

Document: EB 2013/109/INF.5
Date: 29 August 2013
Distribution: Public
Original: English

A



تمكين السكان الريفيين الفقراء
من التغلب على الفقر

نتائج خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة من أجل تنفيذ سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

مذكرة إلى السادة ممثلي الدول الأعضاء في المجلس التنفيذي

الأشخاص المرجعيون:

نشر الوثائق:

الأسئلة التقنية:

Deirdre McGrenra

مديرة مكتب شؤون الهيئات الرئاسية
رقم الهاتف: +39 06 5459 2374
البريد الإلكتروني: gb_office@ifad.org

Kevin Cleaver

نائب الرئيس المساعد، دائرة إدارة البرامج
رقم الهاتف: +39 06 5459 2419
البريد الإلكتروني: k.cleaver@ifad.org

Clare Bishop-Sambrook

كبيرة المستشارين التقنيين في مجال التمايز بين الجنسين،
والتكثيف والإدماج الاجتماعي
رقم الهاتف: +39 06 5459 2489
البريد الإلكتروني: c.bishopsambrook@ifad.org

المجلس التنفيذي - الدورة التاسعة بعد المائة
روما، 17-19 سبتمبر/أيلول 2013

للعلم

نتائج خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة من أجل تنفيذ سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

1- في عام 2006، صادق مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق على سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مستوى منظومة الأمم المتحدة، وذلك بهدف تسريع تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج في منظومة الأمم المتحدة (الاستنتاجات المتفق عليها للمجلس الاقتصادي والاجتماعي - 2/1979). وتبعاً لذلك، تم إعداد خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتيسير وتعميق مساهلة الدول الأعضاء بشأن العمل الذي تقوم به منظومة الأمم المتحدة فيما يخص المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويتضمن نموذجها المفاهيمي التدرج من نهج القائمة المرجعية إلى نهج بطاقات الدرجات بحيث تتحول المساهلة عن عمل الكيانات المختلفة بشأن المساواة بين الجنسين من عملٍ تفعيلي إلى عملٍ تفاعلي.

2- استكملت الجولة الأولى من الإبلاغ عن خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بصورة ناجحة، وعرضت على الدورة الموضوعية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي بتاريخ 24 يوليو/تموز 2013. وبناء على التقرير، فإن الصندوق من بين 18 كياناً من كيانات الأمم المتحدة التي طورت أو أنها بصدد تطوير سياسات واستراتيجيات وخطط خاصة بالتمايز بين الجنسين تتسق مع خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وقد برز الصندوق كقائد في مجالات عديدة تتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد تمت الإشارة بشكل خاص إلى جهود الصندوق في إعداد مؤشرات للتمايز بين الجنسين للتحديد الكمي لصرف الأموال وأدوات تنمية القدرات في هذا المجال.

نسخة طبق الأصل

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

9 يوليو/تموز 2013

عزيري السيد نوانزي،

أكتب إليك بشأن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة من أجل تنفيذ سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (CEB/2006/2). منذ رسالة السيدة Bachelet المؤرخة في 24 ديسمبر/كانون الأول 2012، استكملت وبنجاح الجولة الأولى من الإبلاغ عن خطة العمل الخاصة بتنفيذ سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن التمايز بين الجنسين وتمكين المرأة على مستوى منظومة الأمم المتحدة. وأما نتائجها، التي تشكل خط الأساس والملخصة على مستوى المنظومة في التقرير المرفق بهذه الرسالة للأمين العام للأمم المتحدة حول تعميم المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة (E/2013/71)، فستعرض على الجزء العام من الاجتماع الموضوعي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي المقرر عقده في جنيف بتاريخ 24 يوليو/تموز 2013 بغية النظر فيها. وبالإجمال، قام حوالي 85 بالمائة من الكيانات في منظومة الأمم المتحدة ودوائرها ومكاتبها بالإبلاغ، وكان الصندوق واحدا من هذه الكيانات.

أولاً، أود أن أشكر الصندوق على التقرير الشامل حول خطة العمل على مستوى المنظومة، وعلى الجهود المكثفة والمخلصة التي بذلتها موظفتان من الصندوق بهذا الصدد، وهما Clare Bishop Sambrook و Ambra Gallina. وتعتبر هيئة الأمم المتحدة للمرأة نفسها ملزمة بالاعتراف بتقدير عميق بالجهود المكرسة التي أبدتها هاتان الموظفتان، والتزامهما المستمر بضمان توفير المدخلات الدقيقة والمعتبرة على تقرير الصندوق والهدف الأعرض المتمثل بتعميم اعتبارات المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين في العمل ذي الصلة بمهام الصندوق. وبالفعل، فإن مساهمتهما والمدخلات التي وفرتها تعد بحق مثالا يحتذى به، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة شديدة الامتنان لهما.

ثانياً، أود أن أهنئ الصندوق مرة أخرى على مواصلة سياسته بشأن المساواة بين الجنسين وما يرافقها من خطط للتنفيذ التي تحدد نطاق مساهلة موظفي الصندوق على مختلف المستويات مع خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وبعد الصندوق واحدا من بين 18 كيانا ممن أعدوا أو أنهم قيد إعداد سياسات واستراتيجيات وخطط عمل تتعلق بالمساواة بين الجنسين، متوائمة ومتسقة مع خطة العمل على نطاق الأمم المتحدة. وقد أكد تحليل الإبلاغ على مستوى خط الأساس لعام 2013 بالفعل على أن سياسات التمايز بين الجنسين هي بحق المحفز على تغيير إيجابي؛ وأن الكيانات التي أوفت أو تعدت متطلبات سياسة المساواة بين الجنسين قد حققت أو تعدت جميع مؤشرات الأداء الأخرى في 51 بالمائة من جميع الحالات، مقارنة بحوالي 22 بالمائة بالنسبة للكيانات التي لم تف بعد بهذه المتطلبات.

السيد كانايو نوانزي

رئيس الصندوق الدولي للتنمية الزراعية

روما، إيطاليا

النتائج وتحليل إبلاغ الصندوق عن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2013

كما تمت مناقشته في مجلس الرؤساء التنفيذيين، توفر خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة استعراضا للترويج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة، وستسمح أيضا بمتابعة التقدم المحرز في تحقيق مؤشرات الأداء الخمسة عشر المشتركة ضمن المنظومة التي تشكل جوهر إطار المساءلة في هذه الخطة. وبهذا الصدد، فإن الملحق المرفق بهذه الرسالة يعرض أداء الصندوق مقارنة بالأمانة العامة للأمم المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة ككل. وسيسمح ذلك للصندوق بدراسة مواطن القوة والضعف لديه من منظور قابل للمقارنة، وأن يخرج بخطة عمل علاجية بحيث يؤسس للقدرات والموارد المطلوبة للتقدم في المجالات الأضعف، ويفي أو يفوق جميع مؤشرات الأداء المنصوص عليها في خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بحلول الموعد الأقصى المتفق عليه في مجلس الرؤساء التنفيذيين، ألا وهو عام 2017.

وبصورة موجزة، وكما هو معروض في الملحق المرفق بهذه الرسالة، فقد تجاوز الصندوق متطلبات مؤشرات الأداء الخمسة (33 بالمائة من إجمالي المؤشرات) ولبي متطلبات ثلاثة من مؤشرات الأداء (20 بالمائة من جميع المؤشرات) وكاد أن يصل إلى متطلبات ستة مؤشرات أخرى (40 بالمائة من إجمالي المؤشرات) في حين لم يلب متطلبات مؤشر واحد من مؤشرات الأداء (7 بالمائة من جميع المؤشرات). وبصورة نسبية، قد يرغب الصندوق في الإحاطة علما بأن منظومة الأمم المتحدة ككل قد فاقت متطلبات 9 بالمائة من جميع درجات مؤشرات الأداء. في حين لبت متطلبات 22 بالمائة منها، وقاربت على تلبية متطلبات 43 بالمائة، ولم تلب متطلبات 16 بالمائة، فيما كان 9 بالمائة منها لا ينطبق. كذلك فقد كان أداء الصندوق الإجمالي أفضل بقليل من الأداء الإجمالي لوكالات الأمم المتحدة التي تم تجميعها تحت صناديق وبرامج حيث تجاوزت الصناديق والبرامج أو أوفت بمتطلبات 47 بالمائة من مؤشرات الأداء، في حين أوفى الصندوق أو تجاوز متطلبات 53 بالمائة منها.

ويعتبر إبلاغ الصندوق عن نتائج العام الأول من خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة مثيرا للإعجاب للغاية، ويؤكد على أنه قائد في مجالات عديدة ذات صلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وبخاصة فيما يلي: استعراض البرامج؛ سياسات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ إدارة الأداء؛ الرصد والإبلاغ؛ والثقافة التنظيمية. وتشجع هيئة الأمم المتحدة للمرأة الصندوق على البناء على هذه الإنجازات، وعلى السعي لتلبية متطلبات المجالات التي يقترب منها حاليا، وتجاوز المجالات التي قام بالفعل بالإيفاء بجميع متطلباتها.

في هذا الصدد يسعدني الاطلاع على أن الصندوق يعمل نحو تطوير مؤشر للمنظور الجنساني للتحديد الكمي لصرف الأموال والترويج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد تم تحديد تتبع الموارد المالية الخاصة بالأموال المرصودة للترويج للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على أنه مجال من مجالات الضعف في منظومة الأمم المتحدة بأسرها، حيث لم تف إلا 18 بالمائة من الكيانات، أو تتجاوز متطلبات هذا المؤشر من مؤشرات الأداء. ولكونه كذلك، هنالك حاجة ماسة للتعرف إلى الممارسات الجيدة في هذا المجال لتكرارها في المنظمة بأسرها. وبصورة مشابهة، فإن هيئة الأمم المتحدة للمرأة سعيدة لمعرفة أن الصندوق قيد تطوير عدد من أدوات تنمية القدرات، بما في ذلك نموذج إجباري للتعلم الإلكتروني بشأن التمايز بين الجنسين ودورة تدريبية عن التنوع بشأن

التجارة والمساواة بين الجنسين. وكما هي الحال بالنسبة لتتبع الموارد المالية، يعتبر تنمية القدرات من مواطن الضعف في المنظومة بأسرها، حيث لم تلب إلا 22 بالمائة من جميع الكيانات أو تتجاوز متطلبات مؤشر الأداء هذا.

وتتضمن خطة العمل العلاجية للصندوق المسوغات والأسباب المفصلة للدرجات، وتحديد الأفراد والمكاتب المسؤولة عن المتابعة وأطر زمنية معقولة وواقعية للتحسين والموارد المطلوبة. وتشير خطة العمل العلاجية القوية للصندوق إلى أنه على المسار الصحيح للإيفاء أو تجاوز متطلبات مؤشرات الأداء في خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة بحلول المدة القصوى المحددة لها عام 2017.

الخطوات التالية

كمتابعة للجولة الأولى من الإبلاغ عن خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة، تتطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة قدما إلى استمرار التعاون والانخراط مع جميع الكيانات الفردية فيما يتعلق بخطة عملها العلاجية. وبالنسبة لعام 2013، يتوقع، من بين جملة أمور أخرى، تنظيم حلقة عمل في شهر أكتوبر/تشرين الأول حول التقدم المحرز في تنفيذ خطط العمل العلاجية والحوار الخاص بمؤشرات الأداء الفردية لخطة العمل كأولوية قصوى استعدادا للتحضير للإبلاغ عن خطة عمل لعام 2014 وتحديث وتعزيز المذكرات الفنية ونظام الإبلاغ المستند إلى شبكة الإنترنت الخاص بخطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة.

كذلك فإن هيئة الأمم المتحدة للمرأة سوف تستمر في التبادل والتفاعل مع الشركاء ذوي الصلة، بما في ذلك دون أن يقتصر الأمر على، ممثلي الأمم المتحدة لخدمات المراجعة الداخلية، وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ووحدة التفتيش المشتركة، وفريق الأمم المتحدة للاتصالات، وشبكة التخطيط الاستراتيجي في الأمم المتحدة.

وسوف تدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأفضل صورة ممكنة عملية استعراض الأقران لخطة العمل هذه التي وافق الصندوق على المشاركة فيها مع الكيانات الأخرى للأمم المتحدة التي تتخذ من روما مقرا لها. وتتطلع الهيئة قدما لتطبيق الدروس المستفادة من الجهود الطليعية للصندوق في أجزاء أخرى من المنظومة.

وفي الختام، فإنني أتطلع قدما لتعزيز الشراكة الممتازة التي طورناها فيما يتعلق بخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة. وفي حال رغبتكم في الحصول على مزيد من الإيضاحات أو التساؤلات، أرجوكم ألا تترددوا في الاتصال بـ Aparna Mehrotra على (Aparna.mehrotra@unwomen.org) وهي من يقود وينسق العمل الخاص بهذه الخطة.

مع خالص التقدير،

Lakshmi Puri

رئيسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالنيابة

9 July 2013

Dear Mr. Nwanze,

I am writing concerning the UN System-wide Action Plan (UN-SWAP) for implementation of the CEB Policy on Gender Equality and the Empowerment of Women (CEB/2006/2). Since Ms. Bachelet's letter of 24 December 2012, the first round of reporting on the UN-SWAP has been successfully completed. Its results, which constitute the baseline and are summarized at the level of the UN system in the herewith attached report of the Secretary-General on Gender Mainstreaming in the UN system (E/2013/71), are to be presented for consideration at the General Segment of the 2013 ECOSOC Substantive Session in Geneva on 24 July 2013. In total, approximately 85 per cent of the UN system entities, departments and offices reported, of which IFAD was one.

First, I would like to thank IFAD for its comprehensive reporting on the UN-SWAP and for the sincere and extensive efforts made by its staff in this regard, Clare Bishop Sambrook and Ambra Gallina. UN Women is compelled to acknowledge, with deep appreciation, their demonstrated dedication and perseverant commitment to ensuring substantial and accurate inputs for IFAD's report and to the broader goal of gender mainstreaming and gender equality in the work related to the IFAD's mandates. Their participation and outputs have been truly exemplary and UN Women is grateful.

Second, I would like to congratulate IFAD once again for its UN-SWAP aligned Gender Equality Policy and its accompanying implementation plan that sets out accountability of staff at different levels. IFAD is one of 18 entities that have developed or are in the process of developing UN-SWAP aligned gender policies, strategies and plans. Analysis of 2013 baseline reporting has indeed emphasized that gender policies are a lever for positive change: entities that met or exceeded requirements for a gender equality policy met or exceed all other Performance Indicators in 51 per cent of all cases, as opposed to 22 per cent for entities that did not meet requirements.

Mr. Kanayo Nwanze
President
International Fund for Agricultural Development
Rome, Italy

Results and analysis of IFAD's 2013 UN SWAP Reporting

As discussed at the CEB, the UN-SWAP provides an overview of promotion of gender equality and the empowerment of women for the UN system, and will allow tracking of progress towards the set of 15 common-system Performance Indicators that make up the core of the UN-SWAP accountability framework. In this regard, the annex that accompanies this letter presents the performance of IFAD in relation to the UN Secretariat and the UN system as a whole. This will allow IFAD to examine its own strengths and weaknesses from a comparative perspective, and hone its remedial plan of action so as to establish the capacity and resources required to progress in weaker areas and meet or exceed all UN-SWAP Performance Indicators by the deadline agreed by the CEB, 2017.

In summary, and as represented in the accompanying annex, IFAD exceeds requirements for five Performance Indicators (33 per cent of all indicators), meets requirements for three Performance Indicators (20 per cent of all indicators), approaches requirements for six Performance Indicators (40 per cent of all indicators), and is missing requirements for one Performance Indicator (7 per cent of all indicators). In relative terms, IFAD may note that: the UN system exceeds requirements in 9 per cent of all ratings on Performance Indicators, meets requirements in 22 per cent, approaches requirements in 43 per cent, is missing requirements in 16 per cent, and found 9 per cent to be not applicable. IFAD's overall performance was also slightly better than the performance of the UN agencies that were grouped under Funds and Programmes as a whole: Funds and Programmes meet or exceed requirements in 47 per cent of ratings on Performance Indicators and IFAD meets or exceeds requirements in 53 per cent.

IFAD's results for the first year of UN-SWAP reporting are very impressive and confirm that it is a leader in many areas related to gender equality and women's empowerment, particularly the following: programme review; gender equality and the empowerment of women policies; performance management; monitoring and reporting; and organizational culture. UN Women encourages IFAD to build on these achievements and strive to meet requirements in areas it currently approaches, and exceed in areas where it currently meets requirements.

In this regard, I am pleased to learn that IFAD is working towards the development of a gender marker to quantify disbursement of funds that promote gender equality and women's empowerment. Financial resource tracking for funds that promote gender equality and women's empowerment has been identified as an area of weakness across the UN system, with only 18 per cent of entities meeting or exceeding the requirements for this Performance Indicator. As such, good practices in this area for replication across the system are greatly needed. Similarly, UN Women is delighted that IFAD is in the process of developing a number of capacity development tools, including a mandatory e-learning module on gender and

diversity training course on trade and gender. Like financial resource tracking, capacity development is an area of weakness across the UN system, with only 22 per cent of all entities meeting or exceeding the requirements for this Performance Indicator.

IFAD's remedial action plan included detailed reasoning for ratings, identification of individuals and offices responsible for follow-up, and realistic timelines for improvement and resources needed. IFAD's strong remedial action plan indicates that it is well on its way to meeting and/or exceeding requirements for all UN SWAP Performance Indicators by the 2017 deadline.

Next Steps

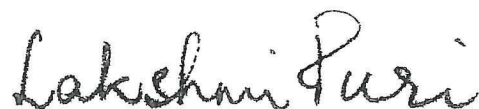
As follow-up to the first round of UN-SWAP reporting, UN Women looks forward to continuing dialogue and engagement with individual entities concerning their remedial plans of action. For 2013, it expects inter alia to organize a workshop for October on progress in the implementation of remedial plans of action, dialogue on individual UN-SWAP Performance Indicators and as a priority, in preparation for 2014 UN-SWAP reporting, to update and further strengthen the UN-SWAP Technical Notes and web-based reporting system.

Also, UN Women will continue exchange and interaction with relevant partners, including but not limited to UN Representatives of Internal Audit Services (UNRIAS), the UN Evaluation Group, JIU, the United Nations Communications Group and the United Nations Strategic Planning Network.

UN Women will also support as best as possible the UN-SWAP peer review process in which IFAD has agreed to participate with the other Rome based entities. UN Women looks forward to applying lessons from IFAD's pioneering efforts to other parts of the UN system.

In sum, I look forward to strengthening the excellent partnership that we have developed in relation to the UN-SWAP. For further clarifications or queries, please do not hesitate to contact Aparna Mehrotra (Aparna.mehrotra@unwomen.org), who is leading and coordinating work on the UN-SWAP.

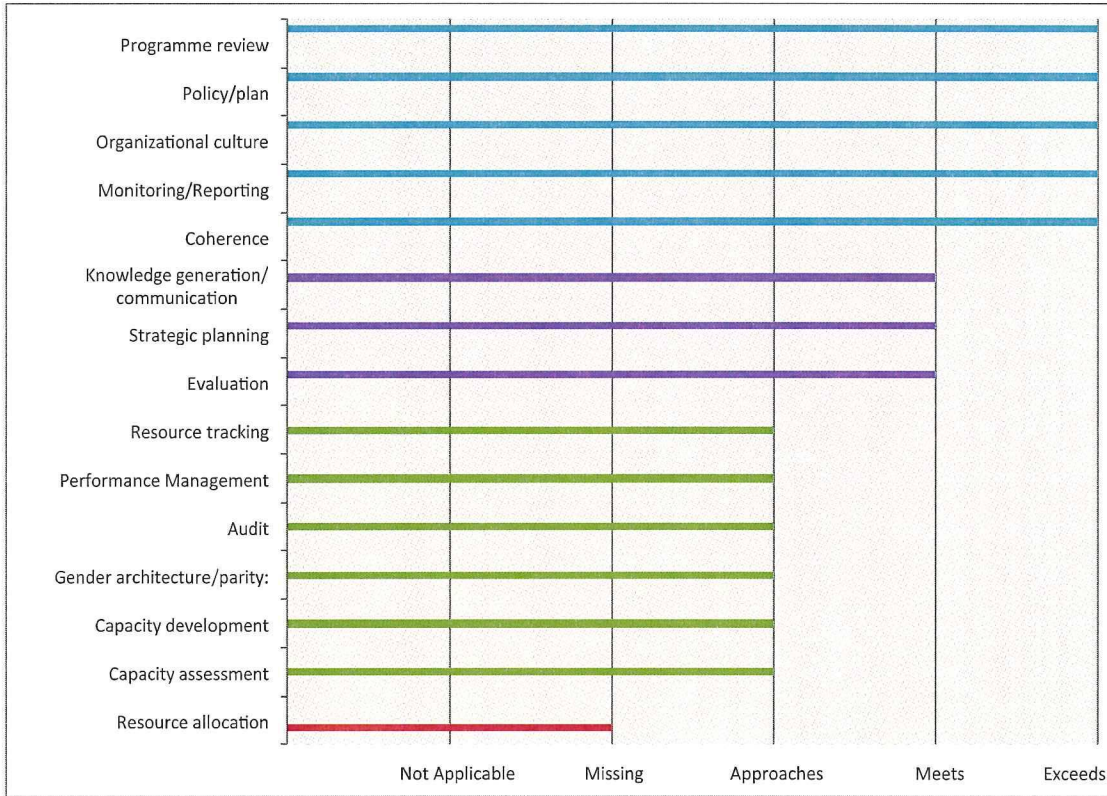
Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink that reads "Lakshmi Puri". The signature is written in a cursive, flowing style.

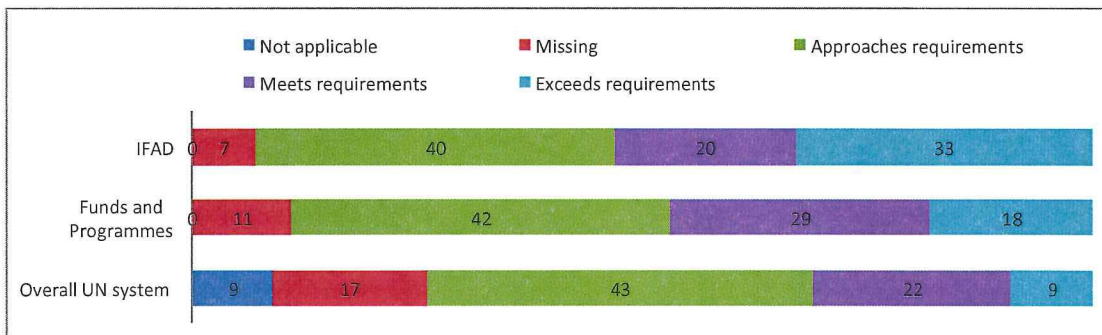
Lakshmi Puri
Acting Head of UN Women

Annex

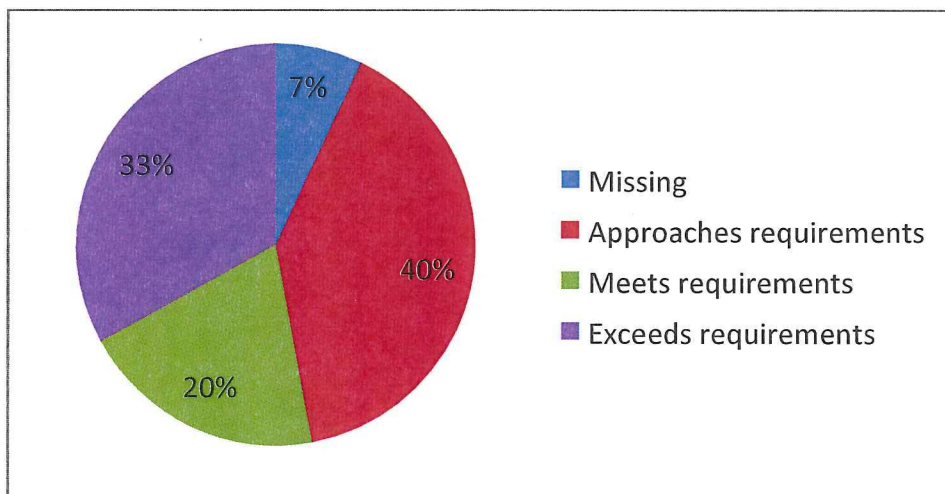
Distribution of IFAD's ratings, by Performance Indicator



Comparison of IFAD's Performance against the United Nations system and all Funds and Programmes as a whole: rating percentages by entity type



Distribution of IFAD's ratings for all Performance Indicators



Note:

For the purposes of analysis of UN-SWAP reporting results, the UN system was divided into five categories. IFAD was categorized as a "Fund and Programme". Following is a list of reporting entities broken down by entity type:

1. United Nations Secretariat: CAAC, DESA, DFS, DM, DPA, DPI, DPKO, DSS, ECE, ECLAC, ESCAP, ESCWA, OAJ, OCHA, ODA, OHCHR, OHRLLS, OIOS, OLA, PBSO, UNCTAD, UNEP, UNFCCC, UN-HABITAT, UNODC, UNOG, UNON
2. Funds and Programmes: IFAD, IOM, ITC, UNAIDS, UNCDF, UNDP, UNFPA, UNHCR, UNICEF, UNOPS, UNRWA, UNV, UNW, WFP
3. Specialized entities: FAO, ILO, ITC-ILO, UNESCO, WHO
4. Specialised entities with a technical focus: CTBTO, IAEA, IMO, ITU, UNIDO, UPU, WIPO, UNWTO, WMO
5. Training and research institutes: no reporting entities

Distr.: General
9 May 2013
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ٢٠١٣

جنيف، ١-٢٦ تموز/يوليه ٢٠١٣

البند ٧ (ج) من جدول الأعمال المؤقت*

مسائل التنسيق والبرنامج ومسائل أخرى: تعميم
مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات منظومة
الأمم المتحدة وبرامجها

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها تقرير الأمين العام

موجز

يُقدّم هذا التقرير عملاً بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٠١٢/٢٤، الذي يقضي بإجراء تقييم للتقدم المحرز في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين داخل منظومة الأمم المتحدة. ووفقاً للمطلوب في ذلك القرار، يركز التقرير تركيزاً خاصاً على عنصر المساءلة بشأن الأعمال المضطلع بها على نطاق المنظومة في مجالي تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيدين العالمي والقطري، بما في ذلك بدء تنفيذ خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة.

* E/2013/100



الرجاء إعادة استعمال الورق

260613 240613 13-32911X (A)



وللمرة الأولى، يعتمد تقرير الأمين العام بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني على التقارير المقدمة من ٥٥ من كيانات الأمم المتحدة طبقاً لخطة العمل. ويستفيد التقرير أيضاً بالمعلومات المستمدة من التقارير السنوية المقدمة من ١٢٣ منسقا مقيما عن عام ٢٠١٢. وقد أتاح هذا عرض المعلومات والأدلة المتعلقة بالمنظومة على نحو أكثر شمولاً من ذي قبل. ويُختتم التقرير بتوصيات يُرجى أن ينظر فيها المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

أولا - مقدمة

١ - أُعدّ هذا التقرير عملاً بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٠١٢/٢٤، الذي طلب فيه المجلس إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن تنفيذ هذا القرار، بما في ذلك التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة^(١)، التي هي الإطار الجديد الذي يعزز المساواة بشأن الأعمال التي تضطلع بها الأمم المتحدة فيما يتصل بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتوفر النتائج المحملة أدناه لعملية الإبلاغ في عام ٢٠١٣ خط الأساس الأول لأداء منظومة الأمم المتحدة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني على المستوى المؤسسي، الذي يُمكن أن يُقاس عليه ما يُحرز من تقدم مستقبلاً.

٢ - والتقرير مرّتب في خمسة فروع. فَيلي هذه المقدمة الفرع الثاني الذي يقدم لمحة عامة عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل؛ ويتضمن الفرع الثالث تقييماً للتقدم المحرز فيما تبذله الأمم المتحدة من جهود للنهوض بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع الآليات التنفيذية؛ ويقدم الفرع الرابع لمحة عامة عمّا تبقى من ثغرات وتحديات؛ ويشمل الفرع الخامس توصيات تهدف إلى تعجيل خُطى العمل، يُرجى أن ينظر فيها المجلس.

٣ - ويستمد التقرير مادته من المعلومات والبيانات الواردة في التقارير المقدمة من ٥٥ كياناً من كيانات الأمم المتحدة وفي ١٢٣ تقريراً من التقارير السنوية للمنسقين المقيمين عن عام ٢٠١٢، ومن مصادر أخرى.

ثانياً - تعزيز مساواة الأمم المتحدة على نطاق المنظومة عن أعمالها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٤ - أدت خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة^(١) إلى تعزيز المساواة فيما يتعلق بأعمال منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. واعتماد هذه الخطة وتطبيقها على نطاق منظومة الأمم المتحدة يؤكدان من جديد قيمة تطبيق المنظور الجنساني على المجموعة الواسعة النطاق من الولايات التي تضطلع بها الأمم المتحدة في ميادين السلام والأمن، وحقوق الإنسان، والتنمية، والمساعدة الإنسانية.

(١) انظر <http://www.unwomen.org/2012/04/un-women-welcomes-a-landmark-action-plan-to-measure-gender-equality-across-the-un-system/>.

٥ - وقد أُسِّسَت خطة العمل، بمجموعة مؤشرات الأداء الخمسة عشر المطبقة فيها والمتفق عليها والمرتببة في ستة مجالات وظيفية عامة وموحدة^(٢)، نموذجاً جديداً للمساءلة، يتيح استخلاص صورة إجمالية لحالة الأعمال الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. فضلاً عن أنها تحدد معايير موحدة وتوفر إطاراً للرصد، يُتَوَقَّع أيضاً أن تكون عاملاً حافزاً على النهوض بالإجراءات والاستثمارات اللازمة لاستيفاء تلك المعايير.

٦ - وأحدثت خطة العمل عدة تحولات مهمة ومباشرة في كيفية تناول منظومة الأمم المتحدة لأعمالها المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، على النحو المبين في الجدول الوارد أدناه:

قبل خطة العمل	بعد خطة العمل
إرشادات وتوجيهات محدودة لمنظومة الأمم المتحدة بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	تطبيق معايير متفق عليها ورصدها على نطاق منظومة الأمم المتحدة
طلبات متكررة من الدول الأعضاء لوضع إطار للمساءلة وعدم إنجاز هذه الطلبات	إعراب المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره ٢٤/٢٠١٢ والجمعية العامة في قرارها ٢٢٦/٦٧ عن الترحيب بتطبيق إطار موحد للمساءلة على نطاق المنظومة
انحصار المسؤولية عن الأعمال المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الوحدات ومراكز التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية	التوزيع اللامركزي للمسؤولية عن الأعمال المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتنشيط هذه الأعمال على نطاق منظومة الأمم المتحدة
تباين وتفتت البيانات والتقارير المقدمة بشأن الأعمال المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	ازدياد اتساق البيانات والتقارير وتناسقها على نحو يحدد مواطن القوة ومواطن الضعف على نطاق منظومة الأمم المتحدة

٧ - وبناءً على نتائج تقارير السنة الأولى لخطة العمل، سيتحدّد خط الأساس الذي ستُقاس عليه جميع نتائج الأداء المقبلة. وتمتد المهلة المتاحة لكيانات منظومة الأمم المتحدة وإدارتها ومكاتبها كي تستوفي المعايير الجملة أدناه حتى عام ٢٠١٧^(٣).

(٢) هذه المجالات الستة تناظر العناصر الستة لسياسة تحقيق المساواة بين الجنسين التي اعتمدها في عام ٢٠٠٦ مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، وهي: المساءلة؛ والإدارة القائمة على النتائج؛ والرقابة عن طريق الرصد والتقييم والإبلاغ؛ والموارد البشرية والمالية؛ وقدرات الموظفين؛ والاتساق والتنسيق وإدارة المعارف.

(٣) المهلة المتاحة للكيانات الفنية والكيانات التي يقل عدد موظفيها عن ٥٠٠ موظف كي تستوفي معايير الأداء ممتدة حتى عام ٢٠١٩.

ألف - تقارير خط الأساس

٨ - يعتمد إطار خطة العمل في الإحاطة بالأداء والتقدم المحرز على نظام متدرج للتقدير الذاتي يشمل خمس درجات، هي: غير منطبق؛ ولا يوجد^(٤)؛ ومُقارب للمتطلبات؛ وموافق للمتطلبات؛ وفائق للمتطلبات. ودرجة "موافق للمتطلبات" هي الدرجة الدنيا التي يجب أن تبلغها منظومة الأمم المتحدة، بناءً على الولايات الحكومية الدولية. وتقدم تقارير عن خطط التدابير العلاجية، التي تشمل الأطر الزمنية والميزانيات والمسؤوليات، أمر إلزامي في حالة الدرجات التي تقل عن درجة "موافق للمتطلبات". وتبيّن الخطط العلاجية التدابير التي يُتوقع أن تيسر إحراز مزيد من التقدم. وستكون لهذه الخطط أهمية محورية في كفالة إحراز التقدم والمساءلة في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة.

٩ - وبلغ عدد الكيانات التي قدمت تقارير ٥٥ كيانا، أي بنسبة ٨٢ في المائة من مجموع الكيانات المطالبة بذلك^(٥). وقامت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

(٤) عبارة "غير منطبق" تعني أن المؤشر غير ذي موضوع بالنسبة إلى الكيان المعني (على سبيل المثال، ليس لديه مكتب للتقييم). وعبارة "لا يوجد" تعني أن الكيان لم يضطلع بأي أعمال في المجال الذي يغطيه المؤشر.

(٥) فيما يلي بيان الكيانات التي قدمت التقارير المطلوبة، مُرتبة داخل الفئات التي أُجري في إطارها التحليل:

(أ) الأمانة العامة للأمم المتحدة: مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والنزاع المسلح، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، إدارة الدعم الميداني، إدارة الشؤون الإدارية، إدارة الشؤون السياسية، إدارة شؤون الإعلام، إدارة عمليات حفظ السلام، إدارة شؤون السلامة والأمن، اللجنة الاقتصادية لأوروبا، اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، مكتب إقامة العدل، مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، مكتب شؤون نزع السلاح، مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، مكتب ممثل الأمم المتحدة السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية، مكتب خدمات الرقابة الداخلية، مكتب الشؤون القانونية، مكتب دعم بناء السلام، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، برنامج الأمم المتحدة للبيئة، أمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيّر المناخ، برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (ممثل الأمم المتحدة)، مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، مكتب الأمم المتحدة في جنيف، مكتب الأمم المتحدة في نيروبي؛ (ب) الصناديق والبرامج: الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، المنظمة الدولية للهجرة، مركز التجارة الدولية، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، صندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، صندوق الأمم المتحدة للسكان، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، متطوعو الأمم المتحدة، هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، برنامج الأغذية العالمي؛ (ج) الكيانات المتخصصة: منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، منظمة العمل الدولية، مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، منظمة الصحة العالمية؛ (د) الكيانات المتخصصة ذات التركيز الفني: اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، الوكالة الدولية للطاقة الذرية، المنظمة البحرية الدولية، الاتحاد الدولي للاتصالات، منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، الاتحاد البريدي العالمي، المنظمة العالمية للملكية

(هيئة الأمم المتحدة للمرأة) باستعراض كل تقرير من هذه التقارير. وبعد أن أجرت الكيانات التنقيحات اللازمة وقدمت التقارير المنقحة، لم تتجاوز نسبة حالات استمرار التباين بين الكيان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة من حيث دقة تقدير الدرجات ٣ في المائة من مجموع الحالات، مما يُثبت أن مؤشرات الأداء تُشكل مقاييس واضحة^(٦). ولم ترد تقارير من ١٢ كيانا (٥٠ في المائة منها من معاهد الأمم المتحدة للبحث أو التدريب)، وهو أمر يبعث على القلق.

١٠ - ولأغراض التحليل، رُتبت الكيانات في أربع فئات (انظر الشكل الأول والحاشية (٥))، على أساس التوزيع التنظيمي المعتاد للأمم المتحدة^(٧)، تيسيراً لتحليل البيانات بالنسبة للمنظومة بأكملها، وبالنسبة للأجزاء المكوّنة لها، وحسب مؤشرات الأداء (انظر الشكل الثاني).

الفكرية، منظمة السياحة العالمية، المنظمة العالمية للأرصاد الجوية. أما الكيانات الإثنا عشر التي لم تقدم تقارير بشأن خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة فيباها كما يلي: (أ) معاهد التدريب والبحث: معهد الأمم المتحدة الأقليمي لبحوث الجريمة والعدالة، معهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (اليونيتار)، معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، جامعة الأمم المتحدة؛ (ب) الأمانة العامة للأمم المتحدة: إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا، مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث، مكتب الأمم المتحدة في فيينا؛ (ج) الكيانات المتخصصة ذات التركيز الفني: منظمة الطيران المدني الدولي. وأما البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومنظمة التجارة العالمية، فقد شاركت في إعداد خطة العمل وبدء تنفيذها، ولكنها لم تقدم أي تقارير بشأنها بالنظر إلى وضع كل منها بالنسبة إلى منظومة الأمم المتحدة.

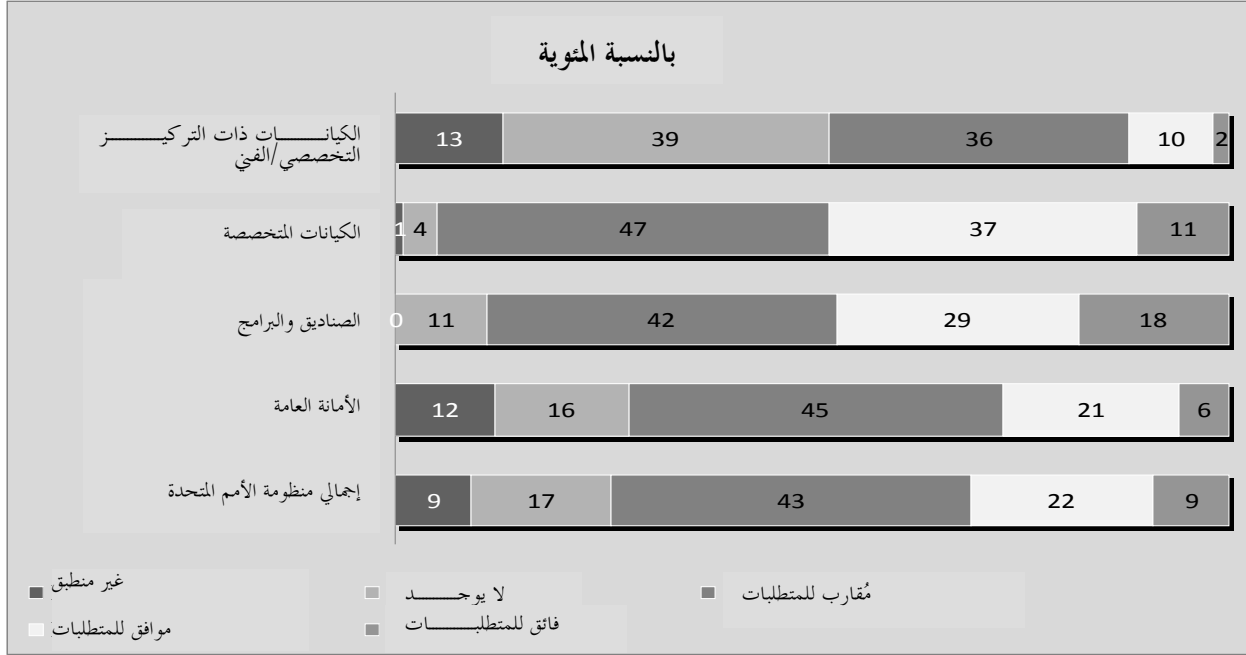
(٦) تتضمن المذكرات الفنية الملحقمة بخطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة تعريفا لكل مؤشر من المؤشرات لكفالة توافر فهم موحد للمعدلات، ومن ثم ضمان توافر القابلية للمقارنة.

(٧) تيسيراً للتحليل، أضيفت المنظمة الدولية للهجرة إلى فئة الصناديق والبرامج، وأمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ إلى الفئة التي تخص الأمانة العامة، ومنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية والوكالة الدولية للطاقة الذرية إلى فئة الكيانات المتخصصة ذات التركيز الفني، نظراً إلى أن هذه هي أقرب الفئات المناسبة لها. وعلى الرغم من أن المنظمة الدولية للهجرة ليست من كيانات الأمم المتحدة، فإنها كانت ضمن الكيانات الرائدة بالنسبة إلى خطة العمل وشاركت مشاركة وثيقة في صوغها وبدء تنفيذها. وهي تعمل على نحو وثيق مع الكيانات المتخصصة، كما أنها شريك في أفرقة الأمم المتحدة القطرية في كثير من البلدان.

باء - النتائج الإجمالية لعام ٢٠١٣

الشكل الأول

معدلات أداء منظومة الأمم المتحدة طبقاً لمؤشرات الأداء الخمسة عشر، مُصنَّفة حسب أنواع الكيانات



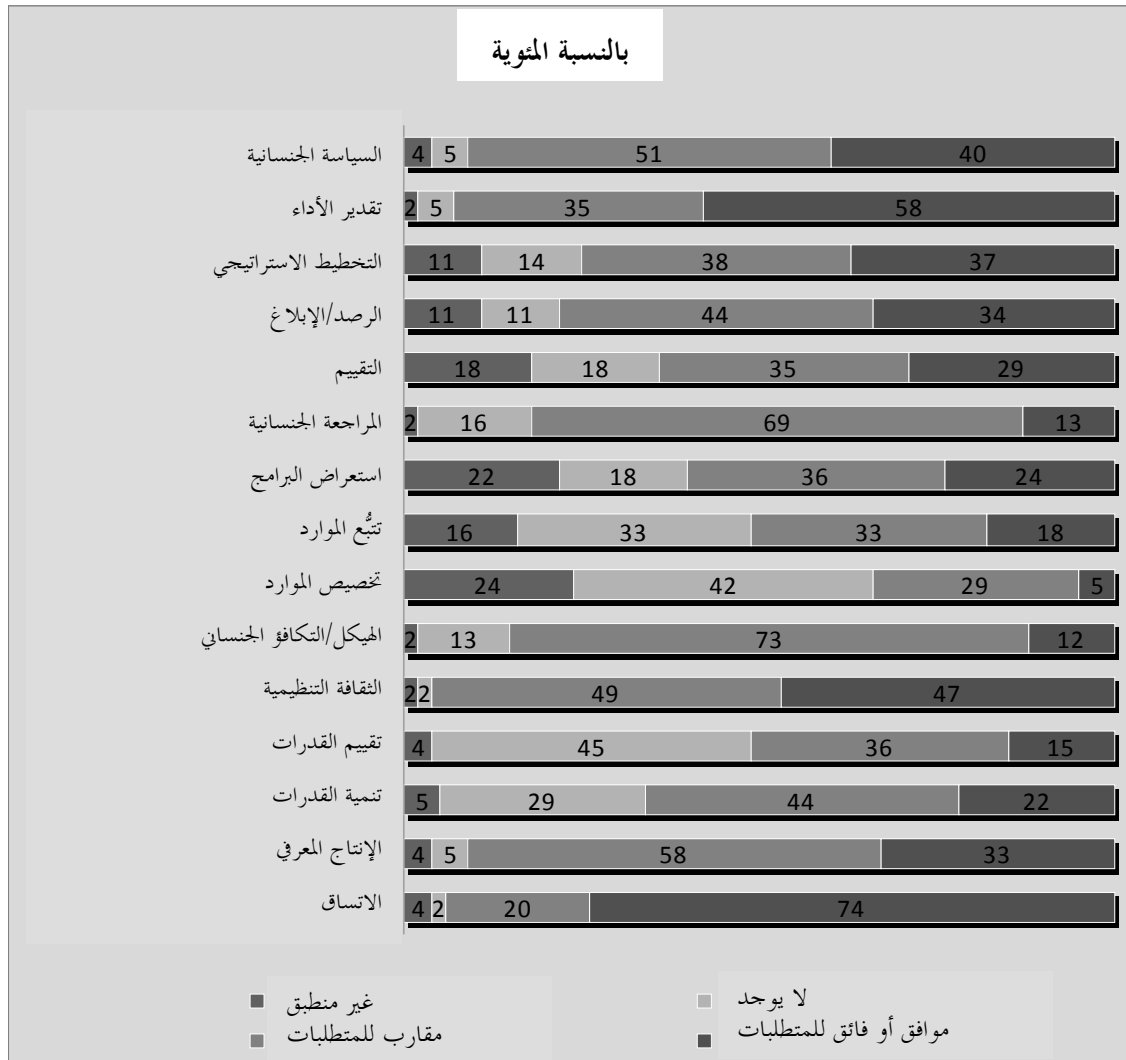
١١ - يُبيّن الشكل الأول أن منظومة الأمم المتحدة أوفت بالمتطلبات أو فاقتها فيما لا يتجاوز ٣١ في المائة من المعدلات المقيسة حسب مؤشرات الأداء^(٨)، وقاربت نقطة الوفاء بها في عدد آخر من المعدلات نسبتته ٤٣ في المائة. ويحتاج الأمر إلى أن تبذل أغلبية من كيانات الأمم المتحدة جهداً كبيراً ومتسقاً وحاسماً لكي تفي بمعايير الأداء بحلول عام ٢٠١٧. ويُلاحظ علاوة على ذلك أنه نظراً إلى أن الإطار يتطلب من الكيانات أن تضع خطة للتدابير العلاجية بشأن كل مؤشر من مؤشرات الأداء لم تُستوف معاييرها بعد، فإنه يُتوقع أن تتمكن منظومة الأمم المتحدة من بلوغ الهدف المحدد لعام ٢٠١٧، عن طريق زيادة التركيز والقدرات والموارد المكرسة لهذا الغرض. ولا ينبغي التهوين من أهمية أن أغلبية من الكيانات بلغت الدرجة المسماة "مقارب للمتطلبات": إذ أن هذا مؤداه أن منظومة الأمم

(٨) أُجريت الحسابات المتعلقة بمنظومة الأمم المتحدة ككل على أساس ٨٢٥ من فرادى المعدلات، وهي المعدلات الناتجة عن أن ٥٥ كياناً قدمت تقارير بشأن ١٥ مؤشراً للأداء.

المتحدة توجد حاليا عند لحظة فارقة، فيما أن تتمكن من إنجاز الولايات الحكومية الدولية التي تقوم عليها مؤشرات الأداء المحددة في خطة العمل، وإما أن يُعتبر أنها أدت أداءً قاصراً في المسعى البالغ الأهمية الذي ينشد تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الشكل الثاني

توزيع معدلات أداء الكيانات، حسب مؤشرات الأداء



١٢ - ويدل الأداء الإجمالي للكيانات المتخصصة، المتمثل في أن ٤٨ في المائة من معدلات أدائها المقيسة حسب مؤشرات الأداء استوفت المتطلبات أو فاقتها، على أن هذه الفئة هي أقرب الفئات إلى بلوغ الأهداف المحددة في خطة العمل. وينبغي إيلاء اهتمام خاص في سياق

المتابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة (٢٩ في المائة من المعدلات أوفت بالمتطلبات أو فاقتها) والكيانات المتخصصة ذات التركيز الفني (١٢ في المائة من المعدلات أوفت بالمتطلبات أو فاقتها). ويُلاحظ أن منظومة الأمم المتحدة إجمالاً تجاوزت المتطلبات الدنيا في ٩ في المائة فقط من فِرادى المعدلات، مما يدل على أن الأمر لا يزال بحاجة إلى قدر كبير من التحسين على معظم جبهات العمل.

مواطن القوة

١٣ - تشير عبارة "مواطن القوة" إلى المجالات التي يكون فيها ٤٠ في المائة أو أكثر من المعدلات قد أوفى بالمتطلبات أو فاقتها لأي مؤشر بعينه^(٩). وكانت مجالات الأداء التي تحققت فيها أقوى المعدلات هي: الاتساق (٧٧ في المائة)، وتقدير الأداء (٥٩ في المائة)، والثقافة التنظيمية (٤٨ في المائة)، والسياسة الجنسانية (٤١ في المائة)، والتخطيط الاستراتيجي (٤١ في المائة).

١٤ - ولكي تفي الكيانات بمتطلبات الاتساق، يلزم أن تشارك مشاركة منهجية في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين. ولكي تفوق هذه المتطلبات، يلزم أن تشارك في استعراضات الأقران، التي هي بحكم تصميمها عمليات للتعلم والمساءلة المتبادلين بين كيان وكيان آخر. وقد التزم ٢٢ في المائة من الكيانات حتى الآن بالمشاركة في استعراضات الأقران، مما يُبين المساهمة الإيجابية لخطّة العمل في تحقيق الاتساق وتبادل المعارف.

١٥ - وفيما يتعلق بتقدير الأداء، يلزم للوفاء بالمتطلبات أن يكون الكيان قد أدرج تقديراً بشأن المساواة بين الجنسين في القِيم و/أو الكفاءات الأساسية لجميع الموظفين، مع التركيز بصفة خاصة على الرتبة ف-٤ أو ما يكافئها والرتب التي تعلوها. ويلزم لكي يفوق الكيان هذه المتطلبات أن يكون قد وضع موضع التطبيق نظاماً للاعتراف بالأعمال الممتازة التي تعزز المساواة بين الجنسين. وقد أوفت بالمتطلبات أو فاقتها نسبة قدرها ٨٢ في المائة من وحدات الأمانة العامة التي قدمت تقارير، مقابل ٦٠ في المائة من الكيانات المتخصصة، و٥٠ في المائة من الصناديق والبرامج، ولا أحد من الكيانات المتخصصة ذات التركيز الفني. ويضاف إلى ذلك أنه برغم ما يولى من الاهتمام لمسألة المكافأة على الأداء الجيد في تقارير الأمين

(٩) حُدثت من التحليل المتعلق بمواطن القوة ومواطن الضعف الحالات المعنونة "غير منطبق"، على أساس أن المؤشرات التي اعتبرتها الكيانات غير منطبقة لا يمكن اعتبارها قوية أو ضعيفة. وجميع الأرقام تتعلق بفئتي المعدلات "موافق للمتطلبات" و "فاتق للمتطلبات" مجتمعتين. ولحساب النسب المئوية، قُسم العدد الكلي للمعدلات من فئتي "موافق" و "فاتق" لكل مؤشر من المؤشرات على العدد الكلي للمعدلات لكل مؤشر مطروحا منه عدد المعدلات المعنونة "غير منطبق".

العام بشأن المساواة (على سبيل المثال A/64/640)، فإن عدد الكيانات التي لديها حوافر قيد التطبيق لتشجيع الأعمال الممتازة التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لا يتجاوز اثنين.

١٦ - وفيما يتعلق بالثقافة التنظيمية، يلزم أن تستوفي الكيانات سبعة متطلبات، بما في ذلك إنفاذ الأنظمة المتعلقة بالسلوك الأخلاقي والتوازن بين العمل والحياة الخاصة؛ والسياسات التيسيرية بشأن الإجازات؛ ومنع التمييز والتحرش. وفي حين أن النتائج الإجمالية لمنظومة الأمم المتحدة إيجابية نسبياً فيما يتعلق بهذا المؤشر (٤٧ في المائة تفي بالمتطلبات أو تفوقها)، فإنه لا يزال من غير الواضح ما إن كان هذا المستوى لمعدلات الأداء ناتجاً عن تفسير الكيانات للواقع على نحو أكثر تفاؤلاً مما تبرره الأحوال الفعلية. ولكي تفوق الكيانات المتطلبات، يلزم أن تتضح الريادة من جانب كبار المديرين بشأن تمثيل المرأة على نحو متكافئ. ولم يتحقق ذلك سوى في ١٥ في المائة من الحالات.

١٧ - وفي مجال سياسة المساواة بين الجنسين، يلزم للكيانات كي تفي بالمتطلبات أن تكون لديها قيد التطبيق سياسة مستكملة لتحقيق المساواة بين الجنسين، بما في ذلك خطة للتنفيذ. ولكي تفوق الكيانات المتطلبات، يلزم أن تكون لديها قيد التنفيذ آلية محددة لمساءلة الرتب العليا. ومن مجموع الكيانات التي قدمت تقارير، بلغت نسبة الكيانات التي قامت في عام ٢٠١٢ بصوغ سياسات أو خطط متسقة مع خطة العمل ١٣ في المائة، ويُتوقع أن تقوم بذلك نسبة أخرى قدرها ٢٠ في المائة في عام ٢٠١٣^(١٠). وتوجد لدى ٨٦ في المائة من الصناديق والبرامج سياسة بشأن المساواة بين الجنسين، وتعمل بقيمتها حالياً على تطبيق سياسة من هذا القبيل. وتعزيزاً للدفع في هذا الاتجاه، أعدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إرشادات بشأن صوغ سياسات للمساواة بين الجنسين تتميز بالاتساق مع خطة العمل. ويُتوقع أن يكون معظم كيانات منظومة الأمم المتحدة قد وضع سياسات من هذا القبيل بحلول عام ٢٠١٧. ومن الجدير بالتنويه بصفة خاصة أنه قد تم إدراج الامتثال الإلزامي لمتطلبات الإبلاغ طبقاً لخطة العمل في اتفاقات الأمين العام المبرمة مع كبار المديرين في الأمانة العامة في عام ٢٠١٣، مما يُثبت وجود الالتزام بالمساواة.

١٨ - ولكي تفي الكيانات بالمتطلبات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي، يلزم أن تدرج في وثيقتها الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي المركزي القدر الكافي من التحليل الجنساني وما لا يقل عن ناتج محدد أو إنجاز متوقع واحد ومؤشر محدد واحد بشأن المساواة بين

(١٠) خلال مرحلة بدء تنفيذ خطة العمل، أُتفق على أن تكون بيانات الإبلاغ المتعلقة بالكيانات مشمولة بالسرية، ومن ثم فإن النتائج معروضة بصيغة إجمالية.

الجنسين وتمكين المرأة. وفي حين أن المعدلات المتعلقة بهذا المؤشر كانت إيجابية نسبياً (٤١) في المائة أوفت بالمتطلبات أو فاقتها)، فإن وثائق التخطيط الاستراتيجي لأغلبية كيانات منظومة الأمم المتحدة تفتقر إلى القدر الكافي من التحليل الجنساني، كما أن نسبة الكيانات التي أدرجت أكثر من مؤشر واحد بشأن المساواة بين الجنسين في وثائق التخطيط الاستراتيجي المركزي الخاصة بها لم تتجاوز ١٤ في المائة. بيد أن الجانب الأكثر إيجابية في هذا السياق هو أن ٤٣ في المائة من الكيانات التي لم تُف بالمتطلبات أو تقترب من الوفاء بها ستقوم بإعداد وثائق جديدة للتخطيط الاستراتيجي لعام ٢٠١٤ وما يليه، مما سيوفر الفرصة لإدراج المنظور الجنساني على نحو أكثر قوة في وثائق التخطيط الاستراتيجي المقبلة.

مواطن الضعف

١٩ - تدل عبارة "مواطن الضعف" على المجالات التي يكون فيها ٢٥ في المائة أو أقل من مجموع المعدلات قد أوفى بالمتطلبات أو فاقها لأي مؤشر بعينه. وكانت مجالات الأداء ذات المعدلات الأشد ضعفا هي: تخصيص الموارد (٧ في المائة)، والهيكل والتكافؤ الجنسانيان (١٣ في المائة)، والمراجعة الجنسانية (١٣ في المائة)، وتقييم القدرات (١٥ في المائة)، وتبُّع الموارد (٢٢ في المائة)، وتنمية القدرات (٢٣ في المائة). والحاجة ماسة إلى الاهتمام العاجل بجميع هذه المجالات على نطاق منظومة الأمم المتحدة بأسرها.

٢٠ - ولكي تفي الكيانات بالمتطلبات المتعلقة بتبُّع الموارد وتخصيصها، يلزم أن تكون لديها آلية لتبُّع الموارد المالية (مؤشر جنساني مثلاً) من أجل التسجيل الكمي للمنفرد من الاعتمادات المالية التي تعزز المساواة بين الجنسين؛ وفيما يتعلق بمؤشر تخصيص الموارد، يلزم تحديد معيار مرجعي مالي لتخصيص الموارد من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة واستيفاء هذا المعيار. وتبيّن من التقارير أنه لا توجد قيد التطبيق آلية لتبُّع الموارد سوى لدى ٢٢ في المائة من الكيانات. بيد أن الآونة الأخيرة شهدت إحراز تقدم ملموس في مجال تبُّع الموارد، بما في ذلك المذكرة الإرشادية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن مؤشر المساواة بين الجنسين التي أصدرها الفريق الفرعي المعني بخصر الموارد المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين، الذي يتشارك في قيادته برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، في ظل إشراف فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين والتابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية؛ والمؤشر الجنساني الذي أنشأته اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في عام ٢٠٠٩ كي يُستعمل في مجال المساعدة الإنسانية؛ والنتيجة المتوصل إليها في إطار خطة العمل والتي مؤداها أن ١٣ في المائة من الكيانات في طريقها حالياً إلى تطبيق مؤشر جنساني. واعتبرت نسبة قدرها ١٦ في المائة من الكيانات، منها تسعة من كيانات الأمانة العامة، أن

المُتَطَّلِب المتعلق بتخصيص الموارد غير منطبق، بينما اعتبرت نسبة قدرها ٢٤ في المائة، منها ثمانية من كيانات الأمانة العامة، أن المُتَطَّلِب المتعلق بتتبع الموارد غير منطبق، مما يوحي باحتمال وجود ميول متضاربة في بعض الأوساط بشأن الأخذ بالمؤشرات الجنسانية.

٢١ - وفي مجال الهيكل والتكافؤ الجنسائيين، يلزم أن تستوفي الكيانات ثلاثة متطلبات: تعيين عناصر تنسيق للشؤون الجنسانية من الموظفين من الرتبة ف-٤ وما فوقها، ذات اختصاصات مدوّنة خطياً، وتخصيص ٢٠ في المائة على الأقل من وقت هذه العناصر للمهام المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ والتمثيل المتكافئ للمرأة فيما يتعلق بموظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الرتبة ف-٤ وما فوقها؛ وتخصيص كامل الموارد اللازمة للإدارة أو الوحدة المختصة بشؤون المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفيما يتعلق بالمتطلب الأول، توجد لدي الأغلبية الساحقة من الكيانات (٨٩ في المائة) عناصر تنسيق أو ما يكافئها للشؤون الجنسانية. بيد أن قوة هذا الجزء من الهيكل الجنساني يُضعفها افتقار عناصر التنسيق تلك إلى الأقدمية (أفاد ٥٤ في المائة فقط من الكيانات بأن أغلبية عناصر التنسيق لديها من موظفي الرتبة ف-٤ وما فوقها) وعدم إضفاء الصفة الرسمية على المهام التي تضطلع بها تلك العناصر (٥٢ في المائة فقط من الكيانات لديها اختصاصات مدوّنة خطياً، و ٣٣ في المائة منها فقط تخصص ٢٠ في المائة على الأقل من وقت الموظفين ذوي الصلة لمهام عناصر التنسيق). وهذا يثير بعض الشواغل، بالنظر إلى صدور قرارات عديدة من الجمعية العامة، منها مثلاً القراران ١٤١/٦٤ و ١٩١/٦٥، دعت فيها الجمعية الأمين العام إلى أن يكفل أن تُعيّن عناصر التنسيق من الرتب العالية بالقدر الكافي وأن تتوافر لها تماماً إمكانية التواصل مع الإدارة العليا. ولم تحقق ٧٨ في المائة من الكيانات التكافؤ في مستويات الرتبة ف-٤ وما فوقها، بينما حققت ٥٣ في المائة منها التوازن الجنساني في فئة الخدمات العامة. ولم ترد إفادات عن الموارد المخصصة للإدارات أو الوحدات المختصة بشؤون المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلا من ٥ في المائة فقط من الكيانات.

٢٢ - واستيفاء متطلبات المراجعة الجنسانية يستلزم ممارسة التشاور داخل الكيانات بين الجهة المختصة بالمراجعة الجنسانية وعنصر أو جهة تنسيق الشؤون الجنسانية بشأن المخاطر المتصلة بمسألة المساواة بين الجنسين، بوصف ذلك جزءاً من دورة التخطيط السنوية لمراجعة الحسابات على أساس المخاطر. وفي حين أن معدل الأداء المتعلق بالمراجعة كان سيئاً نسبياً، فإن الحوار الذي أوجدته خطة العمل يشكل أول تفاعل منهجي بين الأوساط المختصة بمراجعة الحسابات والأوساط المعنية بالمساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة. وقد تولى ممثلو دوائر المراجعة الداخلية للحسابات في مؤسسات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية المتعددة الأطراف قيادة عملية صوغ مؤشر الأداء في مجال المراجعة. وفي حين أن قلة فقط من

كيانات الأمم المتحدة هي التي استوفت حالياً المتطلب ذا الصلة، فإن ١١ في المائة منها أفادت بأنها تعتزم استيفاءه خلال السنة المقبلة.

٢٣ - ولكي تستوفي الكيانات المتطلب المتعلق بتقييم القدرات، يلزم أن يُجري كل منها تقييماً على نطاق الكيان لقدرات الموظفين على مستوى المقر والمستويين الإقليمي والقطري في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأن يضع خطة لتنمية القدرات وأن يستكملها كل خمس سنوات. أما المؤشر المتعلق بتنمية القدرات فيستلزم التدريب الإلزامي المستمر لموظفي الكيان من جميع الرتب في مكاتب المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية. وقد ذكر الأمين العام في تقريره لعام ٢٠٠٧ بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني (E/2007/64) أن ”بناء القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في معظم كيانات الأمم المتحدة ما زال يجري بشكل مخصص وعلى أساس طوعي“، وأنه ”لا توجد لدى الموظفين أي حوافز تدفعهم إلى المشاركة في التدريب“ (الفقرة ١٢)، وأن ”النقص الكبير في التمويل المخصص لتنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني ما برح يشكل أحد التحديات الكبرى التي تواجهها منظومة الأمم المتحدة“ (الفقرة ٦٤). ووجدت خطة العمل أن التحسن منذ عام ٢٠٠٧ لا يزال محدوداً، حيث أن نسبة كيانات الأمم المتحدة التي توفر حالياً التدريب الإلزامي لجميع الموظفين تزيد قليلاً عن كيان واحد من كل خمسة كيانات، ومعظمها في فئتي الصناديق والبرامج والكيانات المتخصصة، وأن اثنين فقط يوفران التدريب المصمم خصيصاً لكبار المديرين في سياق التدريب التوجيهي، وهذا مؤداه أن معظم المديرين قد لا يتوافر لديهم ما يكفي من القدرات المنشودة. وستوفر الدورة التدريبية العامة، التي تعكف هيئة الأمم المتحدة للمرأة حالياً على إتمام إعدادها بالتشاور مع الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، خيارات إضافية للتدريب الإلزامي لجميع الموظفين. وبناء على ما أوردته الكيانات في تقاريرها من تعليقات، ستستفيد المنظومة أيضاً من صوغ أداة عامة لتقييم القدرات.

جيم - خطط الكيانات للتدابير العلاجية وتقاريرها النوعية

٢٤ - في الحالات التي لا تكون فيها متطلبات المؤشرات قد استُوفيت، تستلزم تدابير الإبلاغ في إطار خطة العمل تقديم خطط علاجية، تتضمن المسارات الزمنية والموارد والمسؤوليات المتعلقة بإجراءات المتابعة. وتشكل هذه الخطط عنصراً محورياً من عناصر الحوار الداخلي والخارجي الذي يرمي إلى معالجة الثغرات والتصدي للتحديات. وتوفر خطط التدابير العلاجية فرصاً متعددة للتحسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛ فهي توفر بيانات عن مدى اقترابفرادى الكيانات ومنظومة الأمم المتحدة من استيفاء المتطلبات أو تجاوزها

لكل مؤشر من المؤشرات، ومن ثمّ توجه الانتباه إلى المجالات التي يلزم أن تركز عليها الكيانات اهتمامها والتي يلزم أن تستثمر فيها المنظومة.

٢٥ - وأظهرت التحليلات التي أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة للخطط العلاجية أن من الممكن، إجمالاً، تعزيز مستوى جودة هذه الخطط: فقد وُجد أن ٣٤ في المائة منها جيدة، و ٢٢ في المائة منها وافية، و ٤٤ في المائة منها غير وافية، بما يعني أن ما يقرب من نصف هذه الخطط قد اعتُبر أنه لا يوفر الأساس اللازم للمتابعة بشأن جوانب القصور^(١١). ويمكن أن يكون من الأسباب الأساسية للقصور في الخطط العلاجية تركيز موظفي الإبلاغ على الدعوة إلى الالتزام بقدر أكبر نسبياً من تركيزهم على الإلمام بأدوات الإبلاغ ومتطلباته، وعدم كفاية الوقت المتاح للتوصل إلى توافق في الآراء والحصول على موافقة الإدارة العليا على المسارات الزمنية والموارد اللازمة والمسؤوليات. ويُتوقع أن يصبح لدى الموظفين حالياً قدر أكبر من الفهم لمتطلبات الإبلاغ، عقب جولة حط الأساس لعملية الإبلاغ، وأن يُدلل بالتالي معظم هذه العوامل في جولة الإبلاغ التالية، لعام ٢٠١٤.

٢٦ - وكان العنصر الذي اتضح في التقارير المقدمة طبقاً لخطة العمل وفيما اكتنفها من مشاورات أنه العنصر الأشد صعوبة، هو الإبلاغ الإلزامي عن الموارد الإضافية اللازمة لتحسين الأداء بشأن كل مؤشر من المؤشرات. ففي ٥٢ في المائة من الحالات التي لم تُستوف فيها الكيانات المتطلبات، لم تبين هذه الكيانات أيضاً الموارد اللازمة للعلاج. ويلزم في عملية الإبلاغ لعام ٢٠١٤ مزيد من التحديد لماهية الموارد اللازمة للمتابعة بشأن بعض المؤشرات، إلى جانب مزيد من التفصيل لماهية إجراءات المتابعة التي ستُتخذ في المجالات التي لم تُستوف فيها المتطلبات.

٢٧ - وعلى الرغم من ذلك، أفادت الكيانات بأن ١٢٧ من فرادى الأنشطة التي ستضطلع بها ناتجة أساساً عن خطة العمل. وأبرز مجالات هذه الأنشطة هي صوغ سياسات المساواة بين الجنسين وتنفيذها، وتقييم القدرات وتنميتها، وتتبع الموارد المالية وتخصيصها.

٢٨ - ومن اللافت للنظر أن الموظفين الذين أُسندت إليهم مسؤولية المتابعة في الخطط العلاجية هم في ٨٥ في المائة من الحالات من غير عناصر أو وحدات تنسيق الشؤون الجنسانية. وهذا يدل على أن النموذج الجديد، الذي يتضمن شبكة معززة للمسؤولية

(١١) "جيدة": جميع عناصر الخطة العلاجية مغطاة والتفاصيل الكاملة للتقدم المحرز متوافرة. "وافية": جميع عناصر الخطة العلاجية أو معظمها مغطاة والتفاصيل الكاملة للتقدم المحرز متوافرة في أغلبية الحالات. "غير وافية": التغطية مقتصرة على واحد أو اثنين من عناصر الخطة العلاجية و/أو تفاصيل التقدم المحرز غير متوافرة في أغلبية الحالات.

والمساءلة موزعة على نطاق أوسع في أنحاء المنظمات، بدأ يترسّخ. ومن المهم بالمثل ازدياد المشاركة من جانب كبار المديرين، على النحو المنشود طيلة عملية خطة العمل.

٢٩ - وفيما يتعلق بالكيانات التي أبلغت بالفعل عن الموارد اللازمة، بلغ مجموع التمويل المطلوب لاستيفاء جميع مؤشرات الأداء، في جميع الكيانات المبلّغة، حوالي ٢٨ مليون دولار. وسيكون من المهم إيلاء مزيد من الاهتمام لكفالة توافر الدقة في هذا المقدار في دورة الإبلاغ المقبلة. وشملت المجالات الرئيسية التي وُجد أنه تلزمها احتياجات إضافية من الموارد، موزعة حسب مؤشرات الأداء، لجميع الكيانات المبلّغة، صوغ السياسات وتنفيذها (٧،٧ ملايين دولار)، والهيكلة والتكافؤ الجنسانيين (٧،٥ ملايين دولار)، وتنمية القدرات (٦،٤ ملايين دولار). وترتبط هذه الأولويات التمويلية بعوامل رئيسية ستؤدي إلى إجراء تغييرات تنظيمية من شأنها تدعيم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفيما يتعلق ببعض مجالات خطة العمل، بدأ لها بحاجة إلى تحسين الممارسات التنظيمية وليس إلى استثمار مقادير كبيرة من الأموال.

٣٠ - وشملت العوامل التي ورد في التعليقات النوعية المقدمة من ٣٩ كيانا مُبلّغا أنها ضرورة للغاية لتحقيق التقدم، ما يلي:

- الالتزام من جانب الإدارة العليا (٥١ في المائة)؛
- إقرار سياسة بشأن المساواة بين الجنسين (١٥ في المائة)؛
- تكريس ما يكفي من الموظفين والموارد والقدرات لتعزيز المساواة بين الجنسين (١٣ في المائة)؛
- وضوح المسؤولية والمساءلة بصدد أعمال المنظمة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (١٣ في المائة).

٣١ - وقد تسببت جوانب الضعف التي شابت المجالات المذكورة أعلاه في إعاقة التقدم بقدر جسيم. والنتائج المستخلصة من عملية الإبلاغ تؤكد، على نطاق المنظومة، ما توصلت إليه استعراضات عديدة داخل فرادى الكيانات.

ثالثا - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع الآليات التنفيذية

٣٢ - طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في قراره ٢٠١٢/٢٤، إلى منظومة الأمم المتحدة مواصلة العمل على موازنة برامج المساواة بين الجنسين مع الأولويات الوطنية على نحو أفضل بهدف إدماج مراعاة المنظور الجنساني في السياسات والتشريعات والبرامج. وأكدت الجمعية العامة، في قرارها ٦٧/٢٢٦ المعنون "الاستعراض الشامل الذي يجري كل

أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية“، ما تتسم به المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أهمية بالغة بالنسبة إلى الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها الأمم المتحدة من أجل التنمية. وطلبت الجمعية إلى منظومة الأمم المتحدة زيادة الاستثمار في الأعمال المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وزيادة التركيز عليها، واستخدام عدة أدوات، مثل مؤشرات الأداء في مجال المساواة بين الجنسين (السجل الجنساني) ومؤشرات المساواة بين الجنسين التي حددها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، في تعزيز المساواة بشأن تلك الأعمال. وإضافة إلى ذلك، اعتمدت منظومة الأمم المتحدة مبدأ المساواة بين الجنسين بوصفه أحد مبادئ البرمجة الخمسة في تخطيط أنشطتها التنفيذية عن طريق أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية^(١٢). ويتمثل الهدف في كفالة الاعتراف بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والاهتمام بهما في سياق البرمجة الموضوعية بجميع عناصرها.

٣٣ - ويركز هذا الفرع تركيزا خاصا على تقييم التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيد القطري، بجملة وسائل منها أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. ويُعتمد في هذا التقييم على ما ورد في التقارير السنوية للمنسقين المقيمين لعام ٢٠١٢، البالغ عددها ١٢٣ تقريرا، إلى جانب مصادر أخرى.

ألف - مواءمة برامج المساواة بين الجنسين مع الأولويات الوطنية

٣٤ - وُجد أن ٨٠ في المائة من الحكومات موافقة على أن أنشطة الأمم المتحدة متوائمة عموما تواءما وثيقا مع الاحتياجات والأولويات الإنمائية الوطنية^(١٣). وعلى الرغم من أن التقارير السنوية للمنسقين المقيمين لا تمثل حصرا شاملا لأعمال الأفرقة القطرية للأمم المتحدة، فإنها أدوات مهمة لتعزيز المساواة ومصدر قيم للمعلومات المفيدة في تحديد الاتجاهات السائدة في أعمال البرمجة. وقد بينت التقارير السنوية للمنسقين المقيمين لعام ٢٠١٢ أن الأفرقة القطرية قدمت الدعم لتعزيز الأولويات الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك في مجالات القضاء على العنف ضد المرأة (١١٤ تقريرا)، والصحة الإنجابية (٧٩ تقريرا)، وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (٧٩ تقريرا)، ومشاركة المرأة في الحياة السياسية (٥١ تقريرا)، والتعليم (٥٢ تقريرا). ونوّه ٦٢ تقريرا أيضا إلى ما يُبذل من جهود

(١٢) انظر Angela Bester, *Results-Based Management in the United Nations Development System: Progress and Challenges*, التقرير الختامي الذي تم إعداده لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية من أجل استعراض السياسات الشامل الذي يجري كل أربع سنوات (تموز/يوليه ٢٠١٢).

(١٣) A/67/93-E/2012/79، الفقرة ١١٠.

لإدماج المساواة بين الجنسين إدماجا تاما في وثائق الاستراتيجيات الوطنية، بما فيها استراتيجيات التنمية الوطنية واستراتيجيات الحد من الفقر، مقابل ١٧ تقريرا في عام ٢٠٠٤.

٣٥ - وقدمت الأمم المتحدة الدعم إلى الأجهزة الوطنية المعنية بالمرأة في ٧٣ بلدا، وذلك في جملة مجالات منها تنفيذ السياسات وخطط العمل الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. فعلى سبيل المثال، قدم فريق الأمم المتحدة القطري في لبنان الدعم إلى الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية في صوغ الخطة التنفيذية للاستراتيجية الوطنية لشؤون المرأة. وفي كولومبيا، قام المكتب الاستشاري الرئاسي لشؤون تحقيق المساواة للمرأة، بالتنسيق مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، بتصميم أول سياسة حكومية على الإطلاق بشأن نوع الجنس.

باء - آليات التنسيق على المستوى القطري

٣٦ - يؤدي التنسيق دورا رئيسيا في وضع مبدأ المساواة بين الجنسين في لبّ البرمجة المشتركة للأمم المتحدة وفي تعزيز الفعالية على صعيد الميدان. ومنذ منتصف التسعينات، عملت منظومة الأمم المتحدة على تعزيز التنسيق البرنامجي عن طريق إنشاء مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وتعزيز نظام المنسق المقيم، بما في ذلك أفرقة الأمم المتحدة القطرية، وبدء تطبيق التقييم القطري المشترك وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية^(١٤).

٣٧ - وتهدف مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية إلى كفالة أن يقدم جهاز الأمم المتحدة الإنمائي الدعم بمستوى عال من الجودة إلى البلدان التي تسعى إلى بلوغ الأهداف المتفق عليها دوليا، بما فيها الأهداف الإنمائية للألفية. واستجابة لقرار الجمعية العامة ٦٧/٢٢٦، وبرنامج العمل الخمسي للأمين العام، والبيئة المتطورة للتنمية والتعاون الدوليين، أصدر الفريق الاستشاري لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بيان أولوياته الاستراتيجية المشتركة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٦، الذي شمل الدعوة إلى زيادة الاستثمار في النتائج المتصلة بالمساواة بين الجنسين وزيادة التركيز على هذه النتائج، بوصفهما شرطين أساسيين لبلوغ الأهداف الإنمائية للألفية والأهداف الإنمائية المتفق عليها دوليا.

٣٨ - ويتولى المنسقون المقيمون قيادة أكثر من ١٣٠ فريقا قطريا للأمم المتحدة بوصفها آليات رئيسية لتحقيق الاتساق على نطاق المنظومة في مجال الأنشطة التنفيذية المضطلع بها من

(١٤) A/67/93-E/2012/79، الفقرة ٧٧.

أجل التنمية^(١٥). ويؤكد قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٦٧ على أهمية توفير الاتساق على نطاق المنظومة على الصعيدين البرنامجي والتنفيذي معاً، ويؤكد من جديد أن توافر الاتساق على نطاق المنظومة يساعد على مضاعفة الاهتمام بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأعمال التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة على الصعيد الوطني في مجالات البرمجة والدعوة والسياسات.

٣٩ - وتُجمع التقييمات والتقارير على أن البرامج المشتركة، عندما تكون منسقة تنسيقاً جيداً، تسهم في توسيع نطاق المشاركة المتعددة القطاعات وزيادة الوعي بأهمية مسائل المساواة بين الجنسين في تحقيق النتائج الإنمائية^(١٦). وتفيد التقارير السنوية للمنسقين المقيمين لعام ٢٠١٢ بأن ١١٥ من أفرقة الأمم المتحدة القطرية اتخذت مبادرات مشتركة بشأن المساواة بين الجنسين في عام ٢٠١٢، مقابل ١٠٥ في عام ٢٠١٠ و ٤٣ في عام ٢٠٠٤؛ وأن ٩٩ فريقاً قطرياً جعلت المساواة بين الجنسين عنصراً رئيسياً في خطط عملها، مقابل ٤٩ فريقاً في عام ٢٠٠٤؛ وأن الجهود ركزت على صوغ عناصر قوية بشأن المساواة بين الجنسين ضمن إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في ٥٧ بلداً.

٤٠ - واضطلاحاً من هيئة الأمم المتحدة للمرأة بولايتها المتعلقة بالتنسيق على نطاق المنظومة، هناك وجود للهيئة في جميع البلدان الرائدة الثمانية لمبادرة "توحيد الأداء"، حيث تسهم في تعزيز المساءلة وجهود الدعوة والاتصالات الاستراتيجية "بصوت موحد" بشأن مسائل المساواة بين الجنسين في إطار الأفرقة القطرية. وتشمل مبادرة "توحيد الأداء" تقديم الدعم بمستوى أفضل إلى البلدان والعمليات الإنمائية، بما في ذلك بشأن المسائل الشاملة لعدة قطاعات مثل مسألة المساواة بين الجنسين. ويُفيد النهج المتعدد القطاعات في زيادة الوعي بمدى أهمية المسائل الجنسانية بالنسبة لفعالية التنمية في القطاعات المختلفة وفي تحسين التخطيط لمعالجة اللامساواة بين الجنسين معالجة منسقة. بيد أن التقييم المستقل للدروس المستفادة من مبادرة "توحيد الأداء"^(١٧) خلُصَ إلى أن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الوجه الفعال مازال يتطلب اكتمال الالتزام من جانب الإدارة وتوفير الحوافز المناسبة للموظفين ورصد النتائج.

(١٥) المرجع نفسه، الفقرة ٨٤.

(١٦) انظر UNW/2013/1.

(١٧) انظر الأمم المتحدة، (Independent Evaluation of Delivering As One: Main Report (New York, 2012) متوافر في الموقع التالي: www.un.org/en/ga/deliveringasone/pdf/mainreport.pdf.

٤١ - ويوجد على نطاق العالم حاليا ١١٣ من الأفرقة المواضيعية المعنية بالشؤون الجنسانية^(١٨)، منها ٦٢ فريقا تقودها هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو تشارك في قيادتها. وتجمع الأفرقة المواضيعية المعنية بالشؤون الجنسانية ما بين ممثلين لكيانات الأمم المتحدة الناشطة بشأن المساواة بين الجنسين على الصعيد القطري، وتحقق بذلك مزيدا من التنسيق فيما بين الوكالات وتتيح مزيدا من الظهور لمسائل المساواة بين الجنسين في إطار خطة الأمم المتحدة العامة للتنمية على الصعيد القطري.

٤٢ - وتهدف الأفرقة المواضيعية المعنية بالشؤون الجنسانية إلى تعميم إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في خطة التنمية، والدعوة إلى جعل البيئات القانونية والسياساتية أكثر إنصافا، وتنفيذ الأولويات الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ورصد هذا التنفيذ. وهي تسهم أيضا في تحسين عملية الإبلاغ المتعلقة باللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة وتحسين تنفيذ الملاحظات الختامية لتلك اللجنة. ففي بيلاروس على سبيل المثال، ينهض الفريق المواضيعي المعني بالشؤون الجنسانية بالدعوة إلى تعميم إدماج المنظور الجنساني في أعمال البرمجة، مع إيلاء الاهتمام بصفة خاصة لتنفيذ توصيات اللجنة، وقدم الدعم في عام ٢٠١٢ لأنشطة رصد وتقييم تعميم إدماج المنظور الجنساني في الخطط الإنمائية الوطنية. وفي جمهورية إيران الإسلامية، نظم الفريق المواضيعي المعني بالشؤون الجنسانية سلسلة من حلقات العمل التشاركية وعددا من الاجتماعات المنفردة في عام ٢٠١٢ بهدف تحديد المدخل المناسبة لتدابير تعميم إدماج المنظور الجنساني في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٢. وأعد الفريق أيضا قاعدة بيانات بشأن الاستشاريين الوطنيين والإقليميين والدوليين المتخصصين في المسائل المتصلة بنوع الجنس، ولا سيما في السياقات الإسلامية، وقائمة مرجعية للمداخل المناسبة لتدابير تعميم إدماج المنظور الجنساني في مشاريع وكالات الأمم المتحدة.

جيم - الموارد المالية المخصصة لبرامج تحقيق المساواة بين الجنسين

٤٣ - في قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٠١٢/٢٤، طلب المجلس إلى منظومة الأمم المتحدة أن تكفل جعل آليات المساءلة المختلفة القائمة توفر مزيدا من الاتساق والدقة والفعالية في عمليات الرصد والتقييم والإبلاغ المتعلقة بتتبع الموارد المخصصة للمسائل المتصلة بنوع الجنس والنفقات المتكبدة في هذا المجال، بوسائل منها الترويج لاستخدام المؤشرات الجنسانية.

(١٨) في عام ٢٠١٠ أفاد المنسقون المقيمون بوجود ١٠٦ أفرقة مواضيعية معنية بالشؤون الجنسانية، وفي عام ٢٠٠٤ كان عدد هذه الأفرقة ٣٧ فقط.

٤٤ - ودعماً للمذكرة الإرشادية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن المؤشر الجنساني بإشراف فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين (انظر الفقرة ٢٠ أعلاه)، تُسخر هيئة الأمم المتحدة للمرأة خبرتها في تقديم المساعدة لأكثر من ٦٥ بلداً عن طريق مبادرات الميزنة المستجيبة للاعتبارات الجنسانية من أجل إدماج المنظور الجنساني في نظم إدارة المالية العامة لتلك البلدان.

٤٥ - وعلى الصعيد القطري، يُسهم الأخذ بتطبيق المؤشر الجنساني أو غيره من أدوات التتبع المالي في تحسين فعالية المساعدة الإنمائية الموجهة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ففي نيبال، يلتزم صندوق الأمم المتحدة للسلام في نيبال بتحقيق هدف خطة عمل الأمين العام ذات النقاط السبع بشأن مشاركة المرأة في بناء السلام في أوضاع ما بعد انتهاء النزاعات، وهو تخصيص ١٥ في المائة من كُـل التمويل الذي تكرسه الأمم المتحدة لبناء السلام، لمبادرات بناء السلام المستجيبة للاعتبارات الجنسانية.

٤٦ - وتمثل الشراكات والموارد عنصراً بالغ الأهمية لتعزيز ودعم الأعمال التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل المساواة بين الجنسين، بما في ذلك على الصعيد القطري. وأبرزت التقارير السنوية للمنسقين المقيمين لعام ٢٠١٢ الجهود الرامية إلى تعبئة الأموال اللازمة للبرامج المشتركة. فقد شرع فريق الأمم المتحدة القطري في إريتريا في صوغ استراتيجية مشتركة لتعبئة الموارد في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وفي إثيوبيا، وقّعت حكومتا السويد والنرويج اتفاقين لتقديم مساهمتين قدرهما ١,٥ مليون دولار و ٣,١٧ ملايين دولار، على التوالي، للبرنامج المشترك للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لفترة السنوات الثلاث التالية. وتشاركت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع صندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية بشأن برنامج للتنمية المنصفة للجنسين في جمهورية تنزانيا الاتحادية ورواندا وسيراليون وموزامبيق.

دال - الموارد البشرية

٤٧ - اضطلع فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بعملية يَسْرّها هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل الحصر البياني للأفراد العاملين بشأن المساواة بين الجنسين على نطاق الأمم المتحدة بأسرها في المقار وفي الميدان، بمن فيهم موظفو عناصر

التنسيق^(١٩) وأحصائيو أو مستشارو الشؤون الجنسانية^(٢٠). وتهدف عملية الحصر البياني إلى تحسين دعم أنشطة منظومة الأمم المتحدة واستثماراتها في مجال المساواة بين الجنسين.

٤٨ - وتم تجميع المعلومات اللازمة للحصر عن طريق استقصاءين طُلبت فيهما البيانات المتعلقة بالموارد البشرية والمؤسسية لعام ٢٠١٢. وأُرسلت استقصاءات المستوى القطري إلى ١٣٨ مكتبا للمنسقين المقيمين لتجميع البيانات الخاصة بكل بلد، بينما أُرسِلت استقصاءات المقار إلى أعضاء الشبكة المشتركة بين الوكالات بشأن المرأة والمساواة بين الجنسين، وطلبت فيها البيانات المتعلقة بكل مقر ومكتب إقليمي ومكتب اتصال من مقرات الأمم المتحدة ومكاتبها السبعة والخمسين^(٢١).

٤٩ - وتفيد النتائج الأولية المستخلصة بناء على الردود الواردة من ١٢٥ فريقا من أفرقة الأمم المتحدة القطرية البالغ عددها ١٣٨ فريقا ومن الأغلبية الساحقة من كيانات الأمم المتحدة على صعيد المقار، أن العدد التقديري لموظفي الفئة الفنية في منظومة الأمم المتحدة الذين يضطلعون بمهام ذات صلة بالمسائل الجنسانية يوصف ذلك جزءا من مسؤوليات وظائفهم يبلغ ٢ ٩٢٣ موظفا. ويُستقرأ من الردود الواردة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية أن حوالي ٣ ١٠٢ من موظفي الفئة الفنية على نطاق منظومة الأمم المتحدة بأسرها يضطلعون بأعمال تتعلق بالمسائل الجنسانية^(٢٢)، يوجد زهاء ٧٠ في المائة منهم في الأفرقة القطرية بينما يوجد ٣٠ في المائة في المقار ومكاتب الاتصال أو المكاتب الإقليمية.

٥٠ - وعلى الرغم من كثرة عدد الموظفين الذين يتناول عملهم مسائل المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة، فإن مجموعهم لا يشكل سوى ٧،٩ في المائة من موظفي الأمم المتحدة (من الفئة الفنية والرتب العليا) والأفراد العاملين في مجال البرمجة الإنمائية.

(١٩) الموظفون أو الأفراد الذين لا ترد في توصيف وظائفهم أو صلاحياتهم إشارة محددة إلى مهام ذات صلة بالمسائل الجنسانية، وينفقون في معالجة المسائل الجنسانية أقل من ٥٠ في المائة من وقتهم.

(٢٠) الموظفون أو الأفراد الذين ترد في توصيف وظائفهم أو صلاحياتهم إشارة محددة إلى مهام ذات صلة بالمسائل الجنسانية، وينفقون في معالجة المسائل الجنسانية ٥٠ في المائة أو أكثر من وقتهم.

(٢١) استُثنى من ذلك البنك الدولي. فقد طُلب من وحدته المختصة في المقر بالمسائل الجنسانية والتنمية تقديم بيانات الموظفين على كل من مستوى المقر والمستوى القطري، نظرا إلى أن أفرقة الأمم المتحدة القطرية تستبعد بيانات البنك الدولي.

(٢٢) بافتراض أن أفرقة الأمم المتحدة القطرية تشكل فئة متجانسة.

ويعكس هذا محدودية نمو هذه النسبة منذ عام ٢٠٠٣، حيث كانت تُقدَّر بنحو ٧،٤ في المائة من موظفي الفئة الفنية والرتب العليا^(٢٣).

٥١ - أما فيما يتعلق برتب الموظفين، فإن الأغلبية العظمى من عناصر تنسيق الشؤون الجنسانية في أفرقة الأمم المتحدة القطرية هي من رتبة الموظف الفني الوطني - جيم (المكافئة لرتبة ف - ٣)، ورتبة الموظف الفني الوطني - باء (المكافئة لرتبة ف - ٢) والرتبة ف-٣. وفي مكاتب المقار ومكاتب الاتصال أو المكاتب الإقليمية، تنتسب أغلبية الموظفين الأخصائيين في الشؤون الجنسانية إلى رتبة الموظف الفني الوطني - باء ورتبة الموظف الفني الوطني - جيم والرتبة ف-٤. ومن الجدير بالملاحظة أن عدد أخصائيي أو مستشاري الشؤون الجنسانية الموجودين في الأفرقة القطرية يبلغ على وجه التقريب نصف عدد عناصر تنسيق الشؤون الجنسانية (٦٩٣ و ٢٨٧، على التوالي).

٥٢ - وبغية تحسين دعم أنشطة منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين، فإن فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين والتابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية يعكف أيضا في الوقت الراهن على إعداد قائمة لخبراء الشؤون الجنسانية داخل منظومة الأمم المتحدة الذين سيكون بمقدورهم تقديم خدمات الدعم لأفرقة الأمم المتحدة القطرية في مجال إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في البرمجة المشتركة. وستكون هذه القائمة الجديدة جزءا من قاعدة قوائم خبراء مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وستلبي الاحتياجات اللازمة للمبادرات المشتركة بين الوكالات.

هاء - الرصد والتقييم والمساءلة بصدد أعمال البرمجة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين

٥٣ - استفادت أعمال البرمجة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على صعيد الأمم المتحدة من تعزيز الاهتمام بعنصر المساءلة في سياق السياسات وخطط العمل وآليات الرصد والتقييم والرقابة الداخلية في مجال المساواة بين الجنسين. وأخذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني يصبح بصورة متزايدة استراتيجية شاملة لجميع القطاعات تستهدف جعل الاعتبارات الجنسانية بعدا أصيلا من أبعاد أعمال البرمجة في جميع المجالات ذات الأولوية المشمولة في أطر عمل الأمم

(٢٣) تم حساب هذه النسبة على أساس مجموع موظفي الفئة الفنية والرتب العليا في الكيانات التي قدمت تقارير، العاملين بعقود مدتها سنة أو أكثر، البالغ تقديره ٩٧٧ ٣٥ موظفا في الفترة ٢٠١٢/٢٠١١ (٢٠١٢/٢٠١١) ١٣ ٣٣٨ في عام ٢٠٠٣). وتستند بيانات الفترة ٢٠١٢/٢٠١١ لكيانات منظومة الأمم المتحدة إلى بيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ (CEB/2012/HLCM/HR.16)، الجدولان ١ ألف و ١ جيم؛ والبيانات المتعلقة بإدارات الأمانة العامة مستمدة من A/67/329، المرفق، الجدول ١ - باء، في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢. وتضم الفئة الفنية جميع الموظفين المشمولين في الفئة الفنية ذاتها، وكذلك في فئة الموظفين الرئيسيين والمدبرين وفي وظائف الرتب العليا (الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام أو ما يمثلهما والرئيس التنفيذي).

المتحدة للمساعدة الإنمائية. وأصبحت النتائج والنواتج المتصلة بالمسائل الجنسانية مقترنة بمؤشرات للأداء من أجل توجيه أنشطة تصميم البرامج وتيسير الرصد والتقييم بعد إتمام التنفيذ. وقد بينت التقارير السنوية للمنسقين المقيمين لعام ٢٠١٢ أن عدد أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية التي تضمنت إشارات إلى المساواة بين الجنسين في بيان واحد على الأقل من بيانات النتائج قد زاد إلى ٥٧ في عام ٢٠١٢، مقابل ٤٨ في عام ٢٠١٠ و ٤١ في عام ٢٠٠٤. وفي جمهورية تنزانيا المتحدة، أجرى الفريق المعني بالشؤون الجنسانية المشترك بين الوكالات تحليلاً جنسانياً لمصفوفة نتائج خطة المساعدة الإنمائية المقدمة من الأمم المتحدة، يبرز الأولويات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين عبر عناصر البرمجة. وتم توفير ما يلزم من التدريب والتوجيه لكفالة الأخذ على نحو شامل بالتوصيات الناجمة عن ذلك.

٥٤ - وتتعرز المساواة بصدد المساواة بين الجنسين باستخدام أدوات من قبيل سجل الأداء الجنساني في إطار مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، ومراجعة الحالة الجنسانية، والمؤشر الجنساني، بهدف تتبّع الموارد المستخدمة في تحقيق النتائج المنشودة في مجال المساواة بين الجنسين. وفي سياق مبادرة "الأداء الموحد"، أسهم وجود هيئة الأمم المتحدة للمرأة في جعل جميع البلدان الرائدة الثمانية تطبق مؤشرات الأداء و/أو تدابير مراجعة الحالة الجنسانية، أو في إقرار شكل ما من أشكال المؤشر الجنساني لتقييم الأداء والاستثمار. وفي زامبيا، قام فريق الأمم المتحدة القطري في عام ٢٠١٢ بتقديم الدعم لعمليات مراجعة الحالة الجنسانية في الوزارات التنفيذية، وكذلك للاضطلاع بالدراسة الاستقصائية الوطنية للتصورات الجنسانية.

٥٥ - وفي عام ٢٠١٢، تضمنت عشرة من تقارير المنسقين المقيمين السنوية تسليط الضوء على استخدام سجل الأداء الجنساني في تتبّع مساهمة البرمجة القطرية المشتركة في تحقيق المساواة بين الجنسين. ويهدف سجل الأداء الجنساني إلى مساعدة أفرقة الأمم المتحدة القطرية في تحديد المجالات التي استوفت فيها أو لم تستوف المعايير الدنيا لتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛ وحفز الحوار البناء في إطار الأفرقة القطرية بشأن الحالة الراهنة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛ وتحديد الإجراءات العلاجية في المجالات التي لا يجري فيها استيفاء المعايير الدنيا؛ ودعم التشارك في الممارسات الجيدة. وقد أقرت الجمعية العامة بأهمية سجل الأداء الجنساني في قرارها ٦٧/٢٢٦، الذي طلبت فيه إلى جهاز الأمم المتحدة الإنمائي تعزيز استخدام هذا السجل كأداة للتخطيط والإبلاغ فيما يتصل بتقييم فعالية تعميم مراعاة المنظور الجنساني لكي تستخدمه الأفرقة القطرية في سياق إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

٥٦ - ومنذ عام ٢٠٠٨ وحتى الآن، استكمل ٣١ بلداً عملية تطبيق سجل الأداء الجنساني، مما يبين أن بالإمكان أن يتم بفعالية تحديد معايير عملية تعميم مراعاة المنظور

الجنساني، بناء على الولايات القائمة للأمم المتحدة. وقد أُجري استعراض للأفرقة العشرين الأولى من أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي استكملت تطبيق سجل الأداء الجنساني خلال سنواته الثلاث الأولى^(٢٤)، تبين منه أن ثلاثة منها فقط استوفت المعايير في مجال الرصد والتقييم؛ وأن ستة استوفت شرط أن يكون قياس التقدم المحرز، صوب تحقيق النتائج المنشودة في مجال المساواة بين الجنسين في عملية رصد وتقييم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، على مستويي النتائج والنواتج؛ وأن فريقا قطريا واحدا فقط أجرى تقييما أو تدقيقا مكرّسا لحالة المساواة بين الجنسين. وعلى الرغم من ذلك، خلص الاستعراض إلى أن سجل الأداء قد وفرّ لكبار المديرين على المستوى القطري أداة عملية لتقييم ما إن كانوا في طريقهم إلى إنجاز ولايات الأمم المتحدة، ومكّن من تحديد خط أساس يمكن لأي فريق قطري أن يقيس عليه التقدم المحرز ويمكن لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية أن تتعرف على ضوئه على مواطن القوة والمجالات التي تحتاج إلى تحسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٥٧ - وتضطلع كيانات الأمم المتحدة أيضا بجهود ترمي إلى تعزيز مساءلة الموظفين والمديرين عن طريق إضفاء الطابع المؤسسي على خطط العمل وتقييمات الأداء التي تتضمن أهدافا ذات صلة بأعمال البرمجة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. فقد أنشأ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي العملية المسماة "خاتم الأداء الجيد في مجال المساواة بين الجنسين"، وهي عملية تصديق على جودة الأداء بالنسبة لمكاتب البرنامج الإنمائي ووحداته التي تعمل على إنجاز نتائج مُحدثة للتحويل في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين. وتشمل النواتج الرئيسية المتوخاة لسياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، التي بدأ الصندوق الدولي للتنمية الزراعية تطبيقها في عام ٢٠١٢^(٢٥)، ناتجا رئيسيا للبرامج والمشاريع القطرية هو زيادة قدرة إدارة الصندوق وموظفيه في المقر وفي الميدان على معالجة مسائل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أجل تحسين الأداء المشاريعي والحوار السياساتي على المستوى القطري.

واو - تنمية القدرات

٥٨ - ما برحت منظومة الأمم المتحدة تبذل الجهود من أجل تعزيز القدرات الداخلية ذات الصلة بمسائل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتشمل الدورات الدراسية المتاحة لمنظومة الأمم المتحدة عبر الإنترنت في السياق الإنمائي الدورة المشتركة المعنونة "أنت والمساواة بين الجنسين والاتساق في الأمم المتحدة"، التي تشاركت في إعدادها منظمة الأمم المتحدة

(٢٤) قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتيسير إجراء هذا الاستعراض في إطار فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

(٢٥) متاحة للاطلاع في الموقع التالي: www.ifad.org/gender/policy/gender_e.pdf.

للطفولة (اليونيسيف) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وتهدف إلى تعزيز المعارف والمهارات اللازم توافرها في مجال البرمجة المتصلة بالشؤون الجنسانية لدى موظفي برامج الأمم المتحدة. وفي سياق الأنشطة الإنسانية، تبين الدورة الدراسية الإلكترونية، التي أعدتها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بعنوان "احتياجات مختلفة - فرص متكافئة: زيادة فعالية التدابير الإنسانية من أجل النساء والفتيات والفتيان والرجال"، الخطوات الأساسية التي يتعين أن يتخذها من يعمل في مجال الأنشطة الإنسانية كي يكفل توافر المساواة بين الجنسين على صعيد البرمجة. وتشمل الكيانات الملتزمة بتوفير هذه الدورة من دورات التعلّم الإلكتروني منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة والمنظمة الدولية للهجرة ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين واليونيسيف وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الصحة العالمية.

٥٩ - وقد تضاعف عدد أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي تستثمر في تنمية قدراتها الذاتية على دعم الإنجازات المحققة على طريق المساواة بين الجنسين؛ فبعد أن كان هذا العدد ٢٤ في عام ٢٠٠٤ زاد إلى ٥٨ في عام ٢٠١٠ ثم إلى ٦٤ في عام ٢٠١٢. وفي الجمهورية الدومينيكية، على سبيل المثال، تم في عام ٢٠١٢ إجراء ثلاثة تحليلات للقدرات الداخلية والاضطلاع ببرنامج لتنمية القدرات، بمشاركة عناصر تنسيق الشؤون الجنسانية لدى جميع كيانات الأمم المتحدة. ونفذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة واليونيسيف أيضا سلسلة من الحلقات التدريبية بشأن المفاهيم الجديدة للرجولة وبشأن التمييز والعنف من أجل جميع موظفي الشرطة الوطنية العاملين في الأماكن التابعة للأمم المتحدة، وكذلك لموظفي الخدمات والسائقين، بهدف زيادة الوعي بالمسائل المتعلقة بنوع الجنس والتنوع. وفي جمهورية إيران الإسلامية، نظم الفريق العامل المعني بالشؤون الجنسانية سلسلة من حلقات العمل التشاركية وعدة اجتماعات منفردة في عام ٢٠١٢ من أجل تحديد المداخل المشتركة والفردية للوكالات داخل منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦. وفي سورينام، جرى تدريب عناصر تنسيق الشؤون الجنسانية والموظفين الآخرين في منظومة الأمم المتحدة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مبادرات الأمم المتحدة، وبخاصة في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦. وجرت أيضا توعية موظفي الأمم المتحدة بشأن بعض المسائل الجنسانية والصحية والقيادية. وتلقى أعضاء أفرقة التنسيق البرنامجي لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في سورينام تدريباً على تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإدارة القائمة على النتائج.

زاي - البيانات القابلة للمقارنة والمصنفة حسب نوع الجنس والسن

٦٠ - يشكّل رسم السياسات المعتمد على الأدلة أحد المجالات ذات الأولوية للدعم الذي تقدمه أفرقة الأمم المتحدة القطرية للدول الأعضاء. وبناء قواعد البيانات والتحليلات على مستوى أفضل عن طريق تصنيف البيانات حسب نوع الجنس والسن هو وسيلة من وسائل توجيه استثمارات البرمجة القطرية، ودعم أطر البرمجة والأطر القائمة على النتائج، وقياس التقدم المحرز والتأثير المحقق، بما في ذلك ما يلزم لرصد مؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية.

٦١ - ويتبيّن من تقارير المنسقين المقيمين السنوية لعام ٢٠١٢ أن ٤٦ من أفرقة الأمم المتحدة القطرية قدمت الدعم للدول الأعضاء في تعزيز قدرات التحليل والبرمجة في مجال الشؤون الجنسانية، التي يتحتم أن تتوافر لها سبل الحصول على المعلومات الجيدة المصنفة حسب نوع الجنس والسن. وعلى سبيل المثال، بذلت البرامج المشتركة جهوداً واضحة لتحسين درجة توافر البيانات المصنفة حسب نوع الجنس بدرجات أكبر من التفصيل وتلبية الحاجة إلى تساوق المعلومات الإحصائية المتصلة بنوع الجنس والمستمدة من القطاعات المختلفة لأغراض التحليل. ففي كينيا، ورد في الفرع المتعلق بالشؤون الجنسانية والشامل لعدة قطاعات في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣ أن جميع معلومات خط الأساس لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ستؤسّس على ما يتم جمعه وتحليله من البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والسن، وأن مؤشرات النواتج مصنوعة على نحو يراعي نوع الجنس. وفي الأردن، أكد تقييم سجل الأداء في عام ٢٠١٢ على مسألة استخدام فريق الأمم المتحدة القطري لبيانات مصنفة حسب نوع الجنس في صوغ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧. وهذا يبيّن فهم الفريق القطري للآثار المترتبة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرمجة المشتركة، ويدل على أن لديه الإطار المناسب للرصد والتقييم.

٦٢ - وفي عام ٢٠١٢، أطلقت هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة والبنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي مبادرة الأدلة والبيانات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين التي يُقصد بها إنتاج مؤشرات قابلة للمقارنة ومحددة حسب نوع الجنس بشأن الصحة والتعليم والعمالة ومباشرة الأعمال الحرة وحيازة الأصول.

رابعاً - الثغرات والتحديات المتبقية

٦٣ - هناك إقرار متزايد لدى الدول الأعضاء ولدى منظومة الأمم المتحدة بأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضروريان لتحقيق النمو الاقتصادي وللقضاء على الفقر والتنمية

المستدامة، وبأن قدرا كبيرا من التقدم قد أُحرز صوب هدف المساواة بين الجنسين. بيد أنه ما زالت توجد في هذا الصدد بعض الثغرات والتحديات.

٦٤ - وعلى المستوى المؤسسي، تقضي خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بتصميم خطط علاجية خصيصا لكل كيان على حدة، بما في ذلك وضع تقديرات الموارد المالية اللازمة، وتحديد المسارات الزمنية، وتعيين المسؤولية عن المتابعة، لكل مؤشر من مؤشرات الأداء. ويمكن أن توضح هذه الخطط من قِبَل الكيانات وأن تكون بمثابة التزامات بالعمل على الوفاء بمتطلبات خطة العمل أو بما يفوقها، وهي أيضا وسيلة للحوار والمساءلة داخل الكيانات وكذلك على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وتمثل عملية متابعة الخطط العلاجية وتنفيذها أحد التحديات الكبرى، وسيجري استعراضها كل ستة أشهر من جانب هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن طريق حلقات العمل المعقودة في إطار الإبلاغ وعن طريق التفاعل مع فرادى الكيانات. ولكي يتم بلوغ الهدف المحدد لعام ٢٠١٧، ينبغي إيلاء اهتمام خاص للكيانات ذات الولايات المتعددة أو العالية التقنية.

٦٥ - وتمثل فعالية التدابير المتخذة للمساواة بين الجنسين عنصرا بالغ الأهمية بالنسبة إلى تعزيز الفعالية والمساءلة في منظومة الأمم المتحدة. وينبغي إيلاء اهتمام خاص في هذا الصدد لصوغ سياسات المساواة بين الجنسين على نحو يجعلها متسقة مع خطة العمل، وتعزيز التحليل الجنساني المتضمن في وثائق التخطيط الاستراتيجي، وصوغ واستخدام آليات مشتركة لتتبع الموارد، وحوافز للأداء الممتاز للموظفين بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وممارسة القيادة في مجال تحقيق التمثيل المتكافئ للمرأة في منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في الرتبة ف-٤ وما فوقها، وتعيين عناصر لتنسيق الشؤون الجنسانية من الرتب العليا.

٦٦ - ومن السبل الرئيسية الأخرى المؤدية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إيلاء مزيد من الاعتبار للمخاطر المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سياق الدورات السنوية لتخطيط مراجعة الحسابات، وزيادة تقييم القدرات والتدريب. ويتمثل أحد التحديات الرئيسية عموما في إحراز تقدم يُعتد به في تنفيذ الخطط العلاجية في إطار خطة العمل، وهو ما يستلزم القيام بالرصد وإيلاء الدعم بصفة مطردة ودائمة، عن طريق حلقات العمل المتصلة بالإبلاغ والتفاعل مع فرادى الكيانات والوفاء بالحد الأدنى الضروري لاستثمار الموارد. وخلاصة القول هي أن صوغ وتنفيذ خطط علاجية تتسم بالتركيز وتتوافر لها الموارد اللازمة بصفة تدريجية هما اللذان سيحددان ما إن كانت منظومة الأمم المتحدة تسير قدما بالمعدل الكافي لبلوغ الهدف المحدد له عام ٢٠١٧.

٦٧ - وعلى مستوى أفرقة الأمم المتحدة القطرية، يتبين من التقارير السنوية للمنسقين المقيمين لعام ٢٠١٢ أن ضعف القدرات المؤسسية، وعدم كفاية الموارد البشرية والمالية، والافتقار إلى الإرادة السياسية، لا تزال تحول دون فعالية أعمال البرمجة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وتمثل ضآلة عدد الأخصائيين في الشؤون الجنسانية على جميع المستويات وعدم توافر موظفين ذوي رتب عالية وذوي خبرة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أحد التحديات التي تواجه الأعمال الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وما برحت التقييمات تنتهي إلى أنه، رغمًا عن الجهود المبذولة لتحسين الوضع، فإن عناصر تنسيق الشؤون الجنسانية كثيرا ما تكون ذات خلفية أو خبرة محدودة فيما يتعلق بالشؤون الجنسانية، ومعظمها يؤدي هذا الدور بالإضافة إلى الواجبات الأخرى المكلف بها على أساس التفرغ، وتعمل في كثير من الحالات في إطار معزول، بدون ميزانية تناسب الأعمال الإضافية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

٦٨ - وأوضحت تقارير المنسقين المقيمين السنوية لعام ٢٠١٢ أن الافتقار إلى التمويل الكافي المطرد الذي يمكن التنبؤ به لا يزال يشكل أحد التحديات التي تواجه أعمال البرمجة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. ويضاف إلى ذلك أن القدرة على رصد وتتبع تدابير تخصيص الموارد المالية وصرفها ضعيفة أو منعدمة عموما خصوصا في حالة التدخلات المتكاملة.

٦٩ - وفي حين أن درجة الاتساق في جهاز الأمم المتحدة الإنمائي قد تحسّنت، فإن المساءلة لا يزال يعوقها أحيانا ضعف عملية رصد النتائج، ومحدودية قدرات الموظفين، ومحدودية المعارف المتوافرة، وعدم تطور نظم الإبلاغ. وتوجد أيضا قيود تحدّ من تطبيق نهج الإدارة القائمة على النتائج في إطار منظومة الأمم المتحدة وصعوبات في تحديد النواتج والمؤشرات المتصلة بالشأن الجنساني في سياق البرمجة المتكاملة المعقدة. بيد أنه يبدو أن البرامج التي ينصبّ تركيزها على المرأة تحديدا يغلب أن تستخدم الأساليب السليمة لإدارة القائمة على النتائج وأن تتفوق قياسا إلى معايير الأداء على البرامج التي يشكل فيها الشأن الجنساني جزءا واحدا من مبادرة أوسع نطاقا^(٢٦).

٧٠ - وفي حين أن سجل الأداء الجنساني يحظى بالقبول عموما، فإن الواقع الذي مؤداه أنه ليس إلزاميا وأن أفرقة الأمم المتحدة القطرية لا تُدرج دوماً بيان المسارات الزمنية والموارد والمسؤوليات في مصفوفة المتابعة قد قلّص فعاليته المحتملة. وهناك حاجة ماسّة إلى تنمية القدرات في مجال الأساليب الأساسية لإدارة القائمة على النتائج، وبشأن الأهمية المحورية لإدارة البرنامجية السليمة بالنسبة إلى النواتج والنتائج المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

(٢٦) A/67/93-E/2012/79، الفقرة ١٩٩.

وقد توصلت التقييمات إلى وجود احتياجات إلى تنمية القدرات في مجالات الدعوة والتواصل الشبكي والتعامل مع الحكومة على المستوى الاستراتيجي. ولا تزال الاستراتيجيات المشتركة التي تستهدف الفئات والمسائل ذات الأولوية تمثل الاستثناء، مع سعي أغلبية البرامج إلى أن تضم معاً مجموعة من الأنشطة القائمة تحت مظلة واحدة.

٧١ - وما برح المنسقون المقيمون يؤكدون أنه نظراً إلى محدودية إمكانية الحصول على بيانات مصنفة حسب نوع الجنس على مستوى الأسر المعيشية بشأن الفقر والعمالة، فإن من الصعب تقييم تأثير النمو الاقتصادي من حيث الحد من الفقر بين النساء ومعالجة التفاوتات ذات الأساس الجنساني على صعيد التنمية الإقليمية بغرض الوقوف على الثغرات التي يلزم معالجتها عن طريق البرمجة التي يضطلع بها فريق الأمم المتحدة القطري. ولا تزال محدودية البيانات الوطنية المصنفة حسب نوع الجنس، المتاحة لمنظومة الأمم المتحدة، تشكل عقبة كبرى فيما يتعلق بتصميم سياسات التدخل ورصد تنفيذها.

خامساً - الاستنتاجات والتوصيات

٧٢ - توافرت لمنظومة الأمم المتحدة، بفضل خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، رؤية لما يمكن إنجازه إذا ما توافر التخطيط الدينامي وتحققت مساءلة الإدارة العليا وأتيحت الموارد والقدرات الكافية. وعقب إقرار خطة العمل من جانب مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق بوصفها إطاراً مشتركاً للمساءلة فيما بين الوكالات، أيدت الدول الأعضاء تأييداً قوياً إصدار هذه الخطة وتنفيذها، على نحو ما ورد مثلاً في قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٠١٢/٢٤. وعلاوة على ذلك، أسهمت الجمعية العامة، عن طريق قرارها ٦٧/٢٢٦، في تعزيز المقصد والفهم والزخم المشترك لمنظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بإنجاز النتائج المنشودة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد ساعد هذا على تنشيط العمل في هذا المجال، على نحو ما يتضح من اطراد المشاركة والالتزام من جانب كبار المديرين وارتفاع مستويات الإبلاغ فيما يتعلق بخطة العمل. وأصبح موظفو الأمم المتحدة يتمتعون حالياً برؤية أكثر وضوحاً لمسؤولياتهم عن أعمال منظماتهم بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وصار كبار المديرين قيد المساءلة على نحو متزايد، عن طريق جملة آليات منها مثلاً اتفاقات كبار المديرين المبرمة مع الأمين العام في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وتنطوي خطة العمل على إمكانية تيسير التخطيط الاستراتيجي الأطول أجلاً الذي تحتاج إليه الأمم المتحدة لكي تفي بولاياتها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المستوى المؤسسي.

٧٣ - وعلى المستوى الوطني، يتضح من استعراض تقارير المنسقين المقيمين السنوية لعام ٢٠١٢ ازدياد الجهود الرامية إلى إدماج المنظور الجنساني إدماجاً شاملاً في دورة البرمجة التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة على الصعيد القطري. وصيغت أيضاً آليات لمساءلة كبار المديرين ومساءلة الموظفين لكفالة الالتزام بتحقيق النتائج الإنمائية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. ويتواصل التوسع في استخدام أطر الإدارة القائمة على النتائج بما تشمله من تحديد للأهداف والنتائج والنواتج، بوصفها وسيلة لتحسين التنفيذ والرصد والإبلاغ. وأفادت التقارير بأن صوغ المؤشرات ذات الصلة واستخدام البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والسّن يتسمان بأهمية استراتيجية بالنسبة للأعمال التي تضطلع بها أفرقة الأمم المتحدة القطرية ولبرامج تنمية قدرات موظفي الأمم المتحدة.

٧٤ - وعلى الرغم من أنه قد تحقق قدر مهم من التقدم، فإن من اللازم إنجاز المزيد من أجل معالجة الثغرات والتحديات المُجمل بيانها أعلاه. وقد يرغب المجلس الاقتصادي والاجتماعي في أن يهيب بمنظومة الأمم المتحدة، بما فيها الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، أن تقوم بما يلي:

(أ) مواصلة عملية الشروع في تطبيق خطة العمل والإبلاغ عن التقدم المحرز في تنفيذها، بما في ذلك الاستفادة من خطط العمل العلاجية الخاصة بكل كيان على حدة، بوصف ذلك آلية للمساءلة على نطاق المنظومة عن النتائج المحققة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

(ب) الاستثمار في رأب ما يتم الوقوف عليه من ثغرات عن طريق عملية الإبلاغ المرتبطة بخطة العمل، بهدف دعم التقدم صوب الوفاء بالمعايير المحددة؛

(ج) كفالة أن توفر آليات المساءلة المختلفة لمنظومة الأمم المتحدة مزيداً من الاتساق والدقة والفعالية في عمليات الرصد والتقييم والإبلاغ بشأن نتائج المساواة بين الجنسين وبشأن تبُّع تخصيص وإنفاق الموارد المتصلة بالشأن الجنساني، وذلك بجملة طرق منها التشجيع على استخدام المؤشرات الجنسانية؛

(د) مواصلة تحسين درجة تواءم البرمجة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين مع الأولويات الوطنية في مختلف القطاعات، بهدف تعميم إدماج المنظور الجنساني في جميع التشريعات والسياسات والبرامج؛

(هـ) تعزيز تنسيق الأنشطة التنفيذية المستجيبة للاعتبارات الجنسانية عن طريق آليات التنسيق القائمة على المستوى القطري وفي إطار الشراكة مع الجهات الوطنية المعنية؛

- (و) تشجيع جهاز الأمم المتحدة الإنمائي على تأسيس مزيد من المساءلة في التقييمات التي تُجرىها الأفرقة القطرية، عن طريق إدراج المنظور الجنساني في تلك التقييمات؛
- (ز) زيادة وتعزيز استخدام مؤشرات الأداء التي حددها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن المساواة بين الجنسين (سجل الأداء الجنساني) بوصفها أداة للتخطيط والإبلاغ فيما يتعلق بتقييم مدى الفعالية في تعميم مراعاة المنظور الجنساني، من أجل أن تستخدمها الأفرقة القطرية في سياق إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛
- (ح) تحقيق زيادة كبيرة في الاستثمار ودرجة التركيز فيما يتعلق بالنتائج والنواتج المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في برامج إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وذلك بجملة طرق منها تعزيز إمكانية التنبؤ بالتمويل، وتوسيع قاعدة الجهات المانحة، وزيادة مرونة الموارد غير الأساسية؛
- (ط) تشجيع جهاز الأمم المتحدة الإنمائي على أن تكون لديه الخبرات الفنية الكافية فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في تخطيط البرامج وتنفيذها من أجل كفاءة المعالجة المنهجية للأبعاد الجنسانية، والاستفادة في هذا الصدد من الخبرات الفنية المتاحة في منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين، بما فيها الخبرات المتاحة لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، للمساعدة في إعداد أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغيرها من أطر البرمجة ذات الصلة؛
- (ي) التشجيع على أن يكون جمع البيانات وتحليلها ونشرها مشفوعاً بتصنيفها حسب نوع الجنس والسن، على نحو منتظم ومنهجي، لكي تسترشد بها البرمجة القطرية، ودعم إعداد الوثائق الشاملة للمنظومة ووثائق المستوى القطري، مثل الأطر الاستراتيجية والبرنامجية والقائمة على النتائج، ومواصلة صقل أدواتها المستخدمة في قياس التقدم المحرز والأثر المحقق.
- ٧٥ - وهناك أيضاً مساهمة بالغة الأهمية يلزم أن تقدمها الدول الأعضاء من أجل تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة بأسرها، بما في ذلك بذل التشجيع والدعم لكي يستمر على الوجه الفعال تنفيذ المنظومة لخطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة عن طريق مشاركتها في هيئات إدارة كيانات الأمم المتحدة.