

Distr.: General
13 April 2018
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



دورة عام ٢٠١٨

نيويورك، ١٢ حزيران/يونيه ٢٠١٨
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 ٩/٢٠١٧. ويتضمن التقرير تقييماً للتقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وفي تعميم مراعاة المنظورات الجنسانية في الأنشطة التنفيذية لجهاز الأمم المتحدة الإنمائي. ويستند التقرير إلى المعلومات المقدمة من كيانات الأمم المتحدة التي قدمت تقارير في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة، وإلى الموجزات الاستراتيجية لنتائج التنسيق لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، ونظام إدارة المعلومات لمكتب مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وإلى مصادر ثانوية. والتوصيات المتعلقة بسبل دعم العمل المشترك والمتكامل والمعدل بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياسات وبرامج منظومة الأمم المتحدة في سياق تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، معروضة على المجلس الاقتصادي والاجتماعي لينظر فيها في دورته الموضوعية المقرر عقدها في عام ٢٠١٨.



الرجاء إعادة استعمال الورق



أولا - مقدمة

- ١ - طلب إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في قراره ٩/٢٠١٧، أن أقدم إلى المجلس في دورته لعام ٢٠١٨ تقريراً عن تنفيذ ذلك القرار، بما في ذلك التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ويقدم هذا التقرير استجابة لهذا الطلب.
- ٢ - ويسلط الفرع الثاني من هذا التقرير الضوء على التقدم المحرز على نطاق المنظومة الحكومية الدولية ومنظومة الأمم المتحدة بأسرها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام ٢٠١٧؛ ويتضمن الفرع الثالث معلومات عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة، بما في ذلك الدروس المستفادة في هذا الصدد؛ ويتناول الفرع الرابع التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة التنفيذية؛ ويلقي الفرع الخامس الضوء على الثغرات والتحديات القائمة؛ أما الفرع السادس فيختتم التقرير بتقديم توصيات لكي ينظر فيها المجلس الاقتصادي والاجتماعي.
- ٣ - ويتضمن هذا التقرير تحليلاً للبيانات المستمدة من ٦٦ كياناً من كيانات الأمم المتحدة التي قدمت تقارير بموجب خطة العمل على نطاق المنظومة، والموجزات الاستراتيجية لنتائج التنسيق لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لعامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ لما عدده ١٣١ فريقاً من الأفرقة القطرية للأمم المتحدة، ونظام إدارة المعلومات لمكتب مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة^(١). ويستعرض التقرير أيضاً المصادر الثانوية ذات الصلة.

ثانياً - النهوض بجدول أعمال المساواة بين الجنسين

- ٤ - اتخذت بصفتي الأمين العام عدة خطوات لزيادة تعزيز الهياكل الأساسية التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بغرض تمكينها من إنجاز مهامها بشكل أفضل فيما يتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وطلبت إجراء تحليل متخصص أكثر دقة للكيفية التي يمكن بها لصكوك الأمم المتحدة، ولا سيما صكوك التخطيط للميزانية وإدارة النتائج، أن تدعم بشكل أفضل الجهود المبذولة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأنا بصدد إنشاء فرقة عمل رفيعة المستوى تُعنى بتمويل عملية تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أجل معالجة مسألة التمويل المخصص لأغراض تحقيق المساواة بين الجنسين داخل منظومة الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، فقد دعوت جميع رؤساء الكيانات إلى مناصرة قضية المساواة بين الجنسين من خلال تقديم التزامات ملموسة. وإدراكاً مني بأن المساواة بين الجنسين تمثل أولوية ملحة، أعلنت بدء تنفيذ الاستراتيجية المتعلقة بتكافؤ الجنسين على نطاق المنظومة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، بهدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المستويات العليا من القيادة بحلول عام ٢٠٢١، ثم في نهاية المطاف على نطاق المنظومة، على جميع المستويات بحلول عام ٢٠٢٨. وسعياً لضمان عدم التسامح مطلقاً إزاء التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، أنشأت آليات لمعالجة هذه الشكاوى الخطيرة.

(١) تعكس المعلومات الواردة في الموجزات الاستراتيجية لنتائج التنسيق للمجموعة الإنمائية للأمم المتحدة لعامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ التقدم المحرز ونتائج الأنشطة/التدخلات التي قام بها ١٣١ فريقاً من الأفرقة القطرية للأمم المتحدة في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧. ولم يدرج تحليل بيانات نظام إدارة المعلومات لمكتب مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠١٨ بسبب عدم إقرارها حتى وقت كتابة هذا التقرير.

٥ - وفي عام ٢٠١٧، واصلت الهيئات الحكومية الدولية، بما في ذلك المجلس الاقتصادي والاجتماعي والجمعية العامة، تقديم التوجيه المعياري بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأفضت الاستنتاجات المتفق عليها للدورة الحادية والستين للجنة وضع المرأة إلى قطع التزامات جديدة من أجل القضاء على الحواجز التي تحول دون تمكين المرأة في عالم العمل الآخذ في التغير، بما في ذلك من خلال تنفيذ السياسات الاقتصادية والاجتماعية المواتية، والتصدي لتزايد عمل النساء وتنقلهن في إطار القطاعات غير الرسمية، وإدارة التغير التكنولوجي والرقمي، وتعزيز دور القطاع الخاص من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة.

٦ - وخلال المنتدى السياسي الرفيع المستوى المعني بالتنمية المستدامة، سلطت البلدان المشاركة الضوء على تدابير محددة لإدماج المنظورات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في عملية وضع السياسات، بما في ذلك الميزة المراعية للمنظور الجنساني. وأتاح الإعلان الوزاري الصادر عن المنتدى (E/HLS/2017/1) زيادة التركيز على الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة كحافز لإحراز التقدم في تحقيق جميع الأهداف والغايات، لا سيما الروابط القائمة بين تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات والقضاء على الفقر، وهي روابط يعزز كل منها الآخر.

٧ - وفي عام ٢٠١٧، أهابت الجمعية العامة في قرارها ٧٢/٢٣٤ بكيانات منظومة الأمم المتحدة أن تقوم بتعميم مراعاة المنظور الجنساني والسعي لتحقيق المساواة بين الجنسين في البرامج القطرية، وصكوك التخطيط والأطر الاستثمارية والبرامج القطاعية، وفقا للاستراتيجيات الإنمائية الوطنية.

٨ - وخلال الدورة الثالثة والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ والدورة الثالثة عشرة لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر، اعتمدت لأول مرة خطط عمل للمساواة الجنسانية. وتتضمن خطة العمل الجنسانية لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ خريطة طريق واضحة للدول الأعضاء من أجل النهوض بمشاركة المرأة بشكل كامل ومجدي وعلى قدم المساواة مع الرجل باعتبار هذه المشاركة شرطاً مسبقاً وحلاً من الحلول المتاحة لاتخاذ الإجراءات المناخية المراعية للاعتبارات الجنسانية. وتدعم خطة العمل الجنسانية لاتفاقية مكافحة التصحر تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ الإطار الاستراتيجي للفترة ٢٠١٨-٢٠٣٠.

٩ - وتضع مبادرة تسليط الضوء، وهي مبادرة استثمارية عالمية متعددة السنوات بقيمة ٥٠٠ مليون يورو بقيادة الاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة، مسألة القضاء على العنف ضد المرأة في صميم الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وبوصفها المحرك الرئيسي للتقدم المحرز في جميع أهداف خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وكنموذج للأموال المخصصة لأهداف التنمية المستدامة، تعكس المبادرة نهجاً مبتكراً لحفز تعزيز استجابة مشتركة ومعززة من جانب الأمم المتحدة لمسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

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

١٠ - في عام ٢٠١٧، قدم ٦٦ كيانا (أي ٩٤ في المائة من كيانات الأمم المتحدة تشكل ما يزيد على ٩٩ في المائة من ميزانية الأمم المتحدة)، بما في ذلك الأمانة العامة وإداراتها ومكاتبها، تقارير في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة^(٢). وما فتئت نسبة المشاركة في خطة العمل على نطاق المنظومة والإبلاغ عنها تزداد باطراد من خط أساس محدد في ٥٥ كيانا في عام ٢٠١٢، وهو ما يعكس قبول خطة العمل على نطاق المنظومة باعتبارها آلية للمساواة الفعالة على نطاق المنظومة.

١١ - وشكل عام ٢٠١٧ العام الأخير لتقديم التقارير في إطار المرحلة الأولى من تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة. ومنذ بدء العمل بها في عام ٢٠١٢، ساهمت هذه الخطة في تيسير تحسن كبير ومستدام في أداء المنظمة فيما يتعلق بتعميم مراعاة المساواة بين الجنسين. وزادت النسبة المئوية للتصنيفات التي استوفت المتطلبات أو فاقتها بأكثر من الضعف في الفترة ما بين عامي ٢٠١٢ إلى ٢٠١٧ من ٣١ إلى ٦٥ في المائة (انظر الشكل الأول) ويمكن عزو المكاسب إلى أخذ جميع أجهزة المنظومة بزمam الخطة، والدور القيادي للإدارة العليا، والتنسيق والربط الشبكي وتنمية القدرات وجهود التيسير التي بذلتها شبكات الأمم المتحدة.

١٢ - ومع ذلك، ظلت منظومة الأمم المتحدة دون عتبة الوفاء بجميع المتطلبات بمقدار ٣٦ نقطة مئوية. وحالت مواطن الضعف الهيكلية المستمرة، المتصلة على وجه الخصوص بالهيكل الجنساني^(٣) والتكافؤ بين الجنسين وتخصيص الموارد وتقييم القدرات، دون تمكن منظومة الأمم المتحدة من إحراز تقدم بالقدر الكافي، وهي مواطن تتطلب اهتماما متزايدا من القيادة العليا.

١٣ - وثمة حاجة إلى استمرار الالتزام وزيادة التركيز أثناء المرحلة الثانية من خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة (خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠٠٠) التي ستقدم في إطارها التقارير اعتبارا من عام ٢٠١٩ فصاعدا. وهذه النسخة المحدثة من خطة العمل على نطاق المنظومة تتيح للأمم المتحدة منبرا للوفاء بالتزاماتها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والاستفادة من الإنجازات الكبيرة التي تحققت، ومعالجة مواطن الضعف المستمرة.

ألف - تحليل مقارن لأداء منظومة الأمم المتحدة بوجه عام، الفترة ٢٠١٢-٢٠١٧

١٤ - توخيا لتقييم الاتجاهات في الأداء، يقارن هذا التقرير النتائج حسب السنة، ومؤشر الأداء، ونوع الكيان^(٤)، ويبرز مواطن القوة والمجالات التي تستدعي التحسين.

(٢) من بين الكيانات التي لم تقدم تقارير معهد الأمم المتحدة الأقليمي 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.

(٣) انظر www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-technical-notes.pdf?la=en.

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

الشكل الأول

تحليل مقارن للتصنيفات العامة لمنظومة الأمم المتحدة، للفترة ٢٠١٧-٢٠١٢



ملاحظة: يستند حساب النسب المئوية في منظومة الأمم المتحدة إلى ٩٩٠ تصنيفاً فردياً، مستمداً من ٦٦ كياناً قدمت تقارير عن ١٥ مؤشراً من مؤشرات الأداء.

١٥ - ظل الأداء على نطاق المنظومة في عام ٢٠١٧ متسقاً بوجه عام مع أدائها في عام ٢٠١٦، حيث اندرجت نسبة ٦٥ في المائة من جميع التصنيفات في فئة "يفي بالمتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات"، وهو ما يمثل زيادة قدرها نقطة مئوية واحدة مقارنة بعام ٢٠١٦.

١٦ - لكن التمييز بين فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات" يكشف تقدماً كبيراً. وفي عام ٢٠١٧، اندرجت نسبة ٢٤ في المائة من جميع المؤشرات في فئة "يفوق المتطلبات"، أي زيادة قدرها ٥ نقاط مئوية مقارنة بعام ٢٠١٦ و ١٦ نقطة مئوية مقارنة بعام ٢٠١٢. وساهمت القيادة الفعالة والتواصل المكثف والتنسيق وتبادل المعرفة والدعم بين الوكالات، وإشراك الشبكات المشتركة بين الوكالات وموظفي التخطيط الاستراتيجي والموارد البشرية والتقييم ومراجعة الحسابات، في جملة أمور، في إحراز ذلك التقدم على نطاق المنظومة.

باء - التحليل المقارن، حسب مجموعة نوع الكيان

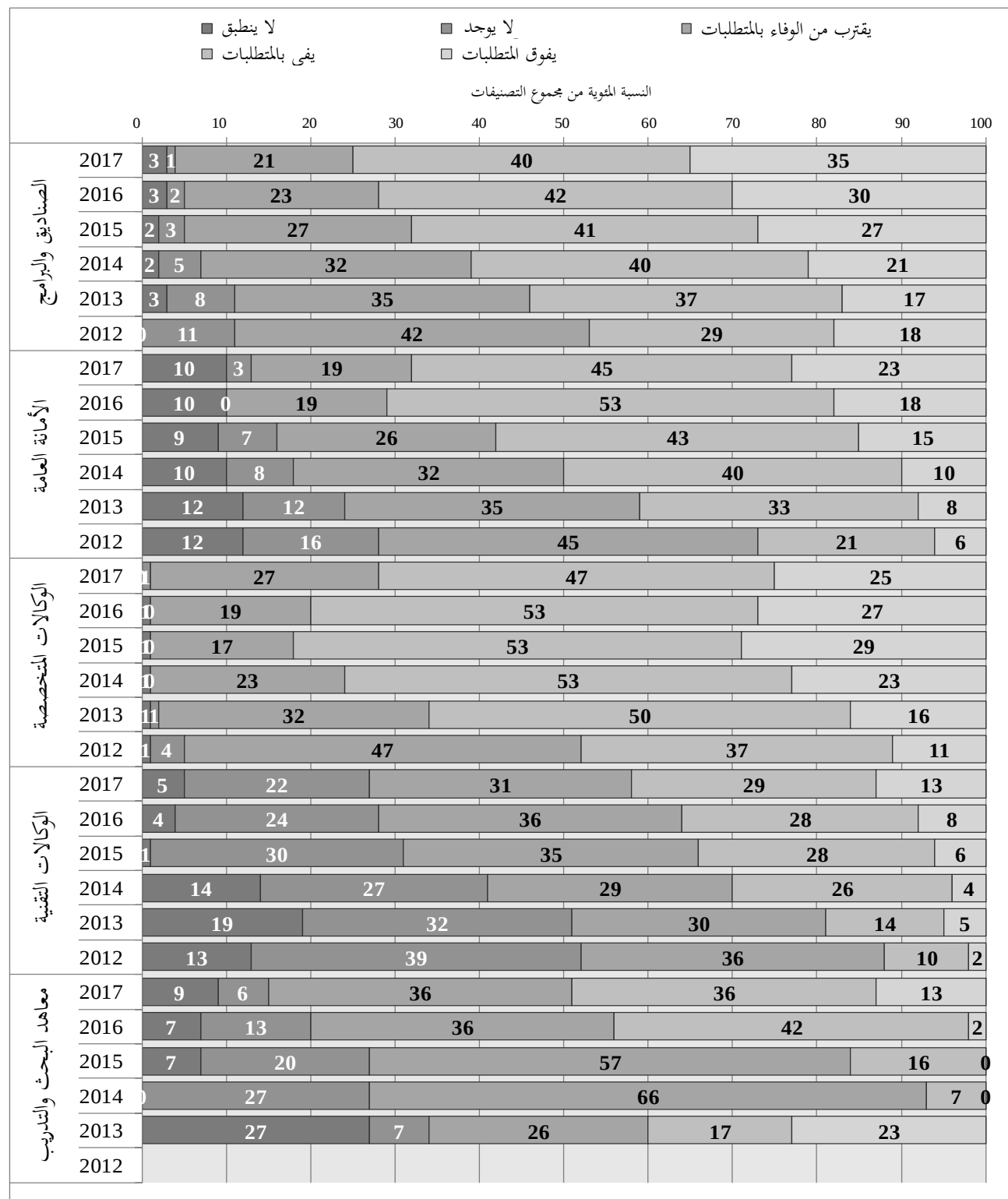
١٧ - سجلت الصناديق والبرامج مجتمعة أعلى أداء بين جميع مجموعات الكيانات (انظر الشكل الثاني). وفي عام ٢٠١٧، اندرجت نسبة ٧٥ في المائة من تصنيفاتها ضمن فئتي "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات"، مما يشكل زيادة مقدارها ٣ نقاط مئوية منذ عام ٢٠١٦. وجاءت الكيانات المتخصصة في المرتبة الثانية. وعلى الرغم من انخفاض بمقدار ٨ نقاط مئوية، من ٨٠ في المائة إلى ٧٢ في المائة في الفترة من ٢٠١٦ إلى ٢٠١٧، ظل أداء الكيانات المتخصصة أعلى من أداء أنواع الكيانات الأخرى بمقدار ٤ نقاط مئوية على الأقل في فئتي "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات". وسجلت

مجموعة الكيانات التي تركز على الجوانب التقنية مكاسب جديدة بالذكر، حيث اندرجت ٤٢ في المائة من جميع تصنيفاتها ضمن فئتي ”يفي بالمتطلبات“ و ”يفوق المتطلبات“: وهو ما يمثل زيادة بنسبة ٦ في المائة مقارنة بعام ٢٠١٦. وسجلت معاهد البحث والتدريب أيضا تحسنا مطردا من عام ٢٠١٦ إلى عام ٢٠١٧ بزيادة نسبتها ٥ في المائة في فئتي ”يفي بالمتطلبات“ و ”يفوق المتطلبات“^(٥) مقارنة من نسبة ٤٤ في المائة إلى ٤٩ في المائة.

١٨ - وفي حين أن أكثر من ٧٠ في المائة من تصنيفات الصناديق والبرامج والكيانات المتخصصة مجتمعة اندرجت ضمن فئتي ”يفي بالمتطلبات“ أو ”يفوق المتطلبات“، تشير البيانات إلى أنه لا تزال هناك حاجة إلى بذل جهود كبيرة لكفالة الارتقاء بأداء الكيانات التقنية ومعاهد البحث والتدريب، الذين صادفوا صعوبات في الوفاء بمتطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة، إلى مستوى يضاهي بقية منظومة الأمم المتحدة.

(٥) يعزى هذا الانخفاض إلى تعزيز التقيد بمتطلبات الأداء، ولا سيما في حالات منح تقييم ”يفوق المتطلبات“.

الشكل الثاني
تحليل مقارن للتصنيفات، حسب السنة ونوع الكيان



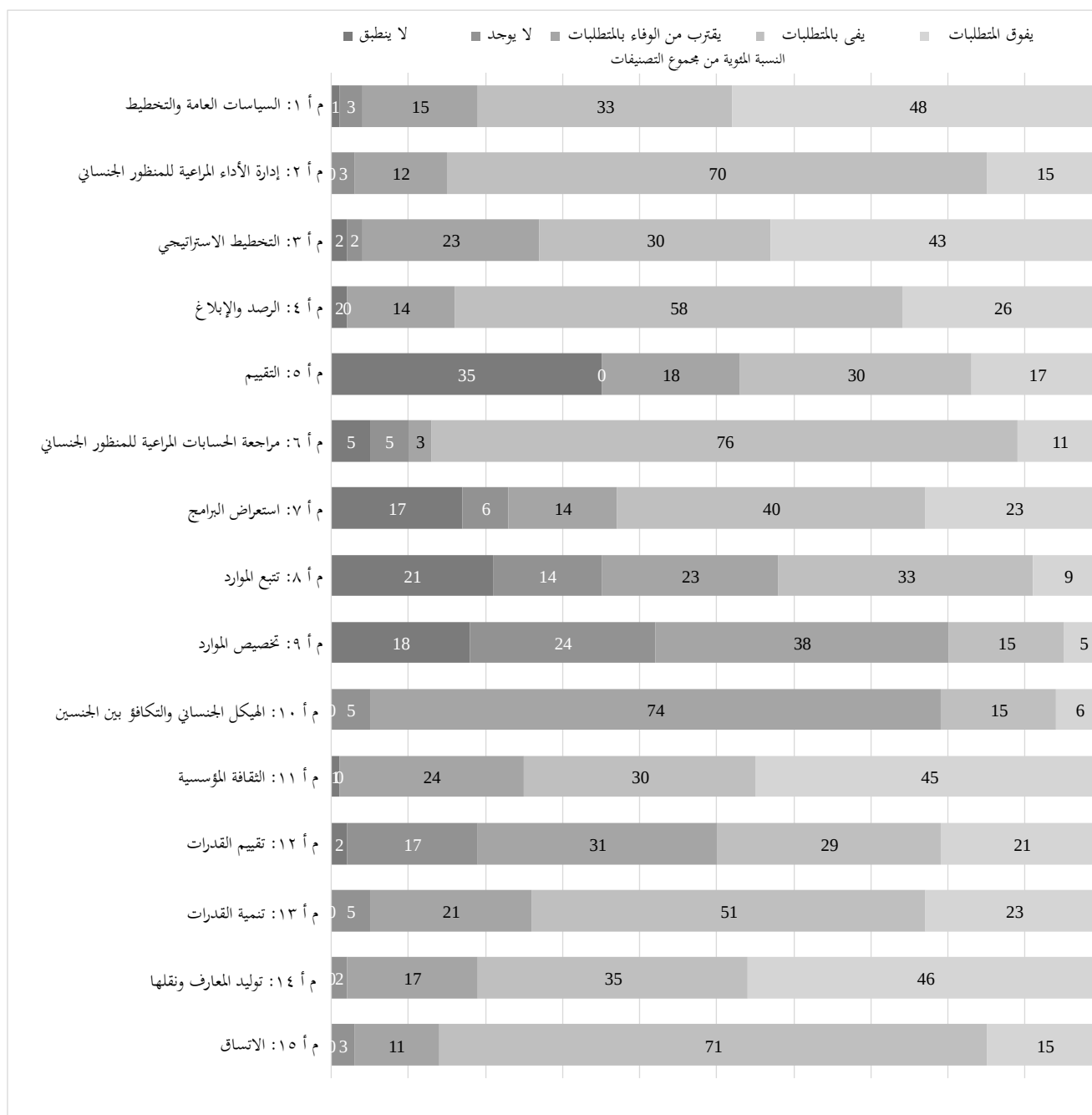
ملاحظة: لم ترد أي بيانات من الكيانات المدرجة ضمن فئة معاهد البحث والتدريب فيما يتعلق بعام ٢٠١٢.

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

١٩ - يبين الشكل الثالث توزيعاً للتصنيفات المتعلقة بجميع الكيانات حسب مؤشر الأداء بالنسبة لعام ٢٠١٧. ويتضمن الشكل الرابع مقارنة بين التصنيفات التي تدرج في فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات"، حسب مؤشر الأداء، في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٧.

الشكل الثالث

تحليل تصنيفات منظومة الأمم المتحدة لعام ٢٠١٧، حسب مؤشر الأداء



٢٠ - في عام ٢٠١٧، سجلت أربعة مؤشرات، وهي: السياسات العامة والتخطيط، والتخطيط الاستراتيجي، والثقافة المؤسسية، وتوليد المعارف ونقلها، أكبر نسبة من التصنيفات في فئة "يفوق المتطلبات"، حيث بلغت نسبة الكيانات التي فاقت المتطلبات في كل منها ٤٣ في المائة على الأقل^(٦). ويكشف التحليل أن هذه المؤشرات تشكل عوامل تغيير، وتحفز الأداء العام للكيان بإحداث أثر تعاقبي في المؤشرات الأخرى.

الشكل الرابع

تحليل مقارن للتصنيفات في فئتي "يفي بالمتطلبات" و "يفوق المتطلبات"، حسب المؤشر، في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٧

النسبة المئوية من مجموع التصنيفات التي تففي بالمتطلبات أو تفوق المتطلبات (حذفت فئة "لا ينطبق")								
الفارق بالنقاط	الفارق بالنقاط							
المئوية	المئوية							
(٢٠١٧)	(٢٠١٢)	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧	مؤشر الأداء، مرتباً بحسب الأداء لعام ٢٠١٧
٧٩	٢	١٣	٦٩	٧٨	٨٣	٩٠	٩٢	مؤشر الأداء ٦: مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني
٩	(٢)	٧٧	٨٩	٨٧	٨٩	٨٨	٨٦	مؤشر الأداء ١٥: الاتساق
٤٧	٥	٣٩	٥٠	٦٥	٦٨	٨١	٨٦	مؤشر الأداء ٤ - الرصد والإبلاغ
٢٦	صفر	٥٩	٧٥	٨١	٨٣	٨٥	٨٥	مؤشر الأداء ٢: إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني
٤٢	٤	٤٠	٥٠	٦١	٧٣	٧٨	٨٢	مؤشر الأداء ١: السياسات العامة والتخطيط
٤٨	(٤)	٣٤	٥٢	٦٦	٧٢	٨٦	٨٢	مؤشر الأداء ١٤: توليد المعارف ونقلها
٢٨	١	٤٨	٥٩	٦٣	٦٩	٧٥	٧٦	مؤشر الأداء ١١: الثقافة المؤسسية
٤٥	صفر	٣١	٤٧	٥٩	٦٣	٧٦	٧٦	مؤشر الأداء ٧: استعراض البرامج
٣٤	صفر	٤١	٥٨	٧٤	٧٣	٧٥	٧٥	مؤشر الأداء ٣: التخطيط الاستراتيجي
٥١	صفر	٢٣	٢٥	٤٠	٥٣	٧٤	٧٤	مؤشر الأداء ١٣: تنمية القدرات
٣٦	١٤	٣٦	٤٤	٥٠	٥٥	٥٨	٧٢	مؤشر الأداء ٥: التقييم
٣٢	٤	٢٢	٢٥	٣٠	٣٩	٥٠	٥٤	مؤشر الأداء ٨: تتبع الموارد
٣٦	٢	١٥	٢٣	٢٨	٣٣	٤٩	٥١	مؤشر الأداء ١٢: تقييم القدرات
١٧	٢	٧	١٣	١٨	٢٢	٢٢	٢٤	مؤشر الأداء ٩: تخصيص الموارد
٨	(٤)	١٣	٢٠	٢١	٢٢	٢٥	٢١	مؤشر الأداء ١٠: الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين:

ملاحظة: من أجل عرض مواطن القوة والجماليات التي تستدعي التحسين على نحو أدق، حُسبت النسب المئوية الواردة في الشكل الرابع بإغفال التصنيفات في فئة "لا ينطبق". ولذلك فإن النسب المئوية للتصنيفات 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 التصنيفات في فئة "لا ينطبق".

(٦) من مجموع ٦٦ كيانياً، تفوق ٣٢ كيانياً في مؤشر السياسات العامة والتخطيط، وتفوق ٣١ كيانياً في مؤشر توليد المعارف، وتفوق ٣٠ كيانياً في مؤشر الثقافة المؤسسية، وتفوق ٢٩ كيانياً في مؤشر التخطيط الاستراتيجي.

مواطن القوة: نتائج عام ٢٠١٧

٢١ - يبين الشكل الرابع أن منظومة الأمم المتحدة سجلت تقدماً فيما يتعلق بما عدده ٨ من أصل ١٥ مؤشراً من مؤشرات الأداء في عام ٢٠١٧ مقارنة بعام ٢٠١٦. وظل التقدم المحرز متسقاً فيما يتعلق بأربعة مؤشرات إضافية في الفترة من ٢٠١٦ إلى ٢٠١٧، حيث احتفظت جميعها بزيادة بنسبة ٧٤ في المائة أو أكثر في تصنيفات فئتي ”يفي بالمتطلبات“ أو ”يفوق المتطلبات“.

٢٢ - وكما حدث في عام ٢٠١٦، سجل مؤشر مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني أفضل أداء مقارنة بجميع المؤشرات الأخرى، حيث تمكن ٩٢ في المائة من الكيانات من الوفاء بالمتطلبات أو التفوق فيها. ومنذ عام ٢٠١٢، سجل هذا المؤشر أعلى المكاسب، بزيادة مقدارها ٧٩ نقطة مئوية في فئتي ”يفي بالمتطلبات“ و ”يفوق المتطلبات“^(٧). وقد كان الدور القيادي الذي اضطلع به ممثلو دوائر المراجعة الداخلية لحسابات منظمات الأمم المتحدة والاعتراف المتزايد بالدور الرئيسي الذي تؤديه مراجعة الحسابات في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وراء تحقيق هذا الأداء.

٢٣ - وحافظت مؤشرات الأداء المتعلقة بالاتساق والرصد والإبلاغ وإدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني على ما حققته في الماضي من مكاسب مبهرة. ومن مجموع الكيانات المبلّغة، أصبحت نسبة ٨٥ في المائة (٥٦ كيانات) منها تُدرج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كعامل في تقييم الأداء، وهو ما يمثل زيادة بالمقارنة مع ٥٩ في المائة (٣٢ كيانات) في عام ٢٠١٢. وفي الوقت الراهن، تقدم نسبة ٨٦ في المائة من الكيانات (٥٦ كيانات)^(٨) تقارير منتظمة عن الأداء فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهو ما يمثل زيادة بالمقارنة مع نسبة ٣٩ في المائة (١٩ كيانات) في عام ٢٠١٢. ويدل هذا التحسن على ما تبديه مكاتب الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي والإبلاغ من تفان وروح تعاونية.

التقدم المحرز بين فترتي تقديم التقارير السابقة والحالية: ٢٠١٦-٢٠١٧

٢٤ - في الفترة من ٢٠١٦ إلى ٢٠١٧، سجلت مؤشرات التقييم والرصد والإبلاغ، والسياسات والتخطيط، وتتبع الموارد تقدماً ملحوظاً، حيث سجل كل منها مكاسب بمقدار ٤ نقاط مئوية أو أكثر في تصنيفات فئتي ”يفي بالمتطلبات“ و ”يفوق المتطلبات“. وحقق مؤشر التقييم، الذي يعدّ تاريخياً أحد أضعف مواطن الأداء، زيادة كبيرة بلغت ١٤ نقطة مئوية في كلتا الفئتين.

٢٥ - وتضاعف مؤشر التقييم منذ عام ٢٠١٢. وفي الوقت الراهن، أصبحت نسبة ٧٢ في المائة من الكيانات (٣١ كيانات) تفي بالمتطلبات و/أو تتفوق فيها. ويمكن عزو هذا التقدم، جزئياً، إلى اعتماد حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين كمعيار قائم بذاته من جانب فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في عام ٢٠١٦^(٩). وقد قامت جل الكيانات التي تقدم تقارير عن مؤشر التقييم بدمج أبعاد المساواة بين الجنسين في سياسات التقييم وآليات ضمان الجودة ومبادرات تنمية القدرات الخاصة بها. وقد تحقق هذا

(٧) سبعة كيانات في عام ٢٠١٢ مقابل ٥٨ كيانات في عام ٢٠١٧.

(٨) يعزى الفرق بين النسب المئوية لتقييم الأداء والرصد والإبلاغ في هذا الفرع إلى إغفال تصنيفات ”لا ينطبق“ من أجل عرض مواطن القوة والمجالات التي تستدعي التحسين بمزيد من الدقة (انظر الملاحظة أسفل الشكل الرابع).

(٩) انظر ”United Nations Evaluation Group, “Norms and standards for evaluation“، متاح على الرابط التالي:

www.uneval.org/document/detail/1914

التقدم بفضل الدعم الذي قدمه مكتب المساعدة التابع لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لمؤشر التقييم والتبادلات التي تم تيسيرها عن طريق الفريق العامل المعني بحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين ضمن فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

٢٦ - وسجل مؤشر تنمية القدرات تحسناً كبيراً، حيث تمكن ٤٩ كياناً من الوفاء بمتطلباته أو التفوق فيها في عام ٢٠١٧. ويمثل ذلك زيادة بمقدار ٥١ نقطة مئوية من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٧، من نسبة ٢٣ إلى ٧٤ في المائة من الكيانات. ومردّد هذا التقدم على الأرجح اعتماد هيئة الأمم المتحدة للمرأة واستمرارها في تنفيذ دورة التدريب الإلكترونية المعنونة "أنا أعرف المنظور الجنساني" التي تنظمها لغير المتخصصين في المسائل الجنسانية منذ عام ٢٠١٤. وبحلول شباط/فبراير ٢٠١٨، كان ٤٥٤ ٣٢ موظفاً من موظفي الكيانات المبلّغة قد أكملوا الدورة التدريبية الإلكترونية التي تجري وفقاً لوتيرة المتدرب، أي ما يقرب من ضعف عدد الموظفين الذين كانوا قد أكملوا الدورة في آذار/مارس ٢٠١٦. وقد أصبحت هذه الدورة إلزامية للموظفين في ٣١ كياناً، بما في ذلك في مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة، وهو ما يمثل زيادة بالمقارنة مع ٢٥ كياناً في عام ٢٠١٦. وذهب عدد من الكيانات إلى أبعد من تنفيذ الدورات الإلزامية المتعلقة بالمنظور الجنساني، حيث حرصت على تقييم أدائها بشكل أكثر صرامة على أساس الامتثال أو عدم الامتثال لمعيار إتمام مثل هذه الدورات. ونتيجة لذلك، ظل التقدم مطرداً، وتمكنت نسبة ٧٤ في المائة من جميع الكيانات من الوفاء بمتطلبات هذا المؤشر أو التفوق فيها بين عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧.

٢٧ - وسجل مؤشر السياسات والتخطيط زيادة بمقدار ٤ نقاط مئوية مقارنة بعام ٢٠١٦ وزيادة بمقدار ٤٢ نقطة مئوية مقارنة بعام ٢٠١٢، حيث تمكنت نسبة ٨٢ في المائة (٥٤ كياناً) من مجموع الكيانات المبلّغة من الوفاء بمتطلبات هذا المؤشر أو التفوق فيها في عام ٢٠١٧. وتمت مواءمة معظم السياسات مع خطة العمل على نطاق المنظومة، وهو ما ساهم في إرساء آلية مشتركة للمساءلة وتعزيز الاتساق على نطاق المنظومة. وما فتئت السياسات والخطط الجنسانية تمثل محور التركيز في تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة، باعتبارها العنصر المسؤول بالدرجة الأولى عن إحداث التغيير. وفي المتوسط، أفادت الكيانات التي استوفت متطلبات مؤشر السياسات والتخطيط في عام ٢٠١٧ أو فاقتها، وعددها ٥٤ كياناً، بأنها حققت تصنيفات في فئتي "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات" في ١١ من مجموع ١٥ مؤشراً من مؤشرات الأداء. وفي المقابل، فإن الكيانات التي ليست لديها سياسات جنسانية، لم تتمكن، في المتوسط، من الوفاء بالمتطلبات أو التفوق فيها إلا في خمسة من المؤشرات الأداء. وعلاوة على ذلك، فإن الكيانات التي وفّت بالمتطلبات أو فاقتها فيما يتعلق بمؤشر السياسات والتخطيط أبلغت عن عدد من التصنيفات في فئة "يفوق المتطلبات" يزيد، في المتوسط، سبع مرات عن عددها في الكيانات الأخرى^(١٠). وتتيح خطة العمل على نطاق المنظومة ٢,٠ الفرصة لدعم تطوير الجيل القادم من السياسات والخطط الجنسانية التي تركز على أسس خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وترتبط بالغايات المتصلة بالمسائل الجنسانية في أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة ضمن ولاية كل كيان.

(١٠) تبلغ الكيانات التي تفي بمتطلبات مؤشر السياسات والتخطيط أو تفوقها بأنها تفوق المتطلبات في ما متوسطه ٥,٨ من المؤشرات مقارنة بعدد لا يتجاوز ٠,٨ من المؤشرات بالنسبة للكيانات التي لا تفي بمتطلبات مؤشر السياسات والتخطيط أو تفوقها.

المجالات التي تستدعي التحسين: نتائج عام ٢٠١٧

٢٨ - على غرار السنوات المشمولة بالتقارير السابقة، لا تزال مؤشرات الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين، وتخصيص الموارد، وتقييم القدرات، وتتبع الموارد تمثل أضعف المؤشرات من حيث الأداء.

٢٩ - ويظل مؤشرا الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين وتخصيص الموارد ضعيفين بشكل خاص، حيث تمكنت نسبة تقل عن ربع الكيانات من الوفاء بمتطلباتهما أو التفوق فيها (٢١ و ٢٤ في المائة على التوالي). ويزيد بقليل على النصف عدد الكيانات التي تفي بمتطلبات مؤشري تقييم القدرات وتتبع الموارد (٥١ و ٥٤ في المائة على التوالي). واستمرار تدني الأداء فيما يتعلق بمؤشرين في الفترة من ٢٠١٢ إلى ٢٠١٧ إنما يوحي بالحاجة إلى تعزيز القيادة في الإدارة العليا والأهم من ذلك، ضرورة توفير موارد إضافية، وتكريس الاهتمام لمعالجة الحواجز الهيكلية التي تعرقل التقدم في هذا الصدد.

٣٠ - وانخفض مؤشر الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين بمقدار أربع نقاط مئوية في الفترة من ٢٠١٦ إلى ٢٠١٧ حيث انخفضت نسبة الكيانات التي تفي بمتطلباتها أو تفوقها من ٢٥ إلى ٢١ في المائة (أو من ١٦ كيانات إلى ١٤ كيانات). وفي حين أشار العديد من الكيانات إلى الترتيبات الداخلية وحالات مغادرة الموظفين باعتبارها الأسباب الكامنة وراء ذلك، فإن الانخفاض العام يعزى جزئياً إلى تطبيق أكثر صرامة لمتطلبات التكافؤ بين الجنسين في إطار هذا المؤشر (التمثيل المتساوي للمرأة في فئة موظفي الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين برتبة ف-٤ وما فوقها). وسيساهم بدء تنفيذ استراتيجية الأمين العام المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة في عام ٢٠١٧ في مساعدة الكيانات على التقيد بالأهداف المحددة واتخاذ إجراءات ملموسة لتسريع التقدم في هذا المجال. وتمكّن ما يقرب من ٣٢ في المائة من الكيانات (٢٤ كيانات) من مواءمة استراتيجياتها المؤسسية المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين مع استراتيجية الأمين العام على نطاق المنظومة. وعلاوة على ذلك، أعلنت نسبة ٢٠ في المائة من الكيانات (١٣ كيانات) عن اتخاذها إجراءات إضافية تتجاوز تنفيذ الاستراتيجية لأغراض تحسين الأداء من أجل معالجة أوجه القصور التي تعترض الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين خلال عام ٢٠١٨.

٣١ - وكان التقدم متفاوتاً في جميع المكونات الثلاثة لمؤشر الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين في عام ٢٠١٧، مما ساهم في ضعف الأداء بوجه عام:

(أ) شبكات منسقي الشؤون الجنسانية - سجل هذا العنصر تقدماً كبيراً بين عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧. فقد أبلغ ما مجموعه ٩١ في المائة من الكيانات (٦٠ كيانات) بأن لديها شبكات منسقي الشؤون الجنسانية أو ما يعادلها؛ وأبلغ ٨٣ في المائة منها (٥٥ كيانات) بأنها أشركت موظفين من الفئة الفنية في الرتبة ف-٤ وما فوقها، أي بزيادة قدرها ٥ نقاط مئوية مقارنة بعام ٢٠١٦. وبالإضافة إلى ذلك، فإن ٨٤ في المائة من الكيانات (٥٦ كيانات) كانت قد حددت اختصاصات منسقي الشؤون الجنسانية، أي بزيادة قدرها ٨ نقاط مئوية مقارنة بعام ٢٠١٦. 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 بمقدار ٩ نقاط مئوية، من ٦٦ في المائة إلى ٧٥ في المائة على التوالي^(١).

(١) تسعة وأربعون كيانات.

(ب) التمثيل المتكافئ للمرأة في جميع الرتب - في عام ٢٠١٧، لم تتمكن نسبة ٨٠ في المائة من الكيانات المبلّغة (٥٣ كيانا) من تحقيق التمثيل المتكافئ للمرأة في وظائف الفئة الفنية من الرتبة ف-٤ وما فوقها. ولئن سجلت الكيانات تحسناً طفيفاً بمقدار ٣ نقاط مئوية مقارنة بعام ٢٠١٦، ظل التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين بطيئاً، وهو ما يجد من الأداء قياساً بهذا المؤشر^(١٢).

(ج) توفير موارد كافية - لم يبلغ سوى ٢٩ في المائة من الكيانات (١٩ كيانا) بأن لديها وحدة للشؤون الجنسانية أو ما يعادلها تتوافر لها موارد كافية للاضطلاع بمهامها المتعلقة بالمسائل الجنسانية. ويمثل هذا انخفاضاً طفيفاً بمقدار ٤ نقاط مئوية عن عام ٢٠١٦. واستمرار الضعف في هذا المجال يقوض الجهود المبذولة لتعميم المنظور الجنساني داخل الكيانات وفيما بينها.

٣٢ - ولئن كان مؤشر تتبع الموارد من بين أضعف مؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة من حيث الأداء، فقد ظل يسجل تقدماً متواصلاً. ومن بين الكيانات المبلّغة في عام ٢٠١٧، تمكنت نسبة ٥٤ في المائة (٢٨ كيانا) من الوفاء بمتطلبات هذا المؤشر أو التفوق فيها، أي بزيادة قدرها ٤ نقاط مئوية مقارنة بعام ٢٠١٦ و ٣٢ نقطة مئوية مقارنة بعام ٢٠١٢. وأبلغت سبعة كيانات إضافية بأنها بصدد بذل الجهود من أجل اعتماد آليات لتتبع الموارد في السنة المقبلة. وعلى الرغم من هذه الالتزامات، أفادت عدة إدارات في الأمانة العامة بأنها لا تزال تصادف صعوبات في وضع وتنفيذ مقياس للمسائل الجنسانية بسبب بدء العمل بنظام أوموجا. وستتيح خطة العمل على نطاق المنظومة ٢,٠ دعم الكيانات لتمكينها من تحسين أدائها فيما يتعلق بالمؤشرات التي تسجل فيها قصوراً مقارنة بغيرها.

دال - خطط التدابير التصحيحية

٣٣ - استعرض مكتب المساعدة الذي أنشأته هيئة الأمم المتحدة للمرأة لأغراض خطة العمل على نطاق المنظومة جميع التقارير من أجل مراقبة الجودة والدقة. وقد تحسنت نوعية التقارير المقدمة عن خطة العمل على نطاق المنظومة بمقدار ٦ نقاط مئوية مقارنة بعام ٢٠١٦. وصُنفت خطط التدابير التصحيحية بالنسبة لما عدده ٤٨ كيانا، أو نسبة ٧٦ في المائة من جميع خطط التدابير التصحيحية، بأنها مقبولة أو جيدة/مُرضية أو أفضل من مُرضية في عام ٢٠١٧، وهو ما يشكل تحسناً ملحوظاً مقارنة بعام ٢٠١٢، وهو أول عام تقدّم فيه التقارير، حيث صُنفت نسبة ٣٤ في المائة فقط من خطط التدابير التصحيحية باعتبارها جيدة النوعية واعتُبرت نسبة ٢٢ في المائة منها مقبولة.

٣٤ - وفي عام ٢٠١٧، حددت الكيانات المبلّغة ١٠١ من الإجراءات لتحسين أدائها في عام ٢٠١٨. وشملت المجالات الأكثر استهدافاً لتعزيز الأنشطة بعض أضعف المؤشرات أداءً، لا سيما تتبع الموارد، وتخصيص الموارد، والهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين، وتنمية القدرات. واستُهدف مؤشر السياسات والتخطيط تحديداً، باعتباره مؤشراً محفزاً لتحسين الأداء في عام ٢٠١٨. وبالإضافة إلى ذلك، جرى في ٩٦ في المائة من الحالات تعيين موظفين، غير منسق الشؤون الجنسانية أو موظفي وحدة الشؤون الجنسانية، ليتولوا المسؤولية عن إجراءات المتابعة، وهو ما يعكس زيادة قدرها ٤ نقاط مئوية مقارنة بعام ٢٠١٦ وزيادة قدرها ١١ نقطة مئوية مقارنة بعام ٢٠١٢. ويدل ذلك على استمرار توسيع شبكة

(١٢) يمثل الهيكل الجنساني والتمثيل المتكافئ للمرأة مؤشرين مستقلين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة ٢,٠، وذلك في محاولة لقياس التقدم المحرز في هذين المجالين بمزيد من الدقة.

المشاركة والمسؤولية فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو يتجاوز وحدات الشؤون الجنسانية أو مراكز تنسيق الشؤون الجنسانية.

٣٥ - وأشارت تقديرات الكيانات مجتمعة إلى أن مبلغاً إضافياً قدره ٢٠ مليون دولار سيكون مطلوباً لتحقيق أهداف خطة العمل على نطاق المنظومة. وكانت هناك حاجة إلى أكبر حصة من الموارد للهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين (٢٧ في المائة)، يليه تخصيص الموارد (١٧ في المائة) والتخطيط الاستراتيجي (١١ في المائة).

هاء - العوامل الرئيسية والدروس المستفادة

٣٦ - منذ عام ٢٠١٢ ومنظومة الأمم المتحدة تسترشد بخطة العمل على نطاق المنظومة لإحراز تقدم ملحوظ في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع المهام المؤسسية حيث ساهمت الخطة في زيادة فهم العوامل الرئيسية التي تحرك التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج في منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك:

(أ) *سياسات المساواة بين الجنسين* - الكيانات التي لديها خطة/سياسة في مجال المساواة بين الجنسين تفي أو تفوق، في المتوسط، المتطلبات في ضعف عدد المؤشرات التي تتمكن فيها الكيانات التي لا توجد لديها هذه السياسة/الخطة من الوفاء بالمتطلبات أو التفوق فيها. وسياسات وخطط المساواة بين الجنسين التي تركز على الأولويات المحددة على نطاق المنظمة، لا سيما الخطط الاستراتيجية، وعلى نظم الإدارة القائمة على أساس النتائج تعزز مشاركة الإدارة العليا وتحشد الدعم على نطاق أوسع وتشجع على تحقيق المزيد من النتائج الفعالة؛

(ب) *آليات مساءلة الإدارة العليا* - من المرجح أن تكون الكيانات التي لديها سياسات/خطط في مجال المساواة بين الجنسين وآلية قائمة لكفالة مساءلة الإدارة العليا عن المساواة بين الجنسين، في المتوسط، أكثر قدرة من غيرها من الكيانات على التفوق في الوفاء بمتطلبات مؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة بمعدل سبع مرات. وإعمال المساءلة عن المساواة بين الجنسين يتحقق على أفضل وجه عندما تستهدف عملية المساءلة كبار القادة، وتشمل جميع الموظفين عن طريق إدماج الأهداف الملائمة في خطط واستعراضات أداء الموظفين. والربط بين أهداف إدارة الأداء المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من جهة والتقييم وبناء القدرات من جهة أخرى يحسّن الامتثال والنتائج والدعم داخل الكيانات؛

(ج) *مراكز تنسيق قضايا المساواة بين الجنسين* - الكيانات التي توجد لديها شبكة مكرسة من جهات تنسيق الشؤون الجنسانية تشمل موظفين من الفئة الفنية برتبة ف-٤ وما فوقها، لها اختصاصات مكتوبة وتخصص كحد أدنى نسبة ٢٠ في المائة من الوقت للمهام المتصلة بتحقيق المساواة بين الجنسين تتمكن، في المتوسط، من أن تفي بالمتطلبات أو تفوقها في عدد من المؤشرات يزيد بنسبة الثلث عن عدد المؤشرات التي تفي بمتطلباتها أو تفوقها تلك الكيانات التي ليست لديها شبكة من جهات تنسيق الشؤون الجنسانية. وأفضل ما يساهم في الدفع قدماً بمساعي التعميم الفعال للمنظور الجنساني هو إيجاد شبكة من جهات التنسيق تعمل في مختلف وحدات العمل وليس فقط في وحدات الشؤون الجنسانية؛

(د) القيادة والمشاركة - ساهمت استقصاءات آراء الموظفين على الصعيد العالمي، من خلال ممارسة الضغوط التصاعديّة للأخذ بالممارسات الشاملة في جميع مهام الكيانات، في حشد دعم القيادة الفعال للعمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين. وتؤدي المشاركة في حملات بارزة تنظم على نطاق المنظومة، من قبيل المبادرة الدولية لمناصري المساواة بين الجنسين، حيث تُقطع التزامات محددة وإلزامية تخضع للرصد بصورة متواترة، إلى توليد روح تنافسية صحية بين القادة الأقران وتحشد الدعم لتحقيق المساواة بين الجنسين؛

(هـ) بناء القدرات. إن الكيانات التي توفر وتشترط التدريب الجنساني لجميع الموظفين من جميع الرتب، بما في ذلك كبار المديرين، تفي بالمتطلبات أو تفوقها في أكثر من ضعف عدد المؤشرات مقارنة بالكيانات التي لا توفر أي تدريب من هذا النوع؛

(و) الشراكات والمبادرات المشتركة - في سياق تضاؤل الموارد المالية، ساهمت الشراكات المكرسة لتبادل المعارف والممارسات الجيدة المتعلقة بخطة العمل على نطاق المنظومة في الحفاظ على أداء الكيانات أو الارتقاء به. ولا بد من توافر مركز فعال مزود بالموارد الكافية لكفالة التنسيق والاتساق من أجل رصد التقدم المحرز على نطاق المنظومة والإبلاغ عنه استناداً إلى التطوير التدريجي للقدرات والمهام. وقد ثبت أن إنشاء وتعهد شبكة على نطاق المنظومة، تشمل موظفين من خارج وحدات الشؤون الجنسانية وتعمل من خلال الشبكات المشتركة بين الوكالات، يشكل وسيلة فعالة لضمان تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتولي المنظومة بأسرها لزاماً خطة العمل على نطاق المنظومة.

واو - الجيل المقبل من أطر المساءلة من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني

خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة (٢٠٠٠)

٣٧ - تولت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تنسيق عملية تشاورية موسعة على نطاق المنظومة طوال عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ تهدف إلى تحديث خطة العمل الجديدة على نطاق المنظومة (٢٠٠٠)، التي ستقدم الكيانات تقارير عنها اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. وقد خضع الإطار الجديد لجولتين تجريبيتين في ٨ كيانات في الفترة ما بين أيار/مايو وأيلول/سبتمبر ٢٠١٦، وفي ١٠ كيانات في الفترة ما بين كانون الثاني/يناير وآذار/مارس ٢٠١٨.

٣٨ - وتواصل خطة العمل على نطاق المنظومة (٢٠٠٠) تنقيح المؤشرات القائمة وترسي إطار العمل ضمن خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وتضيف خطة العمل ثلاثة مؤشرات جديدة تركز على النتائج ومؤشراً واحداً يركز على القيادة، وتوسع نطاق إطار المساءلة ليشمل الإبلاغ على نطاق المنظومة عن النتائج المتعلقة بالغايات ذات الصلة بالشؤون الجنسانية في أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة. وباعتبار أن هذه هي المحاولة الأولى للإبلاغ عن نتائج المساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة بطريقة أكثر منهجية، فقد تحتاج طريقة الإبلاغ إلى مزيد من الصقل بعد الجولة الأولى من تقديم التقارير في عام ٢٠١٩.

٣٩ - والنجاح في تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة يبرز ما تنطوي عليه من إمكانات تجعلها قابلة للتكرار من خلال سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة وفي السياقات المؤسسية والقطاعية على الصعيد الوطني.

٤٠ - وفي عام ٢٠١٧، قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بوضع خطة عمل قطاعية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في قطاع المياه والصرف الصحي والنظافة الصحية. ومن المتوقع بدء تنفيذها في بلدان مختارة في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

رابعا - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة التنفيذية

٤١ - تستجيب منظومة الأمم المتحدة الإنمائية لانعدام المساواة بين الجنسين عن طريق دعم الحكومات في جهودها الرامية إلى إدماج المساواة بين الجنسين في عمليات التنمية الوطنية والبرمجة القطرية المشتركة من خلال تكريس نتائج المساواة بين الجنسين، وكذلك من خلال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المجالات الأخرى^(١٣).

ألف - تهيئة بيئة مواتية لتحقيق المساواة بين الجنسين

٤٢ - في عام ٢٠١٦، قام ٥٤ فريقاً من أفرقة الأمم المتحدة القطرية بتقديم الدعم التقني لصياغة الخطط الإنمائية الوطنية. وتمثل ذلك الدعم في جمع البيانات الأساسية وتحديد الفئات الضعيفة ووضع الأهداف. وأفاد أكثر من نصف تلك الأفرقة القطرية بأنها قدمت الدعم فيما يتعلق بالهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات.

٤٣ - وشمل الدعم المقدم إلى الحكومات أيضاً تعزيز التقدم المحرز بشأن الأهداف المتفق عليها عالمياً والمواءمة مع المعايير النازمة الدولية والإقليمية. وأبلغت أفرقة الأمم المتحدة القطرية عن الجهود المشتركة بين الوكالات من أجل تعزيز الأطر القانونية والسياساتية للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في ما يقرب من ٦٠ بلداً. وقدمت مزيجاً من المشورة والدعم التقني والمساعدة في مجال بناء القدرات من أجل وضع وتنفيذ ورصد السياسات الوطنية للمساواة بين الجنسين، بما في ذلك خطط العمل الوطنية.

٤٤ - وفي سوازيلند، قدم فريق الأمم المتحدة القطري الدعم لإطلاق استراتيجية وطنية بشأن إنهاء العنف، بما في ذلك خطة عمل محددة التكاليف. وساهمت الاستراتيجية في إنشاء شبكات وطنية وإقليمية، وأشركت الرجال في مكافحة العنف ضد المرأة، وأنشأت مجموعة من الخدمات الأساسية ووضعت المعايير الدنيا للعنف القائم على نوع الجنس في حالات الطوارئ. وفي فييت نام، قدم الدعم لتطوير أول مشروع مواضيعي وطني في مجال منع العنف الجنساني والتصدي له، مكرس لتحسين خدمات الدعم الأساسية المقدمة إلى الضحايا ومنع التحرش الجنسي في مكان العمل والعنف في المدارس والأماكن العامة والتصدي لهما.

٤٥ - وقدمت أفرقة الأمم المتحدة القطرية الدعم أيضاً للإصلاحات التشريعية الرامية إلى حماية حقوق النساء والفتيات من خلال إلغاء القوانين التمييزية. وفي الأردن وإكوادور وبيرو وتشاد والجمهورية الدومينيكية وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وقيرغيزستان والكاميرون ومصر وملاوي ونيبال، قامت الحكومات بتعديل القوانين الجنائية/قوانين العقوبات الخاصة بها لإنهاء الإفلات من العقاب على العنف الجنساني، وإلغاء تجريم الإجهاض في حالات الاغتصاب، وضمان زيادة فرص الحصول على خدمات

(١٣) استُمدت التحليلات والأمثلة الواردة في هذا الفرع من الموجزات الاستراتيجية لنتائج التنسيق لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لعامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ ما لم يُذكر خلاف ذلك.

الإجهاد في ظروف محددة، والحد من حالات الزواج المبكر وإنهاء ممارسة عزل المرأة في أيام الحيض. وفي رواندا، وبمشاركة فعالة من جانب الآلية الوطنية المعنية بالمساواة الجنسانية، أعادت الحكومة حق المرأة في إجازة الأمومة المدفوعة الأجر لمدة ١٢ أسبوعاً.

٤٦ - وبذلت الجهود لمواءمة القوانين والسياسات^(١٤) مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان ومن أجل تعميم مراعاة الاعتبارات الجنسانية في خطط التنمية الوطنية (الصومال وموريشيوس وناميبيا)، وفي الاستراتيجيات القطاعية، مثل الصحة، ولا سيما صحة الأم والطفل والصحة الجنسية والإنجابية والحقوق ذات الصلة (إكوادور وأوغندا وزامبيا والعراق ومنغوليا)، والعمل/العمالة (بوروندي وجمهورية مولدوفا وفييت نام) والتعليم (تركمانستان وزمبابوي). وفي ألبانيا، قامت الحكومة بإدماج الأهداف والغايات الجنسانية في عملية برمجة الميزانيات المتوسطة الأجل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، حيث خصصت ٩٠ مليون دولار من الموارد المحلية لبرامج المساواة بين الجنسين.

٤٧ - وقدمت أفرقة الأمم المتحدة القطرية الدعم أيضاً للجهود الوطنية الرامية إلى إنهاء الممارسات الضارة ضد الفتيات، مثل الزواج المبكر والزواج بالإكراه وزواج الأطفال وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث. وقامت أفرقة الأمم المتحدة القطرية بتوعية أكثر من ٨ ٠٠٠ من الرجال والنساء والشباب والقيادات الدينية بشأن قضايا تشويه الأعضاء التناسلية للإناث/ختان الإناث وزواج الأطفال في غامبيا، وأجرت تقييماً نوعياً بشأن زواج الأطفال في بوتان، وأطلقت حملة مدتها ثلاث سنوات للقضاء على ممارسة تشويه/قطع الأعضاء التناسلية للإناث في إثيوبيا، ورؤيت بنجاح لتجريم زواج الأطفال في ملاوي وزمبابوي، ووضعت استراتيجية وطنية بشأن إنهاء زواج الأطفال في نيبال وزامبيا. وفي زامبيا أيضاً، قدمت الأمم المتحدة الدعم إلى وزارة الشؤون الجنسانية في وضع خطة عمل وطنية محسوبة التكاليف لدعم استجابة متعددة القطاعات للاستراتيجية الوطنية المتعلقة بالقضاء على زواج الأطفال.

٤٨ - وتواصل أفرقة الأمم المتحدة القطرية تعزيز قدرة الحكومات والمجتمع المدني على التعاون مع الآليات الدولية لحقوق الإنسان من خلال الوفاء بالتزامات الإبلاغ وفي تتبع تنفيذ التوصيات. وفي عام ٢٠١٦، قدم ٦١ في المائة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية الدعم لعمليات الاستعراض الدوري الشامل ويسر ٧٣ في المائة منها متابعة الحكومات للتوصيات التي قدمتها الهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان إلى الدول بشأن مسائل حقوق الإنسان^(١٥). وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، قدم حوالي ٥٠ فريقاً من أفرقة الأمم المتحدة القطرية تقارير عن الدعم الذي تقدمه إلى الحكومات في الوفاء بالتزاماتها بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وقد ركز هذا الدعم على أربعة مجالات عامة هي: (أ) تقديم المساعدة التقنية إلى الحكومات لمساعدتها في تنفيذ التزاماتها المتعلقة بتقديم التقارير بموجب الاتفاقية؛ و (ب) بناء قدرات المجتمع المدني وتشجيع مشاركته، ولا سيما المنظمات النسائية، في آليات الإبلاغ بموجب الاتفاقية عن طريق تقديم تقارير موازية إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة؛ و (ج) صياغة تقرير فريق الأمم المتحدة القطري؛ و (د) رصد ومتابعة تنفيذ التوصيات والملاحظات الختامية.

(١٤) ومن الأمثلة على ذلك السياسة الوطنية للشباب (غيانا)؛ والاستراتيجية والخطة الوطنية لتمكين المرأة في المناطق الريفية (تونس)؛ والاستراتيجية الوطنية لمكافحة الإرهاب والتطرف (طاجيكستان)؛ واستراتيجية العمالة الوطنية (جمهورية مولدوفا)؛ وخطة مارشال لمكافحة الفقر (موريشيوس)؛ ومشروع القانون المتعلق بالتجار بالأشخاص (الهند).

(١٥) انظر 9، p. 2017، "United Nations Development Group, "Lift off: Agenda 2030. Shared results of the UNDG in 2016", 2017, p. 9. متاح على الرابط التالي: https://undg.org/wp-content/uploads/2017/09/UNDG_ResultsReport2016_web_final.pdf.

٤٩ - وفي كابو فيردي، قدم فريق الأمم المتحدة القطري الدعم في إدراج توصيات اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في خطة وطنية للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٥-٢٠١٨ وخطة وطنية لمكافحة العنف الجنساني للفترة ٢٠١٤-٢٠١٨. وفي تقريره السري إلى اللجنة، أوصى فريق الأمم المتحدة القطري في غواتيمالا، في جملة أمور، برفع رتبة الأمانة الرئاسية لشؤون المرأة إلى مستوى وزارة، وتعزيز سبل وصول المرأة إلى العدالة وإلى فرص العمل اللائق مع توفير الحماية الاجتماعية والعمالية المناسبة، وإصلاح القانون الانتخابي والأنظمة الداخلية للأحزاب السياسية من أجل إدراج المساواة بين الجنسين وإدماج الشعوب الأصلية.

باء - دمج دعم السياسات المتكامل في عمليات البرمجة القطرية المشتركة لدعم تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ على نحو يراعي المنظور الجنساني

٥٠ - تمثل عمليات البرمجة القطرية المشتركة مداخل حاسمة الأهمية تتيح لأفرقة الأمم المتحدة القطرية تقديم الدعم المتكامل على صعيد كل الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للتنمية المستدامة إلى جانب الحكومات وأصحاب المصلحة ذوي الصلة. ويكتسي هذا النهج أهمية خاصة في التعميم المنهجي للمنظور الجنساني وفي كفالة تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات على صعيد جميع أهداف التنمية المستدامة وغاياتها.

٥١ - وتضطلع وكالات الأمم المتحدة، من خلال عمليات تحليل قطرية مشتركة، إلى جانب الحكومات الوطنية وأصحاب المصلحة الآخرين، بتحليلات مشتركة، وتحدد أولويات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وتستلزم التحليلات القطرية المشتركة، المضطلع بها بالاسترشاد بالمعايير الدنيا العالمية الجديدة، تحليلاً جنسانياً دقيقاً يتجاوز نطاق البيانات المصنفة حسب العمر والجنس إلى تحديد وتفسير الأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين وغير ذلك من أشكال عدم المساواة. وهذه التحليلات يمكن الاستعانة بها، على نحو استراتيجي، في وضع أطر المساعدة الإنمائية للأمم المتحدة المراعية للمنظور الجنساني.

٥٢ - وفي عام ٢٠١٦، كان قد أجرى ما نسبته ٧٠ في المائة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية تحليلات قطرية مشتركة لأطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الخاصة بها، أي بزيادة ٩ في المائة عن عام ٢٠١٥^(١٦). وفي إطار التحضير للتحليل القطري المشترك الأول في بوروندي، دعا فريق الأمم المتحدة القطري جهات مختلفة من أصحاب المصلحة للالتزام من أجل تحديد التحديات الإنمائية والإنسانية، وإيجاد الحلول المحتملة، والنظر في الميزة النسبية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية في معالجتها. وشملت الجهات صاحبة المصلحة جماعات النساء والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين، والشباب، والقادة الدينيين، والضعفاء من الأهالي. وفي الأردن، شمل التحليل القطري المشترك تحليلاً جنسانياً تناول الأسباب الكامنة وراء أشكال التفاوت الاجتماعي والاقتصادي والسياسي بين الرجل والمرأة. ونتيجة لذلك، بات لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (٢٠١٨ - ٢٠٢٢) في الأردن نتائج مخصصة للمساواة بين الجنسين، تركز بوجه خاص على المشاركة السياسية والاقتصادية للمرأة.

(١٦) المرجع نفسه، الصفحة ٢٠.

٥٣ - ويتناول إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية بالوصف الاستجابة الاستراتيجية والجماعية لمنظومة الأمم المتحدة للأولويات الإنمائية الوطنية، وهو الأساس الذي تتخذه المنظومة لتنسيق الدعم المتكامل والمتسق وتقديمه. وتواصل أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية إبداء تركيز متزايد على المساواة بين الجنسين. فضمن ٥٨ من تلك الأطر التي بدأ تنفيذها في عام ٢٠١٦ وبداية عام ٢٠١٧، حددت ٧٢ في المائة منها (٤٢ إطاراً) نتائج جنسانية على مستوى النتائج^(١٧).

٥٤ - وواصلت أفرقة الأمم المتحدة القطرية اتباع نهج المسار المزدوج في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات إطلاق أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية طوال عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ وفقاً للتوجيهات الجديدة لوضع جيل جديد من الأطر في سياق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠^(١٨). وتقر التوجيهات بالمساواة بين الجنسين باعتبارها أحد مبادئ البرامج الرئيسية الثلاثة لوضع البرامج المتكاملة القطرية المشتركة. ويدعم كذلك دليل الموارد المرجعية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في مجال تعميم المنظور الجنساني في برامج الأمم المتحدة المشتركة على الصعيد القطري إعطاء الأولوية لمسائل المساواة بين الجنسين وإدماجها في أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وفي عمليات البرمجة المشتركة الأخرى.

٥٥ - وفي حين أن الاتجاهات الحالية تشير إلى أن نسبة متزايدة من أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية تدرج المساواة بين الجنسين باعتبارها نتيجة قائمة بذاتها و/أو تعميمها على صعيد جميع مجالات النتائج الأخرى، يعتبر تعميم أهداف وغايات المساواة بين الجنسين بشكل منهجي في أطر النتائج والرصد والتقييم وأطر الميزانية أمراً أساسياً. وبينما استخدمت في الأطر الخاصة بأذربيجان وأرمينيا وإندونيسيا وأوروغواي وزامبيا وكازاخستان مؤشرات مختلفة مصنفة (مثلاً حسب العمر والجنس والجغرافيا)، تبين من استعراض ٢٧ إطاراً في عام ٢٠١٦ أن أقل من نصف تلك الأطر أدرجت مؤشرات مصنفة خاصة بالفئات الضعيفة^(١٩). ونظراً إلى أن تصنيف البيانات كثيراً ما يقتصر على الجنس، يصبح تتبع التقدم المحرز بشأن أشكال التمييز المتعدد الجوانب الأخرى وأشكال عدم المساواة أمراً صعباً. وبالإضافة إلى ذلك، كثيراً ما تتسم النتائج الجنسانية بنقص في الموارد على صعيد أطر الميزانية^(٢٠).

٥٦ - وتمكن البرامج المشتركة لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية من توطيد دعمها المتكامل، ومن تعميم المنظور الجنساني بشكل منهجي في أشكال الاستجابة التنفيذية في جميع القطاعات وفي جميع البلدان

(١٧) انظر United Nations Sustainable Development Group Office, information management system, 2017.

(١٨) انظر United Nations Development Group, “United Nations Development Assistance Framework guidance”, 2017. متاح على الرابط التالي: https://undg.org/wp-content/uploads/2017/05/2017-UNDAF_Guidance_01-May-2017.pdf.

(١٩) انظر United Nations Development Operations Coordination Office, “2016 United Nations Development Assistance Framework: desk review”, 2017, p. 18. متاح على الرابط التالي: <https://data2.unhcr.org/fr/documents/download/53006>.

(٢٠) انظر Tony Beck, “UNCT performance indicators for gender equality and the empowerment of women: desk review 2012-2014”, prepared for the United Nations Development Group Gender Equality Task Team, July 2015. استعراض أعد لأجل فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، متاح على الرابط التالي: <https://undg.org/wp-content/uploads/2017/03/UNDG-TT-Scorecard-Desk-Review-2012-2014-Final-Report-7-July-2015.pdf>.

وبشراكة مع طائفة واسعة من أصحاب المصلحة، وخاصة المنظمات النسائية والأهلية والجماعات النسائية والمدافعات عن حقوق الإنسان ومنظمات الفتيات والمنظمات التي يقودها الشباب.

٥٧ - وفي عام ٢٠١٦، قامت ١٠٩ برامج، ضمن ٣٧١ من البرامج المشتركة المبلغ بشأنها، بالتركيز على المساواة بين الجنسين والتصدي لمسائل العنف الجنساني، وصحة الأم والطفل، والمشاركة الاقتصادية للمرأة^(٢١). وتم أيضا تعميم المنظورات الجنسانية في البرامج المشتركة المتعلقة بتغير المناخ، والحد من الفقر، والأمن الغذائي، والحماية الاجتماعية، والسلام، والمصالحة، ومبادرات بناء القدرة على التحمل، وإصلاح القطاع العام. ويتسق ذلك مع الاتجاهات المسجلة في السابق، حيث ركزت حوالي ٣٠ في المائة من البرامج المشتركة على المساواة بين الجنسين التي شكلت أحد أكثر مجالات التركيز تواترا.

جيم - تعميم مراعاة المنظور الجنساني على صعيد ركيزتي العمل الإنساني والسلام والأمن

٥٨ - يبلغ أكثر من نصف البلدان التي توجد فيها منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن الأزمات التي تتسبب فيها الطبيعة أو الإنسان وبشأن النزاعات والكوارث. غير أن الإبلاغ عن الإجراءات المتخذة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأعمال الإنسانية والأعمال الهادفة للسلام والأمن في الموجزات الاستراتيجية لنتائج التنسيق في عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ يظل نادرا. وكانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تضطلع بأنشطة في مجالي السلام والأمن وبأنشطة الإنسانية في ٥٨ بلدا في نهاية عام ٢٠١٦.

٥٩ - وفي فيجي، قدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة الدعم لوزارة شؤون المرأة والطفل والحد من الفقر بشأن المشاركة في قيادة جهود التنسيق المتعلقة بالعنف الجنساني في حالات الطوارئ في أعقاب إعصار وينستون. وأسهمت الهيئة أيضا بتحليل للأثر الجنساني في تقييم الاحتياجات بعد وقوع الكارثة وقدمت توصيات مراعية للمنظور الجنساني لأجل الشركاء المعنيين بالإنعاش. وقامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية، مع وزارة الصحة في دولة بوليفيا المتعددة القوميات، بإدماج احتياجات المرأة في الاستراتيجية الوطنية للوقاية من فيروس زيكا ومراقبته، مع كفالة مشاركة فعلية للنساء من أكثر المناطق تضررا.

٦٠ - وفي بنغلاديش وميانمار ونيبال، أدى أيضا تقديم الدعم التقني ودعم القدرة الاحتياطية في الشؤون الجنسانية إلى الأفرقة القطرية المعنية بالعمل الإنساني إلى زيادة مشاركة المرأة في العمل الإنساني عن طريق إدماج المساواة بين الجنسين في هيكل تنسيق العمل الإنساني وبناء القدرة على التحليل الجنساني من خلال المبادئ التوجيهية وحلقات العمل.

٦١ - وسعيا إلى تعزيز الدور القيادي للنساء ومشاركتهم في تسوية النزاعات وبناء السلام والمصالحة، قدمت أفرقة الأمم المتحدة القطرية الدعم إلى الحكومات في تنفيذ قرارات مجلس الأمن بشأن المرأة والسلام والأمن، ولا سيما من خلال وضع خطط عمل وطنية لتنفيذ قرار المجلس ١٣٢٥ (٢٠٠٠) في أوغندا وأوكرانيا وكينيا وملديف. وقدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة دعما حيويا إلى منظمات المجتمع المدني والجهات الحكومية الفاعلة في وضع خطة العمل الوطنية لكينيا التي اعتمدها الحكومة الكينية بوصفها إطارا للمساءلة عن تنفيذ الالتزامات الوطنية القائمة بشأن المساواة بين الجنسين وتعزيز مشاركة المرأة ودورها القيادي في صنع القرارات العامة والسياسية على جميع المستويات. وفي أوكرانيا، عززت أفرقة الأمم

(٢١) انظر ٥٣، "United Nations Development Group, "Lift off: Agenda 2030", p. 53.

المتحدة القطرية الشراكات ووطدتها مع الجماعات النسائية والمجتمع المدني، وعملت على توعية البرلمان بشأن تنفيذ ورصد خطة العمل الوطنية.

٦٢ - وعلى الصعيد العالمي، قامت اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بتحديث سياستها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، ووضعت إطاراً للمساءلة من أجل رصد التقدم المحرز وتنفيذ هذه السياسة. وتتوخى سياسة اللجنة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في العمل الإنساني جعل المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات مبدأً أساسياً في جهود التأهب والاستجابة والإنعاش في المجال الإنساني.

دال - قدرات أفرقة الأمم المتحدة القطرية فيما يتعلق بالمسائل الجنسانية

٦٣ - في عام ٢٠١٦، من ضمن ٩٩٠ فريقاً من الأفرقة المشتركة بين الوكالات التي دعمت تنفيذ الأعمال والنتائج المشتركة للأمم المتحدة، ركز ٢٢١ فريقاً منها على الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة^(٢٢).

٦٤ - وتقدم الأفرقة المواضيعية الجنسانية والأفرقة المعنية بالنتائج في المسائل الجنسانية التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية الدعم فيما يتعلق بالسياسات الاستراتيجية والدعم التقني وفي مجال بناء القدرات بشأن المسائل الجنسانية إلى عمليات البرجة القطرية المشتركة، وتضطلع بالأعمال في مجالي وضع المعايير وحقوق الإنسان، فضلاً عن أنشطة الدعوة والاتصالات على الصعيد القطري. وتضفي المزيد من الاتساق على أفرقة الأمم المتحدة القطرية من خلال التخطيط والتنفيذ المشتركين، وتشرف على النتائج المحققة في مجال المساواة بين الجنسين وتبلغ عنها إلى جانب النظراء الوطنيين^(٢٣).

٦٥ - وبينما أبرز تقييم إقليمي أجرته هيئة الأمم المتحدة للمرأة في أوروبا وآسيا الوسطى أهمية الأفرقة المواضيعية الجنسانية والأفرقة المعنية بالنتائج في المسائل الجنسانية في تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساءلة عن ذلك على الصعيد القطري، فقد خلص أيضاً إلى وجود تفاوت في القدرات التقنية، ونقص في التمويل، وعدم اتساق في الالتزام بالمساواة بين الجنسين، كتحديات تطرح باستمرار أمام تلك الأفرقة^(٢٤). وينطبق هذا الاستنتاج على القدرات الجنسانية المتفاوتة عموماً لأفرقة الأمم المتحدة القطرية. وفي عام ٢٠١٦، أبلغ نصف أفرقة الأمم المتحدة القطرية تقريباً (٦٤ من أصل ١٣١) بشأن الإجراءات الرامية إلى تعزيز قدرة الموظفين على تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بينما كان يعمل في ٢٦ في المائة منها مستشارون متفرغون للشؤون الجنسانية^(٢٥).

(٢٢) المرجع نفسه، الصفحة ٤١.

(٢٣) المرجع نفسه، الصفحة ٢٢.

(٢٤) انظر UN-Women, "Coordinating for gender equality results: regional evaluation of UN-Women's contribution to UN system coordination on gender equality and the empowerment of women in Europe and Central Asia", 2016. متاح على الرابط التالي: <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2016/08/coorgenderequalresults-eca-web.pdf?la=en&vs=4654>.

(٢٥) انظر United Nations Sustainable Development Group Office, information management system, 2017.

٦٦ - وتوفير قدرات قوية في المسائل الجنسانية ضمن أفرقة الأمم المتحدة القطرية أمر ييسر مراعاة المنظور الجنساني بقدر أكبر في عمليات البرمجة القطرية المشتركة، ويعزز المساءلة عن تنفيذ الالتزامات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. غير أنه في عام ٢٠١٦، لم يكن قد اضطلع سوى أقل من ثلث الأفرقة القطرية بعملية سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين في السنوات الأربع السابقة، بما في ذلك الأفرقة القطرية الستة التي اضطلعت بالتنفيذ التجريبي لسجل الأداء المحدث لأفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة^(٢٦). وتستخدم في سجل الأداء ١٥ مؤشرا موحدا لتقييم أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية على أساس المعايير الدنيا لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، التي تمت مواءمتها مع معايير خطة العمل على نطاق المنظومة واتخذت الدروس المستفادة منطلقا لها من أجل تحسين الأداء وإحراز التقدم في تحقيق الغايات المتصلة بالمسائل الجنسانية لأهداف التنمية المستدامة.

٦٧ - وعلى الصعيد الإقليمي، توفر الأفرقة المعنية بالنتائج لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، بما في ذلك الأفرقة المعنية بالمسائل الجنسانية، القيادة والإشراف والخبرة التقنية بما يتيح ربط السياسات العالمية بالأنشطة التنفيذية على الصعيد القطري. وللمرة الأولى، نفذ بيان للتعاون بين أفرقة مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية الإقليمية واللجان الاقتصادية الإقليمية في عام ٢٠١٦ من أجل تعزيز تنسيق واتساق الدعم الإقليمي لأفرقة الأمم المتحدة القطرية. وأسفر ذلك عن وضع إطار يعالج الآثار التمييزية للتطرف ضد المرأة في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، وأنشطة الدعوة في مجال حقوق المرأة في الملكية في أمريكا اللاتينية، ودعم العمليات المشتركة في أوروبا وآسيا الوسطى لأجل اللاجئين والمهاجرين الفارين من أفغانستان والعراق والجمهورية العربية السورية^(٢٧).

هاء - تسخير البيانات من أجل وضع سياسات وبرامج مبنية على الأدلة ومراعية للمنظور الجنساني

٦٨ - قدم ٢٥ فريقا من أفرقة الأمم المتحدة القطرية في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ إفادات عن إبرام شراكات مع الحكومات والمجتمع المدني والمانحين لدعم إجراء طائفة من الدراسات والدراسات الاستقصائية بشأن أبعاد مختلفة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٦٩ - وتم التركيز بشكل خاص على فهم مدى انتشار العنف الجنساني في ١٠ بلدان^(٢٨). وفي جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، قدم صندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة الصحة العالمية الدعم للجنة لاو الوطنية للنهوض بالمرأة ومكتب لاو للإحصاءات في تنفيذ دراسة استقصائية وطنية عن صحة المرأة وتجاربها الحياتية، كانت هي أول دراسة استقصائية تركز على أثر العنف الجنساني يضطلع بها البلد. ودعمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إجراء دراسة مبتكرة عن العنف لتقدير التكاليف لمساعدة الحكومة والشركاء في أعمال التخطيط والميزنة للتصدي للعنف ضد النساء والفتيات في سياقات وقطاعات مختلفة. وتضطلع غرينادا بدراسة استقصائية وطنية عن انتشار العنف الجنساني بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومصرف التنمية الكاريبي، وهي أول بلد في منظمة دول شرق البحر الكاريبي تقوم بذلك.

(٢٦) المرجع نفسه.

(٢٧) انظر United Nations Development Group, "Lift off: Agenda 2030", pp. 45 and 46.

(٢٨) أذربيجان وإكوادور وبوتان وتركمانستان وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وغرينادا وكوبا ولسوتو وناميبيا والهند.

- ٧٠ - بيد أن الافتقار للإحصاءات الجنسانية والبيانات المصنفة حسب نوع الجنس والسن والعوامل الأخرى لا يزال يشكل تحدياً. ويعرقل عدم إعطاء الأولوية للمساواة بين الجنسين في النظم الوطنية للإحصاء وجمع البيانات الجهود الرامية إلى صياغة سياسات قائمة على الأدلة والإبلاغ عن التقدم المحرز.
- ٧١ - وما يؤكد أهمية هذه المسألة أنه لا توجد معايير مقبولة دولياً فيما يخص ٢٣ مؤشراً من مؤشرات التنمية المستدامة العالمية الثلاثة والخمسين التي تشير صراحة إلى النساء أو الفتيات أو نوع الجنس أو الجنس. وفيما يخص ٢١ مؤشراً آخر، تعتبر نسبة التغطية المنجزة منخفضة ومتفاوتة، رغم توافر المنهجية والبيانات على الصعيد القطري^(٢٩).

خامساً - الثغرات والتحديات

- ٧٢ - لقد أحرز تقدم هام في تحقيق قدر أكبر من الاتساق والمساءلة على نطاق المنظومة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وفي تعميم مراعاة المنظور الجنساني كجزء من الدعم المنسق والمتكامل لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية. ومع ذلك، لا تزال بعض الثغرات قائمة، بما في ذلك استمرار القصور في الأداء فيما يخص المؤشرات المتصلة بالموارد البشرية والمالية، مما أعاق تلبية متطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة بالكامل بحلول عام ٢٠١٧ المحدد كموعدها النهائي.
- ٧٣ - وتظل القدرات في مجال المساواة بين الجنسين متباينة ومتفاوتة من كيان إلى آخر ومن حيث التخطيط الإنمائي والتنفيذ والإبلاغ والرصد والتقييم. ويتعين وضع نهج شاملة وأطول أجلاً لتنمية القدرات، بما في ذلك فيما يتعلق بالأفرقة المواضيعية الجنسانية والأفرقة المعنية بالنتائج في المسائل الجنسانية على الصعيدين القطري والإقليمي.
- ٧٤ - ولا يزال الافتقار المستمر لمقياس موحد على صعيد المنظومة للمسائل الجنسانية يكرس لتتبع المخصصات المالية والنفقات في مجال المساواة بين الجنسين على مستوى مختلف المجالات القطاعية والمواضيعية يعيق قدرة منظومة الأمم المتحدة على تحديد الثغرات في مجال الاستثمار وعلى الالتزام بتحقيق أهداف محددة في تخصيص الموارد. ومن شأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج أن يزيد الموارد المالية أكثر من الاستثمار فقط في برامج المساواة بين الجنسين، وأن يعالج، جزئياً، القصور المزمّن في الاستثمار على نطاق المنظومة في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- ٧٥ - والتقدم المبلغ بشأنه على الصعيد القطري في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يركز عن صواب في معظمه على إزالة الحواجز الهيكلية التي ترسخ التمييز ضد النساء والفتيات وعدم المساواة في وضعهن القانوني والاقتصادي والسياسي ومركزهن الاجتماعي. غير أنه لا يزال يتعين بذل جهود كبيرة في سبيل تعميم المنظورات الجنسانية في عمليات البرمجة القطرية المشتركة من أجل دعم تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ على نحو يراعي المنظور الجنساني ويتصدى بشكل شامل ومتكامل بقدر أكبر لحملة أمور منها عبء أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر الملقى بشكل غير متناسب على كاهل المرأة واستفادتها المحدودة من الفرص الاقتصادية ومن الهياكل الأساسية والخدمات، فضلاً عن أشكال القصور في الحماية الاجتماعية.

(٢٩) انظر <https://sustainable-development-goals.iisd.org/sdgs-in-focus/SDG5>.

٧٦ - وأشكال الاستجابة الإنسانية لا ترقى إلى درجة مراعاة مختلف احتياجات وأولويات النساء والفتيات بشكل متسق، ولا تسخر بما فيه الكفاية ما للنساء والفتيات من روح قيادية وقدرة على المشاركة في تشكيل الحلول المعتمدة على المستويين المحلي والدولي (انظر S/2016/822، الفقرة ١٩). ويعتبر تحديث السياسات الجنسانية وإطار المساءلة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات خطوة في الاتجاه الصحيح.

٧٧ - ولا يزال توفير البيانات الوطنية على نحو محدود في شكل مصنف حسب نوع الجنس والأصل العرقي والعمر والإعاقة وغير ذلك من العوامل المتداخلة يعوق قدرة منظومة الأمم المتحدة على أن تضع على النحو المناسب سياسات وبرامج مبنية على الأدلة تنص على أشكال عدم المساواة، ويقيد قدرتها على استعراض ورصد التقدم المحرز في تحقيق أهداف وغايات المساواة بين الجنسين في سياق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

سادسا - استنتاجات وتوصيات

٧٨ - لقد كانت خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عاملا محفزا على تحقيق تحسن كبير في الأداء المؤسسي والمساءلة فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع كيانات الأمم المتحدة. وخطة العمل على نطاق المنظومة (٢٠٠٠) مصممة لكي تنطلق من الإنجازات التي حققتها الخطة السلف، وتعالج أوجه القصور، وترتبط على نحو أفضل بين الأداء المؤسسي ونتائج المساواة بين الجنسين، مما يمثل أول مسعى يبذل على نحو منهجي للإبلاغ بشأن المساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة.

٧٩ - وقد استهدف على الخصوص تحسين سياسات وخطط المساواة بين الجنسين، والتدريب المقدم لجميع الموظفين من جميع المستويات في المسائل الجنسانية، ومساءلة كبار القادة بشكل خاص، ومراعاة جميع خطط واستعراضات أداء جميع الموظفين فيما يتعلق بتنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة في عام ٢٠١٨.

٨٠ - وتواصل منظومة الأمم المتحدة الإنمائية تقديم دعمها بما يتواءم والطبيعة المترابطة والمتآزرة لأهداف التنمية المستدامة. وتتيح المناقشات الجارية بشأن مقترحات الأمين العام الرامية إلى إعادة ترتيب موقع منظومة الأمم المتحدة الإنمائية من أجل الوفاء بوعود خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ فرصا استراتيجية لمواصلة تعزيز التنسيق والشفافية والمساءلة في منظومة الأمم المتحدة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل تحسين دعم الدول الأعضاء في تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ التحويلية.

٨١ - وفي هذا السياق، قد يود المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يطلب إلى منظومة الأمم المتحدة، بما فيها الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، النظر في التوصيات التالية:

(أ) الاضطلاع بدور قيادي وتقديم الدعم باستمرار على أعلى المستويات، بما في ذلك عن طريق المنسقين المقيمين، لأجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج، والتشجيع على زيادة المساءلة عن المساواة بين الجنسين على جميع المستويات من خلال دعم التنفيذ الكامل للسياسات الجنسانية، بما في ذلك خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المحدثة (٢٠٠٠)، وسجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة؛

(ب) كفالة زيادة التركيز على نتائج تعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين على صعيد خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ ككل من خلال الانخراط في التوثيق الاستراتيجي على نطاق المنظومة ككل والإبلاغ بشأن إسهامات الأمم المتحدة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛

(ج) القيام، في ظل التوجيه والدعم المستمرين لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، بتعزيز الدعم المتكامل من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات للجيل المقبل من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية من خلال تعزيز الاتساق المعياري والتنفيذي، بما في ذلك مبدأ ”عدم تخلف أي أحد عن الركب“، وضمان تكريس نتيجة للمساواة بين الجنسين وإدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع النتائج والمؤشرات/الأهداف والميزانيات ذات الصلة بأهداف التنمية المستدامة الأخرى. ويمكن أن تقدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في البلدان التي تتواجد فيها، إرشادات إلى منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في هذا الصدد؛

(د) تعزيز عمليات ضمان الجودة على الصعيدين الإقليمي والقطري، لكفالة استناد التحليلات القطرية المشتركة وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية إلى تحليلات جنسانية محكمة، وتعزيز الروابط الشاملة للهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة مع الغايات المتصلة بالمسائل الجنسانية المدرجة في الأهداف الأخرى؛

(هـ) كفالة ارتباط السياسات المحدثة لكيانات الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين، باعتبارها أدوات محفزة على التقدم، ارتباطاً راسخاً بالأطر التنظيمية الاستراتيجية والبرنامجية والقائمة على النتائج، بما فيها وثائق التخطيط والميزانية ونظم التقييم والإبلاغ المؤسسي، وكفالة اتساقها مع مؤشرات أداء إطار المساءلة على نطاق المنظومة (خطة العمل على نطاق المنظومة (٢٠٠٠))؛

(و) استثمار موارد مالية وبشرية كافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني بما يتناسب مع الالتزامات المؤسسية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومع الطموحات المعبر عنها في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ في مجال المساواة بين الجنسين؛

(ز) تعزيز التمويل في مجال المساواة بين الجنسين في تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، بسبل منها التمويل المواضيعي والمنسق والجماعي، لاتخاذ إجراءات جماعية ومتكاملة على الصعيد القطري لدعم تحقيق أثر واسع النطاق؛

(ح) التعجيل بوضع مقياس متوائم للمسائل الجنسانية على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتتبع ورصد تخصيص الموارد والإنفاق فيما يتعلق بالمسائل الجنسانية على صعيد جميع السياسات والبرامج وتحسين قياس أشكال العجز في الموارد ومواجهته، بما في ذلك في سياق أطر الميزانية الموحدة لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛

(ط) تقييم وسد الثغرات المزمنة في القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني من خلال طائفة ومزيج من التدابير المختلفة، مثل التدريب الإلزامي لجميع الموظفين، بمن فيهم كبار المديرين؛ وربط أهداف الأداء المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ببناء القدرات؛ وتعزيز التعاون والتنسيق فيما بين موظفي الأمم المتحدة العاملين في مراكز التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين وبالمسائل الجنسانية على صعيد ركائز التنمية، والسلام والأمن، وحقوق الإنسان، والعمل الإنساني؛ وتوطيد الخبرات

المكرسة في مجال المساواة بين الجنسين على الصعيدين الإقليمي والقطري، بما في ذلك الأفرقة المواضيعية الجنسانية أو الأفرقة المعنية بالنتائج في المسائل الجنسانية؛

(ي) تكثيف الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين، بسبل منها تنفيذ استراتيجية الأمين العام بشأن التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة تنفيذًا محكمًا؛

(ك) تنفيذ الالتزامات المعيارية بالمساواة بين الجنسين في العمل الإنساني وفيما يتعلق بالمرأة والسلام والأمن، بجملة وسائل منها السياسات الجنسانية القائمة، عن طريق زيادة نشر الخبراء في الشؤون الجنسانية، وتعزيز جمع البيانات المصنفة واستخدامها، والارتقاء بنظم الإبلاغ عن نتائج المساواة بين الجنسين في تلك الركائز؛

(ل) إعطاء الأولوية لإنتاج إحصاءات جنسانية وبيانات مصنفة حسب نوع الجنس وعوامل أخرى ذات صلة في النظم الإحصائية الوطنية من خلال زيادة الدعم التقني والمالي ودعم بناء القدرات، ومن خلال تعزيز التعاون بين القطاعات من أجل إنتاج إحصاءات جنسانية عالية الجودة وتحليلها واستخدامها؛

(م) القيام، بناء على طلب الدول الأعضاء، بدعم تكييف خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للنهوض بتعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساءلة عن ذلك في المؤسسات الوطنية، بما في ذلك الأجهزة النسائية الوطنية والأجهزة المناظرة للقطاعات المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة.