

Distr.: General
5 April 2019
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



دورة عام ٢٠١٩

٢٦ تموز/يوليه ٢٠١٨ - ٢٤ تموز/يوليه ٢٠١٩

البند ١٢ (ج) من جدول الأعمال

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

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها

تقرير الأمين العام

موجز

يتضمن هذا التقرير، المقدم وفقا لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٧/٢٠١٨، تقييما
للتقدم المحرز في تنفيذ أطر المساءلة من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة على
الصعيدين العالمي والقطري وفي الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

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

وتُقدّم توصيات لكي ينظر فيها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته الموضوعية لعام
٢٠١٩، من أجل دعم تسريع وتيرة مراعاة المنظور الجنساني في سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها.



أولا - مقدمة

١ - طلب إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في قراره ٧/٢٠١٨، أن أقدم إلى المجلس في دورته لعام ٢٠١٩ تقريرا عن تنفيذ هذا القرار، بما في ذلك التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويُقدّم هذا التقرير استجابة لذلك الطلب.

٢ - ويُسلط الفرع الثاني من هذا التقرير الضوء على التقدم المحرز فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام ٢٠١٨؛ ويتضمن الفرع الثالث معلومات عن مساءلة منظومة الأمم المتحدة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني على مستوى الكيانات وعلى المستوى القطري عموما؛ ويركز الفرع الرابع على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة التنفيذية؛ ويلقي الفرع الخامس الضوء على الثغرات والتحديات القائمة؛ أما الفرع السادس فيختتم التقرير بتقديم توصيات لكي ينظر فيها المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

٣ - ويتضمن هذا التقرير تحليلا للبيانات المستمدة من ٦٦ كيانا من كيانات الأمم المتحدة التي قدمت تقارير بموجب خطة العمل على نطاق المنظومة و ٢٤ فريقا من أفرقة الأمم المتحدة القطرية استكملت سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة بحلول عام ٢٠١٨، والموجزات الاستراتيجية لنتائج التنسيق لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لعام ٢٠١٨ لما عدده ١٣١ فريقا من أفرقة الأمم المتحدة القطرية عن طريق نظام إدارة المعلومات للمجموعة.

ثانيا - النهوض بجدول أعمال المساواة بين الجنسين

٤ - منذ أن توليت منصب الأمين العام، تشكل المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات أولوية عليا. ومن ثم، فإنني ملتزم بتعزيز الهيكل الجنساني في منظومة الأمم المتحدة بوسائل منها تحقيق التكافؤ بين الجنسين، وتشجيع الخبرات المتخصصة في المسائل الجنسانية، وتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني بصورة منهجية، بما في ذلك في سياق إصلاح الأمم المتحدة. ويتطلب تحقيق المساواة بين الجنسين التمويل الكافي. وتجدر الإشارة إلى أنه لا يخصص سوى نسبة ٢,٠٣ في المائة^(١) من نفقات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، في حين لا يعمل سوى نسبة ٢,٦ في المائة من الموظفين على هذه المسألة الهامة^(٢). واستجابة لذلك، أنشأت في عام ٢٠١٨ فرقة عمل رفيعة المستوى معنية بالتمويل من أجل المساواة بين الجنسين لاستعراض ومتابعة ميزانيات ونفقات الأمم المتحدة على نطاق المنظومة.

٥ - وتعمل فرقة العمل من داخل الأمم المتحدة وستقوم باستعراض الميزانيات/النفقات الحالية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة، والتوصية بأهداف، ووضع خطوط الأساس، وتقييم كيفية زيادة الموارد بصورة مجدية دون حشد موارد خارجية إضافية، بما يكفل لجميع الكيانات والوكالات

(١) استنادا إلى التمويل الإنمائي الملتزم بتقديمه لتحقيق المساواة بين الجنسين و فقط في حالة توافر البيانات بشأن الكيانات.

(٢) تقرير الأمين العام عن "إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية من أجل تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠: كفالة مستقبل أفضل للجميع"، A/72/124-E/2018/3.

الاستثمار في المساواة بين الجنسين على النحو الواجب بحلول تموز/يوليه ٢٠١٩. ويشترك في رئاستها كل من كبيرة المستشارين للأميين العام لشؤون السياسات والمديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة).

٦ - ومن خلال تحفيز العمل لزيادة الاستثمارات وتوجيهها إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعقب الموارد في هذا الشأن بدقة، ستقوم فرقة العمل بتعبئة منظومة الأمم المتحدة من أجل زيادة التمويل المخصص من أجل المساواة بين الجنسين.

٧ - وإني أواصل تشجيع إدماج التحليلات الجنسانية في البيانات والتقارير التي أقدمها إلى الهيئات الحكومية الدولية، وتشجيع القيادات العليا على أن تقوم بالمثل. ولقد شدت أيضا على ضرورة تحقيق مزيد من التوازن بين الجنسين في وفود واجتماعات الأمم المتحدة، وعلى مستوى المشاركة في أفرقة الخبراء.

٨ - ولا يزال التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة التزاما أساسيا وألوية. وفي حين أنه لا ينبغي الخلط بين التكافؤ وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، فإن زيادة التنوع والتمثيل تؤدي إلى تعزيز النتائج العملية لجميع المؤسسات. ولقد أفضى التركيز على تنفيذ استراتيجيتي للتكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة إلى بلوغ مراحل الإنجاز الرئيسية. وحققت الأمم المتحدة اليوم تقريبا التكافؤ بين الجنسين على مستوى قيادتها العليا للمرة الأولى في التاريخ، ونحن في وضع يتيح لنا أن نكون في مرحلة متقدمة بالنسبة إلى الرقم المستهدف لعام ٢٠٢١، مما يدل على ما يمكن أن يتحقق بفضل الإرادة السياسية الثابتة. ولقد توصلنا أيضا إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين فيما بين المنسقين المقيمين، كما أننا نشهد ارتفاعا تاريخيا في عدد النساء اللواتي يشغلن مناصب رؤساء ونواب رؤساء بعثات حفظ السلام، بما في ذلك فريق القيادة النسائية في العراق ورؤساء العناصر المدنية والعسكرية والشرطية في قبرص.

٩ - وفي السنة الماضية، اتخذت أيضا تدابير معززة من أجل التصدي للتحرش الجنسي، بما يشمل خطأ هاتفيا للمساعدة ومحققين مخصصين وبروتوكولات للتحقيق في الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي في منظومة الأمم المتحدة.

ثالثا - تعزيز المساواة على نطاق المنظومة من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة

١٠ - تعدد المساواة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة على مستوى الكيانات ومستوى الأفرقة القطرية عموما أمرا أساسيا للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

١١ - وفي عام ٢٠١٨، جرى تحديث أطر المساواة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، التي تتألف من خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠٠، وسجل الأداء لإدراج مؤشرات جديدة^(٣) بشأن

(٣) مؤشرات نتائج خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠٠: (١) النتائج المتصلة بالمساواة بين الجنسين ضمن أهداف التنمية المستدامة في إطار التخطيط الاستراتيجي؛ (٢) الإبلاغ عن النتائج المتصلة بالمساواة بين الجنسين؛ (٣) النتائج البرنامجية المتصلة بالمساواة بين الجنسين وغير المسجلة مباشرة في الخطة الاستراتيجية. مؤشر النتيجة في سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة: ٧-١، تسهم برامج الأمم المتحدة إسهاما كبيرا في تحقيق المساواة بين الجنسين في البلد.

النتائج المعيارية والإنمائية في سياق أهداف التنمية المستدامة وتعزيز المواطنة على مستوى الكيانات وعلى المستوى القطري عموماً.

١٢ - وبالإضافة إلى ذلك، تشمل الأطر المحدثة مؤشر أداء قائماً بذاته في مجال القيادة. ويقابل ذلك إحدى أهم النتائج المستخلصة من المرحلة الأولى من تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة وهي أن الالتزامات الداخلية والخارجية المحددة والإلزامية والتي تخضع للرصد بصورة متواترة من جانب الإدارة العليا تشكل المحرك الرئيسي للتقدم المحرز بشأن المساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

١٣ - وقد شكلت سنة ٢٠١٨ السنة الأولى للإبلاغ عن خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠١٨-٢٠٢٢). وقد يسّرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إعدادها بمشاركة واسعة على نطاق المنظومة على مدى ١٨ شهراً. وشملت المشاورات إجراء دراسة استقصائية على نطاق المنظومة، وعقدت حلقات عمل مشتركة بين الوكالات، و٢١ مشاورة لفرادى الوكالات، ومشاورة عبر الإنترنت مع ٦٣ جهة مشاركة. وقام الفريق العامل المشترك بين الوكالات المعني بالنتائج، برئاسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بدعم وضع الصيغة النهائية لثلاثة مؤشرات أداء جديدة بشأن النتائج ووضع منهجية لتنفيذ هذه المؤشرات. وخضعت خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠١٨، لجلولتين تجريبتين مع مجموعات تمثيلية للكيانات في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٨.

١٤ - وشكلت سنة ٢٠١٨ أيضاً السنة الأولى للإبلاغ عن سجل الأداء المحدث الذي أتيح لأفرقة الأمم المتحدة القطرية من أجل تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملياتها. وسجل الأداء هو تقييم موحد عالمياً يهدف إلى تعزيز الامتثال للمعايير الدنيا للمساواة بين الجنسين مع التركيز على الأداء والنتائج على الصعيد القطري، بدلاً من إنجازات فرادى الكيانات. وهو يقيس تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات البرمجة المشتركة للأمم المتحدة على نطاق المجموعات السبع التي تتضمن ١٥ مؤشراً. وتعتمد المنهجية التشاركية على التشاور بين الوكالات وإجراء تحليل جماعي لتقييم كل مؤشر في ضوء المتطلبات الدنيا، بالاعتماد في ذلك على ضمان الجودة لتحسين موثوقية نتائج التقييم. ولقد شارك كل من هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الإشراف على تصميم سجل الأداء واختباره التجريبي ووضع بصيغته النهائية في سياق فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

ألف - المساءلة على مستوى الكيانات: خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠١٨،

١٥ - اتساقاً مع أرقام عام ٢٠١٧، قدم ٦٦ كيانات، أي ٩٣ في المائة من كيانات الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة وإداراتها ومكاتبها، تقارير في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة في عام ٢٠١٨، مقابل ٥٥ كيانات في عام ٢٠١٢^(٤). وتعكس هذه الزيادة القبول المستمر والمتزايد لخطة العمل على نطاق المنظومة باعتبارها آلية للمساءلة الفعالة على نطاق المنظومة.

(٤) من بين الكيانات التي لم تقدم تقارير معهد الأمم المتحدة الأقاليمي لبحوث الجريمة والعدالة، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية؛ ومركز التدريب الدولي في منظمة العمل الدولية؛ ومنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية.

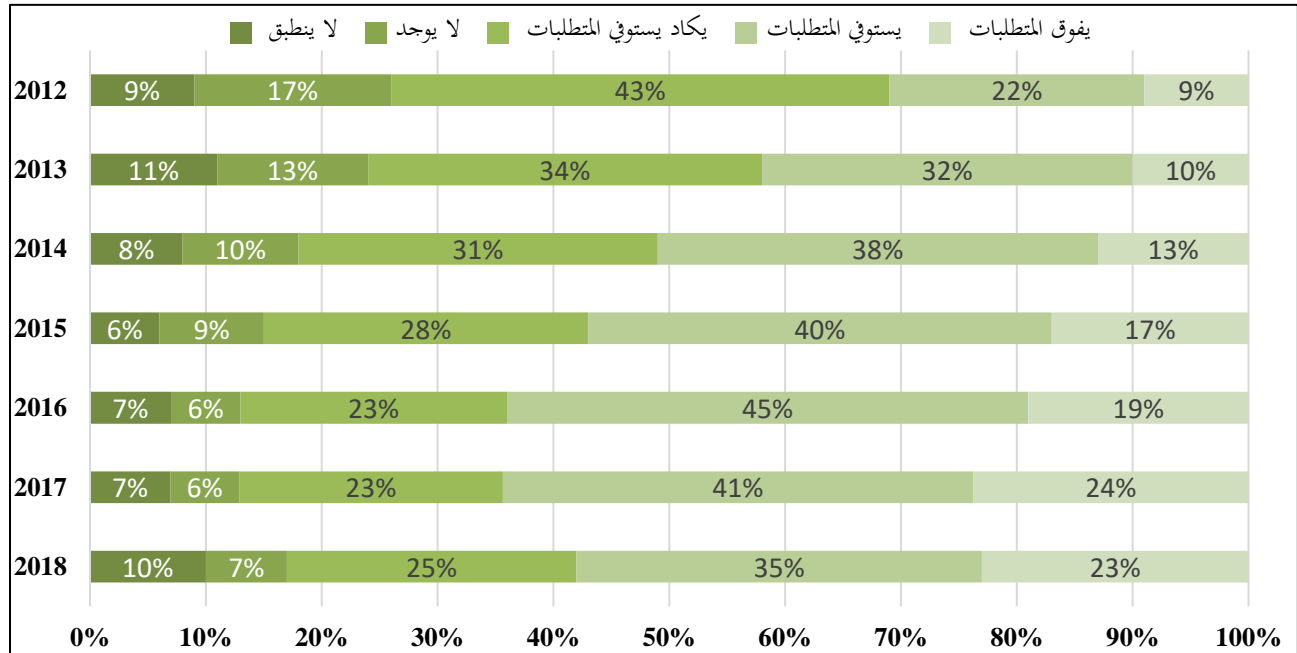
١٦ - وفي السنة الأولى من الإبلاغ عن خطة العمل على نطاق المنظومة ٢,٠، كانت نسبة ٥٨ في المائة من جميع التصنيفات تدرج في فئة "يستوفي المتطلبات" أو "يفوق المتطلبات" (انظر الشكل الأول أدناه)، وهو ما يمثل انخفاضاً بنسبة ٧ في المائة مقارنة بعام ٢٠١٧، وهي السنة الأخيرة من الإبلاغ عن خطة العمل على نطاق المنظومة ١,٠. ونظراً إلى إضافة مؤشرات جديدة وتعزيز الاحتياجات اللازمة للمؤشرات القائمة الأربعة على السواء (مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني، والثقافة المؤسسية، والتقييم، والاتساق)، كان هذا الانخفاض متوقعاً. ورغم ذلك، فقد حققت منظومة الأمم المتحدة تقدماً منذ السنة الأولى للإبلاغ عن خطة العمل على نطاق المنظومة في عام ٢٠١٢، حيث كانت نسبة ٣١ في المائة من جميع تصنيفاتها تدرج في فئة "يستوفي المتطلبات" أو "يفوق المتطلبات" (انظر الشكل الأول).

١٧ - ويخفف التمييز بين فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يفوق المتطلبات" من الانخفاض المشار إليه أعلاه. ولقد صنف ما مجموعه ٢٣ في المائة من جميع المؤشرات باعتباره "يفوق المتطلبات"، أي بانخفاض قدره نقطة مئوية واحدة فقط مقارنة بعام ٢٠١٧، مما يدل على أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني يواصل إحراز تقدم وينبغي الاعتراف بأنه يحقق ذلك.

١٨ - وتحدد نتائج السنة الأولى من الإبلاغ عن خطة العمل على نطاق المنظومة ٢,٠ خط الأساس الذي سيُقاس به الأداء في السنوات الأربع القادمة (٢٠٢٢-٢٠١٩)، ولا سيما بالنسبة لمؤشرات الأداء الأربع الجديدة. وسيطلب إحراز مزيد من التقدم في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة ٢,٠ الاهتمام المتواصل وبناء القدرات وزيادة الموارد المتاحة.

الشكل الأول

تصنيفات منظومة الأمم المتحدة بوجه عام في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة، للفترة ٢٠١٢-٢٠١٨^(٥)



(٥) يستند حساب النسب المئوية في منظومة الأمم المتحدة إلى ٩٩٠ تصنيفاً فردياً مستمداً من ٦٦ كياناً قدمت تقارير عن ١٧ مؤشراً من مؤشرات الأداء.

تحليل المؤشرات الجديدة لخطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠٠٠ بشأن النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة التي حققتها الكيانات (مؤشرات الأداء ١ إلى ٣)

١٩ - يُجَلَّل هذا الفرع مؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠٠٠ بشأن نتائج الخطط الاستراتيجية للكيانات التي تشمل معظم النتائج المعيارية والإنمائية لمنظومة الأمم المتحدة. وهو يستجيب للقرار الذي اتخذته الجمعية العامة بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية (القرار ٢٤٣/٧١، الفقرة ١٢)، الذي طلبت فيه الجمعية العامة "إلى منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وكل كيان من كياناتها مواصلة تعزيز الإدارة القائمة على النتائج، مع التركيز على النتائج الإنمائية الطويلة الأجل، ووضع منهجيات مشتركة للتخطيط والإبلاغ عن النتائج".

٢٠ - وفي سياق الاستعراض للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات لعام ٢٠١٦، طلبت الجمعية العامة أيضا "إلى الأمين العام أن يُعدّ، بحلول حزيران/يونيه ٢٠١٧ وبالتشاور مع كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، بيانا على نطاق المنظومة بالمهام الحالية، على النحو المحدد في الخطط الاستراتيجية ووثائق التخطيط المماثلة الخاصة بتلك الكيانات، وبالقدرة الموجودة لدى جميع كيانات الأمم المتحدة التي تضطلع بأنشطة تنفيذية من أجل التنمية دعما لتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وذلك بهدف تحديد الثغرات وأوجه التداخل في التغطية وتقديم توصيات لمعالجتها وتحديد المزايا النسبية وتحسين النهج المشترك بين الوكالات، وفقا لولاية كل كيان" (المرجع نفسه، الفقرة ١٩). ولقد وُجِّه الإبلاغ في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة للاستجابة لهذا الطلب.

٢١ - ويتيح تحليل إجمالي على نطاق المنظومة لمؤشر الأداء ١ في خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠٠٠ (النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة في إطار التخطيط الاستراتيجي) للمرة الأولى استعراضا عاما لأداء منظومة الأمم المتحدة بشأن دعم الدول الأعضاء من أجل تحقيق الأهداف المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في خطة عام ٢٠٣٠ وأهدافها للتنمية المستدامة، بما في ذلك الهدف ٥.

٢٢ - ويساعد هذا التحليل أيضا على تعزيز الإدارة القائمة على النتائج ويضع منهجية مشتركة للتخطيط والإبلاغ عن النتائج تُيسّر تعزيز التخطيط المنهجي والمشارك بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مع إحداث التنسيق الفعال المتوخى عندما أقرّ مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعنى بالتنسيق خطة العمل على نطاق المنظومة في عام ٢٠١٢.

٢٣ - النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة في إطار التخطيط الاستراتيجي - لاستيفاء متطلبات مؤشر التخطيط الاستراتيجي في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠٠٠، تعين على الكيانات إدراج نتيجة ريفية مستوى (على مستوى النتائج/الإنجاز المتوقع) في وثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية الخاصة بها. وفي إطار خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠٠٠، يجب أن تدرج الكيانات نتيجة ريفية المستوى، ترتبط بأهداف التنمية المستدامة وتشير إلى الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة، وأن تثبت بأنها حققت تلك النتيجة أو هي في سبيلها إلى تحقيقها، مع أدلة داعمة. ويجب أن تثبت الكيانات، لكي تفوق المتطلبات، بأنها قد حققت أو هي في سبيلها إلى تحقيق نتيجة ريفية المستوى مفضية إلى التحوّل مدرجة في وثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية الخاصة بها.

٢٤ - وبالإضافة إلى ذلك، يتعين على الكيانات أن تحدّد الأهداف المعينة من أهداف التنمية المستدامة التي ستسهم في تحقيقها النتائج الرفيعة المستوى المبينة في خطتها الاستراتيجية وأن تعطي الأولوية لثلاثة إلى ثمانية مجالات مواضيعية. وقد وُضع تصنيف المجالات المواضيعية في إطار نظرية التغيير التي أعدت من أجل أن تكون إطاراً شاملاً لعمل منظومة الأمم المتحدة من حيث المساهمة في النتائج المتعلقة بالمساواة الجنسانية. ويتعين على الكيانات أيضاً أن تقدم سرداً للنتائج المحققة. ويسر تقديم التقارير على أساس هذا المؤشر للأداء إجراءً تحليلاً أولياً للنتائج سواء على مستوى كل كيان فردي أو على نطاق المنظومة ككل، ويوفر خط أساس يستند إليه قياس التقدم المحرز في المستقبل.

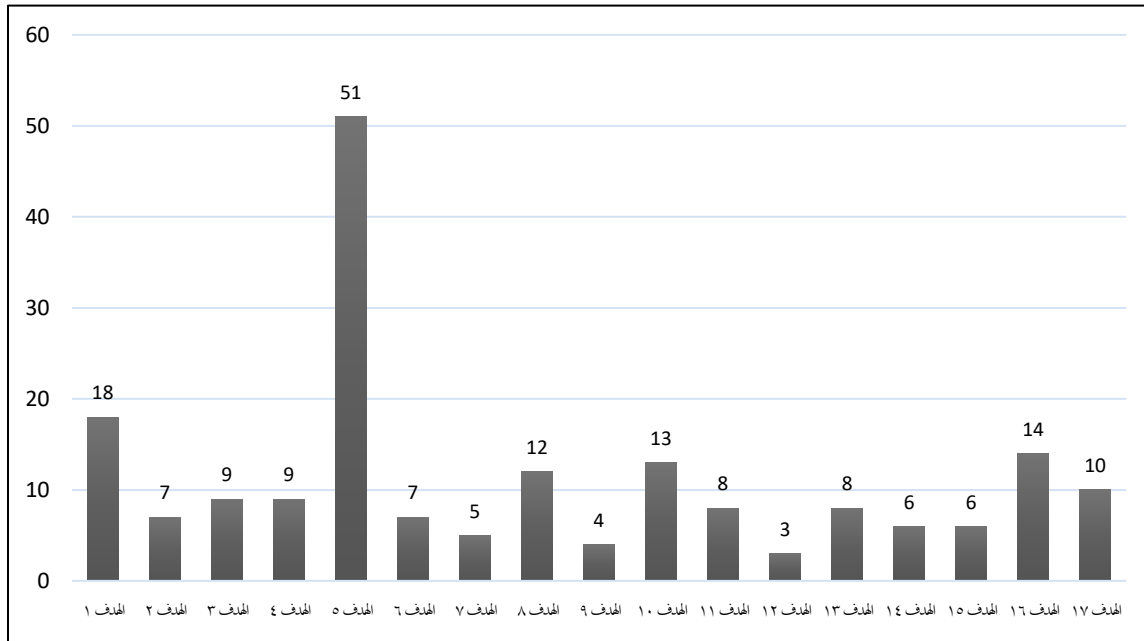
٢٥ - ويبين الشكل الرابع أن ٤٠ كياناً (٦١ في المائة) تستوفي المتطلبات أو تفوقها، و ١٠ كيانات أخرى (١٥ في المائة) تكاد تستوفي المتطلبات. وعند الإشارة إلى نتيجة رفيعة المستوى، فذلك يعني أنه يجري تحقيقها أو من المحتمل تحقيقها في ٨٠ في المائة من الحالات. ووصل مجموع الكيانات التي حققت نتيجة رفيعة المستوى في عام ٢٠١٨ إلى ٥٠ كياناً (٧٦ في المائة)، وهي زيادة طفيفة مقارنة بعام ٢٠١٧ عندما بلغ مجموعها ٤٩ كياناً (٧٣ في المائة).

٢٦ - وحققت تسعة كيانات (١٤ في المائة)، ولا سيما الصناديق والبرامج، نتيجة رفيعة المستوى مفضية إلى التحول أو هي في سبيلها لتحقيقها. ويتبين من ذلك أنه ما زال يتعين بذل جهود هائلة لتصبح منظومة الأمم المتحدة قادرة على تقديم الدعم الكامل لرؤية خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ من أجل معالجة الأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيسهم توفير مزيد من التوجيهات بشأن تنفيذ هذا المؤشر من مؤشرات الأداء في توضيح سبل مقترحة يمكن أن تستخدمها الأمانة العامة والكيانات المتخصصة والتقنية لإدراج نتيجة مفضية إلى التحول بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في خططها الاستراتيجية الرئيسية.

٢٧ - ويرد في الشكل الثاني تفصيل لأهداف التنمية المستدامة التي ركزت فيها الكيانات عملها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الشكل الثاني

عدد الكيانات المساهمة في كل هدف من أهداف التنمية المستدامة، على النحو المحدد في التقارير المقدمة عن خطة العمل على نطاق المنظومة ٢,٠

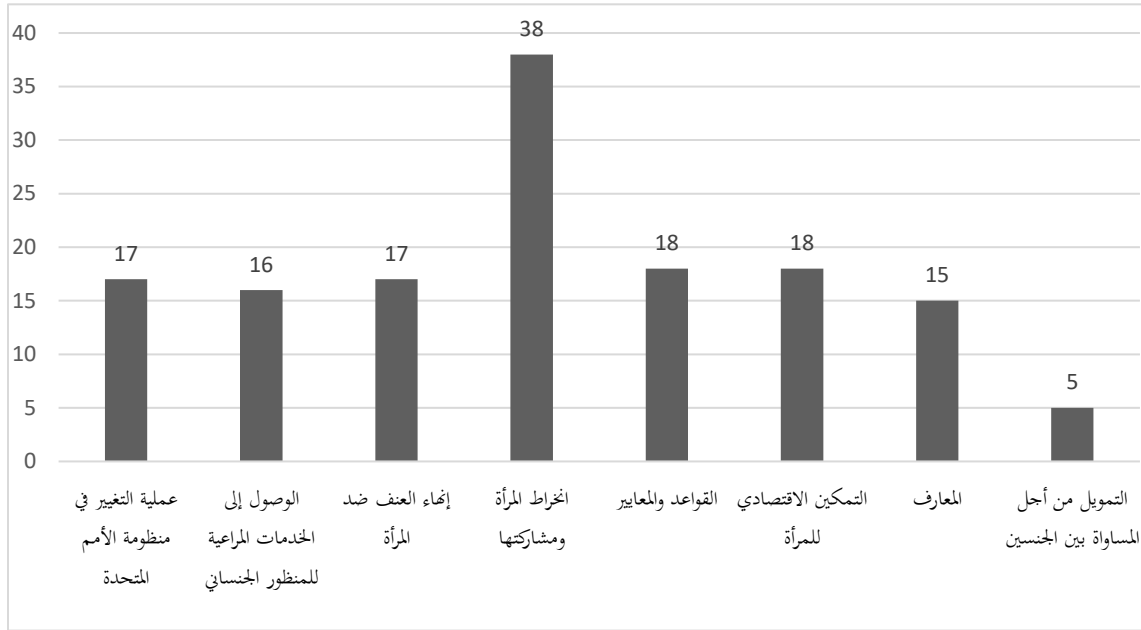


٢٨ - يبين الشكل الثاني أن ٥١ كياناً يدرج التركيز على الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة في خطته الاستراتيجية الرئيسية، و ١٨ كياناً يدرج التركيز على الهدف ١ من أهداف التنمية المستدامة (القضاء على الفقر)، و ١٣ كياناً يدرج التركيز على الهدف ١٠ من أهداف التنمية المستدامة (الحد من انعدام المساواة) و ١٢ كياناً يدرج التركيز على الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة (العمل اللائق والنمو الاقتصادي). وتوجد أيضاً تغطية جيدة نسبياً للهدف ١٣ (التصدي لتغير المناخ) والهدف ١٦ (السلام والعدالة وبناء مؤسسات قوية) والهدف ١٧ (الشراكات من أجل تحقيق الأهداف) من أهداف التنمية المستدامة. ويبين هذا الشكل أيضاً بعض الثغرات الملحوظة، ولا سيما فيما يتصل بالهدف ٧ (طاقة نظيفة وبكلفة ميسورة)، والهدف ٩ (التصنيع والابتكار والبنى التحتية)، والهدف ١٢ (أنماط الاستهلاك والإنتاج المسؤولة)، والهدف ١٤ (الحياة البحرية)، والهدف ١٥ (الحياة البرية) من أهداف التنمية المستدامة. ولذلك، تركز منظومة الأمم المتحدة عملها في المقام الأول على المجالات الاجتماعية والاقتصادية فيما يتعلق بمسائل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. أما المجالات التي تتسم بطابع تقني أكبر، مثل تلك المتعلقة بالطاقة والبنى التحتية، فلا تلقى إلا اهتماماً محدوداً نسبياً في أعلى مستوى من الخطط الاستراتيجية، وهي مجالات لا تتناول عادة المساواة بين الجنسين ولكن لديها إمكانات هائلة للحد من عدم المساواة بين الجنسين.

٢٩ - وبالإضافة إلى فهم تركيز منظومة الأمم المتحدة على أهداف محددة من أهداف التنمية المستدامة، أجرى مزيد من التحليل للمجالات المواضيعية الرئيسية التي تركز الكيانات عملها عليها حالياً فيما يتعلق بمسائل المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات (انظر الشكل الثالث).

الشكل الثالث

عدد الكيانات المساهمة في كل مجال من المجالات المواضيعية، على النحو المحدد في التقارير المقدمة عن خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠٠٠،



المجالات المواضيعية

وضع هذه المجالات المواضيعية الثمانية الفريق العامل المشترك بين الوكالات المعني بالنتائج لعام ٢٠١٨، الذي ترأسه هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وقد تم إنشاؤه لوضع واختبار مؤشرات النتائج الثلاثة الجديدة لخطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠٠٠.

٣٠ - ويتوزع عمل منظومة الأمم المتحدة في مجمله بالتساوي نسبياً بين المجالات المواضيعية الثمانية، باستثناء مجالين ناشزين. وركز ما مجموعه ٣٨ كياناً على مجال الانخراط والمشاركة، ويمكن تعريفه بأنه انخراط النساء والرجال على السواء في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وشمل عمل الكيانات في هذا المجال مناقشة مسائل المساواة بين الجنسين مع النظراء الحكوميين خلال النزاعات؛ وزيادة إدماج مسائل المساواة بين الجنسين على نحو كامل في تقديم المشورة في مجال السياسات بين الحكومات (كيانات متعددة)؛ وزيادة مشاركة النساء والفتيات في مجالات متعددة (مثل استخدام الإنترنت والمشاركة السياسية)؛ والمشاركة الاقتصادية. ولم تختز إلا خمسة كيانات مجال التمويل من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مما يشير إلى وجود ثغرة كبيرة لا بد من معالجتها.

٣١ - الإبلاغ عن النتائج المتصلة بالمساواة بين الجنسين - من أجل استيفاء متطلبات هذا المؤشر، يجب على كل كيان أن يقدم تقارير إلى مجلس إدارته أو ما يعادله عن النتيجة الرفيعة المستوى بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التي ستسهم في تحقيق غايات أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك الهدف ٥ من هذه الأهداف، وأن يستخدم بصفة منهجية بيانات مصنفة حسب نوع الجنس في تقديم التقارير عن الخطة الاستراتيجية. وفي عام ٢٠١٨، استوفى ٤٠ كياناً (٦٨ في المائة) متطلبات هذا المؤشر أو فاقها. وتتطابق النتائج إلى حد كبير مع نتائج الأداء فيما يتعلق بمؤشر الأداء ١ (بفارق نقطتين مؤويتين)، مما

يشير إلى أن الكيانات التي حققت نتائج رفيعة المستوى بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تخضع للمساءلة عن أدائها في ضوء هذه النتائج في أعلى مستويات الإدارة.

٣٢ - النتائج البرنامجية المتصلة بالمساواة الجنسانية وغير المسجلة مباشرة في الخطة الاستراتيجية - يشمل مؤشر الأداء هذا أي عمل برنامجي غير مدرج في وثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية، مثل التعاون التقني الممول من موارد خارجة عن الميزانية. وأخذت النتائج اتجاهات مماثلة للاتجاهات المتعلقة بمؤشر الأداء ١ (انظر الشكل الرابع)^(٦). وكانت حالات المواءمة مع أهداف محددة من أهداف التنمية المستدامة ومجالات مواضيعية محددة مماثلة أيضاً للحالات التي تتعلق بالمؤشر ١، وينم ذلك عن وجود أنماط وثغرات في برجة الكيانات الممولة من الموارد غير الأساسية على نحو يشبه البرجة المدرجة في إطار الخطط الاستراتيجية الرئيسية.

سرد بشأن مؤشرات الأداء المتعلقة بالنتائج في خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠٠٠

٣٣ - يجب على الكيانات استكمال تصنيفاتها لمؤشري الأداء ١ و ٣ بسرد يوضح النتيجة الرفيعة المستوى المحققة. ويبين تحليل هذا السرد أن منظومة الأمم المتحدة تحقق نتائج متصلة بالمساواة الجنسانية في جميع المجالات المواضيعية التي تغطيها خطة العمل على نطاق المنظومة، على الرغم من استمرار صعوبة تجميع النتائج في فدادى المجالات. وأبلغ ما مجموعه ٢٠ كياناً عن تعزيز القواعد والمعايير، وهو مجال يمثل جزءاً كبيراً من عمل منظومة الأمم المتحدة، في سياق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وتقدم الكيانات دعماً مباشراً في وضع السياسات وتنفيذها في ما لا يقل عن ١٠٠ من الدول الأعضاء، مما يشير إلى وجود إمكانات كبيرة للتعلم المتبادل.

٣٤ - وفي ما يلي بعض المجالات الرئيسية التي قدمت الكيانات تقارير عنها:

- تعميم مراعاة المنظور الجنساني في طائفة واسعة من السياسات القطاعية، وبخاصة التعليم، والصحة، والسلام والأمن، والعمل. بيد أن التأثير على سياسات البنى التحتية وسياسات التمويل والسياسات البيئية يحظى بقدر أقل من الاهتمام.
- وضع سياسات لتحقيق المساواة بين الجنسين من خلال دعم الأجهزة الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة.
- يمثل دعم السياسات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة محط تركيز رئيسي لما لا يقل عن ١١ كياناً.
- أدمجت أربع كيانات التغيير المفضي إلى تحوّل والتصدي للأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين في ما تقدّمه من دعم معياري للدول الأعضاء.

٣٥ - ومن خلال التدخلات لوضع المعايير بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، يُرجّح أن منظومة الأمم المتحدة تحسّن حياة ورفاه عدد كبير من النساء والرجال والفتيات والفتيان في بلدان وقطاعات

(٦) يستبعد هذا العامل الكيانات التي لم تبلغ عن هذا المؤشر، وتمثل ٥٠ في المائة من المجموع، لأن كل عملها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مدرج ضمن خططها الاستراتيجية.

متعددة؛ ومع ذلك، ينبغي زيادة تحسين قاعدة الأدلة من أجل تحديد أنجع الوسائل لدعم الدول الأعضاء (انظر الفرع السادس بشأن التوصيات).

الخطوات المقبلة المتعلقة بالإبلاغ عن النتائج فيما يتصل بخطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠٠

٣٦ - بالنظر إلى الدعم الهائل الذي يُقدّم للدول الأعضاء من أجل وضع السياسات، يتعين على الكيانات في المستقبل أن تتبع نتائج السياسات من حيث أثرها المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على حياة أولئك الأكثر تضرراً عن الركب. وحالياً، تتبع منظومة الأمم المتحدة في المقام الأول تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجال السياسات. وينبغي أن يحصل هذا التتبع للنتائج في إطار منظومة الأمم المتحدة بوصفها إحدى الجهات المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وستساعد الاستنتاجات المستمدة من التتبع على نطاق المنظومة على كفاءة أن تستثمر الأمم المتحدة مواردها بأكثر قدر من الفعالية.

٣٧ - والكيانات حالياً في مراحل مختلفة من حيث منهجيات الإبلاغ عن النتائج، وسيحتاج العديد منها إلى الدعم في هذا الصدد على نحو يساهم في تقديم التقارير على نطاق المنظومة. وبالنظر إلى ارتفاع مستوى القدرات المطلوبة، يُتوخى تنفيذ عملية تنمية قدرات جميع الكيانات على مدى خمس سنوات. ويتطلب تقديم التقارير على نحو فعال تعزيز نظم الإبلاغ عن النتائج المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيطلب تحسين الإبلاغ أيضاً تعزيز المنهجيات المشتركة على نطاق المنظومة لتقديم تقارير عن الإسهامات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، بسبل منها تقديم التقارير على نطاق المنظومة بشأن المجالات الرئيسية التي تركز على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الوثائق المركزية للتخطيط الاستراتيجي؛ وإجراء التقييمات على نطاق المنظومة للعمل المعياري للأمم المتحدة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سياق أهداف التنمية المستدامة.

١ - تحليل مقارن لأداء منظومة الأمم المتحدة بوجه عام على أساس المؤشرات المرحلة من خطة العمل على نطاق المنظومة ١,٠ (٢٠١٢-٢٠١٨)

٣٨ - يقدم الشكل الرابع توزيعاً للتصنيفات المتعلقة بجميع الكيانات في عام ٢٠١٨، حسب مؤشر الأداء. وترد في الجدول ١ مقارنة بين التصنيفات التي تندرج في فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يفوق المتطلبات"، حسب المؤشر، للفترة ٢٠١٢-٢٠١٨.

الشكل الرابع

التصنيفات المتعلقة بخطة العمل على نطاق المنظومة ٢,٠ لعام ٢٠١٨، حسب مؤشر الأداء



٣٩ - جرى ترحيل ما مجموعه ١١ مؤشراً من مؤشرات الأداء من خطة العمل على نطاق المنظومة ١,٠ إلى إطار خطة العمل على نطاق المنظومة ٢,٠^(٧). واحتفظ بالمتطلبات نفسها المتعلقة بثمانية من هذه المؤشرات، واعترف بضرورة بذل مزيد من الجهود وتخصيص مزيد من الوقت لإحراز تقدم^(٨).

(٧) توليد المعارف ونقلها، ومراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني، وإدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني، والسياسات العامة والتخطيط، وتنمية القدرات، والثقافة المؤسسية، والتقييم، وتتبع الموارد، وتقييم القدرات، والاتساق، وتخصيص الموارد.

(٨) توليد المعارف ونقلها، وإدارة الأداء، وتتبع الموارد، وتخصيص الموارد، والتقييم، والسياسات العامة والتخطيط، وتنمية القدرات، وتقييم القدرات.

وتم تعزيز المتطلبات في ٤ مؤشرات منها^(٩). وبالإضافة إلى ذلك، قُسم المؤشر السابق المتعلق بالهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين إلى مؤشرين منفصلين من أجل تحسين رصد التقدم (أو انعدامه) وتقديم معلومات عن أوجه النجاح والتحديات المطروحة في كل مجال منهما على حدة.

الجدول ١(١٠)

تحليل مقارن للتصنيفات في فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يفوق المتطلبات" في خطة العمل على نطاق المنظومة، حسب كل مؤشر، في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٨

الفارق الفارق		النسبة المئوية من مجموع التصنيفات التي تستوفي أو تفوق المتطلبات (حذفت فئة "لا ينطبق")								
بالنقاط	المئوية	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨		
المئوية	المئوية	(٢٠١٢)	(٢٠١٧)				(٢,٠)		مجال مؤشر الأداء، مرتباً حسب الأداء في عام ٢٠١٨ مؤشر جديد في خطة العمل على نطاق المنظومة ٢,٠	
٥٥	٧	٣٤	٥٢	٦٦	٧٢	٨٦	٨٢	٨٩	توليد المعارف ونقلها	
٧٦	(٣)	١٣	٦٩	٧٨	٨٣	٩٠	٩٢	٨٩	مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني	
٢٩	٣	٥٩	٧٥	٨١	٨٣	٨٥	٨٥	٨٨	إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني	
٤٢	٠	٤٠	٥٠	٦١	٧٣	٧٨	٨٢	٨٢	السياسات العامة والتخطيط	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	القيادة*	
٥٣	٢	٢٣	٢٥	٤٠	٥٣	٧٤	٧٤	٧٦	تنمية القدرات	
٢٨	٠	٤٨	٥٩	٦٣	٦٩	٧٥	٧٦	٧٦	الثقافة المؤسسية	
٣٦	(١)	٣٦	٤٤	٥٠	٥٥	٥٨	٧٢	٧٢	التقييم	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	النتائج البرنامجية المتصلة بالمساواة الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة*	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	الإبلاغ عن النتائج المتصلة بالمساواة الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة*	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	النتائج المتصلة بالمساواة الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة في التخطيط الاستراتيجي*	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	الهيكل الجنساني*	
٢٤	(٨)	٢٢	٢٥	٣٠	٣٩	٥٠	٥٤	٤٦	تتبع الموارد	
٣٠	(٦)	١٥	٢٣	٢٨	٣٣	٤٩	٥١	٤٥	تقييم القدرات	
(٤٦)	(٥٥)	٧٧	٨٩	٨٧	٨٩	٨٨	٨٦	٣١	الاتساق	
٢٤	٧	٧	١٣	١٨	٢٢	٢٢	٢٤	٣١	تخصيص الموارد	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	التمثيل المتكافئ للمرأة*	

(٩) مراجعة الحسابات، والثقافة المؤسسية، والتقييم، والاتساق.

(١٠) من أجل عرض مواطن القوة والمجالات التي تستدعي التحسين على نحو أدق، حُسبت النسب المئوية الواردة في الشكل الرابع بإغفال التصنيفات في فئة "لا ينطبق". ولذلك، فإن النسب المئوية للتصنيفات في فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يفوق المتطلبات" ستختلف قليلاً عن النسب المئوية الواردة في الشكل الثالث الذي تشمل فيه النسب المئوية جميع التصنيفات، بما في ذلك التصنيفات في فئة "لا ينطبق".

مواطن القوة: نتائج خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠١٨ لعام ٢٠١٨

٤٠ - يشير الجدول ١ إلى إحراز تقدم في ٤ من أصل ١١ مؤشر أداء تم ترحيلها من خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠١٨، وهي: توليد المعارف ونقلها، وتخصيص الموارد، وتنمية القدرات، وإدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني.

٤١ - توليد المعارف ونقلها ومراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني - كان هذان المؤشران الأعلى أداءً في عام ٢٠١٨. واستوفى ما مجموعه ٥٨ و ٥٧ كياناً على التوالي (أو ٨٩ في المائة) المتطلبات أو فاقها^(١١). وعلى الرغم من انخفاض طفيف قدره ٣ نقاط مئوية من عام ٢٠١٧ في الفئتين "يستوفي المتطلبات" و "يفوق المتطلبات" مجتمعين فيما يتعلق بمؤشر مراجعة الحسابات المراعية للمنظور الجنساني، يفوق ٤١ كياناً (٦٤ في المائة) المتطلبات، وهو ما يمثل زيادة بنسبة ٣٤ نقطة مئوية مقارنة بعام ٢٠١٧. ويمكن أن يعزى التقدم الكبير إلى المكاسب التي حققها مكتب خدمات الرقابة الداخلية المسؤول عن تقديم تقارير عن هذا المؤشر إلى جميع إدارات الأمانة العامة ومكاتبها.

٤٢ - السياسات العامة والتخطيط، والثقافة المؤسسية، والتقييم - ظلّ الأداء متسقاً بين عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨. واستوفى ٥٤ كياناً (٨٢ في المائة) و ٥٠ كياناً (٧٦ في المائة) أو فاق متطلبات مؤشري السياسات العامة والتخطيط والثقافة المؤسسية. وهذا الإنجاز المطرد جدير بالذكر بوجه خاص نظراً إلى أن هذين المؤشرين يحفزان بشدة التقدم في تعميم مراعاة المنظور الجنساني عموماً. ومن الأهمية بمكان أيضاً مواصلة إحراز التقدم فيما يتصل بمؤشر التقييم. فحتى عام ٢٠١٦، كان التقييم أحد المجالات الأضعف أداءً. وبعد ذلك، سُجّلت زيادة كبيرة قدرها ١٤ نقطة مئوية في عدد الكيانات التي تستوفي أو تفوق متطلبات هذا المؤشر (٢٥ إلى ٣١ كياناً).

٤٣ - القيادة - يُلزم هذا المؤشر الجديد الكيانات بإبراز الكيفية التي تناصر بها الإدارة العليا بنشاط مسائل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة سواء من خلال المنابر الداخلية والخارجية على حد سواء. وفي عام ٢٠١٨، استوفى ٥٢ كياناً (٨٠ في المائة) أو فاق متطلبات هذا المؤشر، وهو رقم مرتفع نسبياً. وعند النظر بتفصيل في هذه الفئة المشتركة، يتضح أن ٢٤ كياناً فقط (٣٦ في المائة) يفوق المتطلبات، مما يبرهن على ضرورة بذل المزيد لكفالة أن تعمل أعلى المستويات في كل منظمة على تبادل نتائج الإبلاغ عن خطة العمل على نطاق المنظومة وخطط التدابير التصحيحية المواكبة لها على نطاق أوسع، وهو ما يمثل الشرط للانتقال من تصنيف "يستوفي المتطلبات" إلى تصنيف "يفوق المتطلبات".

(١١) حذف التصنيفات في فئة "لا ينطبق" لإتاحة تحليل مواطن الضعف والتحسينات. وعلى هذا النحو، يمكن أن تختلف المجموع والنسب المئوية المتعلقة بالتصنيفات في فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يفوق المتطلبات".

التقدم المحرز بين الفترة المشمولة بالتقرير السابق وبالتقرير الحالي

٤٤ - سجل كل من المؤشرين المتعلقين بتخصيص الموارد وتوليد المعارف ونقلها بين عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ مكاسب بلغت ٧ نقاط مئوية أو أكثر في فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يفوق المتطلبات".

٤٥ - تنمية القدرات - أحرز هذا المؤشر تقدما طفيفا بين عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨، حيث استوفى ٥٠ كيانا (٧٦ في المائة) أو فاق المتطلبات في عام ٢٠١٨، بزيادة ٣ نقاط مئوية عن عام ٢٠١٧ و ٥١ نقطة مئوية عن عام ٢٠١٢. ويعزى هذا التقدم إلى الاستفادة من دورة التدريب الإلكترونية المعنونة "أنا أعرف المنظور الجنساني" التي تنظمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لغير المتخصصين في المسائل الجنسانية وتواصل تنفيذها. وفي عام ٢٠١٨، أكمل هذه الدورة ٤٧٠ ٣٨ موظفا من موظفي الكيانات المبلّغة، بزيادة ١٩ نقطة مئوية عن عام ٢٠١٧. وأكمل الدورة حاليا حوالي ٥٠ في المائة من موظفي منظومة الأمم المتحدة، وفي ذلك مثال يثبت كيف أن التنسيق الفعال يمكن أن يضع الأسس لتحسين الأداء بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

مجالات التحسين: نتائج خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠١٨

٤٦ - كما كان الحال في سنوات الإبلاغ السابقة، لا يزال التمثيل المتكافئ للمرأة أضعف المؤشرات أداءً (يستوفي ١١ كيانا فقط، أي ما يعادل ١٧ في المائة، أو يفوق المتطلبات)، يليه مؤشر تخصيص الموارد، وهو أحد مجالات الأداء الأخرى الضعيفة تاريخيا، ومؤشر الاتساق، وهو أحد مجالات الأداء القوية عادة. ولم يسجل هذان المؤشران الأخيران سوى ٣١ في المائة من التصنيفات في فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يفوق المتطلبات" (١٦ كيانا و ٢٠ كيانا على التوالي).

٤٧ - التمثيل المتكافئ للمرأة - يكاد ما مجموعه ٤٨ كيانا (أو ٧٣ في المائة من الكيانات) يستوفي متطلبات هذا المؤشر على الرغم من كونه أضعف مجالات الأداء. ويمثل ذلك العدد الأكبر من التصنيفات التي "تكاد تستوفي" المتطلبات لأي من المؤشرات الـ ١٧، مما يدل على أنه يمكن مع زيادة الجهود المبذولة، بسبل التنفيذ الكامل لاستراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، تحقيق مكاسب في سبيل الوفاء بالولايات على نطاق المنظومة للنهوض بالمرأة.

٤٨ - تتبع الموارد وتخصيصها - شهد مؤشر تتبع الموارد انخفاضا طفيفا بمقدار ٨ نقاط مئوية في فئتي "يستوفي المتطلبات" أو "يفوق المتطلبات" (من ٥٤ إلى ٤٦ في المائة، أو من ٢٨ إلى ٢٤ كيانا). ويكشف التحليل الدقيق أن هناك زيادة بمقدار ثلاثة كيانات في فئة "يفوق المتطلبات" ونقصانا بمقدار ثلاثة كيانات في فئة "غير مستوفٍ للمتطلبات"، مقارنة بعام ٢٠١٧. والقسم الأكبر من الكيانات يكاد يستوفي المتطلبات. ومن الأمور المشجعة أنه في حين لا يزال تخصيص الموارد أحد أضعف المؤشرات أداء إذ لم يستوف سوى ١٦ كيانا (٣١ في المائة) أو فاق المتطلبات، فقد تحققت زيادة بمقدار ٧ نقاط مئوية في الكيانات التي استوفت أو فاقت المتطلبات لهذا المؤشر بين عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨.

٤٩ - الاتساق - انخفض أداء هذا المؤشر انخفاضا ملحوظا بين عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨، إذ انخفض من ٥٧ كيانا (٨٦ في المائة) تستوفي المتطلبات أو تفوقها في عام ٢٠١٧ إلى ٢٠ كيانا (٣١ في المائة) في عام ٢٠١٨. ويتمثل أحد العوامل الرئيسية التي ساهمت في هذا الانخفاض في انتقال شرط المشاركة في استعراض للأقران في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة من فئة "يفوق المتطلبات" إلى فئة

”يستوفي المتطلبات“ عند الانتقال من خطة العمل على نطاق المنظومة ١,٠ إلى خطة العمل على نطاق المنظومة ٢,٠. وشملت العوامل المساهمة الأخرى التي ذكرتها الكيانات الافتقار إلى القدرات و/أو إلى تمويل الموظفين للمشاركة في الآليات المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين. ومما يبعث على التفاؤل أنه من المتوقع أن يتحسن الأداء بسرعة نسبياً بين عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ بعد قيام ٢٦ كياناً بتحديد نقاط عمل يتعين تنفيذها من أجل تحسين الأداء في هذا المجال.

٢ - ضمان الجودة وخطط التدابير التصحيحية

٥٠ - استعرض مكتب المساعدة لأغراض خطة العمل على نطاق المنظومة التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة جميع تقارير من أجل مراقبة الجودة والدقة. وزادت جودة التقارير بنسبة ١٢ نقطة مئوية عن مستويات عام ٢٠١٧. وصُنِّفت خطط التدابير التصحيحية في ٥٦ كياناً (٨٥ في المائة) في عام ٢٠١٨ على أنها مقبولة أو جيدة/مرضية أو أفضل من مرضية. ويمثل ذلك تحسناً ملحوظاً يمكن أن يعزى إلى منصة الإبلاغ الإلكترونية الجديدة لخطة العمل على نطاق المنظومة التي تتطلب المزيد من المدخلات الإلزامية لدعم الخطط التصحيحية بالأدلة بغية إحراز مزيد من التقدم.

٥١ - وفي عام ٢٠١٨، حدّدت الكيانات المبلّغة ٢٠٣ من الإجراءات لتحسين الأداء، وهو ضعف العدد المسجل في عام ٢٠١٧. وشملت المجالات الأكثر استهدافاً لتعزيز الأنشطة تقييم القدرات، وتنمية القدرات، والاتساق.

باء - المساءلة على مستوى أفرقة الأمم المتحدة القطرية: سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين

٥٢ - قدمت مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة سجل الأداء المحدّث المتعلق بالمساواة بين الجنسين إلى جميع أفرقة الأمم المتحدة القطرية في منتصف عام ٢٠١٨. ونفذ ما مجموعه أربعة وعشرين فريقاً من أفرقة الأمم المتحدة القطرية هذا السجل وأبلغت عنه في السنة الأولى^(١٢)، مع اعتماد آليات دعم تقنية متنوعة تتراوح بين الخبراء الاستشاريين الدوليين والوطنيين، ومجموعات الأمم المتحدة الإنمائية على الصعيد الإقليمي لضمان الجودة، ومكتب المساعدة المرتبط بالسجل الذي تديره هيئة الأمم المتحدة للمرأة^(١٣). واستخدمت جميع التدريبات على سجل الأداء بشكل منهجي عملية تشاركية بالكامل تقوم على بناء توافق الآراء، مما أتاح إجراء مناقشات تستند إلى الأدلة عززت تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمل أفرقة الأمم المتحدة القطرية.

(١٢) يشمل التحليل ٢٤ بلداً نفذت التدريب على سجل الأداء في الفترة بين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨. ويشمل ذلك تسعة بلدان استخدمت المنهجية التجريبية (أوغندا وأوكرانيا وبنما وطاجيكستان والعراق وفيت نام والكاميرون ومصر والهند)، إضافة إلى خمسة عشر فريقاً من أفرقة الأمم المتحدة القطرية استخدمت المنهجية النهائية المعتمدة (أرمينيا وأوزبكستان وبيلاروس والجيل الأسود وجمهورية تنزانيا المتحدة وجورجيا ورواندا وزمبابوي وقيرغيزستان وكازاخستان وكينيا وليبيريا ومالي والمغرب ونيبال).

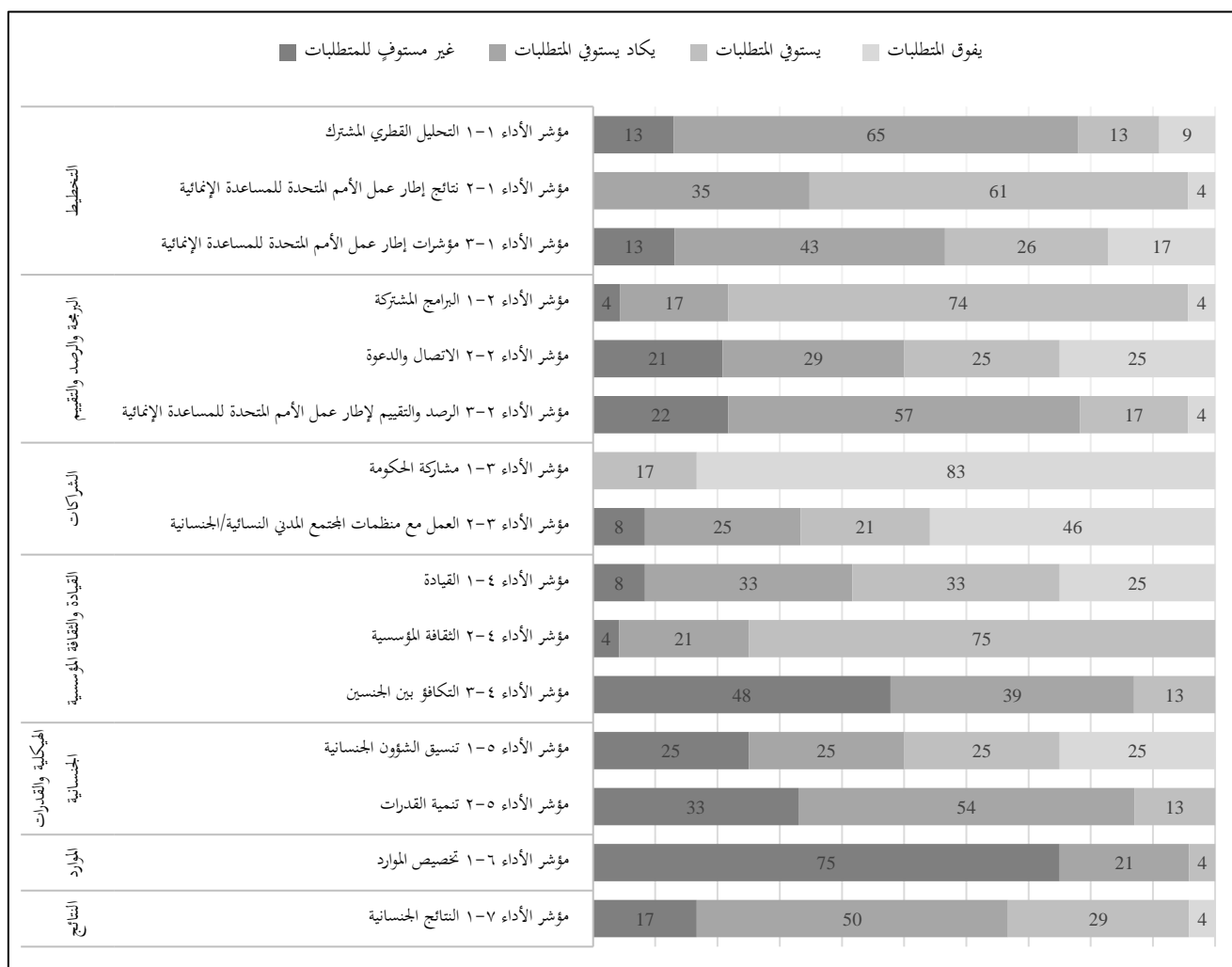
(١٣) انظر الفرع جيم الوارد أدناه بشأن القدرات الجنسانية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية للحصول على مزيد من المعلومات عن مكتب المساعدة العالمي.

١ - تحليل مؤشرات الأداء لسجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة

٥٣ - يجلل هذا الفرع تصنيفات المؤشرات لـ ٢٤ فريقاً من أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وتباين التصنيفات تبايناً كبيراً بين مختلف المؤشرات والأفرقة القطرية، مما يدل على طائفة من مواطن القوة والضعف، على النحو المبين في الشكل الخامس أدناه. وسجل الفريقان القطريان في نيبال وأوزبكستان أعلى أداء حيث صنف ما نسبته ٧٣ في المائة و ٦٧ في المائة من المؤشرات في فئتي "يستوفي المتطلبات" أو "يفوق المتطلبات"، على التوالي. واستوفت سبعة أفرقة قطرية أخرى الحد الأدنى من المتطلبات لأكثر من ٥٠ في المائة من المؤشرات أو فاقتته. واستوفت الأفرقة المتبقية الخمسة عشر الحد الأدنى من المتطلبات لأقل من نصف المؤشرات أو فاقتته. ولم تستوف ستة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية الحد الأدنى من المتطلبات لثلاثة مؤشرات، ولم يستوف ثلاثة عشر فريقاً لمؤشرين أو أقل، ولم تستوف خمسة أفرقة قطرية هذه المتطلبات لما يتراوح بين خمسة إلى ثمانية مؤشرات.

٥٤ - وفي السنة الأولى من الإبلاغ عن سجل الأداء، اندرجت نسبة ٤٦ في المائة من جميع التصنيفات في فئة "يستوفي المتطلبات" أو "يفوق المتطلبات". ويقدم الشكل الخامس تفصيلاً لتصنيفات عام ٢٠١٨ لجميع الكيانات حسب فئة ومؤشر الأداء. ويعرض الجدول ٢ مقارنة بين التصنيفات في فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يفوق المتطلبات"، حسب المؤشر، لفترة عام ٢٠١٨.

الشكل الخامس
تصنيفات سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة،
حسب مؤشر الأداء (بالنسبة المئوية)



الجدول ٢

تصنيفات سجل أداء الأفرقة القطرية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة
في فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يفوق المتطلبات"، حسب المؤشر

النسبة المئوية من مجموع التصنيفات التي تستوفي المتطلبات أو تفوقها	مجالات مؤشرات الأداء، مرتبة بحسب أداء عام ٢٠١٨
١٠٠	مؤشر الأداء ١-٣ العمل مع الحكومة
٧٨	مؤشر الأداء ١-٢ البرامج المشتركة
٧٥	مؤشر الأداء ٢-٤ الثقافة المؤسسية
٦٧	مؤشر الأداء ٢-٣ العمل مع منظمات المجتمع المدني النسائية/المعنية بالشؤون الجنسانية
٦٥	مؤشر الأداء ٢-١ نتائج إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

النسبة المتوية من مجموع التصنيفات
التي تستوفي المتطلبات أو تفوقها

مجالات مؤشرات الأداء، مرتبة بحسب أداء عام ٢٠١٨

٥٨	مؤشر الأداء ١-٤ القيادة
٥٠	مؤشر الأداء ٢-٢ الاتصال والدعوة
٥٠	مؤشر الأداء ١-٥ تنسيق الشؤون الجنسانية
٤٤	مؤشر الأداء ٣-١ مؤشرات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
٣٣	مؤشر الأداء ١-٧ النتائج الجنسانية
٢٢	مؤشر الأداء ١-١ التحليل القطري المشترك
٢٢	مؤشر الأداء ٣-٢ رصد وتقييم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
١٣	مؤشر الأداء ٣-٤ التكافؤ بين الجنسين
١٣	مؤشر الأداء ٢-٥ تنمية القدرات
٤	مؤشر الأداء ١-٦ تخصيص الموارد وتبعتها

مجالات القوة

٥٥ - العمل مع الحكومة والبرامج المشتركة التي تسهم في الحد من أوجه عدم المساواة - يحتل هذان المؤشران المرتبة الأعلى بنسبة ١٠٠ في المائة و ٧٨ في المائة على التوالي من الأفرقة القطرية الـ ٢٤ الخاضعة للتقييم على أنها تستوفي أو تفوق المتطلبات. ويتطلب مؤشر البرامج المشتركة تعميم المساواة بين الجنسين بشكل واضح في جميع البرامج المشتركة قيد التشغيل في وقت التقييم، ودعم ذلك على الأقل ببرنامج مشترك ذي أهداف جنسانية.

٥٦ - الثقافة المؤسسية - أشارت الدراسات الاستقصائية حول الثقافة المؤسسية التي أجريت في إطار التقييم أن هذا المؤشر احتل ثاني أعلى مرتبة، إذ صنفت نسبة ٧٥ في المائة من الأفرقة القطرية على أنها تستوفي أو تفوق متطلباته. وقدمت نتائج الدراسات الاستقصائية معلومات قيّمة لإجراءات المتابعة المتعلقة بتصورات الموظفين عن المساواة بين الجنسين في الثقافة السائدة في مكان العمل.

مجالات الأداء المتوسط: نتائج سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين

٥٧ - العمل مع منظمات المجتمع المدني النسائية/المعنية بالمساواة بين الجنسين - في تناقض صارخ مع المؤشر المتعلق بالعمل مع الحكومة، لم تستوف متطلبات هذا المؤشر أو تفوقها سوى نسبة ٦٦ في المائة من الأفرقة القطرية، مما يشير إلى ضرورة زيادة تركيز الاهتمام في هذا المجال.

٥٨ - نتائج ومؤشرات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية - استوفت نسبة ٦٥ في المائة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية أو فاقت المتطلبات المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع نتائج إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. ومع ذلك، لم تتمكن سوى نسبة ٤٤ في المائة منها من ترجمة الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين إلى مؤشرات لقياس التغيير.

٥٩ - القيادة، والاتصال والدعوة، وتنسيق الشؤون الجنسانية - استوفى ما مجموعه ٥٨ في المائة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية أو فاق المتطلبات المتعلقة بمؤشر القيادة، في حين لم تتمكن ٤٢ في المائة (١٠ من أصل ٢٤) من تحقيق ذلك، مما يدل على الحاجة إلى التحسين في هذا المجال. واستوفى

ما مجموعه ٥٠ في المائة من الأفرقة القطرية الخاضعة للتقييم أو فاق متطلبات الأداء المتعلقة بمؤشري الاتصال والدعوة وتنسيق الشؤون الجنسانية. ولم تبرز أي أنماط واضحة بين الأفرقة القطرية من حيث الامتثال لمؤشر الاتصال والدعوة. وتوزعت تصنيفات أفرقة الأمم المتحدة القطرية بالتساوي على كل فئة من فئات التصنيف الأربع. وتباين أداء مؤشر تنسيق الشؤون الجنسانية تباينا كبيرا، حيث أبلغ نصف عدد أفرقة الأمم المتحدة القطرية عن وجود آليات تنسيق قوية، في حين أبلغت أفرقة أخرى عن قلة تلك الآليات أو انعدامها.

مجالات التحسين: نتائج سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين

٦٠ - نتائج المساواة بين الجنسين والرصد والتقييم والتحليل القطري المشترك - شكلت هذه المؤشرات الثلاثة مجالات ضعف مما أبرز ضرورة تسريع وتيرة التقدم المحرز بصورة كبيرة في هذه المجالات. وفي حين استوفت نسبة ٣٣ في المائة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية أو فاقت المتطلبات المتعلقة بنتائج المساواة بين الجنسين، واجه بعضها الآخر صعوبة في إثبات تحقيق النتائج لأسباب منها عدم وجود نظم رصد تراعي الاعتبارات الجنسانية وكون إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في المراحل المبكرة من تنفيذه. وبالإضافة إلى ذلك، لم تتمكن سوى خمسة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية من استيفاء متطلبات مؤشر الرصد والتقييم لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية من أجل قياس التقدم المحرز في ضوء نتائج المساواة بين الجنسين. وتبين النتائج المبلغ عنها الحاجة إلى دعم تصميم أطر الرصد المراعية للفوارق بين الجنسين والآليات العملية من أجل تتبع التغييرات في المؤشرات ذات الصلة، وتحسين كل منهما على نحو أفضل.

٦١ - التحليل القطري المشترك - لم تتمكن سوى نسبة ٢٢ في المائة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية من استيفاء الحد الأدنى من متطلبات إدماج التحليل الجنساني في التحليل القطري المشترك، مما يشير إلى ضرورة زيادة التركيز بصورة كبيرة على هذا المجال، لا سيما بالنظر إلى الطبيعة الأساسية للتحليل القطري المشترك، وهو ما يكتسي أهمية أكبر في سياق إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

٦٢ - التكافؤ بين الجنسين وتنمية القدرات - ينطوي هذان المؤشران على تحديات بوجه خاص إذ كانت نسبة الأفرقة القطرية الخاضعة للتقييم التي استوفت متطلبات الأداء أو فاقتها أقل من ١٥ في المائة. ولم تتمكن سوى ٣ أفرقة من أصل ٢٤ فريقا قطريا للأمم المتحدة من استيفاء متطلبات مؤشر التكافؤ بين الجنسين، الذي يتماشى مع استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة. ويقدم هذا المؤشر معلومات أساسية يمكن أن تُستخدم من أجل تسريع وتيرة العمل لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على الصعيد القطري. وبالمثل، لم تتمكن سوى ٣ أفرقة من أصل ٢٤ فريقا قطريا من استيفاء الحد الأدنى من متطلبات مؤشر تنمية القدرات.

٦٣ - تخصيص الموارد المالية وتتبعها - كان هذا المؤشر أضعف المؤشرات أداء على الإطلاق من حيث التصنيفات، إذ لم يحدد سوى فريق واحد من أفرقة الأمم المتحدة القطرية هدفا ماليا لتخصيص البرامج من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. وفي ضوء ذلك، قام ٣٢ فريقا من أفرقة الأمم المتحدة القطرية، بما فيها بعض الأفرقة التي أبلغت عن سجل الأداء، بتجريب UN Info، وهي منصة إلكترونية للتخطيط والرصد والإبلاغ لدى إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وتتضمن منصة UN Info التطبيق الإلزامي لمؤشر المساواة بين الجنسين على خطط العمل المشتركة للأمم المتحدة، وتقديم معلومات عن

إدماج المساواة بين الجنسين في جميع تدخلات الأمم المتحدة وما يتصل بها من استثمارات في الأنشطة الرئيسية.

٢ - ضمان الجودة وخطط العمل

٦٤ - ينطوي ضمان الجودة لسجل الأداء على عملية مؤلفة من ثلاثة مستويات. ويسجل كل مؤشر في البداية بصورة تعاونية من قبل مجموعة فرعية من فريق التقييم المشترك بين الوكالات في قاعدة الأدلة، ثم من قبل الفريق المشترك بين الوكالات بأسره بغية الموافقة على التقييم بتوافق الآراء، وأخيراً يقوم خبراء خارجيون أو مكتب المساعدة التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بتقديم التوجيهات والخبرات لضمان قدر من التوحيد في التقييم والتصنيفات. ويشترط توافر خطط عمل مرافقة لكل سجل من سجلات الأداء ولكل مؤشر من مؤشرات الأداء، ويجب أن تشمل هذه الخطط معلومات تتعلق بما يلي: الأطر الزمنية الواقعية للتحسين؛ والموارد اللازمة من أجل التحسين؛ والمسؤولية عن المتابعة. فعلى سبيل المثال، أدرجت جميع أفرقة الأمم المتحدة القطرية أنشطة محددة الأهداف في خطط عملها من أجل تعزيز القدرات على نطاق المنظومة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتشمل هذه الأنشطة تقييمات القدرات في مجال مراعاة المنظور الجنساني، وتدريب الفئات الرئيسية المشتركة بين الوكالات، وموجزات بخصوص المسائل الجنسانية في الحزم التوجيهية للموظفين الجدد ورصد امتثال الموظفين لدورات التدريب الإلزامي وبذل مزيد من الجهود المنهجية للاستفادة من الخبرات المتاحة في الأوساط الأكاديمية والمجتمع المدني. وستعزز منصة الإبلاغ الإلكترونية الجديدة، التي ستيسر الإبلاغ المنتظم والمنهجي على نطاق المنظومة لكل من سجل الأداء وخطة العمل على نطاق المنظومة ٢,٠، قدرة مكتب المساعدة التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على استعراض سجل الأداء وخطط العمل المرافقة بصورة أكثر منهجية.

رابعاً - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة التنفيذية

٦٥ - واصلت منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في عام ٢٠١٨ معالجة عدم المساواة بين الجنسين عن طريق دعم الحكومات في جهودها الرامية إلى إدماج المساواة بين الجنسين في عمليات التنمية الوطنية والبرمجة القطرية المشتركة من خلال نتائج مكرسة للمساواة بين الجنسين، وكذلك من خلال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع المجالات ذات الأولوية.

٦٦ - ودعمت أفرقة الأمم المتحدة القطرية إدماج المنظور الجنساني في عمليات التنمية الوطنية وتنفيذ المعايير القياسية والالتزامات الدولية في مجال حقوق الإنسان. وأبلغ ما مجموعه ٤٢ فريقاً من أفرقة الأمم المتحدة القطرية عن القيام بأعمال مشتركة دعماً لتنفيذ التزامات البلدان بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وشمل ذلك تقديم الدعم للدول في تقديم التقارير، وتيسير الحوارات الوطنية مع المجتمع المدني، ومتابعة الملاحظات وتنفيذ التوصيات المتفق عليها.

٦٧ - ففي كوستاريكا مثلاً، أنشئ "جدول أعمال المرأة لمتابعة الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة" بمشاركة نشطة من فريق الأمم المتحدة القطري وأمانة المظالم والمنظمات النسائية. ويهدف جدول الأعمال هذا إلى توفير منصة للجهات صاحبة المصلحة المتعددة من أجل التعاون والعمل المشترك. وفي قبرغيزستان، استرشد بالتوصيات التي قدمتها اللجنة المعنية بالقضاء على

التمييز ضد المرأة للبلد في خطة العمل الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٠، التي وُضعت بدعم فني من فريق الأمم المتحدة المواضيعي المعني بالمساواة الجنسانية.

٦٨ - وبين موجز نتائج التنسيق لنظام إدارة المعلومات الذي يديره مكتب الأمم المتحدة للتنسيق الإنمائي أن غالبية أفرقة الأمم المتحدة القطرية تناولت مسألة العنف الجنساني، باستخدام نقاط دخول ونهج مختلفة مثل البرامج المشتركة أو الدعوة عن طريق حملة الستة عشر يوماً من النشاط المناهضة للعنف الجنساني أو تعزيز القدرات في مجال الإحصاءات الجنسانية.

٦٩ - وعلى وجه التحديد، بدأت أفرقة الأمم المتحدة القطرية في الأرجنتين، وأوغندا، وزمبابوي، والسلفادور، وغواتيمالا، وليبيريا، ومالي، والمكسيك، وملاوي، وموزامبيق، والنيجر، ونيجيريا، وهندوراس العمل على تنفيذ مبادرة تسليط الضوء، وهي عبارة عن شراكة عالمية بين الاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة من أجل القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات. وتدعم مبادرة تسليط الضوء تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، وتوفر فرصة فريدة لإثبات أن الاستثمار الكبير في المساواة بين الجنسين يمكن أن يحدث تحولاً جوهرياً في حياة النساء والفتيات.

٧٠ - ولإيلاء المزيد من الاهتمام للأشكال المتداخلة من عدم المساواة والتمييز، قام عدد من أفرقة الأمم المتحدة القطرية، بما في ذلك الأفرقة القطرية في بوروندي وسريلانكا ونيبال، بدمج منظورات المساواة بين الجنسين في مجالات رئيسية مثل القضاء على الفقر، والأمن الغذائي، والقدرة على الصمود، والمجرة، والإعاقة، ومكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

ألف - تضمين دعم السياسات المتكامل في عمليات البرمجة القطرية المشتركة لتعزيز تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ على نحو يراعي المنظور الجنساني

٧١ - في عام ٢٠١٨، بدأت مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة استعراض التوجيهات التي ستدرج في الجيل القادم من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وتظل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مبدأ توجيهياً يسترشد به في إعداد التوجيهات.

٧٢ - وحتى عام ٢٠١٨، حقق ٦٨ في المائة من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية نتائج جنسانية محددة على مستوى النتائج الكلية. ففي كمبوديا، على سبيل المثال، أدمج فريق الأمم المتحدة القطري المساواة بين الجنسين في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الجديد في إطار متابعة نتائج سجل الأداء. ويصنف ما مجموعه ٦٠ في المائة من المؤشرات الآن حسب نوع الجنس مقارنة بنسبة ٤٤ في المائة في الدورة السابقة. وفي مقدونيا الشمالية، استعرضت اللجنة التوجيهية المشتركة النتائج الرئيسية لتنفيذ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، والذي تضمن، في جملة أمور، تطبيق الميزنة المراعية للمنظور الجنساني في الوزارات التنفيذية ومؤسسات الدولة والبلديات.

٧٣ - ويوفر نهج التعميم والتسريع ودعم السياسات بهدف تحقيق أهداف التنمية المستدامة فرصة سانحة مهمة لتمكين أفرقة الأمم المتحدة القطرية من تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ووقّرت مجموعة الأمم المتحدة الإقليمية للتنمية المستدامة وأفرقتها العاملة الخبرة في الشؤون الجنسانية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية لمساعدتها في تنفيذ هذا النهج على نحو فعال.

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

٧٤ - يتعين على منظومة الأمم المتحدة أن تدمج المنظورات الجنسانية في الخطط الإنسانية وخطط مواجهة الأزمات والتعافي على اعتبار أن ذلك يمثل إحدى مسؤولياتها الرئيسية. وتدمج المبادرة الرامية إلى معالجة انعدام المساواة بين الجنسين من حيث درجة التعرض للمخاطر، على سبيل المثال، الاعتبارات الجنسانية في الجهود المنسقة للحد من مخاطر الكوارث على نطاق المسائل المتعلقة بالعلاقة بين العمل الإنساني والتنمية. وأصدر الشركاء الداخليون والخارجيون أيضاً مذكرة إرشادية مشتركة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سياق التعافي من آثار الكوارث. وأصدرت أيضاً صيغة محدّثة من دليل اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لمراعاة المنظور الجنساني في العمل الإنساني وهي تُوفّر توجيهات عملية بشأن إدماج منظور جنساني في دورة البرامج الإنسانية.

٧٥ - وتم تجريب مبادرة مشتركة بين إدارة عمليات السلام وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن تحليل للنزاعات يراعي المنظور الجنساني في السياقات الانتقالية في هايتي وليبيريا ودارفور. وشملت الدروس الرئيسية الاستفادة الحاجة إلى كفاءة إدماج الأولويات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والمرأة والسلام والأمن في صلب عمليات تحليل النزاعات، وإلى أن تكون مشاركة مختلف الجهات الشريكة والمستفيدة، بما في ذلك المنظمات النسائية ومن يمثلها، مسألة ذات أولوية.

٧٦ - والجدير بالذكر أن مكتب دعم بناء السلام واصل تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مشاريع صندوق بناء السلام الذي تميز في عام ٢٠١٥ بأنه الجهة الوحيدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي خصّصت ١٥ في المائة من ميزانيتها للأعمال المتصلة بتحقيق المساواة بين الجنسين. وفي عام ٢٠١٨، تم تحقيق هذا الهدف وتجاوزه، حيث أفردت نسبة ٣٨ في المائة من إجمالي المخصصات للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

جيم - القدرات الجنسانية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية

٧٧ - في عام ٢٠١٨، اضطلع ٧٤ فريقاً من أفرقة الأمم المتحدة القطرية بنشاط واحد على الأقل من أنشطة بناء القدرات لفائدة موظفي الأمم المتحدة، بدءاً من التدريب الأساسي وانتهاءً ببناء القدرات الذي يركز على المساواة بين الجنسين وأهداف التنمية المستدامة، ومراعاة المنظور الجنساني في التحليل المشترك والبرمجة المشتركة.

٧٨ - وواصلت مجموعات الأمم المتحدة الإقليمية للتنمية المستدامة دعم الجهود في مجال بناء القدرات من خلال أفرقتها المكرسة للنظر في الشؤون الجنسانية. ونُظِّمت حلقات دراسية عبر الإنترنت وحلقات عمل بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني لفائدة جميع أفرقة الأمم المتحدة المواضيعية المعنية بالمسائل الجنسانية في أوروبا وآسيا الوسطى وآسيا والمحيط الهادئ. وتم تدريب منسقين من ٢٣ فريقاً من أفرقة الأمم المتحدة القطرية على جميع جوانب سجل الأداء. وقدم المكتب العالمي للمساعدة في سجل الأداء أيضاً الدعم إلى ١٩ فريقاً من أفرقة الأمم المتحدة القطرية^(١٤) بشأن جوانب مختلفة للتقييم.

(١٤) البلدان التي توجد فيها هذه الأفرقة هي: إريتريا، وألبانيا، وباكستان، وتركيا، وجمهورية تنزانيا المتحدة، والجمهورية الدومينيكية، وجمهورية مولدوفا، وزمبابوي، وغانا، وقيرغيزستان، وكازاخستان، وكوستاريكا، ولبنان، وليبيريا، ومالي، والمغرب، وملديف، وموزامبيق، ونيبال.

دال - تسخير البيانات من أجل وضع سياسات وبرامج مبنية على الأدلة ومراعية للمنظور الجنساني

٧٩ - تواصل أفرقة الأمم المتحدة القطرية دعم القدرات الوطنية لرصد التقدم المحرز في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ففي كينيا، دعم فريق الأمم المتحدة القطري إعداد التقارير القطرية عن أهداف التنمية المستدامة من خلال برنامج "عدم إغفال أي امرأة وفتاة"، الذي يهدف إلى تعزيز القدرات الوطنية لأغراض إنتاج الإحصاءات الجنسانية واستخدامها. وفي الكاميرون، دعمت الأمم المتحدة وضع استراتيجية وطنية للتخطيط والميزنة المراعيين للاعتبارات الجنسانية.

خامسا - الثغرات والتحديات

٨٠ - بالرغم من خطة العمل على نطاق المنظومة، التي سرعت بشكل ملحوظ وتيرة التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني، ما زالت وتيرة التحسن في التمثيل المتكافئ للمرأة وتخصيص الموارد بطيئة بشكل غير مقبول. وبمرور الوقت ومع توافر الموارد، سيزداد التقدم المحرز في هذه المجالات نتيجة التزامي على أرفع المستويات ببذل جهود للنهوض بالتكافؤ بين الجنسين، وتعزيز تنفيذ كل من استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة وتوصيات فرقة العمل الرفيعة المستوى المعنية بتمويل المساواة بين الجنسين.

٨١ - والجدير بالذكر أن أفرقة الأمم المتحدة القطرية لا يكاد يوجد بينها فريق واحد يقوم بوضع وتحقيق هدف مالي لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مقابل ما يقرب من ٣١ في المائة على مستوى الكيانات عموماً. وهذا يظهر الفعالية النسبية للعمل المنجز على مستوى الكيانات منذ استحداث خطة العمل على نطاق المنظومة، والتي يجب أن ينعكس صدها الآن على مستوى أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وعلى النقيض من ذلك، ما زال ضعف الأداء في مؤشر الاتساق على مستوى الكيانات عموماً يشكل مصدر قلق: فقد شهدت الفترة الواقعة ما بين عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ تراجعاً ملحوظاً في أداء هذا المؤشر، وهو يعزى في الغالب إلى تعزيز هذا المؤشر في إطار خطة العمل المحدثة على نطاق المنظومة ٢٠٢٠. وبما أن هذا الانخفاض يرتبط بنقص التمويل والقدرات اللازمة لمشاركة الموظفين في الآليات المشتركة بين الوكالات، يجب أن تحدد كيانات الأمم المتحدة إجراءات لعكس اتجاه ضعف الأداء في هذا المجال.

٨٢ - ويكشف تحليل الخطط الاستراتيجية على مستوى الكيانات، وكما لوحظ في الفقرتين ٢٦ و ٣٢ أعلاه، أن إدماج المنظورات الجنسانية في مجالات مواضيعية أكثر تقنية، مثل البنى التحتية والطاقة والتكنولوجيات الجديدة، لا يزال ضعيفاً مقارنة بمجالات العمل الأخرى. ومن غير المحتمل أن يتحسن هذا الوضع دون بذل جهود واعية لإدماج العدد اللازم توفره من النساء في هذه القطاعات التي يهيمن عليها الذكور بصورة تقليدية.

٨٣ - وفي حين أن معظم أفرقة الأمم المتحدة القطرية تكاد تستوفي متطلبات تعميم مراعاة المنظور الجنساني في نتائج إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، لم يستوف سوى عدد ضئيل منها المتطلبات اللازمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في التحليل القطري المشترك ومؤشرات رصد وتقييم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وبدون قدرة داعمة لسد الاحتياجات الإضافية المفاجئة، وخاصة خلال مراحل التصميم والتقييم الحرجة، سيظل التقدم متعثراً.

٨٤ - وبالنظر أيضاً للعدد المحدود من الأفرقة القطرية التي تبلغ عن سجل أدائها، ما زال إجراء التحليل المقارن الفعال صعباً. وقد يكون من المتوقع أن يتحسن هذا التحليل على مر الزمن مع تعزيز جهود التنسيق وما يصاحبها من تخصيص الموارد اللازمة.

سادسا - استنتاجات وتوصيات

٨٥ - تمشيا مع مبادراتي، تواصل منظومة الأمم المتحدة العمل على تسريع تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج، بطرق من بينها وضع أطر للمساءلة من قبيل خطة العمل الجديدة على نطاق المنظومة ٢٠٠٠، وسجل الأداء. وتهدف هذه الأطر المشتركة إلى تعزيز المساءلة عن طريق دفع التقدم المحرز ورصده وتسجيله بانتظام بشأن النتائج المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين في سياق أهداف التنمية المستدامة. ومن المتوقع أن يتشكل بمرور الوقت تحليل تكميلي أكثر موثوقية لإطارى المساءلة، خاصة فيما يتعلق بالنتائج. وعلى المستوى القطري، تواصل أفرقة الأمم المتحدة القطرية تعزيز ودعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وهو أمر بالغ الأهمية للتنفيذ الفعال لإعلان ومنهاج عمل بيجين وخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

٨٦ - ولمواصلة تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك تعميمه في سياق إصلاح الأمم المتحدة، يجب أن تواصل جميع كيانات الأمم المتحدة اتخاذ إجراءات ملموسة. وبناء على النتائج الواردة في هذا التقرير، أوصي بأن تنظر منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، في التوصيات التالية:

(أ) الاضطلاع بدور قيادي وتقديم الدعم باستمرار على أعلى المستويات، بما في ذلك عن طريق المنسقين المقيمين، لأجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج؛ والتشجيع على زيادة المساءلة عن المساواة بين الجنسين على جميع المستويات من خلال دعم التنفيذ الكامل لأطر المساءلة، بما في ذلك خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠٠٠، وسجل الأداء المحدث؛

(ب) تعزيز المساءلة عن التقدم المحرز في تنفيذ أطر المساءلة على نطاق المنظومة فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، بطرق من بينها تقديم تقارير منتظمة إلى الهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة و/أو مجالس إدارتها بشأن النتائج والاستراتيجيات والتدابير الواجب اتخاذها لتحسين الامتثال للمؤشرات؛

(ج) تحسين النتائج المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين على نطاق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ من خلال تعزيز المنهجيات المشتركة على نطاق المنظومة للإبلاغ عن المساهمات في أهداف التنمية المستدامة، بما يتماشى مع مبادرات الأمم المتحدة الأخرى المتخذة على نطاق منظومة الأمم المتحدة مثل الوثيقة الاستراتيجية على نطاق المنظومة والتقييمات التي يتم إجراؤها على نطاق المنظومة؛

(د) تعزيز الدعم المتكامل من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في الجيل القادم من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية من خلال تعزيز الاتساق المعياري والتنفيذي، بما في ذلك مبدأ "عدم ترك أي أحد خلف الركب"؛ وكذلك ضمان تكريس نتيجة للمساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع النتائج والمؤشرات/الغايات والميزانيات ذات الصلة

بأهداف التنمية المستدامة. ويمكن أن تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتوجيه ودعم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في هذا الصدد، لا سيما في البلدان التي توجد بها مكاتب تابعة للهيئة أو من خلال تقاسم الدعم بوصفها وكالة غير مقيمة في البلدان التي لا توجد فيها مكاتب تابعة لها؛

(هـ) تعزيز عمليات ضمان الجودة على الصعيدين الإقليمي والقطري، لكفالة استناد التحليلات القطرية المشتركة وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية إلى تحليلات جنسانية محكمة، وتمتين الروابط الشاملة للهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة مع الغايات المتصلة بالمسائل الجنسانية المدرجة في الأهداف الأخرى؛

(و) كفالة ارتباط السياسات المحدثة لكيانات الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين، باعتبارها أدوات محفزة على التقدم، ارتباطا راسخا بالأطر التنظيمية الاستراتيجية والبرنامجية والقائمة على النتائج، بما فيها وثائق التخطيط والميزانية ونظم التقييم والإبلاغ على مستوى الكيانات، وكفالة اتساقها مع مؤشرات الأداء الواردة في خطة العمل على نطاق المنظومة ٢٠٠٠؛

(ز) استثمار موارد مالية وبشرية كافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني بما يتناسب مع التزامات الكيانات المحددة الهدف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومع الطموحات الواردة في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ في مجال المساواة بين الجنسين؛ وزيادة الشفافية والرصد المناسب للتقدم المحرز في هذا الصدد من خلال عمليات تحديد القضايا الجنسانية وتقدير التكاليف وتنفيذ آليات تتبع مالي قابلة للمقارنة بصورة متسقة، بما في ذلك تنفيذها في الأمانة العامة؛

(ح) تعزيز التمويل في مجال المساواة بين الجنسين في سياق تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، بسبل منها التمويل المواضيعي والمنسق والجماعي، لاتخاذ إجراءات جماعية ومتكاملة على الصعيد القطري لدعم تحقيق أثر واسع النطاق؛ ومواصلة الرصد الإلزامي للمخصصات المالية للمساواة بين الجنسين من خلال تنفيذ مؤشرات المساواة بين الجنسين في منصة الإبلاغ الرقمي UN Info.

(ط) التعجيل بوضع مقياس متوائم للمساواة بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتتبع ورصد تخصيص الموارد والإنفاق فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين على صعيد جميع السياسات والبرامج وتحسين قياس أشكال العجز في الموارد ومواجهته، بما في ذلك في سياق أطر الميزانية الموحدة لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛ والإبلاغ عنه من خلال سجل الأداء ومنصة الإبلاغ UN Info؛

(ي) تقييم وسد الثغرات المزمنة في القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني من خلال طائفة من التدابير المختلفة، منها التقييم الدوري لمعارف ومهارات الموظفين والتدريب الإلزامي لجميع الموظفين، بمن فيهم كبار المديرين؛ وربط أهداف الأداء المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ببناء القدرات، بما في ذلك بناء قدرات كبار المديرين؛ وتعزيز التعاون والتنسيق فيما بين موظفي الأمم المتحدة العاملين في مجال المساواة بين الجنسين وجهات تنسيق المسائل الجنسانية على صعيد ركائز التنمية، والسلام والأمن، وحقوق الإنسان، والعمل الإنساني؛ وتوطيد الخبرات المكرسة في مجال المساواة بين الجنسين على الصعيدين الإقليمي والقطري، بما في ذلك الأفرقة المواضيعية الجنسانية أو الأفرقة المعنية بالتنوع في المسائل الجنسانية؛

(ك) تكثيف الجهود الرامية إلى تنفيذ استراتيجية الأمين العام بشأن التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة تنفيذاً محكماً؛

(ل) زيادة الجهود الرامية إلى إدماج منظور جنساني في مجالات العمل التقنية غير التقليدية من قبيل البنى التحتية والطاقة، لضمان أن تلبى السياسات والبرامج ذات الصلة احتياجات وأولويات النساء والفتيات؛

(م) تنفيذ الالتزامات المعيارية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في العمل الإنساني وفي سياقات المرأة والسلام والأمن، بجملة وسائل منها تنفيذ السياسات الجنسانية القائمة؛ وزيادة نشر الخبراء في الشؤون الجنسانية، وتعزيز جمع البيانات المصنفة واستخدامها، والارتقاء بنظم الإبلاغ عن نتائج المساواة بين الجنسين في تلك الركائز؛

(ن) إعطاء الأولوية لإنتاج إحصاءات جنسانية وبيانات مصنفة حسب نوع الجنس وعوامل أخرى ذات صلة في النظم الإحصائية الوطنية من خلال زيادة الدعم التقني والمالي ودعم بناء القدرات، ومن خلال تعزيز التعاون بين القطاعات من أجل إنتاج إحصاءات جنسانية عالية الجودة وتحليلها واستخدامها.

(س) القيام، بناء على طلب الدول الأعضاء، بدعم تكييف خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للنهوض بتعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساءلة عن ذلك في المؤسسات الوطنية، بما في ذلك الأجهزة الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة والأجهزة المناظرة للقطاعات المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة.