

Distr.: General
8 April 2020
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام 2020

25 تموز/يوليه 2019 - 22 تموز/يوليه 2020

البند 12 (ج) من جدول الأعمال المؤقت*

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

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها

تقرير الأمين العام

موجز

يتضمن هذا التقرير، المقدم عملاً بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 2/2019، تقييماً للنقد
المحرز في تنفيذ إطار مساءلة منظومة الأمم المتحدة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني على
الصعيدين العالمي والقطري وفي الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

ويستند إلى التقارير التي قدمتها كيانات الأمم المتحدة في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة
بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وسجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين
الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة، ونظام إدارة المعلومات لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية
المستدامة، وإلى مصادر ثانوية.

وتقدّم التوصيات إلى وكالات الأمم المتحدة من أجل التعجيل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في
سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* E/2020/1

050520 270420 20-05445 (A)



أولا - مقدمة

- 1 - طلب إليّ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في قراره 2/2019، أن أقدم إلى المجلس في دورته لعام 2020 تقريراً عن تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها، بما في ذلك في الأنشطة التنفيذية، وعن التقدم المحرز في تنفيذ إطار مساءلة منظومة الأمم المتحدة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيدين العالمي والقطري.
- 2 - ويُقدّم هذا التقرير استجابة لذلك الطلب ويتزامن مع عام من الاحتفالات الهامة بالذكرى السنوية: الذكرى السنوية الخامسة والسبعون لإنشاء الأمم المتحدة؛ والذكرى السنوية الخامسة والعشرون لاعتماد إعلان ومنهاج عمل بيجين؛ والذكرى السنوية العشرون لاتخاذ قرار مجلس الأمن 1325. ولا يزال تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات يندرج في صميم مهمة الأمم المتحدة. وبناء على ذلك، أكد مؤتمر بيجين على وجه التحديد أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني يمثل استراتيجية عالمية بالغة الأهمية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- 3 - وينظر هذا التقرير في التقدم المحرز والاتجاهات السائدة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني استناداً إلى التقارير المقدمة في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وما يعادلها على مستوى أفرقة الأمم المتحدة القطرية، أي سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين، ومصادر البيانات الأخرى المعترف بها⁽¹⁾.

ثانياً - النهوض بجدول أعمال المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة

ألف - تحقيق المساواة بين الجنسين والتنمية المستدامة

- 4 - يظل تعميم مراعاة المنظور الجنساني استراتيجية رئيسية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات. وبينما يواجه العالم تحديات غير مسبقة تهدد إحراز تقدم لصالح النساء والفتيات، يعاد التأكيد باستمرار على الصلة التي لا تنفصم بين تحقيق المساواة بين الجنسين والتنمية المستدامة.
- 5 - ويشهد التقرير المتعلق باستعراض وتقييم تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين (E/CN.6/2020/3) على المكاسب الهامة المحققة لصالح النساء والفتيات. إلا أنه يبدو أن بعض المجالات تشهد تعثراً أو انعكاساً في مسار التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين. ولذلك، يتعين على منظومة الأمم المتحدة مضاعفة جهودها دعماً للنواتج التي من شأنها أن تقضي إلى إحداث تحول جنساني في الأمم المتحدة، وبناء على طلبها، في الدول الأعضاء، بسبل منها التعميم المنهجي لمراعاة المنظور الجنساني في سياق خطة التنمية المستدامة لعام 2030.
- 6 - وعلى مستوى منظومة الأمم المتحدة، أجرت الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، التي تؤدي هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) دور أمانتها، استعراضاً في عام 2019 لتنفيذ منظومة الأمم المتحدة منهاج العمل في الفترة ما بين عامي 2014 و2019. ويشير تقرير مقبل إلى أن كيانات الأمم المتحدة ركزت تدخلاتها خلال تلك الفترة على

(1) تشمل البيانات والمعلومات المستمدة من نظام إدارة المعلومات لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

جملة أمور منها: القضاء على العنف ضد المرأة؛ وتغيير الأعراف الاجتماعية التمييزية؛ وتحسين إمكانية الوصول إلى التعليم الجيد وزيادة المشاركة السياسية للمرأة. كما ركز البعض على تحسين إمكانية التمتع بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية. وقد أولت منظومة الأمم المتحدة اهتماماً أقل قدرنا نسبياً لمجالات مثل الشمول المالي، وتعميم التكنولوجيا الرقمية، ومراعاة الاعتبارات الجنسانية في الحد من مخاطر الكوارث والخدمات الأساسية والبنى التحتية.

7 - ومنذ عام 2016، دأب المجلس على الاعتراف باستمرار في قراراته السنوية المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني بأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتاة يدعمان التقدم على نطاق جميع أهداف التنمية المستدامة⁽²⁾. وبناء على ذلك، وبينما يتم الشروع في عقد العمل من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة، يتعين على المجلس الاضطلاع بدور رئيسي في حث منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك وكالاتها وصناديقها وبرامجها، على التعجيل بدعم تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 تنفيذا يراعي الاعتبارات الجنسانية على جميع المستويات.

8 - وعلى المستوى الميداني، واصلت منظومة الأمم المتحدة مبادراتها الرامية إلى بناء قدرات الموظفين بدعم من أعضاء الأفرقة المواضيعية الجنسانية على المستويين القطري والإقليمي. وشملت المبادرات، في جملة أمور، التدريب الجنساني الأساسي، وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، والصلة بين تحقيق المساواة بين الجنسين وأهداف التنمية المستدامة، وتحقيق المساواة بين الجنسين في البرامج المشتركة.

باء - تعزيز الإصلاح التنظيمي من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين

9 - في كانون الأول/ديسمبر 2019، خلصت فرقة العمل الرفيعة المستوى المعنية بالتمويل من أجل المساواة بين الجنسين إلى أن التمويل من أجل المساواة بين الجنسين لا يزال غير كاف على نطاق الأمم المتحدة وأن تحقيق النتائج سيظل بعيد المنال بدون الاستثمار في النواتج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وتوفر توصيات فرقة العمل سبلاً عملياً لمعالجة الثغرات الحالية وتعزيز قاعدة الموارد لتحقيق المساواة بين الجنسين، بسبل منها تنفيذ نظام آلي لمؤشرات المساواة بين الجنسين على مستوى الكيانات ومستوى الأفرقة القطرية. وستبذل جميع الجهود لتسريع تنفيذ جميع الكيانات لهذا النظام في عام 2020.

10 - وعلى سبيل الأولوية القصوى، تواصل منظومة الأمم المتحدة التركيز على تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المنظمة. ففي 1 كانون الثاني/يناير 2020، تم تحقيق التكافؤ بين الجنسين - 90 امرأة و 90 رجلاً - على مستوى الموظفين بدوام كامل في القيادة العليا للأمانة العامة للأمم المتحدة، قبل عامين من موعد عام 2017 المحدد لذلك. وتسعى منظومة الأمم المتحدة أيضاً إلى إحراز تقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين على جميع المستويات بحلول عام 2028 في الكيانات في المواقع غير الميدانية. أما التحدي المائل، فيظل في الميدان ولا سيما في بعثات حفظ السلام. وبالتالي، ودعماً لاستراتيجية الأمين العام لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، واصلت القيادة العليا بذل الجهود في إطار فريق عامل للنظر في تدابير وسياسات الطوارئ الكفيلة بدعم التكافؤ في هذه السياقات. إذ لكل كيان دور يتعين عليه القيام به.

(2) أنظر القرارات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني خلال الفترة 2016-2019 (القرارات 2/2016؛ و 9/2017؛ و 7/2018؛ و 2/2019).

واستجابة لاستراتيجية الأمين العام، وضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة تعزز تهيئة بيئة عمل تتسم بمزيد من التنوع والشمول والاحترام.

11 - ولا يزال منع التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة على رأس الأولويات⁽³⁾. إضافة إلى تدابير التصدي للتحرش الجنسي التي اتخذت خلال العامين الماضيين، بما شمل إنشاء خط اتصال للمساعدة ونشر محققين مخصصين ووضع بروتوكولات للتحقيق في شكاوى التحرش الجنسي في منظومة الأمم المتحدة وتنفيذ نظام التحقق من انعدام السوابق "Clear Check" لمنع إعادة توظيف مرتكبي الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في منظومة الأمم المتحدة، أصدر الأمين العام في أيلول/سبتمبر 2019 سياسة التصدي للتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة. والهدف من هذه السياسة ضمان معاملة كريمة تتسم بالاحترام لجميع الموظفين والأفراد من غير الموظفين في الأمانة العامة وتعزيز الوعي بدورهم ومسؤولياتهم في الحفاظ على مكان عمل خالٍ من أي شكل من أشكال التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8). كما تم إصدار مدونة قواعد السلوك الجديدة المتعلقة بمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي في المناسبات التي تنظمها الأمم المتحدة، في العام الماضي بعد مشاورات مكثفة، بما في ذلك من خلال مجموعة الأصدقاء على مستوى السفراء لمكافحة التحرش الجنسي. وعلى مدار العام الماضي، تم تناول مسؤوليات المنسقين المقيمين المتعلقة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما في سياق إطار الإدارة والمساءلة، بما في ذلك اختصاصاتهم والتوجيهات ذات الصلة. بالإضافة إلى ذلك، يُطلب من الأفرقة القطرية إخطار المنسقين المقيمين في "الوقت الحقيقي" بأي ادعاءات تتلقاها. كما يوجه المنسقون المقيمون رسالة سنوية إلى الإدارة، من خلال مكتب التنسيق الانمائي، يؤكدون فيها أن جميع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين تمت معالجتها وأن موظفي الأمم المتحدة على المستوى القطري اضطلعوا بجميع أنشطة التدريب الإلزامية.

جيم - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة التنفيذية

1 - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في التخطيط على المستوى القطري وفي عملية البرمجة في الأمم المتحدة

12 - يوفر نشر إطار الأمم المتحدة الجديد للتعاون من أجل التنمية المستدامة (إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية سابقاً) مدخلاً هاماً لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمل الأفرقة القطرية. ويعد تحقيق المساواة بين الجنسين من المبادئ التوجيهية الإلزامية للتحليل القطري المشترك وإطار التعاون. علاوة على ذلك، تنص التوجيهات الداخلية لإطار التعاون⁽⁴⁾ على مراعاة المساواة بين الجنسين بما يتسق مع المعايير الدنيا الواردة في سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين.

13 - وفي عام 2019، تضمنت 72 في المائة من جميع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية نتائج محددة على مستوى النواتج بشأن المساواة بين الجنسين. وأبلغ ما يقرب من خمس البرامج المشتركة عن تركيز على الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين. واشتمل

(3) www.unsystem.org/content/addressing-sexual-harassment-within-organizations-un-system

(4) https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/UN-Cooperation-Framework-Internal-Guidance-Final-June-2019_1.pdf

نصف هذه البرامج المشتركة تقريباً على برامج قائمة بذاتها مراعية للمنظور الجنساني⁽⁵⁾. وكان العنف الجنساني المجال الأكثر شيوعاً في البرامج المشتركة المراعية للمنظور الجنساني، تلاه التمكين الاقتصادي و/أو السياسي للنساء والفتيات، والصحة والحقوق الجنسية والإنجابية، حيث تضمنت البرامج في معظم الأحيان تركيزاً مزدوجاً على توفير الخدمات الأساسية في مجالي الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية والعنف الجنساني.

14 - وواصلت منظومة الأمم المتحدة جهودها لدعم الحكومات من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات من خلال التشريعات والسياسات والبرامج على نطاق القطاعات. والجدير بالذكر أن الذكرى السنوية الخامسة والعشرين للمؤتمر الدولي للسكان والتنمية أسفرت عن صدور بيان نيروبي، مع التعهد بأكثر من 1200 التزام بشأن تعزيز الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية. وبغية سد الثغرة في الارشادات والأدوات المعمول بها، قامت شراكة الوكالات الست التي تضم برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، بإصدار دليل البرمجة بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين في الصحة الجنسية والإنجابية وصحة الأم والوليد والأطفال والمراهقين.

15 - وفي سياق شراكة الأمم المتحدة لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتمشيا مع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، نُفذت برامج مشتركة للأمم المتحدة من أجل النهوض بحقوق النساء ذوات الإعاقة في ستة بلدان، حيث اشتملت المبادرات على العمل مع البرلمانيين ووسائل الإعلام وقطاع العدل والآليات النسائية الوطنية. بالإضافة إلى ذلك، شددت الشراكة العالمية للعمل من أجل القضاء على جميع أشكال الوصم والتمييز المرتبطين بفيروس نقص المناعة البشرية، التي شارك في تنظيمها برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتعاون مع الشبكة العالمية للمصابين بفيروس نقص المناعة البشرية، على ما لعدم المساواة بين الجنسين من تأثير على الوصم والتمييز في صفوف النساء والفتيات المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية.

2 - تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في ركائز العمل الإنساني والسلام والأمن

16 - تتواصل جهود كبيرة لإدماج المنظورات الجنسانية في الاستجابات الإنسانية، يدعمها في ذلك نشر أول تقرير للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات عن إطار المساءلة في المسائل الجنسانية في عام 2019⁽⁶⁾. وفي التقرير، تستعرض اللجنة مدى التزام هيئاتها، على المستويين العالمي والقطري، بسياساتها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في العمل الإنساني، التي أُقرت في عام 2017. وتشير إلى أن أعضاء اللجنة الدائمة يفون بالتزاماتهم الجنسانية بدرجات متفاوتة. وبينما تدل النتائج التي خلص إليها التقرير على أن 90 في المائة من الاستعراضات العامة للاحتياجات الإنسانية تتضمن قدراً من التحليل الجنساني وأن 56 في المائة منها تستخدم بيانات مصنفة حسب الجنس والعمر في نصف المجموعات على الأقل، فإن ما نسبته 46 في المائة فقط من هذه الاستعراضات تتطوي على هذين العنصرين. وكما أن خطط

(5) نظام إدارة المعلومات لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

(6) متاح على الرابط التالي: <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-reference-group-gender-and-humanitarian-action/iasc-gender-accountabilityframework-report>.

الاستجابة الإنسانية غير متسقة في كثير من الأحيان من حيث الاستجابة للأولويات الجنسانية المحددة في الاستعراضات العامة للاحتياجات الإنسانية. وتم إصدار نسخة إلكترونية من دليل مراعاة المنظور الجنساني في العمل الإنساني لعام 2018 باللغات العربية والإسبانية والإنكليزية والفرنسية في عام 2019. أما حالات عدم الاستقرار والنزاعات العنيفة والأزمات الإنسانية، فقد أصبحت أكثر تعقيدا وأطول أمدا بشكل متزايد، وهو ما يؤثر على المزيد من الناس ويعيق التقدم لصالح النساء والفتيات (انظر E/CN.6/2020/3). وفي الوقت نفسه، لا يزال الإطار المعياري المتعلق بالمرأة والسلام والأمن والعمل الإنساني وحقوق اللاجئين يسهم في تعزيز الصلة بين تحقيق المساواة بين الجنسين والتنمية المستدامة والسلام. وبناء على ذلك، تعطي الأمم المتحدة أولوية لاتخاذ إجراءات أقوى من أجل إدماج الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والمرأة والسلام والأمن بشكل أفضل في مبادراتها (انظر S/2019/800).

17 - وتقوم كيانات مثل إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام وإدارة عمليات السلام بتنفيذ سياسات جديدة بشأن المساواة بين الجنسين والمرأة والسلام والأمن؛ ويعتبر فريق الخبراء غير الرسمي المعني بالمرأة والسلام والأمن التابع لمجلس الأمن إطارا مشهودا له بالكفاءة لتحليل الصلة بين المسائل الجنسانية والنزاع في حالات محددة، بحيث يسترشد المجلس بنتائجه فيما يتخذه من قرارات ويولي كبار قادة البعثات اهتماما أكبر لتنفيذها. ومن خلال مبادرة العمل من أجل حفظ السلام، أكدت الأمم المتحدة من جديد الأهمية المحورية للخطوة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن باعتبارها من الركائز الثماني ذات الأولوية التي يُستند إليها في قياس الفاعلية التشغيلية لحفظ السلام، ويتعين حاليا أن تسترشد جميع عمليات التخطيط للمرحلة الانتقالية بتحليل شامل ومشترك يقوم على حقوق الإنسان ويراعي الاعتبارات الجنسانية⁽⁷⁾.

3 - البيانات والإحصاءات الجنسانية

18 - في عام 2019، واصل فريق الخبراء المشترك بين الوكالات المعني بالإحصاءات الجنسانية دعم إنتاج واستخدام الإحصاءات الجنسانية، ولا سيما فيما يتعلق بالمؤشرات المصنفة حسب نوع الجنس والمؤشرات الجنسانية لأهداف التنمية المستدامة. وعلى الصعيد القطري، دعمت كيانات الأمم المتحدة إدماج مراعاة المنظورات الجنسانية في الاستراتيجيات الوطنية لتطوير الإحصاءات، وتنفيذ استقصاءات سكانية وديمغرافية وصحية تتضمن العناصر الجنسانية الرئيسية، وكذلك استقصاءات جنسانية، بما في ذلك استقصاءات العنف الجنساني واستخدام الوقت؛ وبذل الجهود لتحسين البيانات الجنسانية. إلا أن ثمة تحديات كبيرة لا تزال ماثلة في عملية جمع البيانات ورصدها تعيق قياس التقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين بشكل أفضل (انظر E/CN.6/2020/3).

ثالثا - المساءلة المتعلقة بمسائل تعميم مراعاة المنظور الجنساني/المساواة بين الجنسين على الصعيدين العالمي والقطري

19 - لا تزال المساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة على مستوى الكيانات وعلى مستوى الأفرقة القطرية أمرا أساسيا للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

(7) تسجل هايتي نتائج أولية من حيث التزام منظومة الأمم المتحدة بتعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في إطارها الاستراتيجي المتكامل وتعزيز المشاركة الكاملة والفعالة للمرأة على جميع المستويات.

20 - وشهد عام 2019 الجولة الثانية من الإبلاغ عن إطاري المساءلة المحدثين لمنظومة الأمم المتحدة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهما المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة وسجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين. وهذان الإطاران المحدثان في عام 2018 يتضمنان مؤشرات جديدة بشأن النتائج المعيارية والإنمائية في سياق أهداف التنمية المستدامة ويعززان الموامة على مستوى الكيانات وعلى المستوى القطري عموماً.

21 - ومما كان له دلالة خاصة أن عام 2019 شهد زيادة في عدد كيانات الأمم المتحدة والأفرقة القطرية التي قدمت تقارير في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة وسجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين. وقام كيانات إضافية و 17 فريقاً قوطرياً إضافياً بتقديم تقارير في عام 2019، مما يدل على ازدياد الإقرار بجدوى الإطارين كآليتين من آليات المساءلة على نطاق المنظومة.

22 - واستجابة لطلب الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها 226/67، اضطلعت وحدة التفتيش المشتركة، في عام 2019، بتقييم لفعالية خطة العمل على نطاق المنظومة وقيمتها المضافة وأثرها باعتبارها أداة لرصد الأداء والمساءلة على نطاق المنظومة. وفي استعراضها (JIU/REP/2019/2)، وجدت وحدة التفتيش المشتركة أن خطة العمل قد أثبت أنها عامل محفز لدفع عجلة التقدم نحو تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وإطار فعال لتتبع التقدم المحرز على نطاق المنظومة، وإنجاز شمل المنظومة برمتها. وخلصت أيضاً إلى ضرورة القيام بمزيد من العمل للإسراع بإحراز تقدم في إطار خطة العمل، وخاصة في مجال الموارد البشرية والمالية الذي يعد مجالاً استراتيجياً يجسد الالتزام الأكثر بروزاً بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأخيراً، ونظراً إلى أن التقارير المقدمة في إطار خطة العمل تخضع لتقييم ذاتي، قدمت وحدة التفتيش المشتركة، في استعراضها، توصيات بشأن ضمان الجودة وتعزيز الشفافية في الكيانات. ونتيجة لذلك، فإن نتائج الإبلاغ لعام 2019 أصبحت متاحة الآن بالنسبة إلى كل كيان على الموقع الشبكي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة⁽⁸⁾.

23 - ويقوم مكتب المساعدة المكرس لخطة العمل على نطاق منظومة التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة باستعراض جميع التقارير للتأكد من شموليتها ودقتها، وذلك في إطار عملية ضمان الجودة. وبغية ضمان سلامة التقييمات الذاتية، يُطلب من الكيانات تقديم أدلة تثبت تصنيف كل مؤشر على النحو المبين في المذكرات التقنية المتعلقة بخطة العمل على نطاق المنظومة. وفي عام 2019، أوصى مكتب المساعدة بتغييرات تتصل بما نسبته 13 في المائة من التصنيفات وطلب وثائق داعمة إضافية لما نسبته 22 في المائة من التوضيحات. وقبلت الكيانات 73 في المائة من التقيحات التي اقترحتها مكتب المساعدة.

ألف - المساءلة على مستوى الكيانات: المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة

24 - في عام 2019، قدم 68 كياناً، أي 94 في المائة من كيانات الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة وإداراتها ومكاتبها⁽⁹⁾، تقارير في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة، مقابل 66 كياناً في السنوات الأخيرة و 55 كياناً في السنة الأولى من تقديم التقارير، أي عام 2012. واندرجت

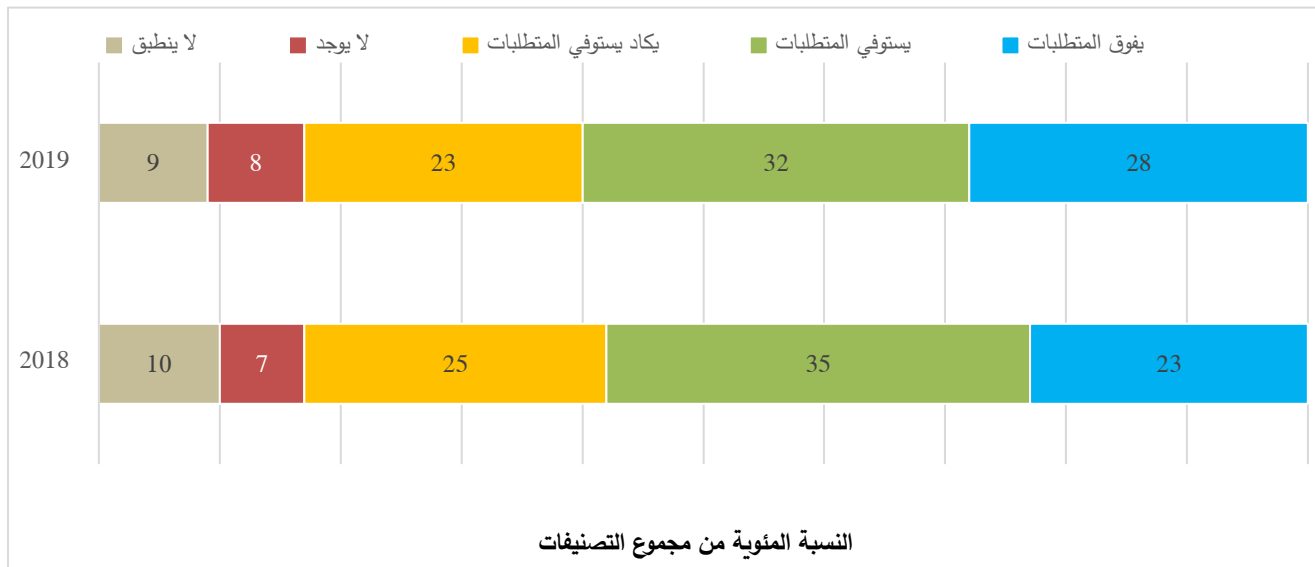
(8) www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results

(9) من بين الكيانات التي لم تقدم تقارير معهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح؛ ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية؛ ومكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف ضد الأطفال؛ واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية.

حوالي 60 في المائة من جميع التصنيفات في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات" (انظر الشكل الأول)، مما مثل زيادة قدرها نقطتان مؤبقتان مقارنة بعام 2018، وزيادة قدرها 5 نقاط مئوية في التصنيفات التي تدرج في فئة "يفوق المتطلبات".

الشكل الأول

تصنيفات منظومة الأمم المتحدة بوجه عام في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة، 2018-2019



1 - تحليل النتائج الجنسانية المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة التي حققتها الكيانات في إطار مؤشرات المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة

25 - إلى جانب الدور الذي تضطلع به كإطار للمساءلة، إن خطة العمل على نطاق المنظومة تشجع تعزيز التنسيق لأغراض التخطيط الاستراتيجي على نطاق المنظومة وتحدد أوجه التأثير من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويتحقق ذلك من خلال تقديم توصيات لسد الثغرات ومعالجة أوجه التداخل، فضلاً عن تحديد المزايا النسبية وتحسين النهج المشتركة بين الوكالات. وتتناول المؤشرات الثلاثة الأولى في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة تحقيق النتائج في سياق أهداف التنمية المستدامة، وعلى النحو المطلوب في استعراض عام 2016 من الاستعراضات الشاملة للسياسات التي تجري كل أربع سنوات (انظر قرار الجمعية العامة 243/71).

26 - النتائج الجنسانية المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة في إطار التخطيط الاستراتيجي. أبلغت خمسة كيانات إضافية مقارنة بعام 2018، أي 45 كياناً، أو ما نسبته 66 في المائة، أنها حققت أو تسير على الطريق الصحيح لتحقيق نتائجها الرفيعة المستوى. وسلطت تلك الكيانات الضوء على بناء القدرات والعمل مع الدول الأعضاء والتعاون من خلال الآليات المشتركة بين الوكالات والدعوة في مجال السياسات باعتبارها محركات للنجاح. ومن بين تلك الكيانات، ركز 17 كياناً⁽¹⁰⁾ على تحقيق نتائج رفيعة المستوى من

(10) إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال؛ وإدارة الشؤون السياسية وبناء السلام؛ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)؛ والصندوق الدولي للتنمية الزراعية؛ ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان؛ ومكتب الشؤون القانونية؛

شأنها إحداث تحول. وشملت هذه النتائج ما يلي: حدوث تغييرات في القواعد والسياسات والمعايير التنظيمية؛ وتنفيذ أطر قانونية واجتماعية؛ وحدثت تغييرات في الحواجز الهيكلية التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين.

27 - ويدل تحليل لنتائج عام 2019 أن منظومة الأمم المتحدة تسهم أساساً في الأهداف الجنسانية من أهداف التنمية المستدامة في المجال الاجتماعي والاقتصادي وفي مجال حقوق الإنسان (الهدف 1 بشأن الفقر، والهدف 16 بشأن السلام والعدل، والهدف 17 بشأن الشراكات، والهدف 8 بشأن العمل اللائق ونمو الاقتصاد، والهدف 10 بشأن الحد من أوجه عدم المساواة) (انظر الشكل الثاني). ومن الواضح أنه لا يزال يتعين على الكيانات مواصلة إدماج المساواة بين الجنسين في المجالات التقنية وزيادة تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق القطاعات. ففي المجموع، قام 55 كيانا بإدماج الهدف 5 في الوثيقة الاستراتيجية الرئيسية الخاصة به، حيث استهدفت الأغلبية المشاركة والقيادة في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة (الغاية 5.5)، تلاها التركيز على القضاء على جميع أشكال التمييز (5-1) (انظر الشكل الثالث)). ومن شأن إقامة شراكة جديدة في إطار الحيز المشترك بين الوكالات مثل الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين وشبكة خطة العمل على نطاق المنظومة أن يتيح إجراء تحليل جنساني فيما يتعلق بالمجالات التقنية التي تتطوي على إمكانات التصدي بفعالية لظهور حالات جديدة من أوجه عدم المساواة بين الجنسين، على سبيل المثال من خلال البنية التحتية أو الشمول المالي أو تعميم التكنولوجيا الرقمية.

الشكل الثاني

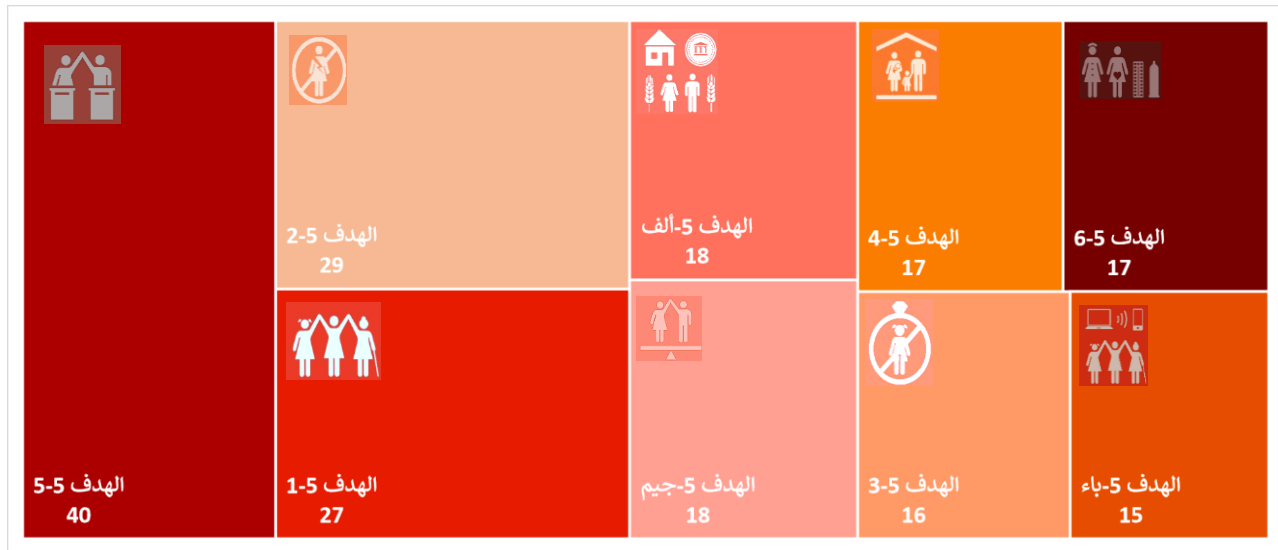
عدد الكيانات المساهمة في كل هدف من أهداف التنمية المستدامة، وفقاً للتقارير المقدمة في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة



ومكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف ضد الأطفال؛ وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز؛ ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)؛ وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وصندوق الأمم المتحدة للسكان؛ ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة؛ ومكتب الأمم المتحدة للحد من الكوارث؛ ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي؛ و مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع؛ وجامعة الأمم المتحدة؛ وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

الشكل الثالث

عدد الكيانات المساهمة في كل غاية من غايات الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة، وفقا للتقارير المقدمة في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة



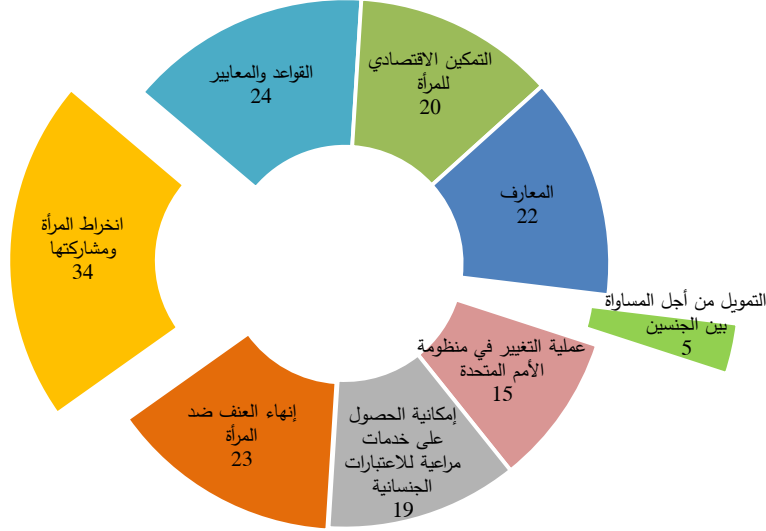
ملاحظة: الغايات - 1-5 القضاء على التمييز ضد النساء والفتيات؛ و 2-5 القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات واستغلالهن؛ و 3-5 القضاء على الزواج القسري وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث؛ و 4-5 تقدير أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر وتعزيز تقاسم المسؤوليات المنزلية؛ و 5-5 كفالة المشاركة الكاملة في القيادة وصنع القرار؛ و 6-5 ضمان حصول الجميع على خدمات الصحة الإنجابية وعلى الحقوق الإنجابية؛ و 5.أ ضمان حقوق متساوية في الموارد الاقتصادية والحصول على حق الملكية والخدمات المالية؛ و 5.ب تعزيز استخدام التكنولوجيا من أجل تمكين المرأة؛ و 5.ج اعتماد وتعزيز سياسات وتشريعات سليمة وقابلة للإنفاذ للنهوض بالمساواة بين الجنسين.

28 - ويكشف تحليل للمجالات المواضيعية الرئيسية⁽¹¹⁾ (انظر الشكل الرابع) أن منظومة الأمم المتحدة قامت، على غرار عام 2018، بإدراج المنظورات الجنسانية في الخطط الاستراتيجية بنفس الدرجة إلى حد ما على نطاق المجالات، مع التركيز بشكل أكبر على انخراط المرأة ومشاركتها (34 كيانا). وانطوى العمل في هذا المجال على تقديم المساعدة لتعزيز مشاركة المرأة في العمليات الانتخابية، وتحسين الأطر المؤسسية والقانونية في الدول الأعضاء من أجل تعزيز العدل بين الجنسين، وتنظيم مبادرات بناء القدرات للآليات النسائية الوطنية، وتعزيز حصول المرأة على التمويل، ومباشرة المرأة للأعمال الحرة، وحصولها على تكنولوجيات المعلومات والاتصالات.

(11) وُضع تصنيف المجالات المواضيعية في إطار نظرية للتغيير تهدف إلى توفير إطار شامل لعمل منظومة الأمم المتحدة يتيح الإسهام في تحقيق النتائج الجنسانية. وتشير عملية التغيير في منظومة الأمم المتحدة إلى تحول الأمم المتحدة إلى منظومة تراعي الاعتبارات الجنسانية مراعاة تامة. وتشمل إمكانية الحصول على خدمات مراعية للاعتبارات الجنسية دعم أصحاب الحقوق في الحصول على خدمات من قبيل الصحة والمياه والسكن والتعليم والموارد الطبيعية والخدمات الزراعية والمساعدة الغذائية.

الشكل الرابع

عدد الكيانات المساهمة في كل مجال من المجالات المواضيعية، وفقاً للتقارير المقدمة في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة، 2019



المجالات المواضيعية

وضع المجالات المواضيعية الثمانية الفريق العامل المشترك بين الوكالات المعني بالنتائج عام 2018، الذي ترأسه هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والذي أنشئ لوضع المؤشرات الثلاثة الجديدة المتعلقة بالنتائج في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة

29 - ومما يتسم بأهمية خاصة أن 24 كيانا (35 في المائة) أبلغ عن تعزيز القواعد والمعايير في وثيقة التخطيط الاستراتيجي الخاصة به، بما في ذلك 16 كيانا من كيانات الأمانة العامة وأربعة كيانات متخصصة وأربعة صناديق وبرامج. ونظرًا إلى أن تحقيق نتائج تفضي إلى إحداث تحول يشمل حدوث تغييرات في القواعد التنظيمية، فإن تعزيز العمل المعياري يؤكد إمكانات الكيانات من حيث تحقيق نتائج تفضي إلى إحداث تحول.

30 - الإبلاغ عن النتائج الجنسانية - في عام 2019، اندرج تصنيف 40 كيانا (59 في المائة) في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات" في إطار هذا المؤشر، إذ قدمت هذه الكيانات تقارير منتظمة إلى هيئاتها الإدارية تفيد بتحقيق نتائج جنسانية رفيعة المستوى واستخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس في خططها الاستراتيجية الرئيسية. وعملاً بقرار المجلس، واصلت الكيانات رصد البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والإبلاغ عنها لأغراض التحليلات والاستراتيجيات الجنسانية من أجل النهوض بتمكين المرأة. علاوة على ذلك، اتبع بعض من الكيانات نهجًا متعدد الجوانب يركز على "عدم ترك أحد خلف الركب"، بما يشمل العرق والإعاقة والعمر والموقع الجغرافي.

31 - النتائج البرنامجية الجنسانية غير المدرجة بشكل مباشر في الخطة الاستراتيجية - في عام 2019، اندرج تصنيف 69 في المائة من الكيانات أو 22 كيانا⁽¹²⁾ في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات" في إطار هذا المؤشر. وأفادت ستة كيانات⁽¹³⁾، اندرج تصنيفها في فئة "يفوق المتطلبات"، بأنها تعمل على تحقيق نتائج تفضي إلى إحداث تحول من خلال إدراج المساواة بين الجنسين في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور، مثل البنى التحتية أو القطاع البحري، ومكافحة القوالب النمطية والأعراف الجنسانية، وزيادة الوعي بانتهاكات حقوق النساء والفتيات، والعمل على التصدي للفظاظاة باعتبارها مؤشرا قويا على التحرش والاستبعاد الجنسيين داخل كيانات الأمم المتحدة، وتحويل ثقافات الإفلات من العقاب إلى ثقافات العدل والمساءلة.

2 - تحليل مقارن لأداء منظومة الأمم المتحدة بوجه عام (2018-2019)

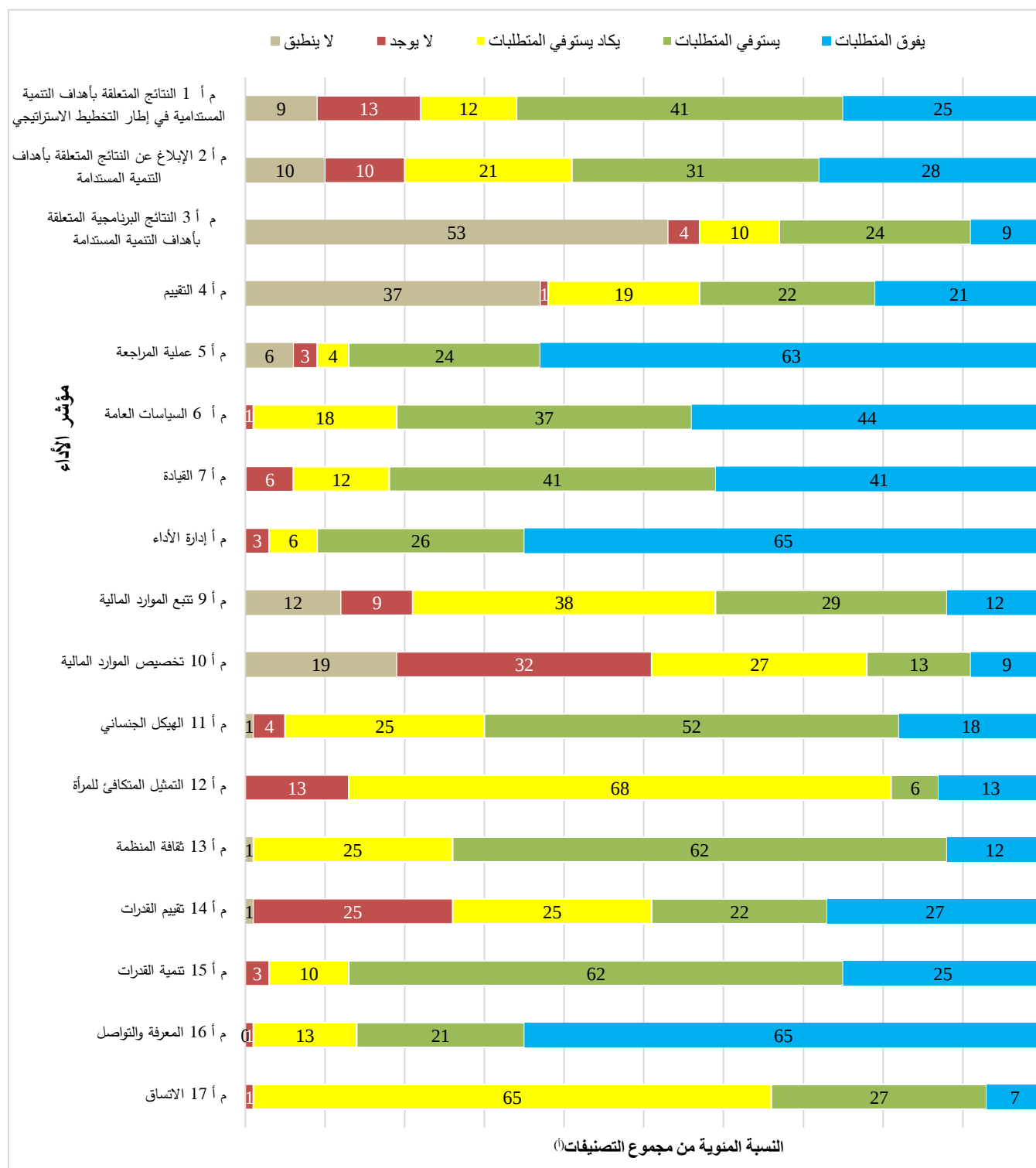
32 - يبين الشكل الخامس توزيعا لتصنيفات جميع الكيانات في عام 2019، حسب مؤشر الأداء. وترد في الجدول 1 مقارنة بين التصنيفات التي تتدرج في فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يفوق المتطلبات"، حسب المؤشر، للفترة 2018-2019.

(12) في المائة من الكيانات لم تقدم تقارير في إطار هذا المؤشر إذ أن خططها الاستراتيجية تتضمن جميع الأعمال التي تضطلع به في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين.

(13) إدارة التواصل العالمي؛ والمنظمة البحرية الدولية؛ ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة؛ ومكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف ضد الأطفال؛ ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة؛ ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

الشكل الخامس

التصنيفات في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة لعام 2019، حسب مؤشر الأداء



(أ) جرى تقريب النسب المئوية إلى أقرب نقطة مئوية، بحيث يبلغ مجموع النسب 100 في المائة.

- 33 - سجلت عشرة مؤشرات تقدماً في الفترة ما بين عامي 2018 و 2019 (انظر الجدول 1): عملية المراجعة، وإدارة الأداء المراعية للاعتبارات الجنسانية، وتنمية القدرات، والقيادة، والنتائج الجنسانية المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة في إطار التخطيط الاستراتيجي، والهيكل الجنساني، وتقييم القدرات، وتتبع الموارد المالية، والاتساق، والتمثيل المتكافئ للمرأة.
- 34 - وسُجل أفضل أداء في إطار مؤشر عملية المراجعة ومؤشر إدارة الأداء المراعية للاعتبارات الجنسانية، كما كان الحال في عام 2018. وسجلت مجالات تنمية القدرات، والهيكل الجنساني، والقيادة، والنتائج المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة في إطار التخطيط الاستراتيجي جميعاً مكاسب جديدة بالذکر.
- 35 - ومما كان له دلالة خاصة أن مؤشر الهيكل الجنساني سجل في الفترة ما بين عامي 2018 و 2019 زيادة كبيرة قدرها 10 نقاط مئوية، من 60 إلى 70 في المائة، في التصنيفات التي تتدرج في فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يفوق المتطلبات". وكانت من بين العلامات الإيجابية أن خمسة كيانات (14) أبلغت عن تعزيز الهيكل الجنساني، بما في ذلك إيجاد أفرقة جنسانية في المواقع المناسبة وشبكات على نطاق المنظمة لجهات تنسيق الشؤون الجنسانية أو ما يعادلها، ذات أدوار محددة ووقت مخصص كاف ودرجة أقدمية مناسبة.
- 36 - على الرغم من استمرار الأداء القوي في عام 2019 في إطار مؤشرات المعرفة والتواصل والسياسات العامة وثقافة المنظمة والتقييم، فقد سُجل تراجع طفيف في إطار كل من هذه المؤشرات الأربعة.
- 37 - وعلى الرغم من مستويات الامتثال المنخفضة نسبياً، سجل العديد من المؤشرات الضعيفة تاريخياً تقدماً طفيفاً في الفترة ما بين عامي 2018 و 2019: تتبع الموارد المالية وتقييم القدرات والاتساق والتمثيل المتكافئ للمرأة. إلا أن مؤشر تخصيص الموارد المالية شهد انخفاضاً طفيفاً.
- 38 - ويُستكمل تحليل نتائج الإبلاغ في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة لعام 2019 الوارد في الجدول 1 بمرفقات إلكترونية، بما في ذلك الممارسات الجيدة الخاصة بكل كيان والدروس المستفادة من واقع تجارب كل كيان (انظر <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results>).

(14) الصندوق الدولي للتنمية الزراعية؛ ومكتب الأمم المتحدة لشؤون نزع السلاح؛ واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر؛ وصندوق الأمم المتحدة للسكان؛ ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية؛ ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة؛ والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

الجدول 1

تحليل مقارن للتصنيفات التي اندرجت في فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يفوق المتطلبات" في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة، حسب المؤشر، 2018-2019

الفارق بالنقاط المئوية		النسبة المئوية من مجموع التصنيفات التي اندرجت في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات" (أغلقت فئة "لا ينطبق")			مجال مؤشر الأداء، مرتباً حسب الأداء في عام 2019
2019-2012	2019-2018	2012	2018	2019	
79	3	13	89	92	عملية المراجعة
32	3	59	88	91	إدارة الأداء المراعية للاعتبارات الجنسانية
64	11	23	76	87	تنمية القدرات
51	4-	34	89	85	المعرفة والتواصل
لا ينطبق	2	لا ينطبق	80	82	القيادة
41	1-	40	82	81	السياسات العامة
27	1-	48	76	75	ثقافة المنظمة
لا ينطبق	7	لا ينطبق	66	73	النتائج الجنسانية المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة في إطار التخطيط الاستراتيجي
لا ينطبق	10	لا ينطبق	60	70	الهيكل الجنساني
لا ينطبق	1-	لا ينطبق	70	69	النتائج البرنامجية الجنسانية المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة
31	5-	36	72	67	التقييم
لا ينطبق	1-	لا ينطبق	67	66	الإبلاغ عن النتائج الجنسانية المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة
34	4	15	45	49	تقييم القدرات
25	1	22	46	47	تتبع الموارد المالية
43-	3	77	31	34	الاتساق
20	4-	7	31	27	تخصيص الموارد المالية
لا ينطبق	2	لا ينطبق	17	19	التمثيل المتكافئ للمرأة

(أ) حُسبت النسب المئوية في الجدول 1 بإغفال التصنيفات في فئة "لا ينطبق". وتختلف النسب المئوية اختلافاً بسيطاً عن تلك الواردة في الشكل الخامس.

مجالات القوة

39 - تُعرّف مجالات القوة بأنها مؤشرات الأداء التي تسجل في إطارها 75 في المائة أو أكثر من الكيانات أداء يندرج في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات".

40 - **عملية المراجعة** - سجل مؤشر عملية المراجعة أفضل أداء في عام 2019. وشهد زيادة قدرها ثلاث نقاط مئوية، واندراج تصنيف 59 كيانا (92 في المائة) في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات". وكان أداء كيانات الأمانة العامة قوياً، ويعزى ذلك إلى إنجازات مكتب خدمات الرقابة الداخلية، الذي كان بمثابة محرك للتقدم. وفي عام 2019، أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية خمس عمليات

مراجعة في مجالي تعميم مراعاة المنظور الجنساني ومراعاة الاعتبارات الجنسانية في بعثات حفظ السلام، وأصدر 35 توصية لتعزيز مراعاة الاعتبارات الجنسانية في الأنشطة.

41 - إدارة الأداء المراعية للاعتبارات الجنسانية - في إطار هذا المؤشر، اندرج تصنيف 62 كيانا (91 في المائة) في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات"، وهو ما مثل ارتفاعا من 57 كيانا (88 في المائة) في عام 2018. ومما كان له دلالة خاصة أن تصنيف 44 كيانا (65 في المائة) اندرج في فئة "يفوق المتطلبات"، أي بزيادة قدرها 20 نقطة مئوية مقارنة بعام 2018. ويتطلب التصنيف في فئة "يفوق المتطلبات" أن تعتمد الكيانات نظام تنويه بالعمل الممتاز المضطلع به في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، على سبيل المثال جوائز الأمين العام للأمم المتحدة، التي تشمل فئة تتعلق بالتكافؤ بين الجنسين.

42 - تنمية القدرات - استمر هذا المؤشر في اكتساب الزخم، حيث ارتفع عدد الكيانات التي اندرج تصنيفها في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات" من 50 كيانا (76 في المائة) في عام 2018 إلى 59 كيانا (86 في المائة) في عام 2019. ويُرجح أن الزيادة بمقدار 11 نقطة مئوية تُعزى إلى زيادة في الإقبال على دورة التعلم الإلكتروني "إدراك المنظور الجنساني" التي يوفرها مركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وهذه الدورة إلزامية حاليا في 31 كيانا، بما في ذلك الأمانة العامة، حيث يتولى إدارتها مكتب الموارد البشرية. وزاد الإقبال على الدورة بمقدار 21 نقطة مئوية مقارنة بعام 2018. وكان ما مجموعه 48843 شخصا قد شاركوا في الدورة بحلول نهاية عام 2019.

43 - المعرفة والتواصل - في عام 2019، اندرج تصنيف 58 كيانا (85 في المائة) في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات"، أي أن غالبية الكيانات التي تقدم تقارير تقوم بتوثيق المعرفة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشكل منهجي وبإتاحتها للعموم و/أو بإدراج المساواة بين الجنسين في خطة التواصل الخاصة بكل منها، إضافة إلى قيام الكيانات بشكل متزايد بتنظيم حملات تركز على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وبالترويج بشكل نشط للمنتجات الإعلامية ومبادرات وسائل التواصل الاجتماعي التي تراعي التوازن بين الجنسين.

44 - القيادة - في عام 2019، اندرج تصنيف 56 كيانا (82 في المائة) في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات"، بزيادة قدرها نقطتان مئويتان عن عام 2018. ومما كان له دلالة خاصة أن تصنيف أربعة كيانات إضافية اندرج في فئة "يفوق المتطلبات" في عام 2019، مما يعني زيادة المساءلة والشفافية من خلال توزيع أوسع للنتائج التي يحققها كل كيان في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة، يشمل أعلى المستويات في كل منظمة. وتقوم حاليا كيانات عديدة بتقديم تقارير منتظمة إلى هيئاتها الإدارية عن النتائج المحققة في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة⁽¹⁵⁾. وتؤدي المشاركة في حملات تتسم ببروز كبير، مثل الشبكة الدولية لمناصري ومناصرات المساواة بين الجنسين، إلى إيجاد منافسة صحية يفرضها ضغط الأنداد في صفوف القادة وحفز الدعم لتحقيق المساواة بين الجنسين.

45 - السياسات العامة - على الرغم من تسجيل انخفاض اسمي بمقدار نقطة مئوية واحدة، ظل الأداء في إطار هذا المؤشر قويا، حيث اندرج تصنيف 55 كيانا (81 في المائة) في فئة "يستوفي المتطلبات" أو

(15) من بينها الصندوق الدولي للتنمية الزراعية؛ والاتحاد الدولي للاتصالات؛ وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وصندوق الأمم المتحدة للسكان؛ وبرنامج الأغذية العالمي.

موحدة لمسح الموارد المالية المتاحة وتحديد المعايير المالية المناسبة. وعلى سبيل تنفيذ ممارسة جيدة، وضعت بعض الكيانات⁽²⁰⁾ معايير مالية مختلفة لكل فئة من المؤشرات الجنسانية.

50 - **تقييم القدرات** - على عكس مؤشر تنمية القدرات، لم يُسجل في إطار هذا المؤشر سوى تقدم طفيف بزيادة قدرها أربع نقاط مئوية في التصنيفات التي تدرج في فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يفوق المتطلبات" مجتمعين. وإن أوجه القصور في القدرات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تعتبر من المعوقات الرئيسية التي تحول دون تحسين الأداء والقيادة. ويجري أقل من نصف مجموع الكيانات (33 كياناً) تقييمات على نطاق الكيان لقدرات جميع الموظفين المعنيين. وفي المقابل، أسفرت تقييمات القدرات الجنسانية التي أجرتها عدة كيانات عن إرساء معايير يجدر الاقتداء بها⁽²¹⁾. وتشمل الممارسات الجيدة إجراء استقصاءات للموظفين والكفاءات الجنسانية واحتياجات التعلم على نطاق المنظمة.

51 - **التمثيل المتكافئ للمرأة** - سُجلت في إطار هذا مؤشر زيادة قدرها نقطتان مؤبّتان، حيث أن 13 كياناً (19 في المائة) حققت التمثيل المتكافئ للمرأة في جميع رتب الفئة الفنية. ومما يبعث على التفاعل أن غالبية الكيانات (46 كياناً أو 68 في المائة) وضعت خططا لاستيفاء المتطلبات بالنسبة إلى جميع رتب الفئة الفنية على مدى السنوات الخمس المقبلة.

52 - **الاتساق** - سُجل تقدم طفيف في إطار هذا المؤشر. فقد اندرج تصنيف 34 في المائة من الكيانات في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات"، أي بزيادة قدرها ثلاث نقاط مئوية مقارنة بعام 2018. وقد أدت الزيادة في عدد استعراضات الأقران إلى دفع عجلة هذا التقدم. وفي عام 2019، أبلغ 15 كياناً عن إجراء استعراضات الأقران. ومن المتوقع أن يستمر هذا التقدم، إذ يعتزم 29 كياناً إضافياً إجراء استعراضات الأقران في عام 2020. وبغية تيسير هذا النمو، قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتحديث إرشاداتها المتعلقة باستعراض الأقران.

باء - المساءلة على مستوى افرقة الأمم المتحدة القطرية: سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة

53 - ارتفع عدد افرقة الأمم المتحدة القطرية التي قدمت تقارير في إطار سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين بشكل عام، من 23 كياناً في الفترة 2012-2015 إلى 48 كياناً في الفترة 2016-2019. وفي عام 2019، اضطلع 33 فريقاً قطرياً بعملية التقييم في إطار سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين، حيث قام 17 فريقاً قطرياً بإعداد تقرير دوري شامل ينطوي على تقييم جميع مؤشرات الأداء الخمسة عشر ووضع خطة عمل؛ ووضع 16 فريقاً قطرياً تقارير مرحلية سنوية تتضمن مؤشرات مختارة للدلالة على التغير التدريجي في الأداء مقارنة بخطة الأساس المحدد له وتشمل الإبلاغ في إطار خطة العمل

(20) الإسكوا؛ ومركز التجارة الدولية؛ ومكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية؛ ومكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف ضد الأطفال؛ وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز؛ وصندوق الأمم المتحدة للسكان.

(21) بما شمل إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات؛ وإدارة التواصل العالمي؛ وإدارة عمليات السلام؛ واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي؛ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ؛ منظمة الأغذية والزراعة؛ والصندوق الدولي للتنمية الزراعية؛ وبرنامج الأغذية العالمي.

الخاصة بها، وذلك استجابةً للنتائج التي خلصت إليها تقاريرها الدورية المقدمة في إطار سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين.

54 - وتُجرى التقييمات الشاملة في إطار سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين بقصد الاسترشاد بها بصورة مجدية في وضع أطر التعاون (إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية سابقاً). ونظراً إلى أنها تقييمات دورية، يُوصى بإجرائها خلال مرحلة التخطيط لإطار التعاون.

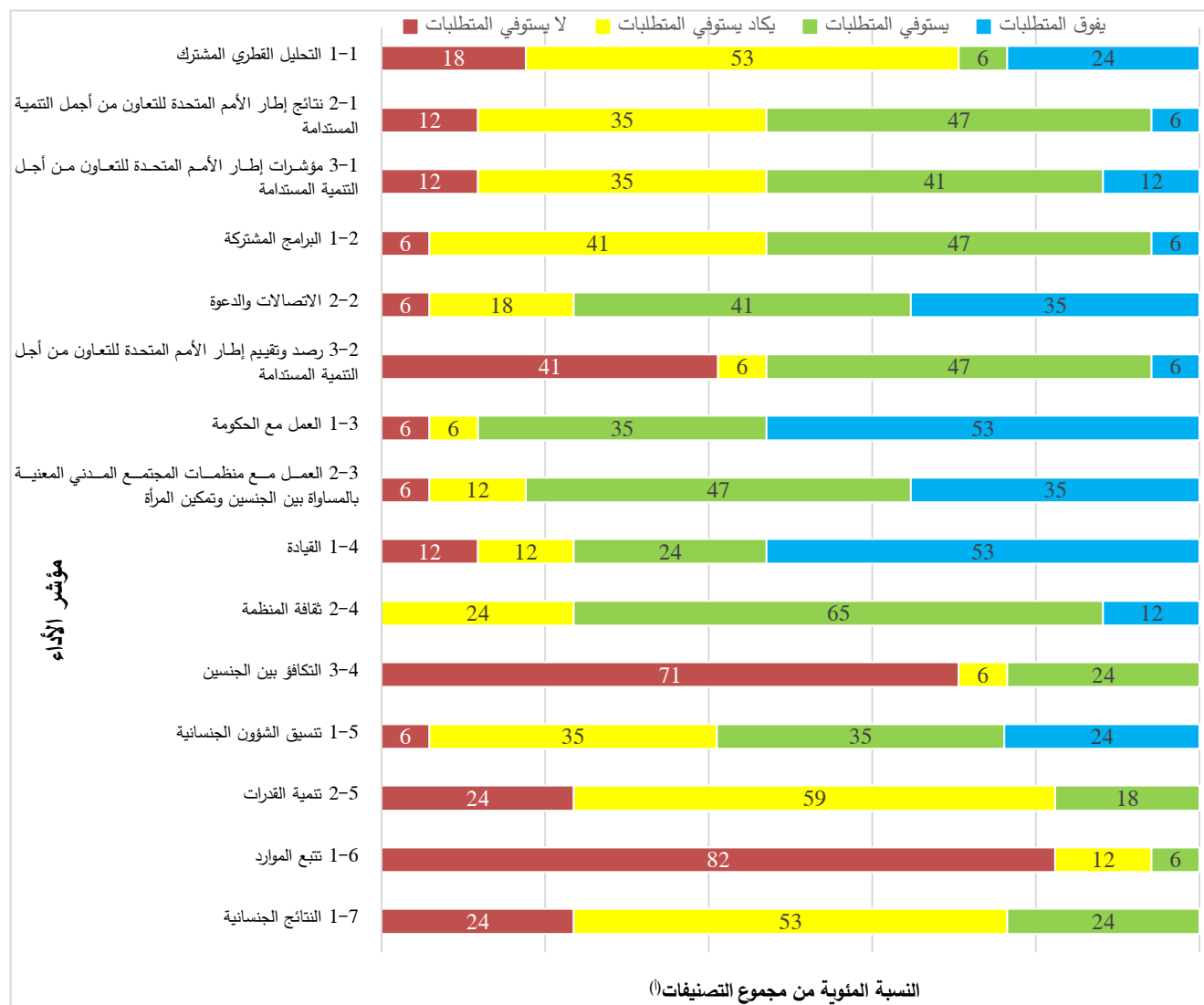
1 - تحليل التقارير الدورية الشاملة المقدمة في إطار سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة للفترة 2016-2019

55 - في عام 2019، اضطلع 17 فريقاً قطرياً بالتقييم الدوري الشامل. ويُتوقع أن يبدأ ما مجموعه 37 فريقاً قطرياً في تنفيذ أطر تعاون جديدة في كانون الثاني/يناير 2021، مما يعني أن ما يقرب من نصف هذه الأفرقة اضطلع بعملية التقييم في عام 2019. ويمثل ذلك زيادة مقارنة بالفترة 2016-2018، حيث أن عدد الأفرقة القطرية التي قدمت تقارير كل عام تراوح بين 7 أفرقة و 13 فريقاً. ومع ذلك، لا يزال عدد الأفرقة القطرية منخفضاً نسبياً، مما يؤكد الحاجة إلى بذل جهود متضافرة كي تقوم الأفرقة القطرية بشكل منهجي بتقديم تقارير دورية في مرحلة التخطيط لإطار التعاون، بما يتماشى مع إطار المساواة والإرشادات التقنية لسجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين وحسبما أكدته من جديد التوجيهات الداخلية لإطار التعاون.

56 - وفي عام 2019، أبلغت الأفرقة القطرية عن تحقيق أفضل أداء (انظر الشكل السادس) في إطار المؤشرات الثلاثة التالية: التعاون والعمل مع الحكومة؛ والتعاون والعمل مع منظمات المجتمع المدني، والاتصالات والدعوة.

الشكل السادس

تصنيفات التقارير الدورية المقدمة في إطار سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة لعام 2019، حسب مؤشر الأداء



(أ) قد لا يساوي مجموع الأرقام 100 في المائة بسبب تقريبها

- 57 - التعاون والعمل مع الحكومة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة - اندرج تصنيف ما مجموعه 88 في المائة من الأفرقة القطرية (15) في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات".
- 58 - التعاون والعمل مع منظمات المجتمع المدني المعنية بالمساواة بين الجنسين - اندرج تصنيف ما مجموعه 82 في المائة من الأفرقة القطرية (14) في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات".
- 59 - الاتصالات والدعوة تعالج مجالات عدم المساواة بين الجنسين - اندرج تصنيف ما مجموعه 76 في المائة من الأفرقة القطرية (13) في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات"، علماً بأن

حملة الستة عشر يوما من النشاط لمناهضة العنف الجنساني كانت أكثر حملات الدعوة المشتركة التي يؤتى على ذكرها.

60 - وعلى العكس من ذلك، ففي عام 2019، تمثلت أكثر مؤشرات الأداء حاجة إلى التحسين في المؤشرات الثلاثة التالية: تخصيص الموارد لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، وتنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، والنتائج الجنسانية.

61 - تخصيص الموارد الكافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتتبعها - أبلغ 12 في المائة فقط من الأفرقة القطرية (2) عن تنظيم فعالية واحدة على الأقل حول تنمية القدرات تناولت المؤشرات الجنسانية، كما حددت ستة في المائة فقط من الأفرقة القطرية (1) هدفًا ماليًا يتعلق بالمساواة بين الجنسين وحقته، بحيث اندرج تصنيفها في فئة "يستوفي الحد الأدنى من المتطلبات".

62 - يعمل فريق الأمم المتحدة القطري على تنمية القدرات الكافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني - في حين أن 59 في المائة من الأفرقة القطرية (10) نظمت فعالية واحدة على الأقل مشتركة بين الوكالات حول تنمية القدرات الجنسانية في عام 2019، فإن 18 في المائة فقط من الأفرقة القطرية (3) قامت بالإضافة إلى ذلك بوضع خطة لتنمية القدرات أو تضمين المواد التعريفية التي تتيحها الأفرقة القطرية للموظفين الجدد محتوى يتعلق بالمساواة بين الجنسين. وتجدر الإشارة إلى أن تصنيف أيًا من الأفرقة القطرية لم يندرج تصنيفه في فئة "يفوق الحد الأدنى من المتطلبات".

63 - تساهم برامج الأمم المتحدة إسهامًا كبيرًا في تحقيق المساواة بين الجنسين في البلد - اندرج تصنيف 24 في المائة فقط من الأفرقة القطرية (4) في فئة "يستوفي المتطلبات"، إذ حققت أو ظلت على المسار الصحيح لتحقيق جميع النتائج في مجال المساواة بين الجنسين على النحو المقرر في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

64 - تحقق التكافؤ بين الجنسين في مجال التوظيف - تمكنت 24 في المائة فقط من الأفرقة القطرية (4) من تسجيل اتجاه إيجابي نحو تحقيق التزامات التكافؤ بين الجنسين، وكان معظم الأفرقة القطرية، أي ما نسبته 71 في المائة منها (12)، يفتقر إلى آلية لرصد التكافؤ بين الجنسين.

65 - تخصيص الموارد وتتبعها - الجدير بالذكر أن الفريق القطري الوحيد الذي أبلغ عن أداء يندرج في فئة "يستوفي المتطلبات" في إطار مؤشر تخصيص الموارد وتتبعها سجل أداء يندرج في فئة "يستوفي المتطلبات" بالنسبة إلى 10 من جميع معايير الأداء الأخرى أو أداء يندرج في فئة "يفوق المتطلبات" بالنسبة إلى 4 منها. وفي المقابل، فإن الأفرقة القطرية التي أبلغت عن أداء يندرج في فئة "لا يستوفي المتطلبات" في إطار مؤشر تخصيص الموارد وتتبعها، كان من المرجح أن تسجل أداء يندرج في فئة "لا يستوفي المتطلبات" بشكل عام، ولم يبلغ أي منها عن أداء يندرج في فئة "يستوفي الحد الأدنى من المتطلبات" فيما يتعلق بتحقيق النتائج.

2 - مقارنة أداء الأفرقة القطرية بين الفترة 2016-2018 وعام 2019

66 - في التحليل الوارد في الجدول 2، يُسلط الضوء على المقارنات بين الأداء الذي أبلغ عنه 24 فريقًا قطريًا في الفترة 2016-2018 و 17 فريقًا قطريًا في عام 2019 لتوضيح التغيرات في النسبة التراكمية للتصنيفات، واستكشاف أوجه الاختلاف والتشابه في الأداء وفق نفس الحد الأدنى من المتطلبات المحدد

عالمياً. وبشكل عام، فإن مجالات أقوى وأضعف أداء للأفرقة القطرية ظلت في 2019 كما كانت عليه في الفترة 2016-2018: سُجل أقوى أداء في مجال الشراكات، خاصة فيما يتعلق بالتعاون والعمل مع الحكومة؛ وسُجل أضعف أداء في مجال تخصيص الموارد وتتبعها، علماً بأن أداء فريق قطري واحد من 24 فريقاً قطرياً اندرج في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات" خلال الفترة 2016-2018، مقابل فريق قطري واحد من أصل 17 في عام 2019.

67 - وبوجه عام، سجل الأداء الجماعي للأفرقة القطرية التي قدمت تقارير في عام 2019 مكاسب تزيد عن ستة في المائة بالنسبة إلى ثمانية من مؤشرات الأداء مقارنةً بالفترة 2016-2018 (انظر الجدول الثاني). أما مؤشرات الأداء التي شهدت أكبر زيادات بمقدار 15 نقطة مئوية أو أكثر تمثلت، فهي: رصد وتقييم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛ والاتصالات والدعوة؛ والقيادة؛ والعمل مع المجتمع المدني.

الجدول الثاني

التصنيفات التي اندرجت في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات" في إطار سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين، حسب المؤشر، 2016-2019

مجموع التصنيفات			
مؤشر الأداء، مرتباً حسب الأداء	الفترة 2016-2018	عام 2019	النسبة المئوية التراكمية للفترة 2016-2019
1-3 العمل مع الحكومة	100	88	94
1-2 البرامج المشتركة	78	53	65
2-4 ثقافة المنظمة	75	77	76
2-3 العمل مع منظمات المجتمع المدني	67	82	75
2-1 نواتج إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	65	53	59
1-4 القيادة	58	77	45
2-2 الاتصالات والدعوة	50	76	63
1-5 تنسيق الشؤون الجنسانية	50	59	54
3-1 مؤشرات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	43	53	48
1-7 النتائج الجنسانية	33	24	29
1-1 التحليل القطري المشترك	22	29	26
3-2 رصد وتقييم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	22	53	37
3-4 التكافؤ بين الجنسين	13	24	17
2-5 تنمية القدرات	13	18	15
1-6 تتبع الموارد	4	6	5

68 - عملية رصد وتقييم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية تتيح قياس التقدم المحرز في تحقيق النتائج المقررة في مجال المساواة بين الجنسين - إن ما مجموعه 53 في المائة من الأفرقة

القطرية في عام 2019، مقارنة بنسبة 22 في المائة في الفترة 2016-2018، سجل أداء اندرج في فئة "يستوفي الحد الأدنى من المتطلبات" أو فئة "يفوق الحد الأدنى من المتطلبات"، بزيادة قدرها 31 في المائة.

69 - **الاتصالات والدعوة تعالج مجالات عدم المساواة بين الجنسين** - سُجلت زيادة بنسبة 26 في المائة، من 50 في المائة في الفترة 2016-2018 إلى 76 في المائة في عام 2019، في عدد الأفرقة القطرية التي اندرج أداؤها في فئة "يستوفي الحد الأدنى من المتطلبات" أو فئة "يفوق الحد الأدنى من المتطلبات".

70 - **قادة الأفرقة القطرية يلتزمون بمناصرة المساواة بين الجنسين** - إن ما مجموعه 77 في المائة من الأفرقة القطرية التي قدمت تقارير في عام 2019، مقارنة بنسبة 58 في المائة في الفترة 2016-2018، سجل أداء يندرج في فئة "يستوفي الحد الأدنى من المتطلبات" أو فئة "يفوق الحد الأدنى من المتطلبات"، بزيادة قدرها 19 في المائة.

71 - **التعاون والعمل مع منظمات المجتمع المدني المعنية بالمساواة بين الجنسين** - سجل ما مجموعه 82 في المائة من الأفرقة القطرية (14) أداء اندرج في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات"، أي بزيادة قدرها 15 نقطة مئوية عن الفترة 2016-2018.

72 - وفي المقابل، إن نسبة 56 في المائة فقط من الأفرقة القطرية سجلت في عام 2019 أداء اندرج في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات" في إطار مؤشر البرامج المشتركة، بانخفاض قدره 25 نقطة مئوية عن نسبة 78 في المائة التي أبلغت عنها أفرقة الأمم المتحدة القطرية في الفترة 2016-2018. وتعكس هذه النتيجة الحالة القطرية الأوسع فيما يتعلق بالبرامج المشتركة، حيث افتقرت ثلاثة بلدان إلى أي برامج مشتركة في عام 2019 مقارنة ببلد واحد فقط في الفترة 2016-2018.

73 - ولم تتغير نسبة الأفرقة القطرية التي اندرج تصنيفها من حيث مؤشرات الأداء في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات" تغيرا كبيرا، حيث أنها بلغت 49 في المائة من 41 فريقا قطريا في الفترة 2016-2019. ويشير ذلك إلى أن الأفرقة القطرية بشكل عام في وضع جيد يسمح لها بتحسين الأداء، عندما تستهدف الاستثمارات المناسبة مجالات الأداء الأضعف.

74 - وظل أحد مؤشرات الأداء، وهو ثقافة المنظمة الداعمة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، يشهد أداء قويا، حيث أن أداء 77 في المائة من الأفرقة القطرية اندرج في فئة "يستوفي الحد الأدنى من المتطلبات" أو فئة "يفوق الحد الأدنى من المتطلبات". إلا أن فحصا أكثر تعمقا يكشف عن وجود اختلافات في تصورات الموظفين والموظفات عند تقييم هذا المؤشر، حيث أن درجات التقييم التي يحددها الرجال تكون عادة إيجابية أكثر بالنسبة إلى الأسئلة المتعلقة بالمساواة في معاملة الموظفين بغض النظر عن الجنس أو الهوية الجنسية أو الميل الجنسي.

3 - التقارير المرحلية السنوية لعام 2019

75 - قام 16 فريقاً، من أصل 24 فريقاً قطريا أعدت تقارير دورية شاملة في إطار سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين في الفترة 2016-2018، بإعداد تقارير مرحلية سنوية للمرة الأولى في عام 2019. ووفقا لخط الأساس الذي حددته تقاريرها الدورية، إن أكبر تحسن في أداء الأفرقة القطرية التي قدمت تقارير

في عام 2019 سُجل في إطار مؤشرات الأداء التالية: الاتصالات والدعوة؛ وتنسيق الشؤون الجنسانية؛ والقدرة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

76 - **الاتصالات والدعوة تعالج مجالات عدم المساواة بين الجنسين** - شهد هذا المؤشر أكبر زيادة في الأداء سجلتها 10 أفرقة قطرية. فقد حسنت ستة أفرقة قطرية أداءها في إطار مؤشر "تأثير آلية تنسيق الشؤون الجنسانية على الأفرقة القطرية من حيث العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة". وعززت خمسة أفرقة قطرية على التوالي أداءها في إطار المؤشرين "يعمل الفريق القطري على تنمية القدرات الكافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني" و "مؤشرات إطار التعاون نتيج قياس التغيرات في مجال المساواة بين الجنسين".

77 - وفي المقابل، سجلت الأفرقة القطرية التي قدمت تقارير انخفاضات في إطار مؤشرات الأداء على النحو التالي: خمسة أفرقة قطرية في إطار مؤشر البرامج المشتركة، وثلاثة أفرقة قطرية في إطار مؤشر التكافؤ بين الجنسين، وفريقان قطريان في إطار مؤشر العمل مع الحكومة، وفريقا قطريا واحد في إطار مؤشر الموارد، وهو الفريق القطري الوحيد من بين جميع الأفرقة القطرية الـ 24 التي قدمت تقارير في الفترة 2016-2018 الذي كان قد سجل في السابق أداء اندرج في فئة "يستوفي الحد الأدنى من المتطلبات" في إطار هذا المؤشر من مؤشرات الأداء.

78 - وعموما، تحسن الأداء في المجالات التي شهدت أعلى مستويات الاستثمار في الإجراءات المتخذة لتحسين الأداء. وأبلغ أكبر عدد من الأفرقة القطرية (15) عن اتخاذ إجراءات في مجال البرمجة والرصد والتقييم، علما بأن معظم هذه الإجراءات اتصل على وجه التحديد بمعالجة عدم المساواة بين الجنسين من خلال الاتصالات والدعوة، وبأن العنف الجنساني كان أكثر مواضيع الاتصال المشترك التي تم الإبلاغ عنها.

79 - وعلى النقيض من ذلك، فإن 11 فريقا قطريا فقط عملت على تحسين الأداء في إطار مؤشر تخصيص الموارد وتتبعها، واقتصر ذلك في الغالب على توفير التدريب على نظام مؤشرات المساواة بين الجنسين لأفرقة الأمم المتحدة القطرية. ونظرا إلى أن التقارير الدورية الشاملة التي أعدت خلال الفترة 2016-2019 تشير أيضًا إلى أن تخصيص الموارد المالية وتتبعها كان من المجالات التي شهدت أضعف أداء لأفرقة الأمم المتحدة القطرية من حيث تعميم مراعاة المنظور الجنساني، يلزم بذل المزيد من الجهود المتضافرة للتأثير على أداء الأمم المتحدة في هذا المجال.

80 - وتؤكد هذه النتائج مجتمعة الحاجة إلى زيادة تركيز الاهتمام على تحسين الأداء في مجالات الضعف واتخاذ إجراءات متضافرة لتعزيز أداء الأفرقة القطرية والحفاظ عليه في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

جيم - الاستنتاجات المستخلصة من أطر المساءلة على مستوى الكيانات وعلى مستوى الأفرقة القطرية

81 - أجري تحديث موحد للمرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة وسُجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين خلال الفترة 2017-2018 من أجل إنشاء إطار شامل للمساءلة يغطي منظومة الأمم المتحدة بأكملها، وإتاحة المقارنة بين الأداء على المستوى المؤسسي ومستوى الأفرقة القطرية.

82 - وتدل النتائج الواردة في التقارير المقدمة في عام 2019 على وجود أوجه تشابه في مجالات القوة والضعف على جميع المستويات، وبالتالي على وجود فرص وتحديات عامة. وفيما يتعلق بالقيادة، كانت النتائج متكافئة، حيث أن أداء 82 في المائة من الكيانات على المستوى المؤسسي و 76 في المائة من الأفرقة القطرية اندرج في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات"، مما يشير إلى أن كلا الإطارين كانا محفزين لتعزيز مساءلة كبار المديرين. كما حققت الأفرقة القطرية والكيانات على المستوى المؤسسي مستويات مماثلة فيما يتعلق بثقافة المنظمة، حيث اندرج أداء 76 في المائة من الأفرقة القطرية و 74 في المائة من الكيانات في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات".

83 - ويبين التحليل أن نسبة الكيانات التي حققت أو تسير على الطريق الصحيح لتحقيق نتيجة واحدة رفيعة المستوى على الأقل على المستوى المؤسسي، البالغة 66 في المائة، أكبر بكثير من نسبة الأفرقة القطرية، البالغة 24 في المائة. ومع ذلك، فإن 72 في المائة من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية تتضمن نتائج محددة على مستوى النواتج بشأن المساواة بين الجنسين، مما يوحي بأنه من الممكن، من خلال تجديد التركيز، أن تحقق الأفرقة القطرية أيضا ما تم تحقيقه على المستوى المؤسسي.

84 - ولا يزال الأداء في إطار تتبع الموارد وتخصيصها من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضعيفا على نطاق المنظومة. فمن جميع الأفرقة القطرية الـ 33 التي قدمت تقارير في عام 2019، إن فريقا قطريا واحدا حدد وحقق هدفا ماليا يتعلق بالمساواة بين الجنسين، مقابل 15 كيانا فقط على مستوى الكيانات إجمالا. ويندرج تخصيص الموارد في صميم التخطيط الاستراتيجي وعملية صنع القرار. ففي حال عدم زيادة الاهتمام بتوفير التمويل الكافي للمساواة بين الجنسين، من غير المرجح أن تسهم منظومة الأمم المتحدة بشكل كامل في خطة عام 2030. وينبغي أن يسفر الأخذ بنظام إلزامي لمؤشرات المساواة بين الجنسين في أفرقة الأمم المتحدة القطرية إلى تحسين تركيز المنظومة ككل على المستوى القطري.

رابعاً - الثغرات والتحديات

85 - تواصل منظومة الأمم المتحدة دفع عجلة التقدم نحو تعميم مراعاة المنظورات الجنسانية في السياسات والبرامج والمسائل المواضيعية على الصعد العالمي والإقليمي والقطري. ومع ذلك، لا يزال من الضروري بذل المزيد من الجهود، بما في ذلك من أجل التعجيل بتنفيذ خطة 2030 وتوفير البيانات والتحليلات والموارد التي تدعم التقدم.

86 - ولا تزال البيانات، على وجه الخصوص، غير كافية. فحوالي خمس المؤشرات الجنسانية لأهداف التنمية المستدامة البالغ عددها 53 مؤشرا يفتقر إلى بيانات جنسانية، وستة من أهداف التنمية المستدامة الـ 17 تفتقر إلى مؤشرات جنسانية تماما، مما يشير إلى ضرورة مواصلة الاستثمار في عملية سد الثغرات في البيانات الجنسانية وفي التحليل الجنساني لضمان تحقيق المساواة للنساء والفتيات.

87 - وعلاوة على ذلك، وكما ذكر سابقا، لا تزال مجالات عمل هامة مثل تعميم التكنولوجيا الرقمية على النساء وتمكين المرأة من الوصول إلى البنى التحتية تتطلب تركيزا أكبر بكثير، مما يمثل مدعاة للقلق، لا سيما بالنظر إلى إمكانات كلا القطاعين من حيث التخفيف من الآثار السلبية لتغير المناخ على النساء والفتيات. فإن إمكانية الاتصال الإلكتروني تتيح للمرأة القدرة على التخفيف من آثار تغير المناخ وإن إمكانية الوصول إلى البنى التحتية المستدامة تحسن من رفاهها الاقتصادي والاجتماعي.

88 - وفي المجال الإنساني، وعلى الرغم من إحراز بعض التقدم في معالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين، لا تزال توجد تحديات هامة. ويظل التحليل الجنساني واستخدام البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر إما غير متاحين أو يتم اعتمادهما بشكل غير متسق في الاستعراضات العامة للاحتياجات الإنسانية. وتظهر الفجوات في القدرات الجنسانية اللازمة على جميع المستويات في كل مكان.

89 - وعلى الرغم من التقدم المحرز في وضع سياسات جنسانية تتماشى مع المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة، لا تزال 20 في المائة من الكيانات تقتصر إلى هذه السياسات، في حين يتعين على كيانات أخرى تحديث سياساتها. ويُظهر التحليل أن الكيانات التي لديها سياسات جنسانية تسجل، في المتوسط، أداءً يندرج في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يفوق المتطلبات" بالنسبة إلى ضعف المؤشرات مقارنة بالكيانات التي ليس لديها مثل هذه السياسات. وبغية دفع عجلة التقدم في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، تتطلب السياسات الجنسانية اتباع نهج متكامل يجمع بين القيادة والأولويات البرنامجية والموارد والقدرات.

90 - ويشير الإبلاغ في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة وسجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين إلى أن أغلبية الكيانات والأفرقة القطرية التي قدمت تقارير قد أحرزت تقدماً كبيراً في إدراج نتيجة رفيعة المستوى بشأن المساواة بين الجنسين في وثائق التخطيط الاستراتيجي الخاصة بها، ولكن تخصيص الموارد وتتبعها لا يزال يعد مجالاً من مجالات الضعف وعائقاً أمام تحقيق النتائج بشكل فعال لصالح النساء والفتيات. ومن أجل المضي قدماً، يتعين تحسين المواءمة بين التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد، وتعزيز القدرات من أجل تحديد الأهداف المالية وتتبع الموارد المالية على نحو يراعي الاعتبارات الجنسانية، بما يشمل المؤشرات الجنسانية.

91 - ورغم الزيادة المسجلة في نسبة الأفرقة القطرية التي قدمت تقارير في إطار سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين، فإن هذه النسبة لا تزال منخفضة وتمثل مدعاة للقلق. فمن الأفرقة القطرية التي قدمت تقارير في إطار سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين، اندرج أداء ربعها فقط في فئة "يستوفي الحد الأدنى من المتطلبات" من حيث تضمين التحليل القطري المشترك تحليلاً جنسياً، وبالتالي فإن الحاجة إلى دعم تنمية القدرات اللازمة لإجراء هذا التحليل لا تزال ملحة.

92 - وفيما يتعلق بالتمويل، قد يكون من المفيد أن تقوم منظومة الأمم المتحدة ككل بتعزيز المساءلة عن الاستثمار المالي في مجال المساواة بين الجنسين، وفقاً لتوصيات فرقة العمل الرفيعة المستوى المعنية بالتمويل من أجل المساواة بين الجنسين. وتمشيا مع مبادئ الاستثمار الذكي والمستدام من أجل تحقيق أثر أكبر، يجب أن يكون التمويل من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني مرئياً ويمكن التنبؤ به ويتناسب مع طموحات عقد العمل.

خامساً - الاستنتاجات والتوصيات

93 - تمشيا مع الأولويات المعلنة، تواصل منظومة الأمم المتحدة تعزيز جهودها في مجال تعميم مراعاة منظور جنساني في جميع السياسات والبرامج، بسبل منها أطر المساءلة مثل المرحلة الثانية المحدثة من خطة العمل على نطاق المنظومة وسجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة. ويسهم هذا النهج الشامل في جعل منظومة الأمم المتحدة أكثر

فعالية وتماسكا وخضوعا للمساءلة عن النتائج في مجال المساواة بين الجنسين في سياق أهداف التنمية المستدامة.

94 - ويتطلب تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة دعماً قوياً واتخاذ إجراءات لتحسين الأداء على جميع مستويات منظومة الأمم المتحدة، بما يتماشى مع عقد العمل، من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030 وتحقيق النتائج على نطاق الصلة بين التنمية والعمل الإنساني والسلام. واستناداً إلى النتائج التي خلص إليها هذا التقرير، أوصي بأن تنظر منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، في التوصيات التالية:

(أ) مواصلة تعزيز النتائج الاستراتيجية المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين على نطاق خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وتعزيز المنهجيات المشتركة على نطاق المنظومة للإبلاغ عن الإسهامات الجنسانية في أهداف التنمية المستدامة خلال عقد العمل؛

(ب) تعزيز القيادة والالتزام على أعلى المستويات، بما في ذلك من خلال المنسقين المقيمين، من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني ومساواة الجنسين على نطاق فرادى المنظمات والآليات المشتركة بين الوكالات والآليات على نطاق المنظومة، من خلال دعم التنفيذ الكامل لأطر المساواة، بما في ذلك المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة والسجل المحدث لأداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة؛

(ج) تعزيز الاستثمارات في إنتاج البيانات الجنسانية والتحليل الجنساني واستخدام الإحصاءات الجنسانية لضمان تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وغاياتها على نحو فعال وعاجل لصالح النساء والفتيات على الصعيد العالمي؛

(د) تعزيز الاستثمار والمساءلة فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق الصلة بين العمل الإنساني وعمليات السلام والأمن والتعاون الإنمائي، بسبل منها تنفيذ السياسات الجنسانية القائمة، وإضفاء الطابع المؤسسي على التدريب الجنساني الأساسي لجميع الموظفين، بما في ذلك على المستوى الإداري ومستوى القيادة العليا، والاستثمار في قدرات الموظفين من أجل تعزيز التحليل الجنساني بدرجة كبيرة، بما في ذلك في التحليلات القطرية المشتركة؛

(هـ) الاستمرار في تعميم المنظورات الجنسانية بشكل منهجي وقوي في جميع المجالات المواضيعية ضمن ولاية كل منها، وكذلك في المسائل الناشئة والمجالات التقنية التي تكون فيها المنظورات الجنسانية ضعيفة جداً أو غير موجودة، مثل الشمول المالي، وتعميم التكنولوجيا الرقمية، والحد من مخاطر الكوارث، والخدمات الأساسية والبنى التحتية المتعلقة بالأهداف 7 و 9 و 11 من أهداف التنمية المستدامة؛

(و) تمشياً مع توصيات وحدة التفتيش المشتركة، العمل على تعزيز تنفيذ إطار المساواة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني الذي توفره خطة العمل على نطاق المنظومة من خلال وضع سياسات عامة وتقديم تقارير منتظمة إلى الهيئات التشريعية و/أو الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة عن النتائج وعن الاستراتيجيات والتدابير التي يتعين اتخاذها لتحسين القدرة على الامتثال لمتطلبات الأداء؛

(ز) تشجيع مؤسسات الأمم المتحدة والأفرقة القطرية على الحفاظ على التقدم المحرز في تنفيذ المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة وسجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين

بطريقة متكاملة، بسبل منها تحسين المواءمة بين الالتزامات المتعلقة بالنتائج ومبادرات بناء القدرات وتخصيص الموارد المالية؛

(ح) تعزيز الدعم المتكامل لضمان إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، كأولوية مستقلة في حد ذاتها ومسألة شاملة، في عمليات التخطيط الاستراتيجي لأفرقة الأمم المتحدة القطرية وأطره وتوجيهاته، وممارسة الدور القيادي من خلال المنسقين المقيمين والأفرقة القطرية لضمان الاسترشاد بالحد الأدنى من المتطلبات الذي أقرته مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة في إطار سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين عند وضع التحليلات القطرية المشتركة وأطر التعاون؛

(ط) استثمار موارد مالية وبشرية كافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني بما يتناسب مع التزامات الكيانات المحددة الهدف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ومع طموحات خطة التنمية المستدامة لعام 2030 فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين؛

(ي) تمشيا مع توصيات فرقة العمل الرفيعة المستوى المعنية بالتمويل من أجل المساواة بين الجنسين، واستراتيجية تمويل خطة التنمية المستدامة لعام 2030، وفرقة العمل المعنية بالتمويل الرقمي لأهداف التنمية المستدامة، العمل على تنسيق النظم والعمليات الداخلية لتحسين دعم التمويل من أجل المساواة بين الجنسين، بسبل منها ضمان تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين بشكل كامل في هذه الجهود والأخذ بالمؤشرات الجنسانية في تصميم صناديق التمويل الجماعي وآليات التمويل المبتكرة؛

(ك) المضي قدما في وضع وتنفيذ نظام منسق لمؤشرات المساواة بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك في الأمانة العامة، وزيادة تضمين نظام UN-INFO التقارير التي تقدمها الأفرقة القطرية في إطار نظام مؤشرات المساواة بين الجنسين، وتحديد الأهداف المالية للموارد المخصصة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات؛

(ل) تسريع التقدم المحرز في دعم استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة على المستويين المؤسسي والقطري والحفاظ عليه، بسبل منها تنفيذ سياسات المرونة في مكان العمل والسياسات المراعية للأسر وتطبيق معايير السلوك لجميع الموظفين، بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة.