الجنسانية لليونيسف من قاعدة محدودة، وعززت الاستثمار في تنمية القدرات الجنسانية على نطاق أوسع في جميع أنحاء المنظمة. وتُعد الشراكة العالمية للتعليم بالتعاون مع جامعة جورج واشنطن - منصة مبادرة «محترفون في المساواة الجنسانية» (GenderPro) - بمثابة أول دورة معتمدة على الإطلاق للممارسين. ولتعزيز البرمجة المراعية للاعتبارات الجنسانية، وضعت اليونيسف أدوات من قبيل الاستعراض البرنامجي الجنساني والمعياري المؤسسي لخطة العمل للمساواة الجنسانية لتتبع إدماج المنظور الجنساني في وثائق البرامج القطرية. وساعدت الموارد العادية للخبرات الجنسانية، ولا سيما على الصعيد الإقليمي، بدعم من التزام القيادة، على تحويل التفكير المؤسسي عموماً من "لماذا" نتحدث عن المساواة بين الجنسين إلى "كيفية" تحقيقها.

5 - نجحت خطتا عمل اليونيسف للمساواة الجنسانية أيضاً في تأمين موارد أكبر للبرمجة الجنسانية، مما أدى إلى اقتراب النفقات ذات الصلة بالقضايا الجنسانية من المعيار المرجعي البالغ 15 في المائة الذي أوصت به خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وحرصت اليونيسف على مواصلة تحسين أدائها للوفاء بمتطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة، مما يعكس التزام المنظمة بالمساواة بين الجنسين. وتبنت اليونيسف إجراء استعراضات مستقلة لسياساتها وإجراءاتها المؤسسية لجعل أماكن العمل التابعة لها منصفة ومراعية للمساواة بين الجنسين. وعقب عملية اعتماد العوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين (EDGE) في عام 2018، وضعت اليونيسف خطة عمل لسد الفجوات بين الجنسين في القوى العاملة وتعزيز ثقافة أماكن العمل المراعية للاعتبارات الجنسانية. وكانت الحملة العالمية لجعل ترتيبات العمل المرنة حقيقة واقعة بالنسبة إلى موظفي اليونيسف واحدة من أكثر النتائج الملموسة لخطة عمل العوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين (EDGE)، حيث ساهمت في خلق ثقافة عمل مراعية للاعتبارات الجنسانية داخل المنظمة.

6 - بيد أن التقييم يدعو أيضاً إلى اتخاذ إجراءات أكثر جرأة مع المضي قدماً. فهو يوصي بوضع سياسة جنسانية وخطة تنفيذ/عمل مستقبلية أكثر طموحاً، تماشياً مع النطاق البرنامجي للمنظمة وتأثيرها وولايتها العالمية في ما يتعلق بحقوق المرأة والطفل. ويقدم التقرير توصيات لتحسين الإجراءات البرنامجية والتعديلات

المؤسسية، ولا سيما من حيث تعزيز القيادة والقدرة والمساءلة لضمان تحمل المسؤولية المؤسسية كاملة تجاه المساواة بين الجنسين.

7 - من بين التوصيات البرنامجية والسياساتية الثماني المقدمة (بما في ذلك توصية واحدة شاملة)، توافق اليونيسف تماماً على جميع التوصيات باستثناء توصية واحدة. وتتفق اليونيسف بوجهٍ خاص مع الحاجة إلى: (أ) اتباع نهج أكثر قدرة على "إحداث تغيير جذري" في رؤية اليونيسف للبرمجة الجنسانية ليعكس الحقائق الجنسانية الناشئة، ولا سيما في ما يتعلق بالمعايير الجنسانية والاجتماعية؛ (ب) بذل مزيد من الجهود الدؤوبة لإدماج المنظور الجنساني في الاستجابة الإنسانية؛ (ج) توسيع نطاق الحلول المبتكرة لتعزيز المجالات التي ما زالت فيها النتائج الجنسانية متأخرة على صعيد تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛ (د) إجراء إصلاحات مؤسسية تجعل اليونيسف وكالة رائدة في مجال المساواة بين الجنسين في أماكن العمل وكذلك في الأعمال البرنامجية المضطلع بها لصالح الأطفال والنساء. وستعني الاستجابة تكثيف الجهود الحالية لليونيسف في سبيل تحسين المعارف والقدرات والمساءلة بهدف تحقيق النتائج الجنسانية على الصعيد الميداني، مع تعزيز القيادة على جميع المستويات. وسيعني ذلك أيضاً تأمين ما يكفي من الموارد (البشرية والمالية على حد سواء) لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين الواردة في خطة العمل للمساواة الجنسانية الحالية والخطة الاستراتيجية، فضلاً عن الخطة المستقبلية.

8 - يوصي التقييم بزيادة التركيز على البرمجة الجنسانية المحددة الأهداف وزيادة الاستثمارات في تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي حين توافق اليونيسف على ضرورة زيادة الاستثمار في الإدماج، فإن البرمجة في المجالات ذات الأولوية المستهدفة للمراهقات في خطتي عمل اليونيسف للمساواة الجنسانية قد أسفرت عن نتائج كبيرة، مع ما لذلك من أثر كبير على التقدم المحرز نحو الإدماج عموماً. وعلاوة على ذلك، لا تزال هناك أدلة محدودة متاحة بشأن ما يصلح بشكلٍ قاطع في تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وبدلاً من اتباع نهج "إما/أو"، تقترح اليونيسف مواصلة الاستثمار في البرمجة المحددة الأهداف للمساواة بين الجنسين، مع ضمان توثيق الممارسات الجيدة والدروس المستفادة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الوقت نفسه حتى يمكن تكرارها على نطاق واسع من خلال السياسة الجنسانية الجديدة لليونيسف وخطة تنفيذها.

9 - تُركّز عدّة توصيات من توصيات التقييم على تحسين آليات المساءلة الداخلية. وبالنظر إلى الاستثمار الكبير الذي قدمته اليونيسف، ستعطي الاستجابة للتقييم الأولوية للإجراءات الرامية إلى النهوض بالبرمجة، مع التركيز على تعزيز المساءلة على الصعيدين الإقليمي والقطري، وتوفير الموارد، والارتقاء بالقدرة على إطلاق مبادرات تحويلية.

10 - سيسترشد التحليل والتوصيات التي يقدمها التقييم بعلميتين مؤسستين هامتين تجريان في عام 2020: استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية لليونيسف، 2018-2021، والإعداد للمرحلة التالية من إطار اليونيسف للمساواة بين الجنسين. وقد اتخذت اليونيسف بالفعل إجراءات لتنفيذ بعض التوصيات كجزء من استعراض منتصف المدة. وفي الفترة المتبقية من الخطة الاستراتيجية، ستضاعف اليونيسف الاستثمار في الأولويات المستهدفة لخطة العمل للمساواة الجنسانية الحالية، مع تعزيز القيادة والمساءلة والقدرة على تعميم المنظور الجنساني بمزيد من الإصرار في جميع القطاعات الرئيسية (التعليم والصحة والتغذية والمياه والصرف الصحي والنظافة الصحية للجميع). وأخيراً، نظراً لأن عام 2020 سيشهد قيام المجتمع العالمي بتقييم 25 عاماً من التقدم المحرز منذ انعقاد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة: "العمل من أجل المساواة والتنمية والسلام"، سيجري الاسترشاد بالتقييم في إثراء أساليب التفكير المؤسسي بشأن إيجاد الطريقة المثلى لنقل اليونيسف

إلى المستوى التالي، من حيث مسؤولياتها العالمية تجاه المساواة بين الجنسين ودورها داخل المجتمع العالمي بوصفها جهة مُؤازرة للمساواة بين الجنسين والإجراءات الملموسة والضرورية التي يجب أن تلتزم بها، بما يتناسب مع مركزها كحامية لاتفاقية حقوق الطفل.

11 - استرشدت استجابة الإدارة الحالية بالمشاورات التي أجرتها في الفترة بين كانون الأول/ديسمبر 2019 وشباط/فبراير 2020 مع فريق الإدارة العالمية، ونواب المديرين الإقليميين والمكاتب الإقليمية، واللجان التوجيهية لخطة العمل للمساواة العالمية والبرنامجية، والدول الأعضاء. وتتفق اليونيسف مع التوصيات الرئيسية الثماني للتقييم.

12 - يتضمن القسم 2 عناصر الإجراءات المقترحة والخطوات التالية لمعالجة التوصيات.

13 - يعرض القسم 3 عناصر مُقرّر لينظر فيها المجلس التنفيذي.

ثانياً - توصيات التقييم الرئيسية وردّ إدارة اليونيسف

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
توصية شاملة للتقييم رفع مستوى تطلّعات اليونيسف في رؤيتها للمساواة بين الجنسين، والتأكيد بشكلٍ استباقي على التزامها بوصفها "جهة مُؤازرة للمساواة بين الجنسين" على الصعيد العالمي تعمل في إطار شراكة مع الأمم المتحدة والشركاء الوطنيين وغيرهم. تتملّ التوصية الشاملة للتقييم في الارتقاء إلى حد كبير بطموح اليونيسف وتطلّعات رؤيتها للمساواة بين الجنسين، بما يتناسب مع ولايتها ومركزها كجهة مدافعة عن حقوق الطفل في العالم. ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى تحسين نطاق عمل اليونيسف بصورة كبيرة لتحقيق نتائج المساواة بين الجنسين، وهو ما سيساهم في إحداث تغييرات جوهرية في حياة الأطفال والبالغين في جميع أنحاء العالم. ردّ الإدارة: موافقة استناداً إلى سياسة اليونيسف بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (2010)، ستضع اليونيسف سياسة جنسانية جديدة تتضمن رؤية جريئة لعمل المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين على مدى السنوات العشر المقبلة، بما يتماشى مع أهداف التنمية المستدامة، ومنهاج عمل بكنين، وإصلاحات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. ولن يقتصر تأثير ذلك على توسيع نطاق التقدم المحرز (بما في ذلك في المجالات المشار إليها في التقييم) فحسب، بل سيعكس أيضاً الحقائق الجنسانية الراهنة والمشهد المتطور للمساواة بين الجنسين في عالم اليوم. وستقرن السياسة الجنسانية بخطة عمل للمساواة الجنسانية - خطة تنفيذ محددة زمنياً - جرى وضعها مع الخطة الاستراتيجية المقبلة لليونيسف للفترة 2022-2025. وتهدف الرؤية الجديدة الواردة في هذه السياسة في نهاية المطاف إلى تحقيق نتائج إيجابية كبيرة وواسعة النطاق للنساء والفتيات، فضلاً عن الاسترشاد بها في الارتقاء بالطريقة التي تدير بها اليونيسف أعمالها في الداخل كجزء من جدول الأعمال العالمي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وما بعدها. وستتبع الإجراءات نهجاً قائماً على القيم إزاء المساواة بين الجنسين باعتباره نهجاً أساسياً لحقوق الطفل، بحيث يكون التغيير التنظيمي، وليس مجرد التكيف، في صميم السياسة الجديدة وخطة العمل الجديدة. وستتشدّد اليونيسف في جميع الأحوال على الإجراءات الرامية إلى تعزيز التكامل بين الجنسين في جميع شراكاتها المشتركة بين الوكالات، بما يتماشى مع إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، وتوسيع نطاق الجهود الرامية إلى تحسين حضورها وتحسين هويتها بوصفها جهة مُؤازرة للمساواة بين الجنسين على الصعيد العالمي.				

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
الإجراء 0-1 وضع سياسة جنسانية جديدة (تحل محل السياسة الحالية لعام 2010)، على نحو يساهم في صياغة رؤية اليونسيف للمساواة بين الجنسين من أجل عقد العمل بشأن أهداف التنمية المستدامة. وسوف تكون الرؤية التحويلية في السياسة الجديدة جزءاً لا يتجزأ من جميع الخطط الاستراتيجية لليونسيف في المستقبل. لتنفيذ هذه السياسة، سوف توضع خطة عمل للمساواة الجنسانية محددة زمنياً، وتواءم مع الخطة الاستراتيجية المستقبلية، وترفع تقارير سنوية بشأنها إلى المجلس التنفيذي. (راجع التوصية 1، الإجراء 1-2 والإجراء 1-3).	قسم الشؤون الجنسانية نيابة عن مكتب المدير التنفيذي؛ نائب المدير التنفيذي للبرامج؛ نائب المدير التنفيذي لِلإدارة؛ شعبة البرامج	حزيران/يونيه 2021	رهن البدء	لا ينطبق
الإجراء 0-2 تعزيز التكامل بين الجنسين في شراكات اليونسيف المنعقدة بين الوكالات، بما يتماشى مع إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية على مستوى المقر الرئيسي وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري. وعلى وجه التحديد، ستضطلع اليونسيف بما يلي: 0-2 (أ) تبادل توصيات ملموسة مع مكتب التنسيق الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين	قسم الشؤون الجنسانية؛ شعبة الشراكات العامة؛ البيانات والتحليلات والتخطيط والرصد	كانون الأول/ ديسمبر 2020	قيد التنفيذ	لا ينطبق

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
المرأة لتعزيز التحليل الجنساني في أفرقة الأمم المتحدة القطرية وأطر الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي المستدام في سياق إصلاحات الأمم المتحدة 0-2 (ب) توزيع بطاقات أداء فريق الأمم المتحدة القطري، الخاصة بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، على المكاتب القطرية لليونيسف من أجل تحقيق الامتثال على الصعيد القطري 0-2 (ج) تقديم إرشادات إلى المكاتب القطرية لإدماج التحليل الجنساني في هذه الآليات.				
الإجراء 0-3 إبراز الدور القيادي لليونيسف بشأن المساواة بين الجنسين من خلال إطلاق حملات توعوية تدعو إلى احترام المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، وإشراك موظفي اليونيسف على جميع المستويات، فضلاً عن الشركاء.	قسم الشؤون الجنسانية؛ شعبة الاتصالات؛ شعبة الشراكات العامة	كانون الأول/ ديسمبر 2020	قيد التنفيذ	استراتيجية اليونيسف للاتصالات بشأن المساواة بين الأجيال

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
توصية التقييم 1: إعداد سياسة مؤسسية منقحة للتنفيذ خلال الفترة 2022-2025 أدّت صكوك العمل للمساائل الجنسانية دوراً قيماً ولكنها لم تعد واسعة النطاق أو رفيعة المستوى بما فيه الكفاية لتنمّاشي مع بيئة عالمية مُتغيّرة. وبدلاً من إطلاق خطة العمل الثالثة للمساائل الجنسانية، ينبغي الاستعاضة عن الإطار المؤسسي بسياسة جنسانية مُجدّدة وخطة تنفيذ مرتبطة بها. ويوصى بأن تعمل اليونيسف على تحديث السياسة الجنسانية لعام 2010، بما يتناسب مع وضع المنظمة باعتبارها الوكالة العالمية المعنية بالأطفال وتماشياً مع إعلان بكنين وأهداف التنمية المستدامة. وينبغي للسياسة: (أ) أن تكون قائمة على عملية تشاورية شاملة وواسعة النطاق؛ (ب) أن تحدد موقف اليونيسف من المساواة بين الجنسين في إطار النظام المشترك بين الوكالات؛ (ج) أن تحتوي على بيان واضح للتطلّعات يضع المساواة بين الجنسين في صميم إجراءات أعمال حقوق الطفل؛ (د) أن تحدد النتائج الرفيعة المستوى للمساواة بين الجنسين التي ستساهم فيها اليونيسف، وأن تدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة وإعلان بكنين؛ (هـ) تشمل السياسة ثلاث ركائز للعمل، وهي: 1. نتائج - معيارية وبرنامجية - للمساواة بين الجنسين تغطي متوالية الشؤون الإنسانية والإنمائية؛ 2. أماكن عمل اليونيسف، بما في ذلك المساواة بين الجنسين في التوظيف، وفي ثقافة المنظمة؛ 3. منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش والاعتداء الجنسيين داخلياً وخارجياً؛ (و) دعم تحقيق النتائج من خلال بيان واضح بالتغيير المؤسسي المخطط لتحقيق النتائج (انظر التوصية 2). (ز) يجب أن تتضمن السياسة العناصر التالية: 1. مفاهيم وتعريف واضحة تعكس الحقائق الجنسانية الحالية في القطر المعني؛ 2. نظرية تغيير تربط النتائج المؤسسية بنتائج المساواة بين الجنسين التحويلية؛				

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
3. عناصر مساهمة محددة، ابتداءً من قيادات اليونيسف على جميع المستويات ونزولاً إلى جميع الموظفين (انظر التوصية 6)؛ 4. وضع إطار قوي للنتائج، بما في ذلك أهداف واضحة ومحددة زمنياً وقابلة للقياس في مجال المساواة بين الجنسين، وقابلة للتطبيق في سياقات تشغيلية متنوعة وموجهة نحو الأعمال التمهيدية فضلاً عن تقديم الخدمات؛ 5. استراتيجية واضحة للتنفيذ، تركز على المكاتب القطرية والإقليمية التابعة لليونيسف؛ 6. استراتيجية للتعلّم من أجل اكتساب المعرفة واستخلاص الدروس والمشاركة؛ 7. الالتزام بالاستعراض الدوري، على سبيل المثال، كل أربع سنوات. رد الإدارة: موافقة تتسم التوصيات بحُسن التوقيت وتتوافق مع عمليات التقييم المؤسسي التي يجري تنفيذها بالفعل في عام 2020، وكذلك مع كلٍ من الذكرى السنوية الخامسة والعشرين لإعلان بَكين ودعوة الأمين العام إلى عقدٍ من العمل بشأن أهداف التنمية المستدامة. وستساهم السنتان القادمتان من خطة العمل للمساواة الجنسانية الحالية في زيادة التعلّم، وستساعدان في توجيه وضع السياسة الجنسانية الجديدة وخطة التنفيذ المحددة زمنياً ("خطة العمل"). ويتمثّل الغرض من الإجراءات التالية في ضمان ما يلي: (أ) استفادة العملية الاستراتيجية برمتها من الخبرات الجنسانية المتسقة والمنهجية، داخلياً وخارجياً، من خلال عملية تشاورية واسعة النطاق؛ (ب) استفادة السياسة الجديدة وخطة العمل الجديدة من المكاسب والمعارف المتوفرة حالياً على الصعيد العالمي بشأن ما يصلح لتعزيز المساواة بين الجنسين في كل من البرمجة وأماكن العمل؛ (ج) توفر الموارد للتنفيذ، سواءً على المدى القصير في أثناء وضع السياسة الجديدة وخطة العمل الجديدة، أو من حيث استدامة القدرة الجنسانية وتمويل التنفيذ في المستقبل.				
الإجراء 1-1	قسم الشؤون الجنسانية، المقرّ الرئيسي لليونيسف؛ مكتب المدير التنفيذي؛	كانون الأول/ ديسمبر 2020	قيد التنفيذ	صيغت وثيقة اختصاصات الفريق الاستشاري الخاص

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
بالمساواة بين الجنسين.	شعبة البرامج، بدعم من جميع شُعَب المقرّ الرئيسي؛ كبير منسقين، الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين وإساءة المعاملة في مكان العمل؛ مستشار رئيسي، الثقافة التنظيمية؛ المكاتب الإقليمية والقُطرية			
الإجراء 1-2 انطلاقاً من السياسة الجنسانية لعام 2010، وضع سياسة جنسانية جديدة برؤية تمتد لفترة عشرة أعوام ونظرية واضحة للتغيير. وستعكس السياسة الجديدة التوصيات الرئيسية للتقييم، بما في ذلك: (أ) بيان واضح للتطلّعات يضع المساواة بين الجنسين في صميم إجراءات إعمال حقوق الأطفال والنساء؛	قسم الشؤون الجنسانية، المقرّ الرئيسي لليونسف، شعبة البرامج، بدعم من جميع شُعَب المقر؛ كبير المنسقين، الحماية من الاستغلال والاعتداء	أيلول/سبتمبر 2021	قيد التنفيذ	إطار زمني وعملية لوضع السياسة الجنسانية وخطة العمل للمساءل الجنسانية قيد التطبيق.

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
(ب) تشمل السياسة ثلاث ركائز للعمل، وهي: 1. نتائج المساواة بين الجنسين - معيارية وبرنامجية - تغطي متواليّة المساعدات الإنسانية والتنمية وبناء السلام؛ 2. أماكن عمل مستجيبة للاعتبارات الجنسانية، بما في ذلك التكافؤ بين الجنسين في التوظيف والثقافة التنظيمية التمكينية والشاملة؛ 3. منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين من قبل موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها، ومنع التحرش والاعتداء الجنسيين في مكان العمل، مع الاعتراف بأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي من الأمور المتجذرة في علاقات القوة غير المتكافئة، وإساءة استخدام السلطة والتحيز الجنساني.	الجنسيين وإساءة المعاملة في مكان العمل؛ مستشار رئيسي، الثقافة التنظيمية؛ المكاتب الإقليمية والقُطرية			

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
الإجراء 1-3 وضع خطة عمل للمسائل الجنسانية محددة زمنياً، وذات أهداف ونتائج جنسانية واضحة، تتماشى مع الخطة الاستراتيجية المستقبلية لليونيسف، مع رفع تقارير سنوية إلى المجلس التنفيذي بشأن تنفيذ السياسة الجنسانية الجديدة.	قسم الشؤون الجنسانية، المقرّ الرئيسي لليونيسف، شعبة البرامج، بدعم من جميع شُعَب المقرّ الرئيسي والمكاتب الإقليمية والقُطرية	أيلول/سبتمبر 2021	رهن البدء	
الإجراء 1-4 مواصلة الاستثمار في الموارد العادية لتمويل الهيكل الجنساني وتوفير التنسيق اللازم لتيسير وضع السياسة الجنسانية وخطة العمل للمسائل الجنسانية وتنفيذهما. ومع ذلك، من أجل التمويل المستدام، ينبغي أن تعمل اليونيسف أيضاً على إضفاء الطابع المؤسسي للتمويل الجنساني على مصادر التمويل الأخرى. وعلى وجه التحديد، تلتزم اليونيسف بما يلي: (أ) بلوغ المعيار المرجعي البالغ 15 في المائة المتعلق بالنفقات ذات الصلة بالقضايا الجنسانية؛ (ب) بذل جهود متضافرة لزيادة موارد الصندوق المواضيعي الجنساني، ومطالبة المانحين بزيادة الموارد الجنسانية المخصصة له، والاستفادة من الصناديق	مكتب المدير التنفيذي	كانون الأول/ ديسمبر 2020	رهن البدء	

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
المواضيعية الأخرى؛ (ج) حشد الأموال المخصصة للشؤون الجنسانية من الصناديق المواضيعية القطاعية؛ (د) إدراج بند خاص بمراعاة الاعتبارات الجنسانية في نداءات العمل الإنساني من أجل الأطفال.				
توصية التقييم 2: دعم النتائج من خلال مواصلة مكاسب تعزيز القدرات المؤسسية نجحت خطة العمل للمسائل الجنسانية في بناء العديد من النظم القيّمة لمساعدة اليونيسف على تحديد وتتبع التقدم الذي تحرزه في تعزيز القدرات المؤسسية. ومع ذلك، سيكون من الأجدى إعادة تنقيح عدّة نُظُم منها لضمان "ملاءمتها للمستقبل". وينبغي لليونيسف أن تدعم تنفيذ هذه السياسة من خلال إطلاق عملية مرحلية لتعزيز القدرات المؤسسية، تنعكس في خطة تنفيذ شاملة. وينبغي أن تربط الخطة بوضوح بين التغيير المؤسسي ونتائج السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك ما يلي: (أ) مواصلة تطوير الهيكل الجنساني (انظر التوصية 5)؛ (ب) تحديث مؤشرات الأداء الرئيسية من أجل زيادة التركيز على النتائج ومكافأة الشراكات بين الوكالات؛ (ج) استعراض نُظُم البيانات المؤسسية الحالية للتأكد من دقتها وصلاحياتها؛ (د) تحسين المبادئ التوجيهية لمؤشر المساواة بين الجنسين والتصنيفات الجنسانية، بما في ذلك وضع منهجية منقحة لحساب النفقات المراعية للاعتبارات الجنسانية على المستوى الإجمالي واشتراط إجراء فحوص لضمان الجودة. ردّ الإدارة: موافقة استناداً إلى العمل قيد التنفيذ حالياً، تلتزم اليونيسف بتعزيز نُظُم الرصد المؤسسي التابعة لها لدعم العمل البرنامجي المتعلق بالمساواة بين الجنسين. وستركز الإجراءات المزمع اتخاذها على تعزيز نُظُم الرصد المؤسسي من خلال إجراء استعراض أكثر شمولاً لتحسين دقة النتائج وصلاحياتها. مع توسيع نطاق الجهود الهامة المتعلقة ببناء القدرات مقارنة بالسنوات السابقة، ستعمل اليونيسف على مواصلة تعزيز ما يلي: (أ) بذل جهود مكثّسة لبناء قدرات الموظفين على الصعيد القطري من أجل تحسين استخدام نُظُم الرصد هذه؛ (ب) إطلاق عملية مساهلة أكثر تنسيقاً بشأن التنفيذ تتضمن مسؤولية واضحة على الصعيدين الإقليمي والقطري عن النتائج،				

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
وتحسين حلقات استقاء التعقيبات، والفرص المتاحة للتعلّم المشترك على جميع المستويات التنظيمية. وحيثما أمكن، دمج التوجيهات المتعلقة برصد المساواة بين الجنسين والإبلاغ عنها في توجيهات أوسع نطاقاً على نطاق المنظومة لكي تكون الجهود موجهة نحو العمل الميداني وداعمة للمساءلة على جميع المستويات. وسيجري أيضاً استعراض الحاجة إلى إجراء التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين. ويشكل ذلك عنصراً هاماً في تحسين أداء خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.				
الإجراء 1-2 استعراض النظم الحالية لبيانات الرصد المؤسسي من أجل تحسين دقة النتائج الجنسانية وضمان صلاحيتها ووضع توجيهات محددة بشأن تحسين حلقات استقاء التعقيبات واستخدامها من جانب المكاتب القطرية لليونيسف. ستتضمن هذه المراجعة المهام التالية: 1-2 (أ) استعراض المؤشرات الموحدة لنموذج تقييم النتائج من أجل تقييم أثر ترميز التوسيم الجنساني على تمثيل البرامج ورسم خرائط للمؤشرات غير القياسية إما لوضع مؤشرات موحدة مفقودة أو إعادة توسيمها على النحو المناسب؛ 1-2 (ب) استكمال التحديث الجاري للوحة المعلومات الجنسانية العالمية لعرض المؤشرات القياسية؛ 1-2 (ج) الاضطلاع بمهمة تنمية القدرات لدى الموظفين في مجال الإبلاغ المتعلق بنموذج تقييم النتائج والتطبيق	شعبة البيانات والتحليلات والتخطيط والرصد؛ قسم الشؤون الجنسانية، المقر الرئيسي لليونيسف؛ فريق InSight؛ المكاتب الإقليمية	كانون الأول/ ديسمبر 2020	قيد التنفيذ	اكتمل الجزء الأول من لوحة المعلومات الجنسانية.

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
القطاعي لأدوات التحليل الجنساني من خلال تنظيم دورات التوعية والتدريب.				
الإجراء 2-2 استعراض وإجراء تحسينات على عملية احتساب النفقات المرصودة للقضايا الجنسانية، والمبادئ التوجيهية لمؤشر المساواة بين الجنسين والتصنيفات الجنسانية، بما في ذلك الاستثمار في وضع منهجية منقحة لحساب النفقات المراعية للاعتبارات الجنسانية على المستوى الإجمالي واشتراط إجراء فحوص لضمان الجودة. هذا بالإضافة إلى بناء قدرات موظفي المكاتب الإقليمية والفُطرية بشأن حساب النفقات المرصودة للقضايا الجنسانية.	شعبة البيانات والتحليلات والتخطيط والرصد؛ فريق InSight؛ قسم الشؤون الجنسانية، المقرّ الرئيسي لليونسف	كانون الأول/ديسمبر 2020	رهن البدء	
الإجراء 3-2 تعزيز المساءلة المؤسسية إزاء رصد نتائج المساواة بين الجنسين والإبلاغ عنها ومتابعتها في البرمجة وفي مكان العمل، من خلال التدابير التالية: 3-2 (أ) إنشاء لجنة توجيهية معنية بالمساواة بين الجنسين على الصعيد الإقليمي وإدراج بند دائم في جدول الأعمال في اجتماعات فريق الإدارة الإقليمية. ومن شأن ذلك أن يكرر اجتماعات اللجنة التوجيهية العالمية لليونسف	مكتب المدير التنفيذي؛ شعبة البرامج والمكاتب الإقليمية، بدعم من قسم الشؤون الجنسانية، المقرّ الرئيسي لليونسف	كانون الأول/ديسمبر 2020	رهن البدء	

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
المعنية بالمساواة بين الجنسين، التي ستعقد بالتزامن مع جميع اجتماعات فريق الإدارة العالمي كل سنتين. سوف يوضع نموذج لدورات المساواة بين الجنسين في المستقبل داخل أفرقة الإدارة العالمية والإقليمية، مع التركيز على التعلُّم من الأقران، والمشاركة، وتوجيه النتائج من أجل صياغة برامج ومبادرات قادرة على إحداث تحولات جنسانية. 2-3 (ب) استعراض بطاقات الأداء الإدارية الإقليمية والفُطرية لاستكشاف إدراج مؤشرات أداء رئيسية جنسانية مختارة.				
الإجراء 2-4 استعراض الحاجة إلى إجراء تدقيق تشاركي في المساواة بين الجنسين على الصعيد المؤسسي خلال ممارسات تخطيط العمل المقبلة لصالح مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات.	مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات	أيلول/سبتمبر 2020	رهن البدء	
توصية التقييم 3: تحسين إدماج المساواة بين الجنسين في المقرّ الرئيسي وفي البرمجة المتعددة القطاعات حققت الأولويات المستهدفة لخطتي عمل اليونيسف للمسائل الجنسانية بعض النتائج القيّمة القائمة على القضايا ولكنها استهلكت أيضاً الطاقة من البرمجة الأساسية. ضمن إطار السياسة الجديدة، ينبغي إعطاء الأولوية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والاضطلاع بمبادرات تركز على التمكين. وفي ما يتعلق بالسياسة				

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
الجنسانية الجديدة، ينبغي إدماج المنظور الجنساني، بما في ذلك المبادرات التحويلية التي من شأنها أن تجعل من اليونيسف حليفاً رئيسياً للمساواة بين الجنسين، في مجالات البرمجة الأساسية. • تضمين السياسة نهجاً يركز على إدماج المساواة بين الجنسين في البرمجة الإنسانية والإنمائية الأساسية، تُكمّله مبادرات تحويلية، لا سيما بالنسبة إلى النساء والفتيات؛ • تشجيع استخدام البرامج المتعددة القطاعات، ولا سيما من خلال تُهَج دورة الحياة؛ • إعطاء الأولوية لتحفيز الشركاء الخارجيين وتعزيز قدراتهم، من منظور تحويلي؛ • اشتراط (والتحقق من) إجراء تحليل المساواة بين الجنسين لجميع التصاميم البرنامجية على مستوى المقر الرئيسي؛ • اشتراط إدماج المساواة بين الجنسين في أطر النتائج البرنامجية للمقر الرئيسي والإبلاغ السنوي عن النتائج، فضلاً عن التقييمات واتفاقات التعاون البرنامجي. ردّ الإدارة: موافقة جزئياً بينما نتفق على أن زيادة الاستثمار في تعميم مراعاة المنظور الجنساني هو أمر بالغ الأهمية، إلا أنه لا ينبغي أن يكون على حساب الجهود المتواصلة لتحديد أولويات المجالات المستهدفة التي أُحرز فيها تقدم كبير في تحقيق النتائج الجنسانية. وخلال السنتين المقبلتين، وفي فترة التنفيذ المتبقية للخطة الاستراتيجية وخطة العمل للمساواة الجنسانية الحالية، ستعمل اليونيسف على تعزيز عملها في مجال البرمجة المتكاملة، باتخاذ إجراءات مدروسة لرصد التقدم المحرز في جميع القطاعات وإدماج الخبرات الجنسانية في جهود البرمجة والمناصرة. وستُنشأ آليات على الصعيد الإقليمي لتعزيز وتتبع التعلّم المشترك والبرمجة المتعددة القطاعات، وسيولى مزيد من الاهتمام للاستثمار في إدماج المساواة بين الجنسين بصورة أكثر انتظاماً في الاستجابة الإنسانية لليونيسف من خلال الالتزامات الأساسية المنقحة إزاء الأطفال في مجال العمل الإنساني. وستنفذ أيضاً مبادئ توجيهية بشأن إدماج المنظور الجنساني في التقييمات.				

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
الإجراء 3-1 في الفترة المتبقية من تنفيذ الخطة الاستراتيجية، 2018-2021، ينبغي التأكد من أن الاجتماعات نصف السنوية للجنة التوجيهية لشعبة برنامج خطة العمل للمساائل الجنسانية على الصعيدين العالمي والإقليمي، بالاقتران مع الاستعراضات نصف السنوية والسنوية، ترصد التقدم المحرز مقارنة بالنتائج المتكاملة، بما في ذلك عن طريق تحديد الاستراتيجيات الرامية إلى الإسراع في إنجاز العمل.	شعبة البرامج، بدعم من قسم الشؤون الجنسانية، المقر الرئيسي لليونسف	كانون الأول/ديسمبر 2020	قيد التنفيذ	تقرير موجز من مشاورات اللجنة التوجيهية لخطة العمل للمساائل الجنسانية بشأن البرمجة المتكاملة (شباط/فبراير 2020)
الإجراء 3-2 وضع رؤية وأهداف واضحة لإدماج المساواة بين الجنسين في الالتزامات الأساسية المنقحة إزاء الأطفال في مجال العمل الإنساني ووضع خطة لزيادة الوعي بها وتنفيذها.	مكتب عمليات الطوارئ؛ فريق المناخ والبيئة والقدرة على الصمود وبناء السلام؛ قسم الشؤون الجنسانية، المقر الرئيسي لليونسف	كانون الأول/ديسمبر 2020	قيد التنفيذ	تشمل الالتزامات الأساسية المنقحة إزاء الأطفال في مجال العمل الإنساني معايير محددة الأهداف ومتكاملة للمساواة بين الجنسين.
الإجراء 3-3 انظر أيضاً الإجراء 3-2 (أ): إنشاء لجنة توجيهية على الصعيد الإقليمي تكون مرآة للجنة التوجيهية الخاصة بخطة	المكاتب الإقليمية، بدعم من قسم الشؤون الجنسانية، المقر الرئيسي	أيلول/سبتمبر 2020	رهن البدء	

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
العمل للمسائل الجنسانية التابعة لشعبة البرامج على الصعيد العالمي، تتألف من مستشارين إقليميين، مع التركيز على التعلّم وتعزيز البرمجة الجنسانية المتعددة القطاعات.	لليونيسف، وشعبة البرامج			
الإجراء 3-4 وضع قائمة مرجعية وتوجيهات لتيسير تنقيح وثائق الشراكة (الوثائق الإنسانية والوثائق البرنامجية العادية، واتفاقات التمويل القصيرة الأجل، والتقارير المرحلية للشركاء) من منظور المساواة بين الجنسين.	شعبة البيانات والتحليلات والتخطيط والرصد بدعم من قسم الشؤون الجنسانية، المقر الرئيسي لليونيسف	كانون الأول/ديسمبر 2020	رهن البدء	
توصية التقييم 4: إدماج المساواة بين الجنسين في التخطيط والبرمجة القطرية والإقليمية إنّ ضمان معالجة المساواة بين الجنسين على الصعيد الميداني يتطلب تحديد ما تعنيه المساواة بين الجنسين لليونيسف في سياق بيئة العمل، وما هي النتائج المنشودة على مدى فترة زمنية معينة، وكيفية تحقيقها. وقد شرعت بعض المكاتب القطرية لليونيسف بالفعل في هذه الرحلة، ولكنها تتطلب اهتماماً عاجلاً من مكاتب أخرى. ويوصي التقييم بأن تطلب اليونيسف من جميع المكاتب القطرية والإقليمية إدماج المنظور الجنساني في وثائق برامجها القطرية/الإقليمية، الموجهة نحو الواقع الجنساني على الصعيد الميداني وأولويات النظام المشترك بين الوكالات على النحو المبين في أطر عمل الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي المستدام. وسيساعد هذا النهج على تحديد دور اليونيسف في النظام المشترك بين الوكالات ويسمح للعديد من المكاتب برصد العمل المضطلع به حالياً، ولكن لا يجري الإبلاغ عنه في إطار خطة العمل للمسائل الجنسانية.				

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
رد الإدارة: موافقة سيجري بلورة متطلبات أكثر وضوحاً للتحليل الجنساني والتكامل في تصميم البرامج وتنفيذها ورصدها وتطبيقها على نحو أكثر دقة. وستماشى الجهود مع الأدوات والإرشادات القائمة، التي يجري تنظيمها لتيسير الوصول إليها من قِبل المكاتب القطرية. وستستخدم اليونيسف أيضاً نهج أفضل الممارسات/النمذجة لتبادل الدروس المستفادة بشأن الأساليب الناجعة، من خلال دعم البلدان "المُؤازرة" لعرض استراتيجياتها ونتائجها في مجال البرمجة.				
الإجراء 4-1 وضع خطة عمل للبلدان لإجراء استعراضات برنامجية جنسانية كجزء من وضع و/أو استعراض وثائق برامجها القطرية، بما في ذلك خلال اللحظات الاستراتيجية للاستعراض والتفكير. ويشمل ذلك تحديد البلدان بوصفها "جهات مُؤازرة للمساواة بين الجنسين" داخل اليونيسف، لتكون قدوة للنتائج البرنامجية الجنسانية على نطاقٍ واسع. وستُستخدم الدروس المستفادة من هذه البلدان في توجيه إجراءات صياغة السياسة الجنسانية الجديدة وخطة العمل للمساواة الجنسانية المقبلة (انظر التوصية 1).	قسم الشؤون الجنسانية، المقرّ الرئيسي لليونيسف، مع مكاتب إقليمية	أيلول/سبتمبر 2020	رهن البدء	
الإجراء 4-2 تحديد التزامات اليونيسف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين بشكلٍ واضح في أدوات التحليل الجنساني القائمة التي تُدمج في النسخة الداخلية المحدثة على شبكة الإنترنت من	شعبة قسم البيانات والتحليلات والتخطيط والرصد والشؤون الجنسانية، المقرّ الرئيسي لليونيسف	حزيران/يونيه 2020	قيد التنفيذ	موقع PPPX

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
دليل اليونيسف للبرمجة والتخطيط والإجراءات (PPPX)، والذي يتماشى أيضاً مع أطر التعاون المشترك بين الوكالات، على سبيل المثال، بشأن جمع البيانات.				
الإجراء 3-4 ضمان أن يتضمن الإجراء الممنوح لليونيسف، المتعلق بوثائق البرامج القطرية والمذكرات الاستراتيجية البرنامجية، متطلبات واضحة للتحليل الجنساني والتكامل في تصميم البرامج ورصدها وأطر النتائج.	شعبة قسم البيانات والتحليلات والتخطيط والرصد والشؤون الجنسانية، المقر الرئيسي لليونيسف	كانون الأول/ ديسمبر 2020	رهن البدء	
توصية التقييم 5: "صياغة المنظور الجنساني وفقاً لمبادئ اليونيسف": بناء القدرات الجنسانية من منظور قائم على القيم. يُشير الوعي غير المكتمل بشأن تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في أروقة اليونيسف إلى الحاجة إلى اتباع نهج واسع النطاق لتعزيز القدرات. تُعد المساواة بين الجنسين شاغلاً أساسياً من الشواغل القائمة على القيم، وتُشكل أساساً متيناً يمكن من خلاله بناء القدرات التقنية وتحقيق نتائج منصفة على صعيد المساواة الجنسانية. وينبغي إجراء تدريب واسع النطاق عبر اليونيسف لضمان وصول الوعي بالمساواة بين الجنسين والكفاءة التقنية إلى جميع العاملين في "دار" المنظمة: • وضع استراتيجية للتدريب الإلزامي والموجه لجميع الموظفين، بما في ذلك الموظفين العاملين على المستوى 1D والمستوى 2D، بشأن الاعتبارات الجنسانية من منظور "الحقوق والقيم" بدلاً من منظور الامتثال المؤسسي؛ • إدراج المساواة بين الجنسين في الدورات التوجيهية المقدمة لجميع الموظفين الجدد، فضلاً عن دورات القيادة والإدارة؛ • إنفاذ شرط خطة العمل للمسائل الجنسانية المتعلقة بتعيين أخصائي للشؤون الجنسانية لدى المكاتب القطرية التي تتجاوز ميزانياتها البرنامجية 20 مليون دولار أمريكي؛				

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
• إضفاء الطابع المهني على شبكة جهات التنسيق المعنية بالمساائل الجنسانية: ○ إلزام المقرّ الرئيسي وجميع الشُعَب، والوحدات، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية التابعة لليونسيف بأن يكون لديها فريق مناسب الحجم من جهات التنسيق المعنية بالمساائل الجنسانية تعمل وفقاً للاختصاصات التي وُضِعَتْ لها على الصعيد المؤسسي؛ ○ إلزام جميع جهات التنسيق المعنية بالمساائل الجنسانية بالحصول على التدريب ذي الصلة بمبادرة «محترفون في المسائل الجنسانية» (GenderPro)؛ ○ تخصيص فترة زمنية واقعية لخطط العمل من أجل تمكين جهات التنسيق المعنية بالمساائل الجنسانية من الاضطلاع بأنشطة تركز على المساواة بين الجنسين؛ ○ إضافة المسؤوليات الجنسانية إلى أهداف تقييم الأداء والتعلّم الخاصة بجهات التنسيق المعنية بالمساائل الجنسانية؛ ○ إلزام جميع شبكات جهات التنسيق المعنية بالمساائل الجنسانية على المستوى القطري بتقديم تقارير إلى نائب الممثل؛ • السعي إلى مواصلة العمل مع شركاء الأمم المتحدة الآخرين، ولا سيما هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، لبناء قدرات الشركاء، ولا سيما الحكومات، على تحقيق المساواة بين الجنسين. ردّ الإدارة: موافقة استثمرت اليونسيف استثماراً كبيراً في بناء هيكل جنساني أساسي، مما أسفر عن امتلاك المنظمة لفريقي من المتخصصين في الشؤون الجنسانية في المقرّ الرئيسي والمكاتب الإقليمية، ومجموعة متنامية من الأخصائيين القطاعيين والقطريين. وتتمثل المهمة الآن في تأمين هذا الأساس وتوسيع نطاقه. وبالإضافة إلى الاستعراض الاستراتيجي الشامل لعام 2020 لمبادرات تنمية القدرات التي تدعمها اليونسيف من أجل المساواة بين الجنسين، ستستثمر اليونسيف على نحو أكثر اتساقاً في الجهود المكرسة لتنمية القدرات لدى جميع الموظفين، بمن فيهم القادة والمديرين، بحيث تصبح مراعاة المنظور الجنساني "شأناً يخص الجميع". وستستفيد هذه الإجراءات من الجهود المبذولة بالفعل لتنمية القدرات من خلال مبادرة «محترفون في المسائل الجنسانية» (GenderPro)، برنامج اليونسيف لتنمية القدرات واعتماد المسائل الجنسانية. وستعزز اليونسيف ذلك أيضاً على مستوى أفرقة الأمم المتحدة القطرية، بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومكتب التنسيق الإنمائي. كما سيولي المديرون مزيداً من الاهتمام لضمان التقيد بالمبادئ التوجيهية المتعلقة بالتوظيف لجهات التنسيق المعنية بالمساائل الجنسانية،				

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
ولا سيما على الصُّعد الإقليمية.				
الإجراء 5-1 الاستثمار في مجموعة من مبادرات تنمية القدرات المصممة خصيصاً لمختلف مستويات الموظفين، بما في ذلك: (أ) إدماج الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في العمليات التوجيهية لجميع موظفي اليونيسف، بما في ذلك وحدات التدريب المنقحة لعملية تخطيط البرامج؛ (ب) إدراج وحدات متخصصة بشأن المساواة والتنوع الجنسانيين في دورات تدريبية على القيادة للممثلين القطريين ونواب الممثلين؛ (ج) إدماج وحدات عن المسائل الجنسانية والتنوع في برامج التعلُّم الرئيسية (مثل برنامج 'ماستر كلاس' في الإدارة للموظفين من المستوى NO-C وما فوقه، حتى مستوى الأمين العام المساعد، وبرنامج IMPACT+ لبناء المهارات للموظفين الوطنيين)؛ (د) مواصلة الاستثمار في الدورات التدريبية المتخصصة لجهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية والخبراء القطاعيين (من خلال برنامج مبادرة «محترفون في	شعبة الموارد البشرية؛ شعبة البيانات والتحليلات والتخطيط والرصد؛ قسم الشؤون الجنسانية، المقر الرئيسي لليونيسف	كانون الأول/ديسمبر 2020	قيد التنفيذ	مخطط PPPX اليونيسف ومعهد المرأة العالمي في جامعة جورج واشنطن، مبادرة «محترفون في المسائل الجنسانية» (GenderPro)، برنامج اليونيسف لتنمية القدرات واعتماد المسائل الجنسانية

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
المسائل الجنسانية» (GenderPro على سبيل المثال) بالشراكة مع معاهد البحث والتعلم؛ (هـ) إدماج المساواة بين الجنسين والتّهج القائمة على حقوق الإنسان إدماجاً كاملاً في مختلف الدورات التدريبية الإدارية القائمة على النتائج.				
الإجراء 2-5 إعادة تعميم التوجيه المتعلق بالتوظيف الجنساني، الذي يحدد الأدوار والمسؤوليات لجهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية.	مكتب المدير التنفيذي، بدعم من قسم الشؤون الجنسانية، المقرّ الرئيسي لليونسف	أيلول/سبتمبر 2020	قيد التنفيذ	إرشادات التوظيف الجنساني
الإجراء 3-5 إجراء متابعة منتظمة من قبل المكاتب الإقليمية مع المكاتب القطرية لرصد التقيد بتوجيهات التوظيف الجنساني، ولا سيما في وثائق البرنامج القطري واستعراضات البرامج والميزانية.	المكاتب الإقليمية (الإدارة العليا) والمكاتب القطرية	كانون الأول/ ديسمبر 2020	رهن البدء	
الإجراء 4-5 تقديم توصيات إلى مكتب التنسيق الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن مبادئ	شعبة الشراكات العامة وقسم الشؤون الجنسانية، المقرّ	كانون الأول/ ديسمبر 2020	رهن البدء	

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
المساواة بين الجنسين وقيمها والتزاماتها التي يتعين إدراجها في دورات تدريبية للمنسقين المقيمين/منسقي الشؤون الإنسانية، بما في ذلك توصيات لتعزيز مساءلة أفرقة الأمم المتحدة القطرية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني.	الرئيسي لليونيسف			
الإجراء 5-5 وضع استراتيجية مكرسة للنهوض بالموهب والقيادات النسائية في اليونيسف، استناداً إلى نماذج الممارسات الجيدة الحالية في البلدان والمناطق، على أن تعممها القيادة العليا على المكاتب الإقليمية والقطرية.	شعبة الموارد البشرية والمستشار الرئيسي، الثقافة التنظيمية	كانون الأول/ ديسمبر 2020	قيد التنفيذ	مبادرة المواهب النسائية للمكتب الإقليمي لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي
توصية التقييم 6: ضمان القيادة وترسيخ المساءلة عن الاضطلاع بالمسؤولية. يتطلب الإدماج المؤسسي للمنظور الجنساني قيادة واضحة وملتزمة تكون مصدر إلهام للموظفين فضلاً عن اتباع نهج توجيهي تدعمه مساءلة شاملة على جميع المستويات. يوصي التقييم بأن يجري تناول مساءلة القيادة بشكل واضح وجلي في عناصر المساءلة الملتمزم بها على جميع المستويات. رد الإدارة: موافقة يعكس إطار الكفاءة المنقح لليونيسف الذي أُطلق في عام 2020 التزامات المساواة بين الجنسين التي تنطبق على جميع الموظفين. تشدد الإجراءات على القيادة الفعالة التي تتمتع بالصلاحيات اللازمة، وتعزيز المساءلة الجماعية - من جانب المديرين والموظفين - عن هذه الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك من خلال استعراضات تقييم الأداء، وتقييمات آخر العام، والتوجيهات المُحدثة ذات الصلة بتعيين المديرين وتقدير الكفاءة السلوكية.				
الإجراء 6-1	مكتب المدير	كانون الأول/	قيد التنفيذ	

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
إصدار بيانين قياديين على الأقل سنوياً بشأن ولاية اليونيسف والتزاماتها بالمساواة بين الجنسين، مع الإشارة بوجه خاص إلى عناصر المساواة المؤسسية في خطة العمل للمساواة الجنسانية الحالية (وأطر السياسات اللاحقة).	التنفيذي؛ شعبة الاتصالات؛ شعبة الموارد البشرية، بدعم من قسم الشؤون الجنسانية، المقر الرئيسي لليونيسف	ديسمبر 2020		
الإجراء 2-6 2-6 (أ) ضمان إدراج التزامات محددة بتحقيق المساواة بين الجنسين في استعراضات تقييم أداء المديرين والموظفين من قبل البلدان "المُؤازرة" للمساواة بين الجنسين وجميع الأقسام/الوحدات داخل شعبة البرامج؛ 2-6 (ب) ضمان إدراج المحتوى المتعلق بمعالجة التحيز الجنساني الضمني في إدارة الأداء في مختلف الدورات التدريبية والمنشورات وفي مجموعة أدوات الأداء الصادرة عن شعبة الموارد البشرية. وبالإضافة إلى ذلك، إدراج المساواة بين الجنسين، عند الاقتضاء، في المواد التدريبية، مثل "محادثات بشأن المسار الوظيفي للمشرفين"، و"إعطاء التعقيبات واستقائها" وتخطيط تقرير تقييم الأداء، والمناقشات المتعلقة بتقييمات آخر العام. وسيجري تحليل بيانات الأداء المصنفة حسب نوع الجنس لاستكشاف أنماط	شعبة الموارد البشرية؛ مكتب المدير التنفيذي؛ مستشار رئيسي، الثقافة التنظيمية؛ قسم الشؤون الجنسانية في المقر الرئيسي	كانون الأول/ديسمبر 2021	قيد التنفيذ	يعكس إطار الكفاءة الجديد لليونيسف الذي أُطلق في شباط/فبراير 2020 الالتزامات المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين.

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
التمييز، وستُتخذ إجراءات تصحيحية عند الحاجة؛ 2-6 (ج) ضمان أن يشمل بدء تنفيذ إطار الكفاءة على توجيهات صريحة للمديرين لتعزيز التنوع والإدماج والمساواة بين الجنسين في مكان العمل؛ 2-6 (د) تنظيم عملية تشاورية مع المكاتب الإقليمية ونواب الممثلين لتحديد أفضل طريقة لإدراج النتائج والمؤشرات الجنسانية ذات الصلة في استعراضات تقييم أداء المديرين والموظفين.				
توصية التقييم 7: إعادة توجيه وحدة الشؤون الجنسانية المؤسسية لمزيد من التأثير والرقابة. إن وجود وحدة الشؤون الجنسانية داخل اليونيسف يحد من قدرتها على التأثير الاستراتيجي على المنظمة. وبالتالي، ينبغي نقلها إلى وضعٍ تنظيميٍّ أكثر مركزية. وفي المستقبل، من الأهمية بمكان أن تشارك وظيفة الرقابة الجنسانية المُعاد توجيهها بفاعليّة في جميع مجالات عمل اليونيسف من أجل تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين، بما في ذلك ما يتجاوز البرامج. وفي سياق تركيز المنظمة الجديد على الترتيب المصفوفي، ينبغي أن تكون لوظيفة الرقابة الجنسانية علاقة إبلاغ مباشرة بالوظائف البرنامجية والإدارية على حد سواء. ولدعم الترتيب المصفوفي هذا، ينبغي تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل هياكل المقر الرئيسي عن طريق تعيين وتدريب الموظفين و/أو جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية في جميع الشُعَب/المكاتب ذات الصلة (بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر: شعبة البرامج، ومكتب عمليات الطوارئ، وشعبة البيانات، والتحليلات، والتخطيط والرصد، ومكتب التقييم، وشعبة الموارد البشرية، فضلاً عن الوحدات المسؤولة عن التخطيط الاستراتيجي ومنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي). ردّ الإدارة: موافقة باستخدام الترتيبات المصفوفية الجديدة لليونيسف، سيعاد توجيه قسم الشؤون الجنسانية، في المقر الرئيسي لليونيسف، لتمكينه من تقديم تقاريره إلى الوظائف البرنامجية والإدارية، مع صياغة وظيفته ومسؤولياته وبلورتها بشكل أوضح. وسيجري أيضاً تعزيز الهيكل الجنساني في هذا الصدد، بما في ذلك عن طريق اشتراط تحديد جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية في جميع الأفرقة التنظيمية لليونيسف؛ والحفاظ على مناصب المستشارين الإقليميين المعنيين بالشؤون الجنسانية،				

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
مع توضيح أدوارهم ومسؤولياتهم ومحاور الإبلاغ؛ وزيادة التوظيف المكّرس للشؤون الجنسانية على المستوى الإقليمي.				
الإجراء 7-1 تحديد دور ووظيفة قسم الشؤون الجنسانية في المقرّ الرئيسي في إطار خطة إدارة مكتب شعبة البرامج لاستعراض منتصف المدة، وإنشاء مصفوفة الإبلاغ للمستشار الرئيسي للشؤون الجنسانية والتنمية، ليرفع تقاريره إلى مدير شعبة البرامج، مع تقديم تقارير منتظمة وتعزيز أوجه الترابط مع مدير الموارد البشرية، ونائب المدير التنفيذي، الإدارة.	مكتب المدير التنفيذي؛ المكاتب الإقليمية	حزيران/يونيه 2020	قيد التنفيذ	بلورة واستعراض ولاية ومهمة قسم الشؤون الجنسانية، المقرّ الرئيسي لليونيسف، بوصفه "أمانة خطة العمل للمسائل الجنسانية" كجزء من وثائق استعراض منتصف المدة (آذار/مارس 2020)
الإجراء 7-2 توضيح أدوار ومسؤوليات المستشارين الإقليميين المعنيين بالشؤون الجنسانية، مع التركيز على الشراكة والتيسير والتنسيق؛ وتحديد فرص التمويل المستدام للخبرات المتصلة بالمسائل الجنسانية على الصعيد القطري. وسيُحتفظ بالمستشارين الإقليميين المعنيين بالشؤون الجنسانية في المستقبل وسيجري تمويلهم من خلال الموارد العادية.	المديرون الإقليميون وقسم الشؤون الجنسانية. المقرّ الرئيسي لليونيسف	حزيران/يونيه 2020	رهن البدء	
الإجراء 7-3 تحديد جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية في جميع	مكتب المدير التنفيذي	حزيران/يونيه 2020	رهن البدء	

الإجراء	القسم/الأقسام المسؤولة	تاريخ الإنجاز المتوقع	الإجراءات المتخذة ومرحلة التنفيذ: رهن البدء قيد التنفيذ مُنجزة مُلغاة	الوثائق الداعمة
المقرّات والأفرقة الإقليمية داخل شعبة البيانات والتحليلات والتخطيط والرصد، وشعبة الموارد البشرية، وشعبة الشراكات العامة، ومكتب برامج الطوارئ، وشعبة جمع الأموال من القطاع الخاص والشراكات وفقاً لتوجيهات التوظيف الجنساني.				

ثالثاً - مشروع مُقرّر

المجلس التنفيذي

يجب علماً بالوثائق التالية المقدّمة إلى المجلس التنفيذي في الدورة السنوية لعام 2020:

(أ) التقرير السنوي لعام 2019 عن وظيفة التقييم في اليونيسف
(E/ICEF/2020/12 <https://undocs.org/en/E/ICEF/2020/12>)،

ورد الإدارة، (E/ICEF/2020/13)؛

(ب) تقييم خطة عمل اليونيسف للمسائل الجنسانية، وموجزها (E/ICEF/2020/14)

ورد الإدارة عليها (E/ICEF/2020/15).
