

Distr.: General
17 April 2014
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



دورة عام ٢٠١٤

البند ١٠ (ج) من جدول الأعمال المؤقت*
مسائل التنسيق والبرنامج ومسائل أخرى

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

موجز

هذا التقرير مقدم عملاً بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٦/٢٠١٣. ويستند التقرير إلى مصادر مختلفة، بما في ذلك تقديم التقارير، في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتحليل المعلومات التي قدمها ١٣٢ منسقا مقيما في تقاريرهم السنوية لعام ٢٠١٣، ومصادر ثانوية أخرى. ويقدم التقرير تقييما للتقدم المحرز في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخل منظومة الأمم المتحدة منذ اتخاذ القرار المذكور أعلاه في ٢٤ تموز/يوليه ٢٠١٣. ويجري التركيز بشكل خاص على عنصر المساواة بشأن الأعمال المضطلع بها على نطاق المنظومة في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيدين العالمي والقطري، وعلى التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل. وقدم ما مجموعه ٦٢ كيانا من كيانات الأمم المتحدة تقارير في إطار خطة العمل لعام ٢٠١٣، مقابل ٥٥ كيانا عام ٢٠١٢. وشهدت السنة الثانية من تنفيذ خطة العمل إحراز تقدم في ١٤ مؤشرا من مؤشرات الأداء البالغ عددها ١٥ مؤشرا.

ويتضمن أيضا التقرير توصيات ترمي إلى إحراز المزيد من التقدم، وهي مقدمة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي لكي ينظر فيها.

* E/2014/1/Rev.1، المرفق الثاني.



الرجاء إعادة استعمال الورق

090514 020514 14-30413 (A)



أولا - مقدمة

- ١ - أُعدّ هذا التقرير عملاً بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٦/٢٠١٣، الذي طلب فيه المجلس إلى الأمين العام أن يقدم إليه في دورته الموضوعية لعام ٢٠١٤ تقريراً عن تنفيذ القرار المذكور، بما في ذلك عن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيدين الوطني والعالمي وعن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- ٢ - وجرى إعداد التقرير في ثلاثة فروع. فبعد هذه المقدمة، يقدم الفرع الثاني لمحة عامة عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل؛ ويقدم الفرع الثالث تقييماً للتقدم المحرز في الجهود التي تبذلها كيانات الأمم المتحدة لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع الآليات التنفيذية، بما فيها إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغيره من الأطر الإنمائية؛ ويقدم الفرع الرابع لمحة عامة عن الثغرات والتحديات المتبقية؛ ويشمل الفرع الخامس توصيات مقدمة إلى المجلس لكي ينظر فيها.
- ٣ - ويستند التقرير إلى المعلومات والبيانات التي قدمها ٦٢ كيانا من كيانات الأمم المتحدة من خلال عملية تقديم التقارير التي تضطلع بها هذه الكيانات في إطار خطة العمل، والمعلومات التي قدمها ١٣٢ منسقا مقيما في تقاريرهم السنوية لعام ٢٠١٣، ومصادر ثانوية أخرى.

ثانيا - تعزيز المساواة على نطاق منظومة الأمم المتحدة عن الأعمال التي تقوم بها المنظومة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

- ٤ - رحب المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره ١٦/٢٠١٣، بالبداية في تنفيذ خطة العمل، وطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليه في دورته الموضوعية لعام ٢٠١٤ تقريراً عن تنفيذ القرار المذكور، بما في ذلك عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل. وتلقت أيضا خطة العمل ترحيباً من الجمعية العامة في قرارها ٦٧/٢٢٦ المتعلق بالاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية.
- ٥ - وفي إطار خطة العمل، قدمت منظومة الأمم المتحدة بأكملها تقريرا تقارير على مدى عامين متتاليين عن مجموعة موحدة من مؤشرات الأداء. وأفضت فعالية عملية خطة

العمل إلى إحراز تقدم كبير في أداء منظومة الأمم المتحدة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ومع ذلك، لا تزال هناك ثغرات. ويلزم بذل جهود مستمرة ومنتظمة لضمان أن تواصل منظومة الأمم المتحدة إحراز تقدم نحو تحقيق مؤشرات الأداء الموضوعة في إطار خطة العمل بحلول عام ٢٠١٧.

ألف - المنهجية

٦ - تقيس خطة العمل الأداء من خلال نظام تقييم ذاتي متدرج على خمس درجات، هي: لا ينطبق؛ ولا يوجد؛ ويقارب المتطلبات؛ وفي المتطلبات؛ ويفوق المتطلبات. وتعد درجة "يفي بالمتطلبات" الحد الأدنى الذي ينبغي أن تحققه منظومة الأمم المتحدة، على أساس الولايات الحكومية الدولية، على النحو المبين في الملاحظات الفنية المرفقة بمؤشرات أداء خطة عمل^(١). وفي حالة الأداء غير المرضي، يكون من الملزم وضع خطط لاتخاذ تدابير تصحيحية، وهو في الواقع أمر محوري في ضمان المساءلة وإحراز التقدم. ويهدف هذا النظام إلى تعزيز التقدم التدريجي نحو تحقيق الأداء الممتاز.

٧ - وقدم تقارير نحو ٩٠ في المائة من مكاتب منظومة الأمم المتحدة وإدارتها ووكالاتها (يشار إليها فيما يلي باسم الكيانات) في عام ٢٠١٣، بزيادة عن نسبة ٨٢ في المائة المحققة في عام ٢٠١٢، وهو ما يبين استمرار الالتزام بخطة العمل على نطاق المنظومة^(٢). وتحسنت إلى حد ما أيضا نوعية التقارير، حيث اعتُبر ٦٢ في المائة من خطط التدابير التصحيحية مرضيا أو أفضل من ذلك، مقابل ٥٦ في المائة في عام ٢٠١٢. وقام مكتب المساعدة التابع لخطة العمل الذي تديره هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) بتدقيق التقارير التي قدمتها الكيانات، حيث أجرت الكيانات تنقيحات في ٨٩ في المائة من الحالات التي أوصي فيها بإجراء هذه التنقيحات، وهو ما عزز من دقة العملية. وكان تحليل عام ٢٠١٣ ماثلا لتحليل عام ٢٠١٢؛ حيث رُتبت الكيانات في أربع فئات (انظر الشكل الثالث)، على أساس التوزيع التنظيمي المعتاد للأمم المتحدة، وهو ما يسر

(١) انظر www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability.

(٢) الكيانات السبعة التي لم تقدم تقارير هي معهد الأمم المتحدة الأقليمي لبحوث الجريمة والعدالة، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، وجامعة الأمم المتحدة، ومكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا، ومكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف الجنسي في حالات النزاع، واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية. وبالنظر إلى ورود تقارير من معهدين فقط من معاهد التدريب والبحث الستة، هما معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، لم ينفذ تحليل مستقل لهذه الفئة. وترد نتائجهما في التحليل الكلي.

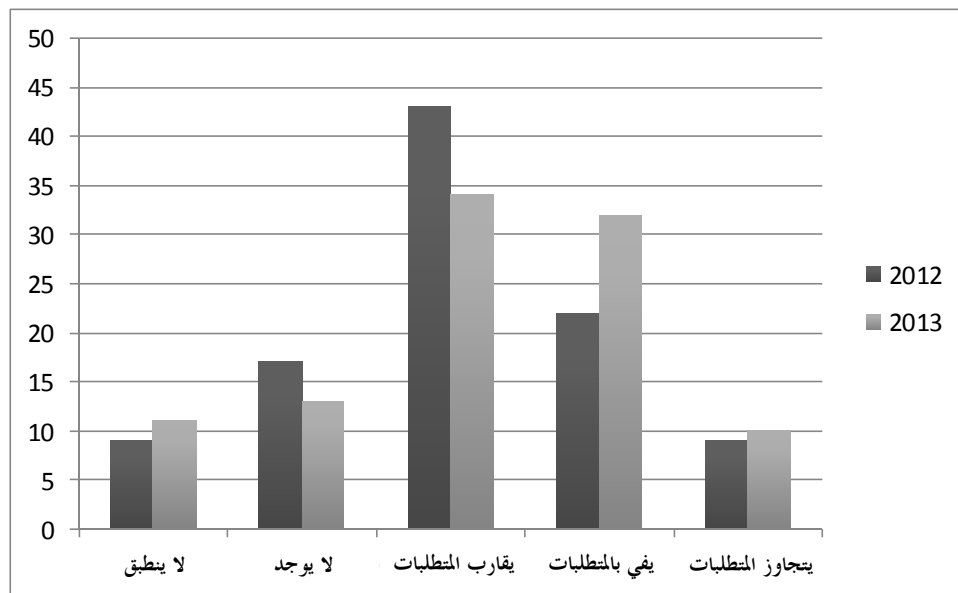
إجراء التحليل على نطاق المنظومة بأسرها وإجراء مقارنات بين سنة الأساس ٢٠١٢ وسنة الاستعراض ٢٠١٣، وكذلك حسب نوع الكيان ومؤشر الأداء ومجالات مواطن القوة والضعف، على النحو المبين أدناه^(٣).

باء - نتائج المقارنة بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣

الشكل الأول

درجات تنفيذ خطة العمل في منظومة الأمم المتحدة، ٢٠١٢ و ٢٠١٣

(نسبة مئوية)



٨ - يبين الشكل الأول التحسن العام الذي أحرزته منظومة الأمم المتحدة، لا سيما الزيادة المشجعة في درجتي "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات" من ٣١ في المائة في عام ٢٠١٢ إلى ٤٢ في المائة في عام ٢٠١٣ والنقصان في درجتي "لا يوجد" و "يقارب المتطلبات"، وترد أدناه أسباب التحسن. وإذا جرت المحافظة على درجة التقدم هذه، يرجح أن تحقق منظومة الأمم المتحدة أهداف خطة العمل فيما يتعلق بمعظم مؤشرات الأداء بحلول نهاية عام ٢٠١٧. غير أن استمرار التقدم سيعتمد على مدى تكثيف التنفيذ، وتعزيز

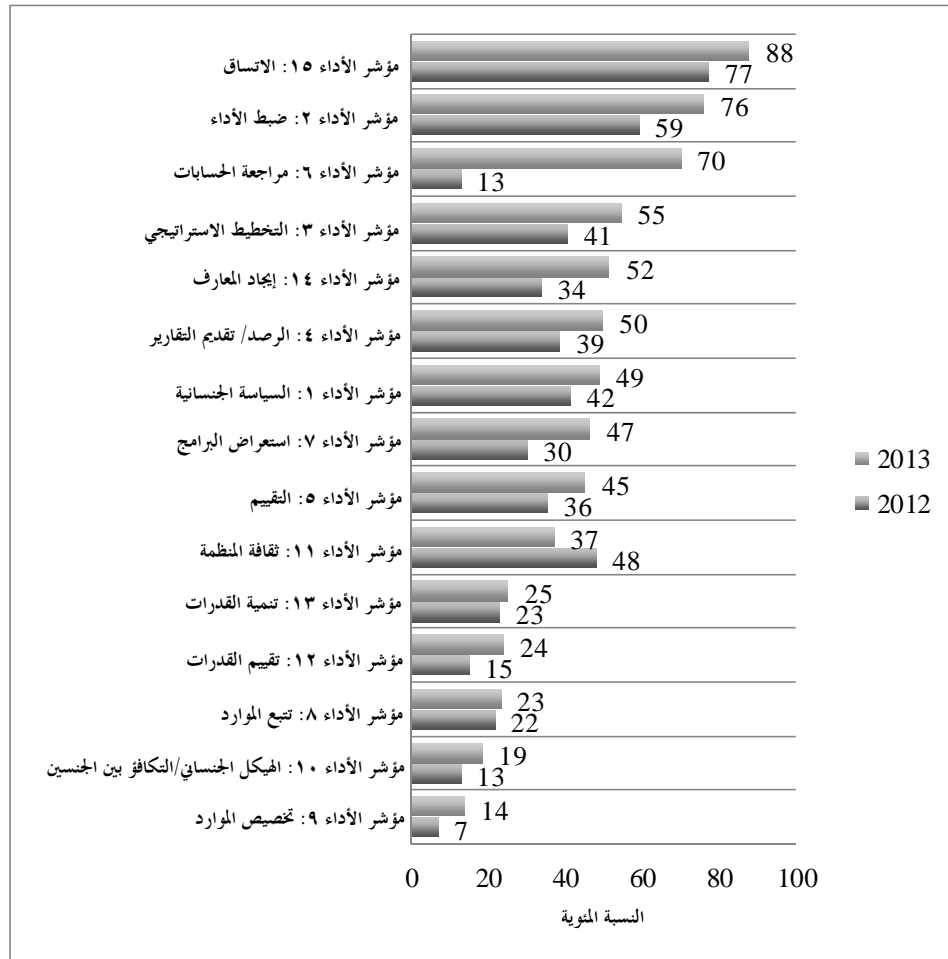
(٣) تتضمن البيانات المتعلقة بمنظومة الأمم المتحدة بأسرها درجة "لا ينطبق". وقد حُذفت هذه الدرجة من تحليل الأداء القوي والضعيف مقابل كل مؤشر من مؤشرات الأداء.

القدرات والتنسيق على نطاق المنظومة، والاستثمار الكافي في تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بحيث لا تتراجع المنظومة عن أوجه التقدم المحرز.

٩ - ويقدم الشكل الثاني مقارنة بين التقارير المقدمة من الكيانات التي أوفت بمتطلبات مؤشرات الأداء الخمسة عشر أو فاقتها خلال عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، وذلك بهدف تيسير إجراء تقييم لمواطن القوة والضعف في منظومة الأمم المتحدة.

الشكل الثاني

النسبة المئوية للكيانات التي أوفت بمتطلبات خطة العمل أو فاقتها، حسب مؤشر الأداء، عن عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣



مواطن القوة

١٠ - شهدت السنة الثانية من تنفيذ خطة العمل إحراز تقدم في ١٤ مؤشرا من مؤشرات الأداء الخمسة عشر، بما في ذلك تقدم بأكثر من ١٥ نقطة مئوية في حالات مراجعة الحسابات، وإدارة الأداء، واستعراض البرامج، وإيجاد المعارف. وبصورة استثنائية، شهد مؤشر الأداء المتعلق بثقافة المنظمة تراجعا في الأداء، ويعزى ذلك أساسا إلى تطبيق متطلبات تقديم التقارير على نحو أكثر صرامة.

١١ - في حالة مؤشر الأداء المتعلق بمراجعة الحسابات، نتج كثير من التقدم المحرز على نطاق المنظومة بسبب التقدم المحرز في الأمانة العامة^(٤). وبخصوص مؤشر الأداء المتعلق بالاتساق، تقترب الأمم المتحدة من تحقيق أهدافها. وفيما يتعلق بإدارة الأداء، أحرز أيضا تقدم كبير في الأمانة العامة، حيث يفى الآن ١٠٠ في المائة من إدارتها ومكاتبها ولجانها الاقتصادية بمتطلبات خطة العمل. وحسنت أيضا الصناديق والبرامج أداءها في هذا المجال، حيث يفى الآن ٦٤ في المائة منها بالمتطلبات أو فاقها، مقابل ٥٠ في المائة في عام ٢٠١٢.

١٢ - وشهد مؤشر الأداء المتعلق باستعراض البرامج زيادة في نسبة الكيانات المصنفة على أنها تفي بالمتطلبات أو فاقتها من ٣١ إلى ٤٧ في المائة. ويقتضي مؤشر الأداء هذا أن تتضمن نظم مراقبة نوعية البرامج تحليلا جنسانيا، وهو مجال محوري من محاور تحسين البرمجة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويمكن أن تحقق منظومة الأمم المتحدة تقدما سريعا ومنسقا في الوفاء بمتطلبات خطة العمل المتعلقة باستعراض البرامج من خلال تعزيز تطبيق التوجيهات القائمة وتبادل الممارسات الجيدة.

١٣ - وتشكل السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دافعا رئيسيا نحو التغيير المؤسسي. وبناء على ذلك، تركز خطة العمل اهتماما كبيرا على وضع السياسات. ويطبق الآن تقريبا نصف الكيانات التي تقدم التقارير (٢٩ كيانا) سياسات في هذا المجال، ومن المزمع وضع ١٣ سياسة إضافية لعام ٢٠١٤. غير أن الكيانات الفنية تحتاج إلى دعم كبير في هذا المجال، حيث لم يف إلا كيان واحد من بين ٩ كيانات بمتطلبات خطة العمل.

١٤ - ويكشف تحليل مضمون ٢٠ سياسة من السياسات الجنسانية، وضعت ١٠ منها قبل البدء في تنفيذ خطة العمل ووضعت السياسات العشرة الأخرى بعد ذلك، ما يلي:

(٤) ترد المتطلبات المتعلقة بكل مؤشر من مؤشرات الأداء في الملاحظات التقنية الملحقة بخطة العمل، ويمكن الاطلاع عليها على الموقع التالي:

www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP-technical-notes.pdf

(أ) في المتوسط، تتضمن السياسات التي وضعت بعد خطة العمل ضعف عدد مؤشرات الأداء قياساً على تلك التي وضعت قبل ذلك (١٠ مؤشرات مقابل ٥ مؤشرات). ويبين ذلك أن منظومة الأمم المتحدة تعمل من أجل التوصل إلى مجموعة متماثلة من الأهداف بطريقة متسقة على نحو متزايد؛

(ب) تتضمن السياسات التي وضعت بعد خطة العمل قدراً أكبر من التركيز على المساواة وخطط التنفيذ، على النحو المطلوب بموجب خطة العمل (٩ سياسات مقابل ٦ سياسات)؛

(ج) يشكل وضع معايير لتخصيص الموارد فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة موطناً لضعف عام في السياسات، على النحو الذي يعكسه أيضاً ضعف أداء منظومة الأمم المتحدة نسبياً فيما يتصل بمؤشر الأداء المتعلق بتخصيص الموارد.

المجالات التي تتطلب التحسين

١٥ - تواصل الكيانات فواق المتطلبات (مقابل الإيفاء بها) في عدد قليل من الحالات، مما يدل على أنه ما زال هناك الكثير الذي يتعين على منظومة الأمم المتحدة ككل أن تقوم به لإظهار التفوق في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد فاقت منظومة الأمم المتحدة جميع متطلبات خطة العمل فيما يتعلق بمؤشرات الأداء بنسبة ١٠ في المائة فحسب من الحالات في عام ٢٠١٣، أي بزيادة نقطة مئوية واحدة مقارنة بعام ٢٠١٢. بيد أن بعض مؤشرات أداء خطة العمل بدأت تبدي امتيازاً في الأداء. فالتخطيط الاستراتيجي، على سبيل المثال، شهد زيادة من ١٣ إلى ٢٤ في المائة في الكيانات التي صُنفت على أنها أوفت بالمتطلبات أو فاقتها في الفترة بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، بحيث تشير إلى أن ما يقرب من ربع منظومة الأمم المتحدة يدرج الآن أكثر من بيان عن النتائج وأكثر من مؤشر فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أعلى مستويات النتائج في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي. وفي المقابل، انخفض الأداء في إطار بعض المؤشرات، بما في ذلك التقييم، وتتبع الموارد، والهيكلة الجنسانية والمساواة بين الجنسين، وتقييم القدرات، والاتساق.

١٦ - ورغم التحسن الطفيف الذي طرأ، لا تزال درجات تتبع الموارد وتوزيعها ضعيفة نسبياً. ولا تزال أجزاء من منظومة الأمم المتحدة تواجه صعوبة كبيرة في كفالة الالتزام بإنشاء نظام مؤشر المساواة بين الجنسين الذي يعد رئيسياً للدلالة على مدى التزام الكيان بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومع ذلك، برهنت الأمم المتحدة على ظهور موجهة من

النشاط: فقد ارتفع عدد الكيانات التي طبقت نظام مؤشر المساواة بين الجنسين إلى ١١ كيانا في عام ٢٠١٣، مقابل سبعة كيانات في عام ٢٠١٢، كما أبلغ ١٤ كيانا عن اعتزام وضع نظام من هذا القبيل في عام ٢٠١٤.

١٧ - ويبحث على القلق الشديد المستوى المتدني نسبيا الذي وصل إليه الأداء المتعلق بدرجتي تقييم القدرات وتنمية القدرات، مع عدم حدوث تحسن في تنمية القدرات سوي بقدر طفيف (نسبة ٢٥ في المائة من الكيانات أوفت بالمتطلبات أو فاقتها مقارنة بنسبة ٢٣ في المائة في عام ٢٠١٢). وتتطلب منظومة الأمم المتحدة قدرات كافية للوفاء بولايتها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأحرزت تنمية القدرات أدنى مستويات التقدم من بين جميع مؤشرات الأداء، مما يعكس التحديات المطروحة على إضفاء الطابع المؤسسي على التدريب الإلزامي لجميع الموظفين. وتولى مركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة إعداد أداة لتقييم القدرات يمكن تكييفها للاستعمال على نطاق المنظومة بأسرها، ودورة تدريبية تمهيدية إلكترونية على نطاق المنظومة بشأن الشؤون الجنسانية لغير المختصين في هذا المجال ستدعمها وحدات فرعية مخصصة لولاية كل كيان. ومن المتوقع أن تساعد هذه الموارد على تطوير القدرات التي تمس الحاجة إليها.

١٨ - ويعتبر أداء الكيانات فيما يتعلق بالهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين من بين أسوأ أنواع الأداء، حيث لم يحدث سوي تحسن طفيف في هذا الصدد (نسبة ١٩ في المائة أوفت بالمتطلبات أو فاقتها في عام ٢٠١٣ مقارنة بنسبة ١٣ في المائة في عام ٢٠١٢). وتتألف مؤشرات الأداء من ثلاثة مؤشرات أداء فرعية:

(أ) فيما يتعلق بنظام جهات تنسيق الشؤون الجنسانية، أبلغت معظم الكيانات بأن لديها جهات قائمة لتنسيق الشؤون الجنسانية أو ما يكافئها (٩٦ في المائة). بيد أن قوة نظام جهات تنسيق الشؤون الجنسانية ما زال يجد منها الافتقار إلى موظفين من فئات عالية (أبلغت نسبة ٥٣ في المائة فقط من جهات التنسيق بأن لديها موظفين من الرتبة ف-٤ وما فوقها)، والإخفاق في إضفاء الطابع الرسمي على المهام التي تضطلع بها تلك الجهات (نسبة ٤٢ في المائة فقط من جهات التنسيق لديها اختصاصات مدونة خطيا ونسبة ٣١ في المائة فقط من الموظفين يخصصون نسبة ٢٠ في المائة من وقتهم لتأدية مهام التنسيق)؛

(ب) وفيما يتعلق بتكافؤ المرأة في التمثيل، قدم تقارير حوالي ٦٣ في المائة من الكيانات، من بينها نسبة ٧٧ في المائة لم تحقق التكافؤ بين الجنسين في الرتبة ف-٤ وما فوقها؛

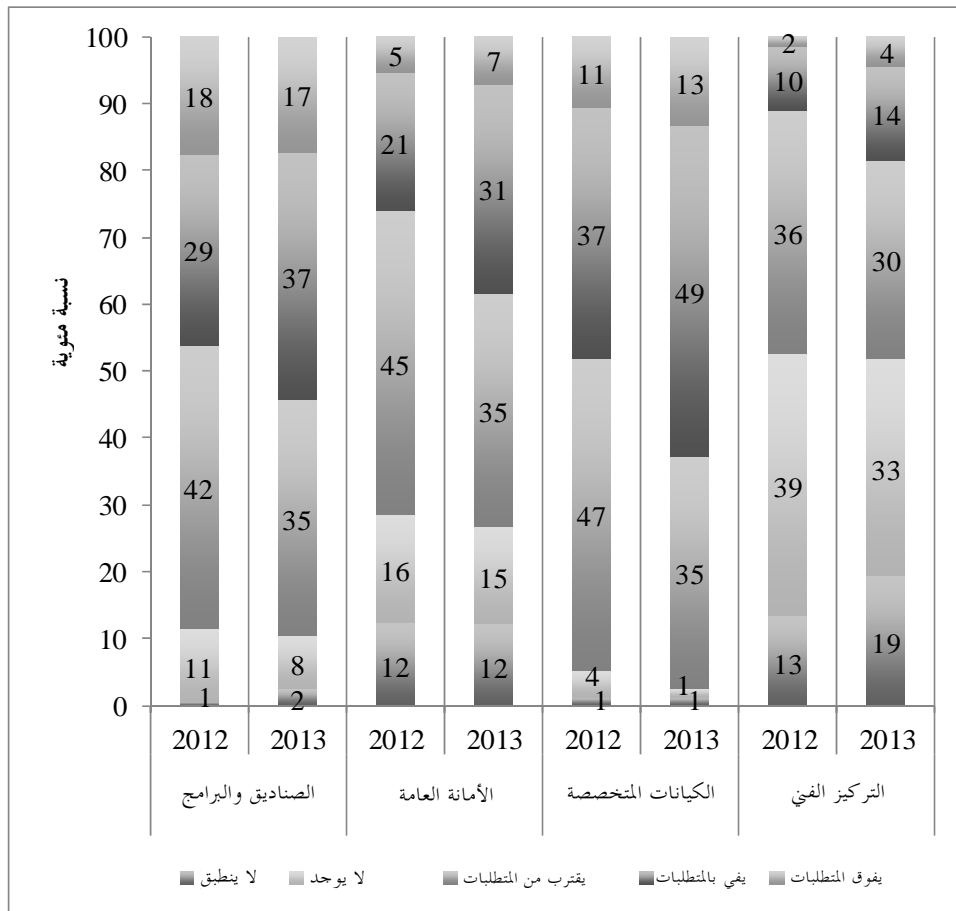
(ج) وفيما يتعلق بتوفير كامل الموارد اللازمة للإدارة أو الوحدة التي تتولى الشؤون الجنسانية وفقا لولاية الكيان، لم يقدم تقارير في هذا الصدد سوى ٢٧ في المائة من الكيانات.

جيم - التوزيع حسب نوع الكيان

١٩ - حسب ما أشير إليه، تنقسم منظومة الأمم المتحدة إلى أربعة أنواع من الكيانات بغرض تحديد مستويات الدعم التي تتطلبها مختلف أجزاء المنظومة. ويبين الشكل الثالث التقدم المحرز، حسب نوع الكيان، في الفترة بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣.

الشكل الثالث

تقييم الأداء حسب نوع الكيان، في الفترة بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣



٢٠ - سجلت جميع أنواع الكيانات تحسنا بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣. فالصناديق والبرامج حسنت أداءها العام، مع تقدير أن نسبة ٥٤ في المائة منها أوفت بالمتطلبات أو فاقتها في عام ٢٠١٣، مقارنة بنسبة ٤٦ في المائة في عام ٢٠١٢. وهي الآن تفي أو تفوق المتطلبات في أكثر من ٧٠ في المائة من الحالات في خمسة مؤشرات أداء، هي: الاتساق، وإيجاد المعارف، والسياسات الجنسانية، والتخطيط الاستراتيجي، وثقافة المنظمة. ويخفض متوسط أدائها مؤشرا أداء هما: تخصيص الموارد، والهيكلة الجنسانية والتكافؤ بين الجنسين. ولا تزال الكيانات المتخصصة هي الأكثر تقدما، ومن المرجح أن يفي نوع الكيان بجميع متطلبات خطة العمل للأمم المتحدة أولا، مع الإيفاء بالفعل بمؤشري أداء وهو يكاد يفي بالمتطلبات الثلاثة المتبقية. وأحرزت الأمانة العامة تقدما إيجابيا، بزيادة قدرها ١٢ نقطة مئوية إذ أوفت بالمتطلبات أو فاقتها بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، وعلى وجه الخصوص، وكما سبقت الإشارة إلى ذلك، فيما يتعلق بمؤشرات الأداء في مجالات مراجعة الحسابات وإدارة الأداء والاتساق. ويظل الأداء العام منخفضا نسبيا، ولكن مع تقدير أن نسبة ٣٨ في المائة من الكيانات فقط أوفت بالمتطلبات أو فاقتها. ورغم أن الكيانات التقنية أحرزت تقدما أيضا، إلا أن ذلك تم انطلاقا من قاعدة منخفضة نسبيا. فقد قدر أنها أوفت بالمتطلبات أو فاقتها في ما نسبته ١٨ في المائة فقط من الحالات.

٢١ - ومن الواضح من التحليل المصنف أن من الضروري، إذا أريد لمنظومة الأمم المتحدة أن تفي بأهداف خطة العمل، توفير قدرات أكبر بكثير في الأمانة العامة - التي تشكل ما يقرب من نسبة ٥٠ في المائة من الكيانات التي تقدم التقارير - وفي الكيانات التقنية. بيد أن الكيانات التقنية في حاجة إلى إطار زمني أطول من بقية كيانات الأمم المتحدة لكي تفي بالمتطلبات أو تفوقها (حتى عام ٢٠١٩).

دال - تحليل خطط التدابير الإصلاحية

٢٢ - تحدد بشكل واسع خطط التدابير الإصلاحية التي تصاحب الإبلاغ عن كل مؤشر الخطوات التي تعتمدها كيانات الأمم المتحدة اتخاذها من أجل تحسين الأداء في مجالات الجداول الزمنية والمسؤولية عن إجراءات المتابعة والموارد اللازمة. وفيما يتعلق بتقديرات الموارد اللازمة، حددت الكيانات احتياجات تبلغ قيمتها زهاء ٣١ مليون دولار. وحدد أعلى متطلب (قراءة ١٣,٦ مليون دولار) في إطار مؤشر الأداء المتعلق بالهيكلة الجنسانية والتكافؤ بين الجنسين. بيد أن نوعية الإبلاغ عن الموارد اللازمة لم تشهد تحسنا كبيرا مقارنة بعام ٢٠١٢. ومن الجدير بالذكر أن في ٧٠ في المائة من الحالات التي لم تفي فيها الكيانات بالمتطلبات المتعلقة بمؤشر ما من مؤشرات الأداء، لم تُغتَمن الفرصة أيضا لتحديد الموارد

اللازمة للتحسين. ومن المرجح أن يؤدي هذا إلى الحد من القدرة على تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٢٣ - وحددت الكيانات ٩١ نشاطا من الأنشطة التي تعتمزم القيام بها لكي تفي بمتطلبات خطة العمل أو تفوقها، أي أقل من ١٢٧ نشاطا أنجز في عام ٢٠١٢ (كما هو متوقع، بالنظر إلى التحسن الذي طرأ على ترتيب الدرجات). وكانت أبرز مجالات الأنشطة مماثلة لأنشطة عام ٢٠١٢، وهي: التدريب وتقييم القدرات، ووضع نظام لمؤشر المساواة بين الجنسين وتنقيحه وتنفيذه، ووضع سياسة للشؤون الجنسانية. وبرهنت خطط العمل على توسع نطاق شبكة المسؤولية عن كل مؤشر من مؤشرات الأداء ضمن الكيانات؛ ففي ٨٠ في المائة من الحالات، أُسندت مسؤولية إجراءات المتابعة إلى موظفين من غير جهات أو وحدات تنسيق الشؤون الجنسانية.

هاء - الاستنتاجات والخطوات المقبلة

٢٤ - أثبتت خطة العمل الدليل على أنها آلية متينة من آليات المساءلة تفضي إلى العديد من التغييرات الإيجابية. فقد مثل التنسيق المستمر على يد مركز محوري تديره هيئة الأمم المتحدة للمرأة ويلبي بفعالية احتياجات منظومة الأمم المتحدة بأسرها، عاملا رئيسيا في تحقيق المشاركة ودعم الاتصال الفعال والتواصل الشبكي وهي عناصر مهمة في نجاح خطة العمل حتى الآن.

٢٥ - ورغم التقدم المشجع المحرز فيما بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، سيكون تعزيز التنفيذ أمرا أساسيا إذا أرادت منظومة الأمم المتحدة الوفاء بولايتها المتمثلة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملها الذي تشكل خطة العمل ومؤشرات الأداء فيه أداة رئيسية.

٢٦ - وفيما يتعلق بقوى الدفع الاستراتيجية، يمكن تحديد العديد من الاستراتيجيات التي وضعتها خطة العمل والتي تتعلق بالتنسيق، وتنمية القدرات، والتخطيط الاستراتيجي. وهي تتضمن ما يلي:

(أ) عمليات تنسيق ودعم وتواصل شبكي تتسم بالتركيز، بتيسير من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، لتعزيز عملية تحسين الاتساق، مدفوعة برؤية مشتركة، واتباع نهج مرن وتدرجي إزاء التنفيذ، وجهود متسقة ومنتظمة تهدف إلى زيادة التعاون المتبادل وإدارة المعارف، بما في ذلك تبادل الممارسات الجيدة؛

(ب) الاستفادة من الشبكات القائمة المشتركة بين الوكالات، بما في ذلك الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، وفريق الأمم المتحدة المعني

بالتقييم، وممثلو دوائر المراجعة الداخلية للحسابات في منظمات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية المتعددة الأطراف، في الاضطلاع بالمزيد من المسؤولية عن تنفيذ مؤشرات أداء خطة العمل في هذا الصدد؛

(ج) تحقيق اللامركزية وإنشاء شبكة عالمية أوسع نطاقاً تضطلع بالمسؤولية عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل كل كيان على حدة، وتختص بمؤشر معين من مؤشرات أداء خطة العمل، حيث حددت الكيانات عدة "أصحاب عمل" يعملون في مكاتب ووحدات وإدارات متنوعة، ويكلف كل منهم بالمسؤولية عن مؤشر أداء محدد؛

(د) تنمية القدرات عن طريق عقد حلقات عمل وتقديم الدعم الملائم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو غيرها من الكيانات، في مجالات من قبيل السياسات المتعلقة بالشؤون الجنسانية، ونظام مؤشر المساواة بين الجنسين، والتقييم، لصالح جهات تنسيق الشؤون الجنسانية، و "أصحاب العمل" غير العاملين في مجال الشؤون الجنسانية؛

(هـ) من المرجح أن يدفع تنفيذ مؤشرات الأداء إلى إحراز تقدم، من قبيل وضع سياسات وإدماج الشواغل الجنسانية في الخطط الاستراتيجية.

٢٧ - وقد تتضمن الأسباب الكامنة وراء نجاح الاستراتيجيات ما يلي:

(أ) حفزت خطة العمل على المزيد من التعاون والتنافس السليم بين الكيانات الناشئين عن كل من الفهم المشترك لمعايير الأمم المتحدة والالتزام بالإبلاغ عن حالة تنفيذ كل مؤشر من مؤشرات الأداء ونشر النتائج المتعلقة بها؛

(ب) قدر أكبر من المساءلة لكبار المديرين وتمتعهم بقيادة أوسع، على سبيل المثال عن طريق الإدراج في الاتفاقات التي وقع عليها الأمين العام مع جميع كبار المديرين في عام ٢٠١٣ فيما يتعلق بمقياس الأداء الذي يقيس مدى الامتثال التام لمتطلبات الإبلاغ الأساسية عن مدى تنفيذ خطة العمل؛

(ج) زيادة الوضوح أمام غير المتخصصين في المسائل الجنسانية بشأن ما يعنيه تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وبشأن الاختلافات القائمة بين تكافؤ المرأة في التمثيل وتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛

(د) استمرار مشاركة الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين؛

(هـ) تعزيز شعور جهات التنسيق بالتمكين والقدرة على التصرف من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بدعم أيضا من شبكة جهات تنسيق أوسع نطاقا أنشئت من أجل تغطية مختلف جوانب خطة العمل وتتوافق مع هذه الجوانب.

٢٨ - وينبغي أن تشمل الخطوات اللاحقة ما يلي:

(أ) العمل الدؤوب مع الأمانة العامة والكيانات التقنية على تحسين مؤشرات الأداء الأضعف؛

(ب) وضع خطط تهدف إلى تعجيل الأداء لكل مؤشر من مؤشرات الأداء، بالاشتراك مع الشبكات المشتركة بين وكالات الأمم المتحدة المعنية بشأن مراجعة الحسابات، والتقييم، والاتصالات، والتخطيط الاستراتيجي، والموارد البشرية والمالية والميزانية؛

(ج) الاستثمار المالي والبشري الكبير في تشجيع تكافؤ المرأة في التمثيل، بسبل منها تعزيز ثقافة المنظمة، ولا سيما وضع سياسات تيسيرية وآليات للرصد وتنفيذها؛

(د) استمرار التركيز على وضع السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بالإضافة إلى تعزيز السياسات في المجالات الأكثر ضعفا، من قبيل تخصيص الموارد للوفاء بولاية الكيان في مجال الشؤون الجنسانية؛

(هـ) تنمية القدرات، ولا سيما وضع وحدات فرعية لجميع ولايات الأمم المتحدة بهدف استكمال الوحدة الإلكترونية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛

(و) تطوير مكثف لنظم مؤشرات المساواة بين الجنسين على نحو منسق، تشمل كل كيان على حدة، وتنمية القدرات على نطاق المنظومة، وإنشاء مكتب للمساعدة، والعمل الدؤوب مع الأمانة العامة، والحوار مع شبكة الشؤون المالية والميزانية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى؛

(ز) عمليات تثبت نصف سنوية مع الكيانات في الفترة الانتقالية بين تقديم التقارير في إطار خطة العمل، وذلك من أجل تقييم التقدم المحرز والتحضير للفترة المقبلة المشمولة بالتقرير؛

(ح) المزيد من الاهتمام باستعراضات الأقران من كيان لآخر التي تقوم مقام تدريبات على المساءلة والاستفادة من الخبرات.

ثالثا - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع الآليات التنفيذية

٢٩ - سلمت الجمعية العامة في قرارها ٢٢٦/٦٧ بشأن استعراض السياسات الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، بأنه قد تم إحراز تقدم من جانب الصناديق، والبرامج والوكالات المتخصصة وغيرها من كيانات الأمم المتحدة في زيادة إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها. ومع ذلك، أكدت الجمعية العامة أيضا على أن ثمة حاجة إلى زيادة كبيرة في الاستثمار في النتائج والنواتج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بقدر كبير في البرامج المشمولة بإطار الأمم المتحدة للتنمية. واستجابة لهذا القرار، اتفقت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية على مجموعة من الأولويات الاستراتيجية المشتركة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٦، بما في ذلك التركيز على تقديم دعم فعال من أجل الإسراع بخطى التحقيق المستدام الواسع القاعدة للأهداف الإنمائية المتفق عليها، بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية، على نحو منصف وشامل للجميع. وتشدد الأولويات الاستراتيجية أيضا على زيادة الاستثمار في النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتركز عليها باعتبارها شرطا مسبقا لا غنى عنه لبلوغ الأهداف الإنمائية للألفية. وبالإضافة إلى ذلك، وضعت منظومة الأمم المتحدة إطارا شاملا للرصد يستهدف مساعدة الدول الأعضاء على إجراء تقييم أفضل للتقدم المحرز في تنفيذ القرار. وترمي تلك الصكوك إلى توجيه الوكالات والصناديق والبرامج بشأن أولويات استعراض السياسات الرئيسية في الوقت الذي تقوم فيه بمواءمة خططها الاستراتيجية مع استعراض السياسات من أجل دعم الاتساق بين السياسات، مع التقليل إلى أدنى حد من عبء تقديم التقارير.

٣٠ - واستنادا إلى استعراض ١٣٢ تقريرا سنويا على يد المنسقين المقيمين لعام ٢٠١٣، إضافة إلى مصادر ثانوية للمعلومات، يركز الفرع التالي تركيزا خاصا على تقييم التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيد القطري، بجملة وسائل منها أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

ألف - الدعم المقدم إلى البلدان التي تسعى إلى تحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دوليا، بما فيها الأهداف الإنمائية للألفية

٣١ - تضطلع أفرقة الأمم المتحدة القطرية بإجراء البرمجة المشتركة على الصعيد القطري، بوسائل من بينها أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، بهدف الإسهام في استراتيجيات التنمية الوطنية الرامية إلى الحد من الفقر وتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. وإطار عمل الأمم

المتحدة للمساعدة الإنمائية هو إطار للتخطيط الاستراتيجي يركز على النتائج يتم تحديده بالاشتراك مع البلدان المستفيدة من البرامج، بالتعاون مع شركاء آخرين، كوسيلة لتحديد الكيفية التي يمكن أن تدعم أعمال الأمم المتحدة من خلالها الجهود الوطنية. وفي عام ٢٠١٣، شملت المجالات ذات الأولوية في الدعم المقدم من الأفرقة القطرية لتعزيز المساواة بين الجنسين إنهاء العنف ضد المرأة (١٠٨ أفرقة) والصحة الإنجابية (١٠٤ أفرقة) وفيروس نقص المناعة البشرية، والمشاركة السياسية (٤١ فريقا)، والتعليم (٥٨ فريقا)، والمشاركة السياسية (٥٨ فريقا). وثمة أمثلة مبتكرة من بينها ليسوتو حيث اعتمد الفريق القطري نهجا مراعيًا للمنظور الجنساني إزاء دعم التعليم غير النظامي للرعاة من الشبان، من أجل تصحيح الخلل القائم بين الجنسين في الحصول على التعليم.

٣٢ - وقدم ما مجموعه ٨٤ فريقا قطريا المساعدة على إدماج المساواة بين الجنسين في وثائق الاستراتيجيات الوطنية، بما فيها استراتيجيات التنمية الوطنية واستراتيجيات الحد من الفقر، مقابل ١٧ تقريرا في عام ٢٠٠٤ (السنة الأولى المتاح عنها بعض هذه البيانات). وبالإضافة إلى ذلك، وفر ٧٤ فريقا قطريا الدعم للآليات الوطنية المعنية بالمرأة، في مجالات تشمل تنفيذ السياسات وخطط العمل الوطنية بشأن المساواة بين الجنسين. وعلى سبيل المثال، في دولة فلسطين، قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتقديم الدعم إلى وزارة شؤون المرأة في وضع استراتيجية وطنية جديدة شاملة لعدة قطاعات تتعلق بالمساواة بين الجنسين، وتغطي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٦؛ ووزارة التخطيط والتنمية الإدارية في إدماج المنظور الجنساني عند صياغة خطة إنمائية وطنية جديدة. واقترن بهذا العمل تقديم المساعدة التقنية إلى أفرقة التخطيط والميزنة الرئيسية في ست وزارات تنفيذية رئيسية.

٣٣ - وشارك العديد من الأفرقة القطرية بنشاط في دعم المشاورات الوطنية بشأن خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥. وخلال المشاورات، انضمت طائفة واسعة من الجهات المعنية، بما في ذلك المنظمات النسائية، إلى النقاش.

باء - آليات التنسيق على الصعيد القطري

٣٤ - ما زال تعزيز تنسيق الأنشطة التنفيذية المراعية للمنظور الجنساني على الصعيد القطري من الأولويات الرئيسية لدى منظومة الأمم المتحدة. وتعتبر على نطاق المنظومة الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين هيئة التنسيق الرئيسية للحوار المشترك بين الوكالات فيما يتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين واستعراض السياسات والفعالية والاتساق وتوجيه القرارات على مستوى وضع البرامج. وعلى الصعيد الإقليمي، تكفل مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية قيام جهاز الأمم المتحدة الإنمائي بتقديم الدعم

عالي الجودة إلى البلدان التي تسعى إلى تحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً، بما فيها الأهداف الإنمائية للألفية. وعلى الصعيد الوطني، يقوم المنسقون المقيمون بدور محوري في كفالة مواءمة المساعدة التي تقدمها الأمم المتحدة مع الأولويات الإنمائية الوطنية، وذلك بتولي قيادة أفرقة الأمم المتحدة القطرية في أكثر من ١٣٠ بلداً، بوصفهم ممثلي الأمين العام المكلفين بالإشراف على عمليات التنمية^(٥).

٣٥ - وهناك ١٠٥ أفرقة متخصصة في الشؤون الجنسانية في جميع أنحاء العالم، منها ٦٢ فريقاً من الأفرقة التي تقودها أو تشارك في قيادتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتجمع هذه الأفرقة بين ممثلي كيانات الأمم المتحدة العاملة في المجال الجنساني على الصعيد القطري - مما يؤدي إلى تشكيل أفرقة مع الشركاء الوطنيين - للتأثير في جدول أعمال التنمية من منظور المساواة بين الجنسين.

٣٦ - وفي عام ٢٠١٣، أقر ٩١ منسقا مقيما بدور الأفرقة المتخصصة في الشؤون الجنسانية، في مجالات من بينها توفير الدعم التقني في مجال تعميم مراعاة مبادئ البرمجة (من قبيل البرمجة الخاصة بالمساواة بين الجنسين) وكفالة الاتساق مع الأولويات الوطنية في المنطقة، ورصد التقدم المحرز نحو تحقيق تعميم مراعاة المنظور الجنساني في خطط العمل السنوية المتكاملة ونتائج إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، ودعم بناء قدرات المؤسسات الحكومية فيما يتعلق بالأولويات الوطنية المحددة للمساواة بين الجنسين، وتعزيز إدراج شبكات المساواة بين الجنسين في التخطيط وتنفيذ البرامج. وعلى سبيل المثال، عمل الفريق الكائن في تيمور - ليشتي على كفالة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مصفوفة إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وفي نيبال، أعد الفريق قائمة بالخبراء في الشؤون الجنسانية ووضع قائمة بالمنتجات المعرفية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين لفريق الأمم المتحدة القطري.

٣٧ - وقد صعدت منظومة الأمم المتحدة من جهودها الرامية إلى مساعدة الحكومات على تحقيق الأهداف، مع اقتراب الموعد النهائي لها وهو عام ٢٠١٥، وذلك بوسائل من بينها إطلاق المبادرات المشتركة التي تستخدم نهجاً متعدد القطاعات، مما أدى إلى تيسير الجهود الرامية إلى معالجة قضايا عدم المساواة بين الجنسين بطريقة منسقة^(٦). ووفقاً لتقارير المنسقين المقيمين لعام ٢٠١٣ قام ٩٤ فريقاً قطرياً بمبادرات مشتركة بشأن المساواة بين الجنسين في مقابل ٤٣ فريقاً في عام ٢٠٠٤. وعلى سبيل المثال، تم إعداد مبادرة مشتركة بين مفوضية

(٥) انظر www.undg.org/?fuseaction=ViewDocPublic&docID=13421.

(٦) انظر <http://mdgfund.org/publication/value-added-joint-gender-programmes-findings-and-recommendations-wider-community-un-agen>.

حقوق الإنسان، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان من أجل الموازنة بين تقديم التقارير عن معاهدات حقوق الإنسان وتنفيذها، وتحقيق الموازنة بين الملاحظات الختامية الصادرة عن عملية الاستعراض الدوري الشامل في جزر مارشال، وفانواتو وولايات ميكرونيزيا الموحدة، الذي من المتوقع أن يفضي إلى زيادة اتساق وشمول جدول أعمال حقوق الإنسان.

٣٨ - ومن خلال نهج "توحيد الأداء"، سعى جهاز الأمم المتحدة الإنمائي إلى تعزيز الاتساق والتنسيق في أعمال البرمجة في الأمم المتحدة مع التصدي للتحديات الإنمائية متعددة الأبعاد والمتراصة، وتقديم دعم أفضل إلى البلدان والعمليات والنتائج الإنمائية بشأن مسائل من بينها المسائل الشاملة لعدة قطاعات (أي مسائل المساواة بين الجنسين). وفي قبرغيزستان انضمت وكالات الأمم المتحدة إلى الجهود الرامية إلى تلبية احتياجات مستشفيات الولادة في المناطق النائية، التي تغطي أكثر من ٣٥ في المائة من الولادات في البلد. وبناء على ذلك، فإن البلد على المسار الصحيح لتحقيق الهدف ٤.

٣٩ - واستناداً إلى الدروس المستفادة من مرحلة تجريب "توحيد الأداء"، وعلى النحو المطلوب في القرار ٢٢٦/٦٧، أيدت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في عام ٢٠١٣ إجراءات تشغيل موحدة تشكل مبادئ توجيهية شاملة لكفالة التزام الجيل الثاني من مشاريع "توحيد الأداء" التزاماً راسخاً بتحقيق المزيد من النتائج، وتعزيز المساواة، والرصد والتقييم، وتحسين النتائج. ووفرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة الدعم اللازم لصياغة توجيهات إلى أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي تقوم بتنفيذ إجراءات التشغيل الموحدة، وشددت على أهمية الأعمال التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وغيرها من المواضيع الشاملة لعدة قطاعات في البرمجة المشتركة وأنشطة الدعوة والعمل في مجال السياسات العامة.

٤٠ - وتعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من خلال وجودها في بلدان مبادرة "توحيد الأداء"، على تعزيز المساواة وأنشطة الدعوة الاستراتيجية والاتصالات بشأن قضايا المساواة بين الجنسين داخل الأفرقة القطرية. وعلى سبيل المثال، فيما يتعلق بارتداد آفاق جديدة في ممارسات التنسيق المبتكرة، في إطار نهج "توحيد الأداء" الذي اعتمده الفريق القطري في ليريا، قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدور ريادي في وضع إطار جنساني موحد يجسد الكيفية التي يمكن من خلالها أن تُحدث مختلف البرامج والتدخلات المشتركة تغييراً اجتماعياً شاملاً ومزيماً من المساواة بين الجنسين. وسوف يتم رصد مدى نجاح هذا النهج بغية استخلاص دروس مستفادة يمكن تقاسمها بصورة منهجية مع الأفرقة القطرية الأخرى كي توفر المعلومات اللازمة لنهج البرمجة.

جيم - الموارد المالية والبشرية اللازمة لبرامج المساواة بين الجنسين

٤١ - تواصل كيانات الأمم المتحدة الاستثمار في زيادة قدرتها على ضمان إدماج المنظور الجنساني في برامج عملها وأنشطتها التنفيذية. وتم تعزيز عمليات استقدام المنسقين المقيمين، وما زال التنوع الجغرافي، والجنساني للمنسقين المقيمين وتنوع الوكالات التي يعملون بها آخذًا في التحسن. وحتى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، كان ٤٠ في المائة من المنسقين المقيمين من النساء، وكان ٤٤ في المائة منهم من بلدان الجنوب، و ٤٠ في المائة من كيانات أخرى غير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (انظر [A/69/63-E/2014/10](#)).

٤٢ - وبالإضافة إلى ذلك، أشار المنسقون المقيمون في تقاريرهم لعام ٢٠١٣، إلى ميزات الاستفادة من خبرة المتخصصين في المسائل الجنسانية، وشبكات منسقي الشؤون الجنسانية المتاحة لهم. وعلى سبيل المثال، تعززت قدرة مكتب المنسق المقيم بشكل كبير في ميانمار بتعيين أخصائي أقدم في الشؤون الجنسانية ساعد على تعبئة الأموال بدعم من وكالات الأمم المتحدة والجهات المانحة. وفي كوسوفو^(٧)، تم تعيين أخصائي غير متفرغ لدعم العمل في مجال دمج الأهداف المتعلقة بالمرأة والسلام والمؤشرات المراعية للمنظور الجنساني في برامج الاتحاد الأوروبي وتنظيم دورات المشاريع.

٤٣ - وبالنسبة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، يعتبر التعاون الوثيق مع نظام المنسقين المقيمين أمراً بالغ الأهمية في جهودها الرامية إلى تنسيق الأنشطة التنفيذية المراعية للمنظور الجنساني. وتدعم الهيئة إيفاد مستشارين للشؤون الجنسانية داخل مكاتب المنسقين المقيمين في البلدان التي لا يوجد للهيئة مكتب قطري مكتمل فيها. وفي حالات وجود مكتب قطري تابع للهيئة يقدم المكتب الدعم التقني إلى أفرقة الأمم المتحدة القطرية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المجالات البرنامجية ويعمل على بناء القدرات الوطنية. ومن الأمثلة على هذا الدعم مكتب الأمم المتحدة للمرأة في كولومبيا، الذي قام، استجابة لطلب من المنظمات النسائية، وبالتعاون الوثيق مع مكتب المنسق المقيم وبالتنسيق مع ١١ مؤسسة تابعة للأمم المتحدة في البلد، بعقد مؤتمر قمة وطني بشأن المرأة والسلام لتمكين المرأة من الإسهام في عملية السلام. وجمع مؤتمر القمة هذا بين ما يقرب من ٥٠٠ امرأة من جميع أنحاء كولومبيا قدمن طلبات محددة بأن يواصل مفاوضو السلام جهودهم حتى التوصل إلى اتفاق سلام، وبأن يتاح للمرأة حضور مفاوضات السلام، من بين ما يزيد على ١٠٠٠ مقترح بشأن كل بند من بنود جدول أعمال مفاوضات السلام. وبعد شهر واحد من انعقاد مؤتمر القمة،

(٧) تُفهم الحالات المتعلقة بكوسوفو في سياق قرار مجلس الأمن ١٢٤٤ (١٩٩٩).

عينت الحكومة امرأتين في فريق التفاوض التابع لها في هافانا، مما أدى إلى زيادة تمثيل المرأة في المحادثات إلى ٤٠ في المائة من وفد الحكومة.

٤٤ - وبالإضافة إلى ذلك، تتطلب الأولويات الاستراتيجية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٦، على النحو الذي دعت إليه الجمعية العامة في قرارها ٢٢٦/٦٧، أن تقوم أفرقة الأمم المتحدة القطرية، جنباً إلى جنب مع الدول الأعضاء، بتعزيز نهج التمويل المشترك، بوسائل من بينها تحسين التخطيط للميزانية من خلال الأطر الموحدة للميزانية، وتعزيز وترشيد آليات التمويل المشتركة والتعبئة المشتركة للموارد؛ ودعم توسيع نطاق نهج التمويل المشترك من أجل النهوض بجدول أعمال "توحيد الأداء"؛ وترجمة الممارسات الجيدة بشأن المسائل الشاملة لعدة قطاعات، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، إلى أدوات الهدف منها دعم التنفيذ. وفي جميع المناطق، زادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة زيادة كبيرة في حصتها من مخصصات صندوق بناء السلام. وفي غضون ثلاث سنوات، زاد تمويل الأنشطة التي تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الصندوق بمقدار ١٤ ضعفاً (من ما يقرب من ٥٠٠ ٠٠٠ دولار في عام ٢٠١٠ إلى أكثر من ثمانية ملايين دولار في عام ٢٠١٣).

٤٥ - وتمثل الشراكات والموارد عنصراً بالغ الأهمية في تعزيز ودعم الأعمال التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل المساواة بين الجنسين، بما في ذلك تلك التي تتم على الصعيد القطري. وفي أذربيجان، قام كل من صندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الهجرة الدولية بوضع مقترح مشترك بأن تتقدم أفرقة الأمم المتحدة القطرية بطلب إلى صندوق الأمم المتحدة الاستثماري المعني بدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة، بهدف تعزيز القدرات الوطنية في مجال القضاء على العنف العائلي من خلال مجموعة من الاستراتيجيات المترابطة. وأسهمت هذه الجهود في تهيئة بيئة قانونية مواتية للسياسات تتيح تنفيذ التشريعات المتعلقة بمنع العنف العائلي، وتحسين إمكانية الحصول على الخدمات أمام الفئات الضعيفة من النساء في مناطق حضرية مختارة، وزيادة سلامة المرأة في المناطق الحضرية.

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

٤٦ - طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٢٦/٦٧، إلى منظومة الأمم المتحدة زيادة الاستثمار في الأعمال المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتركيز عليها، واستخدام عدة أدوات، مثل مؤشرات الأداء التي حددها أفرقة الأمم المتحدة القطرية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (المعروفة باسم سجل قياس الأداء الجنساني) ومؤشرات المساواة بين الجنسين من أجل تعزيز المساءلة بشأن تلك الأعمال.

٤٧ - وفيما يخص معالجة المسائل الرئيسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين خلال عملية التقييم القطري الموحد/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، أظهرت تقارير المنسقين المقيمين لعام ٢٠١٣ أن عدد الأطر التي تحتوي على إشارات إلى المسائل الرئيسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في بيان واحد على الأقل من بيانات النتائج قد ازداد إلى ٥٩ إطارا في عام ٢٠١٣، في مقابل ٤٩ إطارا في عام ٢٠٠٤، وأن ١١٦ فريقا قطريا قد أدرج عناصر المساواة بين الجنسين في خطط عمله، فارتفع عدد الأفرقة القطرية بذلك من ٤٩ فريقا في عام ٢٠٠٤. وتشجع تلك الزيادة الكبيرة على اتباع نهج متعدد القطاعات ومشارك بين الوكالات إزاء توفير الدعم المقدم من منظومة الأمم المتحدة إلى الدول الأعضاء في هذا المجال، وتعزيز الإبلاغ المتعلق بموارد الإطار المخصصة لبرامج المساواة بين الجنسين على مر الزمن. ومن الأمثلة على ذلك أوغندا، حيث أثر الفريق المتخصص في الشؤون الجنسانية في خطط عمل الأفرقة القطرية بإدراج سبعة مؤشرات رئيسية مراعية للاعتبارات الجنسانية سيجري على أساسها تقييم التقدم المحرز. وفي غواتيمالا، جرى تقييم الإطار الحالي للفترة ٢٠١٠-٢٠١٤، وإنجاز التحليل الجنساني، ويجري حاليا إدراج المؤشرات المراعية للاعتبارات الجنسانية في مصفوفة الرصد والتقييم الملحقه بالإطار للفترة ٢٠١٥-٢٠١٩.

٤٨ - وفي عام ٢٠١٣، أبرز ١٨ منسقا مقيما استعمال سجل قياس الأداء الجنساني في تتبع مساهمة البرمجة القطرية الموحدة في المسائل الجنسانية. وفي تيمور - ليشتي، وعقب إجراء تقييم لسجل قياس الأداء الجنساني، أصبح الفريق المتخصص في الشؤون الجنسانية فريقا قطريا تابعا للأمم المتحدة ذا اختصاصات واضحة، وقاعدة للعضوية، وآلية للمساءلة. وقد تم توسيع نموذج القيادة للفريق المتخصص في الشؤون الجنسانية ليتحول من نموذج وكالة برئيس واحد إلى نموذج رئاسة مشتركة بقيت فيه هيئة الأمم المتحدة للمرأة محتفظة بمنصب الرئيس، في حين تتولى وكالات أخرى مهام الرئيس المشارك، وذلك بالتناوب كل سنة. وفي عام ٢٠١٤، سيتولى الممثل القطري لصندوق الأمم المتحدة للسكان مهام رئيس مشارك للفريق.

٤٩ - وشدد المنسقون المقيمون أيضا في عام ٢٠١٣ على ضرورة الاستفادة من عمليات التحقق من حالة المساواة بين الجنسين في برامج وكالات الأمم المتحدة بغية مساعدة الأفرقة القطرية على تقييم التنفيذ الفعلي في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي العراق، تعرّفت عملية تحقق من حالة المساواة بين الجنسين أجراها الفريق القطري على المستوى والطابع الحاليين لمبادرات تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتمكين المرأة التي تدعمها منظومة الأمم المتحدة. وشمل التحقق الأداء في ما يتعلق بالاستراتيجيات الجنسانية، وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات والبرامج، والقيادة والمساءلة، وثقافة المنظمة، وقدرات

الموظفين، والموارد، والرصد والتقييم، والشراكات، وأظهر أن نتائج ومؤشرات إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لا تعالج المسائل الجنسانية معالجة متساوية، حيث تفتقر بعض المجالات ذات الأولوية إلى منظورات جنسانية. وقد حُدد كل من تتبّع الموارد والمساءلة وقدرات الموظفين فيما يتصل بنوع الجنس على أنها مجالات إضافية من مجالات ضعف للأداء.

٥٠ - طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي والجمعية العامة إلى منظومة الأمم المتحدة، في قرارهما الأخير، بما في ذلك القرار ٢٤/٢٠١٢ المتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج في منظومة الأمم المتحدة، والقرار ٢٢٦/٦٧ المتعلق بالاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات للسياسات، أن تعمل على تتبّع الموارد المخصصة للمسائل المتصلة بنوع الجنس والنفقات المتكبدة في هذا المجال، بوسائل منها الترويج لاستخدام مؤشرات المساواة بين الجنسين. وإثر تأييد من مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في عام ٢٠١٣، تمّ الترويج لوضع مبادئ ومعايير مشتركة من أجل نظم مؤشرات المساواة بين الجنسين كي يُسترشد بها في وضع نهج فعال ومتسق على نطاق منظومة الأمم المتحدة إزاء تتبع الموارد التي تدعم تحقيق نتائج في مجال المساواة بين الجنسين. وتهدف تلك المبادئ والمعايير إلى توفير التوجيه اللازم لكل كيان على حدة، بما في ذلك الكيانات على الصعيد الوطني، التي تكون في طور وضع نظم لمؤشرات المساواة بين الجنسين أو تحسين تلك النظم. ومن الأمثلة على ذلك جمهورية تنزانيا الاتحادية التي تُطبّق فيها مؤشرات المساواة بين الجنسين على خطط العمل السنوية بهدف فحص المخصصات. وقد أعاد فريق الأمم المتحدة القطري صياغة المبادئ التوجيهية والقوائم المرجعية بهدف توفير التوجيه اللازم لعملية إعداد خطط العمل والتقارير السنوية، وتعزيز المساواة عن تحقيق النتائج البرنامجية لصالح المساواة بين الجنسين. وقد وضعت الأفرقة القطرية رسائل رئيسية متصلة بالمسائل الجنسانية من أجل استراتيجية الاتصالات المعنونة "توحيد الأداء" للفترة ٢٠١٣-٢٠١٦، واستخدمتها في أنشطة التوعية العامة والتوعية الإعلامية. وأدت المساعدة التقنية المقدمة إلى زيادة تعزيز تتبع النتائج الرئيسية المتعلقة بالشؤون الجنسانية.

هاء - تنمية القدرات

٥١ - لطالما كررت الدول الأعضاء التأكيد على ضرورة تعزيز قدرات منظومة الأمم المتحدة في المجال الجنساني وكفالة تلقي جميع الأفراد، ولا سيما الأفراد في الميدان، التدريب والمتابعة المناسبة، بما في ذلك الأدوات والتوجيهات والدعم من أجل التعجيل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني (انظر، على سبيل المثال، قرار الجمعية العامة ٦٨/١٤٠). وفي نيجيريا تم، في سياق عملية وضع إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، تدريب ٦٠ عضواً من أعضاء

أفرقة إدارة البرامج، والشركاء المنفذين، والممثلين الحكوميين في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة. وبيّن التقييم الذي أُجري أن قدرة المشاركين في مجال المساواة بين الجنسين قد تعززت. وإضافة إلى ذلك، أعد أعضاء الفريق المتخصص في الشؤون الجنسانية، مجموعة مواد إعلامية عن المساواة بين الجنسين من أجل دعم التزام منظومة الأمم المتحدة في نيجيريا بتعميم المساواة بين الجنسين، ولكي تشكّل مجموعة مواد إعلامية مرجعية أساسية أمام جميع موظفي الأمم المتحدة والشركاء في البلد.

٥٢ - وقد وجهت الجمعية العامة نداء في قرارها ٢٢٦/٦٧ إلى جهاز الأمم المتحدة الإنمائي بالاعتماد على الخبرة المتاحة في الشؤون الجنسانية في منظومة الأمم المتحدة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملية التخطيط للبرامج وتنفيذها من أجل كفالة معالجة الأبعاد الجنسانية معالجة منهجية، في مجالات منها إعداد أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغيرها من أطر البرمجة الإنمائية. واستجابة لذلك النداء، قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بوصفها رئيساً لفريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وبالشراكة مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، بوضع قائمة بأسماء مرشحين من خبراء الأمم المتحدة في الشؤون الجنسانية عقب دورة لتدريب المدربين نُظمت لصالح ٣٣ موظفاً من موظفي الأمم المتحدة ذوي الخبرة في الشؤون الجنسانية. وتهدف القائمة إلى دعم أفرقة الأمم المتحدة القطرية في جهودها الرامية إلى تحسين إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في البرمجة المشتركة التي تجريها تلك الأفرقة على الصعيد القطري، بما في ذلك صياغة أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وإضافة إلى ذلك، بدأت الهيئة في تنظيم عقد دورة تمهيدية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لموظفي الأمم المتحدة، كي تكون وسيلة من وسائل إيجاد و/أو تعزيز الفهم والوعي بالمفاهيم الأساسية لدى جميع موظفي منظومة الأمم المتحدة في المقر وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري، والتشجيع على تغيير السلوك وإدماج منظور جنساني في العمل اليومي.

٥٣ - وتشكل ملاوي مثالا على مبادرات بناء القدرات، على الصعيد القطري، حيث أُقيمت دورة تدريبية للمدربين بشأن المسائل الجنسانية لصالح ٣٠ موظفاً من موظفي الأمم المتحدة والشركاء الحكوميين. ثم قُسم المدربون الخريجون إلى مجموعات كي يتولوا تدريب موظفي الأمم المتحدة والحكومات الشريكة والشركاء في التنمية على الشؤون الجنسانية. وحتى تاريخه، نظمت ثلاث دورات تدريبية، تخرّج فيها ما مجموعه ٦٠ مشاركاً. وفي أوكرانيا، جرى تنظيم التدريب على تعميم المنظور الجنساني في برامج الأمم المتحدة الذي قدمه مستشارو الشؤون الجنسانية التابعون للبرنامج الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة

للسكان، وأفضى ذلك التدريب إلى تعزيز قدرات موظفي الأمم المتحدة التي ستُطبَّق على البرمجة القطرية المشتركة والحوار مع الحكومة بشأن السياسات.

واو - البيانات القابلة للمقارنة والمصنّفة حسب نوع الجنس والعمر

٥٤ - استجابة للدعوة التي وجهتها الجمعية العامة في قرارها ٢٢٦/٦٧ إلى منظمات جهاز الأمم المتحدة الإنمائي للقيام بجمع، وتحليل ونشر بيانات قابلة للمقارنة ومصنفة حسب الجنسين والعمر، على نحو منظم ومنهجي، عملت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتعاون الوثيق مع فريق الخبراء المشترك بين الوكالات المعني بالإحصاءات الجنسانية على وضع مجموعة من المؤشرات الجنسانية يبلغ عددها كحد أدنى ٥٢ مؤشرا لكي توفر التوجيه اللازم لإعداد الإحصاءات الجنسانية على الصعيد الوطني وتجميعها على الصعيد الدولي. وقد أقرت اللجنة الإحصائية مجموعة المؤشرات تلك في شباط/فبراير ٢٠١٣ وأتاحتها للجمهور في آذار/مارس ٢٠١٤ في قاعدة بيانات استحدثتها شعبة الإحصاءات، وذلك بالتعاون مع ١٤ وكالة، بما فيها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وإضافة إلى ذلك وضعت الشعبة، عقب موافقة اللجنة في شباط/فبراير ٢٠١٣ على المؤشرات الأساسية المتعلقة بالعنف ضد المرأة، مبادئ توجيهية بشأن كيفية قياس هذا النوع من العنف.

٥٥ - ويتبين من تقارير المنسقين المقيمين السنوية لعام ٢٠١٣ أن ٤٩ فريقا من أفرقة الأمم المتحدة القطرية قد قدمت الدعم إلى الدول الأعضاء في تعزيز قدرات التحليل والبرمجة في مجال الشؤون الجنسانية، التي يتحتم أن تتوافر لها سبل الحصول على المعلومات الجيدة المصنّفة حسب نوع الجنس والسن. فعلى سبيل المثال، قام الفريق القطري في بيلاروس بوضع مشروع يهدف إلى تحسين أساليب جمع البيانات الديمغرافية ومعالجتها ونشرها وفقا للمنهجية المقبولة دوليا وللممارسات الفضلى، إضافة إلى وضع نظام لمؤشرات الإحصاءات الجنسانية.

٥٦ - ويشكّل رسم السياسات المعتمد على الأدلة أحد المجالات ذات الأولوية العليا في الدعم الذي تقدمه أفرقة الأمم المتحدة القطرية إلى الدول الأعضاء. كما يشكّل بناء قواعد البيانات والتحليلات على مستوى أفضل عن طريق تصنيف البيانات حسب نوع الجنس والسن وسيلة من وسائل توجيه استثمارات البرمجة القطرية، ودعم أطر البرمجة والأطر القائمة على النتائج، وقياس التقدم المحرز والتأثير المحقق، بما في ذلك ما يلزم لرصد مؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية. فعلى سبيل المثال، قامت سورينام بإصدار ونشر التقرير الختامي للجولة الرابعة من الدراسة الاستقصائية القائمة على مجموعة متعددة المؤشرات، بدعم واسع من اليونيسيف. وتتيح الدراسة المذكورة توفير بيانات مصنفة حسب نوع الجنس للإبلاغ والرصد الدوليين فيما يتعلق بالتقدم المحرز على الصعيد الوطني نحو بلوغ الأهداف. ومن أجل تعزيز عمليتي اتخاذ

القرار والمشاركة على المستوى الرفيع، دعمت اليونيسيف وضع ونشر صحائف البيانات المصنفة حسب المقاطعات في سورينام، باستخدام بيانات مستقاة من الدراسة الاستقصائية، وذلك بهدف تقديم لمحة عامة عن حالة الطفل والمرأة فيما يتعلق بإعمال حقوقهما الأساسية وتحديد موضع الفوارق. ويُتوقع أن يحفز هذا العمل راسمي السياسات على وضع استراتيجيات وتدخلات، وأن يشكّل أيضا أساسا مفيدا للبحوث في المستقبل.

رابعاً - الاستنتاجات والتحديات المتبقية

٥٧ - يتضح من نتائج الدورة الثامنة والخمسين للجنة وضع المرأة بأن خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ يجري صياغتها لمواجهة التحديات الحاسمة المتبقية أمام تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية من خلال الأخذ بنهج تحويلي وشامل، وأنه يجب إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وحقوق الإنسان الواجبة للنساء والفتيات كهدف قائم بذاته، ودمجه في جميع الأهداف المتوخاة من أي إطار عمل إنمائي جديد. وإضافة إلى ذلك، يُتوقع أن يتم الاسترشاد باستعراض تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد مرور ٢٠ سنة، بما في ذلك مجالات الاهتمام الحاسمة، في وضع هذا الإطار وفي أهداف التنمية المستدامة.

٥٨ - ولمساعدة الدول الأعضاء على تنفيذ خطة جديدة للتنمية لما بعد عام ٢٠١٥ بفعالية، مع كفاءة معالجة مسألة المساواة بين الجنسين معالجة كافية في الأنشطة التنفيذية على الصعيد القطري، فإن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد وضعت اللمسات الأخيرة على مذكرة بالمسائل عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في وضع البرامج. ويرمي هذا التوجيه الاستشاري إلى دعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني في رسم السياسات والتخطيط، ووضع البرامج من أجل سد الفجوة القائمة بين الاتفاقات الشارعة العالمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وبين تنفيذها على الصعيد الوطني.

٥٩ - وعلاوة على ذلك، تشير المناقشات بشأن خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ إلى أن الدول الأعضاء حريصة على تحسين مساءلة منظومة الأمم المتحدة عن عملها المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بوسائل منها تحديد الأهداف والغايات على نطاق المنظومة، وتحديد الآليات اللازمة لإعداد بيانات قابلة للمقارنة في مجال رصد تخصيص الموارد وإنفاقها. وتشير نتائج السنة الثانية من تنفيذ خطة العمل إلى أن عمل الكيانات على بلوغ مقاييس الأداء الموحدة وتجاوزها يؤدي بإطراد إلى إحداث تغييرات مؤسسية إيجابية على نطاق المنظومة. كما أن التقدم المحرز من عام إلى عام قياسا إلى عام ٢٠١٢

كان مشجعاً. وبجهود مكثفة وموارد كافية، سيكون في مقدور منظومة الأمم المتحدة تحقيق معظم أهداف خطة العمل بحلول عام ٢٠١٧.

٦٠ - وتشير التقارير المقدمة من الكيانات إلى فعالية خطة العمل في معالجة العديد من القيود العامة التي طالما شكّلت في الماضي حجر عثرة أمام تقدم منظومة الأمم المتحدة نحو الوفاء بولايتها المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملها. ومن بين تلك القيود قصور المساءلة والقيادة على مستويات الإدارة العليا، ونقص الموارد والقدرات، وانعدام فهم أهمية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ويوفّر إضفاء الطابع المؤسسي على خطة العمل والتقدم المحرز في سنة واحدة دليلاً على أن نموذج تعميم مراعاة المنظور الجنساني الذي وجّه خطة العمل يمكن أن يكون فعالاً للغاية، إذا حافظت منظومة الأمم المتحدة على استمرار بدء تنفيذ الخطة وتنفيذها الكامل.

٦١ - وتيسّر خطة العمل أيضاً، للمرة الأولى بالنسبة لأي موضوع، تحليلاً موحداً ومنهجياً ومتوائماً للتحديات الرئيسية التي تواجه منظومة الأمم المتحدة ككل، كما أنها توفر مؤشرات لسبيل التغلب عليها. وهي تحدد بمنهجية وموضوعية مواطن القوة في المنظومة التي يمكن مواصلة إحراز تقدم بشأنها، وتبرز أوجه الضعف التي يلزم أن تواصل المنظومة التركيز عليها. وهي تنشئ عدة مراكز للتفوق ومراكز متنوعة للمسؤولية لمقابلة مؤشرات الأداء داخل كيانات الأمم المتحدة وفيما بينها؛ وهي تقود جهود تحقيق الاتساق على نطاق المنظومة وتشجعها، من خلال الدور التنسيقي الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وفي الوقت نفسه تدعم القيادة وتحمل المسؤولية لا مركزياً وتعززها. وحتى الوقت الراهن، أثبت نهج خطة العمل أنه جديد من نوعه وأنه فعال نسبياً، لا سيما بالنظر إلى حدّاته (لم يُطبّق إلا لفترة عامين).

٦٢ - وعلى مستوى البرمجة، تعكف أفرقة الأمم المتحدة القطرية بشكل متزايد على إدراج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في ما تطبّقه من أطر للمساءلة على نطاق المؤسسة ومن آليات للرصد والتقييم والرقابة. غير أنه ما زالت هناك صعوبة تواجه تنسيق جهود رصد النتائج المتعلقة بالمسائل الجنسانية في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وقد ثبت أن أدوات الرصد على شبكة الإنترنت توفر معلومات آنية، وتقلل تكاليف المعاملات المتعلقة بتقديم التقارير، وتعمل بمثابة أداة لإدارة المعارف. ومن شأن إنشاء نظام مؤسسي لهذه الأغراض أن يحسن مستوى الكفاءة والموثوقية وسهولة الاطلاع فيما يتعلق برصد تنفيذ الإطار، وأن يقلل من تكاليف المعاملات والوقت اللازم لتصميم أدوات محلية لكل جهة على حدة. وينبغي أن

ينظر الشركاء في تعزيز قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة حتى يتسنى لها أن تعزز الدعم الذي تقدمه لمنظومة الأمم المتحدة في قياس النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

٦٣ - وقد اعترف الشركاء الإنمائيون بالأهداف الإنمائية للألفية بوصفها التزاماً تاريخياً حقيقياً أتاح وضع رؤية مشتركة، وحفز على اتخاذ إجراءات على الصعيدين الوطني والدولي، وأدى إلى إقامة شراكات مبتكرة عديدة، وكلها عوامل أسهمت في تحقيق تقدم ملحوظ. وبالنسبة للنساء والفتيات، تحققت مكاسب كبيرة أيضاً. ومع ذلك، يبقى هناك الكثير مما يتعين القيام به.

٦٤ - وثمة توافق ناشئ في الآراء في المشاورات الجارية بشأن خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ مفاده أن الإطار ينبغي أن يكون قابلاً للقياس، حتى يتسنى رصد جهود تحقيق التنمية والمساءلة عنها بفعالية. وجرى تعزيز جمع البيانات المصنفة حسب الجنسين والعمر لدعم أعمال البرمجة، غير أن قلة المؤشرات المراعية للاعتبارات الجنسانية، خصوصاً في البلدان النامية، تقوّض القدرة على قياس التقدم المحرز بفعالية، وعلى تصميم البرامج والخدمات التي تراعي الفوارق بين الجنسين.

٦٥ - وأسفر التعاون المشترك بين الوكالات على الصعيد القطري عن اتباع نهج أكثر اتساقاً بين عدة كيانات على الصعيد الوطني، كما أسفر عن زيادة مستويات المساءلة عن نتائج تعميم مراعاة المنظور الجنساني، غير أن الممارسات الواعدة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني لا يجري تبادلها، ويلزم إيجاد تعاون منهجي وفعال بين الوكالات بشأن الخبرات والدروس المستفادة والممارسات الجيدة.

٦٦ - وستشكل فعالية بدء تنفيذ إجراءات التشغيل الموحدة بغرض توحيد عمل الأمم المتحدة قضية جوهرية بالنسبة للبلدان التي تُنفذ فيها مبادرة "توحيد الأداء" في عام ٢٠١٤. ويمكن وضع توجيهات تشغيلية مقتضبة وسهلة الاستعمال بشأن الآثار المترتبة على الإجراءات بهدف الاسترشاد بهذه التوجيهات في أعمال البرمجة في المجال الجنساني على صعيد الممارسة. ومن شأن تحديث المذكرات التوجيهية بشأن المبادئ التشغيلية من حيث صلتها بعمل أفرقة الأمم المتحدة القطرية في المجال الجنساني أن يعزز أيضاً من جهود التعاون.

٦٧ - وقد اعتُبر قرار مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن إيجاد صيغة عامة لاقتسام تكاليف منظومة المنسق المقيم تطوراً إيجابياً. غير أن المنسقين المقيمين ما زالوا يقولون إن العمل في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين تعوزه الموارد. فعلى سبيل المثال، بالرغم من التقدم الكبير المحرز في مجالات من بينها مبادرة وحدة العمل في الأمم المتحدة على الصعيد القطري، لا يزال هناك الكثير مما يتعين القيام به، ولا سيما فيما يتعلق بكفالة إيجاد الحوافز الملائمة (كما في ذلك آليات التمويل المشترك على الصعيد العالمي)، لمواصلة تعزيز العمل

في مجال المساواة بين الجنسين على الصعيد القطري، بسبل من بينها مبادرة ”وحدة العمل في الأمم المتحدة“.

٦٨ - ورغم أن استراتيجيات تعبئة الموارد المشتركة لتمويل البرامج والعمليات المتصلة بالمجال الجنساني أثبتت فعاليتها في تحفيز كيانات الأمم المتحدة على الالتزام بالعمل من خلال مبادرة ”وحدة العمل في الأمم المتحدة“، يلزم تعزيز هذه الممارسة بوصفها وسيلة من وسائل إثراء النتائج والآثار المحققة من حيث تلبية الاحتياجات الخاصة بكل بلد بصورة أفضل. وأشار المنسقون المقيمون في تقاريرهم إلى أن سياسات الوكالات المتبعة فيما يتعلق بإبراز الجهود والتعاون بشأن استراتيجيات تعبئة الموارد المشتركة ما زالت تشكل صعوبات أمام أفرقة الأمم المتحدة القطرية، رغم ما أُحرز من تقدم في موامة العمل الإنمائي في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٦٩ - وهناك أيضاً اعتراف واسع بضرورة زيادة مستويات الموارد البشرية بغية تعزيز إدماج المنظور الجنساني فعلياً في عمل البرامج، بالنظر إلى أن قلة عدد الموظفين الحاليين من ذوي الخبرة في الشؤون الجنسانية تقيّد التنفيذ المنهجي الفعال لجهود تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتحتاج أفرقة الأمم المتحدة القطرية إلى ملء الفجوة الحرجة في ملاك الموظفين في مكاتب المنسقين المقيمين وإلى دعم تطور الموظفين الحاليين وتعلمهم في المجال المهني. وفي حين أن تعزيز التنسيق سيؤدي بلا شك إلى تحقيق مكاسب نتيجة زيادة الكفاءة في المستقبل، فإن هناك تكاليف استثمارية في مرحلة بداية العمل ستتكبدها جميع وكالات الأمم المتحدة المقيمة وغير المقيمة. لذلك يلزم إبداء قدر أكبر من التعاون داخل أفرقة الأمم المتحدة القطرية وفيما بينها بشأن نشر الأخصائيين وتوزيع الموارد فيما يتصل بالمجال الجنساني. وبالنسبة للأفرقة القطرية التي تعمل في بيئات سياسية معقدة، يصبح وجود وظيفة واحدة على الأقل يشغلها استشاري رفيع المستوى يتولى دعم المنسق المقيم مفيداً للغاية في معالجة قضايا المساواة بين الجنسين.

خامسا - التوصيات

٧٠ - أُحرز تقدم ملحوظ داخل منظومة الأمم المتحدة في المقر وعلى الصعيد القطري في تعزيز العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومع ذلك، توجد مجالات يلزم إدخال تحسينات عليها إن أُريد لجهود تعميم مراعاة المنظور الجنساني أن تؤتي ثمارها في دفع تحقيق المساواة بين الجنسين وزيادة تمكين المرأة، الأمر الذي يكتسي أهمية بالغة في ضمان هئية

قدرة منظومة الأمم المتحدة على تنفيذ خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، وتحقيق الأهداف الجديدة المحددة للتنمية المستدامة، فيما يتعلق بمجالات من بينها تحقيق المساواة بين الجنسين.

٧١ - وقد يود المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يطلب إلى منظومة الأمم المتحدة، بما فيها الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، أن تقوم بما يلي:

- (أ) تكثيف جهود تنفيذ خطة العمل بغرض تحقيق غاياتها بحلول عام ٢٠١٧؛
- (ب) استثمار الموارد البشرية والمالية الملائمة بهدف معالجة مواطن الضعف المحددة كعوامل تهدد بعرقلة التقدم، في مجالات من بينها السياسات الجنسانية، وتنمية القدرات، وتتبع الموارد وتخصيصها، وتكافؤ المرأة في التمثيل، وثقالة المنظمة؛
- (ج) كفالة أن توفر آليات المساءلة المختلفة لمنظومة الأمم المتحدة مزيداً من الاتساق والدقة والفعالية في عمليات الرصد والتقييم والإبلاغ بشأن نتائج المساواة بين الجنسين، وبشأن تتبُّع تخصيص وإنفاق الموارد المتصلة بالمجال الجنساني، بجملة طرق منها التشجيع على استخدام المؤشرات الجنسانية؛
- (د) مواصلة تحسين مواءمة برامج المساواة بين الجنسين مع الأولويات الوطنية في مختلف القطاعات، وتشجيع الدول والأطراف المعنية على تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع مجالات التنمية، بسبل من بينها القيام بالتحضيرات اللازمة، على الصعيدين الوطني والإقليمي، لاستعراض وتقييم تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين؛
- (هـ) تعزيز تنسيق الأنشطة التنفيذية المراعية للاعتبارات الجنسانية عن طريق آليات التنسيق القائمة على المستوى القطري وفي إطار الشراكة مع الجهات الوطنية المعنية؛
- (و) تشجيع جهاز الأمم المتحدة الإنمائي على إرساء قدر أكبر من المساءلة في عمليات التقييم التي تجريها الأفرقة القطرية، عن طريق إدماج المنظورات المراعية للجنسين في تلك العمليات؛
- (ز) زيادة وتعزيز استخدام سجل قياس الأداء الجنساني كأداة للتخطيط والإبلاغ فيما يتعلق بتقييم مدى الفعالية في تعميم مراعاة المنظور الجنساني، حتى تستخدمه الأفرقة القطرية في سياق إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛
- (ح) زيادة الاستثمار بقدر كبير في تحقيق النتائج والنواتج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وزيادة التركيز عليها في البرامج المضطلع بها في إطار عمل

الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، بطرق منها تعزيز القدرة على التنبؤ بالتمويل، وتوسيع قاعدة الجهات المانحة، وزيادة تيسير الاستعانة بالموارد المخصصة في أنشطة محددة؛

(ط) تشجيع جهاز الأمم المتحدة الإنمائي على اكتساب الخبرة التقنية اللازمة لإدماج المنظور المراعي للجنسين في تخطيط البرامج وتنفيذها من أجل كفاءة معالجة الأبعاد المتعلقة بالجانب الجنساني بشكل منهجي، والاستعانة في هذا الصدد بالخبرة المتاحة في منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين، بما في ذلك في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، للمساعدة على إعداد إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغيره من أطر البرامج ذات الصلة بالموضوع؛

(ي) التشجيع على جمع البيانات المصنفة حسب الجنسين والعمر وتحليلها ونشرها، إضافة إلى تعزيز قدرات الرصد، للاسترشاد بها في البرمجة على الصعيد القطري، ودعم أنشطة إعداد الوثائق على صعيد المنظمة وعلى الصعيد القطري، مثل الأطر الاستراتيجية والبرنامجية والأطر القائمة على النتائج، ومواصلة صقل أدواتها المستخدمة في قياس التقدم المحرز والأثر المترتب على ذلك.