

Distr.: General
10 May 2023
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



دورة عام 2023

25 تموز/يوليه 2022 - 26 تموز/يوليه 2023

البند 12 (ج) من جدول الأعمال

مسائل التنسيق والبرنامج ومسائل أخرى

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها

تقرير الأمين العام*

موجز

يتضمن هذا التقرير، المقدم عملاً بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 18/2022، تحليلاً للنقد المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها، وفي تحقيق متطلبات الأداء المحددة في أطر المساءلة المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة على الصعيدين العالمي والقطري.

ويستند إلى التقدم الذي أحرزته كيانات الأمم المتحدة المقدمة في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وسجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة، ونظام إدارة المعلومات لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وإلى مصادر ثانوية.

وتُقدم توصيات إلى كيانات الأمم المتحدة من أجل التعجيل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها، بما في ذلك في سياق خطة التنمية المستدامة لعام 2030 والتعافي بعد جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19).

* قُدم هذا التقرير للتجهيز بعد الموعد النهائي لأسباب فنية خارجة عن سيطرة المكتب الذي يقدمه.



أولا - مقدمة

- 1 - أعد هذا التقرير استجابة لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 18/2022 المؤرخ 22 تموز/يوليه 2022 الذي طلب فيه المجلس إلى الأمين العام أن يقدم إليه، في دورته لعام 2023، تقريرا عن تنفيذ هذا القرار.
- 2 - وبناء على ذلك، يتضمن هذا التقرير معلومات عن الجهود التي تبذلها منظومة الأمم المتحدة لمعالجة مسألة المساواة بين الجنسين، بما في ذلك من خلال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وفي سياق خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وجهود التعافي بعد جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19). وعلى وجه التحديد، يركز التقرير على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة التنفيذية، وعلى التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وما يعادلها على مستوى أفرقة الأمم المتحدة القطرية. ويتضمن التقرير أيضا توصيات تطلعية، تستند إلى التقدم المحرز والقدرات القائمة، وتهدف إلى مساعدة كيانات منظومة الأمم المتحدة على مواصلة نهجها والتعجيل بالجهود الرامية إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين، في حدود ولاية كل منها.

ثانيا - النهوض بخطة المساواة بين الجنسين

ألف - المساواة بين الجنسين وخطة التنمية المستدامة لعام 2030

- 3 - في عام 2022، استمر العالم في مواجهة تحديات كبيرة، مثل تغير المناخ وأزمته الغذاء والطاقة والنزاعات المستمرة. واستمرت أيضا الآثار السلبية الاقتصادية والاجتماعية لجائحة كوفيد-19. ونتيجة لذلك، توقف التقدم الإنمائي، بما في ذلك التقدم في مجال المساواة بين الجنسين، وانعكس مساره في بعض الحالات⁽¹⁾.
- 4 - وفيما يتعلق بالهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة، بشأن المساواة بين الجنسين، تظهر أحدث البيانات المتاحة⁽²⁾ أن العالم ليس على المسار الصحيح لتحقيق المساواة بين الجنسين بحلول عام 2030. وبالوتيرة الحالية، سيستغرق الأمر 286 سنة لسد الثغرات في الحماية القانونية وإلغاء القوانين التمييزية، و 140 سنة لتمثيل المرأة على قدم المساواة مع الرجل على مستوى القيادة في أماكن العمل؛ و 40 سنة على الأقل لتحقيق المساواة بين الجنسين على مستوى تمثيل المرأة في البرلمانات الوطنية. ونحو 28 في المائة من المؤشرات والمؤشرات الفرعية المتعلقة بالهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة بعيدة عن الهدف أو بعيدة جدا عنه؛ ونحو مؤشر واحد من كل ثلاثة مؤشرات على مسافة متوسطة من الهدف وواحد من كل أربعة مؤشرات على مسافة قريبة منه؛ ولم يحقق الهدف أو يكاد سوى 12 في المائة من المؤشرات. ولا يزال تحقيق الهدف 5 والتعجيل بإحراز تقدم فيه يتطلبان تذليل العقبات البنيوية الطويلة الأجل في طريق المساواة بين

(1) Ginette Azcona and others, *Progress on the Sustainable Development Goals: the Gender Snapshot 2022* (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women) and the United Nations, Department of Economic and Social Affairs, 2022).

(2) تقرير أهداف التنمية المستدامة لعام 2022 (منشورات الأمم المتحدة، 2022).

الجنسين، بما في ذلك القواعد والقوانين والممارسات التمييزية، والاستثمار في الخطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك من خلال زيادة التمويل الوطني⁽³⁾.

5 - واستجابة لهذه الاتجاهات السلبية، كثفت منظومة الأمم المتحدة جهودها للنهوض بتنفيذ أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك الهدف 5. ففي عام 2022، واصلت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، بالتعاون مع شعبة الإحصاءات التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمانة العامة، إصدار منشورها السنوي المعنون "التقدم المحرز في تحقيق أهداف التنمية المستدامة: لمحة جنسانية" كتقرير مرافق لتقرير أهداف التنمية المستدامة. وهذا المنشور فريد من نوعه، إذ يعرض التقدم المحرز فيما يتعلق بجميع أهداف التنمية المستدامة من منظور جنساني. ومن خلال تقديم بيانات وتحليلات وبحوث جديدة، تؤكد اللوحة الجنسانية على الروابط بين مختلف أهداف التنمية المستدامة، والمكانة المركزية للمساواة بين الجنسين في دفع عجلة التقدم صوب تحقيق جميع هذه الأهداف، والدور المحوري للنساء والفتيات في قيادة التغيير الاجتماعي والاقتصادي في أوقات الأزمات. وعلاوة على ذلك، إلى جانب الوكالات الشريكة للأمم المتحدة، تدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة أعضاء فريق الخبراء المشترك بين الوكالات المعني بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة من خلال رصد عالمي لأهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك تنسيق الإسهامات المشتركة بين الوكالات بشأن الهدف 5 في التقرير السنوي عن أهداف التنمية المستدامة.

6 - ومن المبادرات الرئيسية الأخرى التي ركزت على مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ خطة عام 2030 اجتماع فريق خبراء بشأن الهدف 5 وأوجه ترابطه مع أهداف التنمية المستدامة الأخرى خلال الفترة السابقة لعقد المنتدى السياسي الرفيع المستوى المعني بالتنمية المستدامة في عام 2022. ونظمت شعبة أهداف التنمية المستدامة التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمم المتحدة وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، جنبا إلى جنب مع شركاء آخرين، الاجتماع للوقوف على التقدم المحرز فيما يتعلق بالهدف 5 منذ آخر استعراض أجراه المنتدى السياسي الرفيع المستوى المعني بالتنمية المستدامة في عام 2017. وأقر اجتماع فريق الخبراء ببطء تنفيذ الهدف 5 وكذلك الأهداف الأخرى التي تأثرت جميعها بجائحة كوفيد-19. ولا يزال رصد الهدف 5 يشكل تحديا بسبب نقص البيانات المقدمة في إطار التقارير الوطنية. ولذلك أوصي باستخدام بيانات نوعية لسد هذا النقص. وبالإضافة إلى ذلك، سلط الضوء أيضا على زيادة التركيز على الطابع المتقاطع لجمع البيانات، مثل البيانات المتعلقة بالعرق والأصل الإثني. وتمثلت إحدى الملاحظات الرئيسية في التأكيد على أهمية مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ جميع الأهداف وفي رصدها⁽⁴⁾.

7 - وما زالت خطة "جيل المساواة"، منذ الإعلان عنها في عام 2021، تشكل وسيلة من وسائل التعجيل بتحقيق المساواة بين الجنسين، بما في ذلك في سياق خطة عام 2030. وهي نموذج لبناء التحالفات على النحو المتوخى في تقرير الأمين العام المعنون "خطتنا المشتركة" (A/75/982). وكليات منظومة الأمم المتحدة ممثلة حاليا بين قادة تحالف العمل، وأصحاب الالتزامات، وأعضاء هيئة إدارة ميثاق المرأة والسلام والأمن والعمل الإنساني أو الموقعين عليه، بأكثر من 100 التزام. وتتعكس خطة جيل المساواة أيضا

(3) Ginette Azcona and others, *Progress on the Sustainable Development Goals: the Gender Snapshot 2022*

(4) المعلومات المتعلقة باجتماع فريق الخبراء متاحة على الرابط التالي: <https://sdgs.un.org/events/expert-group-meeting-sdg-5-gender-equality-and-its-interlinkages-other-sdgs-46166>

في الخطط الاستراتيجية لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق السكان، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي. وبالإضافة إلى ذلك، قام كل من مكتب مبعوث الأمين العام المعني بالشباب، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وشراكة صحة الأم والوليد والطفل التابعة لمنظمة الصحة العالمية، والبرنامج الإنمائي، وصندوق السكان، ومبادرة الأمم المتحدة لتعليم البنات، بتعزيز مشاركة الشباب في العمليات الحكومية الدولية.

8 - وعلاوة على ذلك، فإن صندوق السكان والاتحاد الدولي للاتصالات عضوان في الفريق القيادي المتعدد أصحاب المصلحة لجيل المساواة، الذي يدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الدفع قدماً بخطة جيل المساواة. وبمناسبة الذكرى السنوية الأولى لمنتهى جيل المساواة، صدر أول تقرير مساءلة⁽⁵⁾، تضمن تفاصيل عن تسجيل علامات إيجابية على تنفيذ الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وترجمتها إلى أفعال؛ إذ يجري، على سبيل المثال، تنفيذ ما يقرب من 80 في المائة من الالتزامات المبلغ عنها، فيما يظهر 60 في المائة دليلاً واضحاً على إحراز تقدم. وسيكون الالتزام المستمر من جانب الشركاء بهذه الخطة العملية المنحى هذا أساسياً لتحقيق نتائج قابلة للقياس لصالح النساء والفتيات.

9 - وبالإضافة إلى ذلك، سيركز مؤتمر القمة المعني بأهداف التنمية المستدامة المقبل في أيلول/سبتمبر 2023 على متابعة واستعراض تنفيذ خطة عام 2030 وأهداف التنمية المستدامة. وسيتيح ذلك فرصة ذهبية للانتقال من الأقوال إلى الأفعال والوفاء بالوعد المشترك الذي قطعته على نفسه كل بلد من البلدان لتأمين حقوق ورفاه الجميع، على كوكب سليم ومزدهر.

باء - المبادرات المشتركة بين الوكالات

10 - لا يزال العمل المشترك بين الوكالات داخل منظومة الأمم المتحدة يؤدي دوراً رئيسياً في النهوض بخطة المساواة بين الجنسين. ففي عام 2022، قامت الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، بقيادة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بمواصلة الدعوة إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمل الأمم المتحدة وتنسيق الجهود ورصد التقدم المحرز في هذا الصدد. وإدراكاً من الشبكة لاستمرار الحاجة إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المجالات التقنية، فقد تعاونت في إعداد ثلاث مذكرات إرشادية بشأن التحليل الجنساني في مجالات تقنية، هي المناخ ومخاطر الكوارث والتأمين المالي والبنية التحتية للطاقة والشمول الرقمي. وتشكل هذه المذكرات الإرشادية خطوة أولى نحو إدماج المنظورات الجنسانية في هذه القطاعات. وفي عام 2022، أنشئ فريق عامل للأمم المتحدة معني بالشؤون الجنسانية وشؤون الإعاقة⁽⁶⁾ لتعزيز التعاون والتنسيق بين كيانات منظومة الأمم المتحدة في معالجة المسائل الجنسانية ومسائل الإعاقة المتقاطعة، وليكون بمثابة منتدى للأنشطة المشتركة بين الوكالات، بما في ذلك على المستوى القطري. وعلى سبيل المثال، في جمهورية مولدوفا وجورجيا، تقوم شراكة الأمم المتحدة لتعزيز

(5) UN-Women, *Generation Equality: Accountability Report 2022*.

(6) تشمل الكيانات المشاركة إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية.

حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بالتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان واليونيسف وصندوق السكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة الصحة العالمية، بتنفيذ برنامج مشترك لدعم اللاجئين الأوكرانيين ذوي الإعاقة. وبالإضافة إلى ذلك، في نيبال، قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتنسيق مع البرنامج الإنمائي وصندوق السكان ومنظمة الصحة العالمية، بإدماج المنظور الجنساني ومنظور الإعاقة في تخطيط برامج حوكمة شاملة من خلال تعزيز مشاركة النساء ذوات الإعاقة.

11 - وفي رواندا، يقوم كل من اليونيسف والبرنامج الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة والمنظمات المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة ببناء القدرة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتدعم منظومة الأمم المتحدة أيضا عمليات التدقيق في المساواة بين الجنسين للمنظمات المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة. وقامت أيضا هيئة الأمم المتحدة للمرأة والبرنامج الإنمائي مؤخرا بإطلاق برنامج مشترك للفترة من عام 2022 إلى عام 2022 في باكستان وجمهورية مولدوفا وساموا، وكذلك في الأراضي الفلسطينية المحتلة، لتعزيز الرؤى السلوكية لمكافحة الوصم والتمييز. وقامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بإعداد دليل للموارد ومجموعة أدوات عالمية بشأن المسائل المتقاطعة للاستخدام على المستوى المشترك بين الوكالات وموجز سياساتي عن نوع الجنس والسن والإعاقة لدعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني ومنظور الإعاقة. وعلى الرغم من التقدم المحرز، لا بد من تعزيز التعاون بين جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية وجهات التنسيق المعنية بإدماج منظور الإعاقة.

جيم - التمويل من أجل المساواة بين الجنسين

12 - ما زال التمويل من أجل المساواة بين الجنسين من بين أولويات منظومة الأمم المتحدة. ولا بد من تعزيز التعاون الدولي، ولا سيما لتمويل المساواة بين الجنسين، بهدف مكافحة الأزمات العالمية المتعددة والمتراكبة التي تعرض الأرواح والرفاه للخطر. وإدراكا لأهمية تخصيص الأموال اللازمة للجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، قامت شبكة المالية والميزانية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق باعتماد معيار بيانات مؤشر المساواة بين الجنسين في دورتها التاسعة والثلاثين المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر 2022. ويدخل هذا المعيار منهجية وشكلا موحدين لتتبع إسهام أنشطة الأمم المتحدة في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويحدد هذا المعيار الطريقة التي يجب أن تقدم بها التقارير المتعلقة بالمعلومات المالية للأمم المتحدة (الميزانية والنققات) استنادا إلى مؤشر المساواة بين الجنسين، ويهدف أيضا إلى ضمان أن تتبع كيانات المنظومة نهجا موحدا في التقارير التي تقدمها إلى المبادرة الدولية للشفافية في المعونة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي عما تبذله من جهود لتحقيق المساواة بين الجنسين.

13 - ويقوم حاليا 30 كيانا و 91 فريقا قطريا باستخدام مؤشر المساواة بين الجنسين بالاقتران مع الأهداف المالية لتحديد ما يكفي من الاستثمارات في مجال المساواة بين الجنسين، إذ زاد العدد من 28 كيانا و 63 فريقا قطريا في عام 2021. وفي عام 2022، وضعت أربعة من كيانات منظومة الأمم المتحدة (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ومكتب مكافحة الإرهاب، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، واليونيسف) هدفا ماليا يتمثل في تحقيق معدل 15 في المائة كحد أدنى فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، في حين وضعت كيانات أخرى أهداف مختلفة تناسب

خصوصياتها. وتمكّن نحو 51 في المائة من الكيانات التي وضعت أهداف مالية من بلوغها أو تجاوزها⁽⁷⁾. وإجمالاً، فإن 2 025 مشروعاً من المشاريع التي يجري رصدها حالياً في إطار الأداة المتكاملة للتخطيط والرصد والإبلاغ في نظام أوموجا، البالغ عددها 5 272 مشروعاً، يستخدم بالفعل مؤشر المساواة بين الجنسين. وقد عزّز ذلك التحسينات الجوهرية في تصميم المشاريع؛ وسيصبح تدريجياً بمقدور كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة تحديد المساهمات المقدمة والإشارة إليها في التقارير المتعلقة بالهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة.

14 - وفيما يتعلق بأفرقة الأمم المتحدة القطرية والصناديق الاستثنائية المتعددة الشركاء، خصص 42 في المائة منها 15 في المائة أو أكثر من الأموال للبرامج التي تتخذ من المساواة بين الجنسين هدفاً رئيسياً لها، في حين خصص 47 في المائة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية التي لديها خطة عمل مشتركة في النظام الإلكتروني للتخطيط والرصد والإبلاغ، UN-Info 2.0، ما نسبته 70 في المائة أو أكثر من الموارد المتاحة في إطار التمويل السنوي لأفرقة الأمم المتحدة القطرية للأنشطة التي تتخذ من المساواة بين الجنسين هدفاً رئيسياً أو هاماً.

خطتنا المشتركة: النساء والفتيات في صميم عقد اجتماعي متجدد وتعددية أطراف منشطة

15 - خطتنا المشتركة هي، قبل كل شيء، خطة عمل للتعبيل بتنفيذ أهداف التنمية المستدامة من خلال تنشيط التعددية وجعلها أكثر ترابطاً وشمولاً وفعالية، ومن خلال الدعوة إلى تجديد العقد الاجتماعي وجعل النساء والفتيات في صميمه. فبدون مشاركة النساء والفتيات مشاركة فعلية وعلى قدم المساواة، لا يمكن أن يوجد عقد اجتماعي ذو مغزى. وتحقيقاً لهذه الغاية، دعا الأمين العام الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة الآخرين إلى النظر في اتخاذ التدابير الخمسة التالية المفضية إلى التحوّل: (أ) الأعمال الكاملة للمساواة في الحقوق، بما في ذلك بإلغاء جميع القوانين التي تميز بين الجنسين (الغاية 5-1 من أهداف التنمية المستدامة)؛ (ب) اتخاذ التدابير اللازمة لتعزيز التكافؤ بين الجنسين في جميع المجالات وعلى جميع مستويات صنع القرار، بما في ذلك إقرار حصص واتخاذ تدابير خاصة؛ (ج) تيسير الإدماج الاقتصادي للمرأة، بما في ذلك من خلال الاستثمار الواسع النطاق في اقتصاد الرعاية والمساواة في الأجور، وزيادة الدعم المقدم إلى صاحبات الأعمال الحرة؛ (د) زيادة إدماج أصوات النساء والشابات؛ (هـ) وضع خطة للاستجابة لحالات الطوارئ في كل بلد من البلدان للتعبيل بالقضاء على العنف ضد النساء والفتيات، على سبيل الأولوية، تدعمها تقنيا الأمم المتحدة، وتوازرها حملة عالمية للقضاء على أي معيار اجتماعي يتسامح مع العنف ضد النساء والفتيات أو يجد له الأعذار أو يتغاضى عنه، انسجاماً مع الغاية 5-2 من أهداف التنمية المستدامة.

16 - وفي عام 2022، ركزت الأنشطة المشتركة بين الوكالات على النهوض بالقضايا السالفة الذكر. فعلى سبيل المثال، قام في إطار نداء الأمين العام إلى العمل من أجل حقوق الإنسان فريقاً عمل تابعاً للأمم المتحدة - أحدهما معني بتفكيك القوانين التمييزية والآخر بالتدابير الخاصة المؤقتة⁽⁸⁾ - بوضع قائمة مرجعية ولوحة متابعة لتيسير التعاون على نطاق المنظومة بشأن إلغاء القوانين التي تميز ضد النساء

(7) للاطلاع على قائمة مفصلة بالكيانات، انظر الصفحة الشبكية لخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين

المرأة: <https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/un-swap>.

(8) مكتب التنسيق الإنمائي، وإدارة الشؤون السياسية وبناء السلام، والبرنامج الإنمائي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

والفتيات؛ ونشر وتعميم مجموعة من الرسائل والأمثلة الرئيسية حول الكيفية التي يمكن بها للتدابير الخاصة المؤقتة أن تعزز مشاركة المرأة على قدم المساواة في مختلف مجالات صنع القرار، من الانتخابات المحلية والوطنية، إلى القطاعين العام والخاص؛ وإجراء استعراض مقارن عالمي للقوانين الوطنية المتعلقة بالتحصيص الجنساني لإتاحتها على بوابة إلكترونية للأمم المتحدة مخصصة للتحصيص الجنساني (<https://genderquota.org/quota-analysis>) بهدف استخدامها على نطاق المنظومة للدعوة إلى مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في العمليات الانتخابية. وفي سيراليون، قدمت الأمم المتحدة الدعم التقني للجهود التشريعية التي سبقت صدور قانون المساواة بين الجنسين؛ وفي ليبيريا، دعمت إدراج أحكام تتعلق بالتحصيص الجنساني في مشروع القانون الانتخابي؛ وفي أوروغواي، عززت الجهود الدعوية الرفيعة المستوى التي يبذلها الفريق القطري للنهوض بالكافؤ بين الجنسين في جميع هيئات صنع القرار الوطنية⁽⁹⁾.

17 - وتهدف خطتنا المشتركة أيضا إلى ضمان مراعاة الاعتبارات الجنسانية في التحديات الرئيسية المتعلقة بالسياسة العالمية، مثل الدفع إلى الأخذ بمعايير تتجاوز الناتج المحلي الإجمالي وإعطاء الأهمية لما يهتم الناس والكوكب، والحاجة إلى الاستثمار في الحماية الاجتماعية واقتصاد الرعاية، وتحويل ديناميات موازين القوى بين الجنسين في مجال السلام والأمن. فلن يتسنى تحقيق تعددية أطراف مترابطة وشاملة إذا استُبعد نصف سكان العالم. ولهذا الغرض، بُذلت جهود متزايدة لإشراك النساء، بكل ما يميزهن من تنوع، في جميع محافل صنع القرار للأمم المتحدة ومناقشاتها المتعلقة بالسياسات.

18 - وعلاوة على ذلك، جرى التأكيد في خطتنا المشتركة على وجوب أن تكون الأمم المتحدة مؤهلة لتحقيق الغرض المنشود المتمثل في النهوض بحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين كأولوية عالمية رئيسية عبر جميع مناطق العمليات. وتحقيقا لهذه الغاية، أصدر الأمين العام تكليفا بإجراء استعراض مستقل لقرارات الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين عبر جميع الركائز. واختم التقرير في أوائل عام 2023 وتتناول التوصيات التي يتضمنها مسائل تتعلق بالهيكل والتمويل والمساءلة والقيادة، بهدف ضمان أن تتمكن المنظمة من تقديم خدمات أفضل للنساء والفتيات في جميع أنحاء العالم. وسيُسترد هذا التقرير في إعداد الموجز السياساتي المتعلق برؤية الأمم المتحدة في حلتها الجديدة ("الأمم المتحدة 2020") في إطار خطتنا المشتركة.

19 - وسيستجيب مؤتمر القمة المعني بالمستقبل، المقرر عقده في عام 2024، فرصة نادرة لإعادة تنشيط العمل العالمي لتأمين مستقبل أكثر شمولا واستدامة وإنصافا وسلاما للجميع. وكما هو مبين في الموجز السياساتي المعنون "التفكير في مصلحة الأجيال المقبلة واتخاذ إجراءات من أجلها"، وهو أول موجز ضمن سلسلة من الموجزات السياساتية المقرر أن يصدرها الأمين العام في الفترة السابقة لمؤتمر القمة، يجب إيلاء الاعتبار الكامل لمظاهر التفاوت المستمر بين النساء والرجال، حتى لا يترسخ مستقبل يمارس فيه نصف المجتمع السلطة على حساب النصف الآخر وعلى حساب الجميع. فتحقيق المساواة بين الجنسين هو أحد العوامل الحاسمة في ضمان تمتع الأجيال المقبلة بحياة تُكفل فيها كرامتهم وحقوقهم.

(9) فريق الأمم المتحدة القطري في أوروغواي، فيديو بعنوان "Democracia paritaria"، 15 أيلول/سبتمبر 2022. متاح على الرابط التالي: www.youtube.com/watch?v=7c2pecgyX2Q.

ثالثاً - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية

ألف - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات التخطيط والبرمجة على الصعيد القطري

20 - في عام 2022، واصلت منظومة الأمم المتحدة الإنمائية تحسين تركيزها على المساواة بين الجنسين. وعلى وجه التحديد، فإن 21 فريقاً من أصل 36 من أفرقة الأمم المتحدة القطرية (58 في المائة) التي وضعت إطاراً من أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة قد عمم مراعاة اعتبارات المساواة بين الجنسين في جميع النتائج. وبالإضافة إلى ذلك، فإن 18 من أصل 36 من الأفرقة القطرية (50 في المائة) قد أدرج نتائج مكرسة للمساواة بين الجنسين.

21 - ولدعم التنسيق القطري في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في التخطيط والبرمجة المشتركين، أفاد 117 من أصل 131 من الأفرقة القطرية (89 في المائة) بأن لديه فريقاً مواضيعياً معنياً بالمساواة الجنسانية أو آلية تنسيق مماثلة. وبالإضافة إلى ذلك، قام عدد من الأفرقة القطرية في عام 2022، في إطار عملية تجريبية تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بتجريب معايير وإجراءات جديدة للأفرقة المواضيعية المعنية بالشؤون الجنسانية⁽¹⁰⁾ بغية تقييم قابليتها للتطبيق وفعاليتها.

22 - وبهدف زيادة قدرة الأفرقة القطرية على تطبيق ثلاثة مبادئ توجيهية - هي النهج القائم على حقوق الإنسان، والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والتعهد بعدم ترك أحد خلف الركب - بطريقة متكاملة وفي كل مرحلة من مراحل العملية المتعلقة بأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، اشترك كل من كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة واليونيسف ومفوضية حقوق الإنسان وصندوق السكان ومكتب التنسيق الإنمائي في تصميم وتنفيذ دورة تدريبية خاضعة للإشراف.

23 - وبالإضافة إلى ذلك، نظّم فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (الذي يعرف الآن باسم شبكة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين) حلقة عمل قطرية للتعاون فيما بين بلدان الجنوب في عام 2022 ركزت على دعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرامج المتعلقة بتغير المناخ. وشارك في الحلقة نحو 347 مشاركاً من 28 كياناً من كيانات منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك مكاتب المنسقين المقيمين، من 76 بلداً. وفي عام 2022، اعتمد نهج مماثل أثناء التنفيذ الميداني لمعايير وإجراءات الأفرقة المعنية بالشؤون الجنسانية، ومكّن ذلك الأفرقة القطرية من التعلم ومن تبادل وتقاسم الممارسات الجيدة بشأن الاستفادة من دور ومسؤوليات الأفرقة المواضيعية.

باء - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في ركائز العمل الإنساني، والسلام والأمن، وحقوق الإنسان

24 - في عام 2022، كما أشار إلى ذلك مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، استُرشد بالتحليل الجنساني المعزز في المزيد من استعراضات الاحتياجات الإنسانية وخطط الاستجابة الإنسانية. وبالإضافة إلى ذلك، قدم مشروع القدرة الاحتياطية المعنية بالمساواة بين الجنسين التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات خبرة فنية رفيعة المستوى في مجال المساواة بين الجنسين في العمل الإنساني في 23 بلداً. وعلاوة على ذلك، ساهمت الأفرقة العاملة المعنية بالمساواة بين الجنسين في سياق العمل الإنساني في أعمال 13 فريقاً قطرياً للعمل الإنساني. وستضمن هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بصفتها عضواً جديداً في اللجنة الدائمة المشتركة بين

(10) انظر: <https://unsdg.un.org/resources/gender-theme-groups-standards-and-procedures>.

الوكالات اعتباراً من عام 2022، أن يُستَرشد في استعراضات الاحتياجات الإنسانية وخطط الاستجابة الإنسانية بتحليل جنساني معزز، مدعوماً ببيانات مصنفة حسب الجنس والعمر. وستعزز الهيئة أيضاً جهود تعميم مراعاة المنظور الجنساني وأدوات المساواة المقابلة في العمل الإنساني.

25 - وواصلت الأمم المتحدة جهودها لمعالجة الأبعاد الجنسانية للسلام والأمن في عام 2022، مدركة أن المشهد العالمي المتدهور للسلام والأمن يطرح تحديات هائلة ومخاطر جديدة بالنسبة للنساء والفتيات. وظل الطلب مرتفعاً على منظومة الأمم المتحدة لدعم وضع سياسات وبرامج مراعية للمنظور الجنساني في البلدان المتضررة من النزاعات. ولذلك بُذلت جهود لتعزيز القدرة على التحليل الجنساني وجمع البيانات الجنسانية، والتخطيط المراعي للمنظور الجنساني، والخبرة التقنية في الشؤون الجنسانية، كما حدث في أفغانستان وأوكرانيا وهاتي.

26 - وتقع المساواة بين الجنسين في صميم الجهود المبذولة على نطاق المنظومة للنهوض بحقوق الإنسان. ففي عام 2022، قامت مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان بتيسير مناقشة سنوية بشأن إدماج منظورات جنسانية في عمل هيئات معاهدات حقوق الإنسان والآليات المواضيعية، وقام الفريق المشترك بين الوكالات المعني بتقارير أفرقة الأمم المتحدة القطرية عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بدعم جهود الإبلاغ الوطنية في 100 بالمائة من الدول المضيفة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية، بما يشمل 19 تقريراً في المجموع. وبالإضافة إلى ذلك، دعمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعميم مراعاة المنظور الجنساني عن طريق تقديم إسهامات وخبرات تقنية وموضوعية إلى هيئات معاهدات حقوق الإنسان والتقارير المقدمة في إطار الإجراءات الخاصة لمجلس حقوق الإنسان. وقُدّم الدعم لتعميم مراعاة المنظور الجنساني من خلال المشاركة المنتظمة والمتكررة في حلقات النقاش وجلسات التحوار وغيرها من اجتماعات المجلس، ورصد دورة الاستعراض الدوري الشامل والمشاركة فيها، بسبل منها تقديم إسهامات في تقارير أفرقة الأمم المتحدة القطرية. غير أن التراجع الذي تشهده حقوق الإنسان الواجبة للنساء والفتيات في العمليات المتعلقة بوضع المعايير ما زال يشكل تحدياً ويقلل من فرص التقدم في وضع المعايير، وهو ما يؤدي بدوره إلى إبطاء التنقيح والتنفيذ الفعالين لأهداف المساواة بين الجنسين على جميع المستويات.

جيم - تعميم مراعاة الاعتبارات الجنسانية في العمل المناخي والأمن الغذائي والجوع وسوء التغذية

27 - تدعم منظومة الأمم المتحدة الدول الأعضاء في ضمان المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في العمل المناخي. وبدعم من البرنامج الإنمائي وشركائه، يدرج عدد متزايد من البلدان الاعتبارات الجنسانية، القائمة على التحليل الجنساني، في المساهمات المحددة وطنياً. ونُظّم يوم مخصص للمساواة بين الجنسين في الدورة السابعة والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، بدعم من كيانات منظومة الأمم المتحدة، بما فيها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ووفر هذا اليوم مساحة مخصصة لمناقشة مسائل أساسية، من قبيل الميزنة المراعية للمنظور الجنساني في سياق العمل المناخي.

28 - ويرتبط تأثير تغير المناخ أيضاً بمسألة الأمن الغذائي. ويميل انعدام الأمن الغذائي، الذي تقاوم بفعل الأزمات العالمية، إلى التأثير على المرأة، ولا سيما المرأة الريفية، بقدر أكبر مقارنة مع الرجل. وبالتالي، يظل اتباع نهج شاملة للجميع وتحولية من المنظور الجنساني تضمن المساواة في الأمن الغذائي أمراً بالغ

الأهمية⁽¹¹⁾. وعلى سبيل المثال، قامت منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة بمواءمة عملها مع خطة عام 2030 والاتفاقات العالمية الأخرى ذات الصلة، بما في ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر في البلدان التي تعاني من الجفاف الشديد و/أو من التصحر، وبخاصة في أفريقيا، واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ومع عدد من المبادئ التوجيهية الطوعية، التي أقرتها لجنة الأمن الغذائي العالمي، والتي تتضمن دعوة للاعتراف بحقوق المرأة وحمايتها وتيسير سبل وصولها إلى الأصول والموارد والفرص الاقتصادية على قدم المساواة مع الرجل. ولذلك فإن المنظمة تدرك أهمية تعميم مراعاة الاعتبارات الجنسانية في جميع أعمالها المعيارية والتقنية من أجل تذليل العقبات الجنسانية الرئيسية التي تحد من القدرة الإنتاجية للمرأة وإمكاناتها باعتبارها عنصرا فاعلا في الحياة الاقتصادية وفي بناء القدرة على الصمود.

29 - ويدرك الصندوق الدولي للتنمية الزراعية أيضا أنه يمكن زيادة الأمن الغذائي والتغذوي للمرأة عن طريق تسخير معارفها ومهاراتها المحلية وإشراكها في صنع القرار من أجل الاستجابة بشكل أفضل للأزمات، بما في ذلك تغير المناخ. وبالإضافة إلى ذلك، تواصل المنظمة الاستثمار في النمو الاقتصادي للمرأة بغية تمكينها من زيادة وتنوع دخلها وبالتالي حماية نفسها وأسرتها من الصدمات التي تسبب انعدام الأمن الغذائي. ويهدف تعيين منسقة الأمم المتحدة لمنع المجاعة والتصدي لها، في عام 2022، إلى تعزيز استراتيجية جماعية على نطاق المنظومة لمعالجة الاتجاهات العالمية في انعدام الأمن الغذائي والمجاعة وإتاحة فرصة رئيسية لتعزيز وتوسيع نطاق التقدم المحرز على نطاق المنظومة فيما يتعلق بحقوق المرأة والتحليل الجنساني في مجال الأمن الغذائي.

دال - البيانات والإحصاءات الجنسانية، بما في ذلك الجهود المشتركة بين الوكالات

30 - واصلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من خلال برنامجها للبيانات الجنسانية "Women Count" (للمرأة حساب)، تعزيز التعاون فيما بين الوكالات، بما يساعد في اتخاذ إجراءات حاسمة بشأن البيانات الجنسانية وتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأسهمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عمل فريق الخبراء المشتركين بين الوكالات المعنيين بالإحصاءات الجنسانية وبمؤشرات أهداف التنمية المستدامة، ولجنة كبار الخبراء الإحصائيين في منظومة الأمم المتحدة، ولجنة تنسيق الأنشطة الإحصائية، وشبكة الأمم المتحدة المعنية بالمعلومات الجغرافية المكانية، وكلها مكلفة من اللجنة الإحصائية بزيادة التنسيق بشأن الأنشطة الإحصائية الدولية. وكانت مشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة وإسهامها في عمل الفريق العامل المشترك بين الأمانات المعني باستقصاءات الأسر المعيشية، بصفتها رئيسا مشاركا مع البنك الدولي، عاملا حاسما في جعل الإحصاءات الجنسانية من ضمن مجالات العمل الأساسية للفريق.

31 - وبالإضافة إلى ذلك، في عام 2022، أجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة والبرنامج الإنمائي بحثا متعمقا وتحليلا للبيانات استنادا إلى مرقب الاستجابات الجنسانية العالمية لجائحة كوفيد-19 لإنتاج تقرير تقييمي شامل بعنوان "استجابات الحكومات لجائحة كوفيد-19: دروس حول المساواة بين الجنسين لعالم مضطرب". وخُذت في التقرير العوامل التي مكّنت مختلف البلدان من تعزيز مراعاة المنظور الجنساني في

(11) منظمة الأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، حالة الأمن الغذائي والتغذية في العالم 2022: إعادة توجيه السياسات الغذائية والزراعية لزيادة القدرة على تحمل كلفة الأنماط الغذائية الصحية (روما، 2022).

استجابتها للجائحة، وخطة سياساتية استشرافية لتعزيز المساواة بين الجنسين وصون حقوق النساء والفتيات أثناء الأزمات. ومنذ بدء العمل بالمرقب، استُخدمت نتائجه في ما لا يقل عن 22 مناسبة وحوارا بشأن السياسات على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري، شملت الدول العربية والأمريكيتين ومنطقة البحر الكاريبي وأوروبا وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى.

هاء - مبادرة تسليط الضوء من أجل القضاء على العنف ضد النساء والفتيات

32 - واصلت مبادرة تسليط الضوء الاستعانة بمنظومة الأمم المتحدة ومنسقيها المقيمين للاستفادة من الموارد والقدرات القائمة، وتبسيط العمليات التنفيذية، وتعزيز الشراكات بغية إنهاء العنف ضد النساء والفتيات ودعم الناجيات بقدر أكبر من الفعالية. ومن نتائج ذلك إعداد أو تعزيز أكثر من 300 قانون في البلدان المضيفة، وتعزيز خطط العمل الوطنية في 43 بلدا، وتوفير نحو 144,5 مليون دولار من التمويل الأساسي للمنظمات النسوية والمنظمات المعنية بحقوق المرأة والمنظمات الشعبية منذ إطلاق المبادرة.

رابعا - المساءلة المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني وبمسائل المساواة بين الجنسين على الصعيدين العالمي والقطري

33 - في عام 2022، واصلت منظومة الأمم المتحدة إظهار قبول واستخدام متزايدين لأطر المساءلة عن تعميم المساواة بين الجنسين. وفي المجموع، نفذ 73 كيانا، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة وإداراتها ومكاتبها، المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ونفذ 76 فريقا قطريا سجل الأداء المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة. وقُدمت التقارير عبر منصة إلكترونية مخصصة لهذا الغرض؛ وتولت تقديم خدمات ضمان الجودة أمانة خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة ونظيرتها على مستوى فريق الأمم المتحدة القطري، وكلاهما تستضيفه هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

34 - وطلب مكتب المساعدة لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة أدلة إضافية بشأن 37 في المائة من التصنيفات، واقترح إدخال تغييرات على 10 في المائة من التصنيفات التي أظهرت تباينات بين التقييم الذاتي والإرشادات التقنية. وقبلت الكيانات المعنية 51 في المائة من التغييرات المقترحة.

35 - ونُشر بطاقات تقييم الأداء السنوية للكيانات المشمولة بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة على الموقع الشبكي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة⁽¹²⁾ توخيا للشفافية، على النحو الذي اقترحه وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها المعنون "استعراض تنفيذ خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP2019/2).

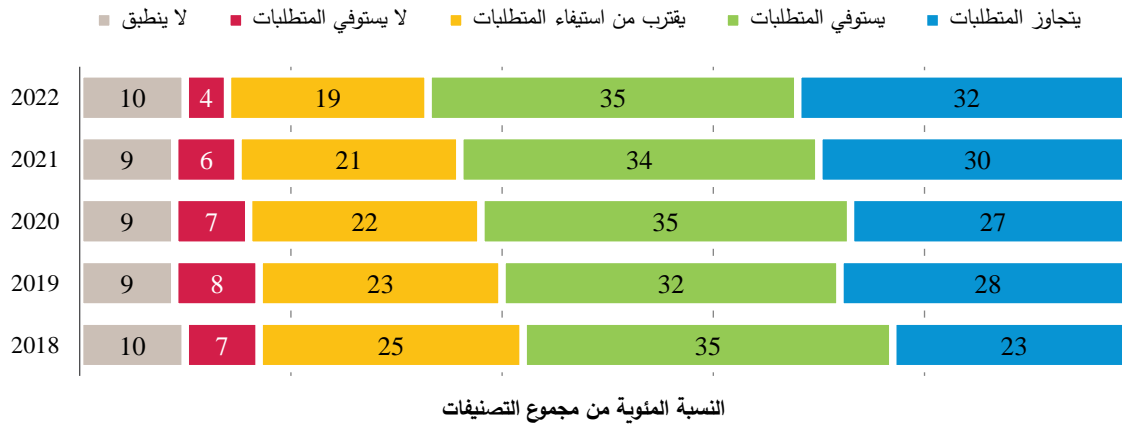
(12) انظر: www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results.

ألف - المساءلة على مستوى الكيانات: المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

36 - واصلت خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة الدفع صوب تحسين أداء المنظومة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. واندرج نحو 67 في المائة من جميع التصنيفات (74 في المائة في حالة حذف تصنيفات "لا ينطبق") في عام 2022 ضمن فئتي الأداء الذي يستوفي المتطلبات أو يتجاوزها (انظر الشكل الأول).

الشكل الأول

تصنيفات منظومة الأمم المتحدة عموماً في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة، 2018-2022



37 - النتائج الجنسانية المتصلة بأهداف التنمية المستدامة المحققة في إطار التخطيط الاستراتيجي (مؤشر الأداء 1) - استمرت هذه النتائج في التحسن، إذ أفادت 48 من الكيانات⁽¹³⁾ (83 في المائة) بأنها على المسار الصحيح لتحقيق نتائجها الجنسانية المتوخاة؛ وأفادت 23 منها بتحقيق نتائج محدثة للتحويل (بزيادة قدرها 8 كيانات عن عام 2021) من خلال معالجة الأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين. وبينما تتماشى هذه النتائج أساساً مع الهدف 5، فإن عمل الكيانات يتقاطع أيضاً مع أهداف أخرى، هي الهدف 8، بشأن العمل اللائق؛ والهدف 16، بشأن السلام والعدل والمؤسسات القوية؛ والهدف 3، بشأن الصحة؛ والهدف 4، بشأن التعليم (انظر الشكل الثاني).

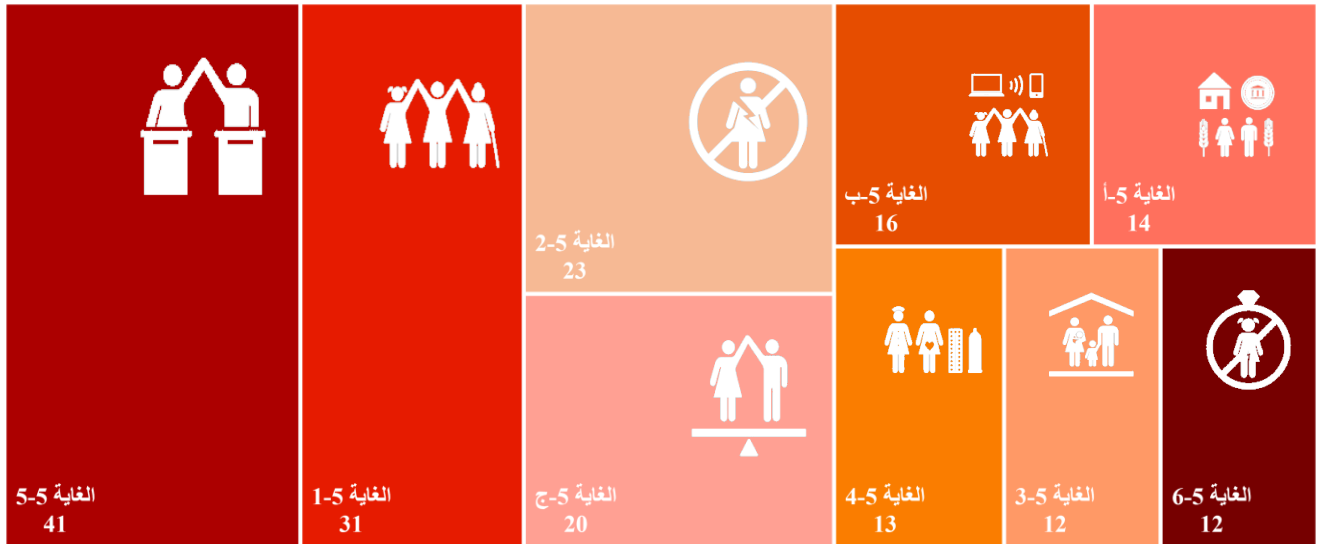
(13) انظر: <https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/un-swap>

الشكل الثاني

عدد الكيانات المبلغة عن تعميم مراعاة منظورات المساواة بين الجنسين في كل هدف من أهداف التنمية المستدامة



الشكل الثالث

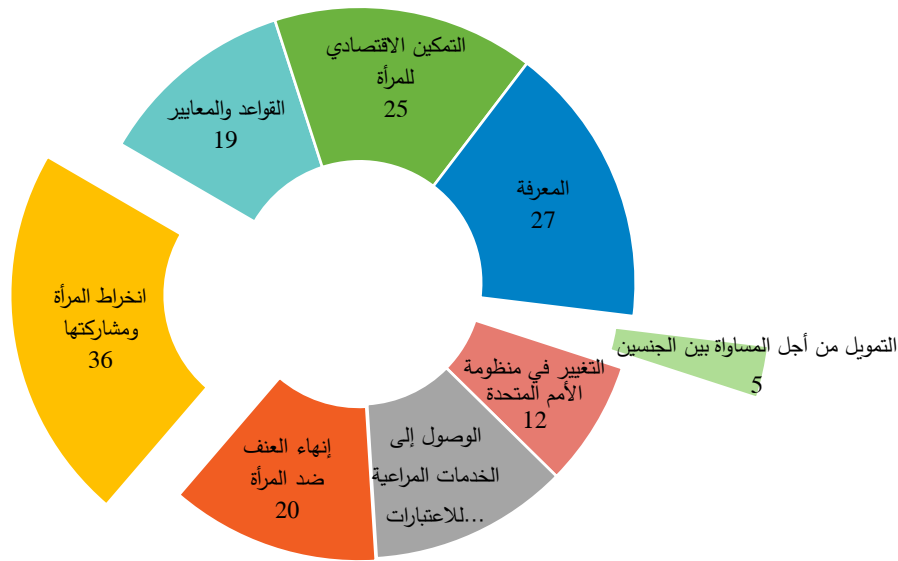
عدد الكيانات المساهمة في بلوغ الغايات المتعلقة بالهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة^(أ)

(أ) الغايات: 1-5 القضاء على التمييز؛ 2-5 القضاء على العنف؛ 3-5 القضاء على الزواج القسري وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث؛ 4-5 الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر؛ 5-5 القيادة وصنع القرار؛ 6-5 الصحة والحقوق الإيجابية؛ 5-5 الموارد الاقتصادية؛ 5-5 التكنولوجيا؛ 5-5 ج السياسات والتشريعات القابلة للإنفاذ.

38 - وأظهرت النتائج التي أبلغت عنها الكيانات أن المجالات المواضيعية الرئيسية الثلاثة التي قامت الكيانات بتركيز عملها الجنساني عليها هي الانخراط والمشاركة (36)، والمعرفة (27)، والتمكين الاقتصادي (25) (انظر الشكل الرابع).

الشكل الرابع

عدد الكيانات المساهمة في كل مجال من المجالات المواضيعية



ملاحظة: تولى تحديد هذه المجالات المواضيعية الثمانية الفريق العامل المشترك بين الوكالات المعني بالنتائج لعام 2018، برئاسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من أجل دعم الإبلاغ عن المؤشرات المتعلقة بالنتائج في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة.

39 - الإبلاغ عن النتائج الجنسانية (مؤشر الأداء 2) - بفضل إدماج المؤشرات ذات الصلة في أطر النتائج المؤسسية، قدم 47 من الكيانات⁽¹⁴⁾ (81 في المائة) بانتظام تقارير عن النتائج الجنسانية إلى هيئات الإدارة باستخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس. ومن بين هذه الكيانات، قدم 23 كيانا تقارير عن السياسات الجنسانية، وقدم 32 تقارير عن نتائج خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

40 - النتائج الجنسانية البرنامجية غير المدرجة في الخطط الاستراتيجية (مؤشر الأداء 3) - استوفى 24 من الكيانات المتطلبات، وأبلغ سبعة منها عن تحقيق نتائج تحويلية من المنظور الجنساني.

تحليل مقارنة لأداء منظومة الأمم المتحدة بوجه عام (2021-2022)

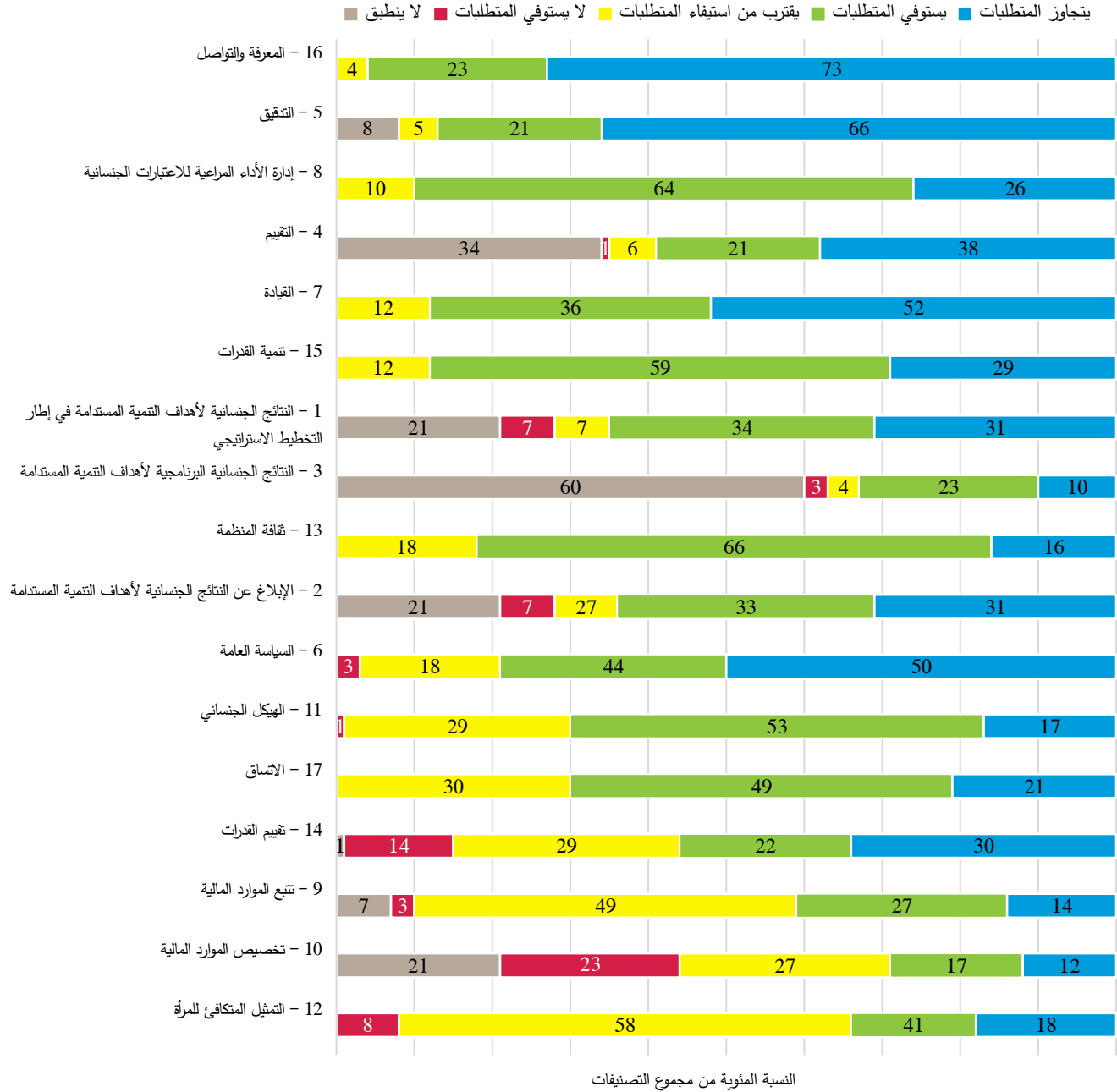
41 - ويتضمن هذا الفرع استعراضاً للأداء من حيث تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مختلف المجالات الوظيفية (انظر الشكل الخامس). ويتضمن الشكل الخامس تفصيلاً للتصنيفات بوجه عام، حسب مؤشرات الأداء.

(14) المرجع نفسه.

الشكل الخامس

تصنيفات عام 2022 في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة، حسب مؤشر الأداء^(أ)

(بالترتيب التنازلي)



(أ) قُرِبت النسب المئوية إلى أقرب نقطة مئوية بحيث يصل مجموعها إلى 100 في المائة.

جدول

تحليل مقارن للتصنيفات التي اندرجت في فئتي "يستوفي المتطلبات" و "يتجاوز المتطلبات" في إطار المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة، حسب المؤشر، 2021-2022^(أ)

الفارق بالنقاط المئوية		النسبة المئوية من التصنيفات التي تستوفي أو تتجاوز المتطلبات (أغلقت فئة "لا ينطبق")						مؤشرات الأداء، مرتبة حسب الأداء في عام 2022	
2021-2012	2022-2021	2012	2018	2019	2020	2021	2022		
62	7	34	89	85	86	89	96	16 - المعرفة والتواصل	
81	(1)	13	89	92	94	95	94	5 - عملية التدقيق	
31	3	59	88	91	91	87	90	8 - إدارة الأداء المراعية للاعتبارات الجنسانية	
54	8	36	72	67	81	82	90	4 - التقييم	
لا ينطبق	5	لا ينطبق	80	82	87	83	88	7 - القيادة	
65	2	23	76	87	84	86	88	15 - تنمية القدرات	
لا ينطبق	5	لا ينطبق	66	73	75	78	83	1 - النتائج الجنسانية لأهداف التنمية المستدامة في إطار التخطيط الاستراتيجي	
لا ينطبق	0	لا ينطبق	70	69	78	83	83	3 - النتائج الجنسانية البرنامجية لأهداف التنمية المستدامة	
34	3	48	76	75	73	79	82	13 - ثقافة المنظمة	
لا ينطبق	9	لا ينطبق	67	66	71	72	81	2 - الإبلاغ عن النتائج الجنسانية لأهداف التنمية المستدامة	
39	(1)	40	82	81	74	80	79	6 - السياسة العامة	
لا ينطبق	7	لا ينطبق	60	70	66	63	70	11 - الهيكل الجنساني	
(7)	14	لا ينطبق	31	34	44	56	70	17 - الاتساق	
42	1	15	45	49	59	56	57	14 - تقييم القدرات	
22	3	22	46	47	37	41	44	9 - تتبع الموارد المالية	
29	(2)	7	31	27	27	38	36	10 - تخصيص الموارد المالية	
لا ينطبق	3	لا ينطبق	17	19	26	31	34	12 - التمثيل المتكافئ للمرأة	

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

تقدم ملحوظ

42 - الاتساق (مؤشر الأداء 17) - أشير إلى تنامي العمل المشترك بين الوكالات، بزيادة قدرها 14 نقطة.

واجتمع ما مجموعه 51 كيانا لإجراء استعراض أقران، وهو ما مكن من توسيع نطاق فرص التعلم والتعاون.

43 - المعرفة والتواصل (مؤشر الأداء 16) - أبلغ ما مجموعه 70 كيانا عن تبادل المعارف المتعلقة

بالمساواة بين الجنسين علنا، بينما أبلغ 53 كيانا عن المشاركة في شبكات الممارسة المهنية المشتركة بين الوكالات.

44 - الهيكل الجنساني (مؤشر الأداء 11) - في حين أبلغ عدد أكبر من الكيانات بأن لديه وحدة للقضايا

الجنسانية مزودة بالموارد اللازمة، فلم يخصص موارد لدعم جهود إقامة شبكات لجهات التنسيق إلا عدد أقل.

واستمر أكثر من نصف جميع وحدات القضايا الجنسانية (51 في المائة) في الإبلاغ عن توسيع نطاق اختصاصات هذه الوحدات لتشمل مسائل شاملة أخرى، دون أن يخصص 30 في المائة منها موارد إضافية لذلك. وأفاد 13 من الكيانات بأن لديها وظائف للشؤون الجنسانية ظلت شاعرة لأكثر من ستة أشهر.

45 - **التقييم (مؤشر الأداء 4)** - أكملت أربعة كيانات أخرى⁽¹⁵⁾ تقييمات بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، ليصل المجموع إلى 26 تقييما في فترة الخمس إلى ثماني سنوات الماضية.

46 - **القيادة (مؤشر الأداء 7)** - أبلغ ما مجموعه 64 كيانا عن قيامه بالدعوة إلى المساواة بين الجنسين داخليا وعلنا. ويبرز التعبير عن رؤية واضحة في الخطاب العام باعتباره آلية القيادة الأكثر شيوعا (67 في المائة).

مجالات القوة

47 - **لا يزال التدقيق (مؤشر الأداء 5)**، حيث تبلغ نسبة الامتثال 94 في المائة، وإدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني (مؤشر الأداء 8) من المؤشرات التي تسجل مستوى أداء عاليا، إذ دمج 66 كيانا تقييمات المساواة بين الجنسين ضمن القيم والكفاءات الأساسية لجميع الموظفين. ومن بين هذه الكيانات، خصص 19 كيانا جوائز للتميز في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

48 - **تنمية القدرات (مؤشر الأداء 15)** - نفذ ما مجموعه 64 كيانا تدريبا إلزاميا بشأن الاعتبارات الجنسانية، ونفذ 54 من هذه الكيانات دورة "أنا ملم بالمنظور الجنساني"⁽¹⁶⁾، وقدم 21 كيانا بالإضافة إلى ذلك تدريبا مخصصا لكبار المديرين.

49 - **ثقافة المنظمة (مؤشر الأداء 13)** - استوفى 60 كيانا المتطلبات، مما يشير إلى وجود بيئة داعمة لجميع الموظفين.

50 - **السياسة العامة (مؤشر الأداء 6)** - لدى 58 كيانا سياسة جنسانية. وحفزت خطة العمل على نطاق المنظومة نموا كبيرا داخل المنظومة بجعل السياسات الجنسانية معيارا إلزاميا وتوفير التوجيه والدعم لوضع هذه السياسات.

مجالات التحسين

51 - **تقييم القدرات (مؤشر الأداء 14)** - لم يضع سوى 41 كيانا من أصل 73 كيانا خططا لتنمية القدرات.

52 - **وقد أحرز تقدّم بطيء في تتبع الموارد المالية (مؤشر الأداء 9) وتخصيصها (مؤشر الأداء 10)**، مع استخدام 30 كيانا لمؤشر المساواة بين الجنسين، وذلك بواقع 17 كيانا يطبق المؤشر على الميزانية بالكامل و 13 كيانا يطبقه على مصادر محدّدة من مصادر الميزانية، ومع قيام 41 كيانا بوضع مقياس مرجعي. ومن اللافت

(15) المرجع نفسه.

(16) متاحة على الرابط التالي: <https://portal.trainingcentre.unwomen.org/product/i-know-gender-1-2-3-gender-concepts-to-get-started-international-frameworks-for-gender-equality-and-promoting-gender-equality-throughout-the-un-system>

للنظر أن هناك 12 كياناً قد أفاد بأنه تجاوز المقياس المرجعي الخاص به. ومن المتوقع أن يعزز مؤشر المساواة بين الجنسين المعتمد حديثاً تحسين الاستثمارات المالية في مجال المساواة بين الجنسين.

53 - **ولا يزال التمثيل المتكافئ للمرأة (مؤشر الأداء 12)** من المؤشرات التي تطرح أكبر قدر من التحديات، بفعل عوامل تتراوح بين عدم ملاءمة ثقافة المنظمة ونقص الاستثمار في الجهود الرامية إلى اجتذاب المواهب النسائية المؤهلة لشغل المناصب العليا والتقنية.

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**

54 - زاد الإقبال على سجل الأداء المحدث بشكل كبير منذ اعتماده في عام 2018. ففي عام 2022، قدم 76 فريقاً قطرياً تقريراً، إذ زاد العدد من 38 فريقاً في عام 2020 و 9 أفرقة في عام 2018. ومن بين هذه الأفرقة القطرية الـ 76، أعد 19 فريقاً تقريراً شاملاً مصمماً ليتماشى مع مرحلة التخطيط لإطار التعاون، وأعد 57 فريقاً تقريراً مرحلياً سنوياً⁽¹⁷⁾.

تحليل التقارير الشاملة للفترة 2018-2022

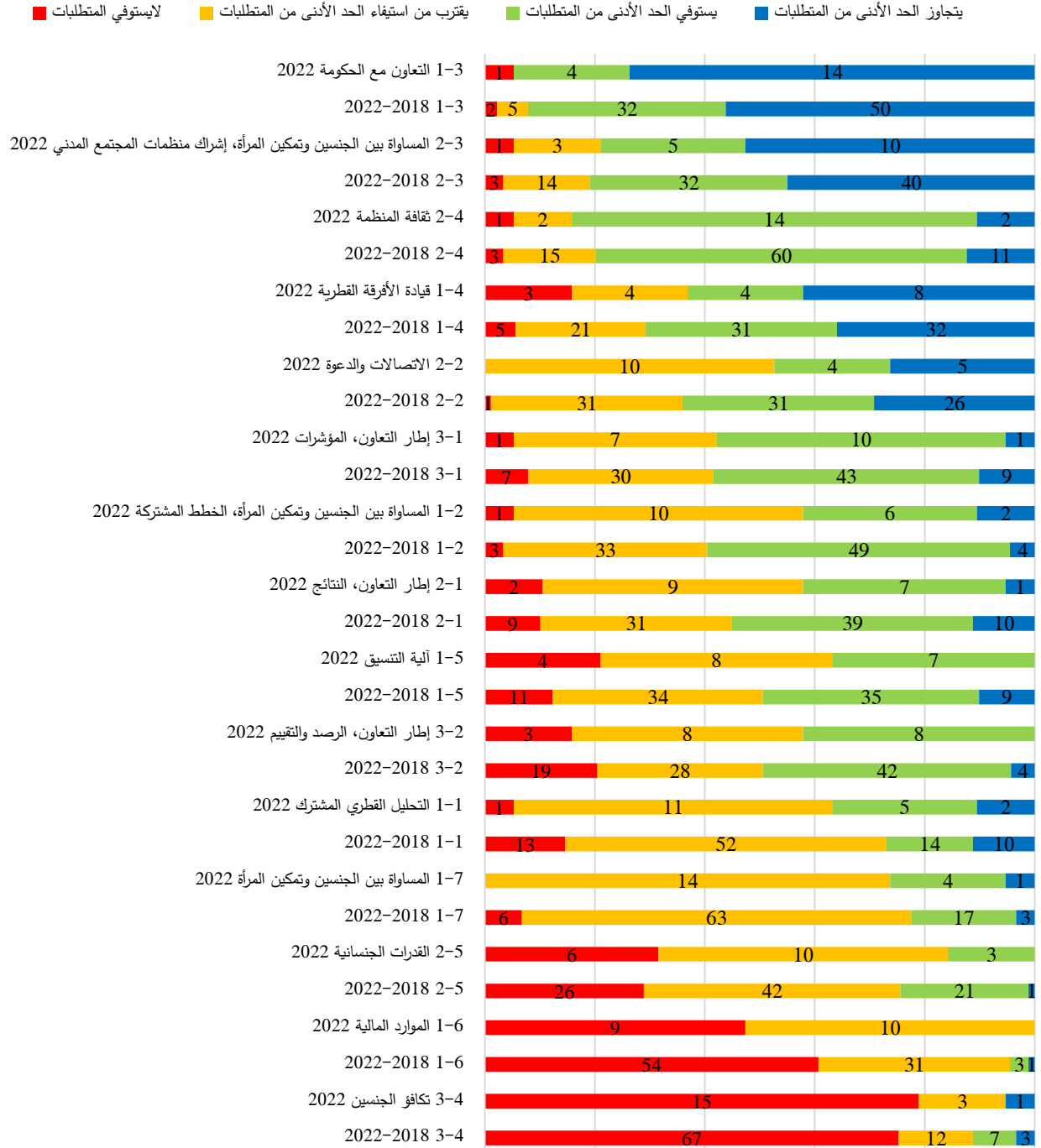
55 - بالنسبة إلى الفترة من عام 2018 إلى عام 2022، أكمل 89 فريقاً قطرياً تقريراً شاملاً. ومن بين هذه الأفرقة، استوفى 30 فريقاً (34 في المائة) أو تجاوز 9 أو أكثر (60 في المائة) من متطلبات الأداء الخمسة عشر الواردة في سجل الأداء. وعلى كامل نطاق الأفرقة القطرية، سُجّلت أعلى مستويات الأداء فيما يتصل بالمؤشرات الثلاثة التالية: (أ) التعاون والتفاعل مع الحكومة بشأن المساواة بين الجنسين؛ (ب) توافر ثقافة منظمة داعمة للمساواة بين الجنسين؛ (ج) التعاون والتفاعل مع منظمات المجتمع المدني المختصة بالمساواة بين الجنسين. وسُجّل أضعف أداء في إطار المؤشرات التي تتطلب تعزيز الإجراءات من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين، وضمان تخصيص الموارد المالية وتتبعها، وتنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

56 - وترد التفاصيل الكاملة للأداء حسب المؤشر لعام 2022 بترتيب تنازلي في الشكل السادس أدناه، مع إدراج النتائج التراكمية من عام 2018 إلى عام 2022 لأغراض المقارنة.

(17) من المزمع أن تُجرى التقييمات الشاملة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة خلال مرحلة التخطيط لإطار التعاون، وينطوي ذلك على تقييم مشترك لجميع مؤشرات الأداء ووضع خطة عمل لتحسين الأداء من حيث تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتهدف 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 من مؤشرات الأداء وتقديم تقرير عن تنفيذ خطة العمل التي وضعت في إطار التقييم الشامل.

الشكل السادس

تصنيفات التقارير الشاملة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية المقدمة في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة في عام 2022 وفي الفترة 2018-2022، حسب مؤشر الأداء (النسبة المئوية من مجموع التصنيفات)



ملاحظة: جرى تقريب الأرقام. وحُسبت جميع النسب المئوية باستخدام أرقام غير مقربة.

- 57 - ومن المؤشرات الثلاثة الأعلى أداء في عام 2022 تلك المبينة في الفقرات 58 إلى 60 أدناه.
- 58 - **التعاون مع الحكومة (مؤشر الأداء 1-3)** - يعتبر المؤشر الأعلى أداء، إذ أشار 95 في المائة من الأفرقة القطرية (18 من أصل 19) التي قدمت تقارير شاملة في عام 2022 إلى أنها استوفت المتطلبات أو تجاوزتها.
- 59 - **ثقافة المنظمة (مؤشر الأداء 2-4)** - استوفى أو تجاوز نحو 84 في المائة من الأفرقة القطرية (16 فريقاً من أصل 19) متطلبات الأداء لهذا المؤشر. وكان التزام رؤساء الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل، واتخاذ تدابير لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين من الجوانب التي حظيت بأكثر قدر من التقييمات الإيجابية في استقصاء آراء الموظفين. وعلى النقيض من ذلك، حظي التوازن بين العمل والحياة الشخصية بأقل قدر من التقييمات الإيجابية. ويرجّح أن تقيّم النساء هذا السؤال بقدر أقل من الإيجابية بنسبة تزيد على 19 في المائة مقارنة بالرجال.
- 60 - **التعاون والعمل مع منظمات المجتمع المدني (مؤشر الأداء 2-3)** - استوفى أو تجاوز نحو 79 في المائة من الأفرقة القطرية (15 فريقاً من أصل 19) متطلبات هذا المؤشر. ويرجّح أن تتعاون الأفرقة القطرية مع منظمات المجتمع المدني في مبادرات مشتركة تعزز المساواة بين الجنسين، ولا يرجّح أن تركز على تعزيز مشاركة وانخراط منظمات المجتمع المدني العاملة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بدرجة كبيرة في إضفاء طابع محلي على الأهداف الجنسانية أو تنفيذها.
- 61 - وفي المقابل، فإن المؤشرات الثلاثة التي سجلت أضعف أداء تشمل المؤشرات المدرجة في الفقرات 62 إلى 64 أدناه.
- 62 - **الموارد المالية (مؤشر الأداء 1-6)** - في حين ظل الأداء ضعيفاً بين الأفرقة القطرية التي قدمت تقريراً شاملاً في عام 2022، فقد اقترب 53 في المائة من الأفرقة القطرية (10 من أصل 19) من الحد الأدنى من المتطلبات، إذ أجرى 21 في المائة من الأفرقة القطرية (4 من أصل 19) تدريباً على مؤشر المساواة بين الجنسين خلال دورة إطار التعاون الحالية.
- 63 - **تكافؤ الجنسين (مؤشر الأداء 3-4)** - لم يتجاوز المتطلبات سوى 5 في المائة من الأفرقة القطرية (1 من أصل 19). ولم يستوف 79 في المائة (15 من أصل 19) من الأفرقة متطلبات الأداء بتاتا، بسبب افتقار الأفرقة للآليات اللازمة لرصد تكافؤ الجنسين في الملاك الوظيفي. ومن العوائق الأخرى عدم كفاية التطوير الوظيفي للموظفين من المستوى المتوسط؛ وانعدام المساءلة في قرارات التوظيف، بما في ذلك عدم تنفيذ تدابير خاصة؛ وعدم تنفيذ التوصيات الواردة في المبادئ التوجيهية لتهيئة بيئة تمكينية، ولا سيما في المبادئ التوجيهية للبيئة التمكينية الخاصة بالميدان.
- 64 - **تنمية قدرات كافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني (مؤشر الأداء 2-5)** - لم يبلغ سوى 16 في المائة من الأفرقة القطرية (3 من أصل 19) عن تنمية قدرات كافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، في حين اقترب 53 في المائة (10 من أصل 19) من الأفرقة من استيفاء المتطلبات.

تحليل التقارير المرحلية السنوية لعام 2022

65 - في عام 2022، قدم 57 فريقاً قطرياً⁽¹⁸⁾ تقريراً مرحلياً سنوياً لتحديث المعلومات المتعلقة بالأداء والإبلاغ عن تنفيذ خطة العمل. ومن هذا العدد، استوفى أو تجاوز 26 فريقاً قطرياً (46 في المائة) 75 في المائة أو أكثر من متطلبات الأداء.

66 - وفيما يتعلق بأربعة مؤشرات أداء، زاد عدد الأفرقة القطرية التي تستوفي أو تتجاوز متطلبات الأداء بنسبة 25 في المائة أو أكثر منذ التقييم الأساسي الذي أجري في عام 2018، كما هو مبين في الفقرات 67 إلى 70.

67 - **مؤشر التحليل القطري المشترك (مؤشر الأداء 1-1)** سجل أكبر قدر من التقدم، بزيادة بلغت 35 في المائة في نسبة الأفرقة القطرية التي تستوفي المتطلبات أو تتجاوزها من خلال إدماج التحليل الجنساني، بما في ذلك الأسباب الكامنة وراء عدم المساواة بين الجنسين والتمييز في جميع القطاعات المشمولة بالتحليل القطري المشترك، واستخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس ومراعية للاعتبارات الجنسانية باستمرار.

68 - **مؤشر آلية تنسيق المساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 1-5)** سجل زيادة بلغت 30 في المائة في نسبة الأفرقة القطرية التي تستوفي المتطلبات أو تتجاوزها من خلال إضفاء طابع رسمي على قيادة الأفرقة المواضيعية الجنسانية وعملياتها وعضويتها وتعزيزها.

69 - **مؤشر تنمية القدرات (مؤشر الأداء 2-5)** سجل زيادة بلغت 25 في المائة في نسبة الأفرقة القطرية التي تنفذ تدابير لتنمية قدرات موظفي الأمم المتحدة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ونتيجة لذلك، يقوم عدد أكبر من الأفرقة القطرية بمبادرات لبناء القدرات على أساس تحليل الثغرات في القدرات وينفذ بطريقة منهجية مبادرات تهدف إلى ترويض الموظفين بالمهارات التقنية اللازمة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

70 - **مؤشر الرصد والتقييم (مؤشر الأداء 2-3)** سجل زيادة بلغت 23 في المائة في نسبة الأفرقة القطرية التي تنفذ تدابير لتعزيز النظم والقدرات المتعلقة برصد التقدم المحرز صوب تحقيق النتائج المقررة في مجال المساواة بين الجنسين والإبلاغ عنه وتقييمه.

71 - وأثمرت الجهود المشتركة المبذولة لتعزيز نظم الرصد المراعي للاعتبارات الجنسانية لأطر التعاون وإدماج تركيز جنساني أقوى في التقارير السنوية لإطار التعاون والتقييم النهائي عن تحسن في قدرة الأفرقة القطرية على تتبع النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

72 - ومما يثير القلق أن المؤشر المتعلق بمناصرة قيادة أفرقة الأمم المتحدة القطرية للمساواة بين الجنسين (مؤشر الأداء 4-1) سجل انخفاضاً بلغ 3 نقاط مئوية في نسبة الأفرقة القطرية التي تستوفي المتطلبات أو تتجاوزها من بين الأفرقة القطرية التي قدمت تقريراً مرحلياً سنوياً. وفي حين أن ذلك لا يشكل تراجعاً كبيراً وأن هذا هو المؤشر الوحيد الذي لم يحرز فيه تقدم في عام 2022، فإن من بين العوامل التي يُحتمل أن تكون قد أسهمت في الانخفاض عدم وجود معايير متعلقة بالمساواة بين الجنسين في تقييمات القيادة وعدم وجود بنود جدول أعمال متعلقة بالمساواة بين الجنسين في اجتماعات رؤساء المكاتب.

(18) أفرقة الأمم المتحدة القطرية في البلدان والمناطق التالية: إثيوبيا، وأذربيجان، والأردن، وأرمينيا، وألبانيا، وإندونيسيا، وأوغندا، وإيران (جمهورية - الإسلامية)، وباراغواي، والبحرين، والبرازيل، وبنغلاديش، وبوتسوانا، وبيلاروس، وتايلند، وتيمور - ليشتي، والجزائر، وجمهورية تنزانيا المتحدة، وجمهورية مولدوفا، وجورجيا، ورواندا، وزامبيا، وزمبابوي، وسري لانكا، والسنغال، وسيراليون، وصربيا، والصين، وطاجيكستان، وغامبيا، وغانا، وغواتيمالا، وفييت نام، وقيرغيزستان، وكازاخستان، وكمبوديا، وكوبا، وكوت ديفوار، وكوستاريكا، وكولومبيا، ولبنان، وليبيريا، ومصر، والمغرب، والمكسيك، وملايو، وملديف، وموزامبيق، ومنطقة المحيط الهادئ (ساموا)، ومنطقة المحيط الهادئ (فيجي)، وميانمار، ونيبال، والنيجر، ونيجيريا، وهايتي، والهند، وكوسوفو.

الشكل السابع

مقارنة تصنيفات التقارير السنوية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية المقدمة في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة لعام 2022 مع خطوط الأساس التي تحددها التقارير الشاملة

(النسبة المئوية)

■ يتجاوز الحد الأدنى من المتطلبات ■ يستوفي الحد الأدنى من المتطلبات ■ يقترب من استيفاء الحد الأدنى من المتطلبات ■ لا يستوفي المتطلبات



رابعاً - الثغرات والتحديات

73 - تواصل منظومة الأمم المتحدة تعزيز جهودها الرامية إلى التعجيل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري، بما في ذلك في سياق خطة عام 2030. وبُذلت جهود على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني تعزيزاً قوياً، كما يتضح من المبادرات المتخذة على مستوى الكيانات، والعمل المشترك بين الوكالات، والتقارير المتعلقة بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وما يعادلها على مستوى الأفرقة القطرية. غير أنه لا تزال هناك ثغرات وتحديات. فعدم وجود بيانات كافية ما زال يعيق التعميم الفعال لمراعاة المنظور الجنساني والرصد الفعال لمراعاة الاعتبارات الجنسانية في تنفيذ الهدف 5 وجميع الأهداف الأخرى، كما أُشير إلى ذلك في *اللمحة الجنسانية لعام 2022*.

74 - ويؤثر تفاوت القدرة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني على القدرة على توفير دعم سياساتي متكامل للأولويات الجنسانية الوطنية. ولا يزال العدد الإجمالي للكيانات التي تجري تقييمات من منظمة للقدرة منخفضة، ويعزى ذلك جزئياً إلى محدودية الموارد المتاحة لهذه المهمة وجزئياً إلى تنوع عمل الوحدات الجنسانية ليشمل قضايا أوسع نطاقاً تتعلق بالتنوع والمساواة والشمول، دون دعم إضافي. وقد شهد نصف كيانات الأمم المتحدة الـ 39 التي لديها وحدة للقضايا الجنسانية توسيع نطاق اختصاصها ليشمل مسائل شاملة أخرى، 30 في المائة منها بدون تخصيص موارد إضافية.

75 - وبالإضافة إلى ذلك، فإن إعطاء الأولوية للنتائج الجنسانية الرفيعة المستوى والقابلة للتتبع في عملية التخطيط الاستراتيجي الرئيسية وتنفيذ السياسات الجنسانية المؤسسية ما زالاً يتطلبان جهوداً متواصلة من جانب كيانات الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، لا يزال التحليل الجنساني وتعميم مراعاة المنظور الجنساني غير مطبقين بصورة منهجية، بما في ذلك في بعض مجالات العمل التقنية، وكذلك في العمل الإنساني، والسلام والأمن، وحقوق الإنسان. وجرى تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني وإدماج منظور الإعاقة على نطاق منظومة الأمم المتحدة في عام 2022، ولكن الأمر يتطلب قدراً أكبر من الخبرات والقدرة.

76 - وفيما يتعلق بالمساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، تظل خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة وخطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية إطارين أساسيين للدفع قدماً بالنهج المنسقة والمتوائمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق المنظومة، ولكن يلزم إضفاء مزيد من الطابع المنهجي عليهما. وعلاوة على ذلك، في حين يتسم هذان الإطاران بالشمولية والتكامل، فإن نطاق وطموح خطة عام 2030 يتطلبان تعزيز المساءلة عن النتائج.

77 - ولا تزال مواءمة معايير تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق المنظومة تتطوي على إمكانات كبيرة لزيادة إدماج التحليل الجنساني والاستجابات الجنسانية في عمل منظومة الأمم المتحدة. ومن شأن اتباع نهج منهجي موسّع النطاق إزاء المعايير المشتركة أن يزيد من حفز العمل المشترك والتعلم الجماعي، مما يساعد في تقييم التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما في ذلك في سياق أهداف التنمية المستدامة.

78 - وفي عام 2022، أشار 26 في المائة فقط من الأفرقة القطرية التي قدمت تقريراً شاملاً و 33 في المائة من الأفرقة التي قدمت تقريراً سنوياً إلى أنها حققت أو أنها تسير على المسار الصحيح لتحقيق النتائج

المتعلقة بالمساواة بين الجنسين المقررة في إطار التعاون الخاص بها. وفي عام 2021، كان هذا المؤشر أعلى قليلا، إذ بلغ 23 في المائة و 44 في المائة على التوالي.

79 - وعلاوة على ذلك، في عام 2022، قام 43 في المائة من الأفرقة القطرية التي قدمت تقريرا شاملا بتعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في جميع البرامج التشغيلية المشتركة للأمم المتحدة، وهو ما شكّل انخفاضاً مقارنة بعام 2021، عندما بلغت النسبة 67 في المائة. وفي المقابل، ارتفعت نسبة الأفرقة القطرية التي تقدم تقارير مرحلية سنوية من 63 في المائة في عام 2021 إلى 68 في المائة في عام 2022.

80 - ومن شأن تعزيز تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة وخطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية أن يدعم تحقيق الهدف العام المتمثل في استجابة الأمم المتحدة على نحو أكثر اتساقا وفعالية للأولويات الوطنية المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة وعناصرها الجنسانية. ويمكن لهيئات الإدارة أيضا أن تؤدي دورا حاسما في تعزيز المساواة عن النتائج والتعجيل بتنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

81 - وتواصل الكيانات والأفرقة القطرية إحراز تقدم مطرد في ضمان تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الخطط الاستراتيجية ونتائج إطار التعاون. إلا أنه ما زالت هناك ثغرات في تحديد وتحقيق الأهداف المالية للمخصصات والنفقات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

82 - وعلى الرغم من التقدم الجدير بالثناء المحرز في اعتماد مؤشر المساواة بين الجنسين كمعيار جديد لبيانات الأمم المتحدة، فإن التقدم البطيء في تنفيذه بالكامل وفي تحقيق الأهداف المالية الطموحة على جميع المستويات، إلى جانب تزايد الطلب على وحدات القضايا الجنسانية وجهات التنسيق المعنية بالمساواة الجنسانية، ما زال يمثل اتجاها مثيرا للقلق.

83 - وعلى الصعيد القطري، تظهر التقارير السنوية للأفرقة القطرية المقدمة في إطار سجل الأداء أوجه تحسن ملحوظ في استيفاء الحد الأدنى من المتطلبات، لا سيما فيما يتعلق بالتحليل الجنساني، والقدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وآليات التنسيق الجنساني، والرصد والتقييم المراعيين للاعتبارات الجنسانية. إلا أنه في حين زاد عدد تقارير الأفرقة القطرية المقدمة في إطار سجل الأداء من 72 تقريرا في عام 2021 إلى 89 تقريرا في عام 2022، فإن 43 فريقا قطريا لم يعتمد بعد سجل الأداء.

84 - وبالإضافة إلى ذلك، لم يقدم 14 فريقا من الأفرقة القطرية (19 في المائة) التي أكملت تقريرا شاملا بين عامي 2018 و 2021 تقريرا مرحليا سنويا في عام 2022، في حين لم تقدم 8 أفرقة قطرية (11 في المائة) تقريرا مرحليا سنويا خلال العامين الماضيين. ولا يزال الهدف المتوخى هو تحقيق التغطية الشاملة في جميع الأفرقة القطرية فيما يتعلق بالتقارير المرحلية الشاملة والسنوية على حد سواء.

خامسا - الاستنتاجات والتوصيات

85 - تظل المساواة بين الجنسين محركا رئيسيا للتنمية المستدامة؛ ولا يزال تعميم مراعاة المنظور الجنساني باستمرار في عمل كيانات منظومة الأمم المتحدة لدعم تنفيذ منهاج عمل بيجين وخطة عام 2030 أمرا بالغ الأهمية. وكما يتبين من هذا التقرير، فإن المبادرات المتخذة على الصعيدين الدولي والوطني تسهم في توثيق التعاون من أجل التعجيل بإحراز تقدم في مجال المساواة بين الجنسين. ويدعم العمل المضطلع به في سياق تقرير الأمين العام المعنون "خطتنا المشتركة" الدعوة إلى إشراك المرأة في المحافل المتعددة

الأطراف وخارجها، مع تعزيز تنسيق وتركيز العمل المشترك بين الوكالات من أجل تحسين إعمال حقوق النساء والفتيات وتلبية احتياجاتهن.

86 - وشمل الاستعراض المستقل لقدرات الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين تقييماً لقدراتها على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع الركائز. وتتناول الاستنتاجات والتوصيات المنبثقة عن هذا الاستعراض مسائل هيكلية وتمويلية وقيادية من شأنها أن تزيد من تعزيز القدرات والنتائج المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق المنظمة بأسرها، حتى تتمكن من تحسين ما تقدمه من خدمات لصالح النساء والفتيات في جميع أنحاء العالم. وتبرز هذه الجهود أهمية وفوائد إدماج منظورات جنسانية في الأولويات السياسية العالمية للأمم المتحدة وما يترتب على ذلك من إجراءات متابعة. وسيسترد بالتوصيات المنبثقة عن هذا الاستعراض في العمل الجاري لتحقيق رؤية الأمم المتحدة في حلتها الجديدة في إطار خطتنا المشتركة.

87 - وبالمثل، فإن الالتزامات التي تم التعهد بها في إطار حملة جيل المساواة تعزز أيضاً بناء التحالفات من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. ومن المتوقع أن تسهم عضوية هيئة الأمم المتحدة للمرأة في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في زيادة تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في العمل الإنساني. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التقارير المقدمة في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة وخطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية تظهر التقدم المحرز في تعميم مراعاة منظورات جنسانية في مهام وعمليات الكيانات والأفرقة القطرية التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. وعلى الرغم مما تقدم، لا يزال هناك الكثير مما ينبغي القيام به. ويتطلب تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها والتعجيل بذلك تعزيز الدعم والعمل على نطاق المنظومة من أجل تحسين الأداء على جميع المستويات. وبناء على ذلك، يوصى بأن تتنظر منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، في اتخاذ الإجراءات التالية:

(أ) مواصلة تعزيز الدعم للتعجيل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات والبرامج، ولا سيما لدعم تنفيذ خطة عام 2030 على نحو يراعي الاعتبارات الجنسانية على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري، مع مراعاة التأثير الهائل للآزمات العالمية، بما في ذلك جائحة كوفيد-19، على ما سبق تحقيقه من مكاسب في مجال المساواة بين الجنسين؛

(ب) تكريس جهود متواصلة لتقييم ورصد قدرة منظومة الأمم المتحدة وكياناتها ومكاتبها الميدانية على معالجة مسألة تعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل تنفيذ خطة عام 2030، بما يشمل إجراء تحليل لهيكلها الجنساني من حيث الموارد والمكانة لضمان التأثير على القرارات؛

(ج) ضمان اعتماد جميع كيانات الأمم المتحدة معايير قوية على نطاق المنظومة ومتفق عليها بشكل عام وتنفيذ نهج متسقة ومنسقة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على جميع المستويات وفي جميع مجالات العمل؛

(د) ضمان قيام جميع كيانات الأمم المتحدة بإدراج المساواة بين الجنسين كنتيجة ريفية المستوى في خططها الاستراتيجية من أجل التنفيذ الفعال لمنظورات المساواة بين الجنسين في جميع جوانب عمل المنظمة؛

(هـ) تعزيز قدرة كيانات الأمم المتحدة في مجالي الإدارة والميزنة القائمتين على النتائج لإتاحة عملية قوية على نطاق المنظومة للإبلاغ عن النتائج الجنسانية وتجميعها في إطار السعي لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة؛

(و) ضمان إنشاء وتعزيز وظيفة مكرسة للمساواة بين الجنسين من خلال وحدات متخصصة ذات موارد وخبرات محددة لتنفيذ السياسة والاستراتيجية الجنسانية للكيانات في سياق الولاية الموكلة إليها، بسبل منها الأخذ بمنظور تقاطعي يراعي النطاق الكامل لموازن القوى التي تقوم عليها أوجه عدم المساواة بين الجنسين؛

(ز) ضمان توفير تمويل كاف ومستدام يمكن التنبؤ به للمساواة بين الجنسين من أجل تنفيذ منهاج عمل بيجين وخطة عام 2030 وإحداث تغيير تحويلي لصالح النساء والفتيات؛

(ح) تعزيز تنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني في كيانات الأمم المتحدة وتحقيق النتائج الجنسانية لأهداف التنمية المستدامة، بسبل منها تعزيز الرقابة على جميع المستويات وضمان التتبع المالي الفعال للاستثمارات في مجالي المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة وتحقيق الحد الأدنى من الأهداف المالية؛

(ط) تعزيز التنفيذ المنهجي لمؤشر المساواة بين الجنسين في جميع كيانات الأمم المتحدة وأفرقتها القطرية وصناديق التمويل الجماعي المشتركة بين الوكالات، بسبل منها الاستخدام المتزايد والمتعاقد للأدوات المتاحة على نطاق المنظومة (مثل نظام UN-Info، ومؤشر المساواة بين الجنسين، وخطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية) لضمان التمويل الكافي للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة؛

(ي) زيادة الاستثمار في تنمية القدرات من أجل المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، مع إيلاء اهتمام خاص لتعزيز التحليل الجنساني وجمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس، من أجل الإدماج الكامل للاعتبارات الجنسانية في مجالات العمل التقنية وغير التقنية والناشئة، بسبل منها التعاون والتنسيق بين الوكالات، مع إيلاء اهتمام خاص لتعزيز التحليل الجنساني المحدد للهدف للفئات الأكثر تخلفاً عن الركب؛

(ك) تعزيز المساءلة عن النتائج والاتساق من خلال التنفيذ الكامل لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وخطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية من جانب كيانات المنظومة والأفرقة القطرية وإشراكها في الإبلاغ عن ذلك، بسبل منها تبسيط وربط تحليل المساءلة الخاصة بكل كيان عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني بالنتائج المحققة على مستوى الأفرقة القطرية، وتعزيز التخطيط الاستراتيجي، وتعزيز إدارة الأداء بطريقة مراعية للاعتبارات الجنسانية، وتعزيز جمع وتوافر واستخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس؛

(ل) دعوة جميع الأفرقة القطرية إلى التنفيذ الكامل لخطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية، بسبل منها تقديم تقارير شاملة وسنوية، مع ضمان المواءمة مع الأطر والعمليات الرئيسية لإعادة تنظيم الأمم المتحدة وضمان تحقيق نتائج ملموسة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات من خلال نهج متين لتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛

(م) مواصلة الجمع بين أفرقة الأمم المتحدة القطرية من خلال شبكة جهات التنسيق المعنية بخطة العمل على نطاق المنظومة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية من أجل التحوار وتبادل الممارسات الجيدة دعماً للجهود الفردية التي تبذلها الأفرقة القطرية لإحراز تقدم بشأن المؤشرات المتدنية الأداء وزيادة عدد الأفرقة القطرية التي تقدم تقارير شاملة وسنوية على السواء؛

(ن) تشجيع الأفرقة المواضيعية المعنية بالمساائل الجنسانية على التنفيذ الكامل للمعايير والإجراءات الخاصة بهذه الأفرقة في جهودها الرامية إلى دعم الأفرقة القطرية في وضع نظم توحد فيها نُهج تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتُعزِّز فيها القدرات على البرمجة المراعية للاعتبارات الجنسانية؛

(س) مواصلة تعزيز التبادل فيما بين بلدان الجنوب من خلال إتاحة فرص منتظمة للتعلم المتبادل والتبادل فيما بين أفرقة الأمم المتحدة القطرية، فضلاً عن فرص توثيق الممارسات الجيدة وتبادلها. وبالإضافة إلى ذلك، مواصلة التركيز على مؤشرات الأداء التي كان التقدم المحرز فيها بطيئاً أو لا يزال ضعيفاً؛

(ع) تعزيز المشاركة المباشرة والهادفة للمرأة في مختلف التدخلات في مجالات العمل الإنساني والسلام وحقوق الإنسان والتنمية، بما يشمل التكيف مع تغير المناخ والاستجابة للأمن الغذائي والوقاية من الكوارث، باعتبار ذلك جانباً رئيسياً من جهود إضفاء الطابع المحلي؛

(ف) تعزيز القدرة على التحليل الجنساني لتعزيز اعتبارات المساواة بين الجنسين في الخطة المتعلقة بالسلام والأمن؛

(ص) الدعوة بقوة إلى المساواة بين الجنسين وإعمال حقوق الإنسان الواجبة للنساء والفتيات في العمليات المتعلقة بوضع المعايير بغية تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في قضايا حقوق الإنسان؛

(ق) تشجيع تعزيز أوجه التأزر بين عمل جهات التنسيق المعنية بالمساائل الجنسانية وتلك التي تعمل على إدماج منظور الإعاقة لضمان تعبئة الموارد واستخدامها على النحو الأمثل من أجل تعزيز الخبرة في مجالي المساواة بين الجنسين وإدماج منظور الإعاقة.