

Distr.: General
25 March 2015
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة البرنامج والتنسيق
الدورة الخامسة والخمسون
الدورة الموضوعية، ١-٢٦ حزيران/يونيه ٢٠١٥
البند ٣ (ب) من جدول الأعمال المؤقت*
المسائل البرنامجية: التقييم

تقييم هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية

موجز

أنشأت الجمعية العامة، في قرارها ٢٨٩/٦٤، هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، على أن تبدأ مزاولة مهامها في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. وتشمل ولايتها العمل المعياري والتنفيذي والتنسيقي دعماً لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

وقد درس مكتب خدمات الرقابة الداخلية أهمية وفعالية هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تحقيق ولايتها من خلال العمل في مجال الدعم المعياري وصلته بالأنشطة التنفيذية. واستخدم المكتب مزيجاً من الأساليب الكمية والكيفية، بما في ذلك تحليل المحتوى، والمقابلات، والاستقصاءات، والبعثات الميدانية، والتحليل التجميعي للبيانات الثانوية، والمراقبة المباشرة.

* E/AC.51/2015/1



الرجاء إعادة استعمال الورق

170415 160415 15-04632 (A)



ورغم أن مستويات الموارد كانت أدنى مما هو متوخى، فقد زادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إبراز الاهتمام بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد عزّزت الهيئة الفرص المتاحة لإدماج المسائل ذات الصلة في مداولات الدول الأعضاء والنتائج المعيارية ذات الصلة، وكذلك في أعمال منظومة الأمم المتحدة. وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري، فقد أسهم عمل الهيئة في مجال الدعم المعياري في النهوض بتلك المسائل في برامج الأمم المتحدة وأنشطتها على الصعيد القطري وتعزيز الحوار مع الحكومات والشركاء في التنمية.

كما حققت هيئة الأمم المتحدة للمرأة نتائج إيجابية في تعزيز الإطار المعياري المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد دعمت اعتماد القواعد والمعايير الجنسانية وتعزيز إدماج الموضوع في البرامج العالمية والقطاعية. وقد كانت فعالة على نحو خاص في العمل على تحقيق النتائج التي أُنقِص عليها في الدورتين السابعة والخمسين والثامنة والخمسين للجنة وضع المرأة وإدراج هدف قائم بذاته بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الخطة المقترحة لفترة ما بعد عام ٢٠١٥. كما عزّزت الهيئة مشاركتها مع مجلس الأمن، ودعمت توسيع الإطار المعياري فيما يخص الدور الذي تضطلع به المرأة في جميع مراحل منع نشوب النزاعات وتسويتها والتعافي منها. وأسهمت الهيئة في تعزيز التشريعات والسياسات الوطنية، ولا سيما في مجالات إنهاء العنف ضد المرأة، والميزنة المراعية للمنظور الجنساني، وقيادة المرأة في السياسات واتخاذ القرارات.

وقد واجه الدعم الذي تقدمه هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتنفيذ المعايير الجنسانية على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والوطني عدّة عوامل تنطوي على تحديات. إضافة إلى عدم كفاية الموارد ووجود عوامل خارجة عن إرادة الهيئة المباشرة، كالاقتدار إلى الإرادة السياسية وقدرات الحكومات والمقاومة الثقافية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تشمل تلك العوامل الطابع الواسع النطاق لمجالات التأثير الست في الخطة الاستراتيجية للهيئة وعدم كفاية الروابط بين مقر الهيئة والمكاتب الميدانية، بما في ذلك الصلات بين العمل المعياري والعمل التنفيذي.

ومن أجل القيام على نحو فعال بدعم تنفيذ الإطار المعياري، تحتاج الهيئة إلى التنسيق مع شركائها في الأمم المتحدة، وقد أحرزت بعض النجاح في هذا الصدد، ولا سيما في البلدان التي لها وجود فيها. ومع ذلك، لم تستفد الهيئة من شراكاتها داخل الأمم المتحدة استفادة كاملة على نحو يتيح لها الاستعانة بالمزايا النسبية للكيانات الأخرى مع زيادة الوجود الميداني وإقامة شبكات أوسع نطاقاً، ولم تُحدّد تماماً دورها ومسؤولياتها فيما يتعلق بدعم تنفيذ الإطار المعياري.

ويقدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية التوصيات الهامة الأربع التالية إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة:

- (أ) أن تُحدّد، في سياق استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية في عام ٢٠١٦، الكيفية التي ستُعالج بها القضايا الرئيسية في مجالات التأثير الستة؛
- (ب) أن تواصل تعزيز أوجه التآزر بين برنامجيها الفرعيين من خلال تحقيق الترابط بينهما على نحو أكثر منهجية وانتظاماً، وبزيادة إضفاء الطابع الرسمي عند الاقتضاء؛
- (ج) أن تواصل تعزيز الروابط القائمة بين المقر والمكاتب الميدانية، بما في ذلك تحسين الدعم المقدم إلى المكاتب الميدانية في تنفيذ الإطار المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛
- (د) أن تقدم، بالتشاور مع شركائها في الأمم المتحدة، مزيداً من التوضيح لأوجه التكامل فيما يتعلق بتنفيذ الإطار المعياري.

المحتويات

الصفحة

٥	أولا - مقدمة
٦	ثانيا - معلومات أساسية
٩	ثالثا - المنهجية
١١	رابعا - نتائج التقييم
١١	ألف - رغم انخفاض حجم موارد هيئة الأمم المتحدة للمرأة عمّا كان متوقعا في التقديرات الأصلية، فإن الهيئة أبرزت أهمية مسألتي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والاهتمام بهما من خلال جهود الدعم المعياري التي اضطلعت بها
١٤	باء - حققت هيئة الأمم المتحدة للمرأة نتائج إيجابية في تقوية الإطار المعياري للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
١٩	جيم - واجهت الهيئة تحديات بسبب عدّة عوامل في طريق دعمها لتطبيق قواعد المساواة بين الجنسين ومعاييرها على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني
٢٥	دال - لم تستفد الهيئة حتى الآن على نحو كامل من شراكاتها داخل الأمم المتحدة لزيادة فعالية دعم تنفيذ الإطار المعياري
٣٠	خامسا - الخاتمة
٣١	سادسا - التوصيات
٣٣	المرفق رد رسمي من هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على التقييم الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية

أولا - مقدمة

١ - اختارت وحدة التفتيش والتقييم التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) لأغراض التقييم استنادا إلى تقييم للمخاطر أجراه المكتب لتحديد أولويات التقييم البرنامجي. واختارت لجنة البرنامج والتنسيق التقييم البرنامجي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للنظر فيه خلال دورتها الخامسة والخمسين في حزيران/يونيه ٢٠١٥ (انظر A/68/16، الفقرة ١٥٨). وأيدت الجمعية العامة هذا الاختيار في قرارها ٢٠/٦٨.

٢ - ويرد الإطار المرجعي العام لمكتب خدمات الرقابة الداخلية في قرارات الجمعية العامة ٢١٨/٤٨ بء و ٢٤٤/٥٤ و ٢٧٢/٥٩، وكذلك في الوثيقة ST/SGB/273، التي تحول للمكتب، وفقا للمادة ٩٧ من ميثاق الأمم المتحدة، الشروع في أي إجراء يراه ضروريا للنهوض بمسؤولياته والقيام بذلك الإجراء والإبلاغ عنه. ويُجرى تقييم المكتب وفقا للأنظمة والقواعد التي تحكم تخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ورصد التنفيذ وأساليب التقييم (ST/SGB/2000/8)^(١).

٣ - وفي هذا السياق، فإن الهدف من التقييم هو أن يحدد بصورة منهجية وموضوعية قدر الإمكان أهمية وفعالية هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تحقيق ولايتها المتمثلة في دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن طريق العمل في مجال الدعم المعياري وصلته بالأنشطة التنفيذية. وقد انبثق موضوع التقييم عن مرحلة لتحديد النطاق يرد وصفها بالتفصيل في الورقة الاستهلاكية للتقييم. ونظرا لضرورة قيام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتعزيز الروابط بين القرارات الحكومية الدولية وتنفيذ تلك القرارات على أرض الواقع، فإن عملها في مجال الدعم المعياري يكتسي أهمية بالغة في تحقيق الأهداف العامة والولاية الشاملة. وقد أُعد التقييم وفقا لقواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

(١) البند ٧-١: "هدف التقييم هو: (أ) تحديد مدى وجاهة وكفاءة وفعالية وأثر أنشطة المنظمة بالنسبة لأهدافها تحديداً منهجياً وموضوعياً قدر الإمكان؛ (ب) تمكين الأمانة العامة والدول الأعضاء من الاشتراك في دراسات منهجية بغية زيادة فعالية البرامج الرئيسية للمنظمة عن طريق تغيير محتواها، وإعادة النظر في أهدافها، عند الضرورة".

ثانيا - معلومات أساسية

تاريخ الإطار المعياري وولايته

٤ - أنشأت الجمعية العامة، في قرارها ٢٨٩/٦٤، هيئة الأمم المتحدة للمرأة بوصفها كيانا جامعا يقوم بمهام معيارية وتنفيذية وتنسيقية، على أن تبدأ مزاوله مهامها في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، وذلك من خلال دمج ولايات الكيانات التالية:

(أ) مكتب المستشاره الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة؛

(ب) شعبة النهوض بالمرأة بالأمانة العامة؛

(ج) صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة؛

(د) المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة.

٥ - وهيئة الأمم المتحدة للمرأة مكلفة بقيادة وتنسيق وتعزيز مساءلة منظومة الأمم المتحدة عن عملها المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقررت الجمعية العامة أن يكون إطار عمل الهيئة هو ميثاق الأمم المتحدة وإعلان ومنهاج عمل بيجين والوثيقة الختامية للدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة (القرار د-٢٣/٢، المرفق، والقرار د-٢٣/٣، المرفق) وصكوك ومعايير وقرارات الأمم المتحدة السارية التي تدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والنهوض بها وتعالجها وتسهم في تحقيقها.

٦ - وتوفر هيئة الأمم المتحدة للمرأة التوجيه والدعم التقني لجميع الدول الأعضاء، بناء على طلبها، بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وحقوقها وتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتكلف بأن تعمل بالتشاور مع الآليات الوطنية للمرأة ومنظمات المجتمع المدني وأن تعمل كجزء من نظام المنسقين المقيمين، في إطار أفرقة الأمم المتحدة القطرية، وذلك من خلال قيادة وتنسيق أعمال الفريق في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتنسيقها بقيادة المنسق المقيم.

الهيكل والحوكمة

٧ - تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة تحت إشراف مدير تنفيذي يُعين برتبة وكيل للأمين العام. وتضم البرنامج الفرعي ١، الدعم الحكومي الدولي والتنسيق والشراكات الاستراتيجية، والبرنامج الفرعي ٢، الأنشطة السياسية والبرنامجية، ويتولى قيادة كل منهما موظف برتبة وكيل للأمين العام. كما يضم هيكل الهيئة شعبة التنظيم والإدارة، ومكتب الموارد البشرية، ومكتب التقييم المستقل.

٨ - وخلال السنتين الماضيتين، طورت الهيئة هيكلها الإقليمي لتحديد أوجه الكفاءة وتعزيز القدرات الميدانية. وفي عام ٢٠١٤، حصلت الهيئة على مقرها في نيويورك؛ ولديها أيضا ٦ مكاتب إقليمية و ٦ مكاتب متعددة البلدان و ٤٨ مكتبا قطريا ووجود برنامجي في ٣٠ بلدا.

الأولويات الاستراتيجية العالمية وإطار النتائج

٩ - حسبما جاء في الخطتين الاستراتيجيتين للفترتين ٢٠١١-٢٠١٣ و ٢٠١٤-٢٠١٧، فإن نتائج الهيئة تدرج في ستة مجالات تركيز:

- (أ) قيادة النساء لعملية صنع القرار على جميع المستويات ومشاركتهن فيها؛
- (ب) تمكين النساء اقتصاديا واستفادتهن من التنمية، ولا سيما أفقرهن وأكثرهن استبعادا؛
- (ج) تمكين النساء والفتيات من عيش حياة خالية من العنف؛
- (د) إعطاء دور للقيادة والمشاركة النسائيتين في تحديد معالم العمل من أجل السلام والأمن والعمل الإنساني؛
- (هـ) جعل المساءلة عن الالتزامات والأولويات المتصلة بالمساواة بين الجنسين عنصرا واضحا تماما في الحوكمة والتخطيط الوطني؛
- (و) قيام الحكومات وغيرها من أصحاب المصلحة على جميع المستويات باتخاذ وتطبيق مجموعة شاملة وعملية من القواعد والسياسات والمعايير العالمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

١٠ - وتتمثل الاستراتيجية الرامية إلى تحقيق هذه النتائج في الجمع بين المهام الرئيسية الأربع للهيئة وتعزيز الاتساق فيما بينها، وهي:

- (أ) الدعم الحكومي الدولي؛
- (ب) التنسيق ضمن منظومة الأمم المتحدة؛
- (ج) توفير المساعدة على التنفيذ للدول الأعضاء ومنظمات المجتمع المدني؛
- (د) الدعوة والاتصال.

١١ - ولما كانت الهيئة تتلقى موارد من الميزانية العادية للأمم المتحدة، فهي مكلفة من قبل الجمعية العامة بأن تُعد إطاراً استراتيجياً لفترة سنتين^(٢).

الموارد

١٢ - تبلغ موارد هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتوقعة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ ما قدره ٧١٦ مليون دولار، يرد ٩٨ في المائة منها من مساهمات خارجة عن الميزانية^(٣). كما تتولى الهيئة إدارة وحشد الموارد لصندوق المساواة بين الجنسين وصندوق الأمم المتحدة الاستئماني للقضاء على العنف ضد المرأة.

١٣ - ووفقاً للميزانية البرنامجية المقترحة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ (A/68/6 (Sect. 17))، فلدى الهيئة ٤٧١ وظيفة، منها ٤٥ ممولة من خلال الميزانية العادية و ٤٢٦ من خلال مساهمات خارجة عن الميزانية. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤، كانت قائمة موظفي الهيئة تضم ٧٥٧ وظيفة، منها ٣٨ في المائة ممولة من مصادر إضافية. ويعمل ٦٨ في المائة من الموظفين في الميدان.

العمل في مجال الدعم المعياري

١٤ - استخدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية تعريف العمل المعياري الذي اعتمده فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في عام ٢٠١٢، والذي وافق عليه جميع أعضائه، بما فيهم هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والذي ينص على "دعم إرساء القواعد والمعايير في الاتفاقيات والإعلانات والأطر التنظيمية والاتفاقيات والمبادئ التوجيهية ومدونات الممارسات وغيرها من الصكوك الواضحة للمعايير على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني. وينطوي العمل المعياري أيضاً على دعم تطبيق هذه الصكوك على صعيد السياسات، أي إدماج أحكامها في التشريعات والسياسات وخطط التنمية، ودعم تطبيقها على مستوى البرامج"^(٤). ويتمشى هذا التعريف عموماً مع وصف الهيئة لأعمال الدعم المعياري التي تضطلع بها.

(٢) خلال فترة التقييم، كانت الهيئة تسترشد في عملها بالإطار الاستراتيجي للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (A/67/6/Rev.1، البرنامج ١٤).

(٣) تبلغ موارد الميزانية العادية المقدرة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ ما قدره ١٥,٧ مليون دولار (A/68/6 (Sect. 17)).

(٤) United Nations Evaluation Group Handbook for Conducting Evaluations of Normative Work in the United Nations System.

١٥ - وفي سياق التعريف الوارد أعلاه، سيسهم عمل الهيئة في ميدان الدعم المعياري في تحقيق النتائج على ثلاثة مستويات، هي:

- (أ) وضع القواعد والمعايير (في الاتفاقيات والإعلانات والمبادئ التوجيهية وغيرها من الصكوك الواضحة للمعايير) على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والوطني؛
- (ب) تنفيذ القواعد والمعايير على صعيد السياسات؛
- (ج) تنفيذ القواعد والمعايير على صعيد البرامج.

ثالثاً - المنهجية

١٦ - كما ذكر سابقاً، فقد تولى مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقييم الدعم الذي تقدمه الهيئة في مجالي وضع القواعد والمعايير وتنفيذها كليهما، بما في ذلك الأنشطة التنفيذية. وقيم المكتب الشراكات التي دخلت فيها الهيئة مع كيانات الأمم المتحدة وأنشطة التنسيق التي تضطلع بها في سياق ارتباطها بعمل الهيئة في مجال الدعم المعياري. ولم يُجرَ تقيماً مباشراً لشراكات الهيئة مع منظمات المجتمع المدني.

١٧ - واستخدم التقييم المجموعة التالية من الأساليب الكمية والنوعية لجمع البيانات:

(أ) استعراض الوثائق: حيث أُجري تحليل لمضمون وثائق، من بينها قرارات الهيئات الحكومية الدولية؛ والخطط الاستراتيجية للهيئة ومذكراتها الاستراتيجية القطرية وميزانياتها وتقاريرها السنوية واستراتيجيتها التنسيقية؛ وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وتقارير المنسقين المقيمين والتقارير القطرية الصادرة بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين؛

(ب) المقابلات: حيث أُجريت ١٦١ مقابلة شبه منظمة مع موظفي الهيئة في مقرها ومكاتبها الميدانية وممثلي الدول الأعضاء ومنظمات المجتمع المدني وكيانات الأمم المتحدة الشريكة للهيئة؛

(ج) البعثات الميدانية: حيث أُجريت زيارات إلى إثيوبيا وتايلند والسنغال وكوت ديفوار والهند؛

(د) الاستقصاء: حيث أُجريت استقصاءات على شبكة الإنترنت للعثات التالية:

- ١' جميع موظفي الهيئة^(٥)؛
- ٢' الأفرقة الاستشارية للمجتمع المدني التابعة للهيئة^(٦)؛
- ٣' المنسقون المقيمون^(٧)؛
- ٤' المجلس التنفيذي للهيئة^(٨)؛
- ٥' لجنة وضع المرأة^(٩)؛
- (هـ) تحليل المعلومات المنشورة على تويتر: حيث أُجري تحليل منظم للمعلومات المستخلصة من حسابات الهيئة على تويتر؛
- (و) التحليل التجميعي: حيث جرى في إطاره استعراض ١٥ تقريراً من تقارير تقييم الهيئة؛
- (ز) الملاحظة المباشرة لاجتماعات المجلس التنفيذي للهيئة ولجان الجمعية العامة واللقاءات الدعوية التي تنظمها الهيئة.
- ١٨ - وقام خبير استشاري مستقل معني بالشؤون الجنسانية باستعراض الإطار المرجعي للتقييم، وأدوات جمع البيانات، والنتائج الأولية، ومشروع التقرير.
- ١٩ - تشاور المكتب مع الهيئة أثناء اضطلاعها بالتقييم، ويعرب عن شكرها لها على حسن تعاونها ومساعدتها. ويرد في مرفق هذا التقرير رد الهيئة على مشروع التقرير.

- (٥) أُجري الاستقصاء في الفترة من أيلول/سبتمبر إلى تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، وأُرسل إلى ٦٨٩ موظفاً في مقر الهيئة والميدان. وأجاب عليه ما مجموعه ٢٦٩ موظفاً، أي بمعدل ٣٩ في المائة.
- (٦) أُجري الاستقصاء في الفترة من أيلول/سبتمبر إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤، وأُرسل إلى جميع أعضاء الأفرقة الاستشارية للمجتمع المدني البالغ عددهم ٢٨١ عضواً. وأجاب عليه ما مجموعه ١٧٧ عضواً، أي بمعدل ٦٣ في المائة.
- (٧) أُرسِل الاستقصاء إلى البلدان التي بها وجود ميدان للهيئة وإلى تلك التي ليس بها وجود لها. وأُجري استقصاء البلدان التي بها وجود للهيئة في الفترة من أيلول/سبتمبر إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤، وأُرسل إلى ٥٤ منسقا مقيما في هذه البلدان، وأجاب عليه ٢٦ منسقا (أي بمعدل ٤٨ في المائة). وأُجري الاستقصاء في البلدان التي ليس بها وجود للهيئة في الفترة من أيلول/سبتمبر إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤، وأُرسل إلى ٧٧ منسقا مقيما، وأجاب عليه ٢٤ منسقا (أي بمعدل ٣١ في المائة).
- (٨) أُجري الاستقصاء في الفترة من آب/أغسطس إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤، وأُرسل إلى جميع أعضاء المجلس التنفيذي البالغ عددهم ٥٩ عضواً. وأجاب عليهما مجموعه ١٠ أعضاء، أي بمعدل ١٧ في المائة. وبسبب انخفاض معدل الاستجابة، لم تُستخدم بيانات الاستقصاء.
- (٩) أُجري الاستقصاء في الفترة من آب/أغسطس إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤، وأُرسل إلى ٦٣ عضواً من أعضاء لجنة وضع المرأة السابقين والحاليين. وأجاب عليه ما مجموعه ١١ عضواً، بمعدل ١٧ في المائة. وبسبب انخفاض معدل الاستجابة، لم تُستخدم بيانات الاستقصاء.

رابعاً - نتائج التقييم

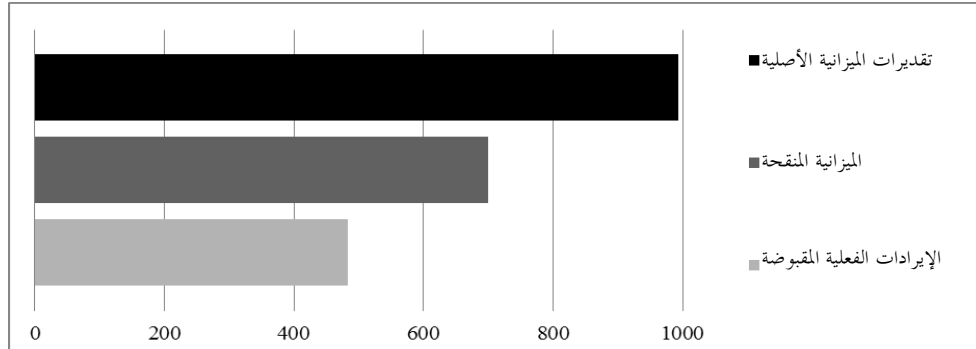
ألف - رغم انخفاض حجم موارد هيئة الأمم المتحدة للمرأة عمّا كان متوقعاً في التقديرات الأصلية، فإن الهيئة أبرزت أهمية مسألتي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والاهتمام بهما من خلال جهود الدعم المعياري التي اضطلعت بها

٢٠ - انخفض حجم التبرعات التي تلقتها الهيئة - والتي تعتمد عليها بشدة في تنفيذ ولايتها - عن التقديرات الأصلية بقدر كبير. ورغم أن التبرعات الواردة إلى الهيئة زادت بنسبة ٢٠ في المائة من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٣، فإن التبرعات التي تلقتها الهيئة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ انخفضت بنسبة ٥١ في المائة عن تقديرات الميزانية الأصلية التي أُعدت في عام ٢٠١١^(١٠) وبنسبة ٣١ في المائة عن تقديرات الميزانية المنقحة التي أُعدت في عام ٢٠١٢ والتي اعتبرها المجلس التنفيذي للهيئة ضرورية لتمكينها من الاضطلاع بولايتها^(١١).

الشكل الأول

التبرعات الواردة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، مع مقارنتها بالتقديرات المدرجة في الميزانيتين الأصلية والمنقحة

(ملايين دولارات الولايات المتحدة)



المصدر: UNW/2013/7، A/66/6 (Sect. 17)، قائمة التبرعات الواردة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١٣)، تقديرات الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.

(١٠) A/66/6 (Sect. 17).

(١١) تقديرات الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ (UNW/2013/7).

٢١ - ورغم أن انخفاض الموارد التي حصلت عليها هيئة الأمم المتحدة للمرأة فعلياً عن الموارد المتوقعة في التقديرات قد أثر بدرجة كبيرة على قدرتها على تنفيذ ولاية الدعم المعياري المهود بها إليها بكفاءة (كما سُنقش في النتيجة جيم)، فقد رفعت الهيئة الوعي بمسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وعززت فرص إدماجهما في مداولات الدول الأعضاء والنتائج المعيارية ذات الصلة وعمل منظومة الأمم المتحدة. وأكد جلُّ من أُجريت معهم مقابلات من الدول الأعضاء وكيانات الأمم المتحدة الشريكة للهيئة وموظفي الهيئة أن مسائل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بالشكل الذي يشجع عليه مسؤولو الإدارة العليا للهيئة وممثلوها في البرامج القطرية، قد عولجت بصورة أكثر وضوحاً من ذي قبل. وارتأى الموظفون وأصحاب المصلحة أن إبراز أهمية مسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإكسابها المزيد من الاهتمام تعتبر واحدة من أهم ثلاث نتائج حققتها الهيئة في مجال الدعم المعياري منذ إنشائها. واتفق الجميع على أنه، لولا الهيئة، بوصفها الكيان الوحيد المنوط به ولاية مكرسة لهاتين المسألتين، لما كان هناك وجود للحوار الدائر حول هاتين المسألتين ولا للنتائج التشريعية المتعلقة بهما.

٢٢ - وعلى الصعيد العالمي، هيأت قيادة الهيئة الفرص لمناقشة وترسيخ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في اجتماعات الهيئات الحكومية الدولية وغيرها من الاجتماعات ووفرت الدعم لتلك الفرص. وإضافة إلى تقديم الدعم التقني إلى الدول الأعضاء أثناء التفاوض بشأن وضع قواعد جديدة، شاركت الهيئة في رعاية اجتماعات رفيعة المستوى ومناسبات على هامشها كان الغرض منها إذكاء الوعي لدى مختلف القطاعات بالشواغل ذات الصلة بولاية الهيئة وتعزيز مراعاة تلك الشواغل في برامجها. وقد شمل ذلك البيئة وتغير المناخ، والشؤون الإنسانية، والتوسع الحضري المستدام، وحقوق الشعوب الأصلية، والشباب، والصحة. وقد أسفر التعاون بين الهيئة ومكتب دعم بناء السلام، مثلاً، خلال الدورة السابعة للجنة التنظيمية للجنة بناء السلام في عام ٢٠١٣، عن اعتماد إعلان التمكين الاقتصادي للمرأة من أجل بناء السلام (PBC/7/OC/L.1). وفي عام ٢٠١٢، نظمت الهيئة عدة مناسبات تتعلق بتيسير احتكام المرأة إلى القضاء، وشجعت على تعميم المنظورات الجنسانية في تقرير الأمين العام (A/66/749) خلال التحضير للاجتماع الرفيع المستوى للجمعية العامة بشأن سيادة القانون على الصعيدين الوطني والدولي، الذي عقد في عام ٢٠١٢.

٢٣ - وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري، أسفرت جهود الهيئة في مجال الدعم المعياري عن تقوية الحوار بشأن ولايتها مع الجهات الحكومية والإنمائية الشريكة لها. ففي مالي، مثلاً، جمع المؤتمر المعني بالدور القيادي للمرأة في منطقة الساحل ٤٠ وزيرة وناشطة وخبيرة

لتشجيع دور المرأة في إدارة الأزمات^(١٢). وفي كولومبيا، شجعت جهود الهيئة على تعبئة منظمات المجتمع المدني النسائية وزيادة تمثيل المرأة في محادثات السلام. وبفضل مشروع "المساواة بين الجنسين في الإدارة السياسية" في منطقة المحيط الهادئ، نالت هذه المسألة المزيد من الدعم في القطاع العام، مما أسفر عن زيادة الاهتمام بالمساواة بين الجنسين في البرامج الحكومية^(١٣). وفي السنغال، سلطت الهيئة المزيد من الضوء على برنامج الأمم المتحدة المشترك بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وشجعت الوزارات على استخدام أدوات تراعي المنظور الجنساني في الإدارة العامة.

٢٤ - وساهمت جهود الهيئة في مجال الدعم المعياري أيضا في إكساب هذا الموضوع أهمية أكبر في برامج الأمم المتحدة وأنشطتها على الصعيد القطري. وذكرت أغلبية المقيمين على استقصاء المنسقين المقيمين (٦٧ في المائة) أن إبراز أهمية القواعد والمعايير الرئيسية يعدّ أكبر قيمة أضافتها الهيئة للبلدان التي يعملون بها، وذلك بفضل تركيز الهيئة الحصري على مسألة المساواة بين الجنسين واضطلاعها بجهود كبيرة في تشجيع تلك المساواة. وعلى الصعيد القطري، ساهمت الهيئة في عدد أكبر من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، من خلال زيادة عدد البرامج المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين، وزيادة بناء قدرات موظفي الأمم المتحدة في هذا المجال، وزيادة استخدام سجلات الأداء الجنساني.

٢٥ - ورفعت الهيئة الوعي بقواعد المساواة بين الجنسين ومعاييرها في أوساط عامة الناس بفعالية، ولا سيما فيما يتعلق بالإطار المعياري لإنهاء العنف ضد المرأة. وفي سياق حملة الأمين العام المعنونة "اتحدوا لإنهاء العنف ضد المرأة"، قادت الهيئة جهودا ترمي إلى تحويل هذه المسألة إلى مسألة عامة. وترد في الإطار التالي نماذج من المبادرات الأخرى التي اضطلعت بها الهيئة لإذكاء الوعي العام.

(١٢) نظم المؤتمر كل من الاتحاد الأوروبي ومكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى منطقة الساحل وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

(١٣) تقييم مشروع "المساواة بين الجنسين في الإدارة السياسية" الذي نفذته هيئة الأمم المتحدة للمرأة والوكالة الأسترالية للتنمية الدولية (٢٠١٢).

نماذج من الحملات التي نفذتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإذكاء الوعي العام بقواعد المساواة بين الجنسين ومعاييرها

نفذت حملة "جاهزات للانضمام للقوائم الانتخابية" في عام ٢٠١٤ من أجل إذكاء الوعي العام بأهمية زيادة تمثيل النساء في هيئات صنع القرار في أوروغواي، تمشيا مع نظام الحصص المنصوص عليه في قانون الانتخابات لعام ٢٠٠٩. وقد استعانت هذه الحملة بفنانات وسيدات أعمال وصحافيات شهيرات في أوروغواي، وبثت رسائلها عبر قنوات التلفزيون في جميع أنحاء البلد، واستخدمت شبكات التواصل الاجتماعي.

ونظمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بصفتها أمانة حملة "اتحدوا لإنهاء العنف ضد المرأة"، مناسبات في مختلف أنحاء العالم كجزء من حملة الستة عشر يوماً من النشاط المناهضة للعنف الجنساني. وفي عام ٢٠١٣، نفذت الهيئة حملتها تحت شعار "توفير أماكن آمنة للنساء والفتيات"، وروجت لتوصيات الدورة السابعة والخمسين للجنة وضع المرأة.

٢٦ - واستخدمت الهيئة بفعالية وسائط التواصل الاجتماعي والشخصيات العامة في توعية عامة الجمهور بولايتها. وعبر تويتر، لم تكتف الهيئة بالترويج لعملها، وتسليط الضوء على مراسلتها الجيدة، وإنما أعادت نشر المعلومات المنشورة في الصحف وغيرها من الوسائط لرفع الوعي بالتحديات المستجدة والقائمة التي تعرقل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في شتى أنحاء العالم. وزاد الجمهور المتابع لحسابات الهيئة على وسائط التواصل الاجتماعي حتى تجاوز ١,٩ مليون متابع في عام ٢٠١٤. وأثناء انعقاد الدورة الثامنة والخمسين للجنة وضع المرأة، في عام ٢٠١٤، بلغ عدد المتلقين الذين وصلت إليهم الهيئة على تويتر ٤٧ مليون مستخدم، في مقابل ٢٨ مليون مستخدم في عام ٢٠١٣.

٢٧ - ومارست الهيئة دوراً فعالاً في التشجيع على زيادة الحوار حول ولايتها. فقد نظمت الهيئة، مثلاً، أثناء التحضير لإحياء الذكرى السنوية العشرين لإعلان ومنهاج عمل بيجين، زهاء ١٠٠ مناسبة عالمية وإقليمية ووطنية لمناقشة مجالات الاهتمام الحاسم الاثني عشر المدرجة في منهاج العمل وصاغت ميثاقاً إعلامياً مع ٣٠ مؤسسة إعلامية من مختلف أنحاء العالم. وابتداءً من عام ٢٠١١، ظلت الهيئة تنظم سنوياً، بالشراكة مع سائر كيانات الأمم المتحدة، ما يتراوح بين ٢٥ و ٣٠ لقاءً مفتوحاً لمناقشة دور المرأة في السلام والأمن، من أجل الاحتفاء بذكرى اعتماد قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) وتعزيز الحوار بين ممثلي المجتمع المدني والنشطاء وموظفي الأمم المتحدة.

باء - حققت هيئة الأمم المتحدة للمرأة نتائج إيجابية في تقوية الإطار المعياري للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

نجحت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في دعم اعتماد القواعد والمعايير على الصعيدين العالمي والإقليمي

٢٨ - في خضم بيئة سياسية وثقافية كثيرا ما تنطوي على تحديات، عززت الهيئة الإطار المعياري عن طريق دعم اعتماد القواعد والمعايير الجنسانية وتعزيز دمج ولايتها في برامج العمل العالمية والقطاعية. وعلى وجه الخصوص، فإن ما يقرب من نصف الموظفين في مقر الهيئة (٤٨ في المائة)، وثلث شركاء الأمم المتحدة في المقر (٣٥ في المائة)، وربع موظفي الهيئة الميدانيين (٢٥ في المائة) ممن أجريت المقابلات معهم ذكروا أن أهم نتائج الدعم المعياري التي أسهمت الهيئة في تحقيقها على الصعيد العالمي هي إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كهدف قائم بذاته في مقترح الفريق العامل المفتوح باب العضوية التابع للجمعية العامة والمعني بأهداف التنمية المستدامة، إلى جانب دمج غايات تتعلق بمراعاة الاعتبارات الجنسانية في الأهداف الأخرى. وأرست ورقة الموقف التي أعدتها الهيئة في عام ٢٠١٣ بعنوان "إدراج المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة وتمكين المرأة كهدف تحويلي مستقل بذاته: الضرورات الحتمية والعناصر الرئيسية" أساسا صلبا لمشاورات الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة واستخدمت لتيسير الحوار في ٤٢ اجتماعا على الصعيدين الوطني والإقليمي. وساهمت الهيئة بدرجة كبيرة في أعمال الفريق العامل باب المفتوح، حيث قدمت المشورة إلى فريق الدعم التقني والأفرقة العاملة الأخرى وشاركت مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة في قيادة المشاورة المواضيعية العالمية بشأن معالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين.

٢٩ - وبفضل مشاركة الهيئة في العملية التحضيرية لمؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، فقد أدمجت ولايتها في وثيقة المؤتمر الختامية (قرار الجمعية العامة ٦٦/٢٨٨، المرفق) وبالتوازي مع ذلك، دعمت الهيئة بفعالية اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ في اتجاه اتخاذ مقرر بشأن تعزيز التوازن بين الجنسين وتحسين مشاركة المرأة في المفاوضات المتعلقة باتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، وفي تمثيل الأطراف في الهيئات المنشأة بمقتضى الاتفاقية أو بروتوكول كيوتو (المقرر ٢٣/م أ-١٨) وبرنامج عمل ليما بشأن المسائل الجنسانية (المقرر ١٨/م أ-٢٠). ودعمت الهيئة أيضا المؤتمر الثالث المعني بالدول الجزرية الصغيرة النامية، الذي عقد في عام ٢٠١٤؛ ووردت إشارات إلى ولايتها في مواضع شتى في الوثيقة الختامية للمؤتمر (قرار الجمعية العامة ٦٩/١٥، المرفق).

٣٠ - واتسم عمل الهيئة مع لجنة وضع المرأة بفعالية خاصة. وذكر معظم موظفي الهيئة الذين أُجريت معهم مقابلات في المقر (٦٤ في المائة) أن التوصل إلى استنتاجات متفق عليها في نهاية الدورتين السابعة والخمسين والثامنة والخمسين للجنة يعتبر واحداً من أهم النتائج التي ساهمت الهيئة في تحقيقها خلال السنوات الثلاث الماضية في مجال اعتماد القواعد والمعايير الجنسانية. وأعطت هذه الاستنتاجات دفعة للإطار المعياري المتعلق بإنهاء العنف ضد المرأة (مع التركيز على خدمات الوقاية) وللإجراءات التي يلزم اتخاذها لتسريع تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية لصالح النساء والفتيات.

٣١ - كما أسهمت أعمال الدعم المعياري التي اضطلعت بها الهيئة في تحقيق نتائج هامة على الصعيد العالمي في مجال دور المرأة في السلام والأمن. وتضمن ذلك اتخاذ قرار مجلس الأمن ٢١٢٢ (٢٠١٣)، الذي وضع تدابير أقوى لتمكين المرأة من المشاركة في حل النزاعات وتحقيق الانتعاش؛ واعتماد اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة للتوصية العامة رقم ٣٠ بشأن دور المرأة في منع نشوب النزاعات وفي حالات النزاع وما بعد انتهاء النزاع. ولاحظ ما يقرب من ثلث شركاء الأمم المتحدة الذين أُجريت معهم مقابلات في المقر (٢٩ في المائة) أن الهيئة زادت من تواصلها مع المجلس، من أجل دعم مشاركة ممثلي المجتمع المدني في عمل المجلس وكفالة اتساق اللغة المستخدمة في نتائجه.

٣٢ - وأسهمت الهيئة في زيادة مراعاة المنظور الجنساني في نتائج الجمعية العامة. إذ ارتفعت نسبة قرارات الجمعية التي تتضمن منظوراً جنسانياً من ٣٢ في المائة في عام ٢٠١١ إلى ٤٢ في المائة في عام ٢٠١٣^(١٤). ولئن كانت اللجنة الثالثة قد احتفظت بالنصيب الأكبر من القرارات المراعية لاعتبارات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٦٨ في المائة)، فإن نصيب اللجنتين الثانية والخامسة من القرارات المراعية للمنظور الجنساني قد تضاءل ما بين عامي ٢٠١١ و ٢٠١٣^(١٥).

٣٣ - وأسهم النهج المنفتح الذي اعتمده الهيئة في الإعداد للاجتماعات الاستراتيجية الحكومية الدولية في تحقيق نتائج معيارية. ووفقاً لما أفاد به موظفو الهيئة، تتضمن العناصر الرئيسية لهذا النهج ما يلي:

(أ) ترسيخ قاعدة الأدلة والمعارف التي تُجرى المناقشات استناداً إليها، بوسائل منها مساهمات الشركاء في الأمم المتحدة والمجتمع المدني؛

(١٤) A/69/182.

(١٥) إدماج المنظور الجنساني في أعمال الجمعية العامة، نشرة UN-Women infographic, 2014.

- (ب) التواصل مع الدول الأعضاء في وقت مبكر من خلال اجتماعات رسمية وغير رسمية على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري لبناء التوافق السياسي؛
- (ج) إجراء تنسيق داخلي للمساهمات الواردة من جميع شعب الهيئة ومكاتبها الميدانية عن طريق إنشاء فرق عمل مكرسة (مثل الفريق العامل المعني بخطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥)؛
- (د) اتساق موقف الأمم المتحدة بشأن المواضيع التي تجري مناقشتها؛
- (هـ) الاستمرار في بذل جهود الدعوة.

٣٤ - أسهمت الهيئة أيضا، بما في ذلك مكاتبها الإقليمية، في تعزيز الإطار المعياري على الصعيد الإقليمي. وقدمت دعما فعالا للهيئات الحكومية الدولية الإقليمية، مثل رابطة أمم جنوب شرق آسيا (الآسيان) ومجلس أوروبا، في العمليات التي مهدت الطريق لاعتماد اتفاقيات وإعلانات، ولا سيما في مجال إنهاء العنف ضد المرأة^(١٦).

أسهمت الهيئة في تقوية التشريعات والسياسات على الصعيد الوطني

٣٥ - على الصعيد الوطني، انطوى الدعم المعياري الاستشاري الذي قدمته الهيئة إلى الحكومات على كفاءة مراعاة الالتزامات الدولية (مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أو استنتاجات لجنة وضع المرأة المتفق عليها) في الخطط الإنمائية الوطنية؛ والتشجيع على إعداد أطر قانونية متسقة مع تلك الالتزامات؛ ودعم الحكومات ومنظمات المجتمع المدني في رصد التنفيذ (من خلال تقارير تُقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة والاستعراض الدوري الشامل، مثلا). وفي عدة بلدان، منها أوزبكستان وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والمكسيك، عملت الهيئة مع منظمات المجتمع المدني وقدمت الدعم التقني إلى الوزارات الوطنية المعنية بالمرأة لإعانتها على إدماج الملاحظات الختامية للجنة في برامج جنسانية وطنية. وأتاحت آلية الفرق الاستشارية للمجتمع المدني محفلا لتعزيز عمل الهيئة في مجال الدعوة إلى إرساء قواعد جنسانية.

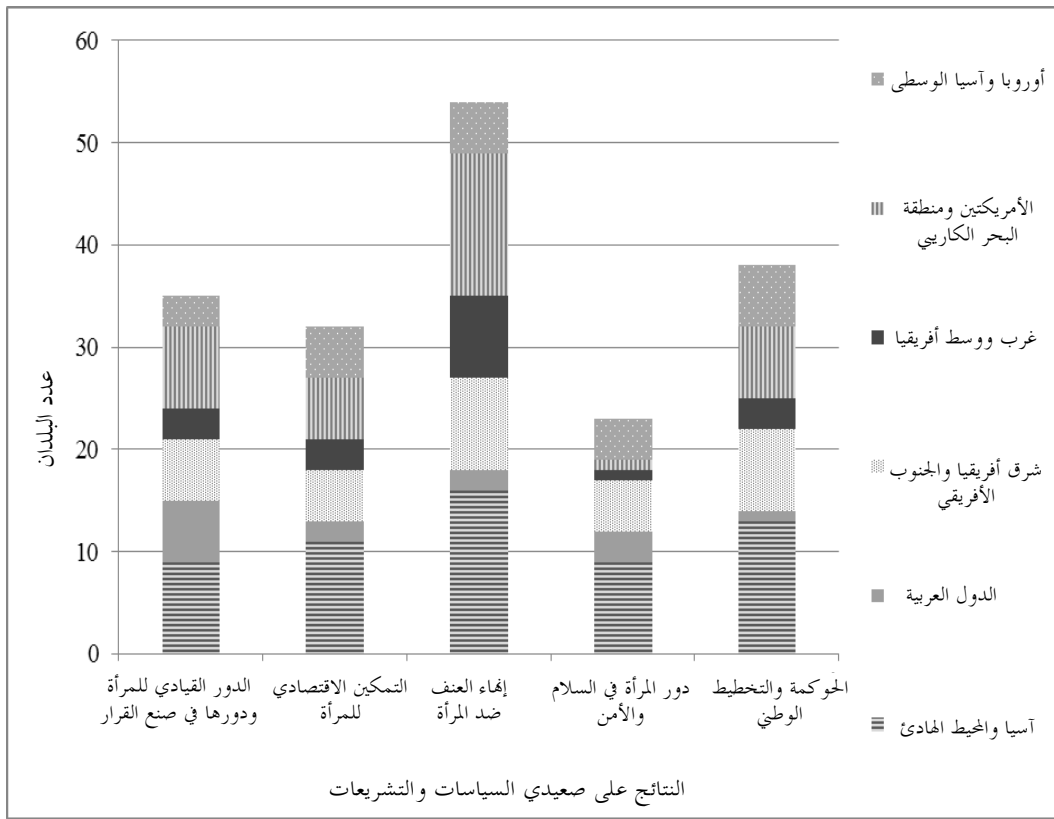
٣٦ - وتلاحظ الهيئة، في تقاريرها السنوية، تحقيق نتائج معيارية على الصعيدين القطري والإقليمي في جميع مجالات التأثير الستة المدرجة في خطتها الاستراتيجية، على النحو المبين في الشكل الثاني. غير أنه يُلاحظ، في التقارير نفسها، أن نجاح الهيئة في التشجيع على سن تشريعات واتخاذ سياسات متعلقة بإنهاء العنف ضد المرأة وإعداد الميزانيات المراعية

(١٦) إعلان القضاء على العنف ضد المرأة والقضاء على العنف ضد الأطفال في رابطة أمم جنوب شرق آسيا (٢٠١٣)؛ اتفاقية مجلس أوروبا للوقاية من العنف ضد النساء والعنف المنزلي ومكافحتهما (٢٠١٣).

للمنظور الجنساني وتعزيز دور المرأة القيادي في السياسة وصنع القرار على الصعيد كان أكبر نسبيًا من نجاحها في التشجيع على التمكين الاقتصادي للمرأة وتعزيز دور المرأة في السلام والأمن (مقارنة بنجاحها في تحقيق الهدفين الأخيرين على الصعيد العالمي).

الشكل الثاني

البلدان التي أسهمت الهيئة في تحقيق نتائج فيها على صعيدي السياسات والتشريعات، مصنفة حسب مجال التأثير



المصدر: تحليل المكتب لتقارير الهيئة السنوية، E/CN.6/2012/2، و E/CN.6/2013/2، و E/CN.6/2014/2، و UNW/2012/4، و UNW/2013/3، و UNW/2014/2.

٣٧ - وتشمل الأمثلة المحددة على هذه النتائج ما يلي:

- تعزيز الأطر السياسية والقانونية المتعلقة بإلغاء العنف ضد المرأة في ٥٤ بلدا
- مراعاة المنظور الجنساني في وثائق الوطنية للتخطيط والميزنة في ٣٨ بلدا

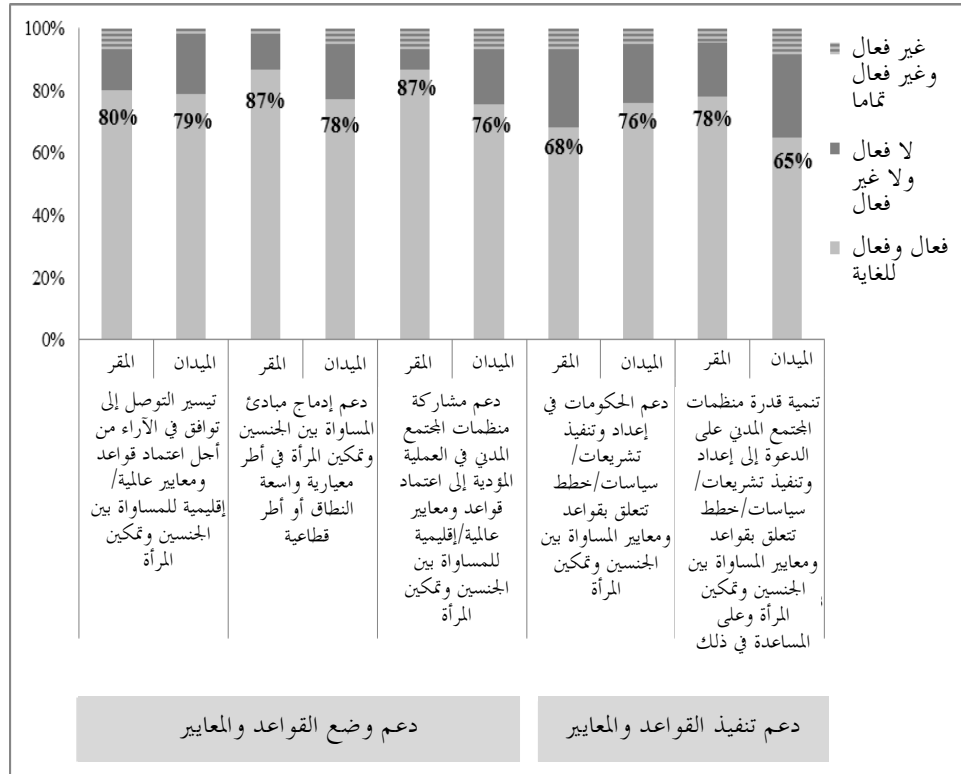
- تطبيق نظم الحصص وإجراء إصلاحات لتعزيز مشاركة المرأة في العمليات الانتخابية والسياسية في ٣٥ بلدا
- دعم الحكومات الوطنية في تعزيز حقوق العمالة والأراضي والملكية والميراث من خلال الإصلاحات القانونية والسياساتية، وإدراج التمكين الاقتصادي للمرأة في الخطط الوطنية في ٣٢ بلدا
- إعداد ١٥ خطة عمل وطنية بشأن تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠)، ودعم تنفيذ الإصلاحات الدستورية والانتخابية في ثمانية بلدان خارجة من نزاعات

جيم - واجهت الهيئة تحديات بسبب عدّة عوامل في طريق دعمها لتطبيق قواعد المساواة بين الجنسين ومعاييرها على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني اتسمت الهيئة عموما بالفعالية في دعم وضع القواعد والمعايير وتنفيذها، لكن نجاحها في الشق الأول فاق نجاحها في الشق الثاني

٣٨ - يجمع تعريف فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لأعمال الدعم المعياري بين دعم وضع القواعد والمعايير بشكل مباشر ودعم تنفيذ تلك المعايير على صعيدي السياسات والبرامج. ويبين الشكل الثالث أن معظم الذين شملهم الاستقصاء من موظفي الهيئة العاملين في مقرها ومكاتبها الميدانية قد وصفوا أنشطة الدعم المعياري التي تضطلع الهيئة بأنها فعالة؛ غير أنهم وصفوا الأنشطة التي تدعم تنفيذ القواعد والمعايير بأنها أقل فعالية من الأنشطة التي تدعم وضع المعايير.

الشكل الثالث

فعالية أنشطة الدعم المعياري التي نفذتها الهيئة، حسب تقييم موظفي الهيئة في المقر والمكاتب الميدانية لكل نشاط



المصدر: الاستقصاء الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

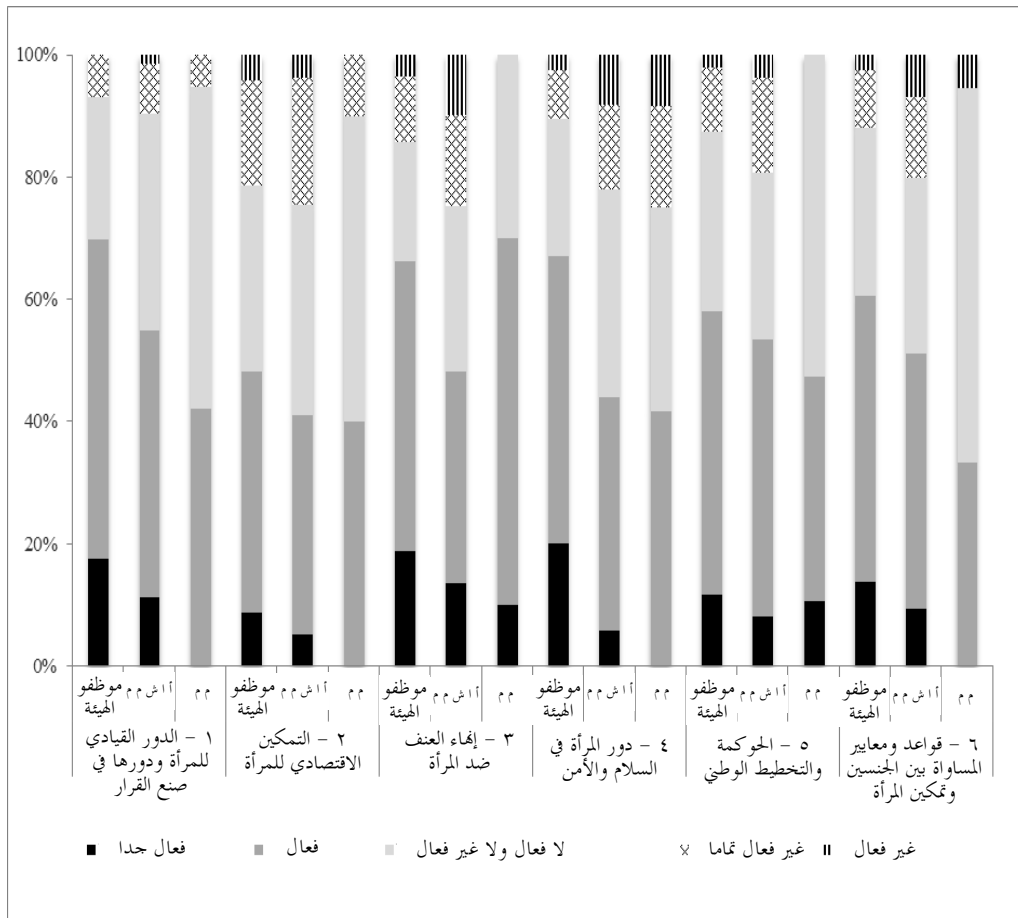
٣٩ - مع التسليم بأن دعم تنفيذ القواعد والمعايير الأكثر صعوبة من دعم وضعها، فإن معظم موظفي الهيئة (٩٧ في المائة في المقر و ٩٠ في المائة في الميدان)، وأغلبية ممثلي منظمات المجتمع المدني (٦١ في المائة) ونصف ممثلي الأمم المتحدة والحكومات الذين أُجريت معهم مقابلات ذكروا أن فعالية الهيئة في دعم وضع القواعد والمعايير فاقت فعاليتها في دعم تنفيذها. وشكلت أنشطة التنفيذ غالبية الأنشطة التي حصلت المؤشرات المتعلقة بها على تقييم مفاده أن "التقدم يسير بالوتيرة المنشودة تقريبا" وأن "التقدم لا يسير بالوتيرة المنشودة" في آخر تقرير قدمته المديرية التنفيذية إلى المجلس التنفيذي عن التقدم المحرز نحو تنفيذ الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم للمرأة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ (UNW/2014/2).

٤٠ - وكما هو مبين في الشكل الرابع، فقد تباينت درجات التقييم التي منحها المحييون على الاستقصاءات المرسله إلى موظفي الهيئة والأفرقة الاستشارية للمجتمع المدني والمنسقين

المقيمين لفعالية أعمال الدعم المعياري التي اضطلعت بها الهيئة في تحقيق النتائج في مجالات التأثير الستة خلال الأعوام الثلاثة الماضية. فقد أعطى موظفو الهيئة تقييما إيجابيا لجميع أعمالهم، باستثناء عملهم المتصل بالتمكين الاقتصادي للمرأة. أما المهيئون على استقصاء الأفرقة الاستشارية للمجتمع المدني، فقد أعطوا تقييما إيجابيا لعمل الهيئة في ثلاثة مجالات وتقييما سلبيا لعملها في المجالات الثلاثة الأخرى. وأعطى المنسقون المقيمون تقييما إيجابيا لأعمال الدعم المعياري التي اضطلعت بها الهيئة في مجال إنهاء العنف ضد المرأة فقط، وهو المجال الذي شهد أعلى عدد من النواتج في تقرير الهيئة المرحلي (UNW/2014/2).

الشكل الرابع

فعالية الدعم المعياري الذي قدمته الهيئة في تحقيق النتائج في مجالات التأثير، حسب تقييم موظفي الهيئة وأعضاء الأفرقة الاستشارية للمجتمع المدني التابعة للهيئة والمنسقين المقيمين



المصدر: الاستقصاءات التي أجراها مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

المختصرات: أ ش م م: الأفرقة الاستشارية لشؤون المجتمع المدني؛ م م: المنسقون المقيمون.

عدم كفاية موارد الهيئة وغير ذلك من العوامل الخارجة عن إرادتها قد جعل من الصعب تقديم الدعم لأغراض تنفيذ القواعد والمعايير

٤١ - عدم كفاية الموارد هو الذي أعاق بوجه خاص قدرة الهيئة في الميدان، وهو ما يشكل عاملاً حاسماً لإنجاح تنفيذ قواعد ومعايير على الصعيد العالمي. فمعظم موظفي الهيئة من الفئة الفنية (٦٣ في المائة، باحتساب الموظفين الوطنيين) يوجدون حالياً في مكتب من مكاتبها الميدانية البالغ عددها ٨٤ مكتباً^(١٧). غير أن متوسط ملاك مكاتب الهيئة من الموظفين (باستثناء المكاتب الإقليمية) هو ٢,٨ في حين لا تزيد نسبة تمثيل الهيئة في ٢٧ بلداً عن موظف واحد فقط. وتضيق قدرتها في الميدان أشد ما تضيق في منطقة غرب ووسط أفريقيا التي لا يوجد فيها سوى ٨ في المائة من موظفي الهيئة الميدانيين، وفي الدول العربية التي تبلغ نسبتهم فيها ١١ في المائة.

٤٢ - وقد ذكر معظم موظفي الهيئة الذين شملهم الاستقصاء (٨٣ في المائة) أن عدم كفاية الموارد البشرية في الميدان أثر سلباً على قدرة الهيئة على دعم الحكومات على صياغة المعايير وتنفيذها وتطوير قدرة منظمات المجتمع المدني على الدعوة إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولم تكن قدرة الهيئة في الميدان كافية للاستجابة لطلبات الحكومات وتحقيق توقعات أصحاب المصلحة. ومن الأمثلة على ذلك أن جهة رفيعة المستوى أجريت معها مقابلة في الهند ذكرت أن مقترحات المشاريع كثيراً ما تقدم دون أن يصاحبها تمويل، وقد أدى العدد المحدود لموظفي مكتب الهيئة في السنغال إلى عرقلة قدرتها على متابعة التزاماتها تجاه وزارة وطنية. وذكر نصف شركاء الهيئة من الأمم المتحدة ممن أجريت معهم مقابلات في الميدان (٤٦ في المائة)، بمن فيهم المنسقون المقيمون، أن ارتفاع معدل دوران موظفي الهيئة وعدم كفاية القدرة على متابعة اجتماعات التنسيق ودعم العمليات هو أبرز تحدٍ يواجهونه في البلدان المشمولة بعملياتهم. وذكر أغلب المنسقين المقيمين الذين شملهم الاستقصاء في البلدان التي ليس فيها للهيئة وجود مادي (٦٣ في المائة) أن عدم وجود مكتب مكتمل هو التحدي الأكبر الذي يواجهونه في علاقة عملهم مع الهيئة.

٤٣ - وهناك عدة عوامل أخرى خارجة عن نطاق الإرادة المباشرة للهيئة تجعل من الصعب عليها تقديم دعم على نحو كامل لتنفيذ القواعد والمعايير، ومنها عدم توافر الإرادة السياسية لدى الحكومات الوطنية و/أو بعض الوزارات، ومحدودية القدرات الحكومية على تنفيذ القواعد والمعايير، ووجود مقاومة ثقافية تجاه المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

(١٧) بيانات مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

واجهت الهيئة تحديات بشأن اتساع مجالات تأثيرها، إضافة إلى ضعف الصلة بين مقرها ومكاتبها الميدانية وأنشطتها المضطلع بها لأغراض دعم وضع والمعايير وتنفيذها

٤٤ - هناك عوامل أخرى تعذر معها على الهيئة تقديم الدعم لأغراض تنفيذ المكاسب التي كانت الهيئة ساعدت على تحقيقها على مستوى المعايير. وأول هذه العوامل أن مجالات التأثير الستة في خطة الهيئة الاستراتيجية قد شملت طائفة واسعة جدا من النتائج الإنمائية التي خططت الهيئة للمساهمة في تحقيقها، الأمر الذي تعذر معه وضع استراتيجيات وأدوات محددة لتفعيل النواتج المقررة في الخطة. وقد أتت على ذكر هذا التحدي أيضا شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف حيث إنها أعربت عن القلق الذي يساورها لأن الهيئة لم تقدم فيما يتعلق بإحداث التغيير في مجالات تأثيرها نظريات واضحة المعالم بشأن السبل التي تعتمز انتهاجها للمساهمة في تحقيق النواتج المحددة في إطار النتائج الإنمائية^(١٨). وتشكل الاستراتيجية الإنسانية للهيئة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ مثالا جيدا لوثيقة واضحة تناقش فيها بوضوح الصلات بين الأنشطة المعيارية والتنفيذية والتنسيقية.

٤٥ - ثانيا، أعاق عدم كفاية الصلات بين مقر الهيئة والمكاتب الميدانية تنفيذ المكاسب المحققة في مجال وضع المعايير. وكان ضعف هذه الصلات إحدى العقبات الرئيسية الثلاث التي أوردتها الموظفون لدى استفسارهم عن التحديات التي يواجهونها في تنفيذ مهمتهم المتعلقة بتقديم الدعم في مجال وضع المعايير وأسند أقل من نصف الذين شملهم الاستقصاء للهيئة (٤٨ في المائة) إلى الهيئة درجة "فعال" فيما يتعلق بأدائها في مجال التنسيق بين مقرها ومكاتبها الميدانية لأنشطة تقديم الدعم لأغراض اعتماد القواعد والمعايير وتنفيذها. وعلاوة على ذلك، لم تكن المكاتب الإقليمية للهيئة، حتى عام ٢٠١٤، ممثلة في فريق الإدارة العليا، الذي كان يتألف بكامله من موظفين من المقر. وهكذا، لم ينل مقر الهيئة في مداولاته وقراراته الفوائد الكاملة التي يتيحها منظور إقليمي، ولم تكن المكاتب الإقليمية على اطلاع تام على الاعتبارات التي تقود ما يتخذه المقر من قرارات. غير أن من المقرر ألا يجتمع فريق الإدارة العليا الموسع، الذي أصبح الآن يشمل المديرين الإقليميين، سوى مرتين أو ثلاث مرات في السنة. ويبدو أن هذا غير كاف لتعزيز علاقات أكثر انتظاما واستمرارا بين المديرين الإقليميين وزملائهم من كبار موظفي الإدارة العليا في المقر.

٤٦ - ويتبدى ضعف الصلة بين المقر والميدان من الحاجة القائمة إلى تقديم المزيد من التوجيه المحدد والمنتظم إلى المكاتب الميدانية. فرغم أن المقر يتواصل مع الميدان بشأن ما تتخذه

(١٨) مشروع التقرير التوليقي الصادر عن شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف بشأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤. وأيدت الهيئة هذا التقييم في جانب منه.

اجتماعات الهيئات الحكومية الدولية، كمؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، من قرارات هامة فيما يتعلق بالمعايير، وقد وضع بعض المذكرات التوجيهية بشأن قواعد ومعايير محددة، فإنه لم تكن هناك مشورة محددة وعملية تقدم بشأن السبل الكفيلة بتحسين تلك القرارات في الميدان. وقد ذكر طوعا الكثيرون من موظفي الهيئة من الذين شملهم الاستقصاء (٤٣ في المائة) وأجريت معهم مقابلات (٢٠ في المائة) أنهم لم يتلقوا دعما كافيا من المقر في مجال التوجيه الفني لأغراض دعم تنفيذ القواعد والمعايير.

٤٧ - ثالثا، إن ما أعاق تنفيذ القواعد والمعايير هو ضعف التكامل فيما بين نشاطي الهيئة المتعلقين بوضع المعايير وتنفيذها. ويشير برنامج الهيئة ودليلها العملي بإسهاب إلى ضرورة القيام ببلورة برامج قطرية ضمن الإطار المعياري ويسلم بضرورة توحيد هذه البرامج بما يتسق مع الأولويات الوطنية: المذكرات الاستراتيجية القطرية تشير إلى القواعد والمعايير المتفق عليها دوليا (هناك على سبيل المثال، من أصل ١٣ مذكرة جرى استعراضها ١٠ مذكرات تناقش السبل الكفيلة بتنفيذ الاستنتاجات التي خلصت إليها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة). غير أنه لا يوجد أي تحليل أو توجيه يربط بين مختلف القواعد وفقا للمسائل الاستراتيجية؛ ولا توجد سياسات تنظيمية أشمل نطاقا بشأن كيفية تفسير تلك القواعد وتنفيذها. ومن بين موظفي الهيئة في المقر الذين أجريت معهم مقابلات وعددهم ٢٥ موظفا، ذكر ٤ موظفين طوعا أن على الهيئة أن توضح على نحو أفضل الطريقة التي اتبعت في تحقيق نتائج تنفيذية بفضل عملها المتعلق بتقديم الدعم المعياري، وهو ما كان موضوع إحدى التوصيات الرئيسية التي قدمت لتعزيز الهيئة. وذكرت شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف في التقييم الذي أجرته أن التحدي الكبير يكمن في الربط الذي تقوم به الهيئة على الصعيد العالمي بين دورها المتعلق بالحوار الذي تقيمه بشأن السياسات ودورها المتعلق بتقديم الدعم من ناحية وبين الدروس المستفادة والعمليات المضطلع بها على المستويات القطرية من ناحية أخرى. ولاحظت أن ثمة حاجة إلى تحسين نظم نشر المعارف الداخلية والتواصل بين المقر والمكاتب القطرية بشأن الدروس المستفادة. وأشارت الشبكة إلى صعوبة تبيان الصلة بين أنشطة الهيئة ونواتجها وإلى الصعوبة التي تترتب على ذلك في تقييم مساهمات الهيئة في تحقيق نتائج إيجابية.

٤٨ - ثم إن هيكل الهيئة حدّد كذلك من إمكانية تحقيق التكامل الأمثل بين نشاطيها المتعلقين بوضع المعايير وتنفيذها. وفي حين كان التنسيق بين البرنامجين الفرعيين على أحسن ما يرام فيما يتعلق بالمناسبات الرئيسية، كدورات لجنة وضع المرأة، فإنه لم يُجسّد بعد في تفاعل يومي على نحو أكثر انتظاما. فقد ذكر ٢٨ في المائة من موظفي الهيئة في المقر الذين

أجريت معهن مقابلات أن الحوار داخل البرنامجين الفرعيين وبينهما محدود وأن التنسيق بين الشعب في المقر ضعيف. وفي أعقاب الاستقصاء الأول الذي أجرته الهيئة في عام ٢٠١٤، أنشأت المديرية التنفيذية الفريق العامل المعني بالاتصالات الداخلية للاستفادة على النحو الأمثل من التواصل فيما بين شعب المقر وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري.

دال - لم تستفد الهيئة حتى الآن على نحو كامل من شراكاتها داخل الأمم المتحدة لزيادة فعالية دعم تنفيذ الإطار المعياري

قادت الهيئة ووجهت على نحو فعال آليات التنسيق على مستوى المقر

٤٩ - بغية تقديم الدعم على نحو فعال لأغراض وضع الإطار المعياري وتنفيذه، يجب على الهيئة أن تنسق على نحو فعال مع شركائها في الأمم المتحدة. وقد حققت الهيئة بعض النجاح في هذا الصدد رغم أن مهمة التنسيق لم تضاف إلى مهامها إلا عندما تم إنشاؤها. وأسندت أغلبية موظفي الهيئة الذين أجريت معهم مقابلات (٥٥ في المائة) إما درجة 'فعال جدا' أو 'فعال' لأداء الهيئة فيما يتعلق بالتنسيق بينها وبين سائر كيانات الأمم المتحدة في مجال النهوض بتعميم المسائل الجنسانية في برامج عمل الكيانات الأخرى للأمم المتحدة. وبالإضافة إلى المكاسب التي نوقشت في النتيجة باء، قامت الهيئة على سبيل المثال بدور ريادي في خطة العمل التي وضعت على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتنفيذ سياسة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهي الخطة التي عززت قدرة منظومة الأمم المتحدة على إخضاع نفسها للمساءلة. وشمل الدعم الفني الذي قدمته الهيئة تنسيق أعمال ١٣ حلقة عمل مشتركة بين الوكالات بمشاركة ما بين ١٢ و ٣١ كياناً في الفترة من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٤. وقد تكرر في المقابلات ذكر إدخال هذا النظام باعتباره نظاماً ساهم كثيراً في التقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة.

٥٠ - وعلى الصعيد العالمي، شاركت الهيئة في عدد من آليات التنسيق. وترأست الشبكة المشتركة بين الوكالات بشأن المرأة والمساواة بين الجنسين وفرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وقدمت لها الخدمات الفنية. وكانت الهيئة قد بدأت منذ الدورة السابعة والخمسين للجنة وضع المرأة في استخدام الشبكة لتبادل الخبرات وإعداد بيان موقف مشترك على نطاق الأمم المتحدة لأغراض الموضوع ذي الأولوية للجنة وضع المرأة، وكان متوسط درجة التقييم التي منحها المشاركون في الشبكة في اجتماع عام ٢٠١٣ فيما يتعلق بمدى التوفيق في معالجة الأهداف المحددة للدورة السنوية ٤,٥ من أصل ٦. واستعانت الهيئة بشراكاتها داخل الأمم المتحدة لدعم ورصد تنفيذ القرارات

الحكومية الدولية الرئيسية، كالفرع المتعلق بالمنظور الجنساني في القرار المتعلق بالاستعراض الشامل لسياسات الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة.

٥١ - وفي المقابل، لم تستعن الهيئة في جميع الحالات بآليات التنسيق بأقصى مما تنطوي عليه هذه الآليات من إمكانات لأغراض تعزيز تنفيذ الإطار المعياري. وتجتمع الشبكة في جلسات عامة قبل انعقاد دورة لجنة وضع المرأة وتعدّد خلال السنة جلسة أو جلستين من الجلسات المرحلية، ولا تغتنم الفرصة لعقد جلسات لمتابعة التزامات اللجنة وتوصياتها على نحو أكثر انتظاماً واستمراراً. ولاحظ شركاء الهيئة في الأمم المتحدة أن مدى التوفيق في متابعة الالتزامات والتوصيات مرهون بدرجة ممثلي الشبكة: القائمون على تنسيق الشؤون الجنسانية كثيراً ما لا تكون سلطتهم عالية بالقدر الكافي أو يكونون مبتدئين بدرجة لا تجيز لهم اتخاذ القرارات والالتزامات. وقد ذكر طوعاً ثمانية من تسعة من أعضاء الشبكة الذين أجريت معهم مقابلات أن بالإمكان الاستعانة بالشبكة على نحو يتسم بمزيد من الفعالية لأغراض مناقشة السياسات ووضع الاستراتيجيات لدعم تنفيذ استنتاجات اللجنة المتفق عليها.

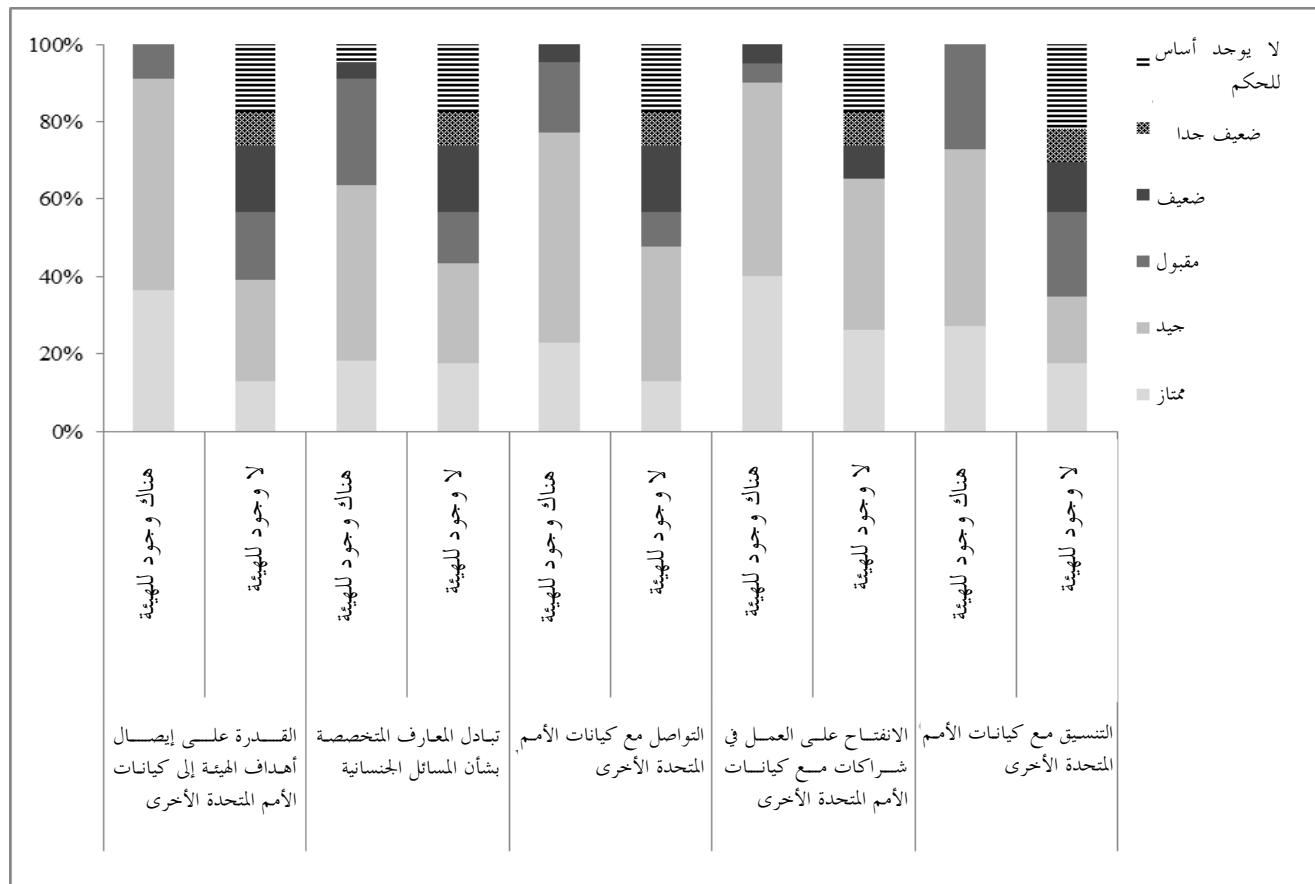
كانت هيئة الأمم المتحدة أكثر فعالية في العمل ضمن أفرقة الأمم المتحدة القطرية في البلدان التي لها وجود فيها

٥٢ - على الصعيد القطري، أسهمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في زيادة أوجه التآزر والاتساق داخل فريق الأمم المتحدة القطري، الذي يدعم تنفيذ الإطار المعياري، بما في ذلك عن طريق مكاتبه الإقليمية في البلدان التي ليس للهيئة وجود ميداني فيها. وترأست أو شاركت في رئاسة ٩١ من أفرقة الأمم المتحدة المواضيعية المعنية بالشؤون الجنسانية التي تدعم عمل المنسقين المقيمين والأفرقة القطرية. وأشار نحو ثلثي شركاء الأمم المتحدة في الميدان (٦٢ في المائة) الذين أجريت معهم مقابلات إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تضطلع بدور هام في مجال الدعوة والتنسيق داخل فريق الأمم المتحدة القطري، مع التركيز بوجه خاص على إنهاء العنف ضد المرأة (تضمنت جميع خطط العمل القطرية للهيئة التي تم استعراضها نجحاً متعدد القطاعات) والإبلاغ على أساس الأطر المعيارية، مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. فعلى سبيل المثال، قام مكتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الهند بدور قيادي هام في الدعم الذي قدمته الأمم المتحدة إلى الحكومة بعد حادث الاغتصاب الجماعي في دلهي عام ٢٠١٢ الذي حظي باهتمام إعلامي واسع النطاق. وأشار إلى البرمجة المشتركة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في ٤٠ في المائة من تقارير المنسقين المقيمين التي تم استعراضها، وتضمنت ٨ من أطر الأمم المتحدة الـ ١١ التي تم استعراضها نتائج متعلقة بالمنظور الجنساني.

٥٣ - وشراكات الهيئة داخل الأمم المتحدة بشأن عملها في مجال الدعم المعياري كانت أقوى في البلدان التي لها وجود فيها، كما يتبين في الشكل الخامس. ويقدر المنسقون المقيمون دائما مشاركة الهيئة في عمل فريق الأمم المتحدة القطري في البلدان التي للهيئة وجود فيها تقديرا أكثر إيجابية من تقدير المنسقين المقيمين في البلدان التي ليس للهيئة فيها وجود. كما كانت الهيئة أكثر فعالية في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمل الفريق القطري في حالات وجودها في البلد: فقد قدر معظم المنسقين المقيمين الذين أجابوا على الدراسة الاستقصائية (٧٣ في المائة) أن الهيئة فعالة جدا أو فعالة في هذا الصدد بالنسبة للبلدان التي لها وجود فيها، مقابل أقل من النصف (٤٣ في المائة) في حالة البلدان التي ليس لها وجود فيها.

الشكل الخامس

تقديرات المنسقين المقيمين لمشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في أفرقة الأمم المتحدة القطرية



هيئة الأمم المتحدة للمرأة لم تستغل شراكاتها مع منظومة الأمم المتحدة بشكل كامل لدعم تنفيذ القواعد والمعايير، وإن كانت بعض الأدوات والآليات ذات فعالية

٥٤ - لم تستغل هيئة الأمم المتحدة للمرأة شراكاتها مع منظومة الأمم المتحدة كما ينبغي للاستفادة الكاملة من المزايا النسبية التي تتمتع بها الكيانات الأخرى التي لها وجود ميداني أكبر من أجل تحسين دعم تنفيذ المكاسب المعيارية. فعلى سبيل المثال، دأبت الهيئة، في الصعيد القطري، على العمل مع وزارة شؤون المرأة في المقام الأول. ولئن كانت تعمل مع الوزارات المعنية بقطاعات أخرى في بعض البلدان، فإنها لم تستخدم بالكامل شبكات وكالات الأمم المتحدة الأخرى وبرامج عملها الأوسع نطاقاً لزيادة التواصل مع تلك الوزارات. وإضافة إلى ذلك، اقترح ١٣ من أصل ٢٦ شريكا في منظومة الأمم المتحدة ممن أجريت معهم مقابلات في الميدان إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ينبغي أن تسدي المشورة إلى شركاء الأمم المتحدة الآخرين بشأن مراعاة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عملها، بدلا من المشاركة مباشرة في تنفيذ المشاريع.

٥٥ - ولاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية، خلال البعثات الميدانية التي قام بها، أمثلة استفادت فيها هيئة الأمم المتحدة للمرأة على نحو فعال من شراكاتها مع كيانات الأمم المتحدة، كما لاحظ فرصا متاحة للاستفادة من هذه الشركات استفادة أكبر. ومن هذه الأمثلة الإيجابية، مثلا، التعاون مع برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز على اعتماد قانون وطني بشأن فيروس نقص المناعة البشرية، ومن أمثلة الفرص التي لم تستغل، عدم إقامة شراكة مع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة لزيادة فرص الوصول إلى وزارة التعليم من أجل النهوض بالمعايير الجنسانية المحددة حول التعليم.

٥٦ - وكان من شأن اتفاقات الشراكة الاستراتيجية التي تقر بولايات كل من هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركائها في منظومة الأمم المتحدة تيسير استفادة الهيئة بطريقة أفضل من هذه الشراكات لدعم تنفيذ القواعد والمعايير، وأتاحت إطارا عاما للتعاون، وتعزيز التفاعل وتبادل المعلومات^(١٩). غير أن خمسة من بين ستة شركاء في منظومة الأمم المتحدة أجريت مقابلات معهم، ممن أبرمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مثل هذه الاتفاقات معهم، أفادوا بأن هذه الاتفاقات لا بد من تحديثها وتحسين مراعاتها في العمل الميداني. ويمكن أن يؤدي عدم وجود اتفاقات من هذا القبيل إلى عدم الكفاءة؛ فعلى سبيل المثال، قال ممثل قطري لإحدى كيانات الأمم المتحدة، خلال بعثة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، إن عدم وضوح تعريف

(١٩) برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، ومنظمة العمل الدولية، مثلا.

هيئة الأمم المتحدة للمرأة للاجتاح بالبشر والتُّهج المتبعة إزاءه قد أدى إلى حالات تأخر في سن قوانين مكافحة الاتجار.

دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق دعم التنفيذ لم يحدد تحديدا كاملا

٥٧ - في هذا السياق، لم يحدد دور الهيئة ومسؤولياتها فيما يتعلق بتنسيق دعم تنفيذ الإطار المعياري تحديدا كاملا. وأثبت استعراض التقييم الذي أجري في عام ٢٠١٢ بالنسبة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن هناك مجالا للتحسين في عمل الهيئة المتعلقة بالتنسيق وأشار إلى عدم تحديد وفهم أوجه التكامل بين الشركاء في منظومة الأمم المتحدة^(٢٠). وترمي استراتيجية التنسيق لعام ٢٠١٤ التي وضعتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى تعزيز الاتساق في عمل الأمم المتحدة بإيجاد تآزر وتعزيز الإجراءات الجماعية المتعلقة بولايتها، ولكن من المسلم به أن هناك فرصة لزيادة التكامل والاتساق وتشير الأدلة إلى أن العقبات والتحديات لا تزال قائمة على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والوطني. وأشار أكثر من ربع الممثلين الحكوميين الذين أجريت معهم مقابلات في الميدان (٢٧ في المائة) إلى أن كيانات الأمم المتحدة ينبغي لها أن تتعاون بشكل أوثق على تحقيق الأهداف الجنسانية، وأشار ثلث شركاء الأمم المتحدة في الميدان الذين أجريت معهم مقابلات إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ينبغي لها أن تبين نشاطها الأساسي بوضوح أكبر. وأكد العديد من شركاء الأمم المتحدة الذين أجريت معهم مقابلات في المقر (٤٠ في المائة) أنه لا بد لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن توضح دورها التنسيقي؛ وأدلى طوعا ربع موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المقر ممن أجريت مقابلات معهم بنفس الرأي. وعلاوة على ذلك، ذكر طوعا حوالي خمس المنسقين المقيمين الذين أرسل إليهم الاستقصاء (١٧ في المائة) أن "عدم كفاية التنسيق" مع سائر كيانات الأمم المتحدة و "تداخل الولايات وعدم وضوحها" يعدان واحدا من أكبر التحديات التي تواجه هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تعميم مراعاة القواعد والمعايير في عمل الأفرقة القطرية التابعة لهم. ولاحظت شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف في التقييم الذي أجرته أن موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة لا يعلمون على وجه الدقة كيفية تفعيل تنسيق الولاية. وفي هذا السياق، فإن المناقشات التي أجريت مع الشركاء داخل الأمم المتحدة، مثل المناقشة التي أجراها المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ التابع للهيئة في عام ٢٠١٤ بشأن الآثار المترتبة على دورها التنسيقي داخل منظومة الأمم المتحدة، قد ساعدت على تحديد الأدوار في

(٢٠) استعراض التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١٢). أجري التقييم في حين كانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة حديثة العهد إلى حد ما.

مجالات التأثير الواردة في الإطار الاستراتيجي الذي وضعتة الهيئة التي تضطلع فيها بمسؤولية استشارة رد من الأمم المتحدة ولكنها لا تتمتع بالقدرة التقنية اللازمة لتنفيذ المشاريع.

٥٨ - ويمكن أن تعزى أوجه القصور في قدرة الهيئة على الاستفادة بشكل كامل من دورها التنسيق في دعم تنفيذ الإطار المعياري إلى عوامل أخرى. فنسبة ٤٢ في المائة من شركاء الأمم المتحدة الذين أجريت معهم مقابلات في المقر ذهبوا إلى أن الموارد المتاحة للهيئة محدودة، خاصة في سياق ولايتها الكبيرة. وإضافة إلى ذلك، لا يمكن مساءلة الهيئة عن إعطائها الأولوية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لدى كيانات الأمم المتحدة الأخرى أو عن استعداد تلك الكيانات للتعاون مع الهيئة في هذا الصدد، والإطار المعياري لا يحدد دائما بشكل واضح أو ضمني دور الهيئة في دعم تنفيذه.

خامسا - الخاتمة

٥٩ - تقف هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بعد أربع سنوات من إنشائها، في منعطف حرج لإحداث أثر أكبر في حياة المرأة. فقد قطعت أشواطاً كبيرة، منذ عام ٢٠١١، في النهوض بجدول الأعمال المعياري العالمي لحقوق المرأة. وهي جديرة بالثناء على ذلك. وفي جميع مراحل التقييم، جرى الاعتراف دائماً بأن الهيئة تؤيد وتناصر أهداف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بفعالية. ويتمثل ما تضيفه من قيمة فريدة في تركيزها الحصري على هذا الموضوع والحجبة التي تتمتع بها في الخطاب المتعلق بحقوق الإنسان للمرأة.

٦٠ - ولا بد للهيئة من أن تستفيد من المكاسب الرائعة التي حققتها في عملها المتعلق بالدعم المعياري وتحولها إلى مزيد من النتائج على أرض الواقع. ومن المهم الإقرار بالتحديات الحقيقية التي تواجهها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المضي قدماً، بما في ذلك المقاومة الثقافية، والموارد المحدودة، والطلبات المتنافسة، وأدوار المنظمة التي ما زالت تتطور. وإذا أرادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تتميز في عملها، فلا بد لها من زيادة تركيزها الاستراتيجي على عدد قليل من المسائل الهامة التي يمكن أن يترتب عليها أثر كبير وتضطلع دائماً بأنشطة لمعالجة هذه المسائل. ولا بد للهيئة أيضاً من تحقيق مزيد من أوجه التآزر في عملها المعياري والتنفيذي. ويجب عليها تحسين خطابها عن العمل الهام الذي تقوم به وعن مدى ضرورة المساواة بين الجنسين لتحقيق أهداف الأمم المتحدة عموماً.

٦١ - وأقرت الدول الأعضاء، في الدورة التاسعة والستين للجمعية العامة، بتزامن عمليات حكومية دولية رئيسية في عام ٢٠١٥، بما في ذلك التاريخ المستهدف لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، ووضع خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، واستعراض إعلان ومنهاج عمل

بيجين بعد عشرين عاماً، واستعراض قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) بعد ١٥ عاماً، والعمل المتعلق بتغير المناخ، بوصفه فرصة حاسمة لتعزيز الجهود الرامية إلى الإسراع بتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويتيح عام ٢٠١٥، من ثم، لهيئة الأمم المتحدة للمرأة فرصة كبيرة لإحداث مزيد من الأثر.

٦٢ - وجرى التسليم، في الدورة الثامنة والخمسين للجنة وضع المرأة، في عام ٢٠١٤، بأنه لم يحقق أي بلد وحيد المساواة الكاملة للمرأة. وخطوة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، بهدفها المستقل للمساواة بين الجنسين وبتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع جوانب إطارها، تتيح سياقاً قوياً لتعزيز العمل والنتائج في مجال المساواة بين الجنسين. وكما ذكرت المديرية التنفيذية في الكلمة التي ألقته أمام اللجنة الثالثة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤، فيجب على هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تركز الآن على سد الفجوة بين الالتزامات والإجراءات وبين الأقوال والأفعال.

سادساً - التوصيات

٦٣ - يقدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة التوصيات الأربع الهامة التالية:

التوصية ١ (النتيجة جيم)

٦٤ - ينبغي للهيئة، في إطار استعراض منتصف المدة لخطتها الاستراتيجية في عام ٢٠١٦، أن تحدد الكيفية التي ستعالج بها القضايا الرئيسية في مجالات التأثير الستة. وعلى وجه التحديد، ينبغي للهيئة أن تضع نظريات تغيير تمثل خارطة طريق مرئية تعبر عن الإنجازات التي تهدف الهيئة إلى تحقيقها والكيفية التي تعتمزم بها تحقيق تلك الإنجازات على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والقطري.

مؤشر الإنجاز: وصف كيفية معالجة المسائل الرئيسية، مشفوعاً بنظريات التغيير

التوصية ٢ (النتيجة جيم)

٦٥ - ينبغي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تواصل تعزيز أوجه التآزر بين برنامجيها الفرعيين من خلال تحقيق الترابط بينهما على نحو أكثر منهجية وانتظاماً، وبزيادة إضفاء الطابع الرسمي عند الاقتضاء. وينبغي أن يستند ذلك إلى الممارسات الجيدة والدروس المستفادة من الآليات القائمة من أجل تعزيز التواصل والتنسيق بين البرنامجين الفرعيين ١ و ٢ في جميع مراحل العمل المتعلق بالدعم المعياري.

مؤشر الإنجاز: (أ) إقامة صلات أكثر منهجية وانتظاماً بين البرنامجين الفرعيين.

التوصية ٣ (النتيجة جيم)

٦٦ - ينبغي أن تواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعزيز الروابط القائمة بين المقر والمكاتب الميدانية، بما في ذلك تحسين الدعم المقدم إلى المكاتب الميدانية في تنفيذ الإطار المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بأساليب منها ما يلي:

(أ) كفالة مشاركة المديرين الإقليميين في اجتماعات فريق الإدارة العليا عندما تكون إسهاماتهم المباشرة مفيدة للمواضيع التي تُناقش، وإطلاع المديرين الإقليميين بصورة منتظمة على محاضر جميع هذه الاجتماعات أو موجزاتها؛

(ب) تعزيز اختصاصات المستشارين المواضيعيين في المكاتب الإقليمية بغية تقديم المزيد من التوجيه إلى المكاتب القطرية بشأن استراتيجيات وأدوات تنفيذ الإطار المعياري، بما في ذلك كيفية استخدام نظريات التغيير على الصعيد القطري من أجل تنفيذ ذلك الإطار؛

(ج) تنظيم اجتماعات إقليمية منتظمة لممثلي هيئة الأمم المتحدة للمرأة القطريين بهدف تبادل الخبرات في مجال تنفيذ القواعد والمعايير واستخلاص الدروس المستفادة من أجل إرشاد أعمال الدعم المعياري على نحو أفضل على جميع المستويات.

مؤشرات الإنجاز:

- إشراك المديرين الإقليميين في اجتماعات فريق الإدارة العليا ذات الصلة وإطلاعهم على المحاضر والموجزات
- تعزيز اختصاصات المستشارين المواضيعيين
- تنظيم اجتماعات منتظمة على الصعيد الإقليمي لممثلي هيئة الأمم المتحدة للمرأة القطريين

التوصية ٤ (النتيجة دال)

٦٧ - ينبغي أن تقدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتشاور مع شركائها في الأمم المتحدة، مزيداً من التوضيح لأوجه التكامل فيما يتعلق بتنفيذ الإطار المعياري. وبالاستفادة من الأدوات القائمة، ينبغي أن تحدد هيئة الأمم المتحدة للمرأة أفضل السبل التي تمكنها من الاستفادة من الميزة النسبية لشركائها من أجل تعزيز تنفيذ الإطار المعياري.

مؤشر الإنجاز: زيادة توضيح أوجه التكامل بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركائها في الأمم المتحدة

(توقيع) كارمان ل. لابوانت
وكيلة الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية

رد رسمي من هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على التقييم الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية^(أ)

١٨ آذار/مارس ٢٠١٥

تود هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) أن تعرب عن تقديرها لشعبة التفتيش والتقييم التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية على إجراء هذا التقييم الهام، الذي من شأنه أن يساعد هيئة الأمم المتحدة للمرأة على زيادة توطيد الروابط بين العمل المعياري والعمل التنفيذي للهيئة.

وستستفيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة من نتائج وتوصيات هذا التقييم، في سياقات تشمل استعراض منتصف المدة لخطتها الاستراتيجية الحالية، الذي سيجري في عام ٢٠١٦.

وبعد تقديم التقرير النهائي، تواصلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن عدد من الجوانب الواردة في التقرير، بأساليب منها تقديم مجموعة من التعليقات للمساعدة في جعل التقييم دقيقا تماما ومجسدا بصورة كافية للتوازن بين الإنجازات والتحديات المتبقية التي تواجهها الهيئة.

وتعرب هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن امتنانها لمكتب خدمات الرقابة الداخلية على ذلك الحوار البناء.

وفي البداية، تود هيئة الأمم المتحدة للمرأة تسليط الضوء على أن تعزيز الروابط بين العمل المعياري والعمل التنفيذي يواجه قيودا تتمثل في استمرار النقص الكبير في تمويل الهيئة.

وتعرب هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن تقديرها لحنكة التقييم في إشارته إلى الموارد باعتبارها مسألة رئيسية فيما يتعلق بكفالة قوة الروابط بين الأنشطة المعيارية والتنفيذية. وتترتب على بعض التوصيات الواردة في التقرير آثار فيما يتعلق بالموارد، وتعتمد قدرة الهيئة على الامتثال الكامل لها، جزئيا على الأقل، على زيادة الموارد المتاحة في المستقبل. وعلى الصعيد الميداني بخاصة، عادة ما يتطلب إدماج المقاييس المعيارية موارد أكثر، لأنه قد يتطلب استثمارات في بناء القدرات الوطنية أو تعزيزها، والعمل مع عدد من الشركاء الوطنيين

(أ) في هذا المرفق، يقدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية النص الكامل للتعليقات الواردة من هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة). وقد أقرت هذه الممارسة عملا بقرار الجمعية العامة ٦٤/٢٦٣، بناء على توصية اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة.

والمؤسسات الوطنية.

وتقدر هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضا استعداد المقيمين لتقديم توضيحات بشأن القضايا المنهجية والقيود ذات الصلة.

ويمثل تعزيز الصلات بين المقر والميدان ومواصلة تحسينها إحدى أولويات هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

وتتفق هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع التقييم فيما يتعلق بالدور الرئيسي الذي تؤديه الهياكل والترتيبات التنظيمية في كفاءة الربط الفعال بين المقاييس المعيارية والعمليات. وفي هذا الصدد، كان يمكن أن يستفيد الهيكل الإقليمي وإطار تفويض السلطة من إيلاء مزيد من الاهتمام والتحليل في التقرير.

وقد ارتقت عملية الإبلاغ للمكاتب الميدانية لعام ٢٠١٤ بالمستوى بشكل كبير من حيث الكيفية التي تتبّع بها المنظمة الروابط بين العمل المعياري والتنفيذي بصورة منهجية، ولا سيما كيفية تقديم الدعم لتنفيذ القواعد والمعايير على الصعيد الميداني. ويشمل ذلك وضع الصيغة النهائية لنظام جديد لإدارة النتائج في المنظمة وبدء تنفيذه. ويوفر النظام الجديد معلومات ذات جودة عالية تساعد في إدراك الكيفية التي تعمل بها الهياكل على الصعيد الميداني (المكاتب الإقليمية والمتعددة الأقطار والقطرية) على ترجمة الأطر المعيارية على الصعيد القطري تمشيا مع التوجيهات المؤسسية.

ويجري التسليم في التقرير بأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد أسهمت في زيادة تسليط الضوء على القضايا الجنسانية وزيادة الوعي بها على ساحة السياسات العالمية. ويُعزى هذا النجاح إلى استثمار الهيئة في الخبرات الفنية والتقنية، وقواعد المعارف، وجهود الدعوة المتواصلة، والتحالف الواسع النطاق، وجهود بناء الشراكات والتوعية الاستباقية فيما بين جميع أصحاب المصلحة، الأمر الذي أدى بدوره إلى إيلاء مزيد من الاهتمام بصورة منهجية على الصعيد العالمي للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

وركزت هيئة الأمم المتحدة للمرأة جهودها على تعزيز بناء توافق في الآراء بين أصحاب المصلحة المتعددين، والدعوة وكسب الأنصار، إضافة إلى حشد شراكات جديدة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، ولا سيما الدول الأعضاء والمجتمع المدني.

وهناك عدة أمثلة تبين اتباع نهج تآزري. واستندت دورات لجنة وضع المرأة من الدورة السابعة والخمسين إلى التاسعة والخمسين إلى ما اضطلعت به الهيئة من أعمال تحضيرية فنية ودعم تقني ومشاركة استباقية في مجال الدعوة وبناء التحالفات، على الصعيد العالمي

وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري. ولم يكن ذلك ليتحقق دون وجود أنشطة اتصال وتنسيق وتعاون داخلية فعالة. وترى هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن التعاون والتنسيق بين المقر والميدان يتسمان عموماً بالفعالية والمتانة، دون تقويض المجال للأخذ بمزيد التحسين.

وبقيادة شعبة البرامج في الهيئة، على سبيل المثال، يجمع فريق استعراض الأقران لصياغة المذكرات الاستراتيجية وخطط العمل السنوية جميع الشُعَب من أجل توفير ضمان الجودة وتقديم الدعم إلى عمليات التخطيط في المكاتب الإقليمية والمتعددة الأقطار والقطرية، بما في ذلك كيفية ضمان الربط بين الأعمال المعيارية والتنفيذية.

ويشير التقرير إلى أن دور الهيئة في استعراض السياسات الشامل الذي يجري كل أربع سنوات مثلاً على المشاركة على الصعيد العالمي. وفي حين أن التفاوض بشأن الاستعراض يجري في الواقع على الصعيد العالمي، فإنه يركز على عمليات منظومة الأمم المتحدة على الصعيد القطري من أجل التنمية. وقد دعمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مفاوضات الدول الأعضاء وتشارك بنشاط في رصد تنفيذ الاستعراض بالاشتراك مع غيرها من كيانات الأمم المتحدة. ووفقاً لأحدث تقرير للأمين العام عن تنفيذ استعراض السياسات الشامل الذي يجري كل أربع سنوات، تصدّر المنظور الجنساني قائمة المجالات التي تعتبر البلدان المستفيدة من البرامج دعم الأمم المتحدة فيها هو الأهم. وهذا الجانب ذو صلة مباشرة بدور الهيئة في التنسيق بين الوكالات وعلى نطاق المنظومة وبهذا التقييم.

وتدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً المجلس الاقتصادي والاجتماعي في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة، بسبل منها التقرير السنوي للأمين العام عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها.

وترأس هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو تشارك في رئاسة أكثر من ٩٠ فرقة مواضيعية معنية بالشؤون الجنسانية، الأمر الذي يمدد وظائفها المتعلقة بالتنسيق في الأمم المتحدة على نطاق وجودها على الصعيد القطري، بما في ذلك من خلال عمل مكاتبها الإقليمية الستة، وكل منها مزود بموظف متخصص في التخطيط والتنسيق على أساس التفرغ.

وتلاحظ هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن الاستراتيجية المؤسسية لتنفيذ ولاياتها المتعلقة بالتنسيق على نطاق المنظومة وفيما بين الوكالات هي أمر محوري في تعزيز توجهها العام وقدرتها على الاستفادة الكاملة من الشراكات مع مؤسسات الأمم المتحدة.

رد هيئة الأمم المتحدة للمرأة على توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية

توافق هيئة الأمم المتحدة للمرأة على التوصية ١.

سوف يعكس استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، الاتفاقات بشأن خطة التنمية الجديدة ونتائج استعراض تنفيذ منهاج عمل بيجين بعد مرور ٢٠ عاماً. وسيقدم أيضاً استعراض منتصف المدة لمحّة عامة عن النتائج الرئيسية التي تحققت، إضافة إلى نتائج شتى التقييمات، بما فيها هذا التقييم. وسوف يُنشأ فريق مرجعي داخلي لضمان الانخراط والمشاركة على نطاق المنظمة (بما في ذلك المكاتب الميدانية) في عملية الاستعراض. وسوف يستفيد استعراض منتصف المدة أيضاً من المناقشات والمداولات بشأن ملاءمة الأمم المتحدة للغرض وحوار المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن الموقع الذي يتعيّن أن يتبوّاه جهاز الأمم المتحدة الإنمائي في الأجل الأطول، ويسترشد بها.

وبالإضافة إلى ذلك، سوف يستفيد استعراض منتصف المدة كثيراً من نظام إدارة النتائج الجديد الذي طورته هيئة الأمم المتحدة للمرأة وطبّقه في إعداد تقريرها السنوي عن تنفيذ الخطة الاستراتيجية. وعززت عملية الإبلاغ ونظامه الجديدان للمكاتب الميدانية إلى حد كبير قدرات المنظمة على تتبع الروابط بين الأعمال المعيارية والتنفيذية بشكل منهجي، ولا سيما كيفية اتباع القواعد والمعايير وتنفيذها على الصعيد الميداني.

وفي إطار عملية استعراض منتصف المدة، سوف تستعرض هيئة الأمم المتحدة للمرأة معلومات الأداء المستقاة من النظام ومن مصادر أخرى، مثل التقييمات، وتحليلها، وذلك من أجل أن تفنّد بصرامة نظرية التغيير الضمنية التي تتجلى أساساً في إطار النتائج الإنمائية للخطة الاستراتيجية، وأن تدعم وضع نظرية واستراتيجية أكثر وضوحاً فيما يتعلق بمجالات التركيز الرئيسية للمنظمة.

توافق هيئة الأمم المتحدة للمرأة على التوصية ٢.

تتخذ كل منظمة القرارات المتعلقة بسبل تنظيم ذاتها وبرامجها داخليا للوفاء بولايتها، وبعد ذلك، تسعى كل منظمة إلى تحقيق توازن بين الخطوط الواضحة للمساءلة وتحقيق الحد الأقصى من الفعالية التعاونية وفيما بين الشُعَب. وشأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة شأن المنظمات الأخرى في هذا الصدد، فقد عملت بوعي وباستمرار منذ تأسيسها لتحقيق أقصى قدر من إمكانات ولايتها وموظفيها وبناء أوجه التآزر بين برامجها.

وتحقيقاً لهذه الغاية، تجدر الإشارة إلى أن عدة إجراءات قد اتخذت بالفعل أو يجري اتخاذها حالياً للاستجابة لهذه التوصية. وعلى سبيل المثال، دأب فريق عامل معني بخطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ وتمويل التنمية على تنسيق العمل الداخلي ووضع استراتيجيات العمل مع الشركاء الخارجيين (بما في ذلك الدول الأعضاء وكيانات الأمم المتحدة والمجتمع المدني).

ويجمع الفريق العامل على وجه التحديد جميع الشعب المعنية في البرنامجين الفرعيين في المقر، إضافة إلى جميع المكاتب الإقليمية.

وبالإضافة إلى ذلك، تجري الأعمال التحضيرية للمبادرات الرئيسية، مثل الدورة السنوية للجنة وضع المرأة، عن طريق عدد من الأفرقة العاملة الرسمية المشتركة بين الشعب، بما في ذلك لجنة توجيهية تضم جميع الشعب في البرنامجين الفرعيين.

كما اتخذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة خطوات لإضفاء الطابع الرسمي على عملية التخطيط لاجتماعات فريق الإدارة العليا، بما في ذلك الاحتفاظ بسجلات مناسبة وإطلاع جميع الموظفين على النتائج الرئيسية، بأساليب منها اللقاءات المفتوحة والرسائل الموجهة إلى جميع الموظفين.

وتجدر الإشارة أيضا إلى أن كلا من الأمينين العامين المساعدين اللذين يرأس كل منهما أحد البرنامجين الفرعيين يعمل باستمرار مع الشعب في البرنامج الفرعي الآخر، في أطر تشمل الاجتماعات الرسمية مع مديري الشعب وموظفيها. وستعمل الهيئة على زيادة تعزيز الروابط بين شعبة السياسات وشعبة الدعم الحكومي الدولي، وكذلك بين شعبة تنسيق أنشطة منظومة الأمم المتحدة وشعبة البرامج، وتقع هذه الشعب في برامج فرعية منفصلة.

توافق هيئة الأمم المتحدة للمرأة على التوصية ٣.

باعتبار هيئة الأمم المتحدة للمرأة منظمة لها وجود ميداني متزايد والتزام بدعم البلدان في تنفيذ إطار المساواة بين الجنسين، فإنها تعمل بجد من أجل الحفاظ على صلات قوية بين المكاتب الميدانية والمقر، ولكنها تدرك أنه ينبغي استغلال كل فرصة لتحسين كل من الروابط الأفقية والرأسية داخل المنظمة. ويكتسي تنفيذ الهيكل الإقليمي (الذي أقره المجلس التنفيذي في عام ٢٠١٢ وبدأ تنفيذه في عام ٢٠١٣) أهمية بالغة في هذا الصدد، وسوف يتواصل رصده بانتظام لكفالة الفعالية في تمكين الهياكل الميدانية والروابط القوية بين المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية والمقر.

وبالإضافة إلى ذلك، عُزز نظام الرقابة وضمان الجودة لكفالة تقديم الدعم إلى المكاتب الميدانية في تنفيذ الإطار. ويتجلى هذا في أوضح صورته من خلال إنشاء فريق لاستعراض الأقران يتألف من مديري كل شعبة من شعب المقر ويجتمع مع موظفي المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية للعمل على صياغة البرامج والخطط، بما في ذلك كفالة وجود صلات قوية واستراتيجية بين الأبعاد المعيارية والتنفيذية لعمل المنظمة على جميع المستويات. وفي سياق الهيكل الإقليمي والحوار المنهجي المعزز بين المكاتب الميدانية والمقر بشأن الخطط

والبرامج، توافق هيئة الأمم المتحدة للمرأة على أن التدابير المحددة في إطار التوصية ٣ (أ) و (ب) و (ج) سُنظر فيها على أنها جزء من جهد أوسع نطاقا لكفالة تعزيز الصلات بين المقر والمكاتب الميدانية، بما في ذلك التطورات المعيارية التي تسعى هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى تحقيقها.

وبالإضافة إلى ذلك، عُزز نظام ضمان الجودة لكفالة تقديم الدعم إلى المكاتب الميدانية في تنفيذ الإطار. ويضم فريق استعراض الأقران لصياغة المذكرات الاستراتيجية وخطط العمل السنوية جميع الشعب في البرنامجين الفرعيين من أجل دعم التخطيط في المكاتب الإقليمية والقطرية، بما في ذلك الصلة بين العمل المعياري والتنفيذي.

وفي عام ٢٠١٤، أنشأت هيئة الأمم المتحدة للمرأة فريق إدارة موسعا يضم مديري الشعب ورؤساء الأقسام والرؤساء المواضيعيين والمديرين الإقليميين. وتعكف هيئة الأمم المتحدة للمرأة حاليا على تحسين أساليب عمل فريق الإدارة الموسع وتنقيح أغراضه، من أجل تحقيق أهداف من بينها تعزيز الصلات بين المقر والمكاتب الميدانية.

وتشير هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضا إلى أن مدير شعبة البرامج، التي تشرف مباشرة على عمل المديرين الإقليميين، عضو في فريق الإدارة العليا ويضطلع بالمسؤولية الرئيسية عن ضمان أن تناقش بنود جدول الأعمال ذات الصلة ونتائج اجتماعات فريق الإدارة العليا ويُطلع عليها المديرين الإقليميون حسب الاقتضاء. ومع ذلك، توافق هيئة الأمم المتحدة للمرأة على أن مشاركة المديرين الإقليميين المباشرة في اجتماعات فريق الإدارة العليا ذات الصلة ستكون مفيدة لزيادة تعزيز الاتساق وتدفع سير الاتصالات.

توافق هيئة الأمم المتحدة للمرأة على التوصية ٤.

تلاحظ الهيئة أن التوصية المنقحة هي أكثر اتساقا مع الخطاب الحالي بشأن ملائمة الأمم المتحدة للغرض، مما يشير إلى وجود ابتعاد جذري عن التدخلات التي تستند في المقام الأول إلى تقسيم العمل على نحو صارم، وإقبال على طريقة أكثر تكاملا بكثير للعمل مع شركاء الأمم المتحدة الآخرين، بناء على الاتساق الأفقي والتكامل والتآزر والنهج التعاونية. وستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على نحو متنسق مع هذا التحول الجذري الاستراتيجي.

وتدرك هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن زيادة تعزيز شراكاتها مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى أمر بالغ الأهمية. وستزيد الهيئة، رهنا بتوافر الموارد، قدرتها على الاستفادة من منظومة الأمم المتحدة وستدعم تعزيز عملها في مجال المساواة بين الجنسين على أساس الاحتياجات المستبانة من نتائج تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتنفيذ

سياسة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وستنفذ هيئة الأمم المتحدة للمرأة كذلك الاستراتيجية المستكملة لتنفيذ الولايات المسندة إليها على نطاق المنظومة وفيما بين الوكالات للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، الأمر الذي ستكمله أيضا نظرية تغيير ضمنية تقدم مزيدا من التوضيح لمختلف عناصر ولايتها المتعلقة بالتنسيق في الأمم المتحدة.

وتشهد هيئة الأمم المتحدة للمرأة حاليا تقييما مؤسسيا بنيويا للسنوات الأربع الأولى من تنفيذ ولاياتها على نطاق المنظومة وفيما بين الوكالات. ومن شأن هذه الممارسة أن توفر عناصر إضافية تتمثل في الدروس المستفادة المتعلقة بالدور التنسيقي للهيئة، بما في ذلك ما يتعلق بالتكامل مع سائر شركائها في الأمم المتحدة.
