

Distr.: General
9 August 2010
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والستون
البند ١٤١ من جدول الأعمال المؤقت*
تقرير عن أنشطة مكتب خدمات الرقابة الداخلية

التقييم المواضيعي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة
للأمم المتحدة

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية*

”بعد ١٥ عاما من قرار الجمعية العامة الأول المتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، استجابت له جميع برامج الأمانة العامة، غير أن تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني كان متفاوتا، كما لم يكن إسهامه واضحا في تحقيق المساواة بين الجنسين“

موجز

هذا التقييم هو أول استعراض تجريه الأمم المتحدة على نطاق الأمانة العامة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وهو يهدف إلى استعراض تنفيذ ونتائج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة بعد قرابة ١٥ عاما من استحداثه.

والتقييم، الذي يتناول ٢٠ برنامجا في الأمانة العامة للأمم المتحدة، يركز على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأركان الرئيسية لعمل المنظمة: السلام والأمن؛ والمساعدة الإنسانية والتنمية؛ وحقوق الإنسان. واستبعدت من التقييم العمليات الإدارية الداخلية للأمانة العامة، وكذلك البرامج والسياسات الموجهة خصيصا إلى المرأة.

* A/65/150.



وقد وجد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أنه في حين استجابت كل برامج الأمانة العامة التي يغطيها التقرير لتكليفات تعميم مراعاة المنظور الجنساني، فإنه يلزم اتخاذ خطوات إضافية قبل أن يكون من الممكن تحقيق رؤية الجمعية العامة الخاصة بانتهاج سياسة فعالة وواضحة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد كشف فحص مكتب خدمات الرقابة الداخلية لأنشطة الأمانة العامة والوثائق العامة، إلى جانب البيانات المستقاة من المقابلات والدراسات الاستقصائية، ما يلي:

- وجود طائفة من الهياكل والعمليات المختلفة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في أنحاء الأمانة العامة
- وجود ثغرات كبيرة في تفهم معنى تعميم مراعاة المنظور الجنساني ومقاصده والآثار العملية المترتبة عليه
- وجود نقاط ضعف في القيادة والمساءلة
- عدم وضوح المنظور الجنساني في الوثائق العامة
- الافتقار إلى أدلة شاملة ومنظمة على النتائج

وخلص مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى أن الأمانة العامة تعطي الأولوية فيما يبدو لضمان وجود الهياكل والعمليات الملائمة أكثر مما تركز على ما تنجزه تلك الهياكل والعمليات. ونتيجة لذلك، لم يكن بمقدور مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن يخرج باستنتاجات محددة عن النتائج العامة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني أو فعاليته في النهوض بالمساواة بين الجنسين.

والنتائج والاستنتاجات الواردة في هذا التقرير تكرر لما سبق تقديمه من نتائج واستنتاجات في التقييمات السابقة لمبادرات تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمم المتحدة وفي المنظمات الأخرى، وهي تكشف أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني يمكن أن ينجح إذا ما توفرت جميع العناصر اللازمة. والأمثلة الواردة في التقرير تؤيد ما ينطوي عليه تعميم مراعاة المنظور الجنساني من إمكانية لتغيير أساليب العمل والإسهام في تحقيق المساواة بين الجنسين.

وكانت جوانب القصور التي حددها مكتب خدمات الرقابة الداخلية تكمن في الممارسات أكثر مما هي في السياسات، ويرى المكتب أن عدم التوافق بين السياسات والممارسات يشكل خطراً على سمعة الأمم المتحدة، التي أعلنت التزامها بتعميم مراعاة المنظور الجنساني وعملت على ترويجه باعتباره استراتيجية لتحقيق المساواة بين الجنسين.

وخلص مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى أنه إذا ما أريد تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وإذا ما أريد للجهود المبذولة أن تكون أكثر وضوحاً وفعالية، فيجب أن يتحول التركيز من العمليات إلى النتائج. وسيلزم تنشيط النهج الذي تتبعه الأمانة العامة إذا أرادت إنجاز ما التزمت به وتحقيق نتائج ملموسة. ويأتي تشكيل الكيان الجنساني الجديد ل يتيح فرصة لهذا التنشيط.

ويشجع مكتب خدمات الرقابة الداخلية مهندسي الكيان الجنساني الجديد، جهاز الأمم المتحدة المعني بشؤون المرأة UN Women، على أن يأخذوا في حسابهم النتائج الواردة في هذا التقرير عند وضع ولاية الكيان والنظر في موارده وهيكله. كما يحث هيئة إدارة الجهاز على السعي خلال ثلاث سنوات من إنشائه لإجراء تقييم جديد لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة، بالاستناد إلى المستويات المرجعية المحددة في هذا التقرير.

ويوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة بتعزيز التوجيه المركزي المتوفر لبرامج الأمانة العامة وكفالة زيادة التنسيق بين جهودها، من خلال ما يلي:

- السعي وراء تحديد الالتزام الواضح بتعميم مراعاة المنظور الجنساني على أعلى المستويات
- وضع نهج على نطاق الأمانة العامة لتطوير قدرات الموظفين على تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني
- توفير مركز محوري للخبرات الفنية لتمكين خبراء الشؤون الجنسانية من العمل مع برامج الأمانة العامة
- وضع مبادئ توجيهية لكفالة إدماج تعميم مراعاة المنظور الجنساني بصورة متسقة في المهام المشتركة للأمانة العامة
- كما يوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية كل برنامج من برامج الأمانة العامة التي يغطيها هذا التقييم بتدعيم التزامه بتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتعزيز تركيز نتائجه من خلال ما يلي:
- كفالة تطوير ونشر خطة عمل لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على مستوى كل برنامج

- وضع توقعات واضحة للمديرين والموظفين على كافة المستويات، وتنمية الموارد وتطوير قدرات الموظفين لإنجاز تلك التوقعات
- إذا ما تم الإبقاء على منسقين من غير المتخصصين في تعميم مراعاة المنظور الجنساني، كفالة إسناد اختصاصات محددة لهم وأن يتوفر لهم الدعم اللازم
- بناء قاعدة أدلة بالنشاط في جمع وتحليل النتائج وأفضل الممارسات والدروس المكتسبة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

المحتويات

الصفحة

٦	أولا - مقدمة
٨	ثانيا - معلومات أساسية
١٠	ثالثا - المنهجية.
١٣	رابعا - نتائج التقييم
١٣	ألف - كل برنامج من برامج الأمانة العامة التي يغطيها التقييم أنشأت هياكل وعمليات لتنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني.
٢١	باء - كان واضحا وجود ثغرات كبيرة في فهم معنى تعميم مراعاة المنظور الجنساني والغرض منه والآثار العملية المترتبة عليه
٢٦	جيم - كان يعتبر أن القيادة والمساءلة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني يتسمان بالضعف
٣٠	دال - لم يكن المنظور الجنساني واضحا في خطط وميزانيات البرامج وفي منشورات الأمانة العامة
٣٢	هاء - لم يتم تتبع النتائج أو تحليلها.
٣٦	واو - في الحالات التي تحققت فيها نتائج، كانت النتائج تؤكد الإمكانية التي ينطوي عليها تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تحسين أساليب العمل والإسهام في تحقيق المساواة بين الجنسين
٤٠	خامسا - الخلاصة
٤٣	سادسا - التوصيات

أولا - مقدمة

١ - أجرت شعبة التفتيش والتقييم التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية في الفترة من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩ إلى تموز/يوليه ٢٠١٠^(١) تقييما مواضيعيا لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وقد بدأ إجراء التقييم عقب تقدير للمخاطر أجرتة الشعبة، وحددت من خلاله تعميم مراعاة المنظور الجنساني باعتباره أولوية استراتيجية شاملة للأمم المتحدة. كما اختير الموضوع للتقييم نظرا لعدم إجراء أي تقييم لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق الأمانة العامة قبل ذلك.

٢ - وكان التقييم يهدف إلى استعراض تنفيذ ونتائج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة بعد قرابة ١٥ عاما من استحداثه. وكان مكتب خدمات الرقابة الداخلية يسعى تحديدا إلى أن يحدد، بأقصى قدر ممكن من المنهجية والموضوعية، أهمية واستدامة وكفاءة وفاعلية السياسات والهيكل الموجودة والأنشطة المضطلع بها لتنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة للأمم المتحدة وما تتركه من آثار، بما في ذلك النتائج المتحققة حتى الآن.

٣ - والهدف المعلن لتعميم مراعاة المنظور الجنساني هو تحقيق المساواة بين الجنسين (انظر الفقرة ٧ أدناه). وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمم المتحدة يشمل تطبيق منظور جنساني في كل نواحي عملها من أجل كفالة تحديد الاحتياجات والظروف المختلفة للنساء والرجال وأخذها في الحسبان عند وضع وتنفيذ السياسات والمشاريع. كما أن تحقيق المساواة بين الجنسين هو هدف السياسات والمشاريع الموجهة خصيصا إما للنساء أو للرجال. وهذان العنصران - تعميم مراعاة المنظور الجنساني والأنشطة الموجهة - يشكلان نهجا مزدوجا يتبناه العديد من المنظمات الدولية والمؤسسات الإقليمية والمتعددة الأطراف والوزارات الحكومية. ويرتبط العنصران بروابط واضحة، ويشملان هياكل وأنشطة ومهارات مختلفة، وإن كانت مكملة لبعضها البعض.

٤ - وقد تركز التقييم على عنصر تعميم مراعاة المنظور الجنساني وحده من عنصري النهج المزدوج، بينما استبعد الأنشطة الموجهة. كما استبعد العمليات الإدارية الداخلية للأمانة العامة، مثل التوظيف والتدريب وسياسات وإجراءات أماكن العمل. ورغم أن تعميم

(١) أجري التقييم وفقا للولاية المسندة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية بموجب قرار الجمعية العامة ٢١٨/٤٨ بآء، والمفصلة بعد ذلك في نشرة الأمين العام بشأن إنشاء المكتب (ST/SGB/273). وأجري التقييم وفقا للنظامين الأساسيين والإداري لتخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ومراقبة التنفيذ وأساليب التقييم (ST/SGB/2008/8)، ولا سيما المواد الثانية والرابعة والسابعة.

مراعاة المنظور الجنساني جزء من هذه الأنشطة، فإن مكتب خدمات الرقابة الداخلية يرى أن هذا الجانب من تعميم مراعاة المنظور الجنساني قد تناولته التقارير بصورة جيدة بوجه عام. وبدلاً من ذلك، تركز التقييم على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأركان الرئيسية لعمل الأمم المتحدة: السلام والأمن؛ والمساعدة الإنسانية والتنمية؛ وحقوق الإنسان. واختيرت البرامج العشرين التالية لإدراجها في التقييم^(٢):

- (أ) إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية؛
- (ب) إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني^(٣)؛
- (ج) إدارة الشؤون السياسية؛
- (د) اللجنة الاقتصادية لأفريقيا؛
- (هـ) اللجنة الاقتصادية لأوروبا؛
- (و) اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي؛
- (ز) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ؛
- (ح) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)؛
- (ط) مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية؛
- (ي) مكتب شؤون نزع السلاح؛
- (ك) مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان؛
- (ل) مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول النامية الجزرية الصغيرة؛
- (م) مكتب المستشار الخاص المعني بأفريقيا؛
- (ن) مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)؛
- (س) برنامج الأمم المتحدة للبيئة؛

(٢) استبعدت من التقييم: إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، وإدارة شؤون الإعلام، وإدارة السلامة والأمن، ومكتب الشؤون القانونية، ومكتب شؤون الفضاء الخارجي، ومكاتب الأمم المتحدة في جنيف ونبروي وفيينا. ولم يسهم المكتب التنفيذي للأمين العام بأي مدخلات مستقلة في التقييم.

(٣) تشكل إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني استجابة مشتركة.

- (ع) برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل)؛
- (ف) مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين؛
- (ص) مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة؛
- (ق) وكالة الأمم المتحدة لغوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا).
- والإشارات الواردة في التقرير إلى "برامج الأمانة العامة" لا تشير إلا إلى هذه البرامج العشرين وحدها.
- ٥ - وقد جرى تقاسم مسودة التقييم مع جميع كيانات الأمانة العامة، ويتضمن التقرير الحالي ما ورد من تعليقات، حسب الاقتضاء.

ثانياً - معلومات أساسية

٦ - في عام ١٩٩٥، استحدثت الجمعية العامة، بموجب قرارها ٢٠٣/٥٠، تعميم مراعاة المنظور الجنساني باعتباره سياسة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، حيث دعت إلى انتهاج "سياسة نشطة ومرئية مؤداها إدماج منظور نوع الجنس" في كافة أنحاء المنظومة، "على جميع المستويات، بما في ذلك إدماجه في عمليات تصميم جميع السياسات والبرامج ورصدها وتقييمها". وإدراكاً لأن النهج المحايدة جنسياً لا تعالج التمييز ضد المرأة وانعدام المساواة بين النساء والرجال، كانت تلك السياسة تهدف إلى كفالة التنفيذ الفعال لمنهاج عمل [بيجين]. وفي عام ١٩٩٩، حثت الجمعية الأمين العام على "تكثيف جهوده من أجل كفالة مساءلة المديرين بشأن إدماج الجوانب المتعلقة بنوع الجنس في مجال مسؤولياتهم، وإدماج المسائل المتعلقة بنوع الجنس على نحو منهجي في عملية إصلاح الأمم المتحدة، بما في ذلك إدماجها في أعمال اللجان التنفيذية" (قرار الجمعية العامة ١٢٠/٥٣، الفقرة ٦). كما طلبت الجمعية إلى جميع الهيئات التي تعالج مسائل برنامجية وتتعلق بالميزانية "أن تكفل دمج منظور نوع الجنس بشكل بارز في جميع البرامج والخطط المتوسطة الأجل وفي الميزانيات البرنامجية على وجه الخصوص" (نفس المرجع، الفقرة ٨)، وطلبت إلى الأمانة العامة "أن تعرض القضايا والنهج بطريقة تراعي الفوارق بين الجنسين عند إعداد التقارير، حتى يمكن توفير أساس تحليلي للآلية الحكومية الدولية من أجل وضع السياسات التي تستجيب للفوارق بين الجنسين" (نفس المرجع، الفقرة ٩).

٧ - وبغرض تنفيذ الولايات الواردة في القرارين السابق ذكرهما، تبنت الأمانة العامة تعريف تعميم مراعاة المنظور الجنساني الوارد في الاستنتاج المتفق عليه ٢/١٩٩٧ للمجلس الاقتصادي والاجتماعي (A/52/3/Rev.1، الفصل الرابع، الفرع ألف):

”تعميم مراعاة المنظور الجنساني هو عملية تقييم للآثار الناجمة عن أي إجراء مزعم اتخاذه، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، في جميع المجالات وعلى جميع الأصعدة، على النساء والرجال. وهو استراتيجية لجعل شواغل النساء والرجال وخبراتهم بُعداً لا يتجزأ من عملية رسم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بحيث يستفيد منها النساء والرجال على قدم المساواة وتُكسر حلقة عدم المساواة بينهما. والهدف النهائي هو تحقيق المساواة بين الجنسين“.

٨ - وتقع مسؤولية تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة للأمم المتحدة على عاتق الأمين العام وكبار المديرين^(٤). كما يرد تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في ولايتي مكتب المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة وشعبة النهوض بالمرأة التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية. ولا تزال المبادئ التوجيهية التي أصدرها مكتب المستشار الخاصة عام ٢٠٠٢ لمنظومة الأمم المتحدة ككل سارية^(٥). ويقدم الأمين العام تقارير سنوية إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي عن التدابير المتخذة والتقدم المحرز في متابعة وتنفيذ المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، وإلى الجمعية العامة عن مدى تعميم الهيئات الحكومية الدولية لمراعاة المنظور الجنساني في عملها. كما يجري تقديم تقرير إلى لجنة وضع المرأة عن سبل تعميم الدول الأعضاء لمراعاة المنظور الجنساني على الصعيد الوطني.

٩ - وتم تعزيز الالتزام بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في عدد من الوثائق منذ أواخر التسعينات. ومن بين تلك الوثائق، أيدت الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ (قرار الجمعية العامة ١/٦٠)، والسياسة الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين^(٦)، تعميم مراعاة المنظور الجنساني كأداة هامة لتحقيق المساواة بين الجنسين والتمكين للمرأة.

(٤) انظر قرار الجمعية العامة ٢٠٣/٥٠، الفقرة ٣٠، و ١٠٠/٥٢، الفقرة ٨.

(٥) انظر تعميم مراعاة المنظور الجنساني: نظرة عامة، مكتب المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، ٢٠٠٢.

(٦) انظر CEB/2006/2 و Corr.1.

١٠ - ومنذ أواخر التسعينات، شرع عدد من المنظمات في إجراء تقييمات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني^(٧). وكانت نتائج تلك التقييمات متسقة. فكلها تثير تساؤلات حول فعالية وكفاءة تنفيذ الاستراتيجية. كما تضمنت تحديد جوانب القصور في العمل التحليلي والتخطيط ونظم الإبلاغ وآليات المساءلة والموارد وهياكل الدعم. ورغم بعض الحوارات التي دارت في الدوائر الأكاديمية ومحافل السياسات حول جدوى تعميم مراعاة المنظور الجنساني كنهج، فإن هذه التقييمات لم تخلص إلى أنه ينبغي التخلي عن استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بل خلصت إلى ضرورة إيجاد الوسائل الكفيلة بسد الثغرات ومعالجة جوانب القصور في التنفيذ.

١١ - وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩، أيدت الجمعية العامة، في قرارها ٣١١/٦٣، إنشاء كيان مركب جديد، يضم معاً مكتب المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة وشعبة النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ويراعي ولاياتها القائمة. وأنشأت الجمعية العامة، في قرارها ٢٨٩/٦٤ المؤرخ ٢ تموز/يوليه ٢٠١٠، جهاز الأمم المتحدة المعني بشؤون المرأة UN Women، الذي سيبدأ عمله بحلول كانون الثاني/يناير ٢٠١١. وتتمثل أدواره الرئيسية في دعم الهيئات الحكومية الدولية في صياغة السياسات والمعايير والقواعد العالمية، لمساعدة الدول الأعضاء على تنفيذ هذه المعايير، ولمسألة منظومة الأمم المتحدة على التزاماتها المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين، بما في ذلك تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد روعي ما قرره الجمعية عند إعداد هذا التقرير.

ثالثاً - المنهجية

١٢ - سعى مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى تحديد الهياكل والموارد والمساءلة والتحديات والنتائج فيما يتصل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في كل برنامج من برامج الأمانة العامة التي يغطيها التقييم. ولذلك الغرض، ووفقاً للمبادئ التوجيهية الصادرة عن مكتب المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بحث مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن أدلة على ما يلي:

(أ) النظر في إمكانية أن يختلف أثر مشكلة أو سياسة أو برنامج ما على كل من النساء والرجال؛

(٧) من بينها معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية (١٩٩٥)، وموئل الأمم المتحدة (٢٠٠٣)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠٠٦)، وإدارة عمليات حفظ السلام (٢٠٠٦)، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) (٢٠٠٧)، والبنك الدولي (٢٠١٠)، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (٢٠١٠).

(ب) تصميم الخدمات وإنجازها بطرق تكفل إمكانية وصول النساء والرجال على حد سواء إليها؛

(ج) مراعاة آراء كل من النساء والرجال عند تحليل الحالات أو السياسات وتصميم وتنفيذ البرامج؛

(د) الإبلاغ عن التقدم والنتائج بصورة مفصلة حسب نوع الجنس، كلما كانت هناك ضرورة لذلك^(٥).

١٣ - واستخدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية المجموعة التالية من أساليب جمع البيانات النوعية والكمية:

(أ) أجري تحليل للوثائق للحصول على بيانات موضوعية من خلال استعراض وثائق الأمانة العامة، بما في ذلك الإطاران الاستراتيجيان للفترتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ و ٢٠١٠-٢٠١١، وتقريراً أداء البرامج لعامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩، وطائفة من الوثائق المنشورة الصادرة عن جميع برامج الأمانة العامة التي يغطيها التقييم. وبحث المكتب عن أدلة على وجود سياسة فعالة وواضحة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على النحو الذي تدعو إليه القرارات المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. كما تم استعراض التقييمات السابقة، فضلاً عن التوجيهات وخطط العمل والأدوات والتقارير الموجودة؛

(ب) أجريت مقابلات مع منسقي الشؤون الجنسانية في جميع برامج الأمانة العامة التي عينتهم، ومع كبار مديري هيئات الأمانة العامة المكلفة بولايات تعميم مراعاة المنظور الجنساني (مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، وشعبة النهوض بالمرأة)، ومع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والعديد من المنظمات غير الحكومية التي تعالج مسائل الفوارق بين الجنسين، من أجل تفهم الطريقة التي تُطبق بها سياسات تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أنحاء الأمانة العامة، وتحديد النجاحات والتحديات على وجه التحديد (تم إجراء ٢٩ مقابلة من هذا النوع). كما أجريت مقابلات مع مجموعة من مديري برامج الأمانة العامة (ما مجموعه ٤٩ من مديري البرامج)، وسُجلت آراؤهم بشأن تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجالات عمل كل منهم؛

(ج) أجريت دراسة استقصائية من خلال شبكة الإنترنت لجميع برامج الأمانة العامة العشرين التي يغطيها التقييم (يُشار إليها في التقرير باسم "الدراسة الاستقصائية على مستوى البرامج")، لرسم خريطة السياسات والهياكل والأنشطة التي يُضطلع بها لتنفيذ تعميم

مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة، ولالتماس معلومات عن النتائج والعوامل التي تسهم في النتائج^(٨). والتمس رد واحد من كل كيان من الكيانات.

(د) أجريت دراسة استقصائية من خلال شبكة الإنترنت لمديري البرامج (يُشار إليها في التقرير باسم "الدراسة الاستقصائية لمديري البرامج") للحصول على بيانات كمية عن تفهمهم لدورهم في تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني والعقبات التي يواجهونها، وللتعرف على آرائهم في النتائج والعوامل التي تسهم في النتائج^(٩)؛

(هـ) أجريت دراسات حالات لعمليات الأمم المتحدة في السودان وكولومبيا. وتم اختيار السودان كموقع حيث تتوفر في البلد كل العناصر الثلاثة لعمل الأمم المتحدة (السلام والأمن؛ والمساعدة الإنسانية والتنمية، وحقوق الإنسان)، بينما اختيرت كولومبيا لأنها تستضيف عددا من برامج الأمانة العامة الموجودة منذ وقت طويل في البلد. وفي الموقعين، أجريت مقابلات مع مديري البرامج وموظفيها، وشركائهم في منظومة الأمم المتحدة ودوائر المانحين، وكذلك مع الحكومة وأصحاب المصلحة في المجتمع المدني^(١٠). كما التمس مكتب خدمات الرقابة الداخلية أدلة على تأثير أنشطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الفئات المستفيدة؛

(و) أجري تحليل مقارنة لنهج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في كيانات الأمم المتحدة خلاف الأمانة العامة وفي منظمات دولية مشهود لها بأن بها برامج قوية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية مقابلات مع الأخصائيين الجنسانيين وموظفي البرنامج في منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ومع الأخصائيين الجنسانيين في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي (أجري ١٤ من هذه المقابلات)، التماسا للبيانات لمقارنة ما لديها من سياسات وهياكل وأنشطة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني بما هو موجود في الأمانة العامة.

(٨) أرسلت الدراسة الاستقصائية إلى جميع المنسقين المعيّنين في الأمانة العامة. وظلت الدراسة مفتوحة للردود في الفترة من ١٠ آذار/مارس إلى ١٤ أيار/مايو ٢٠١٠. وتلقى مكتب خدمات الرقابة الداخلية ردودا من جميع برامج الأمانة العامة العشرين التي يغطيها التقييم - بمعدل استجابة بلغ ١٠٠ في المائة.

(٩) أرسلت الدراسات الاستقصائية لجميع الموظفين من الرتبة ف-٤ إلى الرتبة مد-٢ في جميع برامج الأمانة العامة التي يغطيها التقييم؛ باستثناء مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، حيث لم يتسنى الحصول على أي قائمة بالموظفين. وأرسلت الدراسة الاستقصائية إلى ٣٠٣٥ موظفا، أجاب منهم ٦٠٥ موظفا، بمعدل استجابة تبلغ ٢٠ في المائة.

(١٠) تم إجراء ٣٣ مقابلة في السودان، و ٢٦ مقابلة في كولومبيا.

١٤ - وكفلت هذه المجموعة من مصادر البيانات الكمية والنوعية الوصول إلى استنتاجات موثوق بها. كما كلف مكتب خدمات الرقابة الداخلية خبيراً استشارياً في الشؤون الجنسانية وتعميم مراعاة المنظور الجنساني للمساعدة في تطوير اختصاصات وأدوات جمع البيانات للرجوع إليها في تحليل البيانات وللمساعدة في وضع النتائج.

١٥ - وكانت منهجية التقييم تعاني من جانبين رئيسيين من جوانب القصور: (أ) الانخفاض النسبي لمعدل الاستجابة للدراسة الاستقصائية لمديري البرامج يعني أنه لا يمكن تعميم النتائج على أنها تمثل الأمانة العامة ككل؛ (ب) مجموعة العوامل المعقدة التي تؤثر على التغييرات في المساواة بين الجنسين، وهو ما يحول دون الوصول إلى أحكام قاطعة بشأن أثر تعميم مراعاة المنظور الجنساني على تحقيق المساواة بين الجنسين.

رابعاً - نتائج التقييم

ألف - كل برنامج من برامج الأمانة العامة التي يغطيها التقييم أنشأت هياكل وعمليات لتنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني

تفاوتت نهج تعميم مراعاة المنظور الجنساني بين البرامج وداخلها

١٦ - كشفت الردود التي تلقاها مكتب خدمات الرقابة الداخلية في إطار الدراسة الاستقصائية على مستوى البرامج عن طائفة من الهياكل والعمليات (بما في ذلك السياسات والأدوات والموارد وتنمية القدرات والرصد وترتيبات المساءلة) المستخدمة لتنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أنحاء الأمانة العامة. وكما يتبين من الجدول ١، تفاوتت مجموعة الهياكل والعمليات فيما بين البرامج العشرين المشاركة في الدراسة الاستقصائية. فعلى سبيل المثال، ووفقاً للدراسة الاستقصائية، فإن ١٢ من بين ١٩ برنامجاً استجابت للدراسة وضعت سياسة أو استراتيجية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني أو قامت بنشر مبادئ توجيهية لتنفيذه في كل برنامج بعينه. وبين تلك البرامج التي وضعت مبادئ توجيهية، قام بعضها بتفصيل المبادئ وفقاً لفرادى البرامج الفرعية والمناطق والبلدان، بينما طبق البعض الآخر مبادئ توجيهية على نطاق البرنامج عموماً. وكان لدى الكثير منها وحدة للشؤون الجنسانية أو مستشار جنساني، كما كان بعضها يمتلك خبرة متخصصة في الشؤون الجنسانية في المواقع الميدانية. ويُشار إلى هذه الخبرة في التقرير باسم "الخبرة الجنسانية المتخصصة". كما شكلت برامج أخرى شبكة من منسقي الشؤون الجنسانية، ممن يضطلعون بمسؤوليات تعميم مراعاة المنظور الجنساني بالإضافة إلى أعمالهم الفنية. ويُشار إلى هذه المهام في التقرير باسم "منسقي الشؤون الجنسانية غير المتخصصين". وتم تحديد خطوط المساءلة في بعض البرامج

بينما غابت في البعض الآخر، كما تفاوتت النهج المتبعة في توفير الموارد وتنمية القدرات والرصد والإبلاغ.

١٧ - وأوضحت المقابلات وتحليل الوثائق أنه حتى عند توفر ردود بعينها، فإن محتواها ومستوى التفصيل فيها كان متفاوتا بدرجة كبيرة فيما بين برامج الأمانة العامة. فعلى سبيل المثال، كان نصف خطط العمل الجنسانية التي تم تحليلها فقط هو الذي يتضمن أهدافا محددة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، وكانت ثلاث من تلك الخطط فحسب هي التي تتجاوز الأهداف لتحديد الإجراءات المطلوبة من الموظفين في كل مستوى من المستويات.

١٨ - كما كشفت بيانات المقابلات أن تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني كان متفاوتا فيما بين البرامج. وكان من الممكن رصد ممارسات مختلفة داخل نفس البرنامج، بما يعكس اختلافات في محتوى العمل والفرص المتاحة، وكذلك اختلافات في مدى استعداد الموظفين وشركائهم (بما في ذلك كيانات الأمم المتحدة التي ليست جزءا من الأمانة العامة) لاغتنام تلك الفرص. وأثناء البعثتين الميدانيتين اللتين أوفدهما مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى كولومبيا والسودان، رصد المكتب ممارسات جيدة على الصعيد الميداني لم تكن موجودة دائما في المواقع الميدانية الأخرى. وعلى سبيل المثال، فإن وحدة الشؤون الجنسانية في بعثة الأمم المتحدة في السودان في الخرطوم كلفت موظفا بعينه بالعمل مع وحدات تنفيذية بعينها في البعثة لكفالة تحسين تفهم الفرص المتاحة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في تلك الوحدات، وهو ترتيب لا تشترطه إدارة عمليات حفظ السلام في المقر من بعثات حفظ السلام.

الجدول ١

تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني

[illegible]

الاستجابة	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني	اللجنة الاقتصادية لأوروبا	اللجنة الاقتصادية للآفريقيا	اللجنة الاقتصادية للاميركا واللاتينية والكاريبي	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية وأميا والمحيط الهادئ	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	مكتب شؤون السلاح	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ^(١)	الجزيرة الصغيرة	المجلس المشمل	مكتب الأمم المتحدة للشحارة والتنمية (الأونكتاد)	مؤتمر الأمم المتحدة للأمم المتحدة للبيئة (الموئل)	برامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	برامج الأمم المتحدة للمرأة	مكتب الأمم المتحدة للمرأة	وكالة الأمم المتحدة لغوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأوسط (الأونروا)
إسداء المشورة وتقديم المساعدة للموظفين من منسقي/وحدات الشؤون الجنسانية	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
الأدوات																		
مبادئ توجيهية مركزية للتنفيذ		•		•			•	•	•	•		•			•	•		•
مبادئ توجيهية مفصلة حسب البرامج الفرعية و/أو المناطق و/أو البلدان	•	•		•			•	•		•				•				•
الموارد																		
تمويل مخصص		•	•				•			•		•						•
آلية لتتبع الموارد البشرية المخصصة		•		•			•			•		•			•			
آلية لتتبع الموارد المالية المخصصة										•								
بناء القدرات																		
تدريب منسقي الشؤون الجنسانية		•		•			•			•					•	•		•
تدريب الموظفين		•	•				•			•					•	•		•
تدريب إلزامي																		

[illegible]

(أ) النقاط تبين وجود استجابة.

(ب) تشمل المبادرات الجاري تنفيذها حالياً. وهناك مبادرات أخرى مخطط لها.

١٩ - وأظهرت هياكل وأنشطة الأمانة العامة كثيرا من أوجه التشابه مع هياكل وأنشطة الكيانات والولايات الأخرى المشهود لها بأنها تنتهج سياسات قوية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وعادة ما كانت الكيانات المقارنة تضم عناصر مشابهة، ودائما ما كانت تضم سياسة أو استراتيجية، ومبادئ توجيهية مركزية، وإمكانية للوصول إلى الخبرة الفنية في الشؤون الجنسانية، وخطوط واضحة للمساءلة.

معظم البرامج كانت تنتظر من الموظفين إدماج منظور جنساني في عملهم

٢٠ - بالإضافة إلى الهياكل والعمليات الموجودة لتنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني، اتفقت غالبية برامج الأمانة العامة أيضا مع البيانات الواردة في الدراسة الاستقصائية للمكتب التي أوضحت إدماج منظور جنساني، على الأقل إلى حد ما، في عملها (انظر الجدول ٢)^(١١). وتستند البيانات الواردة في الجدول ٢ إلى المبادئ التوجيهية التي وضعها مكتب المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، ويعتقد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أنه ينبغي اعتبارها الحد الأدنى للتوقعات بالنسبة لجميع البرامج التي يغطيها التقييم. غير أن الدراسة الاستقصائية كشفت أن البرامج لم تطبق جميعها كل الممارسات المدرجة في الجدول، وأفادت ثلاثة برامج أنها لم تطبق أيًا منها.

الجدول ٢

ممارسات البرامج فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني

عدد البرامج		
لا	نعم	
٥	١٢	عند إعداد الوثائق، يُتوقع من الموظفين أن ينظروا في إمكانية أن تترك مشكلة أو سياسة أو برنامج تأثيرات مختلفة على النساء والرجال، وعلى البنات والأولاد
٤	١١	يُتوقع من الموظفين تصميم وإنجاز الخدمات بطرق تكفل إمكان حصول النساء والرجال على حد سواء إليها
٦	١٢	يُتوقع من الموظفين مراعاة آراء النساء والرجال عند تحليل الحالات أو السياسات وتصميم وتنفيذ البرامج
٤	١٣	يُتوقع من الموظفين الإبلاغ عن التقدم المحرز والنتائج المحققة بصورة مصنفة حسب الجنس، عند اللزوم

(١١) تعكس هذه البيانات المبادئ التوجيهية الصادرة عن مكتب المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، المشار إليها في الفقرة ١٢ أعلاه.

لم تكن الموارد المخصصة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني معروفة

٢١ - لاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن قلة من البرامج هي التي زعمت تتبع الموارد البشرية و/أو المالية المرتبطة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. ويعترف المكتب بالصعوبة الكامنة في تتبع الدقيق للموارد، حيث يُفترض أن المنظور الجنساني، شأنه شأن غيره من القضايا الشاملة، ينتشر في عمل جميع الموظفين العاملين في البرنامج. غير أن عدم توفر أي معلومات من هذا القبيل يجعل من المستحيل تتبع الاتجاهات السائدة في توفير الموارد أو تقييم الكفاءة. وكما أشير أعلاه (انظر الفقرة ١٥)، لم يكن بمقدور المكتب اختبار الفرضيات المتعلقة بحجم الموارد المخصصة حالياً لتعميم مراعاة المنظور الجنساني أو بالتغيرات التي طرأت على تكوين تلك الموارد. كما لم يكن بمستطاعه اختبار التصورات التي أعرب عنها في المقابلات والدراسات الاستقصائية، والتي تفيد أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني بحاجة إلى موارد أكثر و/أو مخصصة، أو أن الالتزام بتوفير الموارد قد توقف، وهو الأهم.

وُضعت آليات للتنسيق، غير أنها لم تصل إلى كامل إمكاناتها

٢٢ - يسلم مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأنه نظراً للتنوع الواسع للبرامج داخل الأمانة العامة، ستظل هناك دائماً حاجة لتصميم الاستجابات بصورة مفصلة حسب الولايات والظروف المحددة لفرادى البرامج والمواقع؛ فما يكون معقولاً من الناحية التشغيلية لبرنامج ما قد لا يكون بالضرورة معقولاً لبرنامج آخر. غير أن المكتب لاحظ أن التفكك في النهج المتبع في تعميم مراعاة المنظور الجنساني قد أسفر عن تكاثر الأدوات والتدريب والمؤشرات على مستوى البرنامج دون أن يكون هناك سوى قليل من التماسك على نطاق المنظومة، إن كان هناك أي تماسك أصلاً. ففي السعي وراء نهج فعالة، كان يبدو كما لو أن كل برنامج من البرامج كان "يعيد اختراع" المبادرات بصورة لا تنتهي، دون أن يتعلم من تجارب الآخرين.

٢٣ - ويوجد عدد من آليات التنسيق داخل منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمساواة بين الجنسين واللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، التي تتركز على الأنشطة الإنسانية. وقد وضع كل منهما مبادئ توجيهية وأدوات وعمليات لدعم تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتقاسم أفضل الممارسات، وتعمل الشبكة المشتركة حالياً على وضع معايير دنيا بالإضافة إلى التدريب عن طريق شبكة الإنترنت. غير أنه ليس واضحاً إلى أي مدى أسهمت هذه الآليات في تحسين كفاءة وفعالية تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة. وقد أوضح عدد من المديرين في المقابلات أن مسؤوليتهم الأولى تتمثل في تنفيذ النهج والوفاء بمقتضيات الإبلاغ لبرامجهم، وهو ما يحد من

الدرجة التي يمكنهم بها تبني نهج أكثر تنسيقاً. وجرى إبراز هذه النقطة بقوة في الميدان، حيث كانت برامج الأمانة العامة والكيانات الأخرى كثيراً ما تلتقي في صيغة من الصيغ المشتركة بين الوكالات للعمل على المبادرات المشتركة. وإذا كان يجري تقاسم أفضل الممارسات، فلم يكن ممكناً بالضرورة استيرادها إلىفرادى البرامج، حيث أن كل برنامج كان يعمل داخل هيكله الخاص لتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٢٤ - كما أن أفضل الممارسات في وضع برامج التدريب والمبادئ التوجيهية والأدوات والمؤشرات التي تتصل تحديداً بمجالات العمل المشتركة لم يتم تقاسمها بصورة منتظمة في أنحاء الأمانة العامة. فلم يفد سوى ستة من البرامج و ٢٩ في المائة ممن أجابوا على الدراسة الاستقصائية لمديري البرامج أنه تم تجميع أفضل الممارسات في تعميم مراعاة المنظور الجنساني ونشرها بين الموظفين. وفي الحالات التي نُشرت فيها، كان النشر بصفة عامة داخل الكيانات، وليس فيما بينها. وأشار عدد ممن شملتهم المقابلات إلى أنه قد يكون من المفيد إكمال عمل الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمساواة بين الجنسين بإنشاء منتديات إضافية عبر شبكة الإنترنت للتمكن من تجميع أفضل الممارسات والدروس المستفادة وتقاسمها بصورة أكثر انتظاماً.

٢٥ - وعلى المستوى المركزي، يدعم مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات العمليات المالية والمتصلة بالميزانية للأمانة العامة ككل. وتتضمن توجيهات الميزانية التي يوزعها المكتب مبادئ توجيهية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما في ذلك طلب إدراج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الميزانيات والأطر الاستراتيجية المقترحة لجميع البرامج^(١٢). وينشئ ذلك توقعات مشتركة لجميع البرامج. غير أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية أبلغ بأنه لم تُبدل أي جهود مركزية منتظمة لإنفاذ و/أو رصد وتقييم الامتثال للمبادئ التوجيهية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الميزانيات المقترحة.

(١٢) انظر توجيهات الميزانية: الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١
(http://ppbd.un.org/Bi10/Instructions10-11.doc).

باء - كان واضحاً وجود ثغرات كبيرة في فهم معنى تعميم مراعاة المنظور الجنساني والغرض منه والآثار العملية المترتبة عليه

لم يكن مفهوم تعميم مراعاة المنظور الجنساني ولا الفوائد المتحققة من ورائه مفهومة بما فيه الكفاية

٢٦ - على الرغم من اتساع نطاق الأنشطة المرتبطة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامج الأمانة العامة، فإن منسقي الشؤون الجنسانية (المتخصصين وغير المتخصصين في الشؤون الجنسانية) أعربوا أثناء المقابلات عن تشككهم في مدى تفهم موظفي الأمانة العامة بوجه عام لسياسات تعميم مراعاة المنظور الجنساني ومدى قدرتهم على تطبيقها في عملهم اليومي. وعلاوة على ذلك، فإن الردود التي تلقاها مكتب خدمات الرقابة الداخلية على الدراسة الاستقصائية لمديري البرامج كشفت أن أقل من النصف هم من كانوا يعتقدون "دائماً" أو "غالباً" أن الموظفين يفهمون ما هو تعميم مراعاة المنظور الجنساني ولماذا يجب تنفيذه. أما من أجابوا على الدراسة الاستقصائية على مستوى البرامج، فقد كانوا أقل ثقة من مديري البرامج في تفهم الموظفين لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، وهو ما قد يعكس معرفة أكثر تفصيلاً بالسياسة و/أو التوقعات الأعلى.

الجدول ٣

تفهم تعميم مراعاة المنظور الجنساني

الموظفون يفهمون ما هو تعميم مراعاة المنظور الجنساني				
دائماً	غالباً	أحياناً	مطلقاً	لا أعرف
من أجابوا على الدراسة الاستقصائية على مستوى البرامج	٣٧٪	٥٨٪	٥٪	صفر
من أجابوا على الدراسة الاستقصائية لمديري البرامج	٣٥٪	٤٤٪	٥٪	٦٪
الموظفون يفهمون السبب في تنفيذه				
دائماً	غالباً	أحياناً	مطلقاً	لا أعرف
من أجابوا على الدراسة الاستقصائية على مستوى البرامج	٤٢٪	٥٣٪	٥٪	صفر
من أجابوا على الدراسة الاستقصائية لمديري البرامج	٣٤٪	٤١٪	٦٪	٨٪

٢٧ - وتؤكد الأدلة الأخرى هذا الاستنتاج. ففي المقابلات، كان عدد كبير ممن أجريت معهم مقابلات يخلط بين تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتحقيق التوازن بين الجنسين (أي التمثيل العددي للنساء والرجال بين الموظفين، أو في هيئات صنع القرار، أو في حضور الدورات التدريبية أو الاجتماعات). وعند سؤالهم عن كيفية إسهام تعميم مراعاة المنظور الجنساني في هدف تحقيق المساواة بين الجنسين، كثيرا ما كان يصعب على من أجريت معهم مقابلات من كل المستويات تقديم أمثلة ملموسة أو موثقة. فكثيرون كانوا يشيرون ببساطة إلى الآليات الموجودة، دون أن يكشفوا إلا عن فهم محدود للسبل التي يمكن بها لتعميم مراعاة المنظور الجنساني أن يساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين. كما سجل من أجابوا على الدراسة الاستقصائية لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، على مستوى البرامج وبين الموظفين، آراء متباينة بشأن إسهام تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامجهم/مجالات عملهم في تحقيق المساواة بين الجنسين (انظر الجدول ٤).

الجدول ٤

تفهم الفوائد المتحققة من تعميم مراعاة المنظور الجنساني

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برنامجي/مجال عملي يساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين				
دائما	غالبا	أحيانا	مطلقا	لا أعرف
من أجابوا على الدراسة الاستقصائية على مستوى البرامج	١١٪	٢٦٪	٥٣٪	٥٪
من أجابوا على الدراسة الاستقصائية لمديري البرامج	١٤٪	١٥٪	٤٦٪	١٢٪
١٣٪				

٢٨ - كما انعكس سوء الفهم في اختلافات الافتراضات المتعلقة بصلة تعميم مراعاة المنظور الجنساني بأنواع معينة من العمل. وكشف من أجريت معهم مقابلات عن قدر كبير من الإحباط إزاء التوقعات المتصورة بأنه يمكن تطبيق تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع مجالات العمل أو معظمها. وردا على أسئلة الدراستين الاستقصائيتين لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، وافق ٥٧ في المائة ممن أجابوا على الدراسة الاستقصائية لمديري البرامج على أنه كان من الممكن "دائما" أو "غالبا" تطبيق منظور جنساني على الأنشطة في وحدة عملهم، بالمقارنة بـ ٨٩ في المائة ممن أجابوا على الدراسة الاستقصائية على مستوى البرامج (انظر الجدول ٥). وأفاد أقل بقليل من نصف مديري البرامج (٤٩ في المائة) أن تبني منظور جنساني كان "دائما" أو "غالبا" ما يساعد في تحقيق أهداف البرنامج، بينما أفاد بذلك أكثر من ثلاثة أرباع البرامج (٧٩ في المائة).

الجدول ٥

صلة تعميم مراعاة المنظور الجنساني بعمل البرامج

هل من الممكن تطبيق منظور جنساني في عمل البرنامج				
دائما	غالباً	أحياناً	مطلقاً	لا أعرف
من أجابوا على الدراسة الاستقصائية على مستوى البرامج ٤٧٪	٤٢٪	١١٪	صفر	صفر
من أجابوا على الدراسة الاستقصائية لمديري البرامج ٢٦٪	٣١٪	٣٦٪	٤٪	٣٪
تبني منظور جنساني يساعد في تحقيق هدف البرنامج				
دائماً	غالباً	أحياناً	مطلقاً	لا أعرف
من أجابوا على الدراسة الاستقصائية على مستوى البرامج ٥٣٪	٢٦٪	٢١٪	صفر	صفر
من أجابوا على الدراسة الاستقصائية لمديري البرامج ٢٢٪	٢٧٪	٣٩٪	٨٪	٤٪

٢٩ - كما أشار معظم من أجريت معهم مقابلات وكثير ممن أجابوا على الدراستين الاستقصائيتين إلى ضرورة جعل تحسين تفهم الموظفين لمفهوم تعميم مراعاة المنظور الجنساني والفوائد المتحققة من ورائه أولوية في برامجهم. وأشار عدد ممن أجريت معهم مقابلات إلى أن أفضل حافز لتنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني إنما يتمثل في تفهم كيف يمكن لتبني المنظور الجنساني أن يجعل برامجهم أكثر فعالية. وقد اعتمد البنك الدولي على هذه الفكرة في خطة عمله الجنسانية للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٠، التي اعتبر فيها تحسين المساواة بين الجنسين بمثابة "اقتصاديات ذكية" من شأنها دفع الأهداف الأساسية للبنك الدولي قدماً^(١٣). وأشار آخرون ممن أجريت معهم مقابلات إلى محورية تعميم مراعاة المنظور الجنساني بالنسبة لحقوق الإنسان، وهي واحد من الأركان الرئيسية لعمل الأمم المتحدة.

لم يكن هناك تفهم لكيفية تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني

٣٠ - كان تفهم كيفية تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني أشد تراجعاً من تفهم المفهوم نفسه والفوائد المتحققة من ورائه. ففي الدراستين الاستقصائيتين وفي المقابلات، كشف الموظفون عن ثغرات في فهمهم لكيفية تطبيق تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامجهم وعملهم. ومرة أخرى، مثلما يتبين من الجدول ٦ أدناه، سجل من أجابوا على الدراسة

(١٣) Gender as Smart Economics, A World Bank Group Action Plan, World Bank (2007).

الاستقصائية لمديري البرامج تقييما لتفهم الموظفين أكثر إيجابية إلى حد ما مما سجله من أجابوا على الدراسة الاستقصائية على مستوى البرامج. غير أنه ردا على سؤال آخر، أفادوا أن العقبة الرئيسية التي تعرقل تنفيذه هي عدم اتساق تفهم الموظفين لكيفية تفعيل تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

الجدول ٦

تفهم تطبيق تعميم مراعاة المنظور الجنساني

الموظفون يفهمون كيفية تطبيق تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملهم				
دائما	غالبا	أحيانا	مطلقا	لا أعرف
من أجابوا على الدراسة الاستقصائية على مستوى البرامج	١١٪	٧٨٪	١١٪	صفر
من أجابوا على الدراسة الاستقصائية لمديري البرامج	٦٪	٢٤٪	٥٢٪	٩٪

٣١ - ساق من أجريت معهم مقابلات ومن أجابوا على الدراستين الاستقصائيتين أسبابا متعددة لهذا الافتقار الملحوظ لفهم تطبيق تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وشملت هذه الأسباب الأدوات التي تركز على تحديد المشكلات، وليس على الحلول؛ والافتقار إلى أمثلة محددة؛ وطابع التهديد في اللغة والأهداف والتوقعات المرتبطة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛ والإحساس بأن المهمة المطروحة تتطلب موظفين ذوي خبرة ومعرفة متخصصة. وأعرب بعض مديري البرامج عن اعتقادهم أن القيود المفروضة على الوقت المتاح والموارد تعني أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملهم اليومي لا يمثل إلا أولوية منخفضة، بينما كان البعض الآخر يشعر بأن الأخصائيين الجنسانيين والأخصائيين في الموضوع لا يفهمون بعضهم البعض بما فيه الكفاية. وعلى حد تعبير واحد من أجريت معهم مقابلات، ”لم يكن علينا فحسب أن نتدرب على المسائل الجنسانية، بل أن الخبير الجنساني الذي كان يعمل معنا كان بحاجة هو الآخر إلى التدريب على مجال عملنا الفني“.

٣٢ - وعندما كان يتم وضع مبادئ توجيهية وأدوات محددة لأنواع معينة من العمل، كان ذلك يعتبر أكثر ارتباطا وفائدة من التدريب العام الموحد. ففي بعثة الأمم المتحدة في السودان، على سبيل المثال، حيث كان موظفو وحدة الشؤون الجنسانية يعملون بصورة مباشرة مع الموظفين في كل مجال من مجالات المواضيع المتخصصة في البعثة، كان من الممكن تطوير استجابات محددة للمسائل والفرص المحددة، ولا سيما في مجال التعاون التقني. كما كانت ”أداة التقييم القائم على المشاركة“ التي قامت بتطويرها مفوضية الأمم المتحدة

لشؤون اللاجئين تحظى بتقدير طيب فيما يتعلق بالحالات التي تواجهها المفوضية، ولسهولة استخدامها من جانب الموظفين غير المتخصصين. كما وضعت برامج أخرى مبادئ توجيهية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني لكي يستخدمها موظفوها، وهي مصممة بصورة مفصلة وفقا لبرامجها الفرعية و/أو للمناطق و/أو البلدان (انظر الجدول ١).

٣٣ - ومع ذلك، رأى كثير ممن أجريت معهم مقابلات أن التوجيهات والأدوات المتاحة لهم أكثر عمومية من أن توفر توجيهها للنهج المتبعة إزاء مهامهم المحددة. كما أعرب البعض عن إحباطهم من الأدوات المتاحة، التي تمكن من التعرف على مظاهر عدم المساواة بين الجنسين وإن كانت لا تؤدي بالضرورة إلى تمكين الموظفين الذين لم يتلقوا تدريباً متخصصاً في الشؤون الجنسانية من ابتكار حلول لمعالجة انعدام المساواة.

لم تسفر النهج المتبعة حالياً في التدريب عن فهم عملي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني

٣٤ - في حين تقع على جميع الموظفين مسؤولية إدماج منظور جنساني في عملهم، فإنهم لم يتلقوا جميعهم التدريب اللازم لذلك. فقد أفاد أقل من نصف مديري البرامج الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية (٣٥ في المائة) أنهم تلقوا تدريباً في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في السنوات الخمس الماضية، ومن بين من كانوا أيضاً منسقين للشؤون الجنسانية، كان أكثر قليلاً من النصف (٥٥ في المائة) قد تلقوا تدريباً على ذلك الدور. وأفادت بعض البرامج توفير تدريب نوعي للموظفين (٤٧ في المائة) ولمنسقي الشؤون الجنسانية (٣٧ في المائة)، ولكنها في معظم الحالات لم تكن إلزامية لجميع الموظفين، أو مفصلة خصيصاً لحالات العمل المحددة، أو تُقدم بصورة منتظمة. ووجد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن الموظفين في اليونيسكو، التي جعلت التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني إلزامياً، قد أفادوا تحقيق فوائد في زيادة تفهم الموظفين وتنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٣٥ - وشارك عدد من مديري البرامج ممن قابلهم مكتب خدمات الرقابة الداخلية في دورات تدريبية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، عادة ما كانت تستغرق ما بين ساعة واحدة وأربع ساعات. وأفادوا أنهم وجدوها في معظمها دورات عامة في طبيعتها، ولا تنطبق بالضرورة على مجالات عمل كل منهم. وكما هو الحال مع التدريب المؤسسي، لم يكن يبدو أن هناك أي هيكل أو عملية لتقييم فعالية التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني أو درجة الاحتفاظ بالمعرفة المكتسبة أو تطبيق المواد المتعلمة أو متابعة دعم التنفيذ.

٣٦ - كما كانت الحاجة لزيادة وتحسين بناء القدرات لتعزيز تفهم تعميم مراعاة المنظور الجنساني موضوعاً ثابتاً بين من أجريت معهم مقابلات ومن أجابوا على الدراسات الاستقصائية. ففي كل من الدراسة الاستقصائية لمديري البرامج وفي المقابلات، اعترف

موظفو الأمانة العامة بالحاجة للمزيد من التدريب، بما في ذلك التعلم عن طريق شبكة الإنترنت بالإضافة إلى النهج الأكثر تقليدية. كما أبلغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية بمبادرات الإشراف والتوجيه والتدريب أثناء العمل التي كانت تتسم بالفعالية في المنظمات الأخرى. وكما أشير في الفقرة ٢٣ أعلاه، طلبت الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمساواة بين الجنسين وضع مبادرة جديدة كبرى للتدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني لاستخدامها في أنحاء منظومة الأمم المتحدة. ويثني مكتب خدمات الرقابة الداخلية على المبادرة حيث يمكن أن تسد ثغرات التدريب المحددة في هذا التقييم.

كانت هناك، مع ذلك، أدلة على ازدياد قبول الموظفين لفكرة تعميم مراعاة المنظور الجنساني منذ اعتماد ولاية تعميم مراعاة المنظور الجنساني

٣٧ - يلاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن قبول الموظفين لفكرة تعميم مراعاة المنظور الجنساني هو شرط مسبق حاسم لتنفيذها، وأن من أجريت معهم مقابلات كانوا بوجه عام يرون أنه قبول واسع ومستمر في الاتساع. وفي حين أشار بعضهم إلى وجود حيوٍب للمقاومة المستمرة، أو حتى "لرفض النشاط"، فقد لاحظ آخرون أن عملهم يفتقر إلى أبعاد سلسلة وواضحة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، أو أن الأولويات الأخرى تستأثر باهتماماتهم، فإن معظمهم كانوا يشعرون بأن وعي الموظفين وتوقعاتهم مواتية لتنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني. كما كان ذلك واضحاً في مدى إدراج الإشارات إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني الآن في وثائق التوظيف وتقييمات الأداء في الأمانة العامة (انظر الجدول ١). وكان ذلك يعزى إلى استمرار الحديث الذي أحاط بالمسألة في محافل الأمم المتحدة فيما بين الشركاء والمناخين، فضلاً عن التغيير الثقافي داخل الأمانة العامة نفسها.

جيم - كان يعتبر أن القيادة والمساءلة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني يتسمان بالضعف

لم تكن الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني واضحة

٣٨ - يضطلع الأمين العام وكبار المديرين بمسؤولية تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة للأمم المتحدة (انظر الفقرة ٨ أعلاه). وفي حين يترتب على ذلك وجود أدوار لجميع البرامج الفرعية وموظفيها، فإن مكتب خدمات الرقابة الداخلية وجد أن توقعات وحدات العمل المعنية والموظفين في مختلف المستويات لم تكن واضحة بشأن إنجاز تعميم مراعاة المنظور الجنساني. فثلاثة برامج فحسب هي التي أدرجت بعض البيانات عن أدوار ومسؤوليات الإدارة والموظفين في مختلف المستويات في خطط عملها لتعميم مراعاة المنظور

الجنساني. وكان ذلك على العكس مما حدث في منظمة العمل الدولية، على سبيل المثال، حيث تم توثيق المسؤوليات بوضوح ونشرها على جميع الموظفين^(١٤).

٣٩ - كما لوحظ أعلاه (انظر الفقرة ٢٨)، لم يكن جميع من أجريت معهم مقابلات ومن أجابوا على الدراسات الاستقصائية من المديرين يعتقدون أن من الممكن تطبيق منظور جنساني على عملهم. غير أنه من بين من كانوا يعتقدون بإمكان ذلك، كانت الأدلة المستقاة من الدراسات الاستقصائية والمقابلات تشير إلى أن الكثيرين لم يكونوا واضحين فيما يتعلق بدورهم، وكانوا يعتبرون أن أخصائي و/أو منسقي الشؤون الجنسانية هم من يضطلعون بالمسؤولية الأولية عن التنفيذ. وأشار منسقي الشؤون الجنسانية الذين أجريت معهم مقابلات إلى أن دورهم يتمثل في إسداء المشورة ومراقبة نوعية الجهود المبذولة، وقالوا إنهم كثيرا ما كان يُتوقع منهم القيام بأعمال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقال البعض في تعليقاتهم إن الموظفين كانوا عادة ما يحيلون إليهم أي وثائق تتضمن كلمة "نوع الجنس" أو "المرأة"، أو يرسلون إليهم الوثائق "لإضافة" العنصر الجنساني إليها عند اللزوم. وأفيد أن ذلك كان يمثل بصفة خاصة عبئا على المنسقين غير المتخصصين في الشؤون الجنسانية، الذين كانوا يضطلعون بهذا الدور بالإضافة إلى عملهم غير المتصل بالشؤون الجنسانية.

٤٠ - كما حدد مكتب خدمات الرقابة الداخلية الخطر المتمثل في إغفال تعميم مراعاة المنظور الجنساني بالكامل من جانب الموظفين والمديرين. فقد قال ٣٧ في المائة فقط من مديري البرامج الذين شملتهم الدراسات الاستقصائية إنه كان يُتوقع من الموظفين استشارة منسقي الشؤون الجنسانية عند إعداد الوثائق ووضع الخطط، وقال ٣٣ في المائة فقط من منسقي الشؤون الجنسانية إنه من الصحيح "دائما" أو "غالبا" أن زملائهم كانوا يلتمسون مشورتهم ودعمهم فيما يتصل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٤١ - وكشفت الدراسات الاستقصائية اللتان أجراهما مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن ٤٢ في المائة فقط ممن أجابوا على الدراسة الاستقصائية على مستوى البرامج ونسبة أقل من ذلك ممن أجابوا على الدراسة الاستقصائية لمديري البرامج (٢٧ في المائة) كانوا يعتقدون بأن هناك مساهمة واضحة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامجهم. وكان التفاوت بين التقديرات على مستوى البرامج وتقديرات مديري البرامج تشير إلى وجود تشوش في كثير من البرامج بشأن الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأفادت البرامج التي جرى استقصاؤها أن الافتقار إلى المساهمة هو أكبر العقبات التي تقف في وجه تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وذلك بعد القيود المفروضة على التمويل، كما اعتبر عدد ممن

(١٤) انظر خطة عمل تحقيق المساواة بين الجنسين، ٢٠١٠-٢٠١٥، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٠.

أجريت معهم مقابلات ومن أجابوا على الدراستين الاستقصائيتين أنه يشكل تهديدا لاستدامة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في حد ذاته.

لم تكن اتفاقات الإدارة العليا وأدوات تقييم الأداء تعترف عادة بالمساهمات في تعميم مراعاة المنظور الجنساني أو تعرض النتائج المترتبة على عدم الأداء

٤٢ - لا تشير الاتفاقات التي وقعها معظم كبار المديرين في الأمانة العامة صراحة إلى مسؤوليتهم عن تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وإن كانت تتضمن فقرة موحدة عن كفاءة "المصالح الأوسع نطاقا للأمم المتحدة"، بما في ذلك "دعم الأهداف التنظيمية من قبيل... تعميم مراعاة المنظور الجنساني". ولم يتضمن تحليل أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية عام ٢٠٠٩ لتقييمات اتفاقات الإدارة العليا أي إشارة إلى هذه الفقرة و/أو إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي حين وافق غالبية الموظفين على أن كبار المديرين في معظم البرامج قد أدلوا ببيانات تبين التزامهم بتعميم مراعاة المنظور الجنساني^(١٥)، فإن عددا منهم أعربوا في الدراستين الاستقصائيتين والمقابلات عن خيبة أملهم إزاء المدى الذي كان يبدو به أن من الممكن "التشدد" بتعميم مراعاة المنظور الجنساني دون أن تترتب على التقاعس عن العمل أية عواقب.

٤٣ - كما وجد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني لم يكن يعالج بصورة منتظمة في وثائق نظام تقييم الأداء e-PAS في الأمانة العامة. فأقل من ثلث (٣٢ في المائة) من أجابوا على الدراسة الاستقصائية لمديري البرامج التي أجراها المكتب هم من قالوا إن تقارير أدائهم تضمنت إشارات إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني، رغم أن ٦١ في المائة قالوا إنه تم إدراج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في وثائق توظيف الموظفين في مجالات عملهم. وأشار بعض مديري البرامج ممن أجريت معهم مقابلات إلى أن مسؤولية تعميم مراعاة المنظور الجنساني واردة ضمنا في هدف "احترام التنوع" ضمن أهداف نظام تقييم الأداء، وإن كانوا يعتقدون أن ذلك ليس محددًا بما فيه الكفاية ولا يخضع للتقييم. وحتى منسقي الشؤون الجنسانية لم يكن يجري دائما تقييم مسؤولياتهم المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني كجزء من أدائهم. وأفاد أقل من نصف منسقي الشؤون الجنسانية ممن أجابوا على الدراسة الاستقصائية لمديري البرامج (٤٤ في المائة) أن وثائق تقييم أدائهم تضمنت إشارات إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني، غير أن ذلك كان أيضا موضوعا متكررا في المقابلات على مستوى البرامج.

(١٥) وافق ٨٥ في المائة من البرامج و ٦٦ في المائة من مديري البرامج على هذا التقدير الوارد في الدراسة الاستقصائية لمكتب خدمات الرقابة الداخلية.

كان هناك تصور مفاده أن وجود أطر أقوى للمساءلة من شأنه أن يوفر حوافز أكبر

٤٤ - رصد مكتب خدمات الرقابة الداخلية وجود اقتناع قوي بين موظفي الأمانة العامة بأن وجود أطر أقوى للمساءلة من شأنه أن يوفر حوافز أكبر للأداء، بما في ذلك ما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي كل من الدراستين الاستقصائيتين على مستوى البرامج والمديري البرامج، كان تحميل كبار المديرين مسؤولية التنفيذ يأتي باعتباره العامل الأول الذي يؤثر على فعالية تعميم مراعاة المنظور الجنساني، كما كان واحدا من أهم ثلاثة تغييرات اقترحها من أجابوا على الدراستين الاستقصائيتين لتحسين فعالية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. كما أشير إلى هذه النقطة في كل تعليق من تعليقات الدراستين الاستقصائيتين، اللذين أشار فيهما بعض مديري البرامج إلى الحاجة إلى أن يقبل كبار المديرين في الأمانة العامة قدرا أكبر من المسؤولية عن ذلك. كما أبدت اقتراحات مشابهة في الدراسة الاستقصائية على مستوى البرامج.

٤٥ - ووجد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أدلة أخرى تدعم هذا الاقتناع. ففي مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، حيث تم وضع إطار للمساءلة^(١٦)، أظهر من أجريت معهم مقابلات وعيا أكبر بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وكان كثيرون يعتقدون أن استراتيجيات تعميم مراعاة المنظور الجنساني قد حققت نتائج، وكان بمقدورهم الإشارة إلى إنجازات ملموسة. كما أظهر التحليل المقارن الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظمة العمل الدولية واليونسكو أن هناك ارتباطا بين الحوافز الناتجة عن وجود أطر قوية للمساءلة وبين تحقيق نهج أكثر انتظاما إزاء تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٤٦ - وبالإضافة إلى ذلك، يلاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن أطر المساءلة المفصلة بوضوح في مجالات الأمم المتحدة الأخرى، مثل التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي للموظفين ترتبط بنتائج أكثر تحديدا. فخطة عمل الموارد البشرية، على سبيل المثال، تحدد مؤشرات الأداء وأهدافه لمختلف مجالات إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك تحقيق المساواة بين الجنسين والتوازن الجغرافي، ويتم تقديم تقارير سنوية عنها ومتابعتها بصورة وثيقة من جانب الأمانة العامة وغيرها من هيئات الإدارة. وفي حين لا تتوفر في تعميم مراعاة المنظور الجنساني قياسات جاهزة للموظفين، فقد شدد بعض من أجريت معهم مقابلات على أن "ما يتم

(١٦) انظر التحليل العالمي للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، إطار المساءلة المتعلق بتعميم مراعاة منظور السن ونوع الجنس والتنوع في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والإجراءات الموجهة لذلك، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ٢٠٠٩.

قياسه يتم إنجازه“، وأن أولويات برامجهم يجب أن تنصب على تحديد المؤشرات والمساءلة لرصد تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتحقيقه.

دال - لم يكن المنظور الجنساني واضحاً في خطط وميزانيات البرامج وفي منشورات الأمانة العامة

٤٧ - أنشأت القرارات المشار إليها في الفرع الثاني أهدافاً محددة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامج الأمم المتحدة:

- (أ) سياسة فعالة وواضحة تعميم مراعاة المنظور الجنساني على كافة المستويات؛
- (ب) تعميم مراعاة المنظور الجنساني بصورة واضحة في خطط وميزانيات البرامج؛
- (ج) عرض القضايا والنهج بطريقة تراعي الاعتبارات الجنسانية عند إعداد التقارير؛
- (د) جعل شواغل النساء والرجال وخبراتهم بُعداً لا يتجزأ من جميع أعمال الأمم المتحدة بما يكفل كسر حلقة عدم المساواة بين النساء والرجال.

٤٨ - ورغم الالتزام القائم منذ وقت طويل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني ووجود الهياكل والعمليات اللازمة لتنفيذه في جميع البرامج التي يغطيها هذا التقييم، لم يجد مكتب خدمات الرقابة الداخلية سوى أدلة محدودة، ولا سيما في الوثائق العامة للأمانة العامة، على بلوغ هذه الأهداف.

٤٩ - ولا يظهر تعميم مراعاة المنظور الجنساني بصورة ملحوظة في وثائق التخطيط والميزانيات الرفيعة المستوى. فقد وجد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن أقل بقليل من نصف البرامج (٤٧ في المائة) قد حددت إنجازات متوقعة تراعي الاعتبارات الجنسانية في أطرها الاستراتيجية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩^(١٧). وازدادت هذه النسبة إلى ٥٣ في المائة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. أما نسبة البرامج التي ضمت مؤشرات تراعي الاعتبارات الجنسانية في أطرها الاستراتيجية، فبلغت ٤٧ في المائة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ثم ارتفعت إلى ٥٨ في المائة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وكانت الإشارات التي تراعي الاعتبارات الجنسانية أكثر تفصيلاً وتحديدًا في الأطر الاستراتيجية للبرامج التي تشمل برامج فرعية تعني بالاعتبارات

(١٧) يعرف مكتب خدمات الرقابة الداخلية مراعاة الفروق بين الجنسين في الإنجازات المتوقعة ومؤشرات الإنجاز على أنها تشمل الإشارات إلى فئات الجنسين أو الفروق بينهما أو المسائل المتعلقة بنوع الجنس في تلك الإنجازات المتوقعة ومؤشرات الإنجاز.

الجنسانية تحديداً، مثل إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، وشعبة النهوض بالمرأة، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا).

٥٠ - وقد تضمن تقرير أداء البرامج للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ المقدم من الأمين العام (A/65/70) ما لا يقل عن إشارة واحدة إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في ١٦ برنامجاً من بين البرامج التسعة عشر التي يغطيها التقييم^(١٨). وتضمن فرع مستقل عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني أمثلة للمبادرات التي قامت بها اللجان الإقليمية، وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وقائمة كمية لنسبة النساء المشاركات في الدورات التدريبية والحلقات الدراسية وحلقات العمل التي تقدمها الأمانة العامة (نفس المرجع السابق، الفرع الثالث، حاء، والفرع الرابع).

٥١ - ولم تكن الإشارات إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني واضحة إلا بدرجة ضئيلة في وثائق الإبلاغ الرفيعة المستوى التي استعرضها مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بما في ذلك تقرير الأمين العام عن أعمال المنظمة لعام ٢٠٠٨ (A/63/1)، الذي أشار إلى النظر في البعد الجنساني فيما يتعلق بعدد من المسائل، بما في ذلك فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والديمقراطية، وتضمن بيانات مصنفة حسب الجنس لمعظم مؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية. وتضمن تقرير الأمين العام المقدم إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني تقديرات أكثر تفصيلاً، حيث سلط الضوء على التقدم المحرز على الصعيد الحكومي الدولي وفي منظومة الأمم المتحدة في تنفيذ آليات لتيسير تعميم مراعاة المنظور الجنساني^(١٩)، كما تضمن توصيات لتحسينها. ولاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن عدداً من التقارير أشار إلى أن المنظورات الجنسانية لم تُدمج بعد بالكامل في عمل الأمم المتحدة، بما في ذلك برامج الأمانة العامة، بما يتماشى مع الردود التي تلقاها المكتب في الدراسة الاستقصائية على مستوى البرامج.

٥٢ - وكشف فحص الوثائق الرئيسية أو الكبرى لفرادى برامج الأمانة العامة أنه في حين استكشفت بعض البرامج القضايا الجنسانية بصورة أوسع من غيرها، فإن البعض الآخر أصدر وثائق لا تتضمن إلا القليل من الإشارات إلى الأبعاد الجنسانية الأساسية، إن تضمنت أي

(١٨) اعتبرت إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني برنامجاً واحداً لأغراض هذا الحساب.

(١٩) انظر E/2009/12، و E/2008/34، و E/2007/33، و E/2006/36، و E/2005/31، و E/2004/4، و E/2003/49، و E/2002/23، و E/2001/41.

أبعاد على الإطلاق. ونشر بعض البرامج وثائق تستكشف الجوانب الجنسية في عملها الفني (مثل تقدير الكوارث، والإحصاءات، والتجارة، وصناعات الغابات)، كما كان هناك منظور جنساني واضح جدا في منشورات بعض البرامج وواضح إلى حد ما في منشورات البعض الآخر. وفي بعض الحالات، عولجت القضايا الجنسية في أفرع مستقلة في التقارير السنوية لكل برنامج، التي سلطت الضوء على أهمية القضايا، وإن كانت تنطوي على خطر عدم إدماج الاعتبارات الجنسية تماما في مجموع عملها. وفي حالات أخرى، كان واضحا اتباع نهج أكثر تكاملا، حيث كانت هناك إشارات تشير إلى تطبيق منظور جنساني في طائفة من الأنشطة.

٥٣ - وفي البرامج التي لا تنشر عادة وثائق رئيسية^(٢٠)، بحث مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن أدلة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مواقعها على شبكة الإنترنت. وعادة ما كانت تلك المعلومات أكثر محدودة وإيجازا في طبيعتها من المعلومات الواردة في الوثائق الأكبر حجما (مثل صفحة "وقائع وأرقام" على مواقع فرادى بعثات إدارة عمليات حفظ السلام)، رغم أنها كانت تضم في بعض الحالات بيانات مصنفة حسب الجنس (مثل إحصاءات اللاجئين في موقع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين على شبكة الإنترنت). غير أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية وجد أنه في الحالات التي أدرجت فيها بيانات مصنفة حسب الجنس في المنشورات أو مواقع شبكة الإنترنت، لم يُفد عن إجراء إلا القليل من التحليلات لتلك البيانات، إن أجري أي تحليل على الإطلاق، ولم يكن واضحا كيف تؤثر البيانات على الأعمال اللاحقة للبرامج أو على أولوياتها.

هاء - لم يتم تتبع النتائج أو تحليلها

لم يتم بصورة منتظمة تجميع أدلة النتائج، كما لم يكن هناك تحليل لتمييز النجاح من الفشل

٥٤ - وجد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن الهياكل والعمليات الموجودة في برامج الأمانة العامة لتنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني لم تكن تناظرها تدابير لتقييم أو تفهم نتائجها. فلم يتم تتبع نتائج تعميم مراعاة المنظور الجنساني بالطرق التي تمكن من تقييم فعالية مختلف النهج المتبعة، كما لم تكن عوامل تمييز النجاح من الفشل مفهومة على الدوام. ونتيجة لذلك، فإن كم المعارف المتعلقة بنتائج تعميم مراعاة المنظور الجنساني كان مفتتا وغير كاف.

(٢٠) تشمل هذه البرامج إدارة عمليات حفظ السلام، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.

٥٥ - ولم يكن يبدو أن هناك ما يكفي من استخدام وتحليل المؤشرات التي تراعي الاعتبارات الجنسانية بصفة خاصة. ففي حين أفيد وجود تلك المؤشرات في ١٣ برنامجا (انظر الجدول ١)، فإنها كانت تتركز عادة على مدى توفر أو استخدام البيانات المصنفة حسب الجنس دون ربطها بالنتائج التي تسهم في تحقيق المساواة بين الجنسين. فعلى سبيل المثال، وضع عدد من البرامج مؤشرات تتصل بالمشاركة في التدريب في الشؤون الجنسانية، أو مبادرات للتعاون التقني، أو اعتماد البرامج أو الدول الأعضاء مؤشرات تراعي الاعتبارات الجنسانية أو غير ذلك من مبادرات تعميم مراعاة المنظور الجنساني، غير أن قلة من هذه البرامج هي التي أدرجت مؤشرات تتصل بإحداث تحسينات في تحقيق المساواة بين الجنسين أو بالشروط المسبقة لإحداث هذه التحسينات. ورُصد عدد من الأمثلة الجيدة على هذه الحالة الأخيرة، بما في ذلك إدماج حقوق المرأة في السياسات والتشريعات الوطنية أو تحسين أوضاع النساء في المخيمات أو السجون. ومع ذلك، لم يتقدم سوى القليل من المديرين، في المقابلات، بتفسيرات لكيفية تأثير التغييرات في المؤشرات على الأولويات أو الأنشطة على مستوى البرامج، أو كيفية تأثير تدخلات معينة على تلك الأولويات أو الأنشطة. وفي الحالات التي وجدت فيها مؤشرات لقياس نتائج تعميم مراعاة المنظور الجنساني، أفاد من أجريت معهم مقابلات أن رصد هذه المؤشرات لم تكن "دقيقة" بعد. وكان هذا التفهم أكثر محدودية على الأرجح في البرامج التي تخلو من مثل هذه المؤشرات التي تراعي الاعتبارات الجنسانية.

٥٦ - ولم يكن يبدو أن عدم تفهم الموظفين لنتائج تعميم مراعاة المنظور الجنساني (انظر الفقرات ٢٦ إلى ٢٩ أعلاه) يؤثر على التصورات المتعلقة بفعاليته. وكما يتبين من الجدول ٧، فإن الغالبية العظمى ممن أجابوا على الدراستين الاستقصائيتين على مستوى البرامج والمديري البرامج كانوا يعتقدون أنه يجري تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني بصورة فعالة في برامجهم أو مجالات عملهم، على الأقل إلى حد ما. غير أن التصورات المسجلة في المقابلات، حيث يمكن استكشاف الفعالية بدرجة أكبر من التفصيل، كانت أقل إيجابية بوجه عام.

الجدول ٧

التصورات عن مدى فعالية تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني

(نسبة مئوية)

برنامجي/مجال عملي ينفذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني بصورة فعالة				
دائما	غالباً	أحياناً	مطلقاً	لا أعرف
صفر	٢١	٦٨	١١	صفر
١١	١٦	٥٣	١٢	٨

من أجابوا على الدراسة الاستقصائية على مستوى البرامج

من أجابوا على الدراسة الاستقصائية لمديري البرامج

كان الرصد والإبلاغ، عند إنجازهما، محدوداً، ولم ترد تعليقات على التنفيذ

٥٧ - يتم تقييم التقدم المحرز في تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمم المتحدة من خلال الدراسات الاستقصائية وغير ذلك من المعلومات التي يقوم بتجميعها مكتب المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، ويقدمها الأمين العام سنوياً في تقرير إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي. وفي حين تُبقي هذه التقارير على تعميم مراعاة المنظور الجنساني بارزاً على نطاق المنظومة، وتوفر مجالا طبيعياً لتحليل النتائج، فإن عدداً من أجريت معهم مقابلات كانوا يتشككون في جدواها. فقد أشار البعض إلى أن الإبلاغ كان سطحياً أو شكلياً في طبيعته ويتركز بصورة مفرطة على الجانب العملي فحسب، بينما أشار آخرون إلى أنه لم يكن هناك كثير من المتابعة، أو لم تكن النتائج المبلغ عنها ترتبط بأي مكافآت أو جزاءات. وعلاوة على ذلك، لم يكن يبدو أنه تم التحقق بصورة مستقلة مما تزعمه الكيانات في تلك التقارير.

٥٨ - كما أظهر الرصد والإبلاغ على مستوى البرامج سمات مشابهة. فمعظم البرامج التي يغطيها التقييم أنشأت آليات للإبلاغ عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي الدراسة الاستقصائية التي أجراها مكتب خدمات الرقابة الداخلية، أوضحت تسعة برامج من بين ١٢ من برامج الأمانة العامة لديها سياسة أو استراتيجية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني أن تلك السياسات أو الاستراتيجيات تضمنت شروطاً خاصة بالإبلاغ. كما أوضح ١٣ برنامجاً من البرامج التي يغطيها التقييم أنه كان يُتوقع من الموظفين الإبلاغ عن التقدم المحرز والنتائج المحققة بصورة مصنفة حسب الجنس كلما كانت هناك ضرورة لذلك (انظر الجدول ٢). وعادة ما كان يجري إعداد التقارير المرحلية وغيرها من التقارير داخل الوحدة المعنية بالشؤون الجنسانية أو ما يعادلها، غير أن بعض مديري البرامج الذين كان مطلوباً منهم تقديم التقارير أعربوا عن إحباطهم من اضطرابهم لـ "زرع" إشارات جنسانية في أنشطة

ربما ما كان يمكن إدماجها فيها إلا بشكل سطحي. ولاحظ آخرون أنه لم ترد تعليقات على التقارير، كما لم يتم تقاسم الدروس المستفادة. وأفاد أحد المديرين أنه يعمل بجد أقصى ١٠٠ كلمة لتلك الإشارات، وهو ما كان يجد من إمكانية الإبلاغ بشكل موضوعي. ولم يجد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أي دليل على تطبيق معايير موحدة على كافة البرامج في الإبلاغ على مستوى البرامج.

كانت الأدلة على إسهام تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تحقيق المساواة بين الجنسين محدودة بصفة خاصة

٥٩ - وجد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن محاولات تتبع التأثير والإنجازات باستخدام أساليب كمية تفتقر إلى السلامة والدقة. وأبلغ المكتب في المقابلات بأن الأدلة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني كثيرا ما كان يجري تقييمها بإحصاء تكرار كلمات من قبيل "نوع الجنس" و "المرأة" و "الطفلة" في الوثائق، أو النساء المشاركات في أنشطة البرامج، وليس بإجراء تقييم نوعي دقيق لما إذا كانت عمليات العمل تستلهم المنظور الجنساني. وفي تلك الحالات القليلة التي أُجري فيها تقييم نوعي، كان الإبلاغ النوعي عن الأنشطة يتركز على الطرق التي يدخل بها المنظور الجنساني فعلا إلى العمل. وكان التأثير على أنشطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني للجان الأمم المتحدة والشركاء الخارجيين، وخاصة الدول الأعضاء ومنظمات المجتمع المدني، ودعم تلك الأنشطة، من بين فئات العمل التي ركز عليها عدد من البرامج، بما في ذلك إدارة عمليات حفظ السلام ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان^(٢١).

٦٠ - كما تتضمن تقارير الأمين العام عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني المشار إليها أعلاه (انظر الفقرة ٥١) أمثلة على تأثيره على المناقشات التي تدور داخل منظومة الأمم المتحدة. غير أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية وجد أن كثيرا من الأمثلة مأخوذة من صناديق الأمم المتحدة وبرامجها أكثر مما هي مأخوذة من برامج الأمانة العامة، وأن التقارير كانت تتركز بصورة شديدة على عمليات تعميم مراعاة المنظور الجنساني وعلى نظم وقدرات تفعيلها والإبلاغ عنها أكثر مما كانت تتركز على نتائجها من حيث إسهامها في تحقيق المساواة بين الجنسين. وكانت البيانات الكمية بصفة خاصة تتركز على العمليات.

٦١ - ويلاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن وجود هياكل وعمليات تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وإن كان ضروريا لتنفيذه، يجب ألا يعتبر دليلا على نجاحه كاستراتيجية.

(٢١) إدارة عمليات حفظ السلام، ٢٠٠٩، عمليات الأمم المتحدة للسلام لعام ٢٠٠٩: أحداث العام؛ ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ٢٠٠٩، تقرير عن الأنشطة والنتائج.

ومع عدم توفر معلومات شاملة عن المدخلات في تعميم مراعاة المنظور الجنساني ونتائجها، لم يكن بمقدور برامج الأمانة العامة ولا المكتب نفسه الوصول إلى فهم موثوق به لمدى فعالية عمل هياكل وعمليات تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة للأمم المتحدة.

كثيرا ما كانت النتائج لا تعتمد إلا على الجهود الفردية الاستثنائية أكثر مما تعتمد على الأنظمة المشبته

٦٢ - وجد مكتب خدمات الرقابة الداخلية، أثناء التقييم، العديد من الأمثلة على فرادى موظفي الأمانة العامة الملتزمين بأهداف تعميم مراعاة المنظور الجنساني، المقتنعين بأهميته والمصممين على تنفيذه. وكان هؤلاء الأفراد بمثابة عناصر حافزة لزملائهم وتحقيق نتائج هامة. غير أنه كان من الواضح أيضا أن النتائج التي تُعزى إلى الالتزامات والمبادرات الفردية لا يمكن التنبؤ بها، ولا تكون بالضرورة مستدامة. وفي أكثر من برنامج واحد، أُبلغ المكتب بمبادرات وشراكات تحظى بتشجيع ورعاية فرد أو مجموعة، ولكنها سرعان ما تنهار عند ترك هذه القوى الحفازة للوحدة أو المنظمة. وفي أكثر من حالة واحدة، كان يعتبر أن ذلك يضر بالعلاقات بين الشركاء ويحد من احتمالات دعم المزيد من المبادرات مستقبلا. وعلى الأقل، كانت هذه الانتكاسات تظهر مدى هشاشة المبادرات التي تقوم على دوافع فردية، وليست نابعة من النظام نفسه وقدراته وآليات المساءلة فيه.

واو - في الحالات التي تحققت فيها نتائج، كانت النتائج تؤكد الإمكانية التي ينطوي عليها تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تحسين أساليب العمل والإسهام في تحقيق المساواة بين الجنسين

تحقيق نتائج مستدامة يتطلب وجود الهياكل والأدوات والخبرة الفنية السليمة، فضلا عن توفر الالتزام

٦٣ - حيثما توفرت الهياكل والأدوات والخبرات الفنية الكافية في برنامج من البرامج، كان ذلك يزيد بوضوح من قدرة البرنامج على تحقيق النتائج. ووجد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أمثلة على برامج، داخل الأمانة العامة وخارجها، كانت نظمها تشمل وتدعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي تلك البرامج، كان يتم نقل رسائل أكثر اتساقا إلى الموظفين والشركاء. وعادة ما كانت تلك هي البرامج الأكبر حجما، التي تضم وحدات وولايات مكرسة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتشمل التفاعل المباشر مع السكان المستفيدين، مثل المدنيين في حالات ما بعد انتهاء النزاع وفي الحالات الإنسانية، واللاجئين، والسكان المعرضين لخطر انتهاكات حقوق الإنسان. غير أنها كانت تشمل أيضا عدة برامج تركز على

السياسات العامة والمهام التنظيمية أو الاستشارية. وفي هذه البرامج، حيث تم توظيف استثمارات مستمرة في الخبرة الفنية المتخصصة والتوعية العامة للموظفين، كان يبدو أن القوى الدافعة للنتائج تنبع بدرجة أكبر من داخل النظام وتعتمد بدرجة أقل على وجود أفراد ملتزمين ذوي كفاءة عالية.

كان تعميم مراعاة المنظور الجنساني يؤثر تأثيراً إيجابياً على عمليات العمل وعلى تصميم برامج الأمانة العامة وتأثيرها

٦٤ - رغم محدودية بروز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في كثير من البرامج، وعدم وجود قاعدة أدلة منتظمة وثابتة لنتائج البرامج، وجد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني يحدث تغييراً في الطريقة التي تعالج بها برامج الأمانة العامة عملها، وأنه ينطوي على إمكانية إنجاز النتائج للمستفيدين والإسهام في تحقيق المساواة بين الجنسين. واتضح أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني يترك تأثيراً ما على إجراءات العمل وتصميم البرامج، وكذلك على تأثير البرامج. ولم يكن بمقدور المكتب أن يقيس هذا التأثير بصورة كمية. وفي حين كان بمقدور من أجريت معهم مقابلات في كل البرامج تقريباً أن يقدموا دليلاً واحداً على الأقل على النتائج، فإن عدم توفر بيانات جعل المكتب غير قادر على تقييم مدى انتشار أو عدم انتشار هذه الأمثلة.

٦٥ - وتلقى مكتب خدمات الرقابة الداخلية الأمثلة التالية في المقابلات التي أجراها. وهي تبين الطرق التي ترك بها تعميم مراعاة المنظور الجنساني أثراً إيجابياً على إجراءات عمل برامج الأمانة العامة وتصميمها وتأثيرها. وهي أمثلة توضيحية فحسب، ولا يقصد بها أن تكون شاملة أو تمثيلية؛ ولم يتحقق منها المكتب بصورة مستقلة. غير أنها تشير إلى إمكانية أن يؤثر تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إحداث تغيير إيجابي والإسهام في تحقيق المساواة بين الجنسين.

أمثلة لمحاولات فهم الفروق في تأثير مسألة من المسائل على النساء والرجال
تفحص دراسة الحالة الاقتصادية والاجتماعية في العالم لعام ٢٠٠٧، الصادرة عن إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، تأثير الشيخوخة على النساء
درست اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا سيطرة النساء على الموارد الاقتصادية وفرص وصولهن إلى الموارد المالية.

استحدث مكتب شؤون نزع السلاح نموذجاً للشؤون الجنسانية والأسلحة الصغيرة في المعايير الدولية للرقابة على الأسلحة الصغيرة الذي يجري وضعه حالياً. ويبرز النموذج الجوانب الجنسانية المرتبطة بالعنف المسلح.
وضعت اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي نهجاً منهجياً ودليلاً لتحليل الجنساني في تقييم الكوارث الطبيعية في منطقة البحر الكاريبي، كما وفرت شعبة الشؤون الجنسانية باللجنة البيانات والمشورة والموظفين أثناء التقييم.
يشترط نموذج الإطار البرنامجي لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة إدماج الاعتبارات الجنسانية في تحليل الحالات المرتبطة بوضع الاقتراحات ومفاهيم المشاريع. يجري تعميم مبادئ توجيهية وقائمة مرجعية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في منشورات برنامج البيئة على الموظفين.
أدى اعتماد عدد من البلدان لمؤشر الشؤون الجنسانية والتنمية في أفريقيا، الذي وضعته اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، إلى تحديد العديد من أوجه التفاوت في المجال الجنساني، مثل نقاط الضعف التي تعاني منها الأسر المتزلية التي ترأسها النساء.

أمثلة لجمع وتجميع ونشر البيانات المصنفة حسب الجنس في المواد التي أعدتها هيئات الإدارة والدول الأعضاء والجمهور العام
تحتفظ اللجنة الاقتصادية لأوروبا بمجموعة كبيرة من الإحصاءات الجنسانية في قاعدة بياناتها الإحصائية، التي تُستخدم بانتظام للاسترشاد بها في مناقشات السياسات العامة. كما وضعت دليلاً عن الإحصاءات الجنسانية، وتقوم بصورة منتظمة بتنمية القدرات لمراعاة المنظور الجنساني في النظم الجنسانية الوطنية في الدول الأعضاء.
بدلاً من إدماج مواد جنسانية في فرع مخصص، كان كل فصل من فصول تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ عن الأهداف الإنمائية للألفية يتضمن مناقشة للمسائل الجنسانية.
عادة ما تتضمن منشورات الشعبة الإحصائية التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية تصنيفاً حسب الجنس للإجماليات الإحصائية الرئيسية، كما يعالج منشور نساء العالم: التقدم في الإحصاءات، الذي ينشر كل خمس سنوات، مدى توفر الإحصاءات المصنفة حسب الجنس.

أدرج مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة تحليلًا موجزا عن المخدرات والاعتبارات الجنسانية في تقرير المخدرات في العالم لعام ٢٠١٠.

التزمت وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) بجمع بيانات مصنفة حسب الجنس خلال فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، وهي البيانات التي تستخدمها حاليا كأساس مرجعي لقياس الثغرات الجنسانية في إيصال الخدمات وتحديد التدابير التصحيحية اللازمة.

أمثلة لقدرات الاستجابة السريعة

في إطار مبادرة ممولة من المانحين للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، يتولى إدارتها مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، تتوفر مجموعة مشتركة من مستشاري الشؤون الجنسانية لنشرهم إلى مكاتب منسقي الشؤون الإنسانية خلال ٧٢ ساعة من إشعارهم بذلك لكفالة مراعاة الإجراءات الإنسانية على قدم المساواة لمختلف احتياجات وقدرات النساء والفتيات والأولاد والرجال.

وضعت إدارة شؤون الإعلام استراتيجية مشتركة مع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة من أجل مرفق احتياطي لخبراء رفيعي المستوى في الشؤون الجنسانية يمكن نشرهم بسرعة إلى جميع الأطراف في أي عملية للسلام. كما قامت بتجميع قاعدة بيانات للوسيطات والخبيرات في الشؤون الجنسانية يمكن أن يعتمد عليها الموظفون للحصول على المساعدة أو التدريب.

أمثلة لزيادة الفعالية في السياسات والعمليات عند معالجة الاحتياجات المختلفة بشكل صريح

أطلق مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) مؤخرا برنامج عمل جديد عن نوع الجنس والتجارة والتنمية، يتضمن دراسات لخمسة بلدان.

وفرت الجهود الموجهة لزيادة عدد ضابطات الشرطة في شمال السودان وجنوبه نموذجًا يقتدى في قوة الشرطة الوطنية، وزادت من استعداد النساء من الضحايا للإبلاغ عن الانتهاكات المرتكبة ضدهن.

أمثلة للتأثيرات المضاعفة
تدعم مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وزارات كولومبيا في إدخال منظور جنساني في التخطيط للمشردين داخليا بالمساعدة في وضع مبادئ توجيهية. وتؤثر الآن هذه المبادئ في تصميم السياسات العامة على الصعيدين الوطني والمحلي.
بدعم من الأمم المتحدة، تقوم وزارة الرعاية الاجتماعية والشؤون الدينية في جنوب السودان بتطوير أدوات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني تتماشى مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
تساعد بعثة الأمم المتحدة في السودان وزارة الشؤون الاجتماعية في شمال السودان على وضع سياسة وطنية للتمكين للمرأة.

أمثلة للسعي لتحقيق نتائج أفضل للمستفيدين
في واحد من أكبر مشاريع التعاون التقني، عمل مكتب مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في كولومبيا مع المدعي العام لتدريب حراس السجون على حقوق الإنسان. ولدراسة أوضاع النساء في السجون.
يستهدف مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية الفئات الضعيفة، ومن بينها النساء اللائي يرأسن أسرا معيشية، لزيادة تأثير جهود الإغاثة الإنسانية.
يضطلع موئل الأمم المتحدة بمشروع مشترك مع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة لدراسة سلامة وأمن النساء في المدن.

خامسا - الخلاصة

٦٦ - بعد ١٥ عاما من قرار الجمعية العامة الأول المتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، استجابت له جميع برامج الأمانة العامة، غير أن تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني كان متفاوتا، كما لم يكن إسهامه واضحا في تحقيق المساواة بين الجنسين. وكان تفهم الموظفين لما يعنيه تعميم مراعاة المنظور الجنساني بالنسبة لعملهم أبعد ما يكون عن الشمول، وكانت المبادرات الموجودة تتفاوت في محاور تركيزها وفعاليتها. ومع عدد من الاستثناءات الهامة، كان وضوحه متفاوتا في أحسن الأحوال، وغائب عن وثائق الأمانة العامة الهامة في أسوأ الأحوال. ورغم توجيهات السلطات المركزية، وآخرها مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، لم تكن المسألة تُنفذ إلى حد كبير، كما لم يتم رصد أفضل

الممارسات والدروس المكتسبة بصورة منتظمة. ونتيجة لذلك، لم يكن إسهامه واضحا في تحقيق المساواة بين الجنسين. وخلص مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى ضرورة اتخاذ المزيد من الخطوات لكي يمكن تحقيق رؤية الجمعية العامة الخاصة بانتهاج "سياسة نشطة ومرئية مؤداها إدماج منظور نوع الجنس" في الأمانة العامة ككل.

٦٧ - ولم يكن ذلك يرجع لنقص المدخلات. فقد كان التنفيذ يشمل تخصيص الموارد وإنشاء الهياكل والعمليات والتدريب والإبلاغ. ورغم أن تكلفة ذلك ليست واضحة، فإن الجهد الذي شمل كل أنحاء الأمانة العامة كان كبيرا، وأعرب غالبية البرامج ومديري البرامج عن اعتقادهم بأنه يجري تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني بصورة فعالة في برامجهم، على الأقل إلى حد ما. وكشفت الدراسات الاستقصائية لمكتب خدمات الرقابة الداخلية أن قبول الموظفين لتعميم مراعاة المنظور الجنساني كان واسعا، وهو إنجاز في حد ذاته في ضوء التحديات التي يطرحها بالنسبة للنهج والتحليلات الأكثر تقليدية. ومع ذلك، خلص مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى أنه لا يسفر عن نتائج تتناسب مع حجم مدخلات الجهود المبذولة، وكان يتسم بالتالي بانعدام الكفاءة. وكانت جوانب القصور واضحة بصفة خاصة في انعدام التكامل بين العمليات المشتركة، فضلا عن عدم وجود وسيلة للتقييم المنتظم للنتائج، والتعلم من أوجه القصور وتقاسم أفضل الممارسات.

٦٨ - ولم يكن القصور يكمن في العمليات في حد ذاتها، وإن كان من الممكن تحسين أهميتها، وبالتالي قدرتها على إنجاز النتائج، من خلال تحديد وتدعيم العناصر المميزة التي يعرف عنها العمل وإدماجها في عمليات وثقافة كل برنامج من البرامج. أما الاعتماد على التزام وحساس الأبطال الفرديين (عما في ذلك المنسقين غير المتخصصين في الشؤون الجنسانية)، فلا يمكن أن يدوم في نهاية المطاف، رغم أنه كثيرا ما يكون مصدرا لإلهام للآخرين. وخلص مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى أنه من المرجح بدرجة أكبر أن يؤدي وجود توقعات محددة بقدر أكبر من الوضوح، وبناء قدرات أقوى، وتوفير المساءلة والإبلاغ، إلى تهيئة بيئة يمكن فيها توليد أثر مستدام على تحقيق المساواة بين الجنسين. وكان بناء كفاءات الموظفين، بما في ذلك التدريب، عنصرا رئيسيا في بناء القدرة على استدامة الجهود والنتائج.

٦٩ - ولا بد في نهاية المطاف من أن يُحكم على فعالية تعميم مراعاة المنظور الجنساني بنتائجه. وقد لاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية تحقيق نتائج جيدة ووجود ممارسات جيدة في جميع البرامج، وهو لا يشك في أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني كان له أثره على عمل البرامج وعلى المستفيدين منه. غير أن الافتقار إلى أدلة شاملة ومنتظمة على النتائج كان يعرقل تقييم إسهامه في تحقيق المساواة بين الجنسين، وتقييم فعاليته بالتالي.

٧٠ - وخلص مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى أنه إذا ما أريد تعزيز الالتزام وجعل العمل أكثر وضوحاً وفعالية، يجب أن يتحول تركيز النهج الذي تتبعه الأمانة العامة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني من العمليات إلى النتائج. فعدم وجود قاعدة أدلة على ما هو ناجح وما هو ليس ناجحاً، وعن النتائج المحققة بعد قرابة ١٥ عاماً من الجهود، إنما يغذي التشكك في جدارة هذا النهج ويقوض الكفاءة. ومن شأن جمع وتحليل ونشر أفضل الممارسات والدروس المكتسبة والإنجازات أن يشكل خطوة نحو الفهم الحقيقي لما يمكن أن ينجزه تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٧١ - وخلص مكتب خدمات الرقابة الداخلية أيضاً إلى أنه إذا أريد تعزيز التماسك والصلة بفرادى البرامج والبرامج الفرعية على مستوى الأمانة العامة، فإنه يلزم الجمع بين النهج المشتركة والمفصلة لكل برنامج. فالتوجيه والرقابة المركزيتين القويتين تتسمان بأهمية حاسمة للوصول إلى نتائج فعالة ومنسقة، كما يجب وضع توقعات مشتركة فيما بين القيادات العليا ومديري البرامج فيما يتعلق بدورهم ومسؤولياتهم. كما أن عدم تنسيق النهج المتبعة في وضع الأهداف والتدريب والمؤشرات، وما ينجم عن ذلك من الحاجة لإعادة ابتكار المبادرات باستمرار، إنما يؤدي إلى تقويض الكفاءة. وفي الوقت ذاته، يلزم توفير الدعم لمساعدة فرادى البرامج، وبخاصة البرامج الأصغر، على وضع نهجها الخاص الذي يتناسب مع بيئة عملها، وكفالة معالجة أوجه التفاوت بين الجنسين، وعدم الاكتفاء بتشخيصها فحسب.

٧٢ - ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن جميع برامج الأمانة العامة التي يغطيها التقييم ستستفيد من توسيع نطاق التوجيه الحالي الصادر عن مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة لكي يشمل وضع مجموعة شاملة من المبادئ والأدوات والمؤشرات المشتركة للمهام المشتركة. ويمكن أن يشمل ذلك التدريب المشترك لجميع الموظفين على المبادئ والنهج الأساسية، ونماذج أو معايير الإبلاغ المشتركة، وتنسيق المهام التنسيقية والإشرافية. كما قد يلزم إعادة التفكير في دور منسقي وأخصائيي الشؤون الجنسانية لكفالة توسيع نطاق أصحاب المصلحة وزيادة المساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في فرادى البرامج؛ غير أنه يجب ألا يُنظر مطلقاً إلى المنسقين على أنهم يتحملون وحدهم المسؤولية عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في وحدات عملهم. كما أن تنفيذ المعايير الدنيا، مثل تلك التي يجري وضعها حالياً لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة، يمكن أن يكون مفيداً، خاصة إذا لم تقتصر المعايير على مسائل العمليات، بل تجاوزتها لتشمل النتائج المتوقعة. وفي الوقت ذاته، يلزم تفصيل الشروط على مستوى البرامج والبرامج الفرعية وتعزيزها ببناء القدرات، بما في ذلك التدريب، بحيث يمكن للموظفين الذين

لا يملكون خبرة فنية متخصصة في الشؤون الجنسانية أن يشعروا بالثقة في قدرتهم على إدماج منظور جنساني في عملهم. فالتركيز على النتائج عنصر حاسم.

٧٣ - وقد أعلنت الأمم المتحدة التزامها القاطع بتحقيق المساواة بين الجنسين كهدف وتعميم مراعاة المنظور الجنساني كأداة. وتشير الأدلة المعروضة في هذا التقرير إلى إنجازات تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة ككل لا تتماشى مع التوقعات التي أنشأها هذا الالتزام. وقد تم تأييد الإطار نفسه في التقييمات الأخرى والولايات الأخرى. فمن خلال عمل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجموع أنشطة المنظمة، وليس كمجرد نشاط فرعي يعني بالشؤون الجنسانية، فإنه ينطوي على إمكانية التأثير بقوة على تحقيق المساواة بين الجنسين. أما جوانب النقص، فهي على مستوى الممارسة. وعدم توافق السياسة العامة مع الممارسة ينطوي على خطر المساس بسمعة الأمم المتحدة. وسيلزم إعادة تنشيط الاستراتيجية إذا أريد لها إنجاز التزاماتها وتحقيق نتائج واضحة.

٧٤ - ويُعد إنشاء كيان جديد للشؤون الجنسانية، وهو جهاز الأمم المتحدة المعني بشؤون المرأة، فرصة لإعادة تنشيط الاستراتيجية. ويشجع مكتب خدمات الرقابة الداخلية مهندسي هذا الجهاز على أن يأخذوا في حسابهم النتائج الواردة في هذا التقرير عند وضع ولاية الكيان والنظر في موارده وهيكله.

٧٥ - كما يشير مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى أن إنشاء جهاز الأمم المتحدة المعني بالمرأة يوفر فرصة لإعادة تقييم تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة في وقت مبكر، بالاستناد إلى المستويات المرجعية المحددة في هذا التقرير. وفي غضون ذلك، يعتقد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن من الممكن زيادة فعالية تعميم مراعاة المنظور الجنساني إذا ما اتخذ مكتب المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة ومديرو البرامج أنفسهم خطوات لتعزيز تنفيذه ضمن الإطار الحالي والسعي بنشاط وراء تحقيق النتائج ورصدها.

سادسا - التوصيات

التوصية ١

ينبغي على مكتب المستشار الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة تعزيز التوجيه المركزي المتاح لبرامج الأمانة العامة وكفالة زيادة تنسيق جهودها، من خلال:

(أ) السعي وراء إعادة تأكيد الالتزام الواضح بتعميم مراعاة المنظور الجنساني على أعلى المستويات، بتحديد توقعات وخطوط واضحة للمساءلة للمديرين والموظفين على جميع المستويات وتشجيع ظهور "أبطال" في مستويات الإدارة العليا؛

- (ب) وضع نهج على نطاق الأمانة العامة لتنمية قدرات الموظفين على تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما في ذلك من خلال دعم التدريب والرصد في مواقع العمل؛
- (ج) توفير مركز محوري للخبرة الفنية لتمكين خبراء الشؤون الجنسانية من العمل مع برامج الأمانة العامة لتحديد النتائج المطلوبة، ووضع معايير مشتركة، وتحليل وتجميع النتائج في قاعدة أدلة، وتقاسم أفضل الممارسات؛
- (د) وضع مبادئ توجيهية لكفالة إدماج تعميم مراعاة المنظور الجنساني بصورة متسقة في المهام المشتركة للأمانة العامة، بما في ذلك التخطيط والميزنة والرصد والإبلاغ، ورصد تطبيقها.

التوصية ٢

يجب على كل برنامج من برامج الأمانة العامة التي يغطيها هذا التقييم إعادة تأكيد التزامه بتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتعزيز تركيز نتائجه، من خلال:

- (أ) كفالة قيامها بوضع ونشر خطة عمل لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على مستوى البرامج تتسق مع أطرها الاستراتيجية، وتتضمن النتائج المنشودة والمؤشرات لكل برنامج فرعي؛
- (ب) وضع توقعات واضحة للمديرين والموظفين على كافة المستويات، وتنمية الموارد وتطوير قدرات الموظفين لإنجاز تلك التوقعات؛
- (ج) إذا ما تم الإبقاء على منسقين من غير المتخصصين في تعميم مراعاة المنظور الجنساني، كفالة إسناد اختصاصات محددة لهم، وتمييز عملهم في عملية تقييم الأداء، وتمكينهم من الوصول إلى المشورة المتخصصة، وتوفير فرصة المشاركة في شبكات الأقران داخل برامجهم وخارجها على حد سواء؛
- (د) بناء قاعدة أدلة بالنشاط في جمع وتحليل النتائج وأفضل الممارسات والدروس المكتسبة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

(توقيع) باتريشيا أوبراين

المشرف

مكتب خدمات الرقابة الداخلية

٦ آب/أغسطس ٢٠١٠