

Distr.: General
16 May 2011
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام ٢٠١١

٢٧-٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، نيويورك*

البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت

الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣

الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣**

موجز

أنشئت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة). بموجب قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤ المؤرخ ٢ تموز/يوليه ٢٠١٠ المتعلق بتحقيق الاتساق على نطاق المنظومة. وأنيطت بها مهمة مساعدة الدول الأعضاء ومنظومة الأمم المتحدة من أجل التقدم بمزيد من الفعالية والكفاءة نحو بلوغ هدف تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

وتحدد هذه الخطة الاستراتيجية الأولى، ٢٠١١-٢٠١٣، رؤية المنظمة ومهمتها وأولوياتها في دعم الدول الأعضاء ومنظومة الأمم المتحدة. والخطة تقودها رؤية طويلة الأجل وأهداف ونتائج تمتد إلى عام ٢٠١٧، وسيتم استعراضها في عام ٢٠١٣. وتمشيا مع أطر نتائج سائر مؤسسات الأمم المتحدة، يتضمن الإطار الموحد لنتائج هيئة الأمم المتحدة للمرأة ثلاثة عناصر مترابطة، هي: إطار لنتائج الإنمائية، وإطار لنتائج الإدارة، وإطار متكامل للموارد.

* UNW/2011/L.2

** رغم أن هذه الخطة الاستراتيجية الأولى تغطي الفترة من ٢٠١١-٢٠١٣، فإنها تقودها رؤية وأهداف ونتائج أطول أجلا تمتد إلى عام ٢٠١٧ ستستعرض وتنقح في عام ٢٠١٣ لمواءمتها مع دورات التخطيط لوكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها الأخرى.



ويتألف إطار النتائج الإنمائية من ستة أهداف رئيسية، وتسد بكل هدف منها نواتج ونتائج ومؤشرات محددة. ويتمثل العامل المحوري في تحقيق هذه الأهداف في الدور الذي تؤديه هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجالي التنسيق وتقديم الدعم داخل منظومة الأمم المتحدة. وتمثل هذه الأهداف فيما يلي: (أ) زيادة اضطلاع المرأة بدور قيادي ومشاركتها في جميع المجالات التي تؤثر في حياتها؛ (ب) زيادة وصول النساء وبخاصة أكثرهن تعرضاً للاستبعاد، إلى التمكين الاقتصادي والفرص الاقتصادية، (ج) منع العنف ضد المرأة والفتاة، وتوسيع فرص الحصول على الخدمات المقدمة للناجيات، (د) زيادة اضطلاع المرأة بدور قيادي ومشاركتها في مجالات السلام والأمن والاستجابة الإنسانية؛ (هـ) تعزيز قدرة الخطط والميزانيات على الاستجابة لتحقيق المساواة بين الجنسين على جميع المستويات. وينطوي الهدف السادس على مد مجموعة شاملة من القواعد والسياسات والمعايير العالمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بدعم يستجيب للقضايا والتحديات والفرص الجديدة والناشئة، ويرسي أساساً متيناً للعمل الذي تقوم به الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين على جميع المستويات.

ويتضمن إطار نتائج الإدارة أربع مجموعات نواتج على مستوى المنظومة لا غنى عنها في الدعم الذي تقدمه هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى النتائج الإنمائية، وتمثل هذه المجموعات فيما يلي: (أ) زيادة فعالية وكفاءة التنسيق وإقامة الشراكات الاستراتيجية بين مؤسسات الأمم المتحدة؛ (ب) تأسيس ثقافة قوية قوامها الإدارة القائمة على النتائج، والإبلاغ، وإدارة المعارف والتقييم؛ (ج) تعزيز الفعالية التنظيمية بما يركز على اكتساب قدرات رادعة وكفاءة على الصعيدين القطري والإقليمي؛ (د) تعبئة موارد كافية وتسخيرها لتمكين هيئة الأمم المتحدة للمرأة من تعزيز قدراتها المؤسسية بما يتماشى مع الطموح والرؤية الكامنين وراء إنشائها. أما الإطار المتكامل للموارد، فهو يبين إجمالي الموارد المتوقعة للخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣، ويبين كيفية تقسيم هذه الأموال.

وتتناول هذه الوثيقة طرائق إطلاق الخطة الاستراتيجية على المستويات القطري والإقليمي والعالمي، وتشدد على ضرورة تكييف الهيكل التنظيمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بما يعزز فعالية التنفيذ وكفاءته.

عناصر مقرر

تتطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى ما سيقدمه مجلسها التنفيذي من توجيهات بشأن خطتها الاستراتيجية، ٢٠١١-٢٠١٣، وإلى إقرار المجلس لهذه الخطة.

المحتويات

الصفحة

أولا - مقدمة	٤
ثانيا - السياق	٦
ألف - الفرص والتحديات	٦
باء - المشاورات والدروس المستخلصة	١٣
ثالثا - الاتجاهات الاستراتيجية	١٦
ألف - الأولويات	١٦
باء - المبادئ	١٨
رابعا - أطر النتائج في هيئة الأمم المتحدة للمرأة	١٩
ألف - المساهمة في تحقيق النتائج الإنمائية	٢٠
باء - إطار نتائج الإدارة	٢٦
خامسا - الإطار المتكامل للموارد	٣٢
سادسا - تنفيذ الخطة الاستراتيجية وإدارتها	٣٢
ألف - المستويات القطرية والإقليمية والعالمية	٣٢
باء - الرصد والإبلاغ والتقييم	٣٣

المرفقات*

الأول - إطار هيئة الأمم المتحدة للمرأة للنتائج الإجمالية
الثاني - إطار هيئة الأمم المتحدة للمرأة لنتائج الإدارة
الثالث - إطار هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتكامل للموارد
الرابع - تقرير الوجود الميداني للأمم المتحدة للمرأة
الخامس - إطار هيئة الأمم المتحدة للمرأة للرصد والتقييم والأبحاث (٢٠١١-٢٠١٣)
السادس - طرائق عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على المستوى القطري
السابع - استخدام الموارد حسب النتائج

* يمكن الاطلاع عليها في النسخة الإنكليزية على الموقع www.unwomen.org/aboutus/governance/executive-board.

أولا - مقدمة

١ - أنشئت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة). بموجب قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤ المؤرخ ٢ تموز/يوليه ٢٠١٠ المتعلق بتحقيق الاتساق على نطاق المنظومة، وأنيطت بها مهمة مساعدة الدول الأعضاء ومنظومة الأمم المتحدة من أجل التقدم. بمزيد من الفعالية والكفاءة نحو بلوغ هدف تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومساندة حقوقها. وهذه الخطة الاستراتيجية التي وضعت عملاً بالفقرة ٧٧ من القرار ٢٨٩/٦٤ هي أول خطة من نوعها تضعها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتحدد الخطة أولويات المنظمة حتى عام ٢٠١٧ لتحقيق هذه الأهداف، وستقيم الخطة في عام ٢٠١٣ تلك الأولويات وتنقحها بما يحقق مواءمتها مع دورات التخطيط لوكالات الأمم المتحدة الأخرى.

٢ - وتتمثل رؤية هيئة الأمم المتحدة للمرأة في قيام عالم تخلو فيه المجتمعات من التمييز القائم على أساس الجنس، وتتكافأ فيه الفرص المتاحة للرجل والمرأة، وتكفل فيه التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة للمرأة والفتاة، وهو ما يؤدي إلى إحداث التغيير المنشود، وعالم تتحقق فيه المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتدعم فيه حقوق المرأة في جميع الجهود المبذولة من أجل تحقيق المزيد من التنمية، وحقوق الإنسان والسلام والأمن.

٣ - وتجمع ولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة بين الولايات الأربع للهيئات التي كانت قائمة في السابق^(١) حيث إنها تدعو إلى تكون الهيئة الحالية ذات تغطية شاملة، ووجود استراتيجي، وأن تكفل توثيق الروابط بين العمل المتعلق بوضع المعايير الذي تقوم به الهيئات الحكومية الدولية وبين العمليات الميدانية. وقد استرشد في وضع هذه الولاية بمنهاج عمل بيجين^(٢)، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة^(٣)، وإعلان الألفية^(٤)، والصكوك والمعايير والقرارات ذات الصلة المنبثقة عن كل من الجمعية العامة، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولجنة وضع المرأة، وبغيرها من الصكوك والمعايير والتشريعات الواجبة التطبيق. ويتمثل العامل المحوري في تحقيق هذه الأهداف في الدور الذي تؤديه هيئة الأمم المتحدة للمرأة داخل منظومة الأمم المتحدة، وفي دورها في قيادة وتنسيق ما تبذله مؤسسات منظومة

(١) مكتب الأمم المتحدة للمستشارة الخاصة للمساواة الجنسانية والنهوض بالمرأة، وشعبة الأمم المتحدة للنهوض بالمرأة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة.

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

(٣) الأمم المتحدة، مجموعة المعاهدات، المجلد ١٢٤٩، العدد ٢٠٣٧٨.

(٤) انظر القرار ٢/٥٥.

الأمم المتحدة من جهود لكفالة ترجمة الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وبتعميم مراعاة المنظور الجنساني إلى عمل ملموس على الصعيد القطري.

٤ - وكان بيان مهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة الوارد في تقرير الأمين العام المعنون: "اقتراح شامل للهيئة الجديدة" قد صيغ على النحو التالي: "استنادا إلى الرؤية المتعلقة بالمساواة التي يجسدها ميثاق الأمم المتحدة، ستعمل الهيئة الجامعة من أجل القضاء على التمييز ضد النساء والفتيات؛ وتمكين المرأة؛ وتحقيق المساواة بين النساء والرجال كشركاء في التنمية، وحقوق الإنسان، والعمل الإنساني، والسلام والأمن ومستفيدين منها. وستجعل الهيئة الجامعة حقوق المرأة محور جميع الأنشطة التي يضطلع بها، وستتولى قيادة وتنسيق الجهود التي تبذلها منظومة الأمم المتحدة بما يكفل ترجمة الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني إلى عمل فعلي في مختلف أنحاء العالم. وستوفر الهيئة الجامعة قيادة قوية و متماسكة لدعم أولويات الدول الأعضاء وجهودها، وبناء شراكات فعالة مع المجتمع المدني والجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة (A/64/588، الفقرة ٥).

٥ - والخطة الاستراتيجية الأولى لهيئة الأمم المتحدة للمرأة:

(أ) تتضمن العناصر الاستراتيجية لرؤية وكيل الأمين العام/المديرة التنفيذية "رؤية وخطة العمل الممتدة مائة يوم"، التي عرضت في الدورة العادية الأولى ٢٠١١ للمجلس التنفيذي (٢٤-٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١١)؛

(ب) تشكل إطار التوجيه والدعم اللذين تقدمهما هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى الدول الأعضاء^(٥) وإلى الشراكات التي تقيمها الهيئة مع المنظمات والشبكات النسائية، وغيرها من منظمات المجتمع المدني والأوساط الأكاديمية والخبراء، ووسائط الإعلام والقطاع الخاص، وإلى الجهود التي تبذلها الهيئة من أجل بناء قدراتها المؤسسية للاضطلاع بالمهام المنصوص عليها في قرار تأسيسها. ويسمح هذا الإطار بالاستجابة على نحو مرن للأولويات والاحتياجات الوطنية، وفقا لطلبات الدول الأعضاء ومنظومة الأمم المتحدة؛

(ج) تعرب عن التزام الهيئة بأن تضطلع بدور ريادي في أعمال التنسيق لتحسين الاتساق والمساءلة داخل منظومة الأمم المتحدة بشأن تقديم الدعم الفعال إلى البلدان في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ بما في ذلك من خلال صناديق مخصصة لدعم

(٥) عملا بالقرار ٢٨٩/٦٤، الفقرة ٥١، ٩٥٠، ستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتشاور مع الآليات الوطنية ذات الصلة المعنية بالمرأة وأوجه الاتصال المعنية.

الأولويات الرئيسية، كصندوق المساواة الجنسانية، وصندوق الأمم المتحدة الاستئماني لدعم إجراءات القضاء على العنف ضد المرأة؛

(د) تركز على نتائج ومؤشرات وأهداف تمكن الهيئة من قياس الأداء والمساهمات على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية. وبذلك، فهي تجمع بين مكامن قوة الهيئات التي كانت قائمة في السابق، وتكفل أوجه التآزر لإحداث تغيير كبير في طريقة استجابة الأمم المتحدة؛

(هـ) تنبثق عن تحليل لتوقعات الشركاء في السنوات القادمة. ويستفاد في هذا التحليل من تقييم للقدرات الميدانية على المستوى القطري، تليه أكثر من ١٢٠ مشاوراً في ٧١ بلداً، واستقصاء لآراء الشركاء على الصعيد العالمي؛

(و) تتسق من حيث طابعها الدوري وهيكلها مع الخطط الاستراتيجية لبرنامج الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان. والخطة تقودها رؤية وأهداف ونتائج طويلة الأجل تمتد حتى عام ٢٠١٧، ويتم استعراضها في عام ٢٠١٣. وهذا ما سيكفل مواءمتها مع دورات التخطيط الاستراتيجي لمؤسسات الأمم المتحدة الأخرى وتحقيق الانسجام بين المجالس التنفيذية، وكذلك مواءمتها مع الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات؛

(ز) تستفيد من الزخم الناشئ عن الذكرى السنوية الثلاثين لصدور اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والذكرى السنوية الخامسة عشرة لمنهاج عمل بيجين، والذكرى السنوية العاشرة لاتخاذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) المتعلق بالمرأة والسلام والأمن وإعلان الألفية، والصكوك والمعايير والقرارات ذات الصلة للجمعية العامة، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولجنة وضع المرأة. وقد أتاح ذلك للدول الأعضاء والجهات المعنية الأخرى فرصاً لتحديد ما تبقى من فجوات بين المعايير العالمية والالتزامات المقطوعة في مجال السياسات والحقائق اليومية لواقع المرأة. وهكذا، فإن الخطة الاستراتيجية تستهدف مدّ الدول الأعضاء بدعم يسد هذه الفجوات في سياق الأولويات الوطنية، وشراكة مع أصحاب المصلحة الآخرين.

ثانياً - السياق

ألف - الفرص والتحديات

٦ - لا تنفك الحكومات تسلم على نحو مطرد بأنهما لن تستطيع تحقيق التنمية والازدهار دون المشاركة الكاملة لنصف السكان. فأينما فتح باب وصول المرأة إلى التعليم الجيد وفرص

العمل، والأراضي وغيرها من الأصول، تعزز النمو والاستقرار. وتنخفض هناك أيضا معدلات وفيات الأمهات، وتحسن تغذية الأطفال، ويزداد الأمن الغذائي وتقل احتمالات التعرض للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية ومرض الإيدز. ويرى تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي بشأن الفجوة بين الجنسين أن هناك في ١٣٤ بلدا تتوفر بشأنها بيانات زيادة في المساواة بين الجنسين عموما ما تكون مرتبطة بشكل إيجابي بارتفاع الدخل الوطني الإجمالي^(٦). ويشهد العالم تزايد عدد النساء اللائي يأخذن مكائهن جنبا إلى جنب مع الرجال، ويستعن بالتكنولوجيات الجديدة بطرق ابتكارية، سواء كان ذلك لتسويق منتجاتهن على الصعيد العالمي، أو لدعم حركات التحول الديمقراطي.

٧ - غير أن العديد من التحديات لا تزال قائمة. فتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية تعوقه عدم كفاية الاستثمار في الأبعاد الجنسانية لأهداف الألفية. فالحد من الفقر (الهدف ١) يرتكز بتحسين فرص الحصول على عمل لائق، ولا سيما بالنسبة للنساء والشباب، وبتأمين الوصول إلى الأصول، بما فيها الأراضي. ويرتكز بالحد من الجوع بوصول الرجل والمرأة في المناطق الريفية إلى الموارد الإنتاجية على نحو فعلي وعلى قدم المساواة. وتلاحظ منظمة الأغذية والزراعة أن الاستثمار في المرأة المزارعة وسد الفجوة القائمة بين الجنسين في مجال الإنتاجية الزراعية من شأنه أن يخفض من ١٢ إلى ١٧ في المائة نسبة عدد الأشخاص الذين يعانون من سوء التغذية. وهذا ما يعنى على المستوى الملموس تخفيض عدد الذين يعيشون في جوع^(٧) بما يتراوح بين ١٠٠ و ١٥٠ مليون نسمة. ورغم دور المرأة المعترف به في مجال التصدي لانعدام الأمن الغذائي والفقر، وأهمية وصولها إلى مصادر الطاقة المستدامة، والمياه، ومرافق الصرف الصحي، والتعليم، والصحة، والتنمية الشاملة للبلد، فإن قنوات التمويل لم ترتق إلى مستوى الالتزامات السياساتية. ويتضح من إحصاءات منظمة التعاون الاقتصادي في الميدان الاقتصادي أن من أصل ١٨,٤ بليون دولار من دولارات الولايات المتحدة التي أنفقت على المساعدات الزراعية في الفترة الفاصلة بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٨، ذكر المانحون أن ٥,٦ في المائة فقط من ذلك المبلغ شمل مجال التركيز على المسائل الجنسانية^(٨).

(٦) ريكاردو هاومان، لورا د. تايسون، سعدية زهيدي، تقرير الفجوة الجنسانية في العالم لعام ٢٠١٠ (المنتدى الاقتصادي العالمي، جنيف، ٢٠١٠).

(٧) منظمة الأغذية والزراعة التابعة للأمم المتحدة، حالة الأغذية والزراعة للفترة ٢٠١١-١١، المرأة في الزراعة: سد الفجوة القائمة في مجال التنمية، روما، ٢٠١١.

(٨) تعتمد حسابات هيئة الأمم المتحدة للمرأة على قاعدة بيانات نظام منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للإبلاغ عن الدائنين: <http://stas.oecd.org> مقتطف من "العدالة الجنسانية: مدخل تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية"، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، الصفحة ٩.

٨ - ولن يتسنى بلوغ غايات الأهداف الإنمائية للألفية في مجالي التعليم والصحة (الأهداف ٢ و ٣ و ٤ و ٥ و ٦) ما لم توفر لجميع البنات الفرصة للذهاب إلى المدرسة، ولم تعالج مسألة الصحة الجنسية والصحة الإنجابية للمرأة. فرغم التقديرات المشيرة إلى أن ٧٠ في المائة من وفيات الأمهات يمكن تفاديها من خلال تدابير معروفة جيدا، لم ينخفض منذ عام ١٩٩٠ عدد هذه الوفيات سوى بنسبة سنوية قدرها ٢,٣ في المائة، وهو ما يقل كثيرا عن النسبة البالغة ٥,٥ في المائة اللازمة لتحقيق الغايات العالمية بحلول عام ٢٠١٥. وكان التقدم صوب تحقيق المساواة بين الجنسين إيجابيا في بعض جوانب التعليم والصحة في العديد من المناطق حيث ارتفع في عام ٢٠٠٨ عدد البنات المسجلات في المدارس الابتدائية إلى ٩٦ بنتا عن كل ١٠٠ صبي مقابل ٩١ في عام ١٩٩٩. وتحجب المتوسطات الوطنية التفاوتات التي لا تزال قائمة فيما بين النساء وفيما بين الأقاليم. فالفتاة الريفية وأبناء الأقليات الإثنية وجماعات الشعوب الأصلية هم الفئات المحرومة بوجه خاص في جميع أنحاء العالم، حيث تكون مستويات محو الأمية والتعليم في صفوفهم هي الأدنى.

٩ - ولئن ظهرت على الاقتصاد العالمي بوادر التعافي من الأزمة الاقتصادية والمالية^(٩)، فإن الصورة تبدو أقل إشراقا فيما يتعلق بالوظائف ومصادر الرزق. فالعمالة تراوح مكانها في معظم دول العالم المتقدمة النمو والزيادة المستجدة في فرص العمل في أماكن أخرى تنحصر في معظمها في القطاع غير الرسمي الذي يفتقر إلى الأمن أو الاستحقاقات، وغالبا ما تكون فيه الأجور ضعيفة، ولا سيما بالنسبة للمرأة. فأجر المرأة لا يزال يقل في المتوسط بنسبة ١٧ في المائة عن أجر الرجل، وثلثا الأميين في العالم نساء. وعلى الصعيد العالمي، يعمل ٥٣ في المائة من النساء في مواطن عمل هشة تصل فيها نسبتتهن إلى ٨٠ في المائة في جنوب آسيا وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. ومن أصل المهاجرين الدوليين البالغ عددهم ٢١٥ مليون مهاجر دولي في عام ٢٠١٠، نصفهم نساء، يتركز الجزء الأكبر في الصناعات التحويلية غير المحمية وغير الرسمية وفي قطاع الخدمات^(١٠). وفي حالة النساء، يتبدى أثر الأزمة أيضا في ارتفاع أسعار المواد الغذائية والمواد الأساسية، ويقدر البنك الدولي أنه ترتب على ارتفاع أسعار الأغذية منذ حزيران/يونيه ٢٠١٠ إملاق ٤٤ مليون شخص^(١١). ومما يزيد من تفاقم هذا الوضع، الأثر الناشئ عن تغير المناخ الذي تعاني منه المرأة في واقعها اليومي، وبخاصة في المناطق الريفية.

(٩) صندوق النقد الدولي، تقرير الحالة الاقتصادية في العالم، ٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١١.

(١٠) المنظمة الدولية للهجرة، تقرير الهجرة في العالم لعام ٢٠١٠.

(١١) البنك الدولي، فود برائيس واتش، شباط/فبراير ٢٠١١، يمكن الاطلاع على الموقع الشبكي

http://www.worldbank.org/foodcrisis/food_price_watch_report_feb2011.html

١٠ - ورغم تصديق ١٨٦ دولة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتقدم الهائل المحرز على المستوى الوطني في إصلاح الدساتير والأنظمة القانونية لدعم المساواة بين الجنسين، هناك العديد من القوانين التي تميز ممارسات تمييزية كالممارسات المتعلقة بالأرض وحقوق الملكية واستحقاقات العمل. ويظل المسار الصعب للوصول إلى العدالة، ولا سيما بالنسبة لأفقر النساء والفتيات، يشكل عقبة تعرقل الجهود المبذولة للقضاء على التمييز القائم على نوع الجنس. ورغم نجاح المدافعين عن حقوق المرأة في وضع العنف ضد المرأة والفتاة، بما في ذلك العنف الجنسي، ضمن السياسة العامة والخطط الأمنية العالمية، فإن معدلات العنف الذي تواجهه النساء والبنات في المنزل والأماكن العامة كثيرا ما تبلغ في انتشارها أبعادا وبائية عندما يتحول هذا العنف إلى سلاح يستخدم في الخطط الحربية.

١١ - ويشكل إبلاغ صوت المرأة، وتقلدها دورا رياديا وتمثيلها مسارات هامة نحو تمكينها وإعمال حقوقها، والاستعانة بصور شخصيات نسائية كأمثلة عليا يقتدي بها الشباب. وكان هناك في كانون الثاني/يناير ٢٠١١، ما مجموعه ٢٦ بلدا فقط من البلدان التي حققت أو تجاوزت نسبة الكتلة الحرجة لتمثيل المرأة في البرلمان وقدرها ٣٠ في المائة، وهناك من بين هذه البلدان ٢٣ بلدا تستخدم نظام الحصص لبلوغ هذه النسبة. وعلى الصعيد العالمي، تبلغ نسبة النساء الوزيرات ١٧ في المائة فقط، ومعظمهن في مناصب في القطاع الاجتماعي، خلافا لما عليه الحال في قطاعات التجارة والمالية والأمن. بل إن المناصب العليا أصعب منال حيث إنه لا يوجد حاليا سوى ١٩ امرأة في مناصب رئيسة دولة أو حكومة. وعلى الصعيد المحلي، فإن نسبة النساء المنتخبات لمنصب مستشار ناقصة في جميع مناطق العالم، كما إن نسبة تمثيلها في منصب عمدة أنقص من ذلك. ومن الأهمية بمكان أن تكون المرأة ممثلة في المنظمات المجتمعية وأجهزة صنع القرارات بدء بتعاونيات المزارعات وصولا إلى المجالس الوطنية لمكافحة الإيدز كيما تكتسب مهارات قيادية على المدى الطويل.

١٢ - وقلما تؤخذ الأبعاد الجنسانية في الاعتبار في حالات النزاع وما بعد النزاع، إضافة إلى حالات الطوارئ الإنسانية والكوارث الطبيعية. فقد ظلت منذ عام ١٩٩٢ نسبة تمثيل المرأة في الوفود المفاوضة في على اتفاقات السلام أقل من ١٠ في المائة، ولم يطرأ عليها سوى تحسن طفيف منذ صدور قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠). ويتضح من أطر التحليل والتخطيط، ومن آليات التمويل - بدءا من إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وتقييمات الاحتياجات لفترات ما بعد انتهاء النزاع، وورقات استراتيجية الحد من الفقر، والصناديق الائتمانية للمناخين المتعددين في اثني عشرة دولة، أن ما يقل في المتوسط عن ٦ في المائة من اعتمادات الميزانيات يخصص لمعالجة احتياجات المرأة والفتاة. بالإضافة إلى ذلك، فإن معالجة ما يسمى "طفرة الشباب" مع مراعاة الاحتياجات والحالات المختلفة للشبان والشابات تمثل

عاملا حاسما في تحقيق السلام والأمن والانتعاش الاقتصادي والتنمية المستدامة على المدى الطويل.

١٣ - وفي معرض الاستجابة لهذه التحديات الكثيرة، كان إنشاء برنامج الأمم المتحدة للمرأة هو الحل لمشكلة الثغرات الكبيرة التي تعترى قدرة منظومة الأمم المتحدة على الاستجابة للطلب على الدعم من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين المقدم من البلدان. وتمثل هذه الثغرات فيما يلي: (أ) عدم كفاية التنسيق والاتساق بسبب ضعف الروابط بين الاتفاقات التي تعقدها الهيئات الحكومية الدولية وبين تنفيذ هذه الاتفاقات على الميدان؛ (ب) انعدام المساءلة بشأن قيادة وصوت المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة؛ (ج) عدم كفاية السلطات المخولة للمؤسسات والأفراد المنوطة بهم في منظومة الأمم المتحدة مهمة دعم المساواة بين الجنسين، و (د) عدم كفاية الموارد^(١٢).

١٤ - ويدعو القرار التأسيسي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة الهيئة إلى قيادة وتنسيق أعمال منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعزيز المساءلة عن تلك الأعمال. ويتطلب هذا الأمر العمل في عدد من المستويات على نطاق منظومة الأمم المتحدة من خلال آليات مثل مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، واللجان الرفيعة المستوى المعنية بالبرمجة والتنظيم، والشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين. وهذا ما يتطلب أيضا ربط العمل المذكور بما يلي: (١) على الصعيد الإقليمي، من خلال مبادرات تتخذها اللجان الإقليمية وآليات التنسيق الإقليمية؛ (٢) على صعيد المنظمة، في شراكة مع مجموعات صغيرة من الأفراد أو مؤسسات الأمم المتحدة بشأن مواضيع أو شواغل مشتركة محددة؛ (٣) على الصعيد القطري، من خلال مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وأفرقة المديرين الإقليميين، ومباشرة مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية.

١٥ - وفي دورة عام ٢٠٠٦ العادية الثانية لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة، التزم أعضاء المجلس بالسعي إلى تحقيق الأهداف القائمة على نطاق المنظومة في مجال سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وفي استراتيجية تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين التي اعتمدها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في استنتاجاته المتفق عليها ٢/١٩٩٧٢، كوسيلة لتسريع تعميم المنظور الجنساني في سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها. ودعا إلى وضع

(١٢) هذه ما سلم به في مناقشات الجمعية العامة التي أجريت للرد على مذكرة نائبة الأمين العام المتعلقة بالدعم المقدم من منظومة الأمم المتحدة إلى الدول لأعضاء في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، التي قدمت في ٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ في الفترة التي سبقت مباشرة إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

خطة عمل على نطاق المنظومة تشمل مؤشرات وجداول زمنية، وتوزيع المسؤوليات، وآليات المساءلة والموارد اللازمة لوضع الاستراتيجية موضع التنفيذ (انظر CEB/2006/2).

١٦ - وكان هناك حرص على تقسيم العمل المضطلع به على نطاق المنظومة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ذلك أنه بغية الاستجابة للأولويات الوطنية، يعمل شركاء منظومة الأمم المتحدة سوياً من أجل تقديم أفضل دعم ممكن اعتماداً على الميزة النسبية للوكالات القائمة على المستوى القطري. وتتركز الجهود الحالية على بناء استراتيجيات على نطاق المنظومة وعلى المساءلة المتصلة بالسلام والأمن، وإنهاء العنف ضد النساء والبنات، والأبعاد الجنسانية والاستجابات لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. وسيحقق كذلك تقدم في مجالات الأهداف الأخرى لضمان الاتساق في استجابة منظومة الأمم المتحدة لاحتياجات الشركاء الوطنيين. وتضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدور حاسم في مجال الدعوة إلى إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في جميع القطاعات في إطار شراكة مع منظومة الأمم المتحدة وبدعم منها. ثم إن الهيئة تضطلع بدور أساسي في دعم رصد التقدم المحرز في تنفيذ الالتزامات المنوطة بمؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

١٧ - ومتابعة لقرارات مجلس الأمن المتعاقبة الرامية إلى تعزيز الاستجابة على الصعيد العالمي وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة بأسرها في مجال دعم دور المرأة في حل النزاعات ومنعها، كلفت الهيئة بعدد من الأولويات الرئيسية المتعلقة بأعمال التنسيق. فالهيئة تقدم لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة خارطة طريق تحدد الالتزامات المنوطة بها من أجل دعم تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥. وفي شراكة مع مكتب دعم بناء السلام، وستقدم الهيئة الدعم لتنفيذ خطة عمل من سبع نقاط بشأن بناء السلام المراعي للفوارق بين الجنسين تنطوي على تغييرات واقعية ومحددة في جميع أجهزة الأمم المتحدة تشمل الوساطة، والتخطيط في مرحلة ما بعد النزاع، وتمويل الانتعاش، والانتخابات والحوكمة، ونشر الأفراد المدنيين، وإصلاح قطاع العدالة والأمن، والمسائل المتعلقة بالانتعاش الاقتصادي.

١٨ - واستجابة لقرارات الجمعية العامة المتعاقبة بشأن القضاء على جميع أشكال العنف ضد المرأة خلال الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠، تضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدور حاسم في التوفيق بين مؤسسات المنظومة من أجل تقديم استجابة أكثر تماسكاً وفعالية. وستقدم الهيئة الدعم في المجالات التالية: (١) تكثيف الحملة العالمية للأمين العام "اتحدوا لإنهاء العنف ضد المرأة ٢٠٠٨-٢٠١٥"، (٢) تنفيذ استراتيجية لصندوق الأمم المتحدة الاستئماني ٢٠١٠-٢٠١٥ دعماً لإنهاء العنف ضد المرأة؛ (٣) الاتفاق على سياسة على نطاق المنظومة لإنهاء العنف ضد المرأة؛ و (٤) التنسيق المستمر مع الممثل الخاص للأمين المعني بالعنف الجنسي في

حالات النزاع، ومع المقرر الخاص المعني بالعنف ضد المرأة وأسبابه ونتائجه، والممثل الخاص المعني بالأطفال والصراع المسلح.

١٩ - وستدعم الهيئة مبادرة مماثلة للتنسيق على نطاق المنظومة فيما يتعلق بالتمكين الاقتصادي للمرأة بالتعاون مع منظمات متعددة الأطراف بدءاً ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة العمل الدولية، وصولاً إلى مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، والبنك الدولي ومصارف التنمية الإقليمية. وفي الوقت نفسه، هناك مجالات أخرى تظلم فيها بالدور الريادي هيئات أخرى للأمم المتحدة ستقدم لها هيئة الأمم المتحدة للمرأة مزيداً من الدعم إلى أعمال التنسيق التي تقوم بها الأمم المتحدة لمراعاة اعتبارات المساواة بين الجنسين في الأنشطة المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية ومرض الإيدز، من خلال برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وفي مجال الاستجابة الإنسانية، من خلال اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، وفي مجال البيئة، من خلال فريق الهجرة العالمية، وفي مجال دعم الفئات العمرية الأصغر سناً، بمن فيهم المراهقون. وإذ تتولى الهيئة دوراً ريادياً في الدفاع عن تمكين المرأة والفتاة داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، فإنها تكون بذلك جهة داعية إلى دعم هيئات الأمم المتحدة في تعزيز فرص وصول المرأة والفتاة إلى التعليم والصحة، كشرط مسبق لتمكين النساء والفتيات وتحقيق المساواة بين الجنسين، ومصدراً من مصادر تقديم الدعم لتلك الهيئات.

٢٠ - ومن الأولويات العليا لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ضمان أن تكون لأفرقة الأمم المتحدة القطرية ونظام المنسقين المقيمين القدرة على تعزيز المساواة بين الجنسين. وبالنظر إلى أن حالة كل بلد من البلدان وكل فريق من الأفرقة القطرية تختلف من بلد إلى آخر ومن فريق إلى آخر، سيلزم وضع استراتيجيات متعددة ومرنة. وقد أظهرت الاستعراضات السنوية للتقارير السنوية التي يجريها منذ عام ٢٠٠٤ المنسقون المقيمون زيادة كبيرة في عدد التقارير المقدمة من الأفرقة القطرية التي تتحدث عن مبادرات للمساواة بين الجنسين. فقد ورد على سبيل المثال، في ٩٨ في المائة من تلك التقارير أن المساواة بين الجنسين أو تمكين المرأة عنصر رئيسي من عناصر خطط عمل تلك الأفرقة لعام ٢٠٠٩، مقابل ٤٩ في المائة في عام ٢٠٠٤. وعلاوة على ذلك، تحدث ٩٤ في المائة من الأفرقة القطرية عن مبادرات مشتركة بشأن المساواة بين الجنسين، مقابل ٤٣ في المائة في عام ٢٠٠٤. واتخذ عدد من آليات التمويل المحددة - مثل الصندوق الإسباني لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وصندوق الأمم المتحدة الاستئماني لدعم إجراءات القضاء على العنف ضد المرأة من دعم البرامج المشتركة للمساواة بين الجنسين أولوية من أولوياته، وهو ما أسفر عن تحقيق بعض النتائج الأولية الباهرة.

٢١ - وتمثل أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الأداة التخطيطية التي تحدد أولويات فريق الأمم المتحدة القطري واستثماراته. ويتضح في ضوء تقييمات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لأطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، أن هناك تحسناً في الطريقة التي أصبحت هذه الأطر تدرج بها، في بيانات على المستوى الوطني وأخرى مصنفة حسب نوع الجنس توثق لحالة المرأة في عدة مجالات، وزيادة في عدد الأطر التي تعرّف المساواة بين الجنسين بألها موضوع شامل لعدة قطاعات. وتستفيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الدروس السابقة المستخلصة لمساندة الأفرقة القطرية في وضع أطر للمساعدة الإنمائية تلي الأُولويات الوطنية في مجال المساواة بين الجنسين.

٢٢ - ولا بد من أن توضع أيضاً في الحسبان زيادة طلبات البلدان الخارجة من نزاعات والبلدان التي تواجه حالات طوارئ إنسانية. ولا بد في هذه الحالات من استجابة سريعة تقدم مثلاً، من خلال القيام فوراً بتوفير قدرة استشارية مختصة في المجال الجنساني لأغراض تقييمات احتياجات مرحلة ما بعد الأزمة أو من خلال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الدساتير التي وضعت حديثاً وفي العمليات الانتخابية. ولا يجوز تفويت فرصة إعمال للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التي تتيحها أعمال إعادة تعمير البلدان الخارجة من أزمات ونزاعات بسبب نقص قدرة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة سواء أو التنسيق بين قدراتها. وعلى الصعيد القطري، ستقدم هيئة المرأة الدعم لتأمين الموارد لتنفيذ البرامج المشتركة ورصدها، وتنسيق الدعم المقدم من فريق الأمم المتحدة القطري إلى البلدان في مجال تقديم التقارير عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتنفيذ الملاحظات الختامية للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة. وبما أن مؤسسات تابعة للأمم المتحدة (البرنامج الإنمائي وصندوق السكان واليونيسيف) هي التي غالباً ما تتولى المسؤوليات حيثما لا يكون لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وجود، أو لا تكون لديها القدرة على تولى تلك المسؤوليات، فإن الهيئة ستدعم أعمال توجيه تنمية القدرات والرصد المضطلع بها على نطاق المنظومة بأسرها، لكفالة استفادة كل فريق من الأفرقة القطرية من الخبرات المكتسبة في مجال المساواة بين الجنسين.

باء - المشاورات والدروس المستخلصة

المشاورات على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري

٢٣ - قبل صياغة الخطة الاستراتيجية، عقدت مشاورات مع ما يقرب من ٥٠٠٠ شريك (بين مؤسسات وأفراد)، من بينهم حكومات (٢٦ في المائة)، ومنظمات من المجتمع المدني وأوساط أكاديمية (٤٧ في المائة)، ومؤسسات من منظومة الأمم المتحدة (٢٢ في المائة)،

وشركاء دوليون في التنمية (٤,٧ في المائة). وأكدت المشاورات المجالات المواضيعية الرئيسية التي أوضحتها رؤية وكيل الأمين العام وخطة العمل الممتدة لمائة يوم التي وضعتها المديرية التنفيذية. وخلال كامل مراحل تلك المشاورات، أكد الشركاء ما يلي:

(أ) ضرورة إعلاء صوت المرأة وأمنها في سياق النزاع وما بعد انتهاء النزاع وحالات الطوارئ الإنسانية، وتعزيز مشاركة المرأة ودورها القيادي في هذه السياقات بما في ذلك بالنسبة للاجئات والمشرذات داخليا، والنساء والفتيات الناجيات من العنف؛

(ب) ضرورة دعم التمكين الاقتصادي للمرأة، ودور المرأة في صنع القرار، والقضاء على العنف ضد المرأة والفتاة: رأى الشركاء أن ثمة صلة قوية بين الدور القيادي للمرأة، ومكافحة العنف ضد المرأة والفتاة، وإعمال الالتزامات المقطوعة في مجال المساواة بين الجنسين بتمكين المرأة من الوصول إلى الموارد والفرص الاقتصادية والتصرف فيها؛

(ج) ثمة أمل كبير في أن تواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة أداء دور الوسيط بين الحكومات والمجتمع المدني ومنظومة الأمم المتحدة لدعم أصوات دعاة المساواة بين الجنسين في مختلف المحافل، بما في ذلك المحافل المدافعة عن مختلف الفئات النسائية؛

(د) كان هناك حرص كبير على الدعوة والتخطيط على أساس الأدلة، مع التركيز على دعم البحوث على الصعيد القطري والإقليمي والعالمي (بما في ذلك فيما بين بلدان الجنوب) لإثراء السياسات والبرامج، وذلك من أجل رصد أثر السياسات وتحليله، ومن أجل تحسين جمع البيانات وتحليلها؛

(هـ) ضرورة أن تكون هناك على المستوى الوطني برامج توعية طويلة المدى وأكثر شمولاً؛

(و) خلال جميع مراحل المشاورات، سيكون من المهم إشراك الرجال والشباب والقيادات الدينية والشركاء غير التقليديين في التصدي للتمييز الجنساني؛

(ز) أهمية أن تقدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة الدعم في صياغة التقارير بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وفي تنفيذ الاتفاقية؛

(ح) ضرورة القيام عملاً بمنهج عمل بيجين واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والوثائق الختامية للهيئات الحكومية الدولية الأخرى، بتقديم الدعم للنساء اللاتي كثيراً ما يستبعدن من عمليات التنمية المؤثرة في حياتهن.

الدروس المستخلصة بشأن أولويات التنسيق وتعزيز المؤسسات

٢٤ - خلال جميع مراحل المشاورات التي عقدت منذ إطلاق هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وضح شركاء الأمم المتحدة المجالات الرئيسية التي ينبغي أن توليها هيئة الأمم المتحدة للمرأة الأولوية في الدعم الذي تقدمه الهيئة إلى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وهي كما يلي: (أ) تعزيز قدرة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في جميع المستويات على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في فرادى حافظات هيئات الأمم المتحدة وبرامجها المشتركة؛ (ب) تقديم الدعم لأغراض تحسين المعارف المتعلقة بوضع المرأة في مختلف البلدان؛ (ج) قيادة أفرقة الأمم المتحدة القطرية في تحسين المساواة بين الجنسين، بما في ذلك تحسين تتبع الاستثمارات، وتنفيذ السياسات والمعايير والمقاييس العالمية.

٢٥ - ولضمان إحلال قدرة مؤسسية تحقق على النحو الملائم توقعات الشركاء السالف ذكرها، أطلقت هيئة المرأة تقييماً للقدرات الميدانية. وسيستعان بهذه النتائج في (أ) تمكين الهيئة من اقتراح نموذج موحد لتقديم الدعم إلى الدول الأعضاء، يشمل الدور المنوط بها داخل منظومة الأمم المتحدة؛ (ب) تقديم لمحة عن الحد الأدنى من القدرات اللازمة على المستوى القطري لتقديم هذا الدعم؛ (ج) إجراء تحليل ووضع خطط الأساس لمستلزمات تحقيق الحد الأدنى من هذه القدرة، وللإطلاع على تفاصيل التوصيات التي تمخض عنها تقييم القدرات الميدانية، بما في ذلك بيان مواصفات النموذج المقترح للدعم الموحد، انظر المرفق الرابع المعنون "تعزيز الوجود الميداني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة".

٢٦ - ويمثل القيام بدور ريادي في عمل أفرقة الأمم المتحدة القطرية بشأن المساواة بين الجنسين ودعم ذلك العمل مهمة هي جزء رئيسي من العمل الذي تقوم به الهيئة على الصعيد القطري. ونظراً للأهمية التي تنطوي عليها هذه المهمة، فإن تقييم القدرات الميدانية لم يركز على توقعات شركاء الأمم المتحدة فحسب، بل ركز أيضاً على الإلمام بالقدرات الموجودة الآن لدى منظومة الأمم المتحدة بل وعلى القدرات الموجودة لدى الهيئة نفسها. وبالإضافة إلى المجالات الثلاثة ذات الأولوية السالف ذكرها التي تتولى فيها الأمم المتحدة أعمال التنسيق، تتمثل الاستنتاجات الرئيسية التي تؤثر على الأولويات الاستراتيجية لهيئة للمرأة فيما يلي:

(أ) الشواغل التي أثارها الشركاء فيما يتعلق بكل من القدرة التقنية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وخاصة في تطبيق خبرتها في مجال المساواة بين الجنسين على قطاعات محددة من عمل الأمم المتحدة، وقدرة الموظفين الحاليين على أداء مهمة تنسيقية على الصعيد القطري؛ وهو ما يمثل مجالاً من المجالات ذات الأولوية لتنمية القدرات الداخلية؛

(ب) لا يوجد تقييم شامل للقدرات الإجمالية يضطلع به في إطار أفرقة الأمم المتحدة القطرية للاستجابة لطلبات تقديم الدعم لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ ولعل ذلك المجال يصبح من المجالات التي ستتولى الهيئة بلورتها في المستقبل بالتأسيس على مؤشرات أداء الأفرقة القطرية للمساواة بين الجنسين، ومنهجية منظمة العمل الدولية لمراجعة النتائج المحرزة في مجال المساواة بين الجنسين، وغيرها من الأدوات؛

(ج) رغم التقدم المحرز في البلدان الرائدة في تطبيق مبادرة "توحيد الأداء"، لا تزال هناك تحديات تعوق اتخاذ إجراءات أقوى في مجال المساواة بين الجنسين. وتشمل تلك التحديات ضرورة كفاءة أن تعالج الاستراتيجيات الوطنية الإنمائية الأولويات القائمة في مجال المساواة بين الجنسين، وإشراك دعاة المساواة بين الجنسين على المستويين الوطني والمحلي في العمليات الاستشارية للأفرقة القطرية، وتعزيز قدرات الموظفين على العمل داخل الأفرقة القطرية بشأن مسائل المساواة بين الجنسين، وتحسين رصد أداء هذه الأفرقة في هذا المجال.

ثالثاً - الاتجاهات الاستراتيجية

ألف - الأولويات

٢٧ - على نحو ما يلاحظ في رؤية وكيل الأمين العام وخطة عمل المديرية التنفيذية الممتدة ١٠٠ يوم، هناك خمس أولويات موضوعية إضافة إلى مهمة الهيئة في مجال الدعم المعياري، التي تقود إطار النتائج الإنمائية في الخطة الاستراتيجية. وتسترشد الهيئة أيضاً بمجموعة من الأولويات المؤسسية الداخلية تضمن امتلاكها للقادرة على الوفاء بولايتها. وعلى الرغم من أن الإطار الزمني للخطة الاستراتيجية يمتد من ٢٠١١ إلى ٢٠١٣، فإن الأولويات البرنامجية تمتد لفترة طويلة إلى ما بعد عام ٢٠١٣، وعلى الأرجح أن يستمر إدراجها في فترة البرمجة القادمة لأنها أولويات حددتها البلدان، والوثائق الختامية للهيئات الحكومية الدولية والقواعد والمعايير المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وتركز الأولويات الداخلية من المستوى المؤسسي على الإطار الزمني ٢٠١١-٢٠١٣، وهي تشغل حيزاً كبيراً في إطار نتائج الإدارة الوارد في المرفق الثاني.

٢٨ - وعلى مستوى البرامج، فإن الأولويات المواضيعية الخمس لرؤية خطة العمل الممتدة ١٠٠ يوم، هي التي تحدد الأهداف المدرجة في إطار النتائج الإنمائية (انظر UNW/2011/8)، الفقرة ١٩). وكهدف سادس، فإن النتائج التي تنشأ عن دعم عالي الجودة إلى أعمال التنسيق بين الهيئات الحكومية الدولية والأمم المتحدة إنما هي أولويات في حد ذاتها. فأعمال التنسيق هذه تؤدي دوراً أساسياً في تحقيق الأولويات البرنامجية وتعميمها في إطار النتائج. وتمثل تلك الأولويات في دور المرأة القيادي ومشاركتها، بما في ذلك حالات إحلال السلم والأمن وحالات

الطوارئ الإنسانية، والتمكين الاقتصادي للمرأة؛ والتصدي للعنف ضد المرأة والفتاة؛ وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجال التخطيط والميزنة؛ وتقديم الدعم لعمليات الهيئات الحكومية الدولية للأمم المتحدة.

٢٩ - وعلى الصعيد المؤسسي الداخلي، يحتاج الدعم المقدم من الهيئة إلى زيادة تعزيز. ويتناول إطار نتائج الإدارة بالتفصيل الأولويات الأربع التالية :

- (أ) تعزيز التنسيق والشراكات الاستراتيجية على صعيد منظومة الأمم المتحدة لتكون أكثر فعالية وكفاءة، والقيام بدور مركز للمعارف بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛
- (ب) نشر ثقافة تعلم قوية قوامها الإدارة القائمة على النتائج، والإبلاغ وإدارة المعارف والتقييم؛
- (ج) تعزيز الفعالية التنظيمية بتعزيز القدرات على المستويات القطري والإقليمي والمؤسسي؛
- (د) تعبئة موارد بقدر أكبر إلى حد بعيد وتسخيرها لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٣٠ - وتتعرف الهيئة بأن هناك بعض الإجراءات الهامة الطويلة الأجل التي ربما لن تتحقق خلال هذه الفترة. وستتخذ الخطوات التالية للقيام بالعمل التمهيدي لهذه الإجراءات: (أ) حشد الدعم للبلدان من أجل سد الفجوات الحرجة في جمع واستخدام البيانات والإحصاءات والأدلة والتحليلات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المجالات الحاسمة^(١٣)؛ (ب) تعزيز وتعبئة الشراكات مع قادة المجتمعات المحلية، والمنظمات الدينية، والزعماء الدينيين، والرجال والفتيان، للتصدي للقوالب النمطية الجنسانية المتأصلة. ومما لا يقل أهمية في إنجاز هذه المهمة، ضمان أن تقدم وسائل الإعلام التقليدية والاجتماعية والشركاء في مجال الاتصالات دعماً استراتيجياً لتشكيل مواقف وسلوكيات تنهي عدم المساواة بين الجنسين؛ (ج) القيام على سبيل الأولوية العليا بإعادة تشكيل هيكلها وتعزيز فعاليتها ووجودها الميداني على الصعيدين الإقليمي والوطني. وعلى الرغم من أن هيئة المرأة ستخطو خطوات كبيرة في تلك المجالات، سيتعين عليها بذل المزيد حتى بعد انقضاء سنتين. وسيشمل ذلك أيضاً القيام

(١٣) على الرغم من أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ستتحرك لتحقيق هذا الإجراء بحلول عام ٢٠١٧، من المهم الإدراك أن ثغرات كبيرة لا تزال قائمة في البيانات والإحصاءات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في بلدان العالم. وعلى الرغم من أن الهيئة تعتبر ذلك جزءاً رئيسياً من ولايتها، فإنها ستقيم المواضيع التي يمكن أن يكون لها فيها أكبر الأثر على مدى السنوات القادمة وبناء القدرات اللازمة للنهوض بأعباء برنامج عمل أكثر طموحاً فيما يتعلق بإدارة المعارف في الخطة المقبلة.

يعمل يكفل إجراء تقييم أكثر محدد على نحو أدق لقدرات مختلف فرق الأمم المتحدة القطرية ومختلف الهيئات الإقليمية واحتياجاتها.

باء - المبادئ

٣١ - المبادئ المحركة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة مستمدة من مزيج من مبادئ جهاز الأمم المتحدة الإنمائي ومن المبادئ التأسيسية للهيئة:

(أ) الدعوة: العمل كأداة قوية من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكفالة إيجاد صوت للنساء والفتيات يكون قويا بما يمكنهن من مواصلة تحديد شكل القرارات التي تؤثر في جميع مجالات حياتهن؛

(ب) توفير المعارف: العمل كوسيط عالمي في مجال تبادل المعارف والخبرات، وإخضاع الممارسة للتوجيه المعياري؛

(ج) الملكية الوطنية: التأكيد مجددا على الأهمية البالغة التي تنطوي عليها الملكية الوطنية والقيادة الوطنية، والتشديد على عدم وجود نهج واحد "مناسب لجميع الحالات" فيما يتعلق بالتنمية والمساعدة الإنمائية، تمشيا في ذلك مع الخطط والاستراتيجيات الإنمائية الوطنية؛

(د) الشمولية: إبراز الدور الحاسم الذي يضطلع به الرجال والفتيان بوصفهم فاعلين وشركاء في مجال تعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين، وعند الاقتضاء، تكريس الجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل أفقر النساء المستبعدات، بمن فيهن المرأة الريفية، ونساء الشعوب الأصلية، ونساء الأقليات الإثنية والعرقية، والنساء ذوات الإعاقة، والمصابات بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، وغيرهن من الفئات المهمشة؛

(هـ) الاتساق والتماسك على نطاق منظومة الأمم المتحدة: تعزيز الملكية الوطنية والمساهمة فيها، وذلك بالاستعانة بالمزايا النسبية الأساسية، وكفالة أن يحقق وفقا لقياسات النتائج والنواتج أقصى قدر من الفعالية والمساءلة والشفافية والأداء؛

(و) التأكيد على العدالة والمساواة؛

(ز) تحويل العلاقات على المستويات الفردي والأسري والاجتماعي والوطني والعالمية بما يتجه بها نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

(ح) من الأهمية بمكان أن يكون هناك تكامل بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة وهيئات الأمم المتحدة الأخرى. فإنشاء الهيئة لا يترع من أي جهاز من أجهزة منظومة الأمم المتحدة مسؤولية الإسهام في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

(ط) الاستدامة: الدور الحيوي للمرأة في التنمية بجميع أبعادها، بما في ذلك الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

٣٢ - وتمشيا مع الفهم المشترك على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ستطبق هيئة الأمم المتحدة للمرأة نهجا يقوم على حقوق الإنسان في التخطيط للتنمية^(١٤) لإعمال الحق في التنمية. ويُشدد هذا الفهم المشترك على ضرورة أن تواصل جميع البرامج والسياسات والمساعدات التقنية في مجال التعاون الإنمائي تعزيز أعمال حقوق الإنسان على النحو المنصوص عليه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والصكوك الدولية الأخرى لحقوق الإنسان. ويرد في هذا الفهم أن التعاون الإنمائي يُسهم في بناء قدرات "القائمين بالمهام" على الوفاء بالتزاماتهم و/أو بناء قدرات "أصحاب الحقوق" على المطالبة بحقوقهم.

٣٣ - وتطبق هيئة الأمم المتحدة للمرأة مبادئ التمويل عملا بالقرار ٢٨٩/٦٤، إضافة إلى المبادئ الإدارية المرتبطة بالتصنيف المنسق للتكاليف، وتقاسم التكاليف، والمشتريات، ومراجعة الحسابات والتقييم، على النحو المنصوص عليه في النظام المالي والقواعد المالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة التي أقرها المجلس التنفيذي في دورته العادية الأولى المستأنفة لعام ٢٠١١ (انظر UNW/2011/S/Rev.1 و UNW/2011/5/Add.1) وفي مقررات المجلس التنفيذي المستقبلية.

رابعاً - أطر النتائج في هيئة الأمم المتحدة للمرأة

٣٤ - تمشيا مع أطر النتائج في منظمات الأمم المتحدة الأخرى، يتضمن إطار الهيئة الموحد النتائج ثلاثة عناصر مترابطة، وهي: (أ) إطار النتائج الإنمائية الذي يشمل النتائج الإنمائية التي تملكها البلدان والنتائج المعيارية ذات الصلة للهيئات الحكومية الدولية وأعمال التنسيق التي تقوم بها الأمم المتحدة؛ (ب) إطار نتائج الإدارة؛ (ج) الإطار المتكامل للموارد. ويجري تقاسم المسؤولية عن المساهمة في تحقيق أهداف ونتائج هذه الخطة فيما بين الشركاء في التنمية المعنيين وفقا لمبادئ الإدارة القائمة على النتائج. وبذلك، تكون الهيئة مسؤولة مسؤولية مباشرة وكاملة عما يلي: (أ) تنفيذ نواتج إطار النتائج الإنمائية؛ (ب) تنفيذ جميع نتائج الإدارة؛ (ج) الإشراف على الموارد المسندة إليها؛ (د) الرصد والإبلاغ عن الإنجازات والتحديات. وتتضمن الفروع التالية استعراضا عاما سرديا لكل إطار ينبغي قراءته بالاقتران مع أطر النتائج الأكثر تفصيلا الواردة في المرفقات الأولى والثاني والثالث.

(١٤) بيان الأمم المتحدة بشأن الفهم المشترك لنهج يقوم على حقوق الإنسان فيما يتعلق بأنشطة التعاون الإنمائي ووضع البرامج الإنمائية، اعتمده مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في عام ٢٠٠٣ لعمليات البرمجة المشتركة على المستويين العالمي والإقليمي، وبخاصة على المستوى القطري بالنسبة للتقييمات القطرية المشتركة وأطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

ألف - المساهمة في تحقيق النتائج الإنمائية

٣٥ - يلقي إطار النتائج الإنمائية الأضواء على الأهداف الموضوعية، والنتائج والنواتج التي ستقدم برامج وخدمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة إليها الدعم. ويستند هذا الإطار إلى فهم مفاده أن طريق التغيير يختلف بالنسبة لفرادى البلدان والسياسات وأنه ليس هناك نهج واحد مناسب لها جميعا. ولئن كانت المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يتطلبان وجود أساس قانوني ومعيارى قوي على الصعيدين العالمي والإقليمي، ووجود تأييد لدمجها في المعايير والقوانين والسياسات الوطنية ثم تنفيذها لاحقا، فقد أظهرت العقود الماضية أن القوانين والسياسات وحدها ليست كافية. ومما سيكون له دور حاسم في تحقيق التقدم في المستقبل، بناء الإرادة السياسية وتغيير المواقف المترسنة التي تؤيد التمييز القائم على نوع الجنس، بدءا من استخدام الثقافة الشعبية انتهاء بإشراك الشباب من أجل إبراز الأدوار التي تضطلع بها مجموعات الرجال في الدفاع عن حقوق المرأة.

٣٦ - وسيكون الأثر على المدى الطويل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتأييد حقوق المرأة في جميع أنحاء العالم. وينطبق هذا القول على تنفيذ التزامات الدول الأعضاء في منهاج عمل بيجين، وإعلان الألفية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والنتائج ذات الصلة التي انتهت إليها الجمعية العامة، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولجنة وضع المرأة، وغيرها من الصكوك والمعايير والقرارات الواجبة التطبيق الصادرة عن الأمم المتحدة والقابلة، إضافة إلى عدد من الاتفاقات الإقليمية.

٣٧ - وتتربط الأهداف الستة للخطة الاستراتيجية المبينة أدناه وتتعاقد فيما بينها. فالأهداف الأربعة الأولى تركز على زيادة وصول النساء والفتيات إلى الموارد والخدمات وحصولهن على الدعم من أجل تعزيز قيادتهن وتمثيلهن، بما يؤدي إلى زيادة قوتهن الاقتصادية، والقضاء على جميع أشكال العنف ضدهن. ويتعلق الهدفان المتبقيان بتعزيز المسؤولية المؤسسية عن المساواة بين الجنسين. وفي حين ستولي هيئة الأمم المتحدة للمرأة اهتماما خاصا لدعم منظومة الأمم المتحدة لكي تقدم دعما متماسكا في مجالات هذه الأهداف الستة، فإنها ستستخدم أيضا نهجا شموليا، بالعمل في شراكة مع سائر مؤسسات الأمم المتحدة في مجالات لأهداف أخرى بالغة الأهمية بالنسبة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وبالسعي نحو تحقيق هذه الأهداف، ستقوم الهيئة بتقديم الدعم لإيجاد فرص التدريب والتعليم المهني للنساء من أجل مواصلة الاضطلاع بأدوار قيادية والعمل من أجل التغيير.

الهدف ١ : ضمن إطار النتائج الإنمائية زيادة اضطلاع المرأة بدور قيادي ومشاركتها

٣٨ - تتسم مواءمة هذا الهدف مع كل من الأهداف الإنمائية للألفية، والقرارات التي انبثقت عن العمليات الحكومية الدولية ذات الصلة التي تحث على زيادة تمثيل النساء. ويتم في إطار هذا الهدف تتبع نسبة تمثيل النساء ومشاركتهن في الأحزاب السياسية وفي عملية صنع القرار السياسي، بدءاً بالمستوى الوطني وصولاً إلى المستوى المحلي، إضافة عن نسبة تمثيلهن، ودورهن القيادي، ونفوذهن في مجالات المشاركة المدنية الأخرى. ومع مراعاة خصوصية كل بلد، يُحدد الهدف أولويات زيادة الفرص المتاحة أمام النساء للاضطلاع بأدوار القيادة في الخط الأمامي لتقديم الخدمات. وأخيراً، يبرز هذا الهدف مسؤولية الأمم المتحدة عن الوفاء بالتزامها بزيادة عدد النساء في المناصب القيادية.

٣٩ - وتشمل النتائج على مستوى النواتج ما يلي: دعم اعتماد وتنفيذ إصلاحات دستورية واتخاذ تدابير أخرى في القوانين والسياسات تشمل تدابير خاصة مؤقتة؛ والإدارة الانتخابية المراعية للاعتبارات الجنسانية؛ وأحداث تغيير مؤسسي لجذب مزيد من النساء إلى المناصب القيادية في مؤسسات تقديم الخدمات، بدءاً بجهات إنفاذ القانون وصولاً إلى المجالس الوطنية المعنية بالإيدز. وتركز نتائج الهيئات الحكومية الدولية والنتائج المحررة في مجال التنسيق على التعزيز والرصد المستمرين لزيادة مشاركة النساء في القيادة. أما النتائج المشتركة بين الوكالات، فهي يراد بها تحقيق مزيد من التماسك في المشورة المتعلقة بالسياسات التي تقدمها الأمم المتحدة إلى الحكومات بهدف خلق الحوافز واتخاذ التدابير الرامية إلى توسيع الدور القيادي للنساء في المجالات السياسية وغيرها. فالدعم الذي تقدمه الهيئة من أجل توسيع وتحسين المشاركة السياسية للنساء من خلال شراكات بين الوكالات، وتقديم الدعم التقني إلى الحكومات والمجتمع المدني، والمنح المقدمة من خلال صندوق تحقيق المساواة بين الجنسين ستصب جميعها في إحراز تقدم في مجال هذا الهدف. وهناك من بين قائمة الشركاء الرئيسيين للهيئة في مجال المشاركة السياسية للنساء برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وإدارة الشؤون السياسية.

الهدف ٢ : ضمن إطار النتائج الإنمائية زيادة وصول النساء إلى التمكين الاقتصادي والفرص الاقتصادية

٤٠ - ثمة أبعاد متعددة لوصول المرأة على سبل العيش المستدامة والعمل اللائق وتكوين الثروة تدعم هذا الهدف. وتنبثق المؤشرات من الهدفين ١ و ٣ من الأهداف الإنمائية للألفية، اللذين سيُمكنان من تحسين جمع البيانات. ويأخذ العمل في هذا المجال الفرص الاقتصادية للمرأة في الاعتبار على جميع الصعد، مع التركيز الشديد على النساء اللواتي غالباً ما يستبعدن، بمن فيهن المرأة الريفية. وتشمل النتائج على مستوى النواتج اعتماد وتنفيذ

القوانين والسياسات التي توسع نطاق الأصول الاقتصادية والأمن للنساء، بدءاً من القوانين والسياسات مروراً بضمن المساواة في الحصول على الأراضي والممتلكات وصولاً إلى دعم البلدان النامية في وضع الاتفاقات الثنائية التي تعزز الحماية للنساء من المهاجرات والمحليات. ويركز مجال هذه النتيجة أيضاً على ما يستجيب للاحتياجات الجنسانية من بنية أساسية ووسائل نقل وطاقات وغيرها من الخدمات التي تقلل من عبء الوقت لدى النساء وتعزز إنتاجيتهن. ويتبع أيضاً التغييرات التي يمكن لشركات القطاع الخاص أن تُحدثها لتمهيد الميدان كي يضطلع النساء بدورهن، ويُتوقع أن تقوم ٥٠٠ شركة إضافية باعتماد أو استنساخ مبادئ تمكين المرأة: المساواة الوسائل الأعمال أو "ختم المساواة بين الجنسين" ولتقديم الدعم لأقل البلدان نمواً البلدان، بحسب طلبها، في وضع مقترحات لتعزيز المساواة بين الجنسين في إطار التجديد السادس عشر للمؤسسة الدولية للتنمية.

٤١ - ويقدم الصندوق المتعدد المانحين التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة المعني بالمساواة بين الجنسين منحا تستهدف مواصلة تحسين حصول المرأة على الموارد الاقتصادية والرقابة عليها، ويعزز استنساخ البرامج الموجودة التي مُولت من قبل، مثل الخدمات المتعددة الأغراض التي تقدم في الأسواق لزيادة إنتاجية النساء ورفاههن.

٤٢ - وستسبح للجنة وضع المرأة، في دورتها السادسة والخمسين في عام ٢٠١٢، الفرصة لتعميق الاتفاقات المعيارية دعماً للمرأة الريفية للاستجابة للمتطلبات الجنسانية من تمويل ومن خدمات مالية. وتتوخى الخطة أيضاً التوصل إلى اتفاق في مجلس الرؤساء التنفيذيين وتحقيق التنسيق في تنفيذه عبر النظام المتعدد الأطراف لزيادة الفرص الاقتصادية للمرأة ولحقوقها. وتتضمن هذه المبادرة إشراك الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمصارف الإقليمية للتنمية، إضافة إلى إقامة شراكات قوية مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومنظمة الأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية. وستوسع هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً الدعم ليشمل المنتدى العالمي بشأن الهجرة والتنمية والمجموعة العالمية للهجرة.

الهدف ٣: ضمن إطار النتائج الإنمائية: منع العنف ضد المرأة والفتاة وتوسيع فرص الحصول على الخدمات

٤٣ - تأسس على الاتفاقات الحكومية الدولية لتعزيز الجهود الرامية إلى القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات، فضلاً عن الوفاء بالالتزامات الواردة في حملة الأمين العام المُعنونة "مُتحدون من أجل إنهاء العنف ضد المرأة"، يسלט هذا الهدف الضوء على أهمية تعزيز التدابير الوقائية، وكذلك على توسيع نطاق الخدمات لتشمل الناجيات من العنف

ومعالجة قضايا العدالة والإفلات من العقاب. وتشمل النتائج على مستوى النتائج النهائية اعتماد وتعزيز وتنفيذ القوانين والسياسات والاستراتيجيات اللازمة لوضع حد لجميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات. وسوف تتبع هيئة الأمم المتحدة للمرأة المساهمة التي تقدمها منظومة الأمم المتحدة لدعم البلدان، بناء على طلبها، في استحداث تشريعات وطنية، ووضع خطط عمل وطنية متعددة القطاعات، وتوسيع نطاق ودائرة نشاط الخدمات المجمععة معا، وزيادة استجابة نظام العدالة، واعتماد الحد الأدنى من معايير الجودة في مجال تقديم الخدمات. وسيؤدي دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى تحسين انخراط الرجال والفتيان في التصدي للعنف ضد النساء والفتيات ومواصلة التعبئة الاجتماعية من أجل اعتماد سياسة "عدم التسامح إطلاقاً" إزاء العنف ضد النساء والفتيات.

٤٤ - وستكون هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمثابة مركز عالمي رائد للمعارف المتعلقة بنهج قائمة على أدلة وأخرى فعالة تنطوي على كفالة مراعاة معايير الجودة في تقديم الخدمات. ولتعزيز ما يُبذل من جهود مشتركة بين الوكالات، ستعمل الهيئة مع الشركاء في جميع أجهزة المنظومة لتعزيز إطار عمل مشترك وشامل من أجل السعي للقضاء على العنف ضد المرأة، والحث على زيادة البرمجة المشتركة بشأن القضاء على العنف ضد المرأة على أرض الواقع، وتعزيز الجهود مع اليونيسيف وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (ممثل الأمم المتحدة) والشبكات النسائية لدعم استنساخ ما لا يقل عن ٣٥ نموذجاً من نماذج "المدن الآمنة للنساء والأطفال"، وستواصل الهيئة أيضاً توسيع المساهمة المشتركة فيما بين الوكالات في تعزيز التأثير والموارد المخصصة للبرامج الممولة من صندوق الأمم المتحدة الاستئماني، وذلك دعماً للإجراءات المتخذة للقضاء على العنف ضد المرأة.

الهدف ٤ : ضمن إطار النتائج الإنمائية: زيادة اضطلاع المرأة بدور قيادي في مجالات السلام والأمن والاستجابة الإنسانية

٤٥ - يشمل هذا الهدف مساهمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنفيذ الالتزامات الحكومية الدولية ذات الصلة، بما فيها تلك المترتبة على منهاج عمل بيجين وقرارات مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠)، و ١٨٢٠ (٢٠٠٨)، و ١٨٨٨ (٢٠٠٩)، و ١٨٨٩ (٢٠٠٩)، و ١٩٦٠ (٢٠١٠) بشأن المرأة والسلام والأمن، والالتزامات الإقليمية ذات الصلة. وسيجري تتبع التقدم المحرز نحو تحقيق هذا الهدف على أساس النسبة المئوية للنساء المستفيدات من برامج التوظيف المؤقت التي تقودها الأمم المتحدة، والنسبة المئوية للصناديق الاستثمارية المتعددة المانحين المخصصة لتمكين المرأة، وأنماط العنف الجنسي في البلدان التي تعيش حالات نزاع أو تلك الخارجة من النزاعات. وتستند النتائج المتوخاة في هذا المجال إلى العمل الكبير الذي

سبق إنجازها من أجل تعزيز التنسيق على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بوسائل منها مبادرة الأمم المتحدة لمكافحة العنف الجنسي في حالات الصراع، وهي خطة عمل من سبع نقاط وضعت بالاشتراك مع مكتب دعم بناء السلام، ومشروع خريطة الطريق المتعلق بتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠). وسترکز الهيئة أيضا على الدعم المقدم لآليات التنسيق الحالية بهدف تعزيز فعالية الاستجابة الإنسانية على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتلبية الاحتياجات المحددة للنساء والفتيات، وذلك بالتعاون مع الوكالات الشريكة، بما في ذلك مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، وأعضاء اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. وعلى مستوى النتائج، فإن النتائج المتوخاة تشمل تعزيز إدماج الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في عمليات الاستجابة أثناء النزاع وفي مرحلة ما بعد النزاع، بما في ذلك في إطار اتفاقات السلام؛ وزيادة نسبة تمثيل المرأة ضمن الوسطاء والمفاوضين؛ ومراعاة الاعتبارات الجنسانية عند إنشاء لجان تقصي الحقائق والمصالحة. وستكون للمنظمات النسائية قدرات وفرص أكبر للتأثير في عمليات السلام. ومن مؤشرات النجاح الأساسية إدراج تدابير لحماية النساء والفتيات في توجيهات قادة القوات وفي مفاهيم العمليات المتعددة الأبعاد للبعثات، حيث يُستهدف إدراج هذه التدابير في نسبة ١٠٠ في المائة من التوجيهات بحلول عام ٢٠١٥.

الهدف ٥: ضمن إطار النتائج الإنمائية: تعزيز قدرة الخطط والميزانيات على الاستجابة لتحقيق المساواة بين الجنسين على جميع المستويات

٤٦ - في منهاج عمل بيجين، دعت الدول الأعضاء إلى إدماج منظور جنساني في جميع السياسات والبرامج. ويجب إضفاء طابع مؤسسي على الجهود المنهجية لتنمية القدرات وعلى نظم الرصد لكفالة أن تكون الميزانيات والخطط الوطنية وقاعدة الأدلة اللازمة لتحقيق المساواة بين الجنسين ملائمة لتنفيذ أطر استشرافية على مستوى القوانين والسياسات. وستستفيد الهيئة مما بذله الشركاء من جهود وما أحرزوه من تقدم كبير لتتبع مجموعة من معايير التخطيط والميزنة^(١٥). وسيكون بوسع الدول الأعضاء أن تعتمد على الهيئة وعلى أفرقة الأمم المتحدة القطرية لدعم جهود تنمية القدرات فيما يتعلق بالإبلاغ بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتنفيذ الاتفاقية.

٤٧ - وعلى مستوى النتائج - وتمشيا مع المبادئ المنصوص عليها في إعلان باريس بشأن فعالية المعونة وفي برنامج عمل أكرا (A/63/539، المرفق) - تشمل النتائج المتوخاة وضع

(١٥) سيشمل هذا الهدف أيضا عنصرا من عناصر الدعم الذي تتوقع الهيئة تقديمه لشراكة البرنامج المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز بهدف كفالة المراعاة الكاملة لحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين فيما تبذله الأمم المتحدة من جهود للتصدي لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

استراتيجيات إنمائية وطنية أكثر مراعاة للاعتبارات الجنسانية، وتعزيز قدرة مختلف السلطات الحكومية، وزيادة الموارد المتاحة للأجهزة الوطنية المعنية بالمرأة وتعزيز وضعها. وتشمل النتائج المتوخاة على المستوى الحكومي الدولي تقديم الدعم إلى الهيئات التشريعية للأمم المتحدة لتعزيز أطر سياساتها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وتشمل النتائج المقترحة على مستوى التنسيق أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وتنفيذ استراتيجية منسقة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة ككل، وتحسين نتائج التنسيق في إطار البرنامج المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

الهدف ٦: ضمن إطار النتائج الإنمائية: وضع مجموعة شاملة من القواعد والسياسات والمعايير العالمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بحيث تتسم بالدينامية وتستجيب للقضايا والتحديات والفرص الجديدة والناشئة، وترسي أساساً متيناً للعمل الذي تقوم به الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين على جميع المستويات

٤٨ - تستجيب النتائج المتوخاة على المستوى الحكومي الدولي لوظيفتين من وظائف هيئة الأمم المتحدة للمرأة، هما: (أ) تقديم الدعم الفني للعمليات الحكومية الدولية؛ و (ب) وتعزيز الاتساق بين التوجيهات المعيارية الصادرة عن الهيئات الحكومية الدولية والدعم التشغيلي المقدم للشركاء الوطنيين على المستوى القطري. وسيدعم هذا الهدف العمليات الحكومية الدولية في وضع قواعد وسياسات ومعايير عالمية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك ما يتعلق بالقضايا الجديدة والناشئة. وسيسهم في إثراء المناقشات الحكومية الدولية، والممارسات الجيدة، والدروس المستفادة، وتعزيز الاتجاهات العامة للتنفيذ على المستوى الوطني.

٤٩ - وتندرج هذه النتائج في إطار ثلاثة مجالات، هي: (أ) تقديم الدعم للعمليات الحكومية الدولية فيما يتعلق تحديداً بتعزيز أطر السياسات والمعايير العالمية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك ما يتعلق بالقضايا الجديدة والناشئة؛ (ب) والانخراط في مجموعة من العمليات الحكومية الدولية القطاعية المعنية بمراعاة المنظور الجنساني^(١٦)؛ (ج) وكفالة أن تنعكس باستمرار التوجيهات المعيارية في عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة

(١٦) تمثل الفرص الأساسية المتاحة خلال السنوات القليلة المقبلة في عمليات ومناسبات مثل العملية المتعلقة بالأهداف الإنمائية للألفية، ومؤتمر ريو + ٢٠ (٢٠١٢)، والدورة الرابعة للمنتدى الرفيع المستوى المعني بفعالية المعونة (٢٠١١)، والدورة الثالثة عشرة لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (٢٠١٢)، والمحادثات المتعلقة بتغير المناخ، والاستعراض الشامل الذي يُجرى كل أربع سنوات للسياسات المتعلقة بالأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، والحفل العالمي بشأن الهجرة والتنمية، والجولة الثانية للحوار الرفيع المستوى المعني بالهجرة والتنمية (٢٠١٣).

على الصعيدين الإقليمي والوطني، وأن توظف الخبرة والمعرفة المتولدة عن الأعمال التنفيذية للهيئة في عملها المتصل بالدعم المعياري.

٥٠ - وإضافة إلى ذلك، فإن النتائج المترتبة على تعزيز الدور التنسيقي للهيئة تعمم على جميع عناصر إطار النتائج الإنمائية. وتعطي هذه النتائج الأولوية لإحداث تغييرات في المجالات التالية: (أ) تنفيذ التزامات الأمم المتحدة ومساءلتها بشأن السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛ (ب) وفعالية آليات التنسيق (مثل الأفرقة المواضيعية المعنية بالشؤون الجنسانية في إطار أفرقة الأمم المتحدة القطرية، وأفرقة المديرين الإقليميين وآليات التنسيق الإقليمية، وخطة عمل الأمم المتحدة لمكافحة العنف الجنسي في حالات الصراع، والشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، وغيرها من الآليات)؛ (ج) وتوافر الموارد التقنية اللازمة لدعم اتخاذ الأمم المتحدة لإجراءات أقوى بشأن المساواة بين الجنسين.

باء - إطار نتائج الإدارة

٥١ - يتضمن إطار نتائج الإدارة أربع مجموعات نواتج على مستوى المنظومة لا غنى عنها لتمكين هيئة الأمم المتحدة للمرأة من دعم وتنفيذ إطار النتائج الإنمائية، وهي كالتالي: (أ) تعزيز فعالية وكفاءة التنسيق والشراكات الاستراتيجية على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛ (ب) وترسيخ ثقافة مؤسسية قوية للإدارة القائمة على النتائج، والإبلاغ، وإدارة المعارف، والتقييم؛ (ج) وتعزيز الفعالية التنظيمية مع التركيز على اكتساب قدرات رادعة وكفاءة على الصعيدين القطري والإقليمي؛ (د) وتعبئة موارد كافية وتسخيرها لتمكين الهيئة من تعزيز قدراتها المؤسسية بما يتماشى مع الطموح والرؤية الكامنين وراء إنشائها. ويتماشى هيكل إطار نتائج الإدارة مع الأطر المتوقع أن تشملها الخطط المقبلة للبرنامج الإنمائي وصندوق السكان واليونيسيف. ويرد أدناه وصف موجز لكل مجموعة على حدة، مع تسليط الضوء على النواتج الرئيسية. وترد التفاصيل في المرفق الثاني.

مجموعة النواتج ١ ضمن إطار نتائج الإدارة: زيادة فعالية وكفاءة التنسيق والشراكات الاستراتيجية على نطاق منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

النتائج ١-١ تولد قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على القيادة والتنسيق وتعزيز المساءلة في منظومة الأمم المتحدة مزيداً من الاتساق والفعالية على نطاق الأمم المتحدة في تنفيذ الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (انظر قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤، الفقرتان ٥٢ و ٥٣)

٥٢ - يركز هذا الناتج على كيفية قيام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بقيادة وتوسيع ودعم الجهود الرامية إلى تعزيز الفعالية والمساءلة في منظومة الأمم المتحدة ككل على الصعيد القطري والإقليمي والعالمي، وذلك على النحو التالي:

(أ) على الصعيد القطري: ستعمل الهيئة، باعتبارها جزءاً من نظام المنسقين المقيمين، من أجل تنسيق استجابة فعالة على نطاق المنظومة للأولويات الوطنية من خلال البرامج المشتركة، ومن خلال تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في المجالات الرئيسية ذات الأولوية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية. وستقوم الهيئة بدعم تنسيق عمل أخصائي الشؤون الإنسانية في هيئات الأمم المتحدة لتعزيز استجابة أكثر اتساقاً لمنظومة الأمم المتحدة، وتحقيق النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ضمن أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وتشجيع مشاركة دعاة المساواة بين الجنسين بصورة أكثر انتظاماً؛

(ب) على الصعيد الإقليمي: ستقوم الهيئة بدعم أفرقة المديرين الإقليميين والآليات التنسيقية الإقليمية التابعة للجان الإقليمية للمشاركة بصورة أكثر انتظاماً في حشد الخبرات التقنية اللازمة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية لتقييم الثغرات الموجودة على مستوى القدرات، وحشد الدعم للشركاء الوطنيين من أجل تحسين قاعدة المعارف والأدلة بشأن المساواة بين الجنسين.

٥٣ - على الصعيد العالمي: ستقوم الهيئة باستخدام عضويتها في هيئات صنع القرار الرفيعة المستوى للدعوة إلى وضع سياسات على نطاق المنظومة في المجالات القطاعية الأساسية، ولتأمين التزامات معززة تجاه الاستراتيجيات الشاملة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

الناتج ١-٢ ستواصل الشراكات الاستراتيجية الفعالة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمات المجتمع المدني، ولا سيما المنظمات والائتلافات النسائية، الاضطلاع بدور حاسم

٥٤ - ستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على كفالة إجراء مشاورات أكثر انتظاماً مع المجتمع المدني على جميع المستويات، وذلك بوسائل منها إنشاء فريق استشاري لشؤون المجتمع المدني على الصعيد العالمي، وعند الاقتضاء، على الصعيدين الوطني والإقليمي. وبالتنسيق مع شركاء الأمم المتحدة، ستقوم الهيئة بإعداد مبادرات دعوية مشتركة مع المنظمات النسائية وشركائها من المجتمع المدني، بما في ذلك الشبكات المعنية بحقوق المرأة، والزعماء الدينيين والتقليديين، والرجال والفتيان، ومجموعات الشباب، والمنظمات الشعبية، والمنظمات غير الحكومية. وستقوم الهيئة ومنظومة الأمم المتحدة، من خلال صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة وصندوق المساواة بين

الجنسين، بمواصلة تقديم المنح مباشرة إلى منظمات المجتمع المدني لدعم الأنشطة الدعوية، ومكافحة العنف والفوارق الاقتصادية، والنهوض بالدور القيادي للمرأة في الحياة العامة.

مجموعة النواتج ٢ ضمن إطار نتائج الإدارة: تأسيس ثقافة قوية قوامها الإدارة القائمة على النتائج، والإبلاغ، وإدارة المعارف، والتقييم

النتائج ١-٢ جعل التركيز على النتائج جزءاً لا يتجزأ من ممارسات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال البرمجة والميزنة

٥٥ - يشكل تعزيز تنفيذ نهج إدارة قائمة على النتائج إحدى أولويات هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وسيستفاد في العمل في هذا الإطار من الجهود التي بذلتها فيما مضى الكيانات السابقة، بما في ذلك تحديث نظام إلكتروني لتتبع النتائج، وربط النتائج بالميزانيات في نظام أطلس، والاستجابة لنتائج التقييمات السابقة، وتعزيز قدرة الموظفين في المكاتب الميدانية على الرصد والإدارة القائمة على النتائج. وسيكون الهدف المنشود هو ترسيخ ثقافة إدارة متكاملة قائمة على النتائج ونظام دعم لتنفيذ الولايات الموكلة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، مع كفالة الاتساق والتآزر بين مختلف المستويات.

النتائج ٢-٢ وضع نظم داخلية تمكن هيئة الأمم المتحدة للمرأة من العمل كوسيط عالمي للمعرفة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٥٦ - من الوظائف الأساسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تكون مركزاً لتجميع المعارف والخبرات من جميع أنحاء الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأن تدعم الشركاء الوطنيين في إنتاج تحليلات للحالة على المستوى القطري بشأن التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة بين الجنسين. وستقوم الهيئة بدعم الأنشطة الرائدة في مجال البحث والتقييم على الصعيد المحلي، وتحديد أفضل الخبرات التقنية المتاحة داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها، ودعم تبادل الخبرات بين بلدان الجنوب.

النتائج ٢-٣ وجود وظيفة وثقافة تقييم توفر أدلة عن تنفيذ الخطة الاستراتيجية لأغراض التعلم، وصنع القرار، والمساءلة في جميع مجالات عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة

٥٧ - كما هو مبين في الفرع سادساً - بآ أدناه، فإن وظيفة التقييم ستخضع لسياسة واستراتيجية تقييم تماشى مع معايير وسياسات التقييم في الأمم المتحدة. وستدعم جميع التقييمات الجهود المبذولة لتحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من البحث، وستدرج النتائج في نظم إدارة المعارف.

مجموعة النواتج ٣ ضمن إطار نتائج الإدارة: تعزيز الفعالية التنظيمية، مع التركيز على اكتساب قدرات رادعة وكفاءة على الصعيدين القطري والإقليمي

الناتج ٣-١ جعل الهيئة منظمة فعالة تركز على العمل الميداني

٥٨ - سيجري تكريس الطابع المؤسسي للوجود الميداني الحالي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في ٧٥ بلدا^(١٧)، مع التفاوت في أشكال هذا الوجود من حيث الحجم والنطاق ودرجة التعقيد. ومن ثم، فإنه من الأساسي الالتزام بتوفير موارد لدعم العمليات القطرية من خلال تأمين التمويل اللازم من ميزانية الدعم لتغطية تكاليف الموظفين الأساسيين في البلدان المستفيدة من البرامج، حيث ستكون للهيئة مكاتب قطرية. وقد بدأ العمل في هذا الاتجاه مع ميزانية الدعم لعام ٢٠١١، وستكرس ميزانية الدعم المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ الطابع المؤسسي للوجود الميداني للهيئة في ضوء التوصيات المنبثقة عن تقييم القدرات الميدانية.

٥٩ - واستنادا إلى نتائج تقييم القدرات الميدانية، تتوقع هيئة الأمم المتحدة للمرأة أنه بنهاية عام ٢٠١٣، ستكون قد قطعت أشواطاً طويلة في مجال بناء القدرات الداخلية لتقديم "نموذج دعم موحد" للدول الأعضاء. وكما ورد في المقترح الشامل الذي قدمه الأمين العام، "يمكن التركيز على الحفاظ على الحد الأدنى الأساسي للوجود في البلدان الثمانين... ومع مرور الوقت، يُتوقع أن تتمتع الهيئة الجديدة بالقدرات اللازمة في كل بلد من البلدان التي تطلب الدعم. غير أن تحقيق ذلك الهدف يتوقف على توافر الموارد" (A/64/588، الفقرة ١٥). والنموذج المقترح مستمد من القرار ٢٨٩/٦٤، وأقرته الدراسة الاستقصائية العالمية للشركاء والزيارات الميدانية، كما أقرته الحكومات ومنظمات المجتمع المدني. وسيستند في الجهود المبذولة لبناء منظمة ميدانية فعالة إلى استراتيجية ملموسة قائمة على النمو التدريجي، مع ربطه بحجم الطلب من البلدان وتوافر الموارد. ويتضمن المرفق الرابع العناصر الأساسية لهذا المكوّن البالغ الأهمية من مكونات الخطة الاستراتيجية، الذي لا بد منه لنجاح الهيئة.

الناتج ٣-٢ تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بصياغة استراتيجية شاملة لإدارة الموارد البشرية ستكفل إيجاد موارد بشرية متنوعة وجيدة

٦٠ - ستنجز استراتيجية إدارة الموارد البشرية وتصدر بحلول نهاية عام ٢٠١١. وستشمل هذه الاستراتيجية المتسقة مع النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة ما تقوم به

(١٧) يشمل ذلك ١٥ مكتبا دون إقليمي يرأسه موظف دولي من الفئة المهنية؛ و ٣٤ مكتبا قطريا يرأسه موظف دولي من الفئة الفنية وتدعمه الصناديق البرنامجية؛ و ٢٦ مكتبا قطريا يقوده موظف وطني من الفئة الفنية.

إدارة الموارد البشرية من أعمال في مجالات التخطيط والسياسات، والتصميم التنظيمي، واستقدام الموظفين وتوظيفهم، والتعلم وإدارة المواهب، وإدارة أداء القوى العاملة، وإدارة الاستحقاقات، وآليات الانتصاف. وستكفل هذه التدابير إحلال موارد من موظفين أكفاء، ودربوا وحفزوا من أجل تحقيق نتائج متفق عليها. وستكفل الهيئة تعظيم إمكانات وخبرات جميع الموظفين الذين جمعوا من الهيئات الأربع الموجودة. وسيتم تكليف موظفي القوام الحالي بمناصبهم وإدارتهم على نحو يتسم بحس استراتيجي لكفالة تحقيق التوقعات العالية المبينة في القرار التأسيسي.

٦١ - وستكمل استراتيجية إدارة الموارد البشرية أن تملأ في الوقت المناسب الوظائف الشاغرة، وذلك طريق عملية تنافسية شفافة لاستقدام الموظفين. وستعطي الأولوية إلى التوظيف لتغطية الوجود في البلدان المشمولة بالبرامج، وتوسيع فرص التعلم المنهجي، والتطور الوظيفي، والتنقل. وستكون إدارة الأداء عنصراً رئيسياً لهيكل حفاز. وسيعزز اتباع سياسة قائمة على التناوب إيجاد وصفا حاسمة من المهارات وإثراء الخبرة المهنية.

الناتج ٣-٣ تعزيز القدرات التي تدعم تفويض السلطات في مجالات المساءلة ومراجعة الحسابات والرقابة

٦٢ - لتحقيق الأداء الأمثل والأثر الأعظم، ستعزز هيئة الأمم المتحدة للمرأة الرقابة والرصد عن طريق تطبيق إدارة المخاطر، والمراجعة الداخلية للحسابات، وشفافية الإبلاغ، والاستعانة بنظم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لرصد تنفيذ توصيات مراجعي الحسابات. ولكفالة مواصلة تحسين الأداء في جميع أجهزة منظومة الأمم المتحدة، ستجري الهيئة مراجعات دورية للحسابات، ومراجعات للحسابات الداخلية المتصلة بالبرامج الداخلية، وتحقيقات في ادعاءات الغش وسوء السلوك والتحرش والاعتداء و/أو الإساءات الأخرى، تضطلع بها جهة إدارية مستقلة.

٦٣ - وستكفل هيئة الأمم المتحدة للمرأة المساءلة من خلال اعتماد نموذج لبرنامج قطري ينطوي على إطار للمراقبة الداخلية. وفي البلدان التي ستنفذ فيها هيئة الأمم المتحدة للمرأة النموذج الموحد للدعم، ستوظف على مستوى المؤسسة استثمارات كبيرة للتعزيز بإنشاء أطر الرقابة الداخلية. ويتضح من تقييم القدرات الميدانية أن هناك في الوقت الحاضر ١٨ بلداً من البلدان التي لديها جوانب كبيرة من إطار الرقابة الداخلية. وفي تلك البلدان التي يكون وجود هيئة الأمم المتحدة للمرأة فيها أضعف نطاقاً، يمكن أن يضطلع مركز إقليمي ببعض الأدوار المدرجة ضمن إطار الرقابة الداخلية، ولكن في هذه الحالات ستظل السلطة والمساءلة بيد المكتب القطري. ونظراً إلى أن إطار الرقابة الداخلية يتجاوز العمليات ويشمل ضوابط

وموازنين برنامجية على الصعيدين القطري والإقليمي لكفالة أن يكون البرنامج القطري برنامجاً استراتيجياً ورشيداً في استغلال الموارد وقابلاً للتقييم، فإن الهيئة ستستعرض الخبرة المكتسبة من تقرير السجل المتكامل لقياس الإنتاج لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بغية اعتماد أداة مشابهة داخل الهيئة.

مجموعة النواتج ٤: إطار نتائج الإدارة: حشد الموارد وإدارتها

النواتج ٤-١ تحسين إدارة الموارد

٦٤ - ستدير هيئة الأمم المتحدة للمرأة الموارد الموكلة إليها وفقاً للنظام المالي والقواعد المالية اللذين أقرهما المجلس التنفيذي في نيسان/أبريل ٢٠١١. وسيتحقق ذلك من خلال: (أ) تعزيز وتعهّد نظم للإدارة المالية فعالة من حيث التكلفة وشفافة، (ب) دعم ميزنة الموارد القائمة على النتائج؛ (ج) رصد اعتمادات الميزانيات وتوزيعها في الوقت المناسب؛ (د) إدارة المعاملات المالية وتقديم تقارير بشأنها. وستعزز الهيئة قدرتها على التخفيف من المخاطر وكفالة إجراء المساءلات المتصلة بها، وذلك عن طريق التنبؤ بها وجمع البيانات والتحليل والرقابة.

النواتج ٤-٢ توسيع وتنويع قاعدة موارد تلي الطلب على الدعم التقني الحفاز المقدم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة وعلى منحها المقدمة لأغراض استراتيجية

٦٥ - ستسترشد أنشطة تعبئة الموارد وجمع التبرعات بشراكة استراتيجية واستراتيجية لتعبئة الموارد تقوم في جملة أمور بما يلي (أ) الإفادة من الجهات المانحة التقليدية وغير التقليدية، بمن فيها القطاع الخاص والمؤسسات والأفراد؛ (ب) بناء الشراكات والوصول إلى صناديق المانحين على مستوى البلدان المشمولة ببرامج؛ (ج) استخدام تكنولوجيا المعلومات لتوسيع نطاق توعية الجمهور. وستجمع الاستراتيجية بين تعبئة الموارد وأنشطة الاتصال للتعريف بهيئة الأمم المتحدة للمرأة في جميع بلدان العالم. وتشجع الاستراتيجية التنوع في مصادر التمويل وطرائقه، بما في ذلك القطاع الخاص، والتبرعات الفردية، والصندوق الاستثماري لدعم الإجراءات المتخذة للقضاء على العنف ضد المرأة، والصناديق المواضيعية، والصندوق المتعدد المانحين للمساواة بين الجنسين. وستعطي الهيئة الأولوية للتقارير التي تقدم إلى المانحين في حينها والجيدة والمستوفية لمعايير الجودة من زاويتي نظر كل من المانحين والهيئة، والتي تتفق مع النظام المالي للهيئة وقواعدها المالية.

خامسا - الإطار المتكامل للموارد

٦٦ - يرجى الاطلاع على المرفق الثالث.

سادسا - تنفيذ الخطة الاستراتيجية وإدارتها

ألف - المستويات القطرية والإقليمية والعالمية

٦٧ - ستنفذ الخطة على المستويات القطرية والإقليمية والعالمية من خلال مجموعة واسعة من الشراكات. ومن الشركاء الرئيسيين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على المستوى القطري الأجهزة الوطنية المعنية بالمرأة، والوزارات الفنية، واللجان الانتخابية، والمجالس التشريعية، ونظم إنفاذ القانون، والسلطات المحلية. وستعمل الهيئة أيضا عن كثب مع وسائط الإعلام، والقطاع الخاص، والمؤسسات، والمؤسسات الأكاديمية، والقادة الروحيين والزعماء التقليديين، والرجال والفتيان الذين تشكل مواقفهم وتصرفاتهم عاملا أساسيا في تحديد الحياة التي تعيشها النساء والفتيات.

٦٨ - وعلى النحو المبين في المرفق الرابع، تقترح هيئة الأمم المتحدة للمرأة الانتقال إلى نموذج برامج قطرية يتماثل فيه مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى. ويتيح هذا النهج المقترح وضع إطار استراتيجي بالتشاور مع الشركاء الوطنيين. وستحدد الهيئة الأهداف المتوسطة الأجل الصريحة والنتائج الاستراتيجية، مع تجنب التشتت وكفالة زيادة استدامة أثر التدخلات. وستستجيب البرامج القطرية للأولويات الوطنية وهو ما يوفر الأساس المستند إليه فيما تبذله منظومة الأمم المتحدة على نطاق أوسع في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من جهود تدرج في إطار العمل الذي تقوم به الأمم المتحدة في مجال المساعدة الإنمائية. وستتم مواءمة البرامج بما يتسق مع الطرائق الآخذة في التطور التي تنتجها في الأمم المتحدة لوضع برامج قطرية مشتركة. وإلى حين اعتماد نماذج لهذه البرامج، ستظل إجراءات البرمجة التي تنتجها الهيئة قائمة.

٦٩ - وعلى الصعيدين العالمي والإقليمي، ستشرف الشعب الإقليمية على وضع استراتيجيات إقليمية بوصفها أدوات للإدارة الداخلية تدعم تنفيذ الخطة الاستراتيجية العالمية. وستمثل الأسس التي ستقوم عليها هذه الاستراتيجيات في الأولويات الوطنية التي سيطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تقدم لها الدعم. وباعتماد الخطة الاستراتيجية، فستتضمن الاستراتيجيات الإقليمية على أطر للمساءلة تحدد ما يلي:

- (أ) طبيعة الدعم التقني والمؤسسي الذي ستوفره أوجه وجود للهيئة في البلدان؛
- (ب) الالتزامات المنوطة بالهيئة لدعم التنسيق والاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة، إضافة إلى تقديم الدعم الاستراتيجي لتطوير أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛
- (ج) الالتزامات المنوطة بالهيئة لدعم العمليات العالمية للهيئات الحكومية الدولية؛
- (د) تعزيز المؤسسات بما يكفل تحولها السلس إلى مراكز إقليمية ومكاتب قطرية.
- ٧٠ - وستستمر البرامج العالمية والإقليمية في مجالات العمل المواضيعية الخمسة، وسيكون الهدف الرئيسي لتلك البرامج، تعزيز تلك المجالات على الصعيد الوطني.

باء - الرصد والإبلاغ والتقييم

٧١ - سيجري رصد تنفيذ الخطة الاستراتيجية في ما يتعلق بالتقدم المحرز نحو تحقيق النتائج الإنمائية، ويشمل ذلك المجالين المعياري والتنفيذي على صعيدي النتائج والأهداف، ورصد النواتج، ولا سيما تلك المتصلة بالأداء التنظيمي المبينة في إطار نتائج الإدارة. وتستند هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى الدروس المستفادة من التقييمات السابقة لتعزيز نظمها الداخلية للرصد والتقييم عن طريق ما يلي: (أ) بناء القدرات الداخلية على جميع المستويات؛ (ب) وضع نظم موثوقة ومتينة للبيانات والمعلومات؛ (ج) وضع خطط متكاملة للرصد والتقييم والأبحاث. وسيجري تعزيز الإبلاغ المنهجي بشأن النتائج والأداء بواسطة أدوات داخلية تشمل تقارير مرحلية عن البرامج وتقارير سنوية ونظام أطلس. وستتولى المكاتب المعنية على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري إعداد خطط متكاملة للرصد والتقييم والأبحاث، مع التركيز على تعزيز الرصد والتقييم على الصعيد القطري.

٧٢ - ولدعم الرصد والإبلاغ والتقييم، ستجتمع هيئة الأمم المتحدة للمرأة للبيانات الأساسية بشأن النتائج الرئيسية على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري التي تعتمده المنظمة المساهمة فيها. وستتولى الهيئة إعداد تقرير سنوي تقدمه إلى المجلس التنفيذي والمجلس الاقتصادي والاجتماعي^(١٨).

٧٣ - وستعزز هيئة الأمم المتحدة للمرأة التنسيق والمساءلة في منظومة الأمم المتحدة بإجراء تقييم في مجالات رئيسية ثلاثة، وهي: (أ) تعزيز عمليات التقييم المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين والتي تعمل بمثابة مستودع للتقييمات في منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين

(١٨) رهنا بمقرر المجلس التنفيذي بشأن الخطة الاستراتيجية. انظر أيضا القرار ٢٨٩/٦٤، الفقرة ٦٧ (د).

الجنسين وتمكين المرأة؛ (ب) الاستفادة من الفرص التي تتيحها عمليات التقييم على نطاق منظومة الأمم المتحدة (أي إطار "توحيد الأداء" وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية) لتوليد معلومات تقييمية بشأن مساهمة منظومة الأمم المتحدة في تحقيق المساواة بين الجنسين؛ (ج) المساهمة على نحو فعال في عمل فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات التقييم التي تجريها الأمم المتحدة، عن طريق وضع المبادئ التوجيهية وأطر المساءلة.

٧٤ - وستضع وظيفة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لسياسة تقييمية، تحدد أنواع التقييم وطابعه الإلزامي والأدوار والمسؤوليات (بما في ذلك ضمان الجودة) القائمة داخل المنظمة في مجال التقييم المتعلق بعملها المعياري وعملها التنفيذي. أما مكتب التقييم المستقل فهو مسؤول مباشرة أمام وكيل الأمين العام والمدير التنفيذي، ويضطلع بدور القيم على وظيفة التقييم بما يتسق مع معايير الأمم المتحدة وقواعدها.

٧٥ - ولضمان الشفافية وتعزيز المساءلة، ستصبح تقارير التقييم وردود الإدارة متاحة للجمهور. وستصدر ردود الإدارة وتتابع كل من التقييمات المضطلع بها على صعيد المؤسسة/المركز أو التقييمات اللامركزية. وستستخدم عمليات التقييم المؤسسية/المركزية كمساهمات رئيسية في عملية اتخاذ القرارات على أعلى مستويات الهيئة. وستدعم جميع عمليات التقييم تحديد المجالات لمواصلة إجراء الأبحاث وستصب في نظم إدارة المعارف.

٧٦ - وستعزز هيئة الأمم المتحدة للمرأة قدرات التقييم داخلياً ولدى الشركاء الوطنيين. وسيجري تعزيز القدرات الداخلية من خلال تحسين تقديم الدعم إلى وظيفة التقييم اللامركزية عن طريق وجود خبراء قطريين للرصد والتقييم، وأحصائيين إقليميين للرصد، ومكتب تقييم معزز. (انظر المرفق الخامس للاطلاع على إطار الرصد والتقييم).