

Distr.: General
6 April 2017
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



دورة عام ٢٠١٧

٧-٩ حزيران/يونيه ٢٠١٧

البند ١٢ (ج) من جدول الأعمال

مسائل التنسيق والبرنامج ومسائل أخرى:

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع

سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها

تقرير الأمين العام

موجز

هذا التقرير مقدم عملاً بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٠١٦/٢. ويعرض التقرير التقدم المحرز في مجال المساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في كيانات منظومة الأمم المتحدة تنفيذاً لخطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وفي تعميم مراعاة المنظورات الجنسانية في الأنشطة التنفيذية لجهاز الأمم المتحدة الإنمائي.

ويستند التقرير إلى معلومات مقدمة من ٦٥ كياناً من كيانات الأمم المتحدة التي قدمت تقارير في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة، وإلى الموجز الاستراتيجي لنتائج التنسيق لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، ونظام إدارة المعلومات لمكتب تنسيق العمليات الإنمائية التابع للأمم المتحدة، وإلى مصادر ثانوية.



270417 240417 17-05610 (A)



والتوصيات المتعلقة بكيفية دعم العمل المعجل والمتكامل بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، لا سيما في سياق التنفيذ المراعي للاعتبارات الجنسانية لخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، معروضة على المجلس الاقتصادي والاجتماعي لينظر فيها في دورته الموضوعية المقرر عقدها في عام ٢٠١٧.

أولا - مقدمة

١ - أكد المجلس الاقتصادي والاجتماعي مجدداً في قراره ٢٠١٦/٢ ، على تعميم مراعاة المنظور الجنساني باعتباره استراتيجية مقبولة عالمياً لتحقيق المساواة بين الجنسين، وطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى المجلس في دورته لعام ٢٠١٧ تقريراً عن تنفيذ ذلك القرار، وكذلك عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وهذا التقرير هو استجابة لذلك الطلب.

٢ - ويتألف هذا التقرير من ستة فروع. ويحدد الفرع الثاني الذي يلي هذه المقدمة جدول الأعمال المعياري الآخذ في الاتساع في ما يتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ ويناقش الفرع الثالث التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة، ويتضمن إفادات عن إعداد الجيل المقبل من أطر المسألة؛ ويقدم الفرع الرابع معلومات عن التقدم المحرز في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة التنفيذية على جميع المستويات؛ ويلقي الفرع الخامس الضوء على بعض الثغرات والتحديات المستمرة التي تواجه منظومة الأمم المتحدة في إدماج المنظور الجنساني بصورة منهجية في جميع السياسات والبرامج؛ أما الفرع السادس فيختتم التقرير بتقديم توصيات لكي ينظر فيها المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

٣ - ويستند التقرير إلى البيانات المقدمة من ٦٥ كيانات من كيانات الأمم المتحدة التي قدمت تقارير بموجب خطة العمل على نطاق المنظومة؛ والموجز الاستراتيجي لنتائج التنسيق لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية (عام ٢٠١٦)؛ ونظام إدارة المعلومات لمكتب تنسيق عمليات التنمية؛ وبيانات من مصادر ثانوية. ويبين التقرير التقدم المحرز والنتائج المحققة في الفترة ٢٠١٥-٢٠١٦^(١).

ثانياً - جدول الأعمال المعياري لتعميم مراعاة المنظور الجنساني

٤ - لا يزال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات يشكلان الهدف الأسمى لمنظومة الأمم المتحدة. لقد أكدت منظومة الأمم المتحدة والدول الأعضاء مراراً، منذ صدور الاستنتاجات المتفق عليها للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٩٩٧/٢ (انظر [A/52/3/Rev.1](#)، الفصل الرابع، الفقرة ٤)، التزامها بجعل اهتمامات المرأة والرجل وتجارهما

(١) في وقت كتابة هذا التقرير، لم يكن الموجز الاستراتيجي لنتائج التنسيق لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، المبلغ بشأنه في عام ٢٠١٧، متاحاً بعد. فاستند التقرير إلى البيانات المقدمة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية في عام ٢٠١٦.

بعدا أساسيا من السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، لكي يتسنى لهما الاستفادة على قدم المساواة من التنمية، ومن أجل تلافي تكريس عدم المساواة بين الجنسين. ولقد ظل تعميم مراعاة المنظور الجنساني، لفترة تزيد عن ٢٠ سنة، الاستراتيجية العالمية المتفق عليها على الصعيد الحكومي الدولي لتحقيق هدف المساواة بين الجنسين^(٢).

٥ - وقد كان من شأن الالتزام السياسي والمساءلة في ما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني أن تعززا على مر الزمن في منظومة الأمم المتحدة وفيما بين الدول الأعضاء. وقد شكلت السياسة المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة لعام ٢٠٠٦ (CEB/2006/2) حافزا على تسريع الجهود على أعلى المستويات، من أجل تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها، وتمشيا مع الاستنتاجات المتفق عليها ١٩٩٧/٢، للمجلس الاقتصادي والاجتماعي. وقد أنشأ قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤، في وقت لاحق، هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) في عام ٢٠١٠، بولاية تتولى بموجبهامهمة أمور منها قيادة أنشطة المساءلة المتعلقة بأعمال منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتنسيقها وتعزيزها. ووفقا لذلك، أقر مجلس الرؤساء التنفيذيين، في عام ٢٠١٢، خطة العمل على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (المشار إليها فيما يلي بخطة العمل)، التي وضعت تحت قيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، لتعزيز المساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وجاءت القرارات المتعاقبة بشأن الاستعراض الشامل لسياسات الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية في منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك القرار ٢٤٣/٧١ الذي اعتمد في عام ٢٠١٦، لتدعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني بواسطة خطة العمل وفي الأنشطة التنفيذية.

٦ - وللتعميم المنتظم لمراعاة المنظور الجنساني أيضا دور حاسم في تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ ونجاحها (انظر قرار الجمعية العامة ١/٧٠، الفقرة ٢٠). وتستند خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. إلى الالتزامات القائمة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، الواردة في إعلان ومنهاج عمل بيجين، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وتشمل الخطة هدفا قائما بذاته بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين (الهدف ٥ من أهداف

(٢) عزز تعميم مراعاة المنظور الجنساني الذي اعتمد لأول مرة في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة المعقود في عام ١٩٩٥، في عدد من قرارات الأمم المتحدة وولاياتها ومقرراتها المتخذة على الصعيد الحكومية الدولية.

التنمية المستدامة)، وتدمج غايات المساواة بين الجنسين في نطاق ١١ هدفاً من أهداف التنمية المستدامة البالغ عددها ١٧ هدفاً.

٧ - ولما كانت خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ تشكل أحد أشمل الاتفاقات الحكومية الدولية وأبعدها مدى في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فإنها، بمعالجتها الأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين، تتيح للمجتمع الدولي فرصة غير مسبوقة للدفع قدماً نحو إحداث تغيير دائم في حياة جميع النساء والفتيات، ولكفالة ألا يترك أحد متخلفاً عن الركب^(٣). وبناء على ذلك، فإن تقديم منظومة الأمم المتحدة الدعم لأنشطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات والبرامج على الصعد العالمية والإقليمية والوطنية أمر أساسي.

٨ - وقد ظلت الاتفاقات الحكومية الدولية في عام ٢٠١٦ تقرر بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارهما أساسيين وجزءاً من الحلول الفعالة المتعلقة بالتنمية الحضرية، والعمل الإنساني، والأزمات المتصلة بالهجرة العالمية واللاجئين.

٩ - وتعترف الخطة الحضرية الجديدة (انظر قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٠١٣/٢٢، الفقرة ٣) بأن المرأة صانعة قرار أساسية، وتلتزم بمكافحة التحديات التي تواجهها المرأة بوجه خاص في المناطق الحضرية. وتدعو الخطة إلى وضع خطة للتخطيط الحضري تستند إلى قيم الإدماج الاجتماعي والسياسي، والعدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان^(٤).

١٠ - وتعترف الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي للعمل الإنساني، المعقود في اسطنبول، تركيا، في ٢٣ و ٢٤ أيار/مايو ٢٠١٦، بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان وتمكين المرأة، باعتبارها مبادئ معيارية للتخطيط والعمل في المجال الإنساني. وتدعو الوثيقة إلى وضع برامج أقوى لتحقيق المساواة بين الجنسين، وتعزيز الدور القيادي للنساء والفتيات، واحترام حقوقهن المنصوص عليها في القانون الدولي الإنساني^(٥). وهي تنادي، علاوة على ذلك، بتعزيز المساءلة بطرق منها عدم التسامح مطلقاً مع العنف الجنساني، وبكفالة حق النساء والمراهقات في الحصول على خدمات الرعاية الصحية الجنسية والإنجابية في حالات الأزمات^(٦). وقد ساهم الفريق المشترك بين الوكالات لدعم اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي

(٣) UN-Women 2016, In brief: "Gender equality and the New Urban Agenda".

(٤) هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: "Driving the gender-responsive implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development" (2016), p. 5.

(٥) تقرير الأمين العام عن المرأة والسلام والأمن (S/2016/822).

(٦) الموجز الذي أعده الرئيس والمعنون "دفاعاً عن الإنسانية: الالتزام بالعمل"، مؤتمر القمة العالمي للعمل الإنساني، اسطنبول، تركيا، ٢٣ - ٢٤ أيار/مايو ٢٠١٦.

الإعاقة، بالتعاون مع الدول الأعضاء والمجتمع المدني، في صياغة الميثاق المتعلق بإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل الإنساني، وعمل من أجل كفالة إدماج المنظورات الجنسانية.

١١ - وفي الجلسة العامة الرفيعة المستوى المتعلقة بحركات التزوح الكبرى للاجئين والمهاجرين المعقودة في ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠١٦)، وجه الفريق العالمي المعني بالهجرة، وهو فريق مشترك بين الوكالات، الانتباه إلى السياسات التي تتجاهل المنظور الجنساني، والتي تغفل أولويات النساء والفتيات وأصواتهن وحقوقهن. وقد التزمت الدول الأعضاء بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في استجاباتها في مجالات عدة منها سياسات الهجرة والقوانين والمؤسسات والبرامج الوطنية، ومعالجة الأشكال المتعددة والمتداخلة للتمييز الذي تواجهه النساء والفتيات اللاجئات والمهاجرات (انظر قرار الجمعية العامة ١/٧١).

ثالثاً - تعزيز المساواة على نطاق المنظومة من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في كيانات منظومة الأمم المتحدة

١٢ - في عام ٢٠١٦، قدم ٦٥ كيانا (تشكل ما يزيد على ٩٠ في المائة من كيانات الأمم المتحدة)، بما في ذلك الأمانة العامة وإدارتها ومكاتبها، تقارير في إطار خطة العمل^(٧). وقد زادت نسبة المشاركة في خطة العمل كل سنة: قدم ٦٤ كيانا تقارير في عام ٢٠١٥، و ٦٢ كيانا في عام ٢٠١٣ وفي عام ٢٠١٤، و ٥٥ كيانا في عام ٢٠١٢.

١٣ - وتشير نتائج عام ٢٠١٦ إلى أن خطة العمل على نطاق المنظومة لا تزال تدفع عجلة التقدم المحرز في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وبالنسبة إلى منظومة الأمم المتحدة ككل، بلغت نسبة التصنيفات التي استوفت المتطلبات أو فاقتها ما يزيد عن الضعف منذ السنة الأولى من عملية تقديم التقارير، بزيادة من ٣١ إلى ٦٤ في المائة بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٦ (انظر الشكل الأول). ومع ذلك، لا تزال منظومة الأمم المتحدة تبعد بمقدار ٣٦ نقطة مئوية عن تلبية جميع متطلبات خطة العمل بحلول الموعد النهائي الذي حدده مجلس الرؤساء التنفيذيين وهو نهاية عام ٢٠١٧.

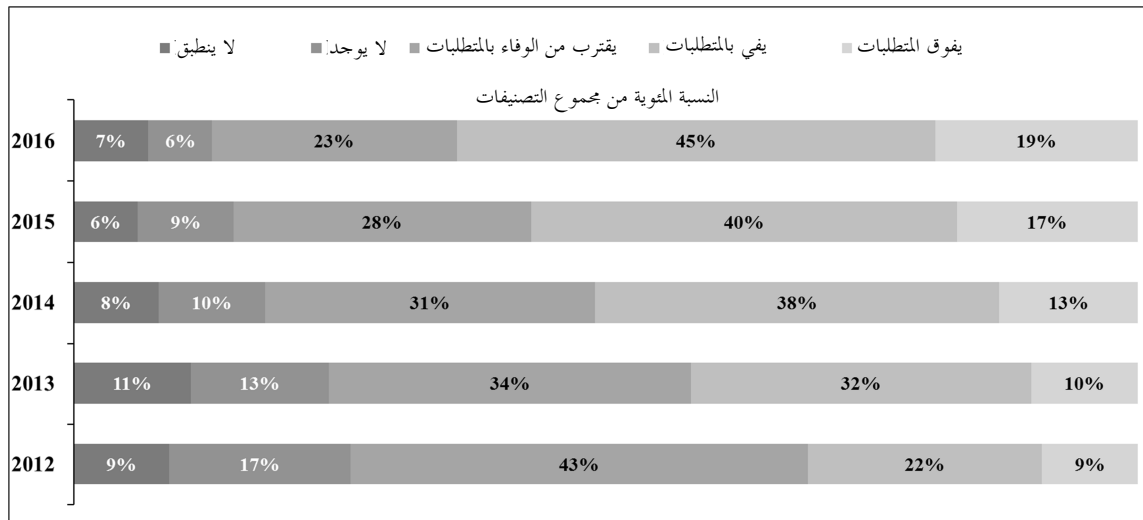
(٧) من بين الكيانات التي لم تقدم تقارير معهد الأمم المتحدة الأقاليمي لبحوث الجريمة والعدالة، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، ومكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالعنف الجنسي في حالات النزاع، واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية.

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

١٤ - لقياس الاتجاهات في الأداء، يقارن هذا التقرير النتائج حسب (أ) السنة، و (ب) مؤشر الأداء، و (ج) نوع الكيان^(٨)، و (د) مواطن القوة والتحسين.

الشكل الأول

تحليل مقارنة لإجمال التصنيفات لمنظومة الأمم المتحدة، للسنوات ٢٠١٢ و ٢٠١٣ و ٢٠١٤ و ٢٠١٥ و ٢٠١٦



ملاحظة: يستند حساب النسب المئوية في منظومة الأمم المتحدة إلى ٩٧٥ تصنيفاً فردياً، من ٦٥ كياناً قدمت تقارير عن ١٥ مؤشراً من مؤشرات الأداء.

١٥ - ظل الأداء على نطاق المنظومة بوجه عام يحقق تحسناً مطرداً منذ عام ٢٠١٢ (الشكل الأول). وفي الوقت الراهن، يندرج ٦٤ في المائة من جميع التصنيفات بالنسبة إلى منظومة الأمم المتحدة في فئة "يفي بالمتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات"، وهو ما يمثل زيادة قدرها ٧ نقاط مئوية مقارنة بعام ٢٠١٥ و ٣٣ نقطة مئوية مقارنة بعام ٢٠١٢، ليبلغ متوسط النمو السنوي نحو ٨ نقاط مئوية.

(٨) جرى تصنيف الكيانات في فئات على أساس التوزيع المؤسسي المعتاد للأمم المتحدة: الصناديق والبرامج، والأمانة العامة، والكيانات المتخصصة، والكيانات التقنية، ومعاهد البحث والتدريب.

١٦ - غير أن التوقعات، على الرغم من متوسط معدل النمو السنوي هذا، تشير إلى أن منظومة الأمم المتحدة لن تستطيع، بهذه الوتيرة، أن تبلغ درجة "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات"، بالنسبة إلى جميع المتطلبات، إلا بحلول عام ٢٠٢٠، أي بعد ثلاث سنوات من الموعد النهائي الأصلي، وهو عام ٢٠١٧ الذي حدده رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق^(٩).

١٧ - علاوة على ذلك، فقد انخفض معدل التقدم منذ عام ٢٠١٣، حينما زاد مجموع التصنيفات من فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات" بما مقداره ١١ نقطة مئوية، مقارنة بالسنة السابقة؛ وفي عام ٢٠١٦، بلغت الزيادة السنوية ٧ نقاط مئوية، أي بزيادة قدرها نقطة مئوية واحدة فقط عن عام ٢٠١٥. ونتيجة لذلك، فإن المنظومة، إن لم تبدل خلال السنة المقبلة جهوداً مكثفة لتحسين الأداء بصورة ملحوظة، وفي المجالات الضعيفة بوجه خاص، على النحو المبين أدناه، فلن تتمكن من تلبية المتطلبات بحلول الموعد النهائي.

باء - التحليل المقارن، حسب مجموعة نوع الكيان

١٨ - كما هو مبين في الشكل الثاني، سجل أربعة من أصل خمسة أنواع من أنواع الكيانات تحسناً إجمالياً في التصنيفات التي من فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات" منذ عام ٢٠١٥. ولم تسجل الكيانات المتخصصة، كمجموعة، سوى انخفاض طفيف بمقدار ٢ في المائة في التصنيفات التي من فئة "يفوق المتطلبات"^(١٠).

١٩ - غير أن الكيانات المتخصصة سجلت مجتمعة أعلى أداء بين جميع مجموعات الكيانات للعام الخامس على التوالي. فقد اندرج نحو ٨٠ في المائة من تصنيفاتها في فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات"، وهو ما يعني زيادة مقدارها ٣٢ نقطة مئوية منذ الفترة الأساسية لتقديم التقارير في عام ٢٠١٢.

٢٠ - وواصلت الصناديق والبرامج أيضاً تحقيق مكاسب ثابتة، حيث اندرج ٧٢ في المائة من تصنيفاتها في فئتي "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات" في عام ٢٠١٦، أي بزيادة قدرها ٢٥ نقطة مئوية منذ عام ٢٠١٢.

٢١ - وحققت الأمانة العامة مكاسب جديدة بالملاحظة بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦، حيث أبلغت عن تحقيق نسبة قدرها ٧١ في المائة من جميع التصنيفات التي من فئتي "يفي

(٩) حدد للكيانات التي تركز على الجوانب التقنية موعد نهائي لتلبية المتطلبات وهو عام ٢٠١٩.

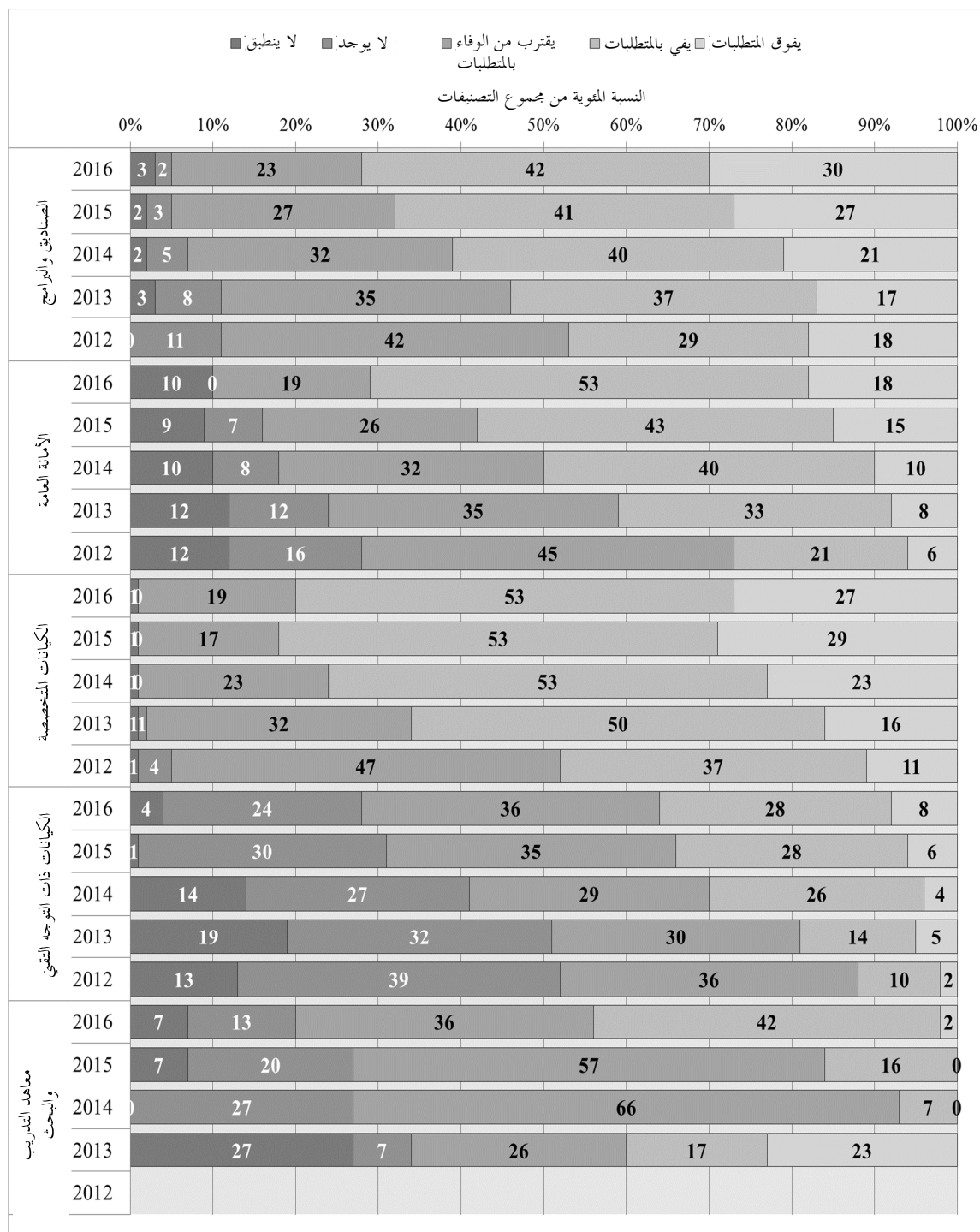
(١٠) أدت إضافة كيان متخصص جديد في عام ٢٠١٦ إلى خفض التقدير الإجمالي الكلي.

بالمتطلبات“ أو ”يفوق المتطلبات“ في عام ٢٠١٦، مقارنة بنسبة ٥٨ في المائة في عام ٢٠١٥، ونسبة ٢٧ في المائة في عام ٢٠١٢. والأمانة العامة الآن متخلفة عن الصناديق والبرامج في التصنيفات التي من فئتي ”يفي بالمتطلبات“ و ”يفوق المتطلبات“. بمقدار نقطة مئوية واحدة.

٢٢ - وفي ما يتعلق بعام ٢٠١٦، أفادت مجموعة الكيانات التي تركز على الجوانب التقنية بأن نسبة ٣٦ في المائة من جميع تصنيفاتها تدرج في فئتي ”يفي بالمتطلبات“ و ”يفوق المتطلبات“. وهذا يشكل زيادة بمقدار نقطتين مئويتين عن آخر فترة تقديم تقارير، وزيادة بمقدار ٢٤ نقطة مئوية منذ الفترة الأساسية لتقديم التقارير في عام ٢٠١٢. وقد مُنحت الكيانات التي تركز على المجالات التقنية، بسبب تحديات بعينها تواجهها في ما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، سنتين إضافيتين لتلبية متطلبات إطار خطة العمل.

٢٣ - وعلى الرغم من أن معاهد التدريب والبحث لم تحقق بعد، كمجموعة، تقدماً على الكيانات الأخرى، فقد سجلت أكبر نسبة تحسن بين عام ٢٠١٥ وعام ٢٠١٦. فقد ارتفعت نسبة الدرجات التي استوفت المتطلبات أو فاقتها بمقدار ٢٨ نقطة مئوية، من ١٦ في المائة إلى ٤٤ في المائة.

الشكل الثاني
تحليل مقارن للتصنيفات، حسب السنة ونوع الكيان



جيم - تحليل مقارنة حسب مؤشر الأداء: مواطن القوة والمجالات التي تستدعي التحسين

٢٤ - يبين الشكل الثالث توزيعاً للتصنيفات المتعلقة بجميع الكيانات حسب مؤشر الأداء، بالنسبة للفترة الحالية لتقديم التقارير (٢٠١٦). ويتضمن الشكل الرابع مقارنة بين التصنيفات التي في فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات"، حسب مؤشر الأداء، على مدى سنوات الإبلاغ الخمس.

الشكل الثالث

تحليل تصنيفات منظومة الأمم المتحدة لعام ٢٠١٦، حسب مؤشر الأداء



٢٥ - سجلت ثلاثة مؤشرات، وهي: السياسات العامة والتخطيط، والتخطيط الاستراتيجي، وتوليد المعارف ونقلها، أكبر نسبة من التصنيفات في فئة "يفوق المتطلبات"، حيث بلغت نسبة الكيانات التي فاقت المتطلبات ٣٥ في المائة على الأقل^(١١). فالأداء على نطاق هذه المؤشرات يحفز جميع مؤشرات الأداء الأخرى بفضل النطاق الشامل الذي تتسم به.

٢٦ - وعلى غرار نتائج السنة السابقة، لا تزال مؤشرات تتبع الموارد وتخصيص الموارد وتقييم القدرات تسجل نسبة كبيرة من التصنيفات التي في فئة "لا يوجد"، وهو ما يعكس وجود حاجة إلى تحسين الجهود المبذولة. وبالنسبة إلى كل مؤشر من المؤشرات، بينت التقارير أن ١٥ في المائة أو أكثر من التصنيفات أبلغ عنها باعتبارها متطلبات من فئة "لا يوجد"^(١٢). وسجلت مؤشرات التقييم، وتخصيص الموارد، وتتبع الموارد، نسبة قدرها ٢٠ في المائة أو أكثر من التصنيفات التي من فئة "لا ينطبق"^(١٣). ويمثل هذا زيادة طفيفة منذ عام ٢٠١٥، قدرها ٥ نقاط مئوية (من ٢٨ في المائة إلى ٣٣ في المائة)، و ٣ نقاط مئوية (من ٢٠ في المائة إلى ٢٣ في المائة)، و ٣ نقاط مئوية (من ١٧ في المائة إلى ٢٠ في المائة) على التوالي.

الشكل الرابع

تحليل مقارن للتصنيفات التي في فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات"، حسب المؤشر، وحسب السنة مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب أدائها في عام ٢٠١٦

مؤشر الأداء، مرتباً بحسب الأداء لعام ٢٠١٦	٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٢	النسبة المئوية من مجموع التصنيفات التي تفي بالمتطلبات أو تفوق المتطلبات (حذفت فئة "لا ينطبق")		الفارق بالنقاط المئوية (٢٠١٦-٢٠١٥)		الفارق بالنقاط المئوية (٢٠١٦-٢٠١٥)	
						٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٥
مؤشر الأداء ٦: مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني	٩٠	٨٣	٧٨	٦٩	١٣	٧	٧٧	٧٧	٧٧	٧٧	٧٧
مؤشر الأداء ١٥: الاتساق	٨٨	٨٩	٨٧	٨٩	٧٧	١٠	١١	١١	١١	١١	١١
مؤشر الأداء ١٤: توليد المعارف ونقلها	٨٦	٧٢	٦٦	٥٢	٣٤	١٤	٥٢	٥٢	٥٢	٥٢	٥٢
مؤشر الأداء ٢: إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني	٨٥	٨٣	٨١	٧٥	٥٩	٢	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦

(١١) من بين الكيانات البالغ عددها ٦٥ كيانياً، تجاوز ٣٠ كيانياً مؤشر السياسات العامة والتخطيط، وتجاوز ٢٣ كيانياً مؤشر التخطيط الاستراتيجي، وتجاوز ٢٦ كيانياً مؤشر توليد المعارف.

(١٢) من بين الكيانات البالغ عددها ٦٥ كيانياً، أبلغ ١٠ كيانات عن متطلبات في فئة "لا يوجد" بشأن مؤشر تعقب الموارد، و ١٧ كيانياً بشأن مؤشر تخصيص الموارد، و ١٠ كيانات بشأن مؤشر تقييم القدرات.

(١٣) من بين الكيانات البالغ عددها ٦٥ كيانياً، أبلغ ٢٢ كيانياً عن متطلبات في فئة "لا ينطبق" بشأن مؤشر التقييم، و ١٥ كيانياً بشأن مؤشر تخصيص الموارد، و ١٣ كيانياً بشأن مؤشر تعقب الموارد.

مؤشر الأداء، مرتباً بحسب الأداء لعام ٢٠١٦	٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٢	النسبة المئوية من مجموع التصنيفات التي تفي بالمتطلبات أو تفوق المتطلبات (حذفت فئة "لا ينطبق")		الفارق بالنقاط	
						المئوية (٢٠١٦)	المئوية (٢٠١٥)	الفارق بالنقاط	المئوية (٢٠١٦)
مؤشر الأداء ٤ - الرصد والإبلاغ	٨١	٦٨	٦٥	٥٠	٣٩	١٣	٤٢		
مؤشر الأداء ١: السياسات العامة والتخطيط	٧٨	٧٣	٦١	٥٠	٤٠	٥	٣٨		
مؤشر الأداء ٧: استعراض البرامج	٧٦	٦٣	٥٩	٤٧	٣١	١٣	٤٥		
مؤشر الأداء ٣: التخطيط الاستراتيجي	٧٥	٧٣	٧٤	٥٨	٤١	٢	٣٤		
مؤشر الأداء ١١: الثقافة المؤسسية	٧٥	٦٩	٦٣	٥٩	٤٨	٦	٢٧		
مؤشر الأداء ١٣: تنمية القدرات	٧٤	٥٣	٤٠	٢٥	٢٣	٢١	٥١		
مؤشر الأداء ٥: التقييم	٥٨	٥٥	٥٠	٤٤	٣٦	٣	٢٢		
مؤشر الأداء ٨: تتبع الموارد	٥٠	٣٩	٣٠	٢٥	٢٢	١١	٢٨		
مؤشر الأداء ١٢: تقييم القدرات	٤٩	٣٣	٢٨	٢٣	١٥	١٦	٣٤		
مؤشر الأداء ١٠: الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين	٢٥	٢٢	٢١	٢٠	١٣	٣	١٢		
مؤشر الأداء ٩: تخصيص الموارد	٢٢	٢٢	١٨	١٣	٧	صفر	١٥		

مواطن القوة: نتائج عام ٢٠١٦

ملاحظة: من أجل عرض مواطن القوة ومجالات التحسين على نحو أدق، حُسبت النسب المئوية الواردة في الشكل الرابع بإغفال التصنيفات التي في فئة "لا ينطبق". ولذلك فإن النسب المئوية للتصنيفات التي في فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات" ستختلف قليلاً عن النسب الواردة في الشكل الثالث الذي تشمل فيه النسب المئوية جميع التصنيفات، بما في ذلك

٢٧ - يبين الشكل الرابع أن منظومة الأمم المتحدة سجلت تقدماً في ما يتعلق بمؤشري

الأداء ١٤ و ١٥ في السنة الخامسة من فترة تقديم التقارير.

٢٨ - وسجل مؤشر مراجعة الحسابات المراعية للاعتبارات الجنسانية أفضل أداء من بين جميع المؤشرات، وذلك للمرة الأولى منذ بدء خطة العمل، حيث استوفى المتطلبات ٩٠ في المائة من الكيانات أو فاقتها. ويمثل ذلك زيادة قدرها ٧ نقاط مئوية منذ عام ٢٠١٥.

٢٩ - وسجل مؤشر الاتساق، وهو ثاني أفضل مؤشر أداء في عام ٢٠١٦، انخفاضا بمقدار نقطة مئوية واحدة. وقد أدت إضافة كيان جديد مقدم للتقارير في عام ٢٠١٦، إلى خفض الأداء الإجمالي لدى الجميع.

٣٠ - وسجل مؤشر توليد المعارف ونقلها ثالث أعلى مستويات الامتثال، حيث "استوفى" المتطلبات أو "فاقها" ٨٦ في المائة من جميع الكيانات، مقارنة بنسبة ٧٢ في المائة في عام ٢٠١٥.

التقدم المحرز بين فترتي تقديم التقارير السابقة والحالية: ٢٠١٦-٢٠١٥

٣١ - في فترة تقديم التقارير ٢٠١٥-٢٠١٦، سجلت مؤشرات تنمية القدرات، وتقييم القدرات، وتوليد المعارف ونقلها، مكاسب قصوى قدرها ١٤ نقطة مئوية أو أكثر، في التصنيفات التي في فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات".

٣٢ - وكما حدث في عام ٢٠١٥، سجل مؤشر تنمية القدرات أكبر تقدم، حيث حقق زيادة مثيرة للإعجاب قدرها ٢١ نقطة مئوية بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦ في فئتي "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات". وفي الوقت الحاضر فإن ٧٤ في المائة من الكيانات تفي بالمتطلبات أو تفوقها^(١٤). وما يكمن وراء هذا التقدم هو مواصلة هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقديم الدورة الإلكترونية "أنا أعرف المنظور الجنساني" لغير المتخصصين في المسائل الجنسانية. وبحلول آذار/مارس ٢٠١٧ كان ٢٧٣ ١٨ موظفا من موظفي الكيانات المبلغة قد أكملوا الدورة التدريبية الإلكترونية التي تسير وفقا لوتيرة المتدرب، أي بزيادة قدرها ٨٠١ ٧ موظف عن السنة السابقة. وهذه الدورة إلزامية للموظفين في ٢٢ كيانا مقارنة بما قدره ١٤ كيانا في عام ٢٠١٥. وبالمعدل الحالي للتقدم، يُتوقع أن تتمكن منظومة الأمم المتحدة من الوفاء بمتطلبات هذا المؤشر بحلول عام ٢٠١٨، وهو ما يبرز ضرورة تركيز الجهود الرامية إلى تلبية موعد عام ٢٠١٧ وتسريعها.

التقدم المحرز بين خطوط الإبلاغ الأساسية وفترة الإبلاغ الحالية: ٢٠١٦-٢٠١٢

٣٣ - شهد مجال مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني، منذ بدء تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة في عام ٢٠١٢، تحقيق أكبر المكاسب، إذ حقق زيادة قدرها ٧٧ نقطة مئوية في التصنيفات التي في فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات" بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٦^(١٥). وهذه النتائج تساهم في فعالية خطة العمل في تعميم مراعاة الاعتبارات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين لأول مرة في وظيفة مراجعة الحسابات.

٣٤ - وقد زاد كل من مؤشر توليد المعارف ونقلها ومؤشر تنمية القدرات ومؤشر استعراض البرنامج بمقدار ٤٥ نقطة أو أكثر في فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات" بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٦ (انظر الشكل الرابع).

(١٤) ما مجموعه ٤٨ كيانا.

(١٥) ما مجموعه ٧ كيانات في عام ٢٠١٢ مقارنة بما يبلغ عدده ٥٥ كيانا في عام ٢٠١٦.

٣٥ - ومن الأمور ذات الدلالة أن نسبة الكيانات التي وفّت بمتطلبات مؤشر السياسات الجنسانية في عام ٢٠١٦ أو فاقتها بلغت ٧٨ في المائة من جميع الكيانات المبلّغة^(١٦)، وهو ما يمثل زيادة مقدارها ٥ نقاط مئوية عن النسبة المسجلة في عام ٢٠١٥^(١٧). وتعهدت ستة كيانات إضافية بوضع سياسات أو تنفيذها في هذا الصدد في عام ٢٠١٧، وهو ما يشير إلى أن ٨٨ في المائة من جميع كيانات الأمم المتحدة ستكون قد امتثلت بحلول نهاية عام ٢٠١٧. ولا تزال السياسات والخطط الجنسانية هي أقوى دوافع التغيير. وتحقّق الكيانات التي لديها سياسات جنسانية أداء أفضل بصورة ملحوظة من الكيانات التي ليست لديها تلك السياسات: فالكيانات التي تفي بمتطلبات مؤشر السياسات الجنسانية أو تفوقها، والبالغ عددها ٥١ كيانا، وفّت، في المتوسط، بمتطلبات ١١ مؤشراً من ١٥ مؤشراً أو فاقتها، مقارنة بخمسة مؤشرات في المتوسط للكيانات التي ليست لديها سياسات جنسانية. علاوة على ذلك، تبلغ نسبة الإبلاغ عن تحقيق درجة "يفوق المتطلبات" لدى الكيانات التي تفي بالمتطلبات أو تفوقها، في ما يتعلق بمؤشر السياسات، ما متوسطه سبعة أضعاف عدد الدرجات لدى الكيانات الأخرى^(١٨).

٣٦ - وقد شهد عام ٢٠١٦ مشاركة كبيرة جداً في الأمانة العامة من أجل وضع استراتيجية شاملة للتعجيل بالتقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وستشمل الاستراتيجية عمليات استقدام واختيار الموظفين، والتطوير الوظيفي واستبقاء الموظفين، والثقافة المؤسسية، ويتوقع إنجازها في عام ٢٠١٧.

مجالات التحسين

٣٧ - وتمشيا مع الاتجاهات السابقة، برزت مجالات تخصيص الموارد، والهيكلة الجنسانية والتكافؤ بين الجنسين، وتقييم القدرات، وتتبع الموارد، باعتبارها المجالات الأضعف أداءً في منظومة الأمم المتحدة، حيث أبلغ ٥٠ في المائة من الكيانات أو أقل أنها "وفّت" بالمتطلبات أو "فاقتها" في كل من هذه المجالات في عام ٢٠١٦. وللسنة الخامسة على التوالي، برز مجال تخصيص الموارد باعتباره المؤشر الأضعف أداءً، إذ لم تُسجّل أي مكاسب في التصنيفات التي من فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات"، ومتوقفاً عند نسبة ٢٢ في المائة. وبالمعدل

(١٦) ما مجموعه ٥١ كيانا.

(١٧) ما مجموعه ٤٧ كيانا.

(١٨) يبلغ عدد المؤشرات التي تفي بمتطلبات مؤشر السياسات/تفوقه، والتي تلبّغ عنها الكيانات التي تفي بمتطلبات هذا المؤشر أو تفوقها، ما مقداره ٣,٥ مؤشرات في المتوسط مقابل ٠,٥ فقط بالنسبة إلى الكيانات التي لا تفي بمتطلبات مؤشر السياسات أو تفوقها.

الحالي، لا يُتوقع أن تفي المنظومة بالمتطلبات، بالنسبة لهذا المؤشر، حتى عام ٢٠٤٥، أي بعد ٢٨ سنة من الموعد النهائي.

٣٨ - وعلى نفس الغرار، يظل الأداء إزاء مؤشر الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين ضعيفا على نحو يبعث على القلق في جميع انحاء منظومة الأمم المتحدة: فلم يفِ بالمتطلبات أو يفوقها في عام ٢٠١٦ سوى ٢٥ في المائة من الكيانات، مسجلةً بذلك زيادة قدرها ٣ نقاط مئوية بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦^(١٩). وبهذا المعدل، يرجح أن تبلغ المنظومة درجة الامتثال لهذا المؤشر في عام ٢٠٤١. ومن الأمور المشجعة أن ما يقرب من ٣٠ في المائة من الكيانات أشارت إلى الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين بوصفه مجالا ذا أولوية للتركيز على تحسين الأداء خلال عام ٢٠١٧^(٢٠).

٢٩ - ويشمل مؤشر الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين ثلاثة عناصر كان التقدم المحرز فيها متفاوتا، ويحتمل أن يكون ذلك تفسيراً لضعف أدائه، وهي:

(أ) شبكات منسقي الشؤون الجنسانية. شهد هذا العنصر تقدما كبيرا بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦. فقد أبلغ ما مجموعه ٩٥ في المائة من الكيانات بأن لديها شبكات لمنسقي الشؤون الجنسانية أو ما يعادلها^(٢١)؛ وأبلغ ٧٨ في المائة منها بأن لديها تمثيل في الرتبة ف-٤ وما فوقها، أي بزيادة قدرها ١٢ نقطة مئوية مقارنة بعام ٢٠١٥^(٢٢). وبالإضافة إلى ذلك، فإن ٧٦ في المائة من الكيانات كانت قد حددت اختصاصات منسقي الشؤون الجنسانية، أي بزيادة قدرها ٤ نقاط مئوية مقارنة بعام ٢٠١٥^(٢٣). وعلاوة على ذلك، فإن النسبة المئوية للكيانات التي يكرس فيها منسقي الشؤون الجنسانية ٢٠ في المائة أو أكثر من وقتهم للمهام المتصلة بالمساواة بين الجنسين زادت أيضا بمقدار ١٩ نقطة مئوية، من ٤٧ في المائة إلى ٦٦ في المائة على التوالي^(٢٤).

(١٩) ما مجموعه ١٦ كيانا.

(٢٠) ما مجموعه ١٩ كيانا.

(٢١) ما مجموعه ٦٢ كيانا.

(٢٢) ما مجموعه ٥٠ كيانا.

(٢٣) ما مجموعه ٤٩ كيانا.

(٢٤) ما مجموعه ٤٣ كيانا.

(ب) التمثيل المتكافئ للمرأة في جميع الرتب. من شأن استمرار عدم إحراز تقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين يحد من الأداء قياساً بهذا المؤشر. وتكراراً للنتائج الماضية، أبلغ ٨٣ في المائة من الكيانات في عام ٢٠١٦ بأنها لم تحقق تمثيلاً متكافئاً للمرأة في الرتبة ف - ٤ وما فوقها، وهي نفس النسبة المئوية في عام ٢٠١٥^(٢٥)؛

(ج) توفير موارد كافية. لم يبلغ سوى ٢٥ في المائة من الكيانات بأن لديها وحدة للشؤون الجنسانية أو ما يعادلها تتوافر لها موارد كافية^(٢٦). ويمثل هذا انخفاضاً بمقدار ٨ نقاط مئوية عن فترة الإبلاغ السابقة، وهو مما يشكل سبباً قوياً للشعور بالقلق.

٤٠ - وعلى الرغم من أن مؤشر تتبع الموارد لا يزال من بين أسوأ مؤشرات خطة العمل أداءً، فقد سجل تقدماً مشجعاً. فمن بين الكيانات المبلّغة، هناك ٢٦ في المائة "وفت بالمتطلبات" أو "فاقت المتطلبات" في عام ٢٠١٦، بالنسبة لمؤشر تتبع الموارد، أي بزيادة قدرها ٥ كيانات مقارنة بعام ٢٠١٥. وقد سُجّلت بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦ أعلى المكاسب السنوية التي حُققَت حتى الآن في التصنيفات التي في فئتي "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات"، وهي ١١ نقطة مئوية، من ٣٩ في المائة إلى ٥٠ في المائة. وأبلغ ستة عشر كياناتاً بأنها تعمل من أجل اعتماد آليات لتتبع الموارد. وانخفضت النسبة المئوية للتصنيفات التي في فئتي "لا يوجد" و "لا ينطبق" بما يبلغ مجموعه ٣ نقاط مئوية، لتصبح ٣٥ في المائة بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦. وإضافة إلى ذلك، كان مجال تتبع الموارد أحد المجالات التي استهدفتها أكثر الكيانات لتعزيز أدائها: أشار ٢١ كياناتاً إلى أن هذا المجال أحد مجالات تركيزها في عام ٢٠١٧.

٤١ - وفي حين لا يزال مجال تقييم القدرات أحد أسوأ المجالات أداءً، فقد سجل زيادة مشجعة قدرها ١٦ نقطة مئوية لدى الكيانات التي وفّت بالمتطلبات أو فاقتها، حيث ارتفع من ٣٣ في المائة من الكيانات في عام ٢٠١٥ إلى ٤٩ في المائة منها في عام ٢٠١٦^(٢٧). وهذا التقدم المحرز تفسره البيانات الواردة في نموذج الاستبيان المتعلق بتقييم القدرات الذي وضعه مركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة^(٢٨). ولذلك، فإن استخدامه على نطاق أوسع يمكن أن يزيد في تحسين الأداء في هذا المجال.

(٢٥) ما مجموعه ٥٤ كيانات.

(٢٦) ما مجموعه ١٦ كيانات.

(٢٧) ما مجموعه ٣٢ كيانات.

(٢٨) أبلغ ٤ كيانات بأنها استخدمت هذه الأداة في الفترة ٢٠١٥/٢٠١٦.

دال - خطط التدابير التصحيحية

٤٢ - استعرض مكتب المساعدة التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة جميع تقارير مراقبة الجودة والدقة، واقترح إجراء تنقيحات بالنسبة إلى ٤٨ في المائة منها^(٢٩). وقبلت الكيانات ما يقرب من ٦٥ في المائة من هذه التنقيحات، فغيرت تصنيفاتها وفقاً لذلك.

٤٣ - وظلت نوعية الإبلاغ عن خطة العمل ثابتة. ففي عام ٢٠١٦، كما في عام ٢٠١٥، أثبت ٧٠ في المائة من خطط التدابير التصحيحية أنها كانت مرضية أو أفضل من مرضية^(٣٠).

٤٤ - وظلت الإجراءات البالغ عددها ١٧٣ إجراءً، والتي اتخذتها الكيانات المبلغة من أجل تحسين أدائها في عام ٢٠١٦، مشابهة لتلك التي اتخذت في عام ٢٠١٥ حينما بلغت ١٧٥ إجراءً. وكما حدث في السنوات السابقة، فإن المؤشرات الأضعف أداءً، وهي مؤشرات تتبع الموارد، وتنمية القدرات، والهيكلي الجنساني والتكافؤ بين الجنسين والمؤشر الحاسم والحفاظ، وهو مؤشر السياسات والتخطيط، شكلت المجالات الأكثر استهدافاً لتعزيز أنشطة الكيانات. وبالإضافة إلى ذلك، ففي ٩٢ في المائة من الحالات التي توافرت معلومات بشأنها، جرى تنسيب موظفين، غير منسق الشؤون الجنسانية أو وحدة الشؤون الجنسانية، ليتولوا المسؤولية عن إجراءات المتابعة. ويعكس هذا زيادة قدرها ١٢ نقطة مئوية منذ عام ٢٠١٥، وهو مما يشير إلى استمرار توسيع شبكة المشاركة والمسؤولية في ما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل الكيانات غير وحدات الشؤون الجنسانية أو مراكز تنسيق الشؤون الجنسانية.

٤٥ - وأشارت تقديرات الكيانات أيضاً إلى أن ما مجموعه ٢٤,١ مليون دولار تقريباً (زيادة قدرها ٥,٣ ملايين دولار مقارنة بعام ٢٠١٥) سيكون مطلوباً لتحقيق الأهداف وحفز الأداء على نطاق المنظومة في السنة الأخيرة من فترة الإبلاغ بشأن خطة عمل. وفي عام ٢٠١٦، كما حدث في الأعوام ٢٠١٣، و ٢٠١٤ و ٢٠١٥، كانت هناك حاجة إلى أكبر حصة من الموارد اللازمة للهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين (٢٤ في المائة)، تليه مجالات الثقافة المؤسسية (١٤ في المائة)، والسياسة والتخطيط (١١ في المائة)، وتخصيص الموارد (١٠ في المائة).

(٢٩) يتولى فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم إدارة مكتب المساعدة في ما يتعلق بمؤشر الأداء ٥. وفي ما يتعلق بوجه خاص بالتقييم، أوصى مكتب المساعدة بإجراء تنقيحات في ٣٨ في المائة من الحالات. وقد نتج عن ٢٨ في المائة من هذه الحالات إجراء تغييرات في التصنيفات.

(٣٠) ما مجموعه ٤٧ كيانات.

٤٦ - وعلى الرغم من تحسن التنسيق والتخطيط الاستراتيجي وزيادة الفعالية، فإن منظومة الأمم المتحدة تقترب من حدود قدراتها إزاء ما يمكن أن تحققه بالمستوى الحالي للموارد. فمن دون ضخ استثمارات بشرية ومالية لدعم الجهود ومواصلتها، فإن المعدل العام للتقدم المحرز نحو تنفيذ خطة العمل سيشهد ركوداً أو انخفاضاً.

هاء - نحو الجيل المقبل من أطر المساءلة من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني

خطة العمل على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠٠٠)

٤٧ - تحسباً للموعد النهائي المحدد لعام ٢٠١٧، تولت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تنسيق عملية تشاورية موسعة على نطاق المنظومة، طوال عام ٢٠١٦، تهدف إلى تحديث خطة العمل المقبلة على نطاق المنظومة (٢٠٠٠)، والتحضير لبدء تنفيذها في عام ٢٠١٨^(٣١).

٤٨ - ومن شأن خطة العمل على نطاق المنظومة (٢٠٠٠)، التي جرى تجريبها في ثمانية كيانات، أن تعزز خطة العمل بصقل المؤشرات القائمة، ووضع إطار العمل في سياق خطة التنمية لعام ٢٠٣٠^(٣٢). وتضيف خطة العمل ثلاثة مؤشرات جديدة توسع نطاق المساءلة في الإطار ليشمل الإبلاغ المتعلق بالشؤون الجنسانية والنتائج المتصلة بأهداف التنمية المستدامة^(٣٣). وهناك أيضاً مؤشر جديد بشأن القيادة.

٤٩ - وسوف يتطلب التنفيذ الفعال لخطة العمل على نطاق المنظومة (٢٠٠٠) استمرار توافر القيادة وخدمات الدعوة والدعم من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني لدى أعلى المستويات في كيانات الأمم المتحدة. وقد أفاد معظم الكيانات بأن القيادة والالتزام من جانب الإدارات العليا أمران أساسيان لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٥٠ - ويتوقف نجاح خطة العمل على نطاق المنظومة (٢٠٠٠) أيضاً على مواصلة التركيز على وضع سياسات بشأن المساواة بين الجنسين وتنفيذها وتحديثها، تكون بمثابة أدوات

(٣١) شمل ذلك إجراء دراسة استقصائية، وعقد حلقتي عمل مشتركين بين الوكالات، و ٢٠ مشاورة في إطار لقاءات شخصية. بالإضافة إلى ذلك، حرت ثمانية كيانات خطة العمل الجديدة (٢٠٠٠).

(٣٢) اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، ومنظمة العمل الدولية، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، والمنظمة الدولية للهجرة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، وبرنامج الأغذية العالمي.

(٣٣) تشمل هذه المؤشرات "التزامات بالنتائج المتصلة بالشؤون الجنسانية لأهداف التنمية المستدامة"؛ و "الإبلاغ بشأن النتائج المتصلة بالشؤون الجنسانية"؛ و "النتائج البرنامجية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة".

أساسية لإحراز تقدم، وكفالة اعتماد نهج شاملة وآليات للمساءلة من أجل تحديد أهداف للمساواة بين الجنسين وبلوغها.

٥١ - علاوة على ذلك، وكما بينت السنوات الخمس الأولى من تنفيذ خطة العمل، يجب توفير الموارد البشرية والمالية من أجل لجهود الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل الكيانات. ومن الأمور البالغة الأهمية كفالة توافر القدرات الكافية لتعزيز المساواة بين الجنسين وقياسها وتحقيقها، وتمكين المرأة، استناداً إلى منهجيات الإدارة القائمة على النتائج على نطاق المنظومة.

مستوى فريق الأمم المتحدة القطري (سجل الإنجازات الجديد)

٥٢ - لزيادة توسيع نطاق المساءلة على الصعيد القطري وتعزيزه، عملت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ضمن فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، من أجل تحديث مؤشرات أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ("سجل الإنجاز") ومواءمتها مع خطة العمل على نطاق المنظومة (٢٠٠٢)، وكذلك بتوجيهات إطار عمل الأمم المتحدة الجديد للمساعدة الإنمائية.

٥٣ - وسجل الإنجازات الجديد هذا موضوع ضمن سياق خطة التنمية لعام ٢٠٣٠، وهو يغطي سبعة أبعاد وظيفية، هي: التخطيط والبرمجة، والرصد والتقييم، والشراكات، والقيادة، والهيكلة الجنسانية، والقدرات، والموارد والنتائج. ويضيف مجموعة جديدة مؤلفة من ١٨ مؤشراً من مؤشرات الأداء تهدف إلى تعزيز فعالية عمل الأمم المتحدة المشترك بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٥٤ - وباستخدام مؤشرات معيارية وتطبيق معايير موحدة للتقييم، فإن سجل الإنجازات الجديد سيتيح إجراء مقارنات إقليمية وقطرية، كما هو الأمر في خطة العمل. ومن شأن توافر منهجية جديدة للتقييم الذاتي أن يعزز أيضاً تولي أفرقة الأمم المتحدة القطرية زمام أمورها، وأن تدعم اعتماد نهج تدريجي صوب الوفاء بمتطلبات الأداء.

٥٥ - وقد جرى تحريّب سجل الإنجازات الجديد في ستة بلدان^(٣٤). وتمشيا مع الاتجاهات العالمية في منظومة الأمم المتحدة، تشير النتائج الأولية إلى أن أفرقة الأمم المتحدة القطرية تبدي

(٣٤) مصر، والهند، والعراق، وأوغندا، وأوكرانيا وفيت نام.

أداء جيداً في مجالات البرمجة والشراكات، في حين أن المجالات المتصلة بالرصد والتقييم وتتبع الموارد بحاجة إلى تحسين.

المستوى الوطني (تكييف خطة العمل على نطاق المنظومة (٢٠٠٠))

٥٦ - أثبتت التجربة في نطاق خطة العمل سهولة تطبيقها لدى أي مؤسسة، بصرف النظر عن ولايتها، بما في ذلك ولايات مؤسسات الحكومات المحلية والوطنية. وفي هذا السياق، وفي شراكة مع اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) والأجهزة النسائية الوطنية في الدول العربية، قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتكييف إطار خطة العمل لمساعدة البلدان في المنطقة في تتبع التقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين وقياسه، وتعزيز المساءلة بشأنه في المؤسسات العامة. وأصبح الأردن أول بلد يقوم رسمياً بإخطار اللجنة بالتزامه ببدء تنفيذ إطار خطة العمل المعدل على الصعيد الوطني، حيث سيجري اختباره في عام ٢٠١٧.

رابعاً - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة التنفيذية

٥٧ - مستنداً إلى سلفه، وبناءً على إدراك لأهمية خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ التي تشمل هدفاً قائماً بذاته بشأن المساواة بين الجنسين، وتدعم مبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع الأهداف الأخرى، أعاد القرار ٧١/٢٤٣ المتعلق بالاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية تأكيد الدور المركزي للخطة. ووجه القرار الانتباه بوجه خاص إلى أهمية إدارة الأداء والتخطيط الاستراتيجي المراعيين للاعتبارات الجنسانية، وجمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس واستخدامها، وتتبع الموارد، واستخدام جماع ما يتوافر من خبرة في المجالات الجنسانية لدى المنظومة، بما في ذلك في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، للمساعدة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أطر البرمجة المشتركة.

٥٨ - علاوة على ذلك، أقر مجلس الرؤساء التنفيذيين مجموعة من المبادئ المشتركة لتوجيه الدعم المتكامل الذي تقدمه منظومة الأمم المتحدة في سياق تنفيذ خطة التنمية لعام ٢٠٣٠ التي تقر، في جملة أمور بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتباره مبدأً أساسياً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. ووضع المجلس أيضاً إطاراً مشتركاً للعمل من أجل التصدي لعدم المساواة والتمييز، بإعطاء زخم إضافي للنهوض بتعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٥٩ - ووفقاً لذلك، وضعت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية توجيهات من أجل تصميم جيل جديد من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في سياق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وتقر هذه التوجيهات بحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين باعتبارها مبادئ للبرمجة، وتوعز إلى الأفرقة القطرية للأمم المتحدة بأن تكفل انعكاس هذه المبادئ الكامل والثابت في نتائج ونواتج محددة بوضوح تتعلق بالمنظور الجنساني، وتسهم في المؤشرات والغايات الجنسانية لأهداف التنمية المستدامة.

ألف - تعزيز البرمجة القطرية الموحدة لتحقيق استجابات متكاملة لخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠

أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

٦٠ - باعتبار أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية محركاً رئيسياً لتعزيز التكامل على نطاق المنظومة وتحقيق التماسك والتنسيق على الصعيد القطري، لا تزال تظهر تركيزاً مطرداً على المساواة بين الجنسين. ويبين نحو ٩٠ في المائة من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية التي أُطلقت في عام ٢٠١٦، والبالغ عددها ٢٧ إطار عمل، ناتجاً نهائياً واحداً على الأقل يدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، واستند ما يقرب من ٧٥ في المائة من هذه الأطر إلى نتائج التقييمات القطرية المشتركة لكل منها^(٣٥). وقد وضع فريقا الأمم المتحدة القطريان في زمبابوي وملاوي أيضاً استراتيجيات شاملة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، من أجل مواصلة توجيه ودعم الإدماج المنهجي للمنظور الجنساني في جهود البرمجة المشتركة.

٦١ - ويرز الجيل الجديد من أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في أرمينيا، وكمبوديا، وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة وأوروغواي، التدخلات الجنسانية والنهج المتكاملة في تنفيذ النواتج الاستراتيجية للتنمية المستدامة، إذ تشدد على أن التنمية الفعلية تتطلب حلولاً متعددة الأبعاد ومتكاملة.

٦٢ - إن الدعم المتكامل الذي تقدمه منظومة الأمم المتحدة يمكن أن يعالج الأولويات المترابطة لخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. فعلى سبيل المثال، يرتبط تعزيز الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي ارتباطاً وثيقاً بتحقيق الصحة الجيدة والرفاه (الهدف ٣ من أهداف التنمية المستدامة)، والتعليم الجيد (الهدف ٤ من أهداف

(٣٥) مكتب الأمم المتحدة لتنسيق العمليات الإنمائية، ٢٠١٦، الاستعراض المكتبي لأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

التنمية المستدامة)، والمساواة بين الجنسين (الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة)، وتقليص التفاوتات (الهدف ١٠ من أهداف التنمية المستدامة) (٣٦).

البرامج المشتركة

٦٣ - كذلك أدمجت البرامج المشتركة ولايات منظومة الأمم المتحدة وخبراتها من أجل تنفيذ المعايير المتفق عليها عالمياً بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عدد من المجالات، بما في ذلك الزراعة، والعنف ضد المرأة، والمشاركة السياسية، والتمكين الاقتصادي، والسلام والأمن، وتغير المناخ. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، زاد عدد البرامج المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين بنسبة ٢٥ في المائة، من ٨٥ برنامجاً إلى ١٠٦ برامج، ومثل هذا العدد حوالي ٣٠ في المائة من مجموع البرامج المشتركة البالغ ٣٦٥ برنامجاً مشتركاً. وفي عام ٢٠١٥، تجاوز عدد البرامج المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين عدد البرامج المشتركة في المجالات المواضيعية والقطاعية الأخرى، إذ أبرزت إقراراً واسع النطاق بدور المساواة بين الجنسين في تحقيق نتائج إنمائية فعالة (٣٧).

٦٤ - وبفضل اتباع نهج زراعية قادرة على التكيف مع تغير المناخ، استطاع البرنامج المشترك المعني بتسريع وتيرة التقدم نحو التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية في سياق التنمية المستدامة، تعزيز الفرص الاقتصادية لما يبلغ عدده ١٨ ٠٠٠ امرأة في إثيوبيا، وغواتيمالا، وقيرغيزستان، وليبيريا، ونيبال، والنيجر، ورواندا، إذ ساعد بذلك على الحفاظ على سبل رزقهن، وزاد أمنهن الغذائي وتغذيتهم. وفي مصر، قدم البرنامج المشترك المعني بحق المرأة في المواطنة الدعم لوزارة التخطيط في إصدار ٨٦٨ ١٨١ بطاقة هوية وطنية للنساء لتيسير مشاركتهن السياسية في الانتخابات، فضلاً عن إمكانية الوصول إلى العمالة والصحة والخدمات الاجتماعية الأخرى (٣٨).

(٣٦) مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية (2016), p. 73 "Together possible: gearing up for the 2030 Agenda".

(٣٧) المرجع نفسه، الصفحة ٢٦.

(٣٨) المصدر: الصندوق الاستئماني المتعدد الشركاء. متاح على الموقع الشبكي التالي: <http://mptf.undp.org/factsheet/fund/RWF00>. تشمل منظمات الأمم المتحدة المشاركة المنظمات التالية: الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة الأغذية والزراعة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأغذية العالمي.

تقديم الدعم للبلدان في الوفاء بالتزاماتها الدولية بإعداد التقارير

٦٥ - يشكل دعم الحكومات في الوفاء بالتزاماتها بتقديم التقارير إلى آليات حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة مجالاً هاماً آخر تعزز فيه منظومة الأمم المتحدة الصلات بين الجوانب التنظيمية والتنفيذية في عمليات البرمجة المشتركة. وفي عام ٢٠١٥، قدم سبعة وستون في المائة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية الدعم في إعداد الاستعراضات الدورية الشاملة أو تقديم التقارير بشأنها أو متابعتها، ويسر ٧٣ في المائة منها متابعة التوصيات المقدمة من هيئات معاهدات حقوق الإنسان، ويسر ٤٣ في المائة منها المشاركة بشأن الإجراءات الخاصة^(٣٩).

٦٦ - وفي غواتيمالا، قدم فريق الأمم المتحدة القطري الدعم في إعداد تقارير الدولة الطرف للجنة المعنية بالقضاء التمييز ضد المرأة واللجنة المعنية بالقضاء على التمييز العنصري. ولأغراض الرصد والمتابعة بشأن تنفيذ التوصيات المتعلقة بحقوق الإنسان، قام مكتب المنسق المقيم والمفوضية السامية لحقوق الإنسان بجمع التوصيات في قاعدة بيانات على شبكة الإنترنت. وفي إيرتريا، قدم البرنامج المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، الدعم للاتحاد الوطني للمرأة الإريتريّة في صياغة التقرير الدوري الخامس للدولة الطرف إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (CEDAW/C/ERI/5)، وتقرير الأمين العام بشأن استعراض وتقييم إعلان ومنهاج عمل بيجين، ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة (E/CN.6/2015/3) (تقرير بيجين + ٢٠)، والتقرير المتعلق بنظام التسجيل المدني ونظام الإحصاءات الحيوية، فضلاً عن خطة العمل الوطنية الثانية لمراعاة المنظور الجنساني. وسوف تستخدم هذه التقارير لتتبع الأداء على الصعيد الوطني للالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

الأفرقة المواضيعية المعنية بالمساواة الجنسانية

٦٧ - إن كفاءة توافر قدرات في المجال الجنساني لدى أفرقة الأمم المتحدة القطرية أمر بالغ الأهمية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة التنفيذية، وهي تشكل جزءاً لا يتجزأ من المساهلة في الأمم المتحدة. وقد قدم ما مجموعه سبعة وتسعون فريقاً عاملاً مشتركاً بين

(٣٩) مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية: "Together possible: gearing up for the 2030 Agenda" (2016), p. 38.

الوكالات المعنية بالمساائل الجنسانية دعماً هاماً في مجال السياسات العامة والمجال التقني ومجال بناء القدرات لأفرقة الأمم المتحدة القطرية^(٤٠).

٦٨ - وفي الصومال، وضع الفريق المعني بالمساائل الجنسانية إطاراً للمساءلة الجنسانية لدعم بعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تحسين أوجه التآزر والتعاون في مجالات القيادة والدعوة والبرمجة والإبلاغ المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وكفل أيضاً الإدماج المنهجي للمساائل الجنسانية في خطة التنمية الوطنية الجديدة. وفي سري لانكا، أعد الفريق المواضيع المعني بالمساائل الجنسانية وثيقة توجيهية تحدد التدخلات الحاسمة في مجال السياسات العامة لتحقيق المساواة بين الجنسين في إطار كل هدف من أهداف التنمية المستدامة، وهي الوثيقة التي استخدمها فريق الأمم المتحدة القطري لدعم المجلس الوطني للتنمية المستدامة.

٦٩ - كذلك كثفت الأفرقة الإقليمية المعنية بالمساائل الجنسانية التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية جهودها الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بتعزيز قدرة الأفرقة المواضيعية المعنية بالمساائل الجنسانية في آليات التنسيق على الصعيد القطري. وفي غرب أفريقيا ووسطها، جرى تدريب ٣٨ منسقا في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات البرمجة القطرية المشتركة، بتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لقيادة وتوجيه المناقشات المشتركة بين الوكالات بشأن الأولويات المتصلة بالمساواة بين الجنسين في أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية البالغ عددها ١٦ إطاراً، المقرر وضعها في عام ٢٠١٧.

٧٠ - وقد أوصت الأفرقة المواضيعية المعنية بالمساائل الجنسانية التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وفي أوروبا ووسط آسيا بأن تتولى الأفرقة المواضيعية المعنية بالمساائل الجنسانية إعداد استراتيجيات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني تُعزز نهجاً ذا مسارين لتوجيه عملية وضع أطر للمساعدة الإنمائية للأمم المتحدة، وأطر موحدة للميزانية مراعية للاعتبارات الجنسانية.

باء - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجالات التنمية والسلام والأمن والشؤون الإنسانية

٧١ - إن معالجة الأزمات الإنسانية ومساائل السلام والأمن أمر حيوي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. ومع ذلك، فقد ظل الاهتمام بالمساواة بين الجنسين في هذه المجالات، ضعيفاً

(٤٠) نظام إدارة المعلومات التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية (٢٠١٦)؛ وتشمل هذه المجموعات أفرقة مواضيعية معنية بالمساائل الجنسانية، وأفرقة معنية بالمساائل الجنسانية ومساائل حقوق الإنسان، وأفرقة معنية بنتائج أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

من الناحية التاريخية. وفي عام ٢٠١٥، نفذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أعمالاً في مجالات السلام والأمن والشؤون الإنسانية في ٦٨ بلداً^(٤١). ومع ذلك، فمن بين أفرقة الأمم المتحدة القطرية المبلّغة عن التقدم المحرز في هذه المجالات والبالغ عددها ١١٦ فريقاً، لم يبلغ عن الإجراءات المتخذة لمعالجة مسألة المساواة بين الجنسين، سوى ٣٢ فريقاً^(٤٢).

المساعدة الإنسانية والحد من مخاطر الكوارث

٧٢ - أولي اهتمام خاص لتعزيز قدرات القطاع الصحي والاستجابة للأزمات، ولا سيما في تخطيط وتنسيق الخدمات المنقذة للحياة في مجالات صحة الأمهات والعنف الجنسي والجنساني و/أو فيروس نقص المناعة البشرية، في بلدان مثل بربادوس وبوتان وإكوادور وغامبيا. ففي بوتان وكذلك في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، تولت أفرقة الأمم المتحدة القطرية تدريب مهنين صحيين وأخصائيين في الشؤون الإنسانية على مجموعة الخدمات الأولية الدنيا للصحة الإنجابية، وهي مجموعة من الإجراءات الحاسمة والمنسقة اللازمة لتلبية احتياجات الصحة الإنجابية في بداية كل أزمة إنسانية.

٧٣ - وأبلغت أفرقة الأمم المتحدة القطرية عن مواصلتها إحراز تقدم صوب سد الفجوة في المجالين الإنساني والإنمائي، بتركيزها على القدرة على المقاومة، وعلى اعتماد نهج لإعادة البناء على نحو أفضل. غير أن قلة منها أشارت إلى ما تبذله من جهود لإدماج المنظور الجنساني في هذه العمليات. وفي بيرو، وفي إطار الدعم الذي يقدمه الفريق القطري المعني بالشؤون الإنسانية إلى الحكومة لتحسين رصد ظاهرة النينيو، قدم مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، المساعدة إلى وزارة شؤون المرأة والسكان المستضعفين في وضع عملية تخطيط للطوارئ، ووضع استراتيجية وخطة. وقدم فريق الأمم المتحدة القطري في سوازيلند الدعم في وضع خارطة الطريق المتعلقة بإدارة مخاطر الكوارث (٢٠١٥-٢٠١٧)، التي تربط بين المسائل الجنسانية والمسائل المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية وبفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.

بناء السلام وعمليات السلام

٧٤ - في مجال بناء السلام، عمل فريق الأمم المتحدة القطري في ميانمار مع الحكومة والمجتمع المدني من أجل تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة في الاتفاق الوطني

(٤١) هيئة الأمم المتحدة للمرأة، تقرير مقدم إلى المجلس التنفيذي، ٢٠١٦.

(٤٢) الموجز الاستراتيجي لنتائج التنسيق لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، ٢٠١٥.

لوقف إطلاق النار، وإطار الحوار السياسي. وبتمويل من مكتب دعم بناء السلام، تُقيم وكالات الأمم المتحدة شراكة مع الدولة والحكومات الإقليمية، والمنظمات المجتمعية، والشبكات النسائية وشبكات الشباب لبناء دولة تستجيب لمواطنيها، ولتمكين النساء والشباب بوصفهم فاعلين وشركاء حاسمين في مجال السلام. وفي أوغندا، قدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة الدعم لعقد اجتماعات استشارية إقليمية كفلت إدراج المسائل الجنسانية ومسائل الشباب في عملية وضع سياسات وطنية لبناء السلام وتحويل مسار النزاعات.

٧٥ - وقد شهد عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦ أيضاً عملية توطيد كبيرة للهيكل الجنساني لعمليات السلام. وأضافت إدارة عمليات حفظ السلام مستشاراً عسكرياً في الشؤون الجنسانية في المقر، وعينت مستشارين عسكريين في الشؤون الجنسانية في عدة بعثات، لكفالة إدراج المنظور الجنساني في الوثائق التي أعدها دائرة التخطيط العسكري^(٤٣). إضافة إلى ذلك، يتولى كبار المستشارين في الوقت الحاضر قيادة الوحدات الجنسانية في جميع بعثات حفظ السلام المتعددة الأبعاد الثماني، وتضم بعثات حفظ السلام التقليدية الثماني جميعها منسقين للشؤون الجنسانية^(٤٤).

٧٦ - وعلاوة على ذلك، اعتمدت لجنة بناء السلام التابعة للأمم المتحدة استراتيجية جنسانية، وأصبحت أول هيئة حكومية دولية تقوم بذلك^(٤٥). ويُتوقع أن تدعم الاستراتيجية ما تضطلع به اللجنة من أنشطة معززة في الجوانب الجنسانية لبناء السلام لكفالة أن يشكل عمل المرأة والفتاة وصوتها عنصراً حاسماً في بذل جهود فعالة لبناء السلام.

جيم - وضع النساء والفتيات في الحسبان

٧٧ - يظل توافر وإنتاج بيانات عالية الجودة وسهلة المنال وحسنة التوقيت، وموثوقة، ومصنفة حسب الدخل ونوع الجنس والسن والعرق والأصل الإثني، والوضع من حيث الهجرة، والإعاقة، والموقع الجغرافي والمتغيرات الأخرى، أمراً حاسماً في تعزيز الجهود الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني على جميع المستويات، ولتقييم التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولا سيما في سياق تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ على نحو يراعي الاعتبارات الجنسانية. غير أن ما يقرب من ٨٠ في المائة من مؤشرات أهداف

(٤٣) انظر تقرير الأمين العام عن المرأة والسلام والأمن (S/2016/822)، الفقرة ٢٥.

(٤٤) المرجع نفسه، الفقرة ٨٣.

(٤٥) المرجع نفسه، الفقرة ٤٦.

التنمية المستدامة من أجل المساواة بين الجنسين إما تفتقر في الواقع إلى بيانات أو إلى معايير مقبولة لقياسها، وهو ما يمثل تحديات كبيرة تواجه النظم الإحصائية الوطنية في العديد من البلدان^(٤٦).

٧٨ - وقد كان من شأن الدعم التقني الاستراتيجي المقدم للنظم الإحصائية الوطنية في بلدان مثل ألبانيا وبنغلاديش، والجمهورية الدومينيكية، وإكوادور، ومصر، السلفادور وجورجيا، أن كفل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إنتاج البيانات وتحليلها ونشرها، وزاد توافر الإحصاءات الجنسانية لأغراض الرصد الوطني والدولي. وبناء على طلب من حكومة السلفادور، قدم فريق الأمم المتحدة القطري الدعم لإنشاء مديرية عامة للإحصاء والتعداد، تضم وحدة لإدارة الشؤون الجنسانية ومرصد للشؤون الجنسانية لإنتاج إحصاءات جنسانية. وفي جورجيا، تولى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة صياغة مقترح يسدي المشورة إلى الحكومة بشأن إدماج مؤشرات وغايات الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة في الخطط الوطنية التي اعتمدت في وقت لاحق.

٧٩ - وقُدِّم الدعم أيضا إلى أمانة الجماعة الكاريبية في وضع واعتماد مجموعة من مؤشرات المساواة بين الجنسين تمشيا مع المجموعة الدنيا من المؤشرات الجنسانية. ويجري تجريب هذه المؤشرات في دومينيكا وغرينادا وجامايكا وسورينام بهدف رصد تنفيذ الالتزام بالمساواة بين الجنسين في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

٨٠ - ومن أجل سد الثغرات الحرجة في البيانات المتعلقة بالمساواة الجنسانية، يسعى برنامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة الرئيسي، المعنون وضع كل امرأة وفتاة في الحسبان (٢٠١٦-٢٠٢٠)، إلى تعزيز السياسات والممارسات التي تنظم وضع البيانات والإحصاءات الجنسانية في شراكة مع الحكومات، ولا سيما المكاتب الإحصائية الوطنية، واللجان الإقليمية، والوكالات الدولية، والمؤسسات الخاصة، ومنظمات المجتمع المدني، والمؤسسات الأكاديمية^(٤٧).

(٤٦) UN-Women Flagship Programme brief, "Better gender statistics for evidence-based localization of the sustainable Development Goals.", May 2016.

(٤٧) تخطى هذه المبادرة العالمية بدعم حكومات أستراليا وأيرلندا والولايات المتحدة، فضلا عن مؤسسة بيل وميليندا غيتس.

خامسا - الثغرات والتحديات

٨١ - تواصل منظومة الأمم المتحدة إحراز تقدم في تحقيق مزيد من الاتساق على نطاق المنظومة بشأن المسألة في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. بيد أن وتيرة التقدم تظل بطيئة ومتفاوتة وغير كافية في ضوء الطموحات الرامية إلى تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وخاصة في ما يتعلق بالهدف القائم بذاته المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات (الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة) وغيره من الأهداف والغايات المتصلة بالمساواة بين الجنسين.

٨٢ - ولا تزال الجهود الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني على المستويين المؤسسي والتنفيذي تفتقر إلى الموارد البشرية والمالية الكافية اللازمة لتحقيق تنسيق فعال ومتكامل في العمل المشترك فيما بين الوحدات المعنية بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك الأفرقة المواضيعية المعنية بالمساواة بين الجنسين على الصعيدين الإقليمي والقطري. فعدم وجود مؤشرات منسقة للمساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة لتتبع المخصصات والنفقات المالية في ما يتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين من شأنه أن يحد من قدرة منظومة الأمم المتحدة على تحديد الثغرات في الموارد، والالتزام بأهداف محددة. وكما ذكر سابقا، فقد أفاد ٧٥ في المائة من الكيانات بأنها تعاني من نقص شديد في الموارد المطلوبة لتنفيذ ولاياتها المتعلقة بدفع عجلة التقدم مقيسا بخطة العمل على نطاق المنظومة.

٨٣ - وعلى صعيد أفرقة الأمم المتحدة القطرية، يتضح أن فهم التحديات التي تعترض تحقيق المساواة بين الجنسين، أو التهج القائمة على الحقوق، أو البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، في العديد من أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، لا يزال دون المستوى الأمثل المطلوب لمعالجة الأسباب الكامنة وراء عدم المساواة والتمييز. وعلاوة على ذلك، فإن عددا قليلا من هذه الأطر يبين اعتماد نهج ذي مسار مزدوج، في ما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، يشمل ناتجا مستهدفا في المجال الجنساني، وينطوي، فضلا عن ذلك، على منظورات جنسانية في جميع مجالات النواتج الأخرى.

٨٤ - وبالمثل، فإن الاستجابات في المجال الإنساني وفي بناء السلام لا تعكس دائما وجود معرفة شاملة بأثر الأزمات في الجوانب الجنسانية، أو تتيح للمرأة والفتاة بما فيه الكفاية أن تمارسا قدراتهما القيادية وتشاركوا في صياغة الحلول على الصعيدين المحلي والدولي^(٤٨). فمن دون معالجة أوجه القصور هذه، لا يمكن تحقيق تحولات اجتماعية طويلة الأمد تدعم حقوق

(٤٨) انظر تقرير الأمين العام عن المرأة والسلام والأمن (S/2016/822)، الفقرة ١٩.

المرأة وتمكينها ومشاركتها على قدم المساواة مع الرجل في التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

٨٥ - كذلك فإن عدم وجود بيانات كافية على الصعيد الوطني مصنفةً حسب نوع الجنس والعرق والسن والإعاقة، وغيرها من العوامل المتداخلة، يحدُّ من قدرة منظومة الأمم المتحدة على أن تضع على نحو كاف برامج وسياسات قائمة على الأدلة لمعالجة أوجه عدم المساواة، فضلاً عن استعراض ومتابعة التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف وغايات المساواة بين الجنسين في سياق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

سادساً - الاستنتاجات والتوصيات

٨٦ - ظلت كيانات الأمم المتحدة، على مدى ٢٠ عاماً، تستخدم نهج تعميم مراعاة المنظور الجنساني لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة^(٤٩). وبفضل هذا النهج أُدمجت المنظورات الجنسانية في المهام المؤسسية تدريجياً، كالتخطيط، ووضع السياسات، والبحوث والدعوة، والتشريع، وتخصيص الموارد، والرصد، والتقييم. وقد دأبت الدول الأعضاء على تجديد وتأكيد الولاية المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الاتفاقات الحكومية الدولية، بل ومنحتها غرضاً أكبر ومزيداً من الزخم في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

٨٧ - وبناء على ذلك، فإن نهج تعميم مراعاة المنظور الجنساني سيظل، من حيث كونه استراتيجية، يدعم منظومة الأمم المتحدة والدول الأعضاء في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات وإعطاء هاتين المسألتين الأولوية في جميع أبعاده داخل المؤسسات، وداخل القطاعات، وكذلك في الخطط والاستراتيجيات الإنمائية والإنسانية. علاوة على ذلك، فإن تنفيذه الفعال يمكن أن يعالج النقص المزمع في الاستثمار فيه ويحدث تغييراً في مجالات متعددة تهم المرأة والفتاة.

٨٨ - إن العمل ضمن كل ركيزة من ركائز التنمية والسلام والأمن والعمل الإنساني في الأمم المتحدة وعلى نطاقها جميعاً يوفر مداخل إضافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات والبرامج.

٨٩ - ويعكس التقدم الهام المحرز في تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التزام كيانات الأمم المتحدة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني،

(٤٩) استنتاجات المجلس الاقتصادي والاجتماعي المنفق عليها ٢/١٩٩٧ بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج في منظومة الأمم المتحدة.

واستعدادها لأن تكون، هي ومنظومة الأمم المتحدة ككل، مسؤولة عن إظهار تحسن في أدائها. ومن شأن الجيل المقبل من أطر المساءلة التي سيبدأ تنفيذها في عام ٢٠١٨ أن توطد هذه المكاسب وتعمّقها.

٩٠ - وتواصل أفرقة الأمم المتحدة القطرية والأفرقة المواضيعية المعنية بالمسائل الجنسانية دفع العمل المتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين من خلال عمليات البرمجة القطرية المشتركة. وتظل أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبرامج المشتركة الأخرى التي يجري إعدادها تشكل مداخل استراتيجية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتحقيق نتائج المساواة بين الجنسين، باعتماد نهج منسقة ومتكاملة في هذا الصدد. وتضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في البلدان التي لها وجود برنامجي فيها، بدور رئيسي في توجيه منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في هذا الصدد.

٩١ - وفي ضوء ما سبق، قد يرغب المجلس الاقتصادي والاجتماعي في توجيه طلب إلى منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، للقيام بما يلي:

(أ) التعجيل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات والبرامج المراعية للاعتبارات الجنسانية لدعم تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ على الصعد العالمية والإقليمية والقطرية؛

(ب) مضاعفة الجهود الرامية إلى تلبية متطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة، وتقديم تقرير عن تلك المتطلبات في السنة الأخيرة من تنفيذ الخطة؛

(ج) البدء، اعتباراً من عام ٢٠١٨، بتنفيذ خطة العمل الجديدة على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠٠٠)، وهي الخطة التي تحدد، في جملة أمور، سياق تعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساءلة بشأنه في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وتبدأ عملية الإبلاغ عن النتائج^(٥٠)؛

(د) البدء، اعتباراً من عام ٢٠١٨، بتنفيذ الإطار الجديد المتعلق بمساءلة أفرقة الأمم المتحدة القطرية، أي سجل الإنجاز لأفرقة الأمم المتحدة القطرية، الذي جرت موافقته مع خطة العمل؛

(٥٠) يتفق هذا وقرار مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (CEB/2006/2).

(هـ) تعزيز شبكات التعاون والتنسيق فيما بين أخصائيي الشؤون الجنسانية ومنسقي الشؤون الجنسانية لكفالة تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو منهجي في جميع ركائز الأمم المتحدة للتنمية والسلام والأمن والشؤون الإنسانية، وفي العمل المشترك وعمليات التخطيط المتكامل؛

(و) تكثيف التركيز، ويفضل أن يكون ذلك باعتماد استراتيجية شاملة، على تمثيل للمرأة على قدم المساواة مع الرجل، بطرق منها التطبيق المنهجي للتدابير الخاصة المؤقتة، على النحو المنصوص عليه في المادة ٤ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛ وتحديد ورصد أهداف كمية لتمثيل المرأة، وزيادة مساءلة الإدارات العليا؛

(ز) موازنة نظم مؤشرات المساواة بين الجنسين لمساعدة منظومة الأمم المتحدة على تحديد معايير مالية واستيفائها، ولفهم أوجه العجز في الموارد في ما يتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، على أن يكون ذلك أيضا في سياق أطر الميزانية الموحدة لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛

(ح) استثمار موارد مالية وبشرية كافية من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو يتناسب والالتزامات العامة المعلنة لتحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة، والمساواة بين الجنسين، ويتناسب وطموحات خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، بما في ذلك تقديم التدريب الإلزامي لجميع الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك تعميم مراعاة المنظور الجنساني والتحليل الجنساني؛

(ط) كفالة أن تعكس أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، أو ما يعادلها، نهجا ذا مسار مزدوج في تعميم مراعاة المنظور الجنساني من خلال ناتج محدد من نواتج المساواة بين الجنسين، وكذلك دمج المساواة بين الجنسين في جميع مجالات النواتج المتصلة بأهداف التنمية المستدامة الأخرى؛

(ي) كفالة تمكين آليات التنسيق على المستوى القطري بصورة كاملة، بما في ذلك الأفرقة المواضيعية المعنية بالمساواة الجنسانية أو ما يعادلها، وذلك بتزويدها بولايات وقدرات وموارد واضحة لتقدم الدعم والمشورة الاستراتيجيين إلى أفرقة الأمم المتحدة القطرية في تعزيز ما تبذله من جهود لتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛

(ك) كفالة أن تواصل مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية توجيه أفرقة الأمم المتحدة القطرية ودعمها في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياق أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وأن تطور مجموعات الأمم المتحدة الإقليمية وتتعهد جميعها خبرات مكرسة في مجال

تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وتقديم الدعم المتكامل والمنسق إلى أفرقة الأمم المتحدة القطرية؛

(ل) تقديم الدعم، بناء على طلب الدول الأعضاء، لعملية تكييف خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، من أجل تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساءلة الجنسانية في المؤسسات الوطنية، بما في ذلك المؤسسات المناظرة للقطاعات المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة؛

(م) تعزيز القدرات الوطنية في المجالات الإحصائية، بناء على طلب الدول الأعضاء، من أجل إنتاج إحصاءات وبيانات جنسانية مصنفة حسب نوع الجنس والعوامل الأخرى ذات الصلة، وذلك بزيادة المساعدة التقنية والمالية المقدمة، علاوة على زيادة التعاون بين جميع القطاعات من أجل إنتاج إحصاءات جنسانية جيدة وتحليلها واستخدامها؛

(ن) تقديم تقرير عن التقدم المحرز في كل ما سبق في دورة المجلس الاقتصادي والاجتماعي المقرر عقدها في عام ٢٠١٨.