

Distr.: General
23 July 2013
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام ٢٠١٣

١٦-١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣

البند ٢ من جدول الأعمال المؤقت

الخطة الاستراتيجية

الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧

“لنجعل القرن الحالي قرن النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين”

موجز

تُعرض الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ ومرفقاتها^(١) على المجلس التنفيذي لإقرارها.

قد يرغب المجلس التنفيذي في اعتماد الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧.

* أعيد إصدارها لأسباب فنية.

(أ) يعمم المرفقان الأول والثاني في هذه الوثيقة، وتتاح مرفقات أخرى على الموقع الشبكي

.www.unwomen.org/en/executive-board/documents/second-regular-session-2013#sp-annexes



الرجاء إعادة استعمال الورق

210813 210813 13-40416 (A)



أولا - مقدمة

١ - تمثل متابعة المساواة بين الجنسين، وحقوق المرأة، وتمكين المرأة التحدي البارز بالنسبة للقرن الحادي والعشرين. فإنجازها سيحرر الطاقة الكاملة لنصف سكان العالم. إنه شرط أساسي ودافع لتحقيق التنمية المستدامة، والقضاء على الفقر، وللسلم والأمن، ولحقوق الإنسان. غير أن حقيقة التمييز بين الجنسين تمس حياة كل امرأة وكل فتاة في العالم. وبرغم النكسات والعقبات المستمرة، إلا أن هدف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يلوّح في الأفق بشكل متزايد.

٢ - فقد أنشأت الجمعية العامة، بموجب القرار ٢٨٩/٦٤ بشأن الاتساق على نطاق المنظومة، هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) بتفويض لمساعدة البلدان ومنظومة الأمم المتحدة على التقدم بصورة أكثر فعالية وكفاءة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة، وحقوق المرأة. ويطلب القرار هيئة الأمم المتحدة للمرأة بقيادة الأنشطة التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتنسيق تلك الأنشطة، وتعزيز مساءلة منظومة الأمم المتحدة في هذين المجالين، والعمل من خلال آليات من بينها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة، ولجنته الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج ولجنته الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة، ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، والشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين.

٣ - ومع إدراك أن دولة واحدة لم تحقق المساواة بين الجنسين، فإن التفويض المعياري العالمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة يدعم تطوير وتعزيز قواعد ومعايير على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية، إلى جانب تنفيذه عن طريق أنشطة تنفيذية وتنسيقية، بينما تثرى أيضاً تطوير هذه القواعد والمعايير عن طريق الخبرة على أرض الواقع. ويوفر منهاج عمل بيجين، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وإعلان الأمم المتحدة للألفية، وصكوك وقرارات الأمم المتحدة السارية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إطاراً لعمل الهيئة.

٤ - الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧:

(أ) تستكمل الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣، التي حددت أولويات المنظمة حتى عام ٢٠١٧، مع تركيز أطر نتائجها، بما في ذلك سلاسل نتائج، ومؤشرات، وأهداف، وخطوط أساس أكثر وضوحاً، وتعزيز الروابط بين النتائج، والنواتج، والمؤشرات، والتعبير عن خبرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الاستجابة للأولويات الوطنية والإقليمية والعالمية، وجهود منظومة الأمم المتحدة نحو تحقيق استمرار مترابط ومنسق في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

(ب) وتعكس الدروس المستفادة من تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣، ومن خلال التقييم (UNW/2013/4)، بما في ذلك: '١' أهمية وضع العمل البرنامجي على أساس تشاركي وعمليات مدفوعة وطنية؛ '٢' والقوة النسبية للهيئة في مجال الدعوة؛ '٣' ونجاح هيئة الأمم المتحدة في تعزيز قدرة المجتمع المدني، مع ضرورة التركيز على الاستدامة؛ '٤' والحاجة إلى جودة أكثر اتساقاً في الدور التنسيقي للهيئة على المستوى القطري؛

(ج) وتشدد على الولاية العالمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، التي تسري على البلدان المتقدمة والبلدان النامية سواءً بسواء؛

(د) وتعكس أحكام قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٦٧ بشأن الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات (الاستعراض الشامل للسياسات)، والذي اعتمدته الجمعية العامة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، بما في ذلك العناصر الخاصة بالمساواة بين الجنسين؛

(هـ) وتعكس الدور التنسيقي المعزز لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وتحديدًا ذلك الدور المنبثق من إعطاء أولوية الاعتبار لحالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة على نطاق المنظومة، وخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في القرار ٢٢٦/٦٧؛

(و) وتعكس الشراكات الجديدة والمعززة داخل منظومة الأمم المتحدة، والمنظمات والشبكات النسائية، ومنظمات المجتمع المدني الأخرى، والأوساط الأكاديمية، والخبراء، ووسائل الإعلام والقطاع الخاص. وتدعم هذه الشراكات مناصرة الهيئة لإدماج قضايا المساواة بين الجنسين في جميع قطاعات التنمية. وأصبحت هيئة الأمم المتحدة للمرأة الراعي المشترك الحادي عشر لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وانضمت إلى مجموعة شراكة وكالات الأمم المتحدة الأربع المعنية بالصحة إضافة إلى البنك الدولي، والتي تدعم "حملة كل امرأة كل طفل" التابعة للأمم المتحدة للعام للأمم المتحدة، وتدخل في شراكة مع برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة) بشأن "البرنامج الجديد للمناطق الحضرية"، وشاركت في مبادرة "التعليم أولاً"، ومبادرة "الطاقة المستدامة للجميع". وتعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة بصورة وثيقة مع المجتمع المدني، مما يعزز القدرة على العمل مع الدول الأعضاء، والاستفادة من الفرق الاستشارية للمجتمع المدني التابعة للهيئة، والتي توفر إطاراً لشراكة الهيئة مع المجتمع المدني؛

(ز) وتستفيد من الاتفاقات والالتزامات الجديدة لزيادة المساءلة عن النتائج بالنسبة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الاتفاقات الحكومية الدولية الجنسانية والقطاعية؛

(ح) وتوائم دورة التخطيط الاستراتيجي للهيئة مع دورات صناديق الأمم المتحدة وبرامجها.

ثانياً – السياق

ألف – أطر معيارية حكومية دولية معززة، والتزامات من أجل المساواة بين الجنسين، وحقوق المرأة، وتمكين المرأة

٥ - التزمت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بالمساواة بين الجنسين وبحقوق المرأة كما نصت عليه المعاهدات العالمية مثل منهاج عمل بيجين الذي اعتمد في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة عام ١٩٩٥، وكما جاء في قرارات مجلس الأمن الستة بشأن المرأة والسلام والأمن.

٦ - اعتبرت الوثيقة الختامية لمؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (قرار الجمعية العامة ٦٦/٢٨٨) المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مسألة لها الأولوية وشاملة بالنسبة للتنمية المستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وأسندت دوراً خاصاً لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في النهوض بترابطاتها.

٧ - واعترفت الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ في الاجتماعين السادس عشر والسابع عشر لمؤتمر الأطراف بأن المساواة بين الجنسين ومشاركة المرأة مجالان هامين للعمل بشأن تغير المناخ. وفي الاجتماع الثامن عشر لمؤتمر الأطراف، اعتمد مقرر تاريخي بشأن التوازن بين الجنسين في الهيئات المنشأة بموجب الاتفاقية الإطارية أو بموجب بروتوكول كيوتو الملحق بها، وفي وفود الأطراف إلى الاجتماعات المتعلقة بالاتفاقية أو البروتوكول (انظر FCCC/CP/2012/8/Add.3، المقرر 23/CP.18). وتعد القضايا الجنسانية وتغير المناخ الآن من البنود الدائمة في جدول أعمال اجتماعات مؤتمر الأطراف.

٨ - واعترف الإعلان الذي اعتمد في الاجتماع الرفيع المستوى للجمعية العامة بشأن سيادة القانون على المستويين الوطني والدولي والذي عُقد أثناء الدورة السابعة والستين للجمعية العامة بأهمية وصول المرأة إلى العدالة وسيادة القانون، وفي دورات أخيرة اعتمدت قرارات بشأن المرأة والمشاركة في الحياة السياسية (القرار ٦٦/١٣٠)، وبشأن تحسين حالة المرأة في المناطق الريفية (القرار ٦٦/١٢٩)، والقضاء على جميع أشكال العنف ضد المرأة

(القرار ١٤٤/٦٧)، وإنهاء تشويه الأعضاء التناسلية للإناث (القرار ١٤٦/٦٧)، والابتحار غير المشروع (القرار ١٤٥/٦٧). وعززت النتائج المتفق عليها في الدورة السابعة والخمسين للجنة وضع المرأة عام ٢٠١٣ التزامات الدول الأعضاء بإنهاء العنف ضد المرأة. واستفادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة من دورها الإشرافي لحشد الشركاء وأصحاب المصلحة، بما في ذلك كيانات الأمم المتحدة والمجتمع المدني.

٩ - وفي أعقاب قرارات مجلس الأمن المتعاقبة بشأن الاستجابة العالمية والاستجابة على نطاق منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالمرأة، والسلام، والأمن، أسند الأمين العام إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة مهمة دعم وضع المعايير، والرصد، والتنسيق على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك تنفيذ خطة العمل ذات النقاط السبع للأمين العام للأمم المتحدة بشأن بناء السلام (A/65/354-S/2010/466)، والتي تشمل التزاماً بزيادة الموارد لجهود مع بعد انتهاء التراع وبناء السلام.

١٠ - وتحدد ولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة دورها الجديد في قيادة وتنسيق وتشجيع المساواة والاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة بالنسبة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأعاد الاستعراض الشامل للسياسات تأكيد ذلك عن طريق مطالبة كيانات منظومة الأمم المتحدة لضمان الاتساق على نطاق المنظومة، وشدد على ولاية المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وستسترشد هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالاستعراض الشامل للسياسات الذي يوجه منظومة الأمم المتحدة لتنسيق وتعزيز عمليات البرمجة المشتركة، والإدارة القائمة على النتائج، وضمان المساواة المتبادلة في إطار نظام المنسق المقيم للأمم المتحدة، وزيادة الاستثمارات في المساواة بين الجنسين، وضمان التتبع بصورة أكثر عولية لتخصيص الموارد، وتأمين الدراية الفنية لتحسين تعميم المنظور الجنساني في تخطيط البرامج وتنفيذها.

١١ - وفي عام ٢٠١٢، أقر مجلس الرؤساء التنفيذيين خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ورحب بها المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة في قراره ٢٤/٢٠١٢. وتمثل الخطة خطوة رئيسية نحو ضمان مساواة منظومة الأمم المتحدة. فيقدم ٥٧ كياناً وإدارة ومكتباً تابعين لمنظومة الأمم المتحدة تقارير على أساس هذه الخطة باستخدام ١٥ معياراً من معايير الأداء المشتركة. وتفي منظومة الأمم المتحدة حالياً بالمتطلبات أو تتجاوزها في ثلث هذه المعايير، وتقترب من المتطلبات في ٤٣ في المائة منها. ومن المقرر الوفاء بجميع مؤشرات الأداء بحلول عام ٢٠١٧. وتعد هيئة الأمم

المتحدة للمرأة الآن مؤهلة لعملية تنفيذ وتداول الخطة على نطاق المنظومة. ولا تزال تمثل جهة التنسيق بالنسبة لحالة المرأة في الأمانة العامة.

١٢ - كذلك تؤكد دور هيئة المرأة في تعزيز العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين في برنامج عمل العقد ٢٠١١-٢٠٢٠ لصالح أقل البلدان نمواً (برنامج عمل اسطنبول) الذي اعتمد في مؤتمر الأمم المتحدة الرابع المعني بأقل البلدان نمواً.

١٣ - ويدل مقرر الدول الأعضاء في الدورة السابعة والخمسين للجنة وضع المرأة بإجراء استعراض وتقييم لتنفيذ إعلان وبرنامج عمل بيجين بعد ٢٠ عاماً (انظر E/2013/27- E/CN.9/2013/11) على الزخم السياسي المتجدد لتحقيق التزامات المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة. وستدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة ذلك عن طريق استعراض وطني وإقليمي، وحشد أصحاب المصلحة، والدعم المعياري الحكومي الدولي، والتنسيق.

١٤ - وتتيح المناقشات بشأن خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ وأهداف التنمية المستدامة فرصة للبناء على الأهداف الإنمائية للألفية عن طريق الإبقاء على الأولوية والأهمية المعطاة للمساواة بين الجنسين من خلال هدف قائم بذاته للمساواة بين الجنسين، ويتصدى بصورة أكثر وضوحاً للأسس الهيكلية لمظاهر التفاوت على أساس النوع الجنساني، وضرورة إحداث تحول في العلاقات الجنسانية، وضمان تعميم المساواة بين الجنسين في جميع الأهداف والغايات والمؤشرات الأخرى. وستدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة هذه الجهود.

باء - الحالة والاتجاهات في تحقيق المساواة بين الجنسين، وحقوق المرأة، وتمكين المرأة

١٥ - يكشف كثير من الأهداف الإنمائية للألفية وغايتها عن إحراز تقدم، غير أن تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية تعثر بسبب عدم المساواة بين الجنسين وعدم كفاية الاستثمار في الأبعاد الجنسانية لهذه الأهداف^(أ). فغالبية فقراء العالم من النساء، ويعمل الفقر على زيادة حدة عدم المساواة بين الجنسين^(ب). غير أن المرأة تقوم بدور أساسي في استئصال الفقر، وتحقيق النمو المستدام المتكافئ، والانتعاش، وكسر دورات الفقر الممتدة عبر الأجيال. وتود السياسات المراعية للاعتبارات الجنسانية والتي تهدف إلى تحسين الإنتاجية الزراعية، وتنمية المهارات، والحصول على الحماية الاجتماعية ضرورية لتعزيز النمو الشامل وتخفيف الفقر.

١٦ - ولا يمكن تحقيق غايات الأهداف الإنمائية للألفية بالنسبة للتعليم والصحة ما لم تتمكن الفتيات من الذهاب إلى المدارس، وما لم يتم إعمال حقوق المرأة في الصحة

(أ) تقرير عن الأهداف الإنمائية للألفية، ٢٠١٢ (منشور الأمم المتحدة، رقم المبيع A.121.4).

(ب) البنك الدولي، تقرير عن التنمية في العالم، ٢٠١٢ (واشنطن العاصمة).

واستحقاقات العمل، والتنقل. ولا تزال هناك صعوبات تعترض الوصول إلى العدالة، خاصة بالنسبة لأفقر النساء والفتيات^(خ).

٢٠ - وعلى الرغم من وجود قوانين تتصدى للعنف المتزلي والتحرش الجنسي، إلا أن ٣٥ في المائة من النساء يتعرضن في حياتهن للعنف البدني أو الجنسي^(د). ويعيش ما يقدر بنحو ١٤٠ مليون امرأة وفتاة مع آثار تشويه الأعضاء التناسلية للإناث^(ذ). وتتزوج أكثر من ثلث النساء اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين ٢٠ و ٢٤ عاماً في البلدان النامية في سن الثامنة عشرة^(ر). ولا يزال العنف الجنسي يُستخدم كسلاح من أسلحة الحرب.

٢١ - وحتى نيسان/أبريل ٢٠١٣، حقق ٣٤ بلداً أو تجاوز ٣٠ في المائة من نسبة الكتلة الحرجة لتمثيل المرأة في البرلمان، وهي تمثل زيادة عن النسبة في كانون الثاني/يناير ٢٠١١^(ز)، والتي بلغت ٢٦ في المائة، مع استخدام ٢٩ بلداً من هذه البلدان تدابير خاصة مؤقتة من أجل تحقيق الهدف^(س). وحتى كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، كان يوجد لدى ٢٦ بلداً فقط ٣٠ في المائة أو أكثر من المناصب الوزارية تشغلها نساء^(ش). وهناك ١٦ رئيس دولة منتخب فقط من النساء. ولا تزال المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الحكم المحلي^(ص). وعلى المستوى العالمي، تتولى المرأة ٢١ في المائة فقط من أدوار الإدارة العليا^(ض).

٢٢ - وتتضرر المرأة بصورة غير متناسبة بسبب حالات الطوارئ الإنسانية، في حالات النزاع وفي الكوارث الطبيعية على حد سواء، ولكنها لا تزال مستبعدة من العمليات الخاصة بالسلام والوقاية والاستعداد، والاستجابة، والإنعاش. وكان ٤ في المائة فقط من الموقعين في عمليات السلام من النساء، وغابت المرأة عن أدوار الوساطة الرئيسية في المحادثات التي قامت

(خ) هيئة الأمم المتحدة للمرأة، تقدم نساء العالم، ٢٠١١-٢٠١٢: سعياً لتحقيق العدالة (نيويورك، ٢٠١٢).

(د) منظمة الصحة العالمية، تقديرات عالمية وإقليمية للعنف ضد المرأة، (جنيف، ٢٠١٣).

(ذ) منظمة الصحة العالمية، تشويه الأعضاء التناسلية للإناث: صحيفة وقائع رقم ٢٤١ (جنيف، ٢٠١٣).

(ر) صندوق الأمم المتحدة للسكان، الزواج في سن مبكرة: إنهاء زواج الأطفال (نيويورك، ٢٠١٢).

(ز) البرلمان ذي الغرفة الواحدة أو مجلس النواب طبقاً لقاعدة بيانات الاتحاد البرلماني الدولي عن المرأة في البرلمانات الوطنية حتى ١ نيسان/أبريل ٢٠١٣.

(س) المعهد الدولي للديمقراطية والمساعدة الانتخابية، الاتحاد البرلماني الدولي، وجامعة ستوكهولم، قاعدة بيانات عالمية عن الحصص للمرأة، www.quotaproject.org؛ قاعدة بيانات الأهداف الإنمائية للألفية، <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx>.

(ش) الاتحاد البرلماني الدولي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٢. خريطة المرأة في السياسة: ٢٠١٢.

(ص) شعبة الإحصاءات، نساء العالم، ٢٠١٠: الاتجاهات والإحصاءات (نيويورك، ٢٠١٠).

(ض) تقرير غرانت ثورتون عن الأعمال الدولية، "دور المرأة في الإدارة العليا: لا يزال غير كافٍ" (٢٠١٢).

فيها الأمم المتحدة بدور الوسطة^(ط). وتكشف الخطط الخاصة بالإنعاش الاقتصادي، والبنية الأساسية، والأمن، وسيادة القانون عن قصور صارخ في التحليل الجنساني ومخصصات الميزانية لاحتياجات المرأة^(ظ).

٢٣ - وانخفضت التزامات المعونة للمساواة بين الجنسين التي أعلنتها لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بنسبة ١٩ في المائة من ٢٥,٣ بليون دولار سنوياً في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ إلى ٢٠,٥ بليون دولار سنوياً في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، على الرغم من إعطاء الأولوية للمساواة بين الجنسين في كثير من السياسات المعلنة للجهات المانحة^(ع). ولا تتوافر الإحصاءات المتعلقة بالمسائل الجنسانية في مجالات معينة، وهي غالباً لا تصلح للمقارنة، وتتفاوت نوعية البيانات بدرجة كبيرة بين البلدان. ولا يزال تصنيف الإحصاءات المتاحة حسب نوع الجنس يمثل تحدياً (انظر E/CN.3/2011/4).

جيم - الدعم المعزز للحكومات على المستوى القطري

٢٤ - لا يزال تأمين قدرة الأفرقة القطرية ونظام المنسق المقيم التابع للأمم المتحدة على النهوض بالمساواة بين الجنسين يمثل إحدى الأولويات العليا لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ففي عام ٢٠١٢، أدرج ٩٩ فريقاً قطعياً عنصر المساواة بين الجنسين في خطط عملها السنوية، ليرتفع عددها من ٤٩ فريقاً في عام ٢٠٠٤. وعقد ١٠٦ فريقاً قطعياً أفرقة مواضيعية معينة بالمسائل الجنسانية في عام ٢٠١٢ مقابل ٣٧ في عام ٢٠٠٤. وانضم ١١٥ فريقاً إلى مبادرات عن المساواة بين الجنسين في عام ٢٠١٢ مقابل ٤٣ فريقاً في عام ٢٠٠٤. وأدرج ٤١ إطاراً من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية المساواة بين الجنسين كمسألة شاملة في عام ٢٠٠٤ مقابل ٥٨ إطاراً في عام ٢٠١٢.

(ط) هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مشاركة المرأة في مفاوضات السلام: الصلات بين الحضور والتأثير في موارد هيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يتعلق بالمرأة والسلام والأمن (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٢).

(ظ) هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ما تريده المرأة: تخطيط وتمويل بناء السلام الذي يراعي المنظور الجنساني (٢٠١٢).

(ع) لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي "تقديم المعونة دعماً لمساواة الجنسين وتمكين المرأة: استعراض إحصائي"، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢؛ منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي "تقديم المعونة دعماً لمساواة الجنسين وتمكين المرأة: خرائط المانحين"، آذار/مارس ٢٠١٢؛ الأرقام بالنسبة لكلتا الفترتين بأسعار ٢٠١٠ الثابتة.

٢٥ - ووجد التقييم المستقل لمبادرة توحيد الأداء (A/66/859) أن هذه المبادرة والاتساق على نطاق المنظومة قد عززا قدرة منظومة الأمم المتحدة على العمل فيما يتعلق بالمسائل الشاملة، مما سهل العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في البرمجة المشتركة، وتقديم المشورة في مجال السياسات، والدعوة. كما أن تداول إجراءات التشغيل الموحدة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بالنسبة للبلدان التي تعمل بنهج توحيد الأداء يتيح فرصة أخرى.

٢٦ - وقدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة الدعم للبلدان المشمولة بالبرامج عند الطلب في كافة المجالات ذات الأولوية للخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣. وبحلول نهاية عام ٢٠١٢، قدمت الهيئة دعماً متزايداً لتحقيق النتائج إلى ٨٧ بلداً من البلدان المستفيدة من البرامج، وهي تسير في المسار الصحيح قياساً إلى ٢٣ مؤشراً من المؤشرات الـ ٢٩ الواردة في الخطة الاستراتيجية (انظر UNW/2013/3). فعلى سبيل المثال، أدرج ١٧ بلداً تدابير خاصة مؤقتة لصالح المرأة في دساتيرها وأطرها القانونية وسياساتها؛ واعتمد ٢٧ بلداً أو رسّخ سياسات تهدف لحماية أضعف النساء حالاً من الناحية الاقتصادية؛ واعتمد ٢٢ بلداً خطط عمل وطنية لإنهاء العنف ضد النساء والفتيات؛ ووضع ١٨ بلداً خطط عمل وطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠). وتضمنت وثائق التخطيط الوطني في ٢٨ بلداً أولويات وميزانيات تخص المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي ١٠ بلدان تدعمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، تمكنت النساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية من التأثير على الآليات الرسمية لتخطيط واستعراض العمليات الوطنية للتصدي لذلك الفيروس.

٢٧ - ويعد التواجد الميداني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وقدرتها أساسيان للاستجابة للطلب الوطني ودعم فرق الأمم المتحدة القطرية والتأثير عليها. ويعمل البنيان الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على مواءمة كل مستوى تنظيمي والإجراءات التشغيلية لتحقيق نتائج أفضل. وتدعم المكاتب القطرية المعززة الآن الحكومات الوطنية ومنظومة الأمم المتحدة بالمزيد من الموظفين الأفضل تدريباً، وبتفويض للسلطات. وعلى المستوى الإقليمي، قامت الهيئة بنشر كبار المديرين الإقليميين الذين يراقبون عمل الهيئة في منطقتهم، ويمكنهم الاستجابة بصورة أفضل للأوليات الوطنية والإقليمية.

٢٨ - ونفذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام وأنشأت مكتب تقييم مستقلاً ووضعت سياسة للتقييم.

ثالثاً - الأولويات والمبادئ

ألف - الأولويات

٢٩ - لا تزال أولويات الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ تقود النتائج الإنمائية للخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧. ويعد التنسيق أساسياً لتحقيق النتائج، ويجري تعميمه في إطار النتائج. والأولويات البرنامجية هي:

- (أ) تقود المرأة صنع القرار وتشارك فيه على جميع المستويات؛
 - (ب) يتم تمكين المرأة اقتصادياً واستفادتها من التنمية، ولا سيما المرأة الأفقر والأكثر استبعاداً؛
 - (ج) تقود المرأة والفتاة حياة خالية من العنف؛
 - (د) تشكل قيادة المرأة ومشاركتها السلام والأمن والعمل الإنساني؛
 - (هـ) تعكس الحوكمة والتخطيط الوطني بصورة كاملة المساءلة عن التزامات وأولويات المساواة بين الجنسين؛
 - (و) توجد مجموعة شاملة ودينامية من القواعد والسياسيات والمعايير العالمية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتطبق عن طريق عمل الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين على جميع المستويات.
- ٣٠ - وهناك أربع أولويات للفعالية والكفاءة التشغيلية:
- (أ) قيادة التنسيق والشراكات الاستراتيجية الأكثر فعالية وكفاءة في منظومة الأمم المتحدة؛
 - (ب) وإضفاء الطابع المؤسسي على ثقافة قوية للإدارة القائمة على النتائج، والإبلاغ، وإدارة المعرفة، والتقييم؛
 - (ج) وتحسين الفعالية التنظيمية التي تبرز القدرة القوية والكفاءة على المستويين القطري والإقليمي؛
 - (د) وتعبئة موارد كافية واستغلالها.

باء - المبادئ

٣١ - تستخدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة المبادئ والنهج التالية، المشتقة من جهاز الأمم المتحدة الإنمائي ومن مبادئه التأسيسية الراسخة.

(أ) المبادئ

- ١' دعم تنمية القدرات كاستراتيجية تركز عليها التنمية الفعالة والمستدامة؛
- ٢' وأن تكون قائمة على الطلب، والاستجابة لطلبات الدعم المقدمة من الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة الآخرين، ومواءمة الدعم مع الخطط والاستراتيجيات الإنمائية الوطنية، وإعادة التأكيد على أهمية تولي زمام الأمور على الصعيد الوطني؛
- ٣' وتشجيع الشمولية وإبراز الدور الحاسم الذي يضطلع به الرجال والفتيان، والتركيز، حسب مقتضى الحال، على الفئات الأكثر فقراً واستبعاداً، بمن فيهم المرأة الريفية، ونساء الشعوب الأصلية، ونساء الأقليات الإثنية والعرقية، والنساء ذوات الإعاقة، والمصابات بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. وسيتم تصنيف المؤشرات تبعاً لذلك حسب مقتضى الحال وقدر المستطاع؛
- ٤' ودعم تحويل العلاقات على المستويات الفردية والأسرية والاجتماعية والوطنية والعالمية بما يتجه بها نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛
- ٥' وتعزيز التنمية المستدامة، والدور الحيوي للمرأة في التنمية بجميع أبعادها، بما في ذلك الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية؛
- ٦' والاعتراف بالتحدي العالمي لتحقيق المساواة بين الجنسين وإمكانية تطبيق ولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة في جميع السياقات القطرية.

(ب) النهج

- ١' العمل مع منظومة متسقة للأمم المتحدة وفي إطارها، ودعم نظام أكثر فعالية للمنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة، والاستخدام الأمثل للمزايا النسبية، والتكامل مع عمل هيئات الأمم المتحدة الأخرى، مع تأكيد أن إنشاء الهيئة لا يعفي أي جهاز من أجهزة منظومة الأمم المتحدة من مسؤولياته عن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

- ٢' تعزيز المساواة، والشفافية، وقياس الأداء على أساس النتائج والنواتج؛
- ٣' الدعوة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكفالة إيجاد صوت قوي للنساء والفتيات؛
- ٤' العمل كوسيط عالمي للمعرفة والخبرة، بما في ذلك عن طريق تشجيع التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، وتقاسم الدروس المستفادة عن مواءمة الممارسة مع التوجيه المعياري.

٣٢ - وتتواءم الخطة الاستراتيجية مع الاستعراض الشامل للسياسات. وتعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في نهج مشترك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وبرنامج الأغذية العالمي، من أجل تعزيز الاتساق والتآزر في أنشطة هذه الكيانات. وتستجيب مع هذه الصناديق والبرامج لتفويضات الاستعراض الشامل للسياسات، ونعمل وفقاً للمبادئ البرنامجية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية الخاصة بالنهج القائم على حقوق الإنسان، والمساواة بين الجنسين، والاستدامة البيئية، والإدارة القائمة على النتائج، وتنمية القدرات. وتتعاون الهيئة مع هذه الصناديق والبرامج من خلال مبادرة توحيد الأداء وآليات أخرى للقيام بعمل جماعي، مع تلافي حالات التداخل وتحديد أدوار ومسؤوليات واضحة.

٣٣ - وقد اتخذت الهيئة مع هذه الصناديق والبرامج خطوات نحو تقارب تخطيطها الاستراتيجي، وخاصة فيما يتعلق بأطر النتائج من خلال:

(أ) استخدام مؤشرات الأداء الخاصة بخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للمساعدة على رصد التقدم في مجال تعميم المنظور الجنساني، والاعتراف بتعميم المنظور الجنساني كضرورة لتحقيق النتائج، والمسؤولية المشتركة عن تعزيز المساواة بين الجنسين عن طريق إجراءات تحقيقاً لولايات هذه الكيانات؛

(ب) استخدام مؤشرات الأداء الخاصة بالميزانية الموحدة لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وإطار النتائج والمساءلة للمساعدة على رصد التقدم في التصدي لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، والاستخدام الأمثل للاتساق والتنسيق، وتأثير استجابة الأمم المتحدة الأوسع لمرض الإيدز؛

(ج) استخدام مؤشرات أداء متوائمة مع النهج المتفق عليه من خلال العمل الجاري للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن إطار موحد لرصد الاستجابة الإنسانية، كجزء من دورة البرنامج الإنساني التي طورت حديثاً؛

(د) مواءمة فهمنا للقيمة مقابل المال استناداً إلى مفاهيم الاقتصاد، والكفاءة، والفعالية بما في ذلك مجالات القياس والإبلاغ المشتركة.

٣٤ - وبالتشاور مع الدول الأعضاء، ستواصل الصناديق والبرامج وهيئة الأمم المتحدة للمرأة تعزيز الأداء والمساءلة والاتساق. وستحدد بصورة جماعية برامج تشغيل مشتركة وفعالة لتحقيق النتائج، والإسراع بالعمل المشترك بشأن الرصد في الوقت الحقيقي بالتعاون مع شركاء وطنيين. وستحقق معاً مزيداً من الاتساق في الإبلاغ عن النتائج على نطاق الوكالات، وبين الإبلاغ الخاص بالوكالات وتقارير المجلس الاقتصادي والاجتماعي عن الأنشطة التنفيذية.

٣٥ - وتتقيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالفهم المشترك على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن نهج قائم على حقوق الإنسان^(٤)، بما في ذلك وجوب أن تواصل جميع برامج وسياسات التعاون الإنمائي والمساعدة التقنية أعمال حقوق الإنسان كما وردت في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وصكوك حقوق الإنسان الدولية الأخرى. وتؤكد أن التعاون الإنمائي يساهم في بناء قدرات "القائمين بمهام" على الوفاء بتعهداتهم و/أو بناء قدرات "أصحاب الحقوق" على المطالبة بحقوقهم.

٣٦ - وتلتزم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتعزيز عملها في المجال الإنساني والحد من أخطار الكوارث، بما في ذلك عن طريق الشراكة مع مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، وضمان الاتساق والاستدامة في التصدي لشواغل المساواة بين الجنسين في المجالين الإنساني والإنمائي، وكذلك تحسين الوعي والالتزام، وتعزيز القدرة والشراكات مع كيانات وطنية، والمجتمع المدني، والمؤسسات الإقليمية، والنظام الإنساني الدولي.

رابعاً - أطر النتائج

٣٧ - يتضمن الإطار المتكامل للنتائج في هيئة الأمم المتحدة للمرأة (متاح على الموقع الإلكتروني www.unwomen.org/en/executive-board/documents/second-regular-session-2013#sp-annexes) النتائج الإنمائية ونتائج الفعالية والكفاءة التشغيلية تمشياً مع الميزانية المتكاملة التي يلخصها المرفق الأول. وترتبط الموارد بالنتائج على مستوى الأثر.

(غ) بيان عن الفهم المشترك بشأن النهج القائم على حقوق الإنسان تجاه التعاون الإنمائي:

http://www.undg.org/archive_docs/6959-The_Human_Rights-Based_Approach_to_Development_Cooperation_Towards_a_Common_Understanding_among_UN.pdf

٣٨ - ويجري تقاسم المساءلة عن المساهمة في تأثيرات ونتائج هذه الخطة فيما بين الشركاء في التنمية المعنيين وفقاً لمبادئ الإدارة القائمة على النتائج. وستكون الهيئة مسؤولة عما يلي: (أ) النواتج الإنمائية لإطار النتائج؛ (ب) وجميع نواتج الفعالية والكفاءة التشغيلية؛ (ج) والإشراف على الموارد المسندة إليها؛ (د) ورصد الإنجازات والتحديات، والإبلاغ عنها وتقييمها.

ألف - المساهمة في تحقيق النتائج الإنمائية

٣٩ - تشمل النتائج الإنمائية الآثار والنتائج والنواتج التي ستدعمها الهيئة، والتي تعكس الولاية العالمية للهيئة، وتنوع السياقات القطرية المختلفة، والطلبات المقدمة من الدول الأعضاء، والتنوع المقابل لنهج تجاه النتائج الداعمة.

٤٠ - والآثار الستة للخطة الاستراتيجية هي المجالات الرئيسية التي ستقدم فيها هيئة الأمم المتحدة للمرأة مساهمة خاصة لتحقيق النتائج الإنمائية، والتي أظهرت فيها الهيئة بمرور الوقت ميزة نسبية. وهي آثار مترابطة ومتشابكة، وتعد النتائج في كل مجال أساسية لتحقيق النتائج في مجالات أخرى.

الأثر ١: قيام المرأة بدور قيادي ومشاركتها في جميع مستويات صنع القرار

٤١ - تتم موازنة هذا المجال مع القرارات التي انبثقت من العمليات الحكومية الدولية عن طريق تشجيع ورصد مشاركة المرأة في عملية صنع القرار من خلال أجهزة صنع القرار الوطنية والمحلية، بما في ذلك الحكومات، والبرلمانات، والمجالس، والأحزاب السياسية، وكذلك مشاركة المرأة ونفوذها في مجالات المشاركة المدنية الأخرى. ومع مراعاة خصوصية كل بلد، يحدد المجال أيضاً أولويات زيادة الفرص المتاحة أمام المرأة للاضطلاع بأدوار القيادة في الخط الأمامي لتقديم الخدمات.

٤٢ - وتشمل النتائج على مستوى النواتج (أ) دعم اعتماد وتنفيذ إصلاحات دستورية، وقوانين وسياسات تشجع إدماج المرأة وتشمل تدابير خاصة مؤقتة؛ (ب) والإدارة الانتخابية المراعية للاعتبارات الجنسانية؛ (ج) وإحداث تغيير مؤسسي لجذب مزيد من النساء إلى المناصب القيادية في مؤسسات تقدم الخدمات. وتركز نتائج الهيئات الحكومية الدولية والنتائج المحرزة في مجال التنسيق على التعزيز والرصد المستمرين لزيادة مشاركة المرأة في القيادة، بما في ذلك عن طريق توفير بيانات مصنفة حسب نوع الجنس. وتسعى النتائج المشتركة بين الوكالات إلى تحقيق مزيد من التماسك، والمشورة في مجال السياسات التي تقدم إلى الحكومات من أجل النهوض بالدور القيادي للمرأة. ويشمل الشركاء الرئيسيون

للأمم المتحدة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وإدارة الشؤون السياسية في الأمانة العامة للأمم المتحدة.

٤٣ - وتعتمد هذه النتائج على إنجازات ودروس الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣، بما في ذلك الحاجة إلى توجيه للسياسات، وخدمات استشارية بشأن الإصلاحات الدستورية، والمشاركة السياسية للمرأة، مع التركيز على العمليات الانتخابية، والشراكات المعززة، والفهم المشترك للولايات المترابطة، وخاصة فيما يتعلق بالتعاون المشترك بين وكالات الأمم المتحدة بشأن المساعدة الانتخابية. وقد أوضحت البرامج القطرية الحاجة إلى بناء قدرات معززة لأصحاب المصلحة الرئيسيين، والنساء المرشحات، ومسؤولي الانتخابات، ومنظمات المجتمع المدني، ونساء الشعوب الأصلية.

٤٤ - والعمل في هذا المجال يستكملة صندوق تحقيق المساواة بين الجنسين التابع للهيئة. وقد أسفرت دورة المنح التي قدمها الصندوق في الفترة ٢٠١١-٢٠١٢ عن تقديم منح بلغت جملتها ١٧ مليون دولار.

الأثر ٢: تمكين المرأة اقتصادياً واستفادتها من التنمية، لا سيما أكثر النساء فقراً واستبعاداً

٤٥ - يدعم هذا المجال زيادة حصول المرأة على سبل العيش المستدامة والأصول الإنتاجية والعمل اللائق، وزيادة الصمود في حالة الحد من أخطار الكوارث والتخفيف من آثار تغير المناخ، وتخفيض الفقر، ومشاركة المرأة وقيادتها في السياسات الاقتصادية وعمليات صنع القرار في هذا الصدد. وهذا يشمل التركيز على النساء الأكثر فقراً واستبعاداً، إلى جانب الفوارق الهيكلية، بما في ذلك أعباء عمل المرأة بدون أجر، وعدم المساواة بين الجنسين في الحصول على العمل اللائق والمساواة في الأجر، والوصول إلى الموارد المنتجة والسيطرة عليها، بما في ذلك الأراضي. وهو يسهم بذلك في تحقيق تنمية أكثر عدالة وشمولاً، وتخفيض الفقر. ويعتمد هذا المجال على الدروس المستفادة من الخطة الاستراتيجية الأولى: يعد التمكين الاقتصادي للمرأة السبيل لتحقيق الصمود في حالة الحد من أخطار الكوارث وتغير المناخ؛ وأن المرأة لم تحقق قدرتها على التقدم عن طريق الشراكة؛ وأن مناصري المساواة بين الجنسين يمكنهم، بل يجب عليهم، قيادة عملية التمكين الاقتصادي. وتشمل النتائج المتوقعة (أ) اعتماد وتنفيذ خطط وتشريعات وسياسات واستراتيجيات وميزانيات وآليات عدالة وطنية لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة؛ (ب) تطوير وتنفيذ خدمات مراعية للمنظور الجنساني، بما في ذلك النقل، والمرافق، والأسواق، والمياه، والطاقة، والتكنولوجيا الخضراء، لتحسين سبل العيش المستدامة للمرأة؛ (ج) وتقديم الدعم لمناصري المساواة بين الجنسين من أجل التأثير بشكل أفضل على السياسات الاقتصادية واستراتيجيات القضاء على الفقر.

٤٦ - وتعتمد هذه النتائج على إنجازات سابقة، من بينها تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية عن طريق برنامج مشترك مع منظمة الأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وبرنامج الأغذية العالمي، وجهود تعزيز قاعدة الأدلة الخاصة بالتمكين الاقتصادي للمرأة، وإقامة شراكات استراتيجية مع كيانات من بينها البنك الدولي. وعلى المستوى القطري، تتصدى البرمجة بصورة متزايدة لمسألة الحد من أخطار الكوارث في سياق تغير المناخ، والخدمات المراعية للاعتبارات الجنسانية، والتركيز على زيادة الدعم المقدم للنساء الأكثر استبعاداً.

٤٧ - وهذا العمل يستكمله صندوق تحقيق المساواة بين الجنسين.

الأثر ٣: تقود النساء والفتيات حياة خالية من العنف

٤٨ - يعتمد هذا المجال على الاتفاقات الحكومية الدولية، بما في ذلك الاستنتاجات المتفق عليها للدورة السابعة والخمسين للجنة وضع المرأة، والتزامات الدول الأعضاء في إطار حملة الأمين العام المعنونة "متحدون من أجل إنهاء العنف ضد المرأة". ويستفيد العمل في هذا المجال من تقييم مؤسسي أظهر أن بوسع هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تستخدم ولايتها المتعددة الجوانب لوضع نهج شاملة؛ وتحتاج هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى مواصلة توضيح دورها الخاص بين طائفة الشركاء الذين يعملون بشأن هذه المسألة؛ وتعد قيادة الهيئة ودورها التنسيقي في هذا القطاع موضع ترحيب.

٤٩ - وتدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة القدرة المعززة للشركاء الوطنيين والمحليين على وضع وتنفيذ قوانين وسياسات واستراتيجيات لمنع العنف ضد المرأة والتصدي له. وسيتم تقاسم المعرفة القائمة على الأدلة، والأدوات، والممارسات مع سلطات وطنية ومحلية ومع الشركاء. وسيتم تعزيز الجهود المشتركة بين الوكالات على نطاق المنظومة لمنع العنف والتصدي له، بما في ذلك حملة الأمين العام المعنونة "متحدون من أجل إنهاء العنف ضد المرأة"، وقاعدة البيانات عن العنف ضد المرأة. وستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة عملها مع صندوق الأمم المتحدة للسكان، وكيانات الأمم المتحدة، والشركاء الآخرين للتوسع في توافر الخدمات الجيدة والمتعددة القطاعات، بما في ذلك خدمات الصحة الجنسية والإنجابية للناسجيات، ووضع معايير جودة عالمية لتقديم خدمات شاملة. وسيكفل تحسين قدرة مقدمي الخدمات توافر خدمات جيدة تركز على الناسجيات، وكذلك زيادة الوعي بين النساء والفتيات عن الخدمات المتاحة. وستمثل المرأة والفتاة التي تواجه أشكال التمييز المتعددة، مما يزيد من تعرضها للعنف، أحد مجالات التركيز.

٥٠ - وتعد هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمثابة مركز عالمي رائد للمعارف المتعلقة بنهج قائمة على أدلة لمنع وإنهاء العنف ضد المرأة والفتاة. وستواصل الهيئة العمل مع الشركاء لتعزيز أطر عمل شاملة مشتركة. وسيدعم التعاون الجاري مع اليونيسيف، وموئل الأمم المتحدة، والشركاء الآخرين في الأمم المتحدة، وسلطات المدن، والشبكات النسائية إنشاء مدن آمنة وساحات عامة للنساء والفتيات، خالية من التحرش والعنف الجنسيين.

٥١ - وتشمل النتائج المتوقعة التي تسهم في هذا الهدف (أ) اعتماد وتنفيذ القوانين والسياسات والاستراتيجيات تمثيلاً مع المعايير الدولية، مع مراعاة أصوات الناجيات لوضع حد لجميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات؛ (ب) وتمكين النساء والفتيات من الحصول على خدمات متعددة القطاعات، وجيدة، وتهتم بالناجيات.

٥٢ - وتستند هذه النتائج إلى الدروس المستفادة أثناء الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣، بما في ذلك الخبرة في تنفيذ مبادرة الأمم المتحدة عن المدن الآمنة، والتي توضح أن البرامج القائمة على الأدلة والتشاورية تحقق نتائج في وضع السياسات، وزيادة الوعي، وتحسين البنية الأساسية لمنع العنف ضد النساء والفتيات في الأماكن العامة.

٥٣ - وتعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة كأمانة لصندوق الأمم المتحدة الاستثماري لدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة، مع حافظة تضم ٩٥ برنامجاً تتجاوز قيمتها الإجمالية ٦٣,٥ مليون دولار. وفي عام ٢٠١٢، قدم الصندوق الاستثماري منحاً جديدة قيمتها ٨,٤ مليون دولار لعدد ١٢ مبادرة في ١٩ بلداً.

الأثر ٤: اضطلاع المرأة بدور قيادي، والمشاركة في تحديد معالم العمل من أجل السلام والأمن والعمل الإنساني

٥٤ - يشمل هذا المجال مساهمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركائها بما فيها إدارة عمليات حفظ السلام، وإدارة الشؤون السياسية، ومكتب دعم بناء السلام في تنفيذ الالتزامات الحكومية الدولية بشأن المرأة والسلام والأمن، بما في ذلك قرارات مجلس الأمن. وتستند النتائج التي تحققت في هذا المجال إلى جهود إصلاح بنيان عملية حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، وتحسين تنسيق واستجابة الأمم المتحدة في الحالات المتضررة من النزاعات. وهذا يشمل خطة العمل من سبع نقاط التي وضعها الأمين العام بشأن بناء السلام الذي يراعي الاعتبارات الجنسانية.

٥٥ - ويستفيد العمل في هذا المجال من تقييم مؤسسي مستمر أوضح أن الميزة النسبية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة كانت في مجال تغيير السياسات وبناء الشراكات؛ وأن هيئة الأمم

المتحدة للمرأة بحاجة إلى زيادة قدرتها الخاصة بالتنسيق في نطاق منظومة الأمم المتحدة؛ وأن نظريات هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن التغيير في هذا المجال بحاجة إلى دعم أقوى؛ وأنه ينبغي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة زيادة الاستثمار في إدارة المعرفة عن المرأة، والسلام، والأمن.

٥٦ - وستعزز هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً عملها مع شركاء، بما فيها مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية لدعم آليات التنسيق القائمة من أجل ضمان استجابة إنسانية أكثر فعالية، ومراعية للاعتبارات الجنسانية على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وستعمل الهيئة على تطوير المعرفة والقدرة على تقدير الاحتياجات الجنسانية وتنسيق الاستجابة الإنسانية، بما في ذلك صياغة استراتيجيات للحد من أخطار الكوارث من أجل تمكين المرأة وتلبية الاحتياجات الفورية للناجيات بطريقة تراعي الاعتبارات الجنسانية في حالة الاستجابة للكوارث.

٥٧ - وتشمل النتائج المتوقعة تعزيز إدماج الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في عمليات الاستجابة أثناء النزاع وفي مرحلة ما بعد النزاع، بما في ذلك عن طريق (أ) زيادة أعداد النساء في الوفود المشاركة في محادثات السلام؛ (ب) وتوجيه مزيد من الاهتمام إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الاتفاقات والالتزامات الخاصة بالسلام؛ (ج) وزيادة عدد رجال القضاء والأمن المدربين على مواجهة تهديدات الأمن التي تتعرض لها المرأة، وإجراء تحقيق فعال في الجرائم الجنسانية أثناء النزاع ومحاكمة مرتكبيها؛ (د) وتشكيل لجان لتقصي الحقائق والمصالحة تراعي الاعتبارات الجنسانية؛ (هـ) وتحقيق التوازن الجنساني في القيمة النقدية للاستحقاقات المقدمة للنساء والرجال في عمليات نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وبرامج التعويض؛ (و) وبذل جهود لتعزيز سبل معيشة المرأة في مبادرات الإنعاش الاقتصادي.

٥٨ - ويستند العمل البرنامجي والسياسي في هذا المجال إلى تجربة مفادها أنه يجب أن تقود المرأة بنفسها الجهود المبذولة لتلبية احتياجاتها في مجال الحماية والإنعاش. ويعد دعم الجمعيات النسائية في المجتمع المدني والمدافعين عن حقوق المرأة، بما في ذلك عن طريق زيادة الفرص للمشاركة في عمليات تسوية النزاع من الأمور الحاسمة عند وضع قوانين محلية لمشاركة المرأة في تسوية النزاعات.

الأثر ٥: تعكس الحوكمة والتخطيط الوطني المساءلة عن التزامات وأولويات المساواة بين الجنسين بصورة كاملة

٥٩ - تشارك هيئة الأمم المتحدة للمرأة الحكومات الوطنية، والمنظمات والشبكات النسائية، والمناصرين للقضايا الجنسانية في دعم التخطيط الوطني المراعي للاعتبارات الجنسانية وعمليات الميزنة عن طريق تنمية القدرات، ونظم وموارد لتنظيم مهام المؤسسات العامة

وميزانياتها ورصدها، والعمل بصورة وثيقة مع شركاء في منظومة الأمم المتحدة والبنك الدولي ضمن آخرين. وستدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة المسؤولية المعززة عن طريق ضمان إدراج المساواة بين الجنسين بصورة واضحة في الأهداف والأولويات الاستراتيجية للحكومات، بما في ذلك عن طريق زيادة الاستثمار في البرامج والخدمات التي تركز على المساواة بين الجنسين، وإدماجها في أطر المساءلة.

٦٠ - وستدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة وضع خطط وسياسيات وميزانيات وطنية تتصدى لفيروس نقص المناعة البشرية، وستدعم التعبير عن صوت أقوى للمصابات بفيروس نقص المناعة البشرية والمتضررات من هذا المرض، وكذلك المناصرين للقضايا الجنسانية، في مجالات السياسات وفي صنع القرار، وستعزز وجود مساءلة أكبر عن تنفيذ الالتزامات العالمية، بما في ذلك توفير التمويل من أجل المساواة بين الجنسين.

٦١ - وتمشياً مع المبادئ المنصوص عليها في إعلان باريس بشأن فعالية المعونة^(ف)، تشمل النتائج المتوقعة (أ) قدرات معززة للشركاء الوطنيين والجهات المانحة على إدماج المنظور الجنساني في استراتيجيات التنمية الوطنية والخطط القطاعية؛ (ب) وزيادة الموارد من أجل المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة؛ (ج) وتحقيق وضع أفضل للآليات الوطنية الخاصة بالمرأة؛ (د) وزيادة الوعي بحقوق المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية والمتضررات من هذا المرض.

٦٢ - ويعكس هذا العمل النتائج والدروس المستفادة من دعم التخطيط والميزنة بطريقة تراعي الاعتبارات الجنسانية، بما في ذلك الحاجة إلى المشاركة في عمليات التخطيط الرئيسية، وإضفاء الطابع المؤسسي على الممارسات الجيدة في الحوكمة والإدارة العامة؛ وأهمية تنمية القدرات بالنسبة لموظفي الحكومة، ولا سيما في سلطات التنسيق الوطنية والمحلية التي تتصدى لمرض الإيدز؛ والحاجة إلى وضع كبار المستشارين المعنيين بالقضايا الجنسانية في هيئات التنسيق الوطنية الخاصة بمرض الإيدز؛ وأهمية حشد الشبكات الخاصة بالمصابات بفيروس نقص المناعة البشرية.

(ف) انظر <http://www.oecd.org/dac/effectiveness/49650173.pdf>.

الأثر ٦: وضع مجموعة شاملة من القواعد والسياسيات والمعايير العالمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بحيث تتسم بالدينامية وتستجيب للقضايا والتحديات والفرص الجديدة والناشئة، وتطبق عن طريق الأعمال التي تقوم بها الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرون على جميع المستويات

٦٣ - يشمل هذا المجال تقديم الدعم الفني من جانب هيئة الأمم المتحدة للمرأة للعمليات الحكومية الدولية، وتعزيز الاتساق بين التوجيهات المعيارية والدعم التشغيلي للشركاء الوطنيين والإقليميين. وستدعو الهيئة أصحاب المصلحة إلى تشجيع بناء التوافق، وإقامة التحالفات، وتعزيز الاتفاقيات بشأن العمل عن طريق الحشد والمناصرة لوضع وتشجيع وتنفيذ مبادئ والتزامات معيارية حكومية دولية على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية.

٦٤ - وستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع هيئات حكومية دولية تهتم بالقضايا الجنسانية، وخاصة لجنة وضع المرأة، التي تعمل الهيئة بمثابة أمانة لها، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ومجلس الأمن، والجمعية العامة، بما في ذلك عن طريق إعداد تقارير الأمين العام. وستشارك أيضاً مع هيئات وعمليات قطاعية مثل مؤتمر ريو+٢٠ ومتابعته، ومؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، وخطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، وأهداف التنمية المستدامة، لتحقيق نتائج أفضل بالنسبة للنساء والفتيات. وستستخدم الهيئة ولايتها لتعزيز تنفيذ الالتزامات والمبادئ المعيارية، بما في ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، عن طريق تحسين قدرة الحكومات وأصحاب المصلحة على تقييم التقدم، وتقاسم الخبرة والدروس المستفادة، إلى جانب اتجاهات التنفيذ الشامل على المستوى الوطني، في المناقشات الحكومية الدولية.

٦٥ - وتشمل النتائج المتوقعة: (أ) تعزيز أطر السياسيات والمعايير العالمية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتنفيذها؛ (ب) والانخراط في مجموعة من العمليات الحكومية الدولية القطاعية المعنية بمراعاة المنظور الجنساني؛ (ج) وروابط معززة وتآزر بين الأطر المعيارية والأنشطة التشغيلية من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٦٦ - وتستند هذه النتائج إلى إنجازات ودروس مستفادة خلال الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣، بما في ذلك الحاجة إلى إقامة شراكات استراتيجية مع طائفة من أصحاب المصلحة لتشجيع التوافق وتعزيز الاتفاق بشأن الإجراءات المقرر اتخاذها. وقد أظهرت مشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في العمليات الحكومية الدولية أهمية الحوار وتقاسم الخبرات الوطنية والإقليمية بين الحكومات، وترجمة المعايير الحكومية الدولية المتفق عليها إلى سياسات وبرامج وطنية، ورصد تنفيذها والإسراع بها.

باء - الفعالية والكفاءة التشغيلية

٦٧ - تستند نتائج الفعالية والكفاءة التشغيلية الخاصة بالنسبة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى إطار نتائج الإدارة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣. وهي تدعم النتائج المتكاملة والمتوائمة المشتركة بين الوكالات وإطار الموارد. ولا تزال مجموعة النواتج الأربعة على نطاق المنظومة في إطار نتائج الإدارة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ صالحة لدعم الدور المعياري للهيئة، ووظيفة التنسيق، والأنشطة التشغيلية في الميدان ووظائفها الخاصة بتقرير السياسات، وتوليد المعرفة، والدعوة.

مجموعة النواتج ١: تنسيق أكثر فعالية وكفاءة على نطاق منظومة الأمم المتحدة وشراكات استراتيجية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

النتائج ١-١: تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بقيادة وتنسيق وتعزيز المساءلة بشكل فعال من أجل تنفيذ التزامات المساواة بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة

٦٨ - يركز هذا الناتج على كيفية قيام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بقيادة وتوسيع ودعم المزيد من الفعالية وتعزيز المساءلة في منظومة الأمم المتحدة على المستويات القطرية والإقليمية والعالمية، وذلك على النحو التالي:

(أ) ستعمل الهيئة باعتبارها جزءاً من نظام المنسقين المقيمين من أجل تنسيق استجابات فعالة على نطاق المنظومة للأولويات الوطنية من خلال البرامج المشتركة، عن طريق تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في المجالات الرئيسية ذات الأولوية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية. وتمشياً مع قرار الجمعية العامة ٦٧/٢٢٦، ستدعم الهيئة الأفرقة القطرية لاستخدام أدوات من قبيل سجل العلاقات بين الجنسين، ومؤشر العلاقات بين الجنسين لتعزيز المساءلة. وستدعم الهيئة تنسيق عمل أخصائي الشؤون الجنسانية لتعزيز استجابة أكثر اتساقاً على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وتحقيق نتائج أقوى تتعلق بالمساواة بين الجنسين ضمن أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وبرامج "توحيد الأداء"، وتشجيع مشاركة مناصري المساواة بين الجنسين بصورة أكثر انتظاماً؛

(ب) ستقوم الهيئة بدعم الأفرقة الإقليمية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، والآليات التنسيقية التابعة للجان الإقليمية من أجل حشد الخبرات التقنية اللازمة للأفرقة القطرية بغية تقييم الثغرات الموجودة على مستوى القدرات، وتقديم الدعم للشركاء الوطنيين بصورة مشتركة في الجهود المبذولة من أجل المساواة بين الجنسين؛

(ج) ستستخدم الهيئة عضويتها في هيئات صنع القرار الرفيعة المستوى للدعوة إلى وضع سياسات على نطاق المنظومة في المجالات القطاعية الأساسية، ولتأمين التزامات معززة

تجاه الاستراتيجيات الشاملة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ودعم تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة.

النتائج ١-٢: تواصل الشراكات الاستراتيجية الفعالة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك المجتمع المدني، والقطاع الخاص، والمنظمات الإقليمية والدولية الاضطلاع بدور حاسم في دفع الخطة المعيارية والتنفيذية

٦٩ - ستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة إقامة شراكات فعالة مع المجتمع المدني وفقاً لقرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤، وتسهيل مشاركة المجتمع المدني في العمليات الحكومية الدولية ومحافل صنع القرار. وستكون الأفرقة الاستشارية لشؤون المجتمع المدني على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية ضرورية لتعزيز ملكية الخطط الإنمائية والمعارية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٧٠ - وستطور هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتحسن الشراكات المبتكرة مع القطاع الخاص والمؤسسات الخيرية لإبراز دورها المحتمل في النهوض بتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، وتنويع مصادر الإيرادات. وستعمل الهيئة مع شركاء من القطاع الخاص للتأثير على عملياتها، واستخدام سلاسل الإمداد التجارية، والتكنولوجيا، والابتكار، والاتجاهات الخيرية، والحصول على السلع والخدمات، وحشد الموارد للنهوض بتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين.

مجموعة النواتج ٢: إيجاد ثقافة قوية قوامها الإدارة القائمة على النتائج، والإبلاغ، وإدارة المعارف، والتقييم

النتائج ٢-١: تمارس هيئة الأمم المتحدة للمرأة الإدارة القائمة على النتائج

٧١ - استثمرت هيئة الأمم المتحدة منذ إنشائها في الإدارة القائمة على النتائج كشرط أساسي لإدارة النتائج وجزء من الاهتمام الأعرض بالنتائج. وقد تضمنت الخطوات وضع خطط قطرية قائمة على النتائج ونظام جديد لتتبع النتائج. وستزيد الهيئة من استثمارها في تدريب الموظفين، وتحسين نظام تتبع النتائج، وإدخال التقييم الخارجي لجودة الإدارة القائمة على النتائج في خطط عملها القطرية، وتعزيز ثقافة الإدارة القائمة على النتائج داخل المنظمة في جميع مراحل البرمجة.

الناتج ٢-٢: تعد هيئة الأمم المتحدة للمرأة وسيطاً معترفاً به للمعرفة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق العالم

٧٢ - تدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة الشركاء لتنمية القدرة، وتحليل التحديات، وتحفيز التقدم. وتجري البحوث والتحليلات بشأن طرق تحقيق المساواة بين الجنسين، وتشارك في هذه البحوث، وتستعين بالخبرة، والممارسات الجيدة، والدروس المستفادة، والتقييم. وتساعد المنشورات، بما في ذلك التقريران الرئيسيان المعنونان "تقدم نساء العالم" و "الدراسة الاستقصائية العالمية عن دور المرأة في التنمية"، على إتاحة المعرفة عن المساواة بين الجنسين وحالة المرأة. وستعمل الهيئة مع الشركاء لتحسين توافر الإحصاءات الجنسانية وجودتها وإمكانية مقارنتها لإثراء السياسات والبرمجة المراعية للاعتبارات الجنسانية، بما في ذلك عن طريق أصحاب المصلحة العديدين، ومبادرة الأدلة والبيانات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

٧٣ - وستتقاسم هيئة الأمم المتحدة للمرأة المعرفة وتنشرها عن طريق التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، باستخدام أحدث ما توصلت إليه التكنولوجيا، وبيان النهج الابتكارية التي يمكن أن ترتقي بالشركاء الوطنيين والمتعددين والثنائيين. وسيربط تقاسم المعرفة التدخلات الخاصة بالسياسات والبرامج، لدعم أوجه التآزر بين ولايات الهيئة المعيارية والتنسيقية والتشغيلية. وستواصل الهيئة أيضاً وضع برامج تدريبية للشركاء مع هيئات أخرى تابعة لمنظومة الأمم المتحدة، وستدعم زيادة القدرة عن طريق قوائم الخبراء الخاصة بالهيئة.

الناتج ٢-٣: توفير قاعدة أدلة واضحة من تقييمات عالية الجودة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية لأغراض التعلم وصنع القرار والمساءلة

٧٤ - تنظم سياسة التقييم (الوثيقة UNW/2012/12، التي اعتمدها المجلس التنفيذي بموجب المقرر ٩/٢٠١٢) وظيفة التقييم بما يتوافق مع قواعد ومعايير التقييم الخاصة بفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وتساعد التقييمات على تقييم جميع جوانب عمل الهيئة وتسهم في نظم إدارة المعرفة. كما تساعد نتائج التقييم، والتوصيات، والدروس المستفادة من التقييمات على تحسين الأداء التنظيمي، والأداء على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

مجموعة النواتج ٣: تعزيز الفعالية التنظيمية، والتركيز على اكتساب قدرات راسخة وكفاءة على الصعيدين القطري والإقليمي

الناتج ٣-١: القيادة الفعالة والتوجيه للنهوض بولاية الهيئة ورسالتها

٧٥ - ستتولى وظيفة القيادة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة قيادة برامج الهيئة، ودفع الدور القيادي الأوسع للهيئة في منظومة الأمم المتحدة.

النتائج ٣-٢: توجد لدى موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة القدرة والمساءلة عن تحقيق النتائج في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٧٦ - ستقوم الهيئة، كجزء من إنشاء وتعزيز بنائها الميداني، بما في ذلك عن طريق تنفيذ البنية الإقليمية الذي يوافق عليه المجلس، بتوسيع مساءلة الممثلين في الميدان، وتعزيز تفويض السلطة، وجعل الهيئة لامركزية بدرجة أكبر. ويتلقى ممثلو الهيئة تدريباً على القيادة والمساءلة. ويتم تدريب مديري العمليات والبرامج على السياسات التشغيلية والإجراءات البرنامجية. وستعزز الهيئة الآليات التي تجعل الممثلين مسؤولين عن النتائج، بما في ذلك عن طريق الرصد الكمي والنوعي، وربط تتبع النتائج بتقييم أداء الممثلين، والتقييم الميداني، واستعراضات خطة العمل في منتصف المدة لتقييم الأداء. وسيتم التعامل مع المساءلة عن طريق جهود الرصد الأوسع، بما في ذلك لوحة معلومات الإدارة التابعة للهيئة، والتي تتبع الأداء على المستوى القطري.

النتائج ٣-٣: تشجع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عملياتها ثقافة إدارة المخاطر، والمساءلة، والشفافية

٧٧ - تلتزم الهيئة بتحسين التنظيمي والمساءلة المعززة في السياسات والإجراءات التنظيمية. وقد أدخلت الهيئة إطاراً للرقابة الداخلية يضمن طابعاً مؤسسياً على الضوابط الداخلية في جميع مكاتب الهيئة. وينعكس هذا الإطار، بالإضافة إلى إطار تفويض السلطة في دليل جديد للبرامج والعمليات، يزود الموظفين بتوجيهات واضحة عن السياسات والإجراءات.

٧٨ - وتواصل الهيئة استخدام موارد منظومة الأمم المتحدة كلما أمكن بدلاً من الاعتماد على هيكلها. وعلاوة على ذلك، تستخدم الهيئة الاتفاقات الطويلة الأجل التي وضعتها منظومة الأمم المتحدة.

٧٩ - وستدخل الهيئة نموذجاً لإدارة المخاطر المؤسسية من أجل تعزيز هيكلها الخاص بالحوكمة والمساءلة. وستنفذ الهيئة توصيات مراجعة الحسابات الخارجية، وتكفل قيام المكاتب الميدانية بمعالجة مسائل مراجعة الحسابات للمشاريع المنفذة على المستوى الوطني. وسيساعد الاستمرار في تنفيذ المبادرة الدولية للشفافية في المعونة على تعزيز المساءلة عن الموارد.

٨٠ - وأصدرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إطاراً قانونياً جديداً لمعالجة عدم الامتثال لمعايير السلوك في الأمم المتحدة، إلى جانب سياسات لحماية الموظفين من الانتقام، والتحرش، وإساءة استخدام السلطة.

مجموعة النواتج ٤: حشد الموارد وإدارتها

الناتج ٤-١: توجيه محسن للموارد عن طريق الميزانية، والموارد المالية والبشرية، وإدارة تكنولوجيا المعلومات

٨١ - ستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة إدارة مواردها وفقاً للنظام المالي والقواعد المالية اللذين أقرهما المجلس التنفيذي في نيسان/أبريل ٢٠١١ (UNW/2011/6/Rev.1) من خلال: (أ) تعزيز وتعهّد نظم للإدارة والمساءلة المالية تكون فعالة من حيث التكلفة وشفافة؛ (ب) ودعم ميزنة الموارد القائمة على النتائج؛ (ج) ورصد اعتمادات الميزانيات وتوزيعها في الوقت المناسب؛ (د) وإدارة المعاملات المالية وتقديم تقارير بشأنها.

٨٢ - وعززت هيئة الأمم المتحدة للمرأة عمليات الرقابة المالية في عام ٢٠١٢، بإدخال تعليمات شاملة خاصة بإقفال الحسابات في نهاية السنة ونهاية الشهر، وإبلاغ الإدارة شهرياً، ورصد الميزانية، والإبلاغ عن امتثال الجهات المانحة للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ودليل الإجراءات المالية. وستواصل الهيئة تطوير وتحسين هذه الإجراءات.

٨٣ - وتعد خدمات الموارد البشرية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة استباقية، وموجهة للزبائن، وتتسم بالكفاءة، وتهيئ بيئة عمل تمكينية للموظفين، وتستخدم برنامجاً إلكترونياً للتعين كجزء من مبادرة مشتركة بين الوكالات يقودها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتسمح بسرعة فرز واستعراض طلبات الوظائف. وستأخذ الهيئة أيضاً بسياسة التنقل لاجتذاب المواهب والاحتفاظ بها عن طريق إتاحة فرص لتحقيق التقدم الوظيفي.

٨٤ - وتشمل استراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: (أ) مبادرة الاتصال والتعاون والمحتوى لضمان اتصال الهيئة على نحو فعال، وتوفير مرافق يعول عليها لنشر محتوى شبكة الويب، والبوابات الإلكترونية، والتعاون بين الشبكة الداخلية والشبكة الخارجية؛ (ب) ومبادرة الكفاءة والشفافية لدعم وتبسيط أساليب عمل الهيئة وبناء القدرات على كشف البيانات تمثيلاً مع سياسات كشف البيانات الخاصة بالهيئة؛ (ج) ومبادرة البنية الأساسية والخدمات القوية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي توفر لمكاتب الهيئة ترتيبات البنية الأساسية والدعم اللازمة للموظفين لكي يعملوا بكفاءة وبأدنى حد من الأعطال.

الناتج ٤-٢: توسيع قاعدة الموارد وتنويعها لتلبية الطلب على الدعم التقني الحفاز وتقديم المنح على نحو يتسم بحس استراتيجي

٨٥ - كانت تعبئة الموارد تمثل التحدي الرئيسي منذ إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ولا تزال تشكل التحدي الأكبر الذي تواجهه الهيئة من أجل السير قدماً. فالدعم القوي لعمل الهيئة لم يكن يقابله تمويل بنفس القدر. وبرغم العدد المتزايد من الجهات المانحة، والنجاح المتواضع في الحصول على التمويل من القطاع الخاص ومن المؤسسات، إلا أن الأهداف المحددة للتمويل لم تتحقق بفارق كبير على الرغم من خفض هذه الأعداد في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣.

٨٦ - فولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة، واعتمادها الكبير على المساهمات الطوعية، وأهمية تحقيقها للنتائج في سنواتها الأولى، تجعل من الضروري قيام الجهات المانحة بتحديد أولوياتها، واعتماد خطط أساس جديدة أعلى بكثير للموارد التي تقدمها وفقاً للالتزامات التي أعلنتها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. فبدون زيادة المساهمات، لن يكون مستوى التمويل المقدم للهيئة مسائراً للاضطلاع بولايتها.

٨٧ - وسيتم تكثيف أنشطة تعبئة الموارد وجمع التبرعات، وستستمر بشراكة استراتيجية، واستراتيجية لتعبئة الموارد تقوم في جملة أمور بما يلي: (أ) استهداف قاعدة متنوعة من الجهات المانحة، من بينها جهات مانحة تقليدية وغير تقليدية، بما فيها القطاع الخاص والمؤسسات والأفراد، والمساهمات في صندوق الأمم المتحدة الاستثماري لدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة، والصناديق المواضيعية، وصندوق المساواة بين الجنسين؛ (ب) وبناء الشراكات والوصول إلى صناديق المانحين على مستوى البلدان المشمولة ببرامج؛ (ج) واستخدام برامج الاتصالات المتنوعة لتوسيع نطاق توعية الجمهور، ومناصرة قضية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والتعريف بهيئة الأمم المتحدة للمرأة على نطاق العالم.

الناتج ٤-٣: توفر قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة ونظمها الخاصة للاتصالات أساساً للمناصرة الفعالة لقضية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٨٨ - تهدف استراتيجيات الاتصالات الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى تعزيز تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، وزيادة الوعي العام بأهداف المساواة بين الجنسين ودور المرأة في تحقيق هذه الأهداف؛ وتشجع على تغيير السلوك والمواقف. وستواصل الهيئة استخدام الأخبار ووسائل الإعلام الحاسوبية، وضمان تغطية قضايا المساواة بين الجنسين وعمل الهيئة على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية.

خامسا - تنفيذ الخطة الاستراتيجية وإدارتها

٨٩ - تستخدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة نماذج مختلفة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية، وتستجيب لطلبات الدعم، بما في ذلك إنشاء مكاتب قطرية عند الطلب، وتوفير تغطية من المكاتب القطرية المتعددة، وتغطية من المكاتب الإقليمية، وقدرة تشاورية داخل مكاتب المنسقين المقيمين، ودعم مباشر من المقر.

٩٠ - ويضع التواجد القطري الحالي للهيئة في اعتباره تواجد وقدرة وكالات الأمم المتحدة، إلى جانب معايير من الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣: (أ) حالة المساواة بين الجنسين، والنساء، والفتيات؛ (ب) ومستوى تنمية البلد ودخله، مع التركيز بشكل خاص على أقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية؛ (ج) والتزاع القائم أو التزاع السابق، أو وجود حالات أخرى لانعدام الأمن تواجهها المرأة في البلد؛ (د) وارتفاع مستويات عدم المساواة. وتقوم الهيئة بتعظيم تغطية البلدان بطريقة فعالة من حيث التكلفة وتسم بالكفاءة. وتمشياً مع مبدأ القيادة والملكية الوطنية، يستند تعزيز و أو إنشاء التواجد القطري للهيئة إلى الطلب الذي تقدمه الحكومات الوطنية والتشاور مع الأفرقة القطرية، حسب توافر الموارد. ويشمل التواجد حالياً ٦ مكاتب إقليمية، و ٦ مكاتب متعددة الأقطار، و ٤٨ مكتباً قطرياً، و ٢٨ بلداً لديها تواجد برنامجي فقط (المرفق الثاني).

٩١ - وستدعم المكاتب الإقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تنفيذ الخطة الاستراتيجية عن طريق استراتيجيات إقليمية ورقابة العمل على المستوى القطري، وهو ما يوفر رقابة إدارية وبرنامجية، وضمان الجودة، والدعم التقني والتنفيذي، وتوفير المشورة في مجال السياسات للمكاتب في إقليمها، بما في ذلك الوظيفة المعيارية الحكومية الدولية للهيئة، إلى جانب التنسيق الإقليمي المشترك بين الوكالات، ودعم تعبئة الموارد غير الأساسية، والشراكات، بما في ذلك مع المجتمع المدني، واستخدام الأفرقة الاستشارية الإقليمية لشؤون المجتمع المدني. وسوف تتشارك مع الهيئات والعمليات الإقليمية، وستيسر إدارة المعارف، والاتصالات، والدعوة داخل إقليمها وبين الأقاليم، وستدعم الإجراءات المتخذة في إطار الصناديق الاستثمارية التي تديرها الهيئة.

٩٢ - وستشارك الهيئة في البرامج العالمية والإقليمية من أجل العمل بشأن المسائل العالمية، والاستجابة للتحديات والفرص الناشئة، والتصدي للمخاطر الحاسمة، وتشجيع الابتكار، وبناء شراكات استراتيجية، ودعم العمل المعياري للمنظمة عن طريق وضع المعايير والدعوة القائمة على أدلة.

٩٣ - وتتواءم برامج الهيئة على المستوى القطري مع البرمجة القطرية المشتركة للأمم المتحدة. وتمشياً مع شركاء الأمم المتحدة، ستجري الهيئة استعراضاً في منتصف المدة للخطة الاستراتيجية في عام ٢٠١٥، وتقدم مقترحات ناشئة عنها إلى المجلس التنفيذي، بحيث تعكس الاتفاقات بشأن الخطة الإنمائية الجديدة، ونتائج استعراض المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة.

٩٤ - وستجري الهيئة تحليلاً للخطر وتنفيذ تدابير للتخفيف من المخاطر. وهذا يشمل جميع جوانب الخطر، بما في ذلك الاستجابة للتطورات السياسية غير المتوقعة التي ستدار من خلال استعراض ورقابة البرنامج العادي بواسطة المقر والمكاتب الإقليمية، والمخاطر التشغيلية التي ستدار عن طريق استخدام المراجعة الداخلية، واللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات والتابعة للهيئة، وتعزيز الشفافية؛ والمخاطر في مجال التنسيق، مثل المشاركة المحدودة من جانب كيانات الأمم المتحدة الأخرى، والتي ستدار عن طريق رصد مؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الرصد والإبلاغ والتقييم

٩٥ - ستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة برصد النتائج الإنمائية للخطة الاستراتيجية على مستوى النواتج والنتائج والآثار، ونتائج فعاليتها وكفاءتها التنظيمية على مستوى النواتج. وستشمل المصادر الخاصة بالرصد التقارير القطرية السنوية باستخدام نظام تتبع النتائج التابع للهيئة، وبيانات من نظام تخطيط موارد المؤسسة ونظام أطلس، وعمليات تتبع مؤسسية أخرى. وتمشياً مع نتائج التقييم، ستقوم الهيئة بما يلي: (أ) بناء قدرات رصد داخلي على جميع المستويات؛ (ب) وتطوير نظم قوية للرصد والبيانات لأغراض الإدارة الداخلية؛ (ج) ووضع خطط للرصد والتقييم والبحوث. وسيجري دعم الإبلاغ بواسطة أدوات داخلية تشمل تقارير مرحلية عن البرامج وتقارير سنوية ونظام أطلس. وتعد الهيئة تقريراً سنوياً للمجلس التنفيذي والمجلس الاقتصادي والاجتماعي.

٩٦ - وتنظم سياسة التقييم الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة وظيفة التقييم التي تقوم بها الهيئة. ومكتب التقييم المستقل التابع للهيئة مسؤول مباشرة أمام وكيل الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وله موظفون في المكاتب الإقليمية. وتدرج الموارد الخاصة بالتقييم في التخطيط والميزنة العامة.

٩٧ - وتتاح تقارير التقييم وردود الإدارة للجمهور على نظام المساءلة وتتبع مسار التقييمات على الصعيد العالمي. وتصدر ردود الإدارة ويجري تتبعها بالنسبة لجميع التقييمات.

٩٨ - وستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بما يلي: (أ) المساهمة في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وأفرقة التقييم الإقليمية والقطرية؛ (ب) وتشجيع التقييم المشترك؛ (ج) ودعم قدرة التقييم المراعية للاعتبارات الجنسانية؛ (د) وبناء معرفة قائمة على أدلة. وستعزز بوابة تقييم المساواة بين الجنسين التابعة للهيئة تبادل نتائج التقييم، وتدعم رصد مؤشر تقييم خطة العمل على نطاق المنظومة.

المرفق الأول

الإطار المالي

الإطار المالي (بملايين الدولارات)	ميزانية ٢٠١٢-٢٠١٣						تقديرات ٢٠١٤-٢٠١٥						
	الموارد العادية ٪		الموارد الأخرى استرداد التكاليف البرنامج		الموارد العادية ٪		الموارد الأخرى استرداد التكاليف البرنامج		الموارد العادية ٪		الموارد الأخرى استرداد التكاليف البرنامج		
١ - الموارد المتاحة		٤٧,٩	١٢,٠	٢٠٨,٧	١٤,٨	٢٧١,٤	٢٧,٩	٥٢,٥	١٣,٤	١٥٣,٨	٢٩,٣	٢٣٥,٦	٢٥,٥
الرصيد الافتتاحي													
الإيرادات													
المساهمات													
الإيرادات الأخرى													
والتسديدات													
مجموع الموارد المتاحة		٣٩٩,٩	١٠٠,٠	٥٣٥,٨	٣٧,٧	٩٧٣,٤	١٠٠,٠	٣٩٢,٥	١٠٠,٠	٤٧٧,٩	٥٥,٢	٩٢٥,٦	١٠٠,٠
٢ - استخدام الموارد													
ألف - الأنشطة الإنمائية													
ألف ١- البرامج		٢١٥,٠		٣٨٢,٠		٥٩٧,٠		١٨٥,١		٣٣٠,٠		٥١٥,١	
ألف ٢- الفعالية الإنمائية		٣٥,٩		٤,٠		٣٩,٩		٤٥,٥		٥,٣		٥٠,٨	
المجموع الفرعي للأنشطة الإنمائية		٢٥٠,٩	٧٢,٢	٣٨٢,٠	٤,٠	٦٣٦,٩	٨٦,٣	٢٣٠,٦	٦٧,٨	٣٣٠,٠	٥,٣	٥٦٥,٩	٨٢,٠
باء - تنسيق الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة		٢٠,٩	٦,٠			٢٠,٩	٢,٨	٢٧,٣	٨,٠			٢٧,٣	٤,٠
جيم - أنشطة الإدارة													
جيم ١- متكررة		٧٣,٦		٤,٤		٧٨,٠		٨٢,١		١٤,٧		٩٦,٨	
جيم ٢- غير متكررة		٢,٠				٢,٠							
المجموع الفرعي لأنشطة الإدارة		٧٥,٦	٢١,٨	٤,٤		٨٠,٠	١٠,٨	٨٢,١	٢٤,٢	١٤,٧		٩٦,٨	١٤,٠
دال - أنشطة الأغراض الخاصة													
دال ١- استثمارات رأس المال													

الإطار المالي (ملايين الدولارات)	ميزانية ٢٠١٢-٢٠١٣						تقديرات ٢٠١٤-٢٠١٥		
	الموارد العادية		الموارد الأخرى		المجموع	٪	الموارد العادية		المجموع
	٪	البرنامج	استرداد التكاليف	البرنامج			البرنامج	استرداد التكاليف	
دال - ٢ أنشطة أخرى	٠,٠				٠,٠				٠,٠
المجموع الفرعي لأنشطة الأغراض الخاصة	٠,٠				٠,٠				٠,٠
مجموع الميزانية المؤسسية (ألف - ٢ + باء + جيم + دال)	١٣٢,٤	٣٨,١	٨,٤	١٤٠,٨	١٩,١	٤٥,٦	١٥٤,٩	٢٠,٠	١٧٤,٩
مجموع استخدام الموارد (ألف + باء + جيم + دال)	٣٤٧,٤	١٠٠,٠	٨,٤	٣٨٢,٠	١٠٠,٠	٣٤٠,٠	١٠٠,٠	٢٠,٠	٦٩٠,٠
رصيد الموارد (٢-١)	٥٢,٥		٢٩,٣	١٥٣,٨	٢٣٥,٦	٥٢,٥	١٤٧,٩	٣٥,٢	٢٣٥,٦

المرفق الثاني

المكاتب الإقليمية، والمتعددة الأقطار، والقطرية حتى نيسان/أبريل ٢٠١٣

المكاتب الإقليمية (٦)	المكاتب المتعددة الأقطار (٦)	المكاتب القطرية (٤٨)	التواجد البرنامجي (٢٨)
المكاتب الإقليمية لأفريقيا: نيروبي، كينيا (شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي) داكار، السنغال (غرب ووسط أفريقيا)	جنوب أفريقيا (الجنوب الأفريقي)	بوروندي، الكامبيون، كوت ديفوار، جمهورية الكونغو الديمقراطية، إثيوبيا، كينيا، ليبريا، ملاوي، مالي، موزامبيق، نيجيريا، رواندا، السنغال، سيراليون، جنوب السودان، السودان، جمهورية تنزانيا المتحدة، أوغندا، زيمبابوي	الرأس الأخضر، غانا، غينيا - بيساو، الصومال
المكتب الإقليمي للدول العربية: القاهرة، مصر	المغرب (منطقة المغرب)	مصر، العراق، الأردن، دولة فلسطين	الجزائر، ليبيا، موريتانيا، تونس، اليمن
المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ: بانكوك، تايلند	الهند (جنوب آسيا) فيجي (جزر المحيط الهادئ)	أفغانستان، بنغلاديش، كمبوديا، نيبال، باكستان، بابوا غينيا الجديدة، تايلند، تيمور - ليشتي، فييت نام	الصين، إندونيسيا، كيريباتي، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ميانمار، الفلبين، ساموا، جزر سليمان، فانواتو، بوتان، ملديف، سري لانكا
المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى: اسطنبول، تركيا	كازاخستان (آسيا الوسطى)	ألبانيا، البوسنة والهرسك، جورجيا، قيرغيزستان، جمهورية مولدوفا، سلوفاكيا	كوسوفو، جمهورية مقدونيا، البوغوسلافية السابقة، صربيا، طاجيكستان
المكتب الإقليمي للأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي: بنما سيتي، بنما	بربادوس (منطقة الكاريبي)	البرازيل، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كولومبيا، الجمهورية الدومينيكية، إكوادور، السلفادور، غواتيمالا، هايي، المكسيك، باراغواي	هندوراس، نيكاراغوا، أوروغواي