

Distr.: General  
12 April 2021  
Arabic  
Original: English

# المجلس الاقتصادي والاجتماعي



دورة عام 2021

23 تموز/يوليه 2020 - 22 تموز/يوليه 2021

البند 12 (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 عملاً بقراري المجلس الاقتصادي والاجتماعي 2/2019 و 9/2020، تقييماً للتقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظورات الجنسانية في الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، بما في ذلك في سياق مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، وفي تحقيق متطلبات الأداء التي تحددها أطر المساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة على الصعيدين العالمي والقطري.

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

وتُقدّم التوصيات إلى وكالات الأمم المتحدة من أجل التعجيل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها، بما في ذلك في سياق جائحة كوفيد-19.



## أولا - مقدمة

1 - في عام 2020، طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي تقريرا عن تنفيذ القرارين 2/2019 و 9/2020 بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها. ويحدث هذا التنفيذ في سياق تحديات اقتصادية واجتماعية وصحية غير مسبوقه والشكوك المتصلة بجائحة كوفيد-19.

2 - وقد تفاقمت أوجه عدم المساواة بين الجنسين بشدة، حيث لوحظت آثار في زيادة وفيات الأمهات، والعنف الجنساني، وأعباء أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، وبطالة المرأة، في سياق تقتصر فيه نساء كثيرات إلى الحماية الاجتماعية أو اللجوء إلى الدعم. وقد أدى إغلاق المدارس والفجوة الرقمية بين الجنسين إلى انخفاض فرص الاستعادة من فرص التعلم للعديد من النساء والفتيات اللاتي يقل احتمال عودتهن إلى الدراسة مقارنة بالرجال والفتيان. كما يبين تقرير صادر في عام 2020 عن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) أن الجائحة ستؤدي إلى وقوع 96 مليون شخص في براثن الفقر المدقع بحلول عام 2021، 47 مليون منهم من النساء والفتيات<sup>(1)</sup>. وتقوم كل هذه العوامل بعكس مسار المكاسب التعليمية والاقتصادية والصحية التي تحققت بشق الأنفس للنساء والفتيات<sup>(2)</sup>. وينبغي أن تحتل احتياجات وأولويات النساء والفتيات موقعا بارزا في عملية التعافي. غير أن البيانات الأخيرة تشير إلى أن 19 في المائة فقط من البلدان لديها تدابير مراعية للاعتبارات الجنسانية للتصدي لجائحة كوفيد-19<sup>(3)</sup>. ولذلك فإن تعميم مراعاة الاعتبارات الجنسانية في وضع جميع السياسات والبرامج الحكومية وتنفيذها أمر بالغ الأهمية وسيستفيد مما تبذله منظومة الأمم المتحدة من جهود متضافرة ودؤوبة تركز على هذا الهدف.

3 - ويركز هذا التقرير على الجهود المبذولة في الأمم المتحدة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة الاعتبارات الجنسانية على أعلى مستويات المنظمة، في الأنشطة التنفيذية ومن خلال تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وما يعادلها على مستوى أفرقة الأمم المتحدة القطرية، بما في ذلك في سياق جائحة كوفيد-19.

## ثانيا - إدماج الاعتبارات الجنسانية في جهود الأمم المتحدة من أجل التصدي لجائحة

### كوفيد-19

#### ألف - التحليل والدعوة

4 - في عام 2020، وبالنظر إلى التحديات غير المتناسبة التي تواجهها النساء والفتيات بسبب جائحة كوفيد-19، حث المجلس منظومة الأمم المتحدة على التعجيل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في

(1) UN-Women, "From insight to action: gender equality in the wake of COVID-19", 2020، متاح على الرابط التالي: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142/>

(2) United Nations and UN-Women, "The impact of COVID-19 on women", policy brief, available at <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women>.

(3) مرقب الاستجابات الجنسانية العالمية لجائحة كوفيد-19، متاح في الموقع التالي: <https://data.undp.org/gendertacker>.

السياسات والبرامج، بما في ذلك من أجل دعم تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 بما يراعي الاعتبارات الجنسانية على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري<sup>(4)</sup>.

5 - وبناء على ذلك، ركزت منظومة الأمم المتحدة اهتمامها على التحليل وبلورة السياسات وأنشطة الدعوة ذات الصلة بالتعافي بعد الأزمات من منظور جنساني. وصدرت سلسلة من الموجزات السياساتية لتقديم التوجيه لمنظومة الأمم المتحدة والدول الأعضاء وللتوعية بأثر الجائحة. وقد تناول أحد الموجزات السياساتية المواضيعية الأولى أثر الأزمة على النساء. وفي آذار/مارس 2020، وجه الأمين العام نداء لوقف إطلاق النار على الصعيد العالمي لتعزيز التضامن في مواجهة الجائحة. وأعقب ذلك بعد أسبوع واحد نداء من أجل أن يسود السلام في المنازل، ينبه إلى ما تبين أنه بداية لزيادة حادة في العنف الجنساني. وسعياً لتوجيه الجهود المتواصلة لتمويل التنمية المستدامة والانتعاش الاقتصادي، عقد الأمين العام سلسلة من مناقشات المائدة المستديرة مع خبراء اقتصاديين بارزين، شاركت في أول مناقشتين منها خبرات اقتصاديات. وحدد ذلك معالم المناقشات والمواقف بشأن العناصر الرئيسية للتصدي للجائحة والتعافي منها نحو اقتصادات أكثر استدامة ومراعاة للبيئة واحتضاناً للجميع.

6 - ومع أن النساء تحملن أسوأ آثار هذه الأزمة، فقد أبرزت أيضاً فعالية دورهن القيادي. وخلال العام الماضي، كانت النساء على مستوى القيادات من اللواتي حافظن على تندي معدلات انتقال العدوى ووضعن البلدان على المسار الصحيح للتعافي. وقد سدّت المنظمات النسائية ثغرات بالغة الأهمية في تقديم الخدمات والمعلومات، ولا سيما على مستوى المجتمعات المحلية، وأدى تحقيق توازن أكبر بين الجنسين إلى استجابات أفضل. ومن أجل إبراز نقاط القوة في القيادة النسائية لأجل الجميع والدعوة إلى اتخاذ تدابير ملموسة للتعافي بمشاركة متساوية في جميع القطاعات، أطلقت نائبة الأمين العام، إلى جانب القيادات النسائية، حملة شعارها "النساء ينهضن لأجل الجميع".

7 - ومن شأن وضع الفئات المستبعدة في قلب الجهود المبذولة من أجل مواجهة الأزمة أن يعجل بالتغييرات المفضية للتحويل اللازمة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً، من خلال التركيز على التعاون والتنوع والاستدامة. وتمشيا مع ذلك، نظمت منظومة الأمم المتحدة في السنة الماضية تدخلين جنسائين استراتيجيين في سياق "نداء الأمين العام من أجل العمل في مجال حقوق الإنسان"<sup>(5)</sup>: التدخل الأول بشأن إزالة القوانين التمييزية التي تشكل عائقاً أمام المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة؛ والتدخل الثاني بشأن تعزيز استخدام التدابير الخاصة المؤقتة والحصص لدعم تمثيل المرأة ومشاركتها على قدم المساواة في جميع جوانب الحياة العامة، بما في ذلك القطاع الخاص. وتبين عقود من الأدلة أن مشاركة المرأة تعزز النتائج الاقتصادية، وتدفع إلى زيادة الاستثمار في الحماية الاجتماعية، وتؤدي إلى سلام أكثر استدامة، وتعزز العمل المناخي، ويجب أن تكون جزءاً من التعافي من جائحة كوفيد-19 وإعادة البناء من أجل مستقبل أكثر عدلاً واستدامة واحتضاناً للجميع.

(4) قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 5/2020.

(5) United Nations, "The highest aspiration: a call to action for human rights", 2020, [https://www.un.org/sg/sites/www.un.org.sg/files/atoms/files/The\\_Highest\\_Aspiration\\_A\\_Call\\_To\\_Action\\_For\\_Human\\_Right\\_English.pdf](https://www.un.org/sg/sites/www.un.org.sg/files/atoms/files/The_Highest_Aspiration_A_Call_To_Action_For_Human_Right_English.pdf).

8 - وفي إطار مبادرة "جهود منظومة الأمم المتحدة في التصدي الشامل لجائحة كوفيد-19: إنقاذ الأرواح، وحماية المجتمعات، والتعافي بشكل أفضل"، يوجه الأمين العام أيضا نداء قويا لتلبية احتياجات النساء والفتيات، بمن فيهن النساء والفتيات اللاتي هن في حالات النزاع المسلح أو المتضررات من الأزمات الإنسانية<sup>(6)</sup>. وتلبية لهذا النداء، وضعت أفرقة الأمم المتحدة القطرية خطط استجابة اجتماعية واقتصادية للأمم المتحدة لدعم البلدان في المجالات التالية: الخدمات الصحية؛ الحماية الاجتماعية؛ فرص العمل؛ الحوافز الضريبية والمالية؛ التماسك الاجتماعي، قدرة المجتمعات المحلية على الصمود. وتستهدف احتياجات وحقوق النساء والفتيات على وجه التحديد في مجال الدعم وسبل الانتصاف. وتشمل التدخلات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين المدرجة في معظم خطط الاستجابة على المستوى القطري تقديم الدعم لمنع العنف الجنساني والتصدي له (98 في المائة)؛ واستمرار إمكانية الحصول على خدمات رعاية الصحة الجنسية والإنجابية (85 في المائة)؛ والتدابير المحددة الهدف لمعالجة الآثار الاقتصادية غير المتناسبة لجائحة كوفيد-19 على النساء (92 في المائة).

## باء - صندوق الأمم المتحدة لمواجهة جائحة كوفيد-19 والتعافي من آثارها والمبادرات المشتركة بين الوكالات

9 - في ذروة هذه الجائحة، قدم الصندوق الاستئماني المتعدد المانحين الدعم للبلدان في سياق تصديها للأزمة. وفي أعقاب توصيات فرقة العمل الرفيعة المستوى المعنية بتمويل المساواة بين الجنسين المعتمدة في عام 2019، وفي الدعوة الثانية لتقديم مقترحات صادرة عن الصندوق، وإدراكا بأن البرامج المقترنة بمنظور قوي للمساواة بين الجنسين وحدها ستكون فعالة في تلبية الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية المتصلة بجائحة كوفيد-19، خصص 30 في المائة من التمويل للبرامج التي كانت المساواة بين الجنسين الهدف الرئيسي لها. واعتبرت المقترحات التي لا تراعي المساواة بين الجنسين على نحو كاف غير مؤهلة. وشملت معايير البرمجة اشتراط استخدام مؤشرات المساواة بين الجنسين، وهي أداة مالية للإشارة إلى مدى تأييد المقترحات للنتائج أو التغييرات المتصلة بالمساواة بين الجنسين. وأدى هذا التركيز المشترك على المساواة بين الجنسين والهدف المالي إلى توجيه نسبة 65 في المائة من التمويل إلى المقترحات التي تعتبر المساواة بين الجنسين هدفها الرئيسي.

10 - ولدعم ما سبق، تولت هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتنسيق فريق مشترك بين الوكالات<sup>(7)</sup> لتقديم حزمة دعم تشمل مذكرة إرشادية بشأن مؤشرات المساواة بين الجنسين وتدريب 120 فريقا قطريا تابعا للأمم المتحدة، وخدمة المساعدة الحاسوبية، وضمان الجودة. وبالإضافة إلى ذلك، وضعت الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، بقيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، قائمة مرجعية للمساواة بين الجنسين في سياق كوفيد-19 لتقديم الدعم إلى أفرقة الأمم المتحدة القطرية وأعضاء المجموعات المواضيعية الجنسانية من أجل إدماج اعتبارات المساواة بين الجنسين في خطط الاستجابة الاجتماعية والاقتصادية.

(6) "United Nations comprehensive response to COVID-19: saving lives, protecting societies, recovering better", September 2020, <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un-comprehensive-response-to-covid-19.pdf>

(7) "Global interim report of the United Nations COVID-19 Response and Recovery Fund for the period May to September 2020", <http://mptf.undp.org/document/download/25496> متاح على الرابط التالي:

وأُنشأت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتعاون مع عشر وكالات تابعة للأمم المتحدة، لوحة متابعة لرصد جائحة كوفيد-19 والشؤون الجنسانية في النظام الموحد للأمم المتحدة تضم مؤشرات جنسانية للدفع باستجابات أفضل لأزمة كوفيد-19. وفي أيلول/سبتمبر 2020، أطلقت هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي مرقب الاستجابات الجنسانية العالمية لجائحة كوفيد-19 لتحفيز العمل ورصد الاستجابات الوطنية لحماية النساء والفتيات من الآثار السلبية للجائحة.

11 - وبالإضافة إلى ذلك، وضعت الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين خلاصة وافية تجمع الخبرة الجماعية في الشؤون الجنسانية لـ 29 كيانا. وتتضمن هذه الشبكة رسائل رئيسية منسقة وعملية المنحى موجهة إلى الحكومات بشأن إدماج الاعتبارات الجنسانية في جميع مراحل مواجهة جائحة كوفيد-19، تليها رسائل وإجراءات مفصلة خاصة بكل كيان على حدة عبر مجموعة من المجالات المواضيعية. وبالإضافة إلى ذلك، أصدرت اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة موجزا سياساتيا بعنوان "كوفيد-19 وأوجه عدم المساواة وإعادة البناء على نحو أفضل"، يعترف بالآثار الاجتماعية والاقتصادية للجائحة على أساس نوع الجنس ويقدم توصيات من أجل عالم أكثر مساواة بين الجنسين<sup>(8)</sup>.

12 - ولدعم تدابير الاستجابة والتعافي التي تراعي اعتبارات الإعاقة من أجل مجتمعات أكثر شمولاً ويسراً، ولا سيما للنساء والفتيات، تدير عشرة كيانات تابعة للأمم المتحدة<sup>(9)</sup> وشبكتان عالميتان لإدماج منظور الإعاقة برنامجاً يدعمه صندوق استئماني متعدد المانحين، يقوم بإعداد منتجات معرفية قائمة على الأدلة بشأن إدماج المسائل الجنسانية ومنظور الإعاقة في مجالات متداخلة مثل العنف الجنساني، وحقوق الصحة الجنسية والإنجابية، وحقوق الإنسان، والحماية الاجتماعية.

### ثالثاً - النهوض بجدول أعمال المساواة بين الجنسين

13 - يظل الالتزام بالمساواة بين الجنسين من الأولويات على أعلى مستوى في المنظمة. وعلى المستوى العالمي، يجري بانتظام تعميم اعتبارات المساواة بين الجنسين في جميع هيئات صنع القرار الرئيسية، من فريق الإدارة العليا إلى اللجنة التنفيذية التي تعقد أسبوعياً، وفي المبادرات الرئيسية مثل "الدعوة إلى العمل من أجل حقوق الإنسان" وجدول الأعمال المشترك. وعلاوة على ذلك، فإن ضمان التمويل الكافي للبرمجة الجنسانية هو الهدف الرئيسي لفرقة العمل الرفيعة المستوى المعنية بتمويل المساواة بين الجنسين.

14 - كما لا يزال منع التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة على رأس الأولويات. وفي عام 2020، اعتمدت ثلاث وظائف إضافية لتعزيز الفريق الذي يضم حالياً محققات متمرسات. وحتى الآن، أنجز 124 تحقيقاً في ادعاءات التحرش الجنسي في غضون سبعة أشهر. وفي عام 2020، حدث تراجع في

(8) United Nations, "COVID-19, inequalities and building back better", policy brief, 27 October 2020 (8) متاح على الرابط التالي: <https://www.un.org/development/desa/dspd/2020/10/covid-19-inequalities-and-building-back-better>.

(9) United Nations Partnership to Promote the Rights of Persons with Disabilities multi-donor trust fund tools (9) متاحة على الرابط التالي: <http://mptf.undp.org/factsheet/fund/RPD00>.

الادعاءات، ربما بسبب الإغلاق العام المرتبط بجائحة كوفيد-19، حيث تلقى مكتب خدمات الرقابة الداخلية 81 ادعاء مقابل 98 ادعاء في عام 2019؛ وفي الربع الأول من عام 2021، ورد 16 ادعاء جديداً.

15 - وعزز المكتب أيضا استجابته التي تركز على الضحايا للشكاوى التي تتضمن عنصراً جنسانياً، وعزز أداة الإبلاغ عن طريق الخط الساخن، المتاحة للجمهور على شبكة الإنترنت، لضمان معالجة الشكاوى على نحو يراعي الاعتبارات الجنسانية. وركزت التدريبات على الحساسيات المتعلقة بالتحقيق في التمييز القائم على نوع الجنس والتحرش وإساءة استعمال السلطة.

16 - وأحرزت أوجه تقدم أيضاً نحو تعزيز المساءلة عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وأحرز تقدم في العمل على نطاق المنظومة حيث سجل عدد الكيانات التي تُنفذ خطط عمل محددة لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما، زيادة من 35 إلى 207 بين عامي 2017 و 2020. وقُوبل ذلك بزيادة مماثلة على مستوى انخراط الموظفين في هذه المسألة. فعلى سبيل المثال، في عام 2017، أكمل 5 934 موظفاً الدراسة الاستقصائية السنوية بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي يديرها مكتب المنسقة الخاصة المعنية بتحسين جهود الأمم المتحدة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين، مقابل 19 421 موظفاً في عام 2020. وبالنسبة لعام 2020، أظهر التوزيع حسب نوع الجنس أن 56 في المائة من المجيبين كانوا من الذكور و 44 في المائة من الإناث، وهو ما يمثل زيادة للمجيبات بنسبة 9 في المائة منذ عام 2018. كما أن مستوى المعرفة في أوساط القوى العاملة مرتفع، حيث أكد 95 في المائة من المجيبين على الدراسة الاستقصائية أنهم على علم بالسياسة العامة في هذا المجال. وكان هناك أيضاً تعاون مع الدول الأعضاء بشأن القضايا التي لم يبت فيها بعد.

17 - وواصلت المدافعة عن حقوق الضحايا وضع توجيهات سياساتية لكيانات منظومة الأمم المتحدة، فضلاً عن أدوات الدعوة، مثل بيان حقوق الضحايا، لإبلاغ الجهات المستفيدة بحقوقها. ولقد قدمت الدعم إلى المدافعين والمدافعات الأربعة عن حقوق الضحايا في الميدان الذين يقدمون المساعدة في الخطوط الأمامية إلى الضحايا، بما في ذلك خلال جائحة كوفيد-19، من خلال التكنولوجيا الجوّالة والمشاركة مع الجهات الشريكة المنفذة على الصعيد المحلي.

## رابعاً - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة التنفيذية

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

18 - يستمر الاعتراف بأن المساواة بين الجنسين والإعمال التام لحقوق الإنسان الواجبة لجميع النساء والفتيات سيسهمان إسهاماً حاسماً في إحراز تقدم على صعيد جميع أهداف وغايات خطة التنمية المستدامة لعام 2030. ولذلك يظلّ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرمجة القطرية المشتركة أمراً بالغ الأهمية. ولقد انخفضت نسبة أطر التعاون التي تتضمن نتائج خاصة بنوع الجنس على مستوى النواتج من 72 في المائة إلى 66 في المائة في عام 2020. ومع ذلك، لا تزال المساواة بين الجنسين محور التركيز الأكثر شيوعاً في برامج الأمم المتحدة المشتركة، وتتأثر جزئياً بالجهود المشتركة في سياق آليات التمويل المشتركة بين الوكالات للنهوض بتطبيق مؤشرات المساواة بين الجنسين ووضع أهداف مالية لبرامج المساواة بين

الجنسين. ولقد استحدثت نظام Un-Info للتخطيط والرصد والإبلاغ<sup>(10)</sup> في عام 2018، وبلغ عدد فرق الأمم المتحدة القطرية التي تطبق مؤشرات المساواة بين الجنسين على خطط العمل المشتركة 47 فريقاً في عام 2020.

## باء - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في ركائز العمل الإنساني والسلام والأمن

19 - تعرقل النزاعات والأزمات الإنسانية التقدم المحرز لصالح النساء والفتيات في مجموعة متنوعة من المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية، بما فيها حقهن في الغذاء والتعليم والصحة. ولذلك فإن اعتبارات المساواة بين الجنسين أساسية لمعالجة القضايا الناشئة في الصلة بين العمل الإنساني والتنمية والسلام. وفي كانون الأول/ديسمبر 2020، اعتمد 94 بلداً وإقليماً خطط عمل مخصصة بشأن المرأة والسلام والأمن، ووضعت 12 منظمة إقليمية استراتيجيات أو خططاً إقليمية. وعلاوة على ذلك، أظهر صندوق بناء السلام وصندوق المرأة للسلام والعمل الإنساني أن التمويل المخصَّص يحفز على تحقيق نتائج المساواة بين الجنسين. وفي عام 2020، أطلق صندوق المرأة للسلام والعمل الإنساني آليتين جديدتين للتمويل السريع للمنظمات النسائية المحلية، تركّز إحداهما على الاستجابة لحالات الطوارئ الناجمة عن تفشي جائحة كوفيد-19، وتسعى الأخرى إلى تسريع تأثير النساء ومشاركتهم في عمليات السلام على الصعيد العالمي. وبالإضافة إلى ذلك، تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين معاً، في أعقاب حوار استراتيجي، على تعزيز الدعم لاحتياجات وشواغل اللاجئين والمشرذات داخلياً وعديماً الجنسية من النساء والفتيات<sup>(11)</sup>.

20 - وللمرأة دور هام توديه في منع ومكافحة الإرهاب والتطرف العنيف. ونتيجة لذلك، تُعطى الأولوية لتعميم مراعاة منظورات المساواة بين الجنسين في جميع أعمال هيكل الأمم المتحدة لمكافحة الإرهاب بدعم من الفريق العامل المعني بالشؤون الجنسانية التابع لاتفاق الأمم المتحدة العالمي لتنسيق مكافحة الإرهاب. وأجرى الفريق العامل مشاورات مع منظمات المجتمع المدني التي تقودها نساء من بلدان الجنوب، مما أسفر عن تقديم تقارير ختامية مشفوعة بتوصيات قابلة للتنفيذ لمراعاة الاعتبارات الجنسانية الموضوعية في إطار البرامج والسياسات. وعلاوة على ذلك، يجري تنفيذ البرنامج العالمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن النهج المراعية للاعتبارات الجنسانية لمنع التطرف العنيف<sup>(12)</sup> على الصعيدين السياسي والقطري حتى عام 2022.

21 - وتشكل الأطر الدستورية الحديثة أساساً للنجاح في منع نشوب النزاعات وبناء السلام، وصون حقوق الإنسان، وترسيخ سيادة القانون، وتعزيز المساواة بين الجنسين، وتعزيز التنمية المستدامة. وقامت إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام، وإدارة عمليات السلام، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان بتحديث المذكرة التوجيهية للأمين العام بشأن الدعم

(10) <https://uninfo.org/en/login>

(11) رسالة مشتركة من مفوض شؤون اللاجئين والمديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

(12) "UN-Women, "Preventing violent extremism focus areas", متاح على الرابط التالي:  
<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2021/brief-preventing-violent-extremism-focus-areas-en.pdf?la=en&vs=1348>

الدستوري للأمم المتحدة<sup>(13)</sup>، وأعلنت بدء العمل بها في عام 2021. وتوضح هذه المذكرة الدور المركزي للإدماج والمساواة بين الجنسين في وضع الدستور وكيف يمكن لهذه المبادئ أن تعزز قدرة الدستور على أن يكون بمثابة ميثاق اجتماعي وإطار لعمليات الانتقال الناجحة من النزاع إلى السلام.

22 - وفيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان، قدّم الفريق المشترك بين الوكالات المعني بتقارير أفرقة الأمم المتحدة القطرية عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المؤلف من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي الدعم في عام 2020 لما نسبته 83 في المائة من التقارير التي قدّمتها أفرقة الأمم المتحدة القطرية إلى اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

### جيم - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المسائل الصحية

23 - لا تزال معالجة الطبيعة الجنسانية لوباء فيروس نقص المناعة البشرية من الأولويات. وفي عام 2020، أدمجت خطط الأمم المتحدة المشتركة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في 36 بلدا المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وعلاوة على ذلك، ووفقا لتوجيهات التخطيط القطري المتفق عليها بصورة مشتركة، يمكن استخدام ما يصل إلى 50 في المائة من موارد برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز لعام 2020 في التدخلات المتعلقة بكوفيد-19 وفيروس نقص المناعة البشرية التي تعالج المسائل المتعلقة بعدم المساواة بين الجنسين.

24 - وتكتسب الحياة الصحية والرفاه للنساء والرجال أهمية في كافة المجتمعات. وفي هذا الصدد، تُتَبَق منظمة الصحة العالمية خطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع مع 13<sup>(14)</sup> وكالة متعددة الأطراف معنية بالصحة والتنمية<sup>(15)</sup> ملتزمة باستعراض وتقييم سياساتها وبرامجها ونتائجها لكفالة أن تكون محدثة لتحول في القضايا الجنسانية، وموجّهة نحو الإنصاف، وقائمة على الحقوق، ومتمحورة حول الإنسان. وترأس الفريق العامل المخصص المعني بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل العالمية هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي تقدم الدعم لتنفيذ الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على نطاق خطة العمل العالمية.

### دال - العنف ضد المرأة

25 - لا يزال القضاء على العنف ضد النساء والفتيات من الأولويات. ومع تزايد هذا العنف إلى جانب جائحة كوفيد-19، وجّه الأمين العام نداء عالميا من أجل "السلام في المنزل". واستجاب أكثر من 145 بلدا لهذه النداء، والتزمت هذه البلدان بأن تجعل مكافحة العنف ضد النساء والفتيات جزءا لا يتجزأ من الخطط الوطنية لمواجهة جائحة كوفيد-19. وبناء على ذلك، وضعت استراتيجية للمشاركة السياسية لكبار قادة الأمم

(13) United Nations, "Guidance note of the Secretary-General on United Nations constitutional assistance", September 2020, متاحة على الرابط التالي: <https://peacemaker.un.org/node/3553>.

(14) وقع على خطة العمل العالمية 13 طرفا حتى كانون الثاني/يناير 2021، عندما أصبحت منظمة العمل الدولية من الأطراف الموقعة عليها.

(15) انظر <https://www.who.int/initiatives/sdg3-global-action-plan/about>.



المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة بأسرها من أجل حشد الالتزامات والجهود الرامية إلى وضع حد للعنف الجنساني في سياق جائحة كوفيد-19.

26 - وقد برمجت مبادرة تسليط الضوء المشتركة بين الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي الآن بالكامل الاستثمار الأولي البالغ 500 مليون يورو في خمس مناطق و 25 بلدا، مما خلّف آثارا ملموسة في حياة النساء والفتيات في مجال منع العنف والتصدي له، وفي العام الماضي قامت بتحويل التمويل بمرونة لمواجهة التحديات في سياق جائحة كوفيد-19. وفي المستقبل، سيكون من بالغ الأهمية أن تتضمّن جهات شريكة ومانحة أخرى إلى هذا الجهد العالمي، وأن تبني على هذه الآثار وأن تواصل توسيع نطاق الجهود.

27 - وبالإضافة إلى ذلك، وعقب صدور قرار من اللجنة التنفيذية، يبني المنسقون المقيمون/المنسقات المقيمات على الجهود التي تبذلها كيانات الأمم المتحدة<sup>(16)</sup> في التصدي للعنف ضد المرأة في السياسة، وهي مسألة تثير قلقا متزايدا.

## هاء - البيانات والإحصاءات الجنسانية

28 - تبرز الحاجة إلى بيانات وإحصاءات مصنفة حسب نوع الجنس وعوامل أخرى للتعبير بتتفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين، وخطة التنمية المستدامة لعام 2030، والاستجابة المنصّفة لجائحة كوفيد-19. وفي عام 2020، تواصل عمل فريق الخبراء المشترك بين الوكالات المعني بالإحصاءات الجنسانية وفريق الخبراء المشترك بين الوكالات المعني بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة لدعم إنتاج الإحصاءات الجنسانية واستخدامها، ولا سيما فيما يتعلق بالمؤشرات المصنفة حسب نوع الجنس والمؤشرات الجنسانية لأهداف التنمية المستدامة. وبالإضافة إلى ذلك، عملت شعبة الإحصاءات مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإعداد تقرير سنوي، يحمل هذا العام عنوان "التقدم المحرز في تحقيق أهداف التنمية المستدامة: لمحة جنسانية لعام 2020". ويضمُّ هذا التقرير أحدث الأدلة المتاحة على تحقيق المساواة بين الجنسين في جميع الأهداف السبعة عشر، مسلطا الضوء على ما أحرز من تقدم وكذلك على التقدم الذي تعرقل نتيجة لجائحة كوفيد-19.

## خامسا - المساءلة المتعلقة بمسائل تعميم مراعاة المنظور الجنساني/المساواة بين

### الجنسين على الصعيدين العالمي والقطري

29 - لا تزال المساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة على مستوى الكيانات والأفرقة القطرية أمرا أساسيا للنهوض بالمساواة بين الجنسين.

30 - وفي عام 2020، سجّلت منظومة الأمم المتحدة تقدما في مؤشرات تجسدت في أطر المساءلة المطبقة سواء على كيانات الأمم المتحدة (المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة) أو الأفرقة القطرية (سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة).

(16) مكتب التنسيق الإنمائي، وإدارة الشؤون السياسية وبناء السلام، ومفوضية حقوق الإنسان، والبرنامج الإنمائي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

31 - ولقد زاد عدد الكيانات المشاركة في المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة بقدر كبير إلى 70 كيانا. أما خطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية، فقد زادت المشاركة فيها بمقدار 14 فريقا قطريا، مما يعكس المزيد من التحقق من قبول وفائدة آليات المساءلة الموحدة على نطاق المنظومة.

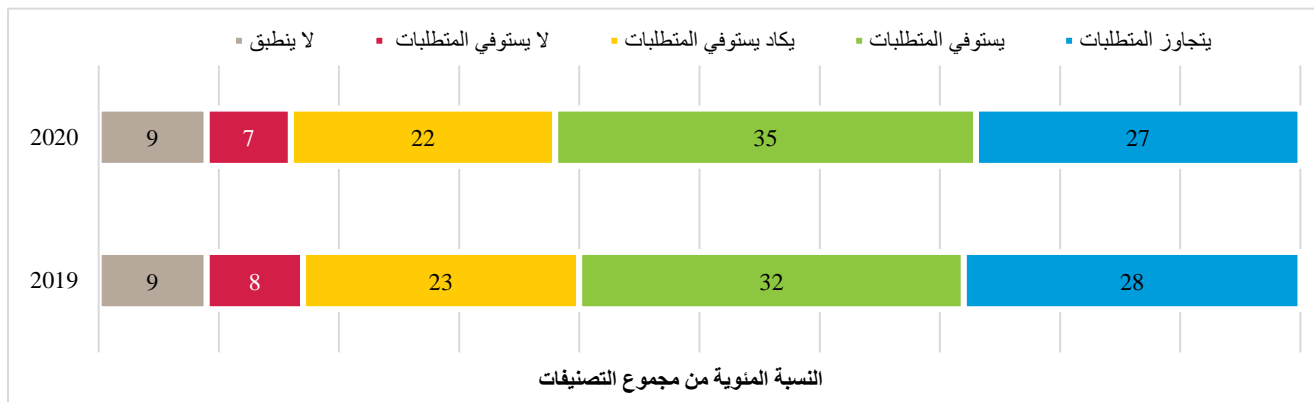
32 - ويضطلع مكتب المساعدة المكرس لخطة العمل على نطاق المنظومة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة بضمان جودة تقارير خطة العمل على نطاق المنظومة. ويستعرض هذا المكتب جميع التقارير، ويتشاور مع الكيانات في حالات التفاوت في التصنيفات، ويكفل أن تكون جميع التصنيفات مدعومة بالأدلة المناسبة، على النحو المحدد في الملاحظات التقنية لخطة العمل على نطاق المنظومة. وفي عام 2020، أوصى مكتب المساعدة بتغييرات تتصل بما نسبته 14 في المائة من التصنيفات وطلب معلومات أو وثائق داعمة إضافية لـ 28 في المائة منها. وقبلت الكيانات 73 في المائة من التنقيحات التي اقترحها مكتب المساعدة. كما أنه وفقا لتوصيات مراجعة وحدة التنقيش المشتركة لعام 2019، أصبحت بطاقات تقييم الأداء الخاصة بكل كيان متاحة الآن للجمهور<sup>(17)</sup>.

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

33 - في عام 2020، استمرت المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة في إظهار التقدم المحرز على نطاق المنظومة وتسليط الضوء على مجالات التحسين المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني لجميع كيانات الأمم المتحدة. وكان ما مجموعه 62 في المائة من جميع التصنيفات يندرج في فئتي "يستوفي المتطلبات" أو "يتجاوز المتطلبات" (انظر الشكل الأول) وهو ما يمثل زيادة قدرها نقطتان مؤويتان عن عام 2019.

الشكل الأول

تصنيفات منظومة الأمم المتحدة بوجه عام في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة، 2019-2020



(17) انظر <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results>

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

34 - تتطلب الجهود المبذولة على نطاق المنظومة من أجل التعافي المستدام والشامل للجميع من جائحة كوفيد-19 الذي يتمحور حول الإنسان ويراعي المنظور الجنساني ويحترم حقوق الإنسان تعاوناً شاملاً لعدة قطاعات بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد أظهرت مؤشرات الأداء الثلاثة الأولى للخطة على نطاق المنظومة هذه الجهود في عام 2020 على مستويات التخطيط الاستراتيجي والإبلاغ عن النتائج والإنجازات البرنامجية.

35 - النتائج الجنسانية المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة في إطار التخطيط الاستراتيجي (مؤشر الأداء 1) - في عام 2020، استوفى ما مجموعه 41 كياناً<sup>(18)</sup> (أو 75 في المائة) متطلبات هذا المؤشر أو تجاوزها، بزيادة طفيفة قدرها نقطتان مئويتان عن عام 2019. ويشهد هذا المؤشر على المكاسب التي تحققت في المبادرات المشتركة بين الوكالات، كما يتضح من مرقب الاستجابات الجنسانية العالمية لجائحة كوفيد-19<sup>(19)</sup>، وهو قاعدة بيانات لرصد التصدي في مجال السياسات لأزمة كوفيد-19. وأكد التحليل العام للنتائج المبلغ عنها للكيانات في عام 2020 من جديد على الدور المركزي للمساواة بين الجنسين في مجالات الصحة والسلام والأمن، وبدرجة أقل، في جداول أعمال المناخ.

36 - ويرد في الشكل الثاني عرض موجز لأهداف التنمية المستدامة التي ركزت عليها الكيانات في عملها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأبلغ ما مجموعه 52 كياناً عن إدراج الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة في خططها الاستراتيجية، يليه 19 كياناً و 17 كياناً على التوالي، مع التركيز على الهدف 16 (السلام والعدالة) والهدف 1 (القضاء على الفقر). وفي عام 2020، حدثت أيضاً زيادة في عدد الكيانات التي تسلط الضوء على العمل المتصل بالاعتبارات الجنسانية في الهدف 3 (الصحة) والهدف 4 (التعليم) والهدف 8 (العمل اللائق). وعلى النقيض من التركيز المتزايد على المجالات الاجتماعية والاقتصادية ومجال حقوق الإنسان، أولت الكيانات اهتماماً أقل نسبياً لإدماج منظور المساواة بين الجنسين في القطاعات التقنية، مثل القطاعات التي يشملها الهدف 9 (البنية التحتية) والهدف 12 (الاستهلاك).

37 - وظهرت أنماط مماثلة في الإبلاغ عن غايات الهدف 5. ففي حين سلط 38 كياناً الضوء على مشاركة المرأة في القيادة (الغاية 5-5)، استهدف 15 كياناً فقط استخدام التكنولوجيا لتمكين المرأة (الغاية 5-5) (انظر الشكل الثالث). ومن الواضح أنه لا يزال هناك الكثير من العمل الذي يتعين القيام به لسد الفجوة الرقمية بين الجنسين المشار إليها في خريطة الطريق من أجل التعاون الرقمي<sup>(20)</sup>.

(18) أبلغت كيانات الأمانة العامة ذات الوظيفة الإدارية أساساً ومعاهد البحث والتدريب عن نتائجها الجنسانية في إطار مؤشر الأداء 3.

(19) انظر <https://data.undp.org/gendertracker/>.

(20) A/74/821.

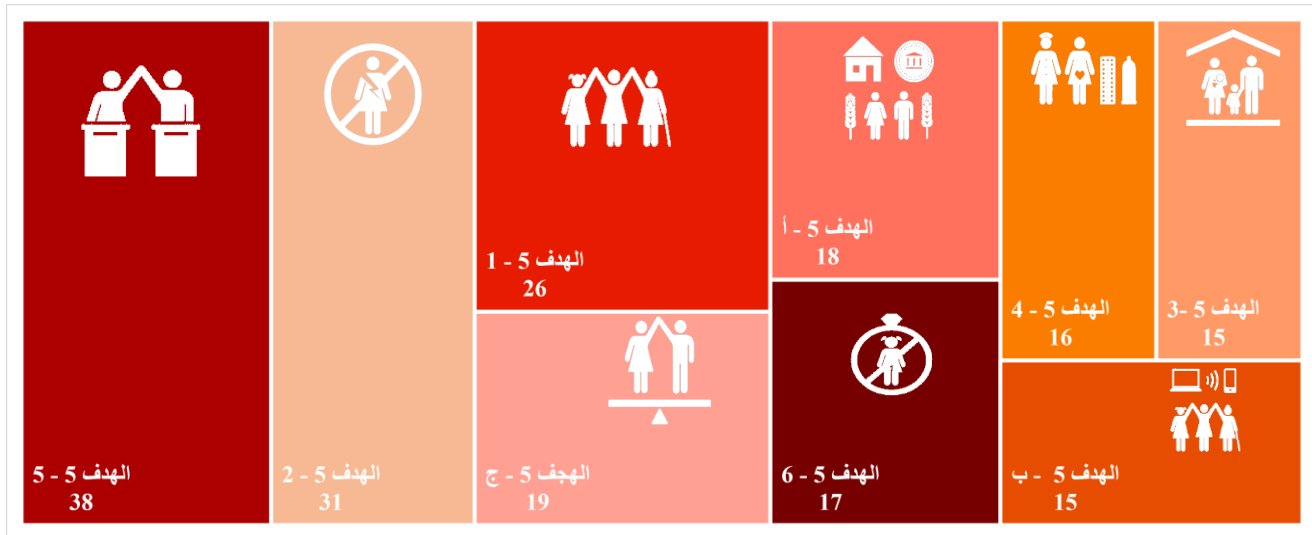
## الشكل الثاني

عدد الكيانات المساهمة في كل من أهداف التنمية المستدامة، وفقا للتقارير المقدمة عن المرحلة الثانية لخطة العمل على نطاق المنظومة



## الشكل الثالث

عدد الكيانات المساهمة في الغايات المتعلقة بالهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة، وفقا للتقارير المقدمة عن المرحلة الثانية لخطة العمل على نطاق المنظومة

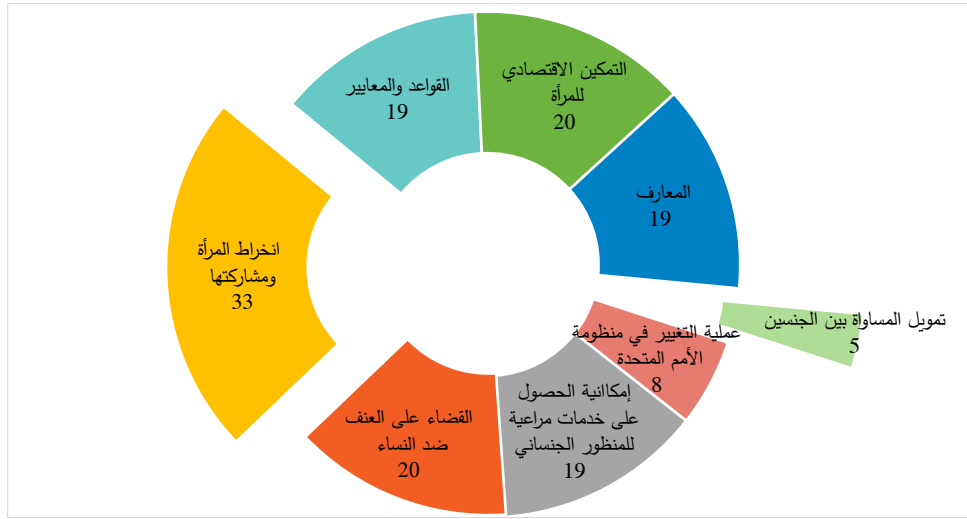


38 - وكشف مزيد من التحليل بشأن المجالات المواضيعية الرئيسية التي تركز عليها الكيانات عملها المتعلق بالاعتبارات الجنسانية (انظر الشكل الرابع) أنه في عام 2020، كما في عام 2019، شكلت مشاركة المرأة ومشاركتها المجال المواضيعي الذي شهد أكبر عدد من المساهمات. وأبلغ ما مجموعه 20 كيانا عن الجهود المبذولة لمكافحة العنف القائم على نوع الجنس، بما في ذلك أثناء الإغلاق العام، وعملا بالدعوة إلى اتخاذ

إجراءات ضد "الجائحة الموزية"<sup>(21)</sup>. وقد انعكس تمكين المرأة اقتصاديا وحصولها على الخدمات المراعية للمنظور الجنساني في تحديد أولويات الاستجابات الاجتماعية والاقتصادية أثناء الجائحة.

الشكل الرابع

عدد الكيانات المساهمة في كل مجال من المجالات المواضيعية، وفقا للتقارير المقدمة في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة، 2020



ملاحظة: أعدت هذه المجالات المواضيعية الثمانية الفريق العامل المشترك بين الوكالات المعني بالنتائج لعام 2018، برئاسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والذي أنشئ لوضع واختبار المؤشرات الثلاثة الجديدة المتعلقة بالنتائج في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة.

39 - الإبلاغ عن النتائج الجنسانية (مؤشر الأداء 2) - في عام 2020، امتثل 39 كيانا (71 في المائة) من خلال الإبلاغ عن النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين إلى مجالس إدارتها واستخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس. ويظل جمع البيانات يشكل تحدياً، نظراً لعدم وجود بيانات مصنفة على الصعيد العالمي أو عدم كفايتها. وتحقق الكيانات نتائج أفضل فيما يتعلق ببيانات الموارد البشرية منها على مستويات البرامج والميزانية والسياسة العامة.

40 - النتائج البرنامجية الجنسانية التي لم تسجل مباشرة في الخطط الاستراتيجية للكيانات (مؤشر الأداء 3) - في عام 2020، أفاد 28 كيانا (78 في المائة) بأنها حققت نتائجها البرنامجية من أجل المساواة بين الجنسين أو أنها تسير على الطريق الصحيح لتحقيقها. ومن بين هذه الكيانات، تجاوزت ستة المتطلبات بالعمل من أجل تحقيق نتائج مفضية للتحوّل في أنشطتها البرنامجية<sup>(22)</sup>. وتجدر الإشارة إلى القطاعات التي عادة ما تكون فيها المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً، أي قطاع النقل البحري وقطاع البنى التحتية. وشملت النتائج

(21) United Nations, "The impact of COVID-19 on women", policy brief, 9 April 2020

<https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2020/06/report/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en-1.pdf>

(22) أو تجاوزت نتائجها المخطط لها، بالنسبة للكيانات ذات التركيز الإداري بشكل رئيسي.

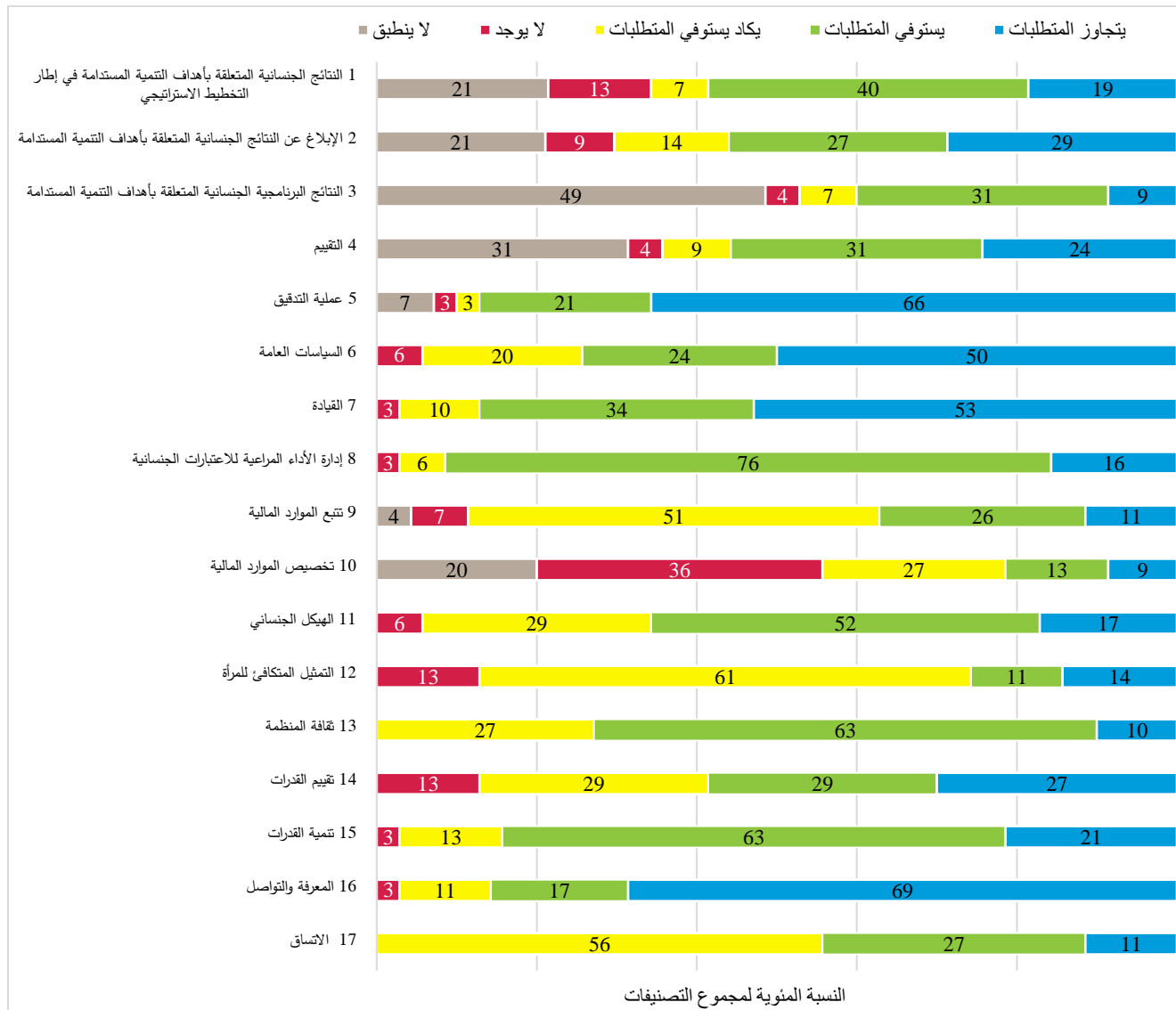
الأخرى المبلغ عنها التغييرات في المعايير الاجتماعية للمراهمات والبحوث القائمة على الأدلة لصناع السياسات في مجموعة متنوعة من مجالات السياسة العامة.

## 2 - تحليل مقارنة أداء منظومة الأمم المتحدة بوجه عام (2019-2020)

41 - علاوة على تحليل مؤشرات الأداء المتعلقة بالنتائج الجنسانية للكيانات، يقدم هذا الفرع تحليلاً لأداء تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المجالات الوظيفية. ويرد في الشكل الخامس توزيعاً للتصنيفات الإجمالية لعام 2020 حسب مؤشر الأداء. ويعرض الجدول الوارد أدناه مقارنة بين التصنيفات التي تندرج في فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يتجاوز المتطلبات"، حسب المؤشر، للفترة من 2019 إلى 2020.

الشكل الخامس

التصنيفات في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة لعام 2020، حسب مؤشر الأداء<sup>(23)</sup>



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

- 42 - سجّلت عشرة مؤشرات تقدما في عام 2020 (انظر الجدول أدناه): عملية التدقيق؛ القيادة؛ المعرفة والتواصل؛ التقييم؛ النتائج البرنامجية؛ التخطيط الاستراتيجي؛ الإبلاغ عن النتائج؛ تقييم القدرات؛ الاتساق؛ التمثيل المتكافئ للمرأة.
- 43 - وبالإضافة إلى تحليل الأداء العالي والمنخفض الوارد وصفه أدناه، قدّمت بضعة مؤشرات حاسمة أدلة على حالات التأخير والاضطراب الناجمة عن الجائحة في المجالات الوظيفية والعمليات التجارية.
- 44 - **ثقافة المنظمة** (مؤشر الأداء 13) - ظلّ الأداء في هذا المجال راكدا مع استمرار تصنيف 51 كيانا (73 في المائة) في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يتجاوز المتطلبات". ويعزى ذلك على الأرجح إلى الاضطراب الكبير في طرائق العمل الناجم عن الجائحة. وأجرت الكيانات دراسات استقصائية لمعالجة ترتيبات العمل المرنة ورفاه الموظفين واعتمدت سياسات العمل عن بُعد. وستصبح الآثار أكثر وضوحا وقابلية للقياس في السنوات المقبلة.
- 45 - وسجّلت **السياسات العامة** (مؤشر الأداء 6) انخفاضا مثيرا للقلق فيما يتعلق بنسبة 7 في المائة من نقاط الامتثال. وأرجأت عدة كيانات تحديث سياساتها الجنسانية. كما أن إعادة ترتيب أولويات المهام استجابة للجائحة قد دفعت بعض الكيانات إلى وضع توجهات جديدة بشأن السياسات العامة في سياق التوجيه السياساتي الجديد بشأن كوفيد-19، ولكن مع التركيز على الجوانب المتعلقة بثقافة المنظمة للسياسة العامة، مثل ترتيبات العمل المرنة، بدلا من التركيز على تعميم أكثر موضوعية للمنظور الجنساني في البرامج، بما في ذلك وضع السياسات.
- 46 - وانخفض مؤشر **الهيكل الجنساني** (مؤشر الأداء 11) إلى 66 في المائة (46 كيانا). وقد أثر تجميد التوظيف في الأمانة العامة بسبب أزمة السيولة على تعيين مستشارين/مستشارات للشؤون الجنسانية وتعيين جهات تنسيق معنية بالمسائل الجنسانية. وتجاوز اثنا عشر كيانا الاحتياجات بتخصيص موارد لدعم إقامة شبكة علاقات بين جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية.
- 47 - وعلى الرغم من انخفاض مستويات الامتثال، سجّلت عدة مؤشرات ضعيفة عادة تقدما طفيفا في عام 2020: تقييم القدرات؛ الاتساق؛ التمثيل المتكافئ للمرأة. ولم يطرأ تغيير على الأداء فيما يتعلق بتخصيص الموارد المالية. بيد أن عدد الكيانات التي لديها آليات لتتبع الموارد المالية قد انخفض انخفاضا طفيفا.

## الجدول

تحليل مقارن للتصنيفات التي اندرجت في فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يتجاوز المتطلبات" في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة، حسب المؤشر، 2019-2020<sup>(24)</sup>

الفارق بالنقاط المئوية		النسبة المئوية من مجموع التصنيفات التي تستوفي أو تتجاوز المتطلبات (أغلقت فئة "لا ينطبق")				مجال مؤشر الأداء، مرتباً حسب الأداء في عام 2020
2019-2012	2020-2019	2012	2018	2019	2020	
81	2	13	89	92	94	4 - عملية التدقيق
32	0	59	88	91	91	8 - إدارة الأداء المراعية للاعتبارات الجنسانية
لا ينطبق	5	لا ينطبق	80	82	87	7 - القيادة
52	1	34	89	85	86	16 - المعرفة والتواصل
61	-3	23	76	87	84	15 - تنمية القدرات
45	14	36	72	67	81	4 - التقييم
لا ينطبق	9	لا ينطبق	70	69	78	3 - النتائج البرنامجية الجنسانية المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة التي لم تُسجل مباشرة في الخطة الاستراتيجية
لا ينطبق	2	لا ينطبق	66	73	75	2 - النتائج الجنسانية المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة في إطار التخطيط الاستراتيجي
34	-7	40	82	81	74	6 - السياسات العامة
25	-2	48	76	75	73	13 - ثقافة المنظمة
لا ينطبق	5	لا ينطبق	67	66	71	1 - النتائج الجنسانية المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة في إطار التخطيط الاستراتيجي
لا ينطبق	-4	لا ينطبق	60	70	66	11 - الهيكل الجنساني
44	10	15	45	49	59	14 - تقييم القدرات
-33	10	77	31	34	44	17 - الاتساق
15	-10	22	46	47	37	9 - تتبع الموارد المالية
20	0	7	31	27	27	10 - تخصيص الموارد المالية
لا ينطبق	7	لا ينطبق	17	19	26	12 - التمثيل المتكافئ للمرأة

(أ) حُسبت النسب المئوية في الجدول بإغفال التصنيفات في فئة "لا ينطبق".

## مجالات القوة

48 - تُعرّف مجالات القوة بأنها مؤشرات الأداء التي تسجل في إطارها 75 في المائة أو أكثر من الكيانات أداءً يندرج في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يتجاوز المتطلبات".

(24) حُسبت النسب المئوية في الجدول بإغفال التصنيفات في فئة "لا ينطبق". وتختلف النسب المئوية اختلافا طفيفا عن تلك الواردة في الشكل الخامس.



49 - **التدقيق والتقييم (مؤشرا الأداء 5 و 4)** - مع الامتثال على نطاق المنظومة بنسبة 92 في المائة، برز مؤشر التدقيق للسنة الثالثة بوصفه المؤشر الأعلى أداء. أما بالنسبة لمؤشر التقييم، فقد شهدت منظومة الأمم المتحدة زيادة كبيرة قدرها 14 نقطة مئوية، حيث استوفى 39 كيانا (81 في المائة) قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وأظهرت هذه الكيانات استخداما فعالا لتوجيهات الفريق بشأن إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. وقد أكمل ما مجموعه 19 كيانا التقييمات المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في السنوات القليلة الماضية، ثلاثة منها في عام 2020<sup>(25)</sup>.

50 - **إدارة الأداء المراعية للاعتبارات الجنسانية (مؤشر الأداء 8)** - بلغت نسبة الامتثال 91 في المائة (64 كيانا) في عام 2020. وتجاوز ما مجموعه 11 كيانا المتطلبات بتنفيذ نظام للاعتراف بالعمل الممتاز الذي يعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

51 - **القيادة (مؤشر الأداء 7)** - زاد الامتثال العام بنسبة 5 نقاط مئوية. واستوفى ما مجموعه 61 كيانا (87 في المائة) المتطلبات أو تجاوزها. وقد أدى ضغط الجائحة على أساليب العمل المرنة والبعيدة الجديدة، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، وشواغل الصحة العقلية إلى زيادة اتصالات الإدارة العليا بشأن المسائل ذات التأثير المباشر على ثقافة المنظمة. وسلط كبار المديرين الضوء على الآثار الجنسانية لهذه الجائحة وأهمية إدماج المساواة بين الجنسين في تقييمات الآثار الاجتماعية والاقتصادية لجائحة كوفيد-19. وتجاوزت تسعة كيانات إضافية المتطلبات، حيث قام كبار المديرين على نحو استباقي بتعزيز التحسينات في مجالات أداء خطة العمل على نطاق المنظومة.

52 - **المعرفة والتواصل (مؤشر الأداء 16)** - في عام 2020، قام 60 كيانا (86 في المائة) بتوثيق وتبادل المعارف علنا بشأن المساواة بين الجنسين و/أو دمجها في خطط التواصل الخاصة بها. وتجاوز ما مجموعه 48 كيانا المتطلبات من خلال المشاركة النشطة في شبكات الممارسة المشتركة بين الوكالات، بما في ذلك في أوساط خطة العمل على نطاق المنظومة، أو الشبكة الدولية لأتصار ونصيرات الشؤون الجنسانية، أو الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين وفريقها العامل المعني بجائحة كوفيد-19.

53 - **تنمية القدرات (مؤشر الأداء 15)** - على الرغم من انخفاض طفيف، ظل الأداء قويا بالنسبة لهذا المؤشر، حيث أبلغ 59 كيانا ممتثلا (84 في المائة) بأن لديها تدريباً إلزامياً في مجال المساواة بين الجنسين لجميع موظفيها. وتجدر الإشارة إلى أن دورة التعلم الإلكتروني "أنا أعرف المنظور الجنساني" التي يقدمها مركز الأمم المتحدة للتدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلزامية الآن بالنسبة إلى 48 كيانا، بما في ذلك الأمانة العامة. وعلاوة على ذلك، قام 15 كيانا بتصميم التدريب على المساواة بين الجنسين بما يلائم كبار المديرين أثناء التوجيه.

#### مجالات التحسين

54 - تشمل مجالات التحسين مؤشرات الأداء التي تسجل في إطارها 50 في المائة أو أقل من الكيانات أداءً يندرج في فئة "يستوفي المتطلبات" أو فئة "يتجاوز المتطلبات".

(25) صندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، واليونيسف.

55 - **الاتساق (مؤشر الأداء 17)** - مع زيادة قدرها 10 نقاط مئوية عن عام 2019 وانتهاء ثمانية كيانات أخرى من استعراض الأقران، سجّل هذا المؤشر تقدماً كبيراً. ونظراً إلى ما طرأ من اضطراب في أساليب العمل خلال الجائحة وزيادة عبء العمل، لم يتمكن بعض الكيانات من متابعة خطته لإجراء استعراض الأقران. غير أن كيانات أخرى أفادت، في المقابل، بأن الترتيبات الافتراضية أتاحت تعزيز المشاركة، كما هو الحال في المؤتمر السنوي المعني بخطة العمل على نطاق المنظومة وفي الشبكات الافتراضية المنشأة حديثاً بين الكيانات. ومن الأمثلة على تنشيط التعاون بين الوكالات إجراء جلسات تحاور افتراضية بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي خلال جائحة كوفيد-19؛ والفريق العامل المعني بجائحة كوفيد-19 التابع للشبكة المشتركة بين الوكالات المعني بالمرأة والمساواة بين الجنسين والفريق العامل المشترك بين الوكالات المعني بالعنف الجنساني وكوفيد-19.

56 - **التمثيل المتكافئ للمرأة (مؤشر الأداء 12)** - سجّل هذا المؤشر زيادة قدرها 7 نقاط مئوية، حيث لم يُبلغ سوى 18 كيانا (26 في المائة) عن التمثيل المتكافئ للمرأة على جميع المستويات المهنية.

57 - **تتبع الموارد المالية وتخصيصها (مؤشرا الأداء 9 و 10)**. لا تزال مؤشرات الموارد المالية تثير القلق. وفي عام 2020، امتثل 26 و 15 كيانا لمؤشري الأداء المتعلقين بتتبع الموارد المالية وتخصيصها، على التوالي. ونفذ ما يزيد قليلاً عن ثلث كيانات منظومة الأمم المتحدة (39 في المائة) آلية تتبع لتحديد حجم الاستثمارات في مجال المساواة بين الجنسين، وأكثر من ربعها (27 في المائة) استوفى معياراً مالياً لتنفيذ ولاية المساواة بين الجنسين. وعلاوة على ذلك، فقد زاد عدد الكيانات التي تكاد تستوفي متطلبات هذا المؤشر زيادة كبيرة، مما يعكس بدء العمل بمؤشرات المساواة بين الجنسين مؤخراً لكيانات الأمانة العامة من خلال نظامها للتخطيط المركزي للموارد في أوموجا.

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

58 - ارتفع عدد الأفرقة القطرية التي تضطلع بتقييم سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة إلى 38 فريقاً في عام 2020، بعد أن كان 33 فريقاً في عام 2019، و 9 أفرقة فقط في الفترة من عام 2016 إلى عام 2018. ومن بين الأفرقة القطرية الـ 38 التي قدمت تقريراً في عام 2020، أعد 17 فريقاً تقريراً شاملاً<sup>(26)</sup> مصمماً ليتماشى مع مرحلة التخطيط لإطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، وأعدّ 21 فريقاً تقريراً مرحلياً سنوياً<sup>(27)</sup>.

### تحليل التقارير الشاملة للفترة 2017-2020

59 - في الفترة من عام 2017 إلى عام 2020، يبرز التحليل المعروف أدناه الاتجاهات في الأداء كما وردت في مقابل الحد الأدنى من متطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة

(26) من المزمع إجراء تقييمات شاملة لخطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية في مرحلة التخطيط لإطار التعاون، وينطوي ذلك على تقييم مشترك لجميع مؤشرات الأداء ووضع خطة عمل لتحسين الأداء من حيث تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

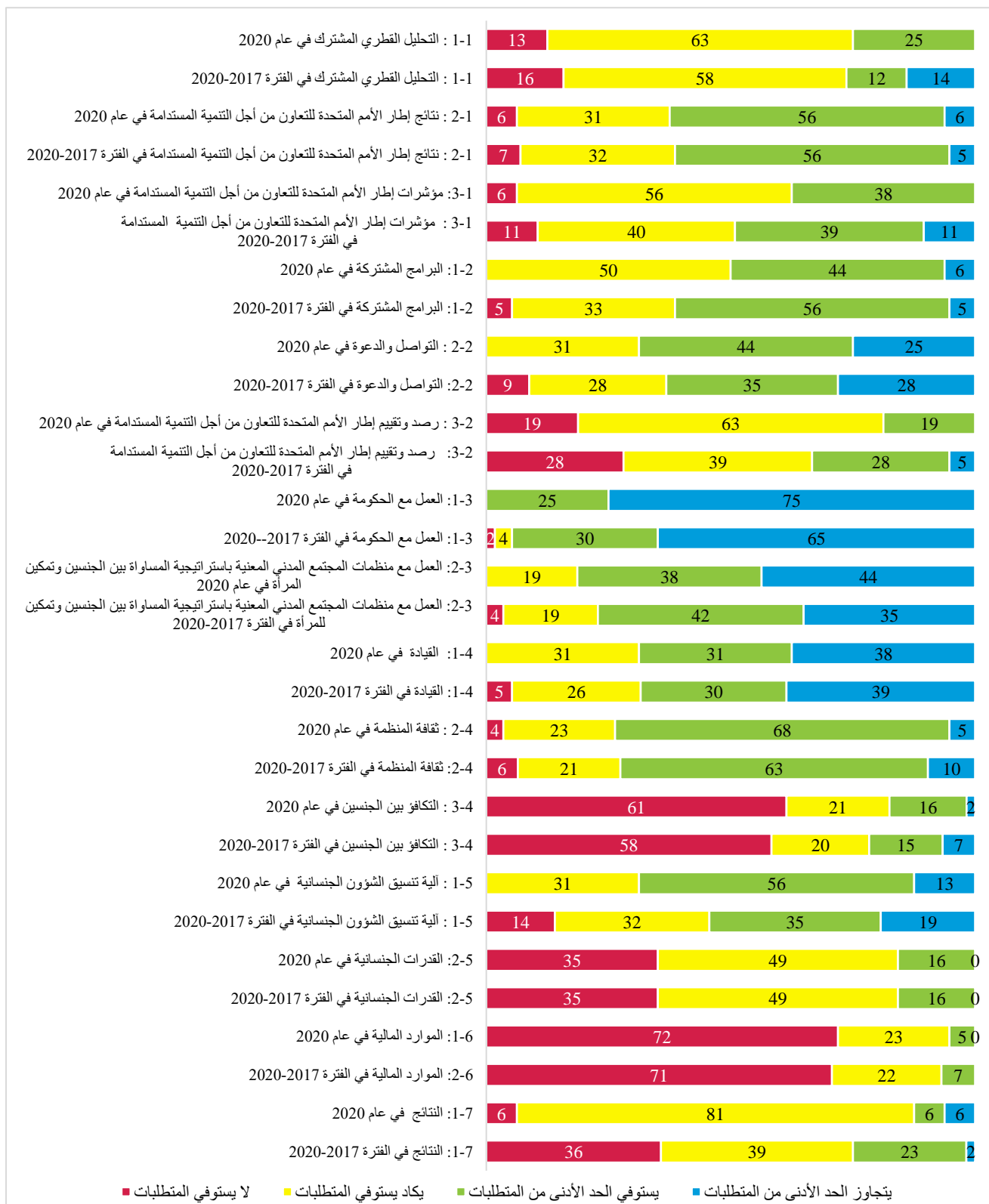
(27) تهدف التقارير المرحلية السنوية إلى الحفاظ على الزخم في إحراز تقدم نحو استيفاء متطلبات تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وتستلزم إعادة تقييم ما لا يقل عن خمسة مؤشرات للأداء وتقديم تقرير عن تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية ككل التي وضعت كجزء من التقييم الشامل.

القطرية الواردة في تقارير خطة العمل الشاملة. كما يعرض تحليل أكثر تفصيلا للتقارير الشاملة لعام 2020، مع تسليط الضوء على أوجه التشابه والاختلاف مع الاتجاهات العامة.

60 - وفي الفترة بين عامي 2017 و 2020، أكمل 60 فريقا قطريا للأمم المتحدة تقريرا شاملا عن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية، بما في ذلك 17 فريقا في عام 2020. وقد استوفى ما مجموعه 34 فريقا قطريا أو تجاوز ما لا يقل عن نصف متطلبات الأداء في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وسجل أقوى أداء، الذي يقاس بأنه قد استوفى أو تجاوز مؤشرات الأداء، على مستوى التعاون والعمل مع الحكومة بشأن المساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 1-3)؛ والتعاون والعمل مع منظمات المجتمع المدني المكرسة للمساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 2-3)؛ وثقافة المنظمة الداعمة تماما للمساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 2-4). وسُجِّل أضعف أداء في ضمان تخصيص الموارد المالية وتتبعها (مؤشر الأداء 1-6)، والنهوض بالتدابير الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين (مؤشر الأداء 3-4)، وتنمية القدرات من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني (مؤشر الأداء 2-5).

الشكل السادس

تصنيفات التقارير الشاملة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة في عام 2020 وفي الفترة 2017-2020، حسب مؤشر الأداء



61 - ومن بين الأفرقة القطرية الـ 17 التابعة للأمم المتحدة التي أعدت تقارير شاملة في عام 2020، تراوح أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية بين استيفاء أو تجاوز المتطلبات المتعلقة بأربعة مؤشرات أداء فقط إلى القيام بذلك بالنسبة إلى 12 من مجموع 15 مؤشرا. ومن الواضح أن ثمة حاجة إلى إحراز تقدم سريع لكفالة تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو متسق في جميع مؤشرات الأداء.

62 - وفيما يتعلق بأعلى المؤشرات أداءً، يتماشى أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية السبعة عشر التي قدمت تقارير شاملة في عام 2020 مع الاتجاه العام للأداء خلال الفترة من عام 2017 إلى عام 2020. وتشمل المؤشرات الثلاثة الأعلى أداءً: التعاون والعمل مع الحكومة (مؤشر الأداء 1-3)، والتعاون والعمل مع منظمات المجتمع المدني المعنية بالمساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 2-3)، وثقافة المنظمة الداعمة تماما للمساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 2-4).

63 - **التعاون مع الحكومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (مؤشر الأداء 1-3)** - استوفت جميع أفرقة الأمم المتحدة القطرية السبعة عشر التي قدمت تقارير شاملة في عام 2020 متطلبات الأداء (25 في المائة) أو تجاوزتها (75 في المائة)، وعملت مع الحكومة المضيفة والآلية الوطنية طوال دورة إطار التعاون. وكما كان الحال في سنوات الإبلاغ السابقة، لم يتأثر الأداء القوي في مؤشر الأداء هذا بعدم استيفاء المتطلبات في مؤشرات أخرى.

64 - **التعاون مع منظمات المجتمع المدني المعنية بالمساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 2-3)** - استوفى ما مجموعه 82 في المائة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية (38 في المائة) المتطلبات أو تجاوزها (44 في المائة). وسُجّل أداء قوي في التعاون مع منظمات المجتمع المدني بشأن المبادرات المشتركة في سياق تنفيذ إطار التعاون. غير أنه بالمقارنة مع المشاركة مع الحكومة، كان من غير المرجح أن تكفل الأفرقة القطرية مشاركة المنظمات في مرحلة التخطيط لإطار التعاون وفي عمليات رصد وتقييم إطار التعاون.

65 - **ثقافة المنظمة الداعمة تماما للمساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 2-4)** - استوفى ما مجموعه 73 في المائة من الأفرقة القطرية (68 في المائة) متطلبات الأداء أو تجاوزها (5 في المائة). وعلى نحو متسق، وفي جميع التقارير، جرى تقييم رؤساء الوكالات في استقصاءات الموظفين من حيث الالتزام القوي بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل<sup>(28)</sup>. وكانت نسبة أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي تجاوزت المتطلبات، مع أنها سجلت أداء قويا، أقل بنسبة 5 في المائة من المتوسط في فترة السنوات الأربع. وقد يعزى ذلك إلى جائحة كوفيد-19، التي طرحت تحديات شديدة على مستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية بالنسبة للموظفات<sup>(29)</sup>. وتجدر الإشارة إلى أنه على مدى سنوات الإبلاغ، صنفت الموظفات الأسئلة المتعلقة بالمساواة في المعاملة بين الموظفين والتوازن بين العمل والحياة الشخصية وترتيبات الدوام المرنة بدرجة أقل إيجابية من الموظفين الذكور في الدراسة الاستقصائية حول ثقافة المنظمة - أي بصورة أقل إيجابية بنسبة تصل إلى 32 في المائة في عام 2020.

(28) قيسست من خلال دراسة استقصائية تغطي تصورات موظفي الأمم المتحدة لثقافة المنظمة ضمن ثلاث فئات هي: المساواة بين الجنسين، والتمييز، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

(29) UN-Women, "Survey for the gender focal points on the impact of Covid-19: results", September 2020

- 66 - ويظهر تحقيق أفرقة الأمم المتحدة القطرية لمتطلبات الأداء في تعميم مراعاة المنظور الجنساني تباينا كبيرا. ومن دواعي القلق أن المؤشرات الثلاثة الأقل أداءً لا تزال كما كانت في السنوات السابقة: الموارد المالية، والتكافؤ بين الجنسين، وتنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني.
- 67 - **تخصيص الموارد الكافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني (مؤشر الأداء 6-1)** - لم يستوف ما مجموعه 72 في المائة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي قدمت تقارير شاملة في عام 2020 المتطلبات اللازمة لمؤشر الأداء هذا، مما يشير، في جملة أمور، إلى الافتقار إلى تنمية القدرات اللازمة لتحديد أهداف التخصيص المالي والوفاء بها.
- 68 - **تحقق التكافؤ بين الجنسين في ملاك الموظفين (مؤشر الأداء 4-3)** - من بين جميع مؤشرات الأداء، سجل هذا المؤشر ثاني أكبر نسبة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي لم تستوف الحد الأدنى من المتطلبات، حيث بلغت نسبتها 61 في المائة. ولا تزال غالبية الأفرقة القطرية تفتقر إلى آلية مشتركة لرصد التكافؤ.
- 69 - **موارد كافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني (مؤشر الأداء 5-2)** - أفادت أفرقة الأمم المتحدة القطرية بتنفيذ مجموعة من المبادرات في مجال تنمية القدرات لتحسين القدرات على تعميم مراعاة المنظور الجنساني. إلا أن تقييمات القدرات والتخطيط المتصل بها، فضلا عن إدراج محتوى المساواة بين الجنسين في المواد التوجيهية التي تقدمها الأفرقة القطرية للموظفين الجدد، ظلت نادرة. واستوفى 16 في المائة فقط من الأفرقة القطرية متطلبات أداء هذا المؤشر، ولم يتجاوزها أي منها.
- 70 - وتجدر الإشارة إلى أنه في حين أن 25 في المائة فقط من الأفرقة القطرية التي قدمت تقارير شاملة في عام 2020 استوفت متطلبات مؤشر الأداء الذي يتطلب إدراج التحليل الجنساني في التقييم القطري المشترك (مؤشر الأداء 1-1)، فإن الأداء فيما يتعلق بشرط إدماج المنظور الجنساني في نتائج إطار التعاون (مؤشر الأداء 1-2) ظل مرتفعا. وأبلغ ما مجموعه 61 في المائة من الأفرقة القطرية عن استيفائه. ويمكن أن يعزى ذلك جزئيا إلى المشاركة القوية تاريخيا للجهاز الوطني المعني بالمرأة (مؤشر الأداء 3-1) ومنظمات المجتمع المدني المعنية بالمساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 3-2) في مشاورات إطار التعاون، والالتزام القوي بالمساواة بين الجنسين داخل الأفرقة القطرية، كما يتضح من الأداء القوي في مؤشر القيادة (4-2). ومع ذلك، أفاد 12 في المائة فقط من الأفرقة القطرية بأنها تسير على الطريق الصحيح لتحقيق جميع نتائج المساواة بين الجنسين المخطط لها في إطار التعاون، مما يشير إلى ضرورة إيلاء مزيد من الاهتمام لمكامن الضعف.

#### تحليل التقارير المرحلية السنوية 2020

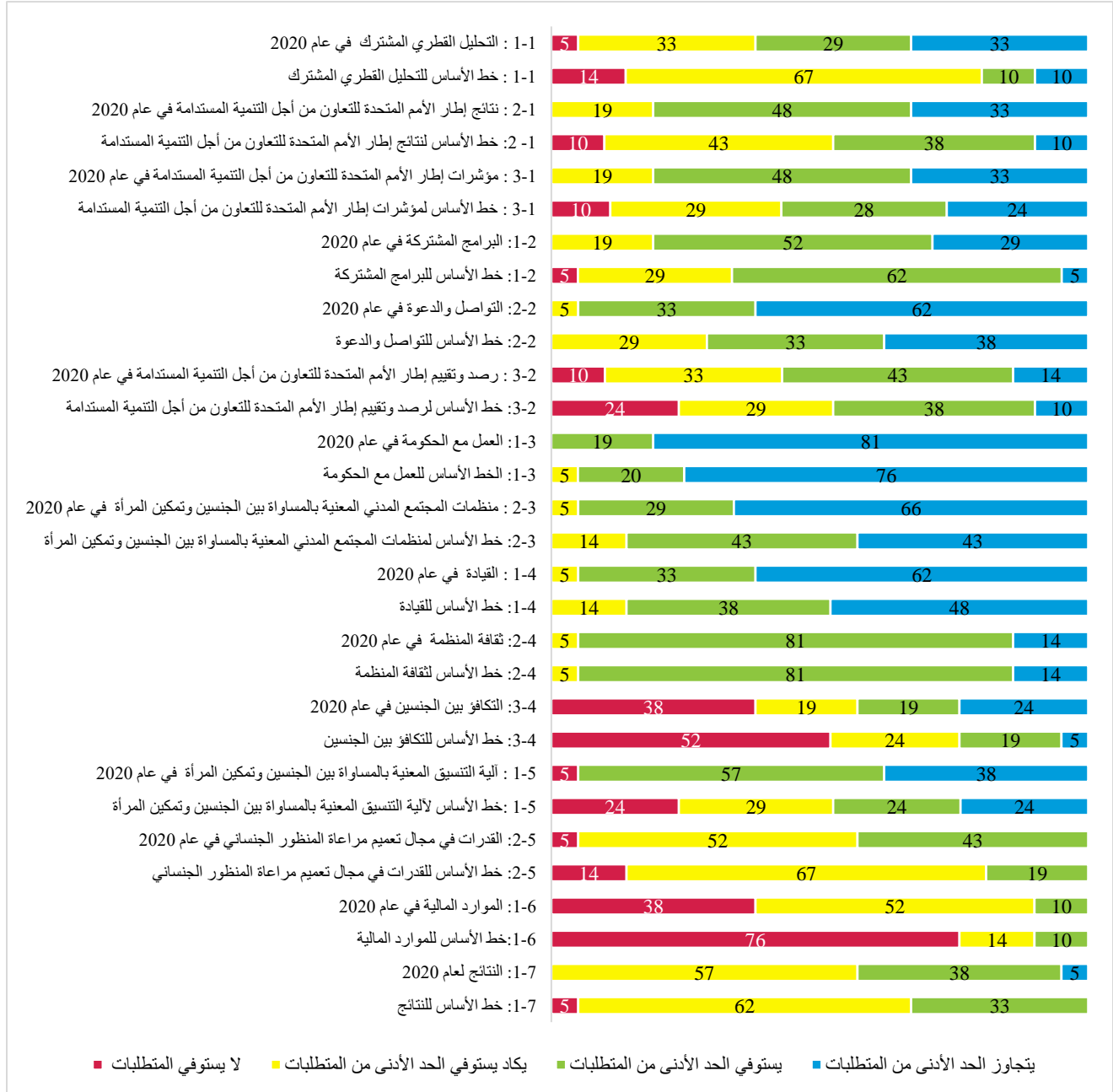
- 71 - نُفذ الإبلاغ المرحلي السنوي على سبيل التجريب لأول مرة في عام 2019، بعد إطلاق خطة العمل المحدثة على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية في عام 2018. وفي عام 2020، نُقحت المنهجية التجريبية للإبلاغ المرحلي السنوي استنادا إلى الدروس المستفادة<sup>(30)</sup>، وأعدَّ 21 فريقا قطريا تابعا للأمم المتحدة فيما بعد تقريرا مرحليا سنويا، وقام 10 أفرقة منها بذلك للمرة الثانية. وبالنسبة إلى خطوط

(30) يرد التحليل في الوثيقة E/2020/50.

الأساس التي حدّتها تقيّماتها الشاملة، سُجِّل تقدم<sup>(31)</sup> في 13 مؤشرا من مؤشرات الأداء الـ 15 جميعها، مع تحقيق مكاسب ملحوظة بلغ متوسطها نحو 18 في المائة لكل مؤشر. وترد مزيد من التفاصيل عن التقدم المحرز مقابل مؤشرات الأداء الفردية.

الشكل السابع

مقارنة تصنيفات التقارير السنوية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة في عام 2020 مع خطوط الأساس التي تحددها التقارير الشاملة



(31) قورنت جميع تصنيفات التقارير السنوية لعام 2020 التي قدمتها الفرق القطرية في ضوء خطوط الأساس التي حددتها تقاريرها الشاملة للفترة من 2017 إلى 2019.

72 - وظل الأداء الأقوى ماثلاً في ثلاثة مؤشرات للأداء هي: التعاون والعمل مع الحكومة بشأن المساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 1-3)؛ التعاون والعمل مع منظمات المجتمع المدني المعنية بالمساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 2-3)؛ وقيادة الأفرقة القطرية في مجال المساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 1-4). وأحرز معظم التقدم فيما يتعلق بمؤشرات الأداء المتعلقة بآليات تنسيق المساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 1-5)، وإدراج التحليل الجنساني في التحليل القطري المشترك (مؤشر الأداء 1-1)، وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في نتائج إطار التعاون (مؤشر الأداء 2-1)، والتواصل والدعوة بشأن المساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 2-2). ويرد مزيد من التفاصيل بشأنها أدناه.

73 - آلية التنسيق بين الجنسين المتمكنة (مؤشر الأداء 1-5) - أفادت نسبة متزايدة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية بأنها قد وضعت اختصاصات وخطط عمل متفق عليها لآليات التنسيق هذه، مع مشاركة الأعضاء في آليات إطار التعاون. وأبلغ ما مجموعه 95 في المائة من الأفرقة القطرية عن استيفاء متطلبات الأداء أو تجاوزها، مقارنة بنسبة 48 في المائة في الماضي.

74 - دمج التحليل القطري المشترك للتحليل الجنساني (مؤشر الأداء 1-1) - سجّل ما مجموعه 62 في المائة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية تقدماً في دمج التحليل الجنساني في جميع فروع التحليل القطري المشترك، مقارنة بنسبة 20 في المائة في الماضي. وعلى وجه التحديد، أفادت نسبة 33 في المائة من الأفرقة القطرية بإدراج تحليل جنساني مستهدف للفئات الأكثر تخلفاً عن الركب في التحليل القطري المشترك، أي بزيادة قدرها 23 في المائة. وتشمل الفئات المحددة التي جرى تحليلها المهاجرات، والنساء من الأقليات العرقية، والنساء والفتيات ذوات الإعاقة، والنساء والفتيات عديمات الجنسية، والنساء المسنات والمراهقات. واستكمل هذا التقدم بالجهود المبذولة لإعداد تحليل جنساني، مثل التقييمات الجنسانية السريعة التي أجريت بالاشتراك مع العاملين في المجال الإنساني في سياق تحليل الأفرقة القطرية لجائحة كوفيد-19.

75 - الاتصال والدعوة بشأن عدم المساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 2-2) - أفادت نسبة متزايدة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية عن أنشطة تواصل ومناصرة مشتركة بشأن قضايا المساواة بين الجنسين، حيث تقوم 95 في المائة من الأفرقة القطرية الآن بإدراج قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في خطط التواصل الخاصة بها، بعد أن كانت 61 في المائة في الماضي، وأبلغت 24 في المائة من الأفرقة القطرية عن تواصل ودعوة أكثر تنوعاً خلال العام الماضي بشأن المساواة بين الجنسين، مثل دور النساء في مواجهة جائحة كوفيد-19، والنساء في أسبوع العلم والفخر.

76 - وظل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية من حيث تخصيص الموارد المالية وتتبعها (مؤشر الأداء 1-6)، والنهوض بالتدابير الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين (مؤشر الأداء 3-4)، وتنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني (مؤشر الأداء 2-5)، وتحقيق نتائج المساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 1-7) دون عتبة أكثر من نصف الأفرقة القطرية التي تستوفي المتطلبات أو تتجاوزها. ومع ذلك، انخفضت نسبة الأفرقة القطرية التي لم تستوف متطلبات هذه المؤشرات انخفاضاً كبيراً، حيث أبلغت الأفرقة القطرية عن خطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية، وأشارت إلى أنها اتخذت خطوات لمعالجة مواطن الضعف.



77 - وسجل أضعف أداء لمؤشرات الأداء الثلاثة التالية:

- (أ) تخصيص الموارد الكافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني (مؤشر الأداء 6-1) - ظل مؤشر الأداء هذا يُسجل أضعف أداء بوجه عام ولم تبلغ أفرقة الأمم المتحدة القطرية عن إحراز أي تقدم في تحديد الأهداف المالية لتحقيق المساواة بين الجنسين والوفاء بها. إلا أن نسبة 34 في المائة من الأفرقة القطرية أبلغت عن تنفيذ مبادرات لتنمية قدرات الموظفين بشأن مؤشرات المساواة بين الجنسين، بعد أن كانت هذه النسبة 14 في المائة في السابق، مما يشير إلى أن الأفرقة القطرية تتخذ خطوات لمعالجة هذه المسألة؛
- (ب) تحقق التكافؤ بين الجنسين في ملاك الموظفين (مؤشر الأداء 4-3) - انخفضت نسبة أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي لم تستوف المتطلبات من 52 في المائة إلى 38 في المائة، حيث أبلغت 62 في المائة عن إنشاء آلية لرصد التكافؤ بين الجنسين في ملاك الموظفين، وتمكن 43 في المائة من إظهار التقدم المحرز نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وتجاوز ما مجموعه 23 في المائة من الأفرقة القطرية المتطلبات، إذ أدرجت إجراءات ومؤشرات خاصة بنوع الجنس في استراتيجية عملياتها التجارية، بعد أن كانت 5 في المائة من قبل؛
- (ج) تخصيص موارد كافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني (مؤشر الأداء 5-2) - ارتفعت نسبة الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة التي تستوفي أو تتجاوز هذا المؤشر إلى أكثر من الضعف لتصل إلى 43 في المائة من خلال زيادة الأنشطة المشتركة بين الوكالات لتنمية القدرات الجنسانية، مثل دورات تدريب في مجال الإدارة القائمة على النتائج المراعية للاعتبارات الجنسانية ودورات تدريب في مجال تطوير القدرات في إطار التعاون، تقدم بشأن المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان، فضلا عن وضع تقييمات وخطط للقدرات المشتركة بين الوكالات.

## سادسا - الثغرات والتحديات

- 78 - بينما تتحول منظومة الأمم المتحدة بسرعة من أجل مواجهة تحديات الجائحة، تواصل تعميم مراعاة المنظورات الجنسانية في السياسات والبرامج والمسائل المواضيعية على جميع المستويات. غير أن من اللافت للنظر أن أثر الجائحة الناجم عن تقادم أوجه عدم المساواة بين الجنسين بشدة قد رفع من شأن قضايا المساواة بين الجنسين وفهمها، ما قد يدفع إلى تجدد التركيز على قضايا المساواة بين الجنسين، مما يؤدي إلى انتعاش أكثر مراعاة للمنظور الجنساني والتعجيل بتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030.
- 79 - وتواصل منظومة الأمم المتحدة تركيز جهودها على العنف ضد المرأة والقضايا الاجتماعية والاقتصادية في عملها المتعلق بالمساواة بين الجنسين. ومع ذلك، سيتعين على منظومة الأمم المتحدة، بالإضافة إلى ذلك، أن تعطي مزيدا من الأولوية لقطاعات الطاقة والبنى التحتية والشمول الرقمي والمالي، التي شهدت جميعها مستويات منخفضة من انخراط منظومة الأمم المتحدة وفقا للتقارير المقدمة في إطار كل من خطة العمل على نطاق المنظومة واستعراض تنفيذ منهاج عمل بيجين بعد مرور 25 عاما على اعتماده الذي أجرته الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين.<sup>(32)</sup>

(32) UN-Women, "25 years after Beijing: A review of the UN system's support for the implementation of the Platform for Action, 2014-2019", 2020، متاح على الرابط التالي: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/ianwge-reviewof-un-system-support-for-implementation-of-platform-for-action>.

80 - وفي مجال العمل الإنساني، لا تزال هناك تحديات كبرى مطروحة. ولا يزال توافر التمويل الإنساني للبرامج المكرسة للمساواة بين الجنسين محدودا، وكثيرا ما لا يتوفر التحليل الجنساني واستخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس والعمر أو أنهما يطبقان بشكل غير متسق. وتتضح الثغرات في القدرة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني على جميع المستويات.

81 - وفيما يتعلق بالمساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، جرى خلال الفترة المشمولة بالتقرير تعزيز تغطية ونوعية الإبلاغ عن خطة العمل على نطاق المنظومة وخطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية. وسجلت الأفرقة القطرية المشاركة في الإبلاغ المرحلي السنوي عن خطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية تحسينات كبيرة في تحقيق متطلبات تعميم مراعاة المنظور الجنساني، مما يدل على جدوى الإبلاغ السنوي الذي تم تجريبه لأول مرة في عام 2019. غير أنه يلزم بذل المزيد من الجهود المتضافرة لضمان التغطية الشاملة في جميع الأفرقة القطرية. ولم يُبلغ سوى 60 من أصل 131 فريقا قطريا مرة واحدة على الأقل خلال الفترة من 2017 إلى 2020.

82 - وتدلّ النتائج الواردة في التقارير التي قدمت عام 2020 على وجود أوجه تشابه في مواطن القوة والضعف، سواء على المستوى العالمي أو في أفرقة الأمم المتحدة القطرية، وبالتالي على وجود فرص وتحديات عامة. وقد أحرزت كيانات الأمم المتحدة والأفرقة القطرية تقدما جيدا في إدماج المساواة بين الجنسين في وثائق التخطيط الخاصة بها. غير أن التقدم المحرز في تعقب الموارد المالية ووضع الأهداف المالية المتصلة بالمساواة بين الجنسين والوفاء بها لا يزال بطيئا. وفي حال عدم إيلاء مزيد من الاهتمام لتوفير التمويل الكافي للمساواة بين الجنسين، من غير المرجح أن تسهم منظومة الأمم المتحدة بشكل كامل في خطة عام 2030. ومن المتوقع أن يوفر التركيز القوي على بناء القدرات في مجال مؤشرات المساواة بين الجنسين، مقترنا بوضع أهداف مالية للمساواة بين الجنسين، بعض السبل لتصحيح الوضع.

## سابعا - استنتاجات وتوصيات

83 - تواصل منظومة الأمم المتحدة تعزيز جهودها الرامية إلى التعجيل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة، بسبل منها تنفيذ المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة وسجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة، من أجل تحقيق هدف مشترك يتمثل في دعم تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيدين العالمي والقطري، بما في ذلك في سياق جائحة كوفيد-19.

84 - وقد دأبت منظومة الأمم المتحدة على إدماج المنظورات الجنسانية في جميع السياسات والبرامج، سواء على مستوى فرادى الكيانات أو في أعمالها المشتركة بين الوكالات. واستجابت كيانات الأمم المتحدة مجتمعةً للدعوة إلى اعتماد نهج "إشراك منظومة الأمم المتحدة برمتها" إزاء التعافي والاستجابة، وسعت إلى اتباع نهج موحد.

85 - ومع ذلك، هناك المزيد مما يتعين القيام به. وقد أدت الجائحة إلى عكس مسار المكاسب التي تحققت بشق الأنفس، مما يتطلب مزيدا من التركيز والجهود المكثفة. وتبرز الحاجة الماسة أيضا إلى إشراك المرأة في عملية صنع القرار المتعلقة بالتصدي للجائحة. ولم تشكل النساء سوى نسبة 24 في المائة من

الممثلين في فرق العمل التي أنشئت لإدارة جهود التعافي في 137 بلدا، وفقا لمتتبع الاستجابات الجنسانية العالمية لجائحة كوفيد-19. ومن بين 225 فرقة عمل، لم يكن في عداد 26 منها نساء على الإطلاق<sup>(33)</sup>.

86 - ولذلك، فإن تعزيز وتسريع الأخذ بسياسات وبرامج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة يستدعي دعما وإجراءات قوية على نطاق المنظومة لتحسين الأداء على جميع المستويات، بما يتماشى مع عقد العمل لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030، ومع مراعاة التعافي من جائحة كوفيد-19. وبناء على النتائج الواردة في هذا التقرير، أوصي بأن تنتظر منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، في التوصيات التالية:

### تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الاستجابة لجائحة كوفيد-19 والتعافي منها

(أ) مواصلة التعجيل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات والبرامج، بما في ذلك من أجل دعم تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 على الصعد العالمي والإقليمي والقطري، مع مراعاة الظروف الاستثنائية الناجمة عن جائحة كوفيد-19. وكفالة أن تدرج جميع كيانات الأمم المتحدة المساواة بين الجنسين كنتيجة محددة في خططها الاستراتيجية وأطر التعاون الخاصة بها، وأن تقوم بتحديث وتعزيز سياساتها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وأن تنشئ آليات لتتبع الموارد المالية ورصد مخصصات مالية، من أجل التعزيز الفعال للالتزام على نطاق المنظومة بمنظورات المساواة بين الجنسين وتنفيذها في جميع جوانب عمل المنظمة؛

(ب) تقديم تحليل جنساني وبيانات مصنفة حسب نوع الجنس لإثراء السياسات الوطنية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك تلك المتعلقة بالبرامج والسياسات في سياق التعافي من جائحة كوفيد-19؛

(ج) اعتماد معايير قوية على نطاق المنظومة ونهج أكثر مواءمة وتنسيقا لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على جميع مستويات منظومة الأمم المتحدة؛

### تعميم مراعاة المنظور الجنساني وأطر المساواة

(د) مواصلة تعزيز المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان للنساء والفتيات من خلال تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني عن طريق التنفيذ الكامل لخطة العمل على نطاق المنظومة وخطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية، ولا سيما فيما يتعلق بإدارة الأداء والتخطيط الاستراتيجي المراعيين للاعتبارات الجنسانية، وتعزيز جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس وتوافرها واستخدامها؛

(هـ) تعزيز القيادة والالتزام على أعلى المستويات، بما في ذلك من خلال المنسقين المقيمين/المنسقات المقيمت، للتعجيل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع مراحل دورة إطار التعاون من خلال دعم التنفيذ الكامل لإطار خطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية؛

(33) انظر <https://data.undp.org/gendertracker>

(و) تكثيف الجهود الرامية إلى زيادة التقارير الشاملة والسنوية في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية، والاضطلاع، رهنا بتوفر التمويل، بتقييم فعالية خطة العمل وقيمتها المضافة وأثرها بوصفها أداة لرصد الأداء والمساءلة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛

### المساواة بين الجنسين في الخطط الاستراتيجية/أطر التعاون

(ز) ضمان أن تدرج جميع كيانات الأمم المتحدة المساواة بين الجنسين كنتيجة محددة في خططها الاستراتيجية وأن تقوم بتحديث وتعزيز سياساتها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛

### تمويل المساواة بين الجنسين

(ح) تعزيز التنفيذ المنسق لمؤشرات المساواة بين الجنسين وتنمية القدرات على مستوى الكيانات وأفرقة الأمم المتحدة القطرية عموماً لربط مؤشرات المساواة بين الجنسين بوضع أهداف مالية للمساواة بين الجنسين، بما في ذلك في سياق الخطط الاستراتيجية على مستوى الكيانات وأطر التعاون على الصعيد القطري وآليات التمويل الجماعي المشتركة بين الوكالات والصناديق الاستثمارية على الصعيد العالمي؛

### بناء القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني

(ط) الاستفادة من الخبرة المتاحة في مجال الشؤون الجنسانية في المنظومة على جميع المستويات، بما في ذلك هيئة الأمم المتحدة للمرأة، للمساعدة في تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في إعداد إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، من خلال تحديد نتيجة على صعيد المساواة بين الجنسين ذات صلة بالسياق القطري؛

(ي) تعزيز قدرة آليات تنسيق المساواة بين الجنسين على جميع المستويات، وضمان توفير الموارد الكاملة لهذه الآليات، ودعمها من قبل رؤساء الوكالات، ووضعها لتقديم مساهمات بصورة موضوعية في وضع الخطط الاستراتيجية وأطر التعاون، ودعم جهود الرصد والتقييم ذات الصلة؛

(ك) زيادة الاستثمار في تنمية القدرات المشتركة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على جميع المستويات، مع إيلاء اهتمام خاص للمهارات التحليلية الجنسانية اللازمة لدمج اعتبارات المساواة بين الجنسين إدماجاً كاملاً في المجالات الناشئة للتنمية والمخاطر العالمية المتنامية، وعلى نطاق التحليل القطري المشترك، والتحليلات المشتركة للمخاطر وتقييمات الاحتياجات، بما في ذلك في سياق خطط التعافي من جائحة كوفيد-19، مع إيلاء اهتمام خاص لتعزيز التحليل الجنساني المستهدف للأكثر تضرراً عن الركاب؛

### المساواة بين الجنسين والعمل الإنساني

(ل) مواصلة تعزيز التعاون والتنسيق فيما بين موظفي الأمم المتحدة العاملين في مجال المساواة بين الجنسين وجهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية، من أجل كفالة تعميم مراعاة المنظور الجنساني بشكل منهجي في عمل الأمم المتحدة في مجالات التنمية والسلام والأمن، وحقوق الإنسان، وكذلك في العمل الإنساني؛

(م) تعزيز التنسيق والمساءلة عن العمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين في المجال الإنساني، ومجال السلام والأمن والتنمية من أجل تفعيل الالتزامات، وتوضيح الأدوار والمسؤوليات وتنسيق العمل المتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملية الترابط الثلاثية على الصعيدين المؤسسي والقطري؛

#### اعتبارات المساواة بين الجنسين في القضايا الناشئة الرئيسية

(ن) تعزيز إدماج الاعتبارات الجنسانية في القضايا الناشئة الرئيسية مثل الطاقة، والبنى التحتية، والشمول المالي والرقمي، التي يمكن أن تُقلل من أوجه عدم المساواة بين الجنسين؛

#### التكافؤ بين الجنسين

(س) تنفيذ استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة تنفيذًا تامًا؛

#### الاستغلال والانتهاك الجنسيان

(ع) مواصلة بذل الجهود لتنفيذ سياسة عدم التسامح إطلاقًا مع الاستغلال والانتهاك الجنسيين من جانب موظفي الأمم المتحدة، وذلك من أجل القيام بجملة أمور منها دعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني.