

Distr.: General
2 April 2012
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



للمناقشة

صندوق الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام ٢٠١٢

٥-٨ حزيران/يونيه ٢٠١٢

البند ٤ من جدول الأعمال المؤقت*

التقرير المتعلق بالتقدم المحرز في العمل المضطلع به في اليونيسيف من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين

موجز

يُقدّم هذا التقرير عملاً بمقرر المجلس التنفيذي ١٣/٢٠١١، الذي طلب، في جملة أمور، إلى اليونيسيف أن يقدم تقريراً عن التقدم المحرز في العمل المضطلع به في اليونيسيف من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، وذلك تمثيلاً مع الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل، في الدورة السنوية للمجلس التنفيذي عام ٢٠١٢. ويمكن قراءة هذا التقرير بالتضافر مع التقرير السنوي للمدير التنفيذي (E/ICEF/2012/3) والبيانات المرفقة به.

* E/ICEF/2012/9



الرجاء إعادة استعمال الورق

090512 090512 12-30263X (A)



مقدمة

١ - يتضح من تقييم الجهود التي تضطلع بها اليونيسيف لإدماج المساواة بين الجنسين وتعميم المنظور الجنساني أنه تم وضع عدد من النظم التأسيسية الرئيسية خلال العامين الماضيين. وتشمل هذه النظم تعزيز التزام القيادة، والمساءلة، ونظماً وبيانات لرصد التقدم. وعلى مستوى الموظفين، زادت المعارف والفهم، كما تتواصل أنشطة البرامج التي تركز على نوع الجنس في عدد من المناطق والقطاعات وكذلك عبر القطاعات. وفي الوقت نفسه، تتجلى القيود والتحديات الهامة بوضوح: إعادة معايرة القياس والرصد وتعميقهما؛ واستطلاع سبل استثمار الموارد الحالية واستغلالها؛ وتعزيز الالتزام على كافة مستويات القيادة. وليس الموظفون بحاجة فقط إلى تقدير المساواة بين الجنسين وتعميم المنظور الجنساني باعتبارها مفاهيم مثالية، وإنما اكتساب مهارات ملموسة أيضاً وتطبيقها في تنفيذ هذه المفاهيم عبر نطاق أوسع من النشاط البرنامجي. ولا يزال بناء المهارات والقدرات وتوجيه الموارد ليس فقط لتوسيع بل لتعميق المساواة بين الجنسين باعتبارها مكوناً أساسياً لعمل اليونيسيف من بين التحديات الهامة.

٢ - وقد جددت اليونيسيف تركيزها على الإنصاف: وهذا قد وضع المساواة بين الجنسين في بؤرة النقاش الجاري بشأن تحديد الاختناقات والحواجز الرئيسية، وهيئة بيئة تمكينية من أجل تحقيق نتائج لجميع الأطفال، مع توجيه اهتمام خاص إلى الأكثر تعرضاً وتهميشاً. ويتيح هذا التركيز على الإنصاف فرصة فريدة لمعالجة الثغرات الباقية مع استكمال الإنجازات الأخيرة لإدماج المساواة بين الجنسين في عمل اليونيسيف.

٣ - ويوفر القسم الأول من هذا التقرير المعلومات الأساسية اللازمة لخطة العمل الاستراتيجية ذات الأولوية لليونيسيف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين (٢٠١٠-٢٠١٢) (خطة العمل الاستراتيجية). ويتناول القسم الثاني التقدم الذي أحرزته المنظمة في تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية؛ ويوضح المكاسب التي تحققت والتحديات التي ووجهت في عام ٢٠١١ في سبيل استيفاء المعايير التي تتضمنها خطة العمل الاستراتيجية، استناداً إلى أرقام خط الأساس التي عُرضت في التقرير المتعلق بالتقدم المحرز في العمل المضطلع به في اليونيسيف من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين والذي قُدم إلى المجلس التنفيذي في عام ٢٠١١. ويبحث القسم الثالث العوامل الرئيسية التي أتاحت أو أعاقَت تحقيق نتائج المساواة بين الجنسين، والتي ينبغي أن توضع في الاعتبار أثناء مُضي المنظمة قُدماً. ويوضح القسم الرابع سبل المضي قُدماً، في الوقت الذي تستكمل في اليونيسيف خطة العمل الاستراتيجية الحالية وتبدأ في وضع خطة

عمل جديدة، واضحة في اعتبارها بعض الفرص والعمليات الرئيسية التي يمكن استغلالها في تحقيق هذا العمل.

أولا - معلومات أساسية

٤ - منذ تحديث سياسة اليونيسيف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين الفتيات والنساء في أيار/مايو ٢٠١٠، كانت هذه المنظمة تنفذ خطة عمل استراتيجية ذات أولوية مدتها ثلاث سنوات متعلقة بالمساواة بين الجنسين وتستند إلى هذه السياسة. وتحدد خطة العمل الاستراتيجية ثمانية مجالات تغيير لتحويل اليونيسيف إلى منظمة امتياز ملتزمة بتعزيز المساواة بين الجنسين: (أ) المساءلة والإطار الاستراتيجي؛ (ب) والقدرة والمعارف؛ (ج) والقيادة والتأثير والدعوة؛ (د) والبرمجة؛ (هـ) و"نحن نقرن القول بالعمل" (في الممارسات المؤسسية لليونيسيف)؛ (و) والشراكات؛ (ز) والموارد المالية؛ (ح) والاتصالات. وهي تغطي جميع جوانب أعمال اليونيسيف، بما في ذلك في سياق حالات الطوارئ والتنمية، فضلاً عن الدعوة والعمليات. وتقع المسؤولية عن خطة العمل الاستراتيجية على جميع مكونات المنظمة، وكانت المكاتب الإقليمية وشعب المقر تقدم التقارير عن تنفيذها منذ أن بدأت. وتقوم فرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين التي يرأسها مدير إدارة السياسة والممارسة بمراقبة تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية وإرسال تقارير إلى المكتب التنفيذي وفريق الإدارة العالمي.

٥ - وتحدد خطة العمل الاستراتيجية عدداً من المعايير في إطار مجالات التغيير الثمانية، يجري على أساسها رصد التقدم والأداء. ويقدم هذا التقرير بيانات ومعلومات استناداً إلى مختلف الآليات والأدوات التي أوجدتها المنظمة منذ ذلك الوقت لرصد أداء المنظمة.

٦ - وشاركت اليونيسيف أيضاً في تجربة خطة العمل الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة من أجل تنفيذ سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بقيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وستتيح آليات الرصد القائمة للمنظمة إعداد تقارير بشكل فعال على أساس معايير الأداء المحددة. وفي شباط/فبراير ٢٠١٢، نُظمت دورة خاصة، بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، لموظفي اليونيسيف لإعداد تقرير عن التجربة الرائدة وعن تحسين إطار إعداد التقارير. ومن المتوقع أن تُستكمل خطة العمل الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة خطة العمل الاستراتيجية لليونيسيف عن طريق تعزيز التركيز على جميع جوانب المساواة بين الجنسين على نطاق المنظمة.

٧ - وبما أن عام ٢٠١٢ يصادف العام الأخير لخطة العمل الاستراتيجية، فسيتم إجراء استعراض بإشراف فرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين للتقدم المحرز والتحديات التي

صودفت على مدى فترة تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية، بغية وضع خطة عمل جديدة. وكما كان الحال مع خطة العمل الاستراتيجية الحالية، سيتم وضع الخطة الجديدة من خلال عملية تشاورية، تشارك فيها جميع مكونات المنظمة، لتحقيق وتعزيز الملكية والالتزام.

ثانياً - التقدم المحرز في تنفيذ أنشطة إدماج المنظور الجنساني لخطة العمل الاستراتيجية ذات الأولوية في عام ٢٠١١

٨ - خلال السنة الأولى من تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية، كان الجهد الرئيسي مُنصباً على بناء النظم وآليات وأدوات جمع البيانات. وتركزت الجهود في عام ٢٠١١ على ضمان استخدامها الفعال. وشملت مجالات التركيز الرئيسية ما يلي: ضمان جودة وثائق البرامج القطرية؛ واستمرار المساهمات التنظيمية في الاستعراضات الجنسانية للبرامج القطرية؛ وتحسين التحليل الجنساني؛ وزيادة إلمام الموظفين بالسياسة الجنسانية؛ وتشجيع استخدام السياسة الجنسانية؛ وضمان الاستخدام الفعال لمؤشر المساواة بين الجنسين؛ وتعزيز إدماج المنظور الجنساني في استعراضات الأداء. وتم اعتماد أدوات جديدة وإرشادات لمواصلة تحسين قدرة الموظفين. وكان تقاسم المعلومات مع المكاتب الإقليمية والقطرية لضمان المزيد من الاستجابة والمساءلة يعد أيضاً من بين العناصر الرئيسية لتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية في عام ٢٠١١. وتم إبلاغ المكاتب الإقليمية بالتقدم المحرز على أساس معايير خطة العمل الاستراتيجية من أجل التشجيع على توجيه المزيد من الاهتمام إلى المجالات التي تتطلب جهداً أكبر للإسراع بالتقدم.

٩ - وواصلت اليونيسيف بناء شراكات مع وكالات ومنظمات أخرى في مجال المساواة بين الجنسين، وخاصة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وعملت اليونيسيف بصورة وثيقة مع فريق العمل المعني بالجنسانية التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لتحسين الأداء على المستوى القطري المتعلق بنتائج المساواة بين الجنسين. وعلاوة على ذلك، تتعاون اليونيسيف بصورة وثيقة مع منظمة بلان انترناشيونال، وهي منظمة رائدة تعمل من أجل تعزيز حقوق الفتيات، وتشارك في مبادرة "لأني فتاة".

١٠ - ويشير استعراض للبيانات والمعلومات التي تجمعت على أساس معايير خطة العمل للسنة التالية إلى أن عام ٢٠١١ شهد بعض الإنجازات البارزة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين. غير أن التقدم كان متواضعاً في بعض المجالات، حيث سيحتاج الأمر إلى مزيد من الجهود لاستيفاء بعض المعايير بحلول نهاية عام ٢٠١٢.

القياس والمعايير

١١ - عند وضع خطة العمل الاستراتيجية، تم تحديد ١٩ معياراً لتتبع التقدم. وكان وضع عدد محدود من التدابير النوعية في معظمها يعدّ نهجاً عملياً لجمع البيانات عن الجوانب الرئيسية للخطة على نطاق المنظمة دون فرض أعباء على الموارد، أو النظم، أو قدرة الموظفين. وتم قدر المستطاع استخدام الآليات القائمة، مثل التقارير السنوية للمكاتب القطرية أو نظم الرصد العالمية، لجمع البيانات وإجراء التحليلات. وفي الوقت نفسه، أُضيفت مسائل خاصة بالرصد إلى التقارير السنوية للمكاتب القطرية، كما وُضعت آليات جديدة، مثل الدراسة الاستقصائية للتقييم الذاتي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، من أجل جمع البيانات ذات الصلة. وقد تم تداول كثير من التدابير التي وفرت تحليلاً مفيداً للتقدم الذي أحرزته خطة العمل الاستراتيجية. غير أنه ظهر عدد من التحديات عندما اتضحت بشكل متزايد قدرة هذه المعايير على توفير معلومات متسقة و موثوق بها في فترات عديدة.

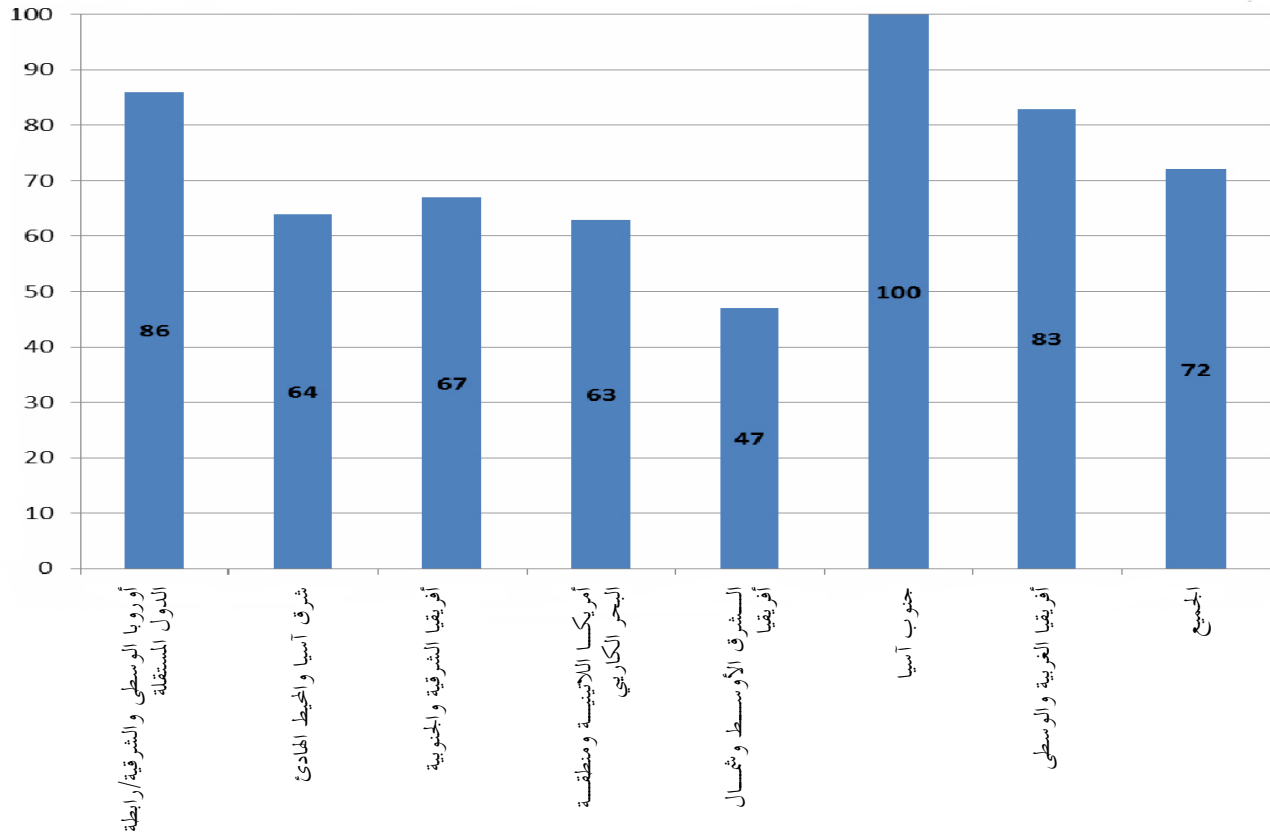
١٢ - وتم حتى الآن تطبيق ١٣ معياراً من أصل ١٩ معياراً على نطاق المنظمة. وهذا يعني أن البيانات ليست متاحة على الفور لتقييم ٦ معايير. وبدا أن هذه التدابير يلزم تتبعها عن طريق الآليات القائمة، ومعظمها إعداد تقارير على مستوى الشعبة أو على المستوى القطري أو الإقليمي. وكان من الصعب التغلب على بعض التحديات الخاصة بالتعريف واللوجستيات لجمع بيانات عن هذه التدابير الستة. وبالنسبة للمعايير الباقية وهي ١٣ معياراً، والتي تتوفر بشأنها بيانات، فإنها تعد ذات نوعية مختلطة، ولا يزال يجري تحسين العديد منها. وتشكل البيانات التي جاءت عن بعض المؤشرات تحديات خاصة بالتعريف والتفسير، مما يوحي بأنه لكي تكون هذه المعايير مفيدة، فإنه قد يتعين استخدام طائفة أوسع من الأدوات النوعية، بالاقتران مع تدابير نوعية محددة بعناية أكبر. وتعد هذه المعلومات ضرورية أيضاً لتوضيح الأسباب الكامنة وراء التحولات التي تحدث وكذلك وراء نوعية وعمق هذه التحولات. وللمضي قدماً، فإن اليونيسيف ستحدد أفضل الخيارات لضمان أن توفر المعايير معلومات متسقة ومؤكدة وجيدة بدرجة أكبر دون ضياع للوقت والموارد بغير داع.

١٣ - وتصنف النتائج الخاصة بالمعايير، والتي تجمع مجالات التغيرات الثمانية، ضمن ثلاث فئات عامة: (أ) النظم والأعراف والعمليات المؤسسية؛ (ب) وقدرات الموظفين؛ (ج) وإدماج المنظور الجنساني في البرامج.

ألف - النظم والأعراف والعمليات المؤسسية

الاستعراضات الجنسانية للبرامج القطرية: التقدم مستمر ولكن ينبغي معالجة التفاوت الإقليمي ومتابعة خطط العمل بعناية

١٤ - في أعقاب التعليمات البرنامجية التي صدرت في عام ٢٠٠٦، صدر توجيه تنفيذي في عام ٢٠٠٩ يطلب من ممثلي اليونيسيف ضمان إجراء استعراضات جنسانية للبرامج القطرية مرة واحدة على الأقل في كل دورة برنامجية. ومنذ ذلك الوقت، ارتفع عدد الاستعراضات التي أُجريت بدرجة كبيرة. وحتى عام ٢٠١١، تم استعراض ٧٢ في المائة من جميع البرامج القطرية من منظور جنساني على مدى أربع سنوات على الأقل، وبذلك تحقق هدف الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل وهو استعراض ٧٠ في المائة على الأقل من جميع البرامج القطرية بحلول عام ٢٠١٣، ليقترّب بذلك من المعيار الذي حددته خطة العمل الاستراتيجية وهو ٧٥ في المائة بحلول عام ٢٠١٢. ويبين الشكل ١ تفاصيل النسبة المئوية للبرامج القطرية التي أُجريت فيها استعراض جنساني حسب المنطقة.



الشكل ١: النسبة المئوية للبرامج القطرية التي أُجريت فيها استعراض جنساني خلال السنوات الأربع الماضية، حسب المنطقة

١٥ - وتفيد بيانات التقرير السنوي أن أداء منطقة جنوب آسيا كان طيباً بشكل خاص لضمان إجراء استعراضات جنسانية للبرامج القطرية، مع استكمال جميع البلدان للاستعراضات. وقد أجرى معظم بلدان أوروبا الوسطى والشرقية ورابطة الدول المستقلة، وكذلك بلدان أفريقيا الغربية والوسطى استعراضات جنسانية. ويلزم بذل جهود إضافية في بعض المناطق الأخرى، ولا سيما في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حيث تم استعراض أقل من نصف جميع البرامج القطرية تقريباً من منظور جنساني.

١٦ - وقد تابعت المكاتب القطرية نتائج وتوصيات الاستعراضات الجنسانية بوضع خطة عمل لتحسين أدائها في تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق البرامج. ونظم بعضها أيضاً حلقات عمل تدريبية جنسانية لبناء قدرات الموظفين والتمست خبرات جنسانية خارجية لتنفيذ خطة العمل.

١٧ - غير أن وضع برامج العمل وأعمال المتابعة للتوصيات المنبثقة من الاستعراضات الجنسانية لا تجري بصورة منهجية. ففي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، تم إعداد مجموعة رئيسية من الإرشادات والأدوات لإجراء الاستعراضات الجنسانية من أجل مساعدة المكاتب القطرية في هذه العملية، وتشمل وضع خطة عمل وإطار للرصد ضمن عملية الاستعراض الجنساني. وتستند هذه المجموعة إلى النموذج الذي وضعته منظمة العمل الدولية للتحقق من حالة المساواة بين الجنسين، وتسعى لتعزيز الملكية التنظيمية لمبادرات المساواة بين الجنسين في المكاتب القطرية عن طريق التشاور والتحليل الدقيق، وتعزيز التعلم التنظيمي الخاص بالعلاقة بين الجنسين عن طريق عملية تشكيل الأفرقة، وتقاسم المعلومات، والتأمل، ضمن إطار منهجية التقييم الذاتي التشاركي. ولضمان متابعة التوصيات بشكل أفضل، توصي المجموعة أيضاً بنقاط زمنية استراتيجية لإجراء الاستعراضات، وربطها بعمليات استعراض البرامج القطرية، مثل استعراض منتصف المدة. ويجري أيضاً إعداد توجيهات للمكاتب القطرية لكي تُستخدم بالاقتران مع المجموعة الرئيسية أو بدلاً منها في الحالات التي تفضل فيها المكاتب إجراء تقييم خارجي مستقل، أو تجري استعراضاً جنسياً مشتركاً لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، أو مع فريق الأمم المتحدة القطري.

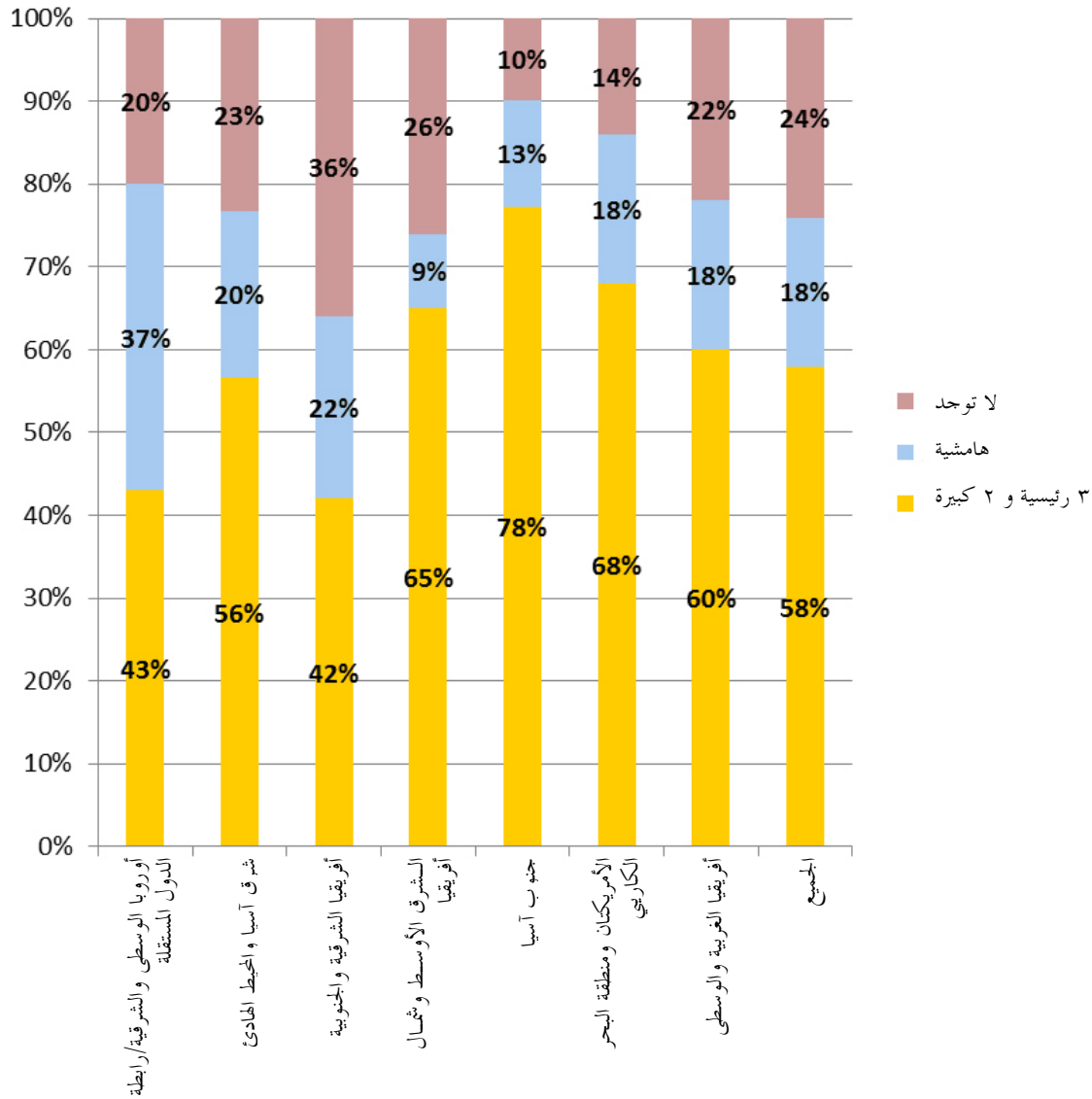
دعم الإدارة للقضايا الجنسانية على المستوى القطري: صعوبة التحديد من التدابير القائمة

١٨ - أدرج موضوع المساواة بين الجنسين في جداول أعمال فريق الإدارة القطري، وبصورة أكثر تكراراً في المكاتب القطرية في مناطق جنوب آسيا وشرق آسيا والمحيط الهادئ، حيث ركز نحو ثلاثة من بنود جدول أعماله في المتوسط سنوياً بشكل مباشر على المساواة

بين الجنسين أو تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ففي أفريقيا الشرقية والجنوبية، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وأفريقيا الغربية والوسطى، ركز بندان من بنود جدول الأعمال في المتوسط على هذا المجال. وفي عام ٢٠١١، أُدرج موضوع المساواة بين الجنسين كموضوع رئيسي في البيانات العامة التي ألقاها ممثلو اليونيسيف في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في أغلب الأحيان، بمعدل ١٣ بياناً تقريباً لكل مكتب قطري خلال العام، يليه ثمانية بيانات تقريباً لكل مكتب قطري في جنوب آسيا، وسبعة بيانات لكل مكتب قطري في أفريقيا الغربية والوسطى. وهذه معايير يلزم مواصلة تنقيحها نظراً لأن طبيعة بنود جدول الأعمال أو البيانات يَحتمل أن تكون أهم من العدد. وفي خطة العمل الجديدة، سيتم التماس معلومات نوعية لإضافة مزيد من العمق وتوفير سياق للبيانات الكمية التي تُجمع حالياً؛ وهذا سيساعد على فهم أفضل لطبيعة بيانات الممثلين والمسائل الجنسانية التي تناقش في اجتماعات فريق الإدارة القطري، وتقييم أثرها المحتمل.

مؤشر المساواة بين الجنسين: تحقق هدف مخصصات الموارد ولكن حالات التفاوت الإقليمي والقطاعي لا تزال مصدر قلق

١٩ - صادف العام الماضي، وهو عام ٢٠١١، عام التنفيذ الكامل الأول لمؤشر المساواة بين الجنسين الخاص باليونيسيف في المكاتب الإقليمية والقطرية. ويرصد المؤشر المخصصات المالية والنفقات المصروفة من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين أو تمكين الفتيات والنساء، بناءً على المساهمة المتوقعة للنتائج الوسيطة في هذا الهدف. ويتطلب المؤشر وضع تقدير لكل نتيجة وسيطة ممولة من الميزانية البرنامجية، مقابل أربع فئات تتراوح بين 'صفر' (لا يُتوقع مساهمتها في المساواة بين الجنسين بأي صورة ملحوظة) و '٣' (النهوض بالمساواة بين الجنسين هدف رئيسي للنتيجة). وأجري خلال العام الأول استعراض لتقييم دقة التقديرات. وبناءً على هذا التقييم، تم تنقيح المذكرة الإرشادية للمؤشر ووضع موارد إضافية لمساعدة الموظفين على تطبيق المؤشر. وعلاوة على ذلك، فإنه يجري تحليل النتائج التي اعتبرت أنها تساهم في النهوض بالمساواة بين الجنسين كهدف رئيسي، لتحديد الإجراءات اللازمة لتحسين قدرة اليونيسيف على تحقيق نتائج المساواة بين الجنسين بصورة متسقة.



الشكل ٢: التقسيم الإقليمي لمخصصات الميزانية البرنامجية بناءً على تقديرات مؤشر المساواة بين الجنسين

٢٠ - وطبقاً للبيانات المستندة إلى مؤشر المساواة بين الجنسين، تحقق هدف خطة العمل الاستراتيجية، وهو ضمان أن يحقق نصف النتائج الوسيطة الممولة من الميزانية البرنامجية على الأقل مساهمة "رئيسية" أو "كبيرة" (الفتتان ٢ و ٣)^(١) في النهوض بالمساواة بين الجنسين (٥٠ في المائة). وقد ساهم العمل بهذا المؤشر في زيادة الوعي بأهمية ضمان تصدي النتائج

(١) قُيِّمت هذه النتائج على أنها "تسهم في النهوض بالمساواة بين الجنسين أو تمكين الفتيات والنساء" كهدف رئيسي أو أنها قدمت مساهمة كبيرة في سبيل تحقيق هذا الهدف.

الوسيلة للشواغل الجنسانية، بناءً على نتائج تحليلات الحالة الخاصة بالأطفال والنساء. غير أنه من المهم ملاحظة أن ١١ في المائة فقط من النتائج الوسيطة الممولة من الميزانية البرنامجية قد صُنفت على أنها حققت مساهمة رئيسية في النهوض بالمساواة بين الجنسين، وأن ٣٠ في المائة من النتائج الوسيطة لم تسهم على الإطلاق في النهوض بالمساواة بين الجنسين. وفضلاً عن ذلك، كان التقدم فيما بين المناطق متفاوتاً، حيث تجاوز بعض المناطق الهدف المحدد (جنوب آسيا بنسبة ٦٧ في المائة من النتائج الوسيطة التي ساهمت في النهوض بالمساواة بين الجنسين، وأفريقيا الغربية والوسطى بنسبة ٦٦ في المائة)، في حين أن هناك مناطق أخرى، مثل أوروبا الوسطى والشرقية/رابطة الدول المستقلة (٣٩ في المائة)، وأفريقيا الشرقية والجنوبية (٤١ في المائة) تحتاج إلى بذل مزيد من الجهود لتحقيق الهدف.

٢١ - ومن حيث النفقات المصروفة من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين أو تمكين الفتيات والنساء، تم تقييم ٥٨ في المائة من نفقات الميزانية البرنامجية في عام ٢٠١١ على أنها تسهم بصورة رئيسية أو بدرجة كبيرة في نتائج المساواة بين الجنسين. وهدف خطة العمل الاستراتيجية لعام ٢٠١٢ هو ٧٥ في المائة من نفقات الميزانية البرنامجية. وهناك بعض الفوارق الإقليمية في هذا المؤشر أيضاً، حيث تجاوزت إحدى المناطق هذا الهدف (جنوب آسيا بنسبة ٧٨ في المائة)، واقترب بعض المناطق من هذا الهدف (الأمريكتان ومنطقة البحر الكاريبي بنسبة ٦٨ في المائة والشرق الأوسط وشمال أفريقيا بنسبة ٦٥ في المائة)، وهناك مناطق أخرى لا تزال بعيدة عن تحقيق الهدف (أوروبا الوسطى والشرقية/رابطة الدول المستقلة بنسبة ٤٤ في المائة، وأفريقيا الشرقية والجنوبية بنسبة ٤٢ في المائة). وبالنسبة لبعض المناطق، يعد نمط النفقات متسقاً مع التقدم في الاستعراضات الجنسانية، في حين أن هذا ليس هو الحال بالنسبة لمناطق أخرى. وهذا المجال يتطلب المزيد من الاستطلاع عن طريق بيانات نوعية.

٢٢ - وبدا أن مجالات النتائج الرئيسية للخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل بنسبها العالية بصورة متسقة للنفقات (أكثر من ٦٠ في المائة) مقارنة بالنتائج الوسيطة التي اعتبرت أنها تسهم بصورة رئيسية أو بدرجة كبيرة في النهوض بالمساواة بين الجنسين كانت تركز على ثلاثة مجالات تركيز: التعليم، وفيرس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وحماية الطفل. وكانت نتائج المجالات الرئيسية التي ظلت مفقودة في الفئة الرئيسية أو الكبيرة تتمثل في مجالي تغذية الطفل والصحة، وهما من أكبر المجالات التقنية في عمل اليونيسيف. غير أنه من بين الأمور المشجعة أن النفقات على القضايا الشاملة والأنشطة الموجهة نحو السياسات تكشف عن معدلات مرتفعة نسبياً (٥٠ في المائة أو أكثر) من النفقات على الأنشطة ذات التركيز الكبير أو الرئيسي على المساواة بين الجنسين. وتكشف أيضاً بعض مجالات النتائج الرئيسية بالنسبة لأنشطة في مجالات الاستجابة الإنسانية، والمياه، والصرف الصحي عن نفقات بنسبة ٥٠ في المائة أو أكثر على

المساواة بين الجنسين. وفي الوقت نفسه، فإن التركيز الرئيسي على المساواة بين الجنسين في النفقات يبدو أنه شيء نادر في معظم مجالات النتائج الرئيسية حيث تجاوزت خمسة من مجالات النتائج الرئيسية عتبة الـ ٢٠ في المائة، وتجاوز مجال واحد فقط عتبة الـ ٤٠ في المائة.

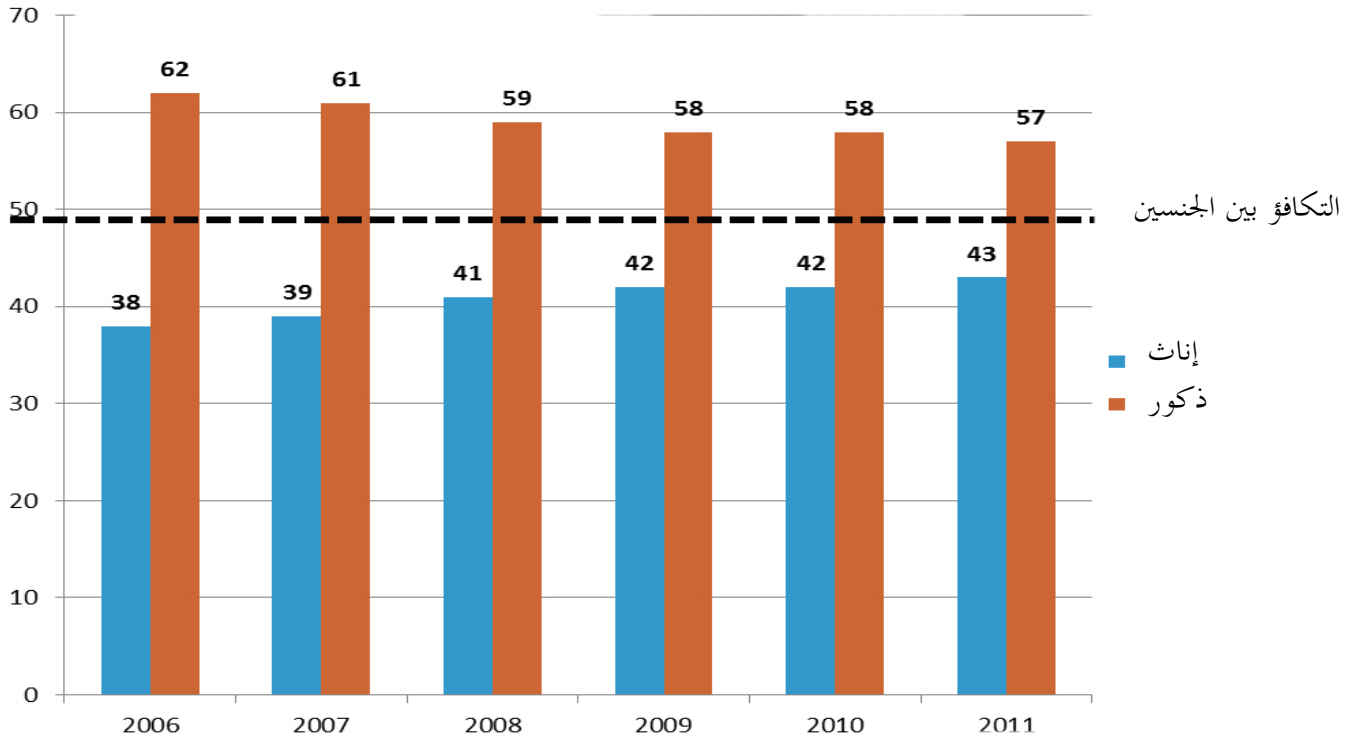
٢٣ - وتواصل اليونيسيف دعم تنفيذ المؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لرصد مخصصات التمويل للأعمال الإنسانية المراعية للمنظور الجنساني على المستويين العالمي والقطري. وبالتعاون مع اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمشروع الاحتياطي المتعلق بالقدرات الإنسانية، نظمت اليونيسيف سلسلة من خمس حلقات عمل تدريبية على المؤشر لموظفين من المقر والمكاتب الإقليمية؛ ويجري التدريب على مستوى المكاتب القطرية.

التقييمات الرئيسية للمهام والأداء: لم تتخذ الاعتبارات الإنسانية حتى الآن طابعاً مؤسسياً كمكوّن رئيسي

٢٤ - أفاد ثلث المجيبين على الدراسة الاستقصائية السنوية لليونيسيف عن التقييم الذاتي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني بأن مهامهم الرئيسية تضمنت إشارة محددة إلى تعميم المنظور الجنساني. وهذا يمثل تحسناً مقارنة بعام ٢٠١٠، عندما بلغت النسبة ٢٤ في المائة، ولكنه لا يزال بعيداً عن الهدف المحدد وهو ٨٠ في المائة من الموظفين الذين يبلغون عن اهتمام واضح بتعميم المنظور الجنساني بحلول عام ٢٠١٢. وعلاوة على ذلك، أشار ٦ في المائة فقط من المجيبين على الدراسة الاستقصائية إلى أنهم قد ناقشوا المساواة بين الجنسين بصورة مستفيضة مع رؤسائهم، وهي نفس النسبة في عام ٢٠١٠. وعندما طُرح هذا السؤال على الرؤساء، أفاد ١٢ في المائة فقط بأنهم ناقشوا المساواة بين الجنسين بصورة مستفيضة مع موظفيهم أثناء استعراضات الأداء، مما يدل على عدم حدوث أي تغيير منذ عام ٢٠٠٩. وستقيّم اليونيسيف ما إذا كان ضعف الأداء بالنسبة لهذا المعيار هو بسبب طريقة تعريف وقياس المفهوم في الدراسة الاستقصائية، مما يتطلب وسائل أخرى تتجاوز الإبلاغ الذاتي، من أجل تقييم التقدم بصورة أدق في هذا المجال، أو ما إذا كان يلزم اتخاذ خطوات معينة لبناء القدرة بين الموظفين الذين يتولون مسؤوليات إشرافية لتحديد وتطوير مهام جنسانية لموظفيهم ولتقييم أدائهم.

التكافؤ بين الجنسين في التوظيف: اتجاهات إيجابية بشكل عام، ولكن يلزم بذل مزيد من الجهود على مستوى الرتبة مد - ١ والرتبة مد - ٢

٢٥ - وضعت اليونيسيف هدفاً محدداً للتوظيف في الإدارة العليا وهو "٥٠ في المائة الموظفين الإناث على مستوى الرتبة ف - ٥ وما فوقها بشكل عام" بحلول عام ٢٠١٣. ويتم رصد التكافؤ بين الجنسين عن طريق استعراض كبار الموظفين عند النظر في تعيينات كبار الموظفين. وفي حين لا تزال المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الوظائف العليا (ف - ٥ وما فوقها)، إلا أنه قد أُحرز تقدم في التحرك نحو التكافؤ بين الجنسين، وتشير الاتجاهات الحالية إلى أن هدف الـ ٥٠ في المائة يمكن أن يتحقق بحلول عام ٢٠١٣. ففي عام ٢٠٠٦، كانت المرأة تشغل ٣٨ في المائة فقط من الوظائف العليا؛ وقد ارتفعت هذه النسبة الآن إلى ٤٣ في المائة. غير أن التقدم على مستوى الرتبة مد - ١ والرتبة مد - ٢ ليس مشجعاً. فقد ظلت نسبة الوظائف التي تشغلها المرأة من الرتبة مد - ١ دون تغيير إلى حد كبير، وهي ٤١ في المائة خلال السنوات الخمس الماضية، وكان التقدم بالنسبة للتكافؤ الجنساني على مستوى الرتبة مد - ٢ غير مستقر، إذ ارتفعت نسبة الوظائف التي تشغلها المرأة من ٤١ في



الشكل ٣: النسبة المئوية للموظفين الذكور والإناث في الوظائف العليا (ف - ٥ وما فوقها)

استجابة الموظفين للاستغلال والانتهاك الجنسيين: تقدم مختلط وتفاوت بين المناطق

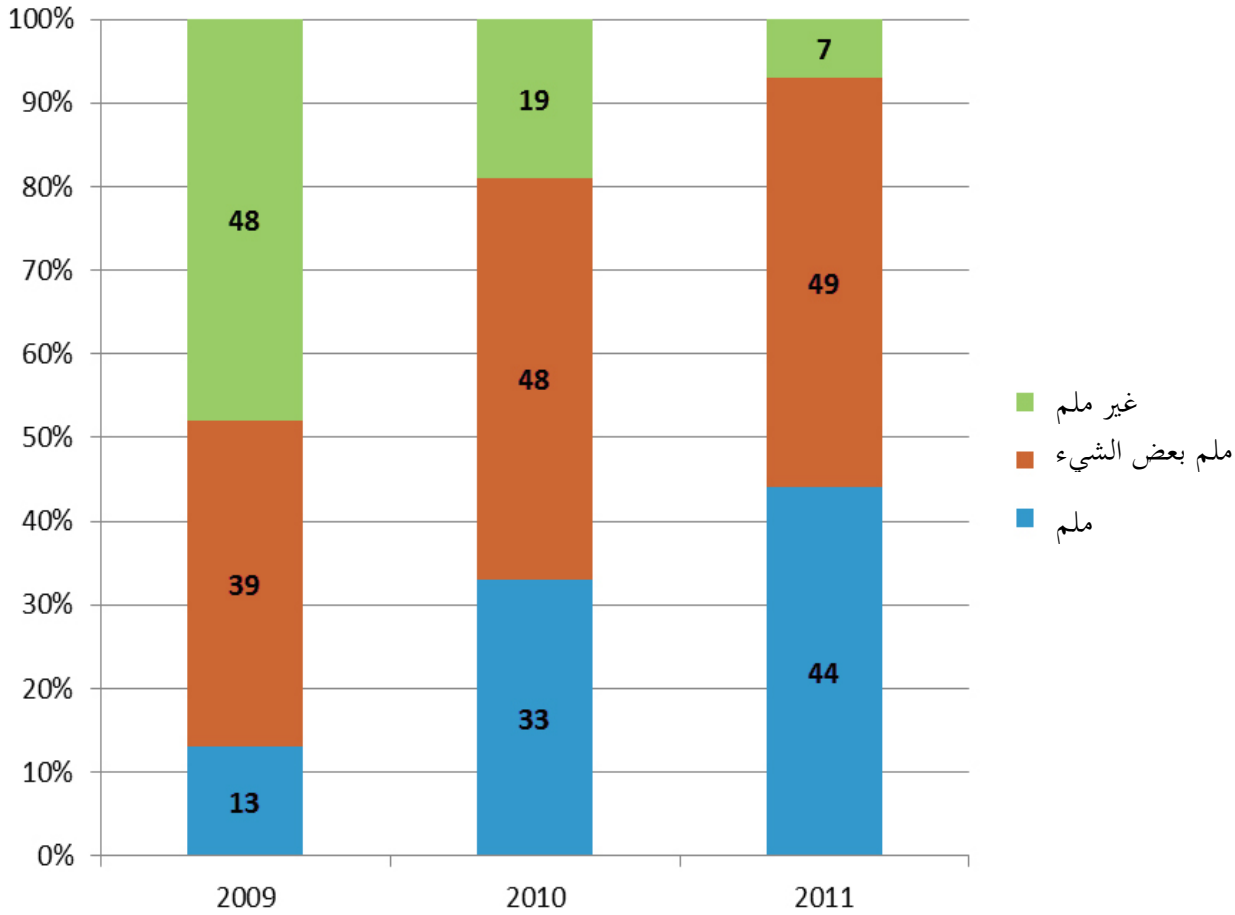
٢٦ - تماشياً مع نشرة الأمين العام بشأن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي (ST/SGB/2003/13)، والمبادئ التوجيهية المتصلة بذلك للتنفيذ في الميدان والصادرة عن اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، وضعت اليونيسيف معياراً في خطة العمل الاستراتيجية لجميع المكاتب القطرية يقضي بأن تطبق بحلول عام ٢٠١٢ آليات لكي يواجه موظفو اليونيسيف والشركاء المنفذون حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وقد تحقق أكبر تقدم في منطقة أفريقيا الشرقية والجنوبية، حيث توجد آليات لدى ١٨ مكتباً من أصل ٢١ مكتباً، مقابل ١٤ مكتباً في العام السابق. ولم يحدث تغير كبير في المناطق الأخرى منذ العام السابق، حيث توجد هذه الآليات لدى نصف المكاتب تقريباً في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وتوجد آليات في ٦٠-٧٠ في المائة من المكاتب في المناطق الباقية^(٢). ويلزم بذل مزيد من الجهود لضمان امتثال المكاتب الباقية لنشرة الأمين العام والمبادئ التوجيهية القائمة الأخرى.

باء - قدرات الموظفين ومهاراتهم

معارف الموظفين وقدراتهم: زيادة كبيرة في الوعي، ولكن مستويات المهارات والقدرات متخلفة

٢٧ - يواصل الموظفون الإلمام بسياسة المساواة بين الجنسين وتمكين الفتيات والنساء. ففي عام ٢٠٠٩، عندما أجريت أول دراسة استقصائية لليونيسيف عن آراء الموظفين فيما يتعلق بمعارفهم وكفاءاتهم ومهاراتهم في تعميم مراعاة المنظور الجنساني، أفاد ١٣ في المائة فقط من المحييين بأنهم ملمون بالسياسة الجنسانية المعمول بها في ذلك الوقت، وأفاد ٣٩ في المائة بأنهم ملمون بها بعض الشيء. وفي عام ٢٠١٠، وبعد إصدار ونشر السياسة الجنسانية المحدثة، قال ٣٣ في المائة من المحييين إنهم ملمون بالسياسة، وقال ٤٨ في المائة إنهم ملمون بعض الشيء بهذه السياسة. وفي عام ٢٠١١ ارتفعت هذه الأرقام إلى ٤٤ في المائة و ٤٩ في المائة على الترتيب، بينما أفاد ٧ في المائة فقط من الموظفين بأنهم غير ملمين بالسياسة. وقد ارتفعت هذه الأرقام بدرجة أكبر بالنسبة للموظفين الذين يشغلون وظائف عليا، حيث أفاد ٦٠ في المائة بأنهم ملمون بالسياسة، بعد أن كانت هذه النسبة ٢٧ في المائة في عام ٢٠٠٩. وأفاد ١ في المائة فقط من هؤلاء الموظفين بأنهم غير ملمين بالسياسة.

(٢) أعلنت اليونيسيف في تقرير المجلس التنفيذي لعام ٢٠١١ عن التقدم المحرز في أعمال المساواة بين الجنسين في اليونيسيف (E/ICEF/2011/10) أن قرابة ٩٠ في المائة من المكاتب القطرية في منطقة جنوب آسيا لديها هذه الآليات. وفي هذا العام، بلغت النسبة ٧١ في المائة. وهذا يعزى إلى أن المكتب القطري لأفغانستان، الذي أفاد بوجود الآلية في عام ٢٠١٠، أعلن في عام ٢٠١١ أن الآلية موجودة بصورة جزئية.



الشكل ٤: إلمام الموظفين بالسياسة الجنسانية لليونيسيف

٢٨ - وفضلاً عن ذلك، أفاد معظم الموظفين بأنهم فهموا مدلولات السياسة بالنسبة لعملهم. ففي عام ٢٠١٠، أفاد ٦٢ في المائة من الموظفين بأنهم يفهمون مدلولات السياسة الجنسانية بالنسبة لعملهم؛ وارتفعت هذه النسبة إلى ٨٢ في المائة في عام ٢٠١١، لتستوفي المعيار الذي حددته خطة العمل الاستراتيجية وهو ٨٠ في المائة.

٢٩ - وفي حين يبدو أن الموظفين ملمون على نحو جيد بالسياسة الجنسانية، إلا أن ما يقرب من نصف المجيبين على الدراسة الاستقصائية أفادوا بأنهم لا يرون أن لديهم المهارات الضرورية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملهم. وظلت هذه النسبة دون تغيير في واقع الأمر منذ عام ٢٠٠٩ مما يوحي بأنه سيلزم استراتيجيات جديدة وبذل جهود لتحسين المهارات والقدرات. وقد تكون التغيرات الهيكلية مثل نقل وحدة الشؤون الجنسانية

والحقوق إلى شعبة البرنامج. بمثابة خطوة هامة نحو جعل المعارف العملية عن تطبيق تعميم المنظور الجنساني قريبة بدرجة أكبر من طائفة واسعة من الموظفين.

٣٠ - وهناك بالفعل مبادرات منهجية إضافية لتحسين معارف الموظفين وقدراتهم من أجل تعزيز نتائج المساواة بين الجنسين. وتتيح اليونيسيف الدورة التدريبية للتعليم الإلكتروني في مجال الشؤون الجنسانية الخاصة باللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات على موقع الإنترنت الخاص بها وترفق نسخاً من هذه الدورة التدريبية بالمجموعات الخاصة بالتوزيع في حالات الطوارئ. وفي آذار/مارس ٢٠١١، استُهلّت دورة تدريبية تمهيدية للتعليم الإلكتروني موضوعها "المساواة بين الجنسين، وتماسك الأمم المتحدة وأنت"، صُممت بالمشاركة بين اليونيسيف، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وهذه الدورة متاحة لجميع الموظفين، وهي شرط مسبق للتسجيل في حلقات عمل اليونيسيف التدريبية بشأن عمليات البرامج؛ وقد شارك قرابة ٣٠٠ موظف حتى الآن في هذه الدورة. ويمثل هذه العدد نحو ٥ في المائة من الموظفين الفنيين الوطنيين والدوليين، وهذه النسبة تقل عن الهدف المحدد وهو ٥٠ في المائة. وتقيّم المنظمة الصعوبات التي تعترض تحقيق المزيد من المشاركة في الدورة التدريبية الخاصة بالتعليم الإلكتروني من أجل تحديد أفضل الاستراتيجيات لمعالجتها: تعزيز تطبيق الشروط للتسجيل في الدورة، وتقديم حوافز أو ربط الدورة بمبادرات أخرى خاصة بالبرمجة والتدريب. وستتساور اليونيسيف أيضاً مع وكالات أخرى في هذه العملية لتستفيد من خبراتها.

جماعة الممارسين المعنية بالمساواة الجنسانية: المشاركة النشطة للموظفين ما زالت منخفضة

٣١ - أنشئت جماعة الممارسين المعنية بالمساواة الجنسانية والمشاركة بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسيف في عام ٢٠١٠ كمنبر حاسوبي لتسهيل تبادل المعارف والحصول عليها بشأن المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني بين موظفي اليونيسيف. وفي الدراسة الاستقصائية للتقييم الذاتي، أفاد نحو ٢٠ في المائة من الجيبين بأنهم استخدموا جماعة الممارسين في العام الماضي كمصدر للمعلومات لدعم عملهم في مجال المساواة بين الجنسين. غير أن نسبة الأعضاء البالغ عددهم ٣٦٣ عضواً، والذين يسهمون بنشاط في جماعة الممارسين، تعد منخفضة بدرجة كبيرة، إذ تبلغ ٢ في المائة فقط، وهي تقل كثيراً عن الهدف الذي حددته خطة العمل الاستراتيجية وهو ٢٥ في المائة. وسيتعين بحث استراتيجيات تشمل زيادة التشجيع والحوافز والمكافآت للأعضاء من أجل المساهمة في جماعة الممارسين كجزء من خطة العمل الجديدة.

٣٢ - ولا يزال مكتب برامج الطوارئ التابع لليونيسيف يتولى صيانة وتحديث جماعة الممارسين المعنية بالمسائل الجنسية والعمل الإنساني. ولا تزال عضوية هذه الجماعة تتزايد بصورة منتظمة، وإن كانت بطيئة، فوصلت إلى ٢١٤ عضواً في عام ٢٠١١، مقابل ١٩٠ عضواً في عام ٢٠١٠، مع مشاركة موظفين من ٨٥ مكتباً قطرياً وستة مكاتب إقليمية. وقد تم تقاسم قرابة مائة من الأدوات والأمثلة الخاصة بالمسائل الجنسية من الميدان عن طريق جماعة الممارسين.

جيم - إدماج المسائل الجنسية في البرامج

التحليل الجنساني القطاعي: شائع بصورة متزايدة عبر كثير من مجالات العمل، ولكنه أبعد ما يكون عن أن يصبح من الممارسات النمطية

٣٣ - تجري برامج اليونيسيف تحليلاً جنسياً بشكل متزايد في قطاعات مختلفة. ففي عام ٢٠٠٥، أجرى خمس جميع البرامج القطرية تحليلاً جنسياً فيما يتعلق بممارسات الرعاية الأسرية والاجتماعية، بينما أجرى هذا التحليل نصف البرامج القطرية تقريباً. وبالمثل، تم إجراء تحليل جنساني في قطاع المياه والصرف الصحي لعدد قليل نسبياً من البرامج القطرية (٢٣ في المائة)؛ غير أن هذا يمثل تقدماً كبيراً منذ عام ٢٠٠٥، عندما أجرى ٦ في المائة فقط من المكاتب القطرية تحليلاً جنسياً. ولا تزال هناك حاجة إلى بذل مزيد من الجهود لضمان إجراء التحليل الجنساني بصورة أكثر منهجية في جميع القطاعات. وتعد زيادة مهارات الموظفين وقدراتهم حاسمة لتحقيق ذلك؛ وهذا قد يتطلب تحديد الخبرة الجنسية الخارجية والاستعانة بمصادر خارجية على المستوى الإقليمي دعماً لفرق المكاتب القطرية في جهودها لتعزيز القدرة القطاعية.

٣٤ - وقد حدثت طفرات كبيرة في قطاع التعليم لمعالجة التفاوتات الجنسية. فقد تقلصت الفجوة في صافي معدل الالتحاق بالتعليم الابتدائي في البلدان النامية إلى ٣ في المائة بين الفتيات والأولاد. وتفيد التقارير بأن قرابة ٧٠ في المائة من الخطط الوطنية لقطاع التعليم تشمل تدابير محددة لتخفيض هذه التفاوتات. غير أن نسبة البلدان التي أجرت مراجعة لخطط قطاع التعليم من منظور جنساني في السنوات الخمس الأخير ظلت منخفضة كثيراً، إذ بلغت ٢٠ في المائة تقريباً، مع حدوث تغير طفيف نسبياً منذ عام ٢٠٠٩. وقد تم تحليل قضايا حماية الأطفال من منظور جنساني في قرابة ٤٠ في المائة من البرامج القطرية، ولكن توافر بيانات مصنفة حسب نوع الجنس عن مؤشرات حماية الأطفال من جميع الفئات العمرية لا يزال منخفضاً للغاية، حيث أفاد ١٣ في المائة فقط من البلدان بأن لديها بيانات مصنفة ذات صلة.

إرسال التقارير إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة: استحدثت أدوات وتوجيهات جديدة، ولكن دعم المكاتب القطرية لا يزال منخفضاً

٣٥ - لا تزال اليونيسيف، بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، تيسر إرسال تقارير أفرقة الأمم المتحدة القطرية إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة خلال اجتماعات أفرقتها العاملة لما قبل الدورة. فقد أعدت مبادئ توجيهية مشتركة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية مرفقة بمدخلات مستمدة من وكالات أخرى، لتكون أساساً للتقارير المقدمة إلى هذه الأفرقة. وفي عام ٢٠١١، قدم ١٠ أفرقة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية تقارير إلى الفريق العامل لما قبل الدورة التابع للجنة.

٣٦ - ويوفر دعم عملية إرسال التقارير إلى اللجنة ومتابعة توصياتها نقاط دخول للعمل مع الحكومات والمجتمع المدني من أجل تسليط الضوء على القضايا التي تؤثر على الفتيات والنساء وتعزيز حقوقهن وحمايتهن. وبينما شاركت اليونيسيف في إعداد تقارير فرق الأمم المتحدة القطرية، وفي بعض الحالات تولت قيادة هذه العملية، إلا أن نسبة المكاتب التي دعمت آخر عملية وطنية لإرسال التقارير إلى اللجنة لا تزال منخفضة، وهي ٣٥ في المائة، وظلت هذه النسبة دون تغيير منذ عام ٢٠٠٩. ويجري تبسيط المبادئ التوجيهية لتقارير فرق الأمم المتحدة القطرية لتيسير إعداد التقارير، وتُتخذ تدابير للمتابعة مع المكاتب القطرية من أجل تشجيع مشاركتها في هذه العملية.

٣٧ - وقد أصدرت اليونيسيف، بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان دليل الوسيط لموظفي البرامج في منطمتين، وهو يوضح كيفية تطبيق اتفاقية حقوق الطفل واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على عملية البرمجة^(٣). ويبين الدليل أيضاً كيفية تشجيع حقوق المرأة والطفل عن طريق وحدات تركز على مجالات مواضيعية مختارة: حقوق الإنسان للمراهقات؛ وزواج الأطفال؛ وفيرس نقص المناعة البشرية والإيدز، والوفيات النفاسية. ويقدم الدليل أيضاً توجيهات للعمل مع لجنتي الاتفاقيتين لدعم القوانين والسياسات والأولويات الوطنية المتعلقة بحقوق المرأة وحقوق الطفل.

٣٨ - ولتعزيز التوعية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بين جيل الشباب، أصدرت اليونيسيف كتيباً^(٤) يوضح مواد الاتفاقية والمفاهيم الرئيسية المتعلقة بحقوق

(٣) اتفاقية حقوق الطفل واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة: الربط بين حقوق المرأة وحقوق الطفل.

(٤) CEDAW in Brief for Adolescents.

الإنسان بلغة ملائمة للمراهقين. ويخاطب هذا الكتيب الفتيات والأولاد بين سن ١٣ و ١٨ عاماً، ويشجعهم على الإلمام بالاتفاقية ومدلولاتها بالنسبة لتعزيز حقوق الفتيات والنساء. وقد تُرجم هذا الكتيب إلى اللغتين الفرنسية والإسبانية ويجري توزيعه على الشباب من خلال المكاتب الإقليمية والقطرية.

ثالثاً - العوامل التمكينية والتحديات الباقية

٣٩ - حققت اليونيسيف بتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية عدداً من النتائج الرئيسية في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين. ويتناول هذا القسم بعض العوامل الرئيسية التي ساهمت في تحقيق هذه النتائج، والعوامل التي يمكن لليونيسيف أن تواصل البناء عليها، وكذلك التحديات الباقية في عمل المنظمة في هذا المجال، والتي يلزم التصدي لها بوضع خطة عمل جديدة.

التعاون مع الشركاء

٤٠ - كان العامل الرئيس في تحقيق نتائج في مجال المساواة بين الجنسين بالنسبة لليونيسيف يتمثل في إقامة علاقات استراتيجية مع وكالات الأمم المتحدة، والمنظمات غير الحكومية، وأصحاب المصلحة الآخرين. وتشارك اليونيسيف في طائفة من الجماعات المواضيعية المعنية بالمساواة الجنسانية التابعة للأمم المتحدة على المستوى القطري - مع القيام بدور قيادي في بعض البلدان، مثل منغوليا، وسيراليون، وتركيا، حيث ترأس اليونيسيف هذه الجماعات - وقد شاركت في الجهود المبذولة لضمان إدماج المنظور الجنساني في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

٤١ - وقد شاركت اليونيسيف في برامج مشتركة ومبادرات على نطاق المنظومة مع وكالات أخرى في عدد من المجالات، وخاصة فيما يتعلق بالتصدي للعنف ضد النساء والفتيات والعنف القائم على نوع الجنس، وتشجيع المدن الآمنة. وقد ساهم هذه في اعتماد قوانين وسياسات واستراتيجيات لحماية ضحايا العنف وفي زيادة الخدمات المقدمة للنساء والفتيات اللاتي يلتمسن المساعدة. ففي سري لانكا، على سبيل المثال، حيث تشارك اليونيسيف في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بمنع العنف القائم على نوع الجنس والتصدي له، نفذت هذه المنظمة برنامجاً لتدريب المدربين من ضباط الشرطة على استخدام قانون منع العنف المتزلي لدعم الضحايا. وساهم المكتب القطري أيضاً في حملة إعلامية لمنع العنف ضد المرأة بمناسبة الاحتفال بستة عشر يوماً من النشاط لمناهضة العنف الجنساني؛ وقد أسفرت هذه الحملة عن زيادة في إبلاغ مراكز الشرطة عن حوادث العنف وزيادة في عدد النساء اللاتي يلتمسن الدعم.

٤٢ - وتعد مبادرة المدن الآمنة والصديقة، التي استُهلّت في شراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة وموئل الأمم المتحدة، في مراحل التنفيذ الأولى. والمدن التي تدخل في المرحلة الأولى من البرنامج الذي يستغرق خمس سنوات هي بيروت الكبرى، ودوشاني، وميترو مانيلا، ومراكش، ونيروبي، وريو دي جانيرو، وسان خوسيه، وتيغوسيغالبا. وسيمكّن هذا البرنامج المجتمعي والموجه نحو النتائج السلطات المحلية والمناصرين للمرأة، والشباب، والأطفال من اتخاذ إجراءات لزيادة أمان المقيمين، ومنع العنف وتخفيفه، بما في ذلك العنف الجنسي والتحرش ضد النساء والفتيات. وتشمل التدخلات المحتملة وضع ميزانيات مراعية للشباب والمنظور الجنساني، ومراجعات للأمان، ووحدات شرطة نسائية، وإضاءة محسنة ومتزايدة في المناطق المعرضة للخطر، ورسم خرائط لحالات الأمان بقيادة الشباب والنساء، وعن طريق دراسات مرجعية متعمقة لقضايا الأمان في المدن المستهدفة.

٤٣ - ويتمثل تحدي المضي قدماً في توسيع الشراكات بحيث تتجاوز "مناطق الأمان" التقليدية فيما يتعلق بالمسائل الجنسانية، سواء من حيث الأنشطة القطاعية، وكذلك من حيث نوع الشركاء. وهذا يعني، على سبيل المثال، البحث عن شركاء قطاعيين في مجالات تتجاوز مسائل من قبيل فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، والعنف، وحماية الأطفال. وستعني أيضاً الوصول إلى طائفة أوسع من منظمات المجتمع المدني، وخاصة القطاع الخاص لتشكيل شراكات جديدة.

القوة المؤسسية في مجال الدعوة

٤٤ - إن السمعة التي اكتسبتها اليونيسيف بتسليطها الضوء بشكل فعال على حالة الأطفال والنساء ومناصرة حقوقهم تصلح أيضاً كرسيد لتحقيق نتائج في مجال المساواة بين الجنسين. فمثلاً عن طريق مبادرة الأمم المتحدة لتعليم الفتيات، تم دعم التحاق الفتيات بالمدارس واستكمال دراستهن في عدد من البلدان في مختلف أنحاء العالم. وكان لذلك أثر في تحديد الأولويات وصنع القرار فيما يتعلق بتعليم الفتيات. ولا تزال هذه المبادرة نشطة في ٣٣ بلداً في أنحاء العالم عن طريق متابعة مجموعة متنوعة من الأنشطة. ففي السودان، قدمت اليونيسيف هذه المبادرة لوزارة التعليم التي تتولى الآن دوراً قيادياً في الجهود المبذولة لضمان تعزيز المساواة بين الجنسين، وخاصة في المناطق الريفية، وداخل المجتمعات البدوية، وفي مخيمات المشردين داخلياً. وقد ساهمت الدعوة التي تقودها اليونيسيف ودعم البرامج في زيادة نسبة ٣٠ في المائة في معدل الفتيات اللاتي استكملن دراستهن، وانتقال فتيات الجماعات المهمشة من التعليم الابتدائي إلى التعليم الثانوي. وفي رواندا، شاركت المبادرة (التي يشار إليها محلياً على أنها سياسة تعليم الفتيات والخطة الاستراتيجية) في صياغة سياسة للصحة

المدرسية، بما يكفل تحليل جميع الفصول والمكونات من منظور جنساني، وتوفير مدخلات أثناء عملية الصياغة، والمشاركة في اعتماد الممارسة. وتتصدى عدة مكونات في مشروع سياسة الصحة المدرسية الآن لقضايا رئيسية بالنسبة للفتيات، وخاصة المكون الذي يتناول إدارة الطمث، والذي اعتبر مجالاً جديداً من مجالات الأولوية لمعالجة الحواجز التي تمنع الفتيات من المواظبة في الدراسة والتعلم.

٤٥ - وشاركت اليونيسيف في حملة الأمين العام تحت عنوان "اتحدوا لإنهاء العنف ضد المرأة"، وعملت في شراكة مع صندوق الأمم المتحدة للسكان من أجل الدعوة إلى إنهاء تشويه الأعضاء التناسلية للإناث (الختان)، ضمن جهود أخرى، لمواجهة العنف ضد النساء والفتيات وغير ذلك من الممارسات الضارة. وفي كينيا، أدت الدعوة المشتركة من جانب اليونيسيف، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ووزارة الشؤون الجنسانية وشؤون الطفل والرعاية الاجتماعية إلى إصدار قانون منع تشويه الأعضاء التناسلية للإناث في أيلول/سبتمبر ٢٠١١. وبالإضافة إلى حماية الفتيات من الختان، فإن القانون سيساعد على الوقاية من المخاطر والعواقب الصحية الضارة المرتبطة بهذه الممارسة.

٤٦ - ويعد استخدام خبرة اليونيسيف فيما يتعلق بالدعوة لمعالجة القضايا الجنسانية في قطاعات أخرى بخلاف التعليم وحماية الأطفال، (حيث تتمتع اليونيسيف بقوة خاصة فيما يتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين)، مجالاً يستحق مزيداً من الاهتمام. وعلاوة على ذلك، فإنه سيتم تقاسم الممارسات الناجحة وقصص النجاح في هذا المجال على نطاق أوسع عن طريق المنظمة حتى يتسنى للمكاتب التعلم من خبرات بلدان ومناطق أخرى.

التحليل واستخدام البيانات والمعلومات

٤٧ - ركزت اليونيسيف على تقديم الدعم للبلدان في جمع وتحليل بيانات عن المؤشرات الرئيسية المتعلقة بحقوق الطفل وتأمين سلامة الأطفال، وضمان تصنيف هذه البيانات على أساس نوع الجنس لتحديد التفاوتات الجنسانية وحالات عدم التكافؤ والتصدي لها. كما أن تركيز المنظمة على الإنصاف قد أعطى دفعة إضافية لتحليل أشكال التمييز المتقاطعة من أجل التصدي بشكل أفضل لعدم المساواة بين الجنسين في مختلف القطاعات. غير أنه يجب بذل الجهود لضمان إجراء هذا النوع من التحليل بطريقة أكثر منهجية.

٤٨ - وبينما كانت هناك طفرات كبيرة فيما يتعلق بجمع البيانات والمعلومات المصنفة حسب نوع الجنس وتحليلها واستخدامها^(٥)، فإنه لا تزال هناك تحديات. وفي بعض الحالات، لا يزال الافتقار إلى بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وحسب عوامل أخرى، أو عدم الثقة في مثل هذه البيانات يشكل تحدياً. وعلاوة على ذلك، فإن جمع البيانات عن مسائل تعتبر حساسة، مثل استخدام وسائل منع الحمل والولادة، قد يكون صعباً في سياقات معينة. وبعد القيام بتحليل البيانات، فإنها لا تستخدم دائماً ولا تترجم إلى إجراء برنامجي. وسوف تتخذ تدابير ليس فقط لجمع وتحليل البيانات، وإنما لضمان نشر تحليلها على نطاق أوسع وبأشكال ملائمة للمستخدم. وعلاوة على ذلك، فإنه ستبذل جهود لضمان إجراء مزيد من البحوث النوعية لاستكمال البيانات والتحليلات التقديرية التي تثرى تخطيط البرامج والتنمية.

الالتزام والمساءلة

٤٩ - تتمثل عوامل النجاح الرئيسة في الالتزام ودعم الإدارة العليا داخل اليونيسيف والشركاء الحكوميين الذين يعملون من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. ففي المنظمة، يتضح هذا الالتزام من مشاركة كبار الموظفين في فرق التنسيق الجنساني في بعض المكاتب، وكذلك إدراج المسائل الجنسانية في جداول أعمال اجتماعات فريق الإدارة القطري وبيانات رؤساء المكاتب، كما أشير قبل ذلك. وقد اعتمد عدد من المكاتب استراتيجيات وخططاً جنسانية لتوجيه أعمالها في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وضمان تعميم مراعاة الاعتبارات الجنسانية بصورة أكثر منهجية في البرامج والعمليات التي تساعد اليونيسيف. ففي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، أدى إدخال استراتيجية إقليمية للمساواة بين الجنسين وإدراج المساواة بين الجنسين في جداول أعمال اجتماعات فريق الإدارة الإقليمية واجتماعات نواب الممثلين وموظفي العمليات، وكذلك حلقات العمل التدريبية الإقليمية واجتماعات الأفرقة الأخرى، إلى مزيد من الالتزام على مستوى الإدارة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وكان هناك طلب متزايد من جانب المكاتب القطرية للحصول على دعم من المكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا للقضايا الجنسانية، وكذلك تحسين التحليل الجنساني، والتوسع في إدراج المنظور الجنساني في الوثائق الرئيسية للبرامج القطرية.

٥٠ - غير أن الالتزام، والمساءلة، وتخصيص الموارد للأنشطة والآليات التي تدعم تحقيق المساواة بين الجنسين لا تزال من الأمور التي تتسم بالمرأوخة في عدة جوانب من عمل المنظمة، مثل برامج قطاعية معينة، والخطط القطرية والإقليمية، ونظم القياس والموارد

(٥) انظر، على سبيل المثال، الفتيان والفتيات في دورة الحياة: بيانات مصنفة حسب نوع الجنس عن مؤشرات رفاه مختارة، من الطفولة المبكرة حتى الشباب، شعبة السياسة والممارسة، اليونيسيف، ٢٠١١.

البشرية. ويجري بذل جهود لتعزيز الآليات التي تُحمّل الموظفين المسؤولية عن تعزيز نتائج تحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق عملية تقييم الأداء بتوفير آليات وأمثلة محددة لتوجيه الرؤساء عند تقييم الأداء. غير أن التقييم على أساس هذا المعيار لا يتم بالضرورة بطريقة منهجية بالنسبة لجميع الموظفين. فالمزيد من وضوح الرؤية والمكافآت بالنسبة للأداء المتميز من جانب المكاتب والبرامج والأفراد يعد وسيلة أخرى لزيادة التقدير والالتزام بالمساواة بين الجنسين على نطاق المنظمة. وسوف تصبح هذه الاستراتيجية ميسرة بإدماج وحدة الشؤون الجنسانية والحقوق في شعبة البرامج.

٥١ - وبالمثل، وحتى مع ضالة الموارد بشكل عام، ليس من الواضح أن تخصيص الموارد للمساواة بين الجنسين يساير الأولوية المعطاة لها من جانب المنظمة باعتبارها أحد المبادئ التي توجه أعمالها. فالإونيسيف تركز على الإنصاف وتشدد على الأمور الجنسانية باعتبارها مكوناً رئيسياً، وتوفر أساساً هاماً لتحسين الالتزام العام فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين على نطاق المنظمة، إذ تمثل نقطة دخول لإدماج المسائل الجنسانية في الآليات الخاصة بالموارد والمساءلة. وسيتم تعظيم هذه الفرصة بتعزيز ثقافة المنظمة لدعم المساواة بين الجنسين.

القدرة على تعزيز المساواة بين الجنسين

٥٢ - قدّم الدعم على المستوى القطري لبناء قدرة الحكومات والشركاء الآخرين، وكذلك لتنمية المهارات على المستوى الداخلي فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني عن طريق حلقات العمل التدريبية وتطوير الأدوات وتقديم التوجيهات في كثير من البلدان والمناطق. وهذا التوافر للخبرة الجنسانية المتخصصة، خاصة في المكاتب الإقليمية - في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وفي أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، حيث يوجد خبراء وموظفون إقليميون في مجال الشؤون الجنسانية، وفي منطقة أفريقيا الغربية والوسطى، حيث تم التعاقد مع مؤسسات خارجية - يدعم العمل على المستوى القطري لتعزيز المساواة بين الجنسين.

٥٣ - وفي سياق العمل الإنساني، تم توزيع الخبراء الجنسانيين على خمسة مكاتب (في جمهورية أفريقيا الوسطى، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وموزامبيق، والأرض الفلسطينية المحتلة، واليمن) لبناء قدرة مجموعة المنسقين لتعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل المجموعات التي تقودها اليونيسيف. وقد تم وضع دليل للوسيط استناداً إلى هذه المبادرة، ومن المقرر توزيعه على نطاق أوسع على مستوى المنظمة.

٥٤ - ورغم هذه الجهود، لا يزال نقص القدرات الملائمة يمثل قضية رئيسية في كثير من المكاتب. وستُتخذ إجراءات لزيادة الوعي بين الموظفين فيما يتعلق بتوفير دورات تدريبية لتعلم الإلكتروني عن المساواة بين الجنسين واتساق الأمم المتحدة - عن طريق فرقة العمل

المعنية بالمساواة بين الجنسين، والحلقات الدراسية الشبكية، مع وجود جهات تنسيق جنسانية في المكاتب الإقليمية، وتوجيه رسائل إذاعية إلى جميع الموظفين - لتشجيع المزيد من الموظفين على الاستفادة من هذه الدورات. وإلى جانب هذه الدورة التمهيدية، سيتم إعداد مواد تدريبية متقدمة وموجهة بدرجة أكبر في مجالات التركيز المختلفة، لمساعدة الموظفين على تعميم المنظور الجنساني بشكل أفضل في البرامج. وثمة وسيلة أخرى يمكن استطلاعها لتعزيز جماعات الممارسين الإقليمية المعنية بالمساواة الجنسانية، كما في المكتب الإقليمي لأفريقيا الغربية والوسطى على سبيل المثال.

٥٥ - وهناك أيضاً نهج قيد الدراسة وهو تعلم اتخاذ الإجراءات، حيث يشكل التدريب جزءاً من التنفيذ البرنامجي المستمر وليس مجرد حدث منفصل لمرة واحدة. ويجري تحسين إمكانية تنفيذ هذا النهج بدرجة كبيرة عن طريق الهيكل الجديد، مع إدماج وحدة الشؤون الجنسانية والحقوق في شعبة البرامج.

رابعاً - سُبُل المضيّ قُدماً

٥٦ - برغم الموارد والقدرة المحدودة، حققت اليونيسيف طفرات كبيرة في عملها لتعزيز المساواة بين الجنسين. غير أنه لا تزال هناك فجوات مع ظهور تحديات جديدة كما أشر في هذا التقرير. وكان التركيز في السنوات الأخيرة ينصبّ على بناء النظم وعلى التنمية ونشر التوجهات والأدوات التقنية. وستركز اليونيسيف خلال العامين القادمين على التعجيل باستخدام وتطبيق الآليات التي استحدثت. وعند المضيّ قُدماً، فإن المواضيع التالية تمثل المكونات الحرجة التي يلزم بحثها عند وضع خطة عمل جديدة:

(أ) التطبيق المنهجي والتنفيذ المتسق لتعميم مراعاة المنظور الجنساني عبر الأنشطة القطاعية والإقليمية وأنشطة الشعب، كجزء من تركيز اليونيسيف العام على الإنصاف في التنمية؛

(ب) الالتزام، ليس فقط بالشمول، وإنما أيضاً بالتعمق لتحقيق نتائج المساواة بين الجنسين، مع توجيه مزيد من الاهتمام إلى نوعية ما يتحقق من الناحية المؤسسية والبرنامجية؛

(ج) تجاوز "مناطق الأمان" التقليدية بالنسبة لإدماج المنظور الجنساني، خاصة من حيث المجالات البرنامجية والشراكات؛

(د) مواءمة نطاق أهداف تعميم مراعاة المنظور الجنساني من الناحية الاستراتيجية مع الموارد والقدرات المتاحة والتي يمكن تحقيقها، مع مراعاة التدخلات والمبادرات الحفازة بخلاف الشاملة في بعض الحالات؛

(هـ) تركيز معزز يتجاوز المدخلات إلى المخرجات والنواتج، فضلاً عن الاستخدام الأكثر فاعلية للبيانات والتحليل لأغراض الاستثمار في استراتيجيات فعالة من حيث التكلفة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وبرنامج الإنصاف.

٥٧ - وعلاوة على ذلك، سيتم استعراض المعايير الحالية، بغية إعادة تنظيمها وتعزيزها، لضمان جمع بيانات مفيدة وموثوق بها فيما يتعلق بالمعايير. وهذا سيشمل إضافة أبعاد نوعية لاستكمال البيانات الكمية. وستتخذ خطوات أيضاً للحصول على فهم أفضل للأسباب وراء التفاوتات الإقليمية فيما يتعلق بمعايير وأهداف معينة، وتحديد الأساليب الجديدة لمعالجة هذه الفجوات وتيسير تبادل الخبرات والممارسات الجيدة بين المكاتب القطرية والإقليمية.

٥٨ - وكما هو الحال بالنسبة لخطة العمل الاستراتيجية الحالية، فإن الخطة الجديدة ستعتمد على اهتمام المنظمة المتجدد بالإنصاف، وهو ما يوفر أساساً لتحليل أعمق لأشكال التمييز المتقطعة من أجل تحديد الفتيات والأولاد والمجتمعات الأكثر تهميشاً. وفي إطار النظام الجديد لرصد النتائج من أجل تحقيق العدالة، يتيح تداول المستوى الثالث للرصد فرصة رئيسية لتقييم عمل اليونيسيف وشركاءها، ولتحقيق مزيد من الإنصاف في التنمية، بما في ذلك السياسات والبرامج والميزانيات المراعية للمنظور الجنساني. وسيلزم شرح المؤشرات الجنسانية بصورة أكثر وضوحاً بالنسبة لكل مجال من مجالات النتائج الاستراتيجية ضمن المجالات الأربعة لإطار المستوى الثالث للرصد: البيئة التمكينية، والعرض، والطلب، والنوعية. وهذا سيسمح بتوفير معلومات قريبة من الوقت الحقيقي عن تنفيذ برامج تسجل التقدم المحرز بطريقة ملائمة، وكذلك الحواجز فيما يتعلق بتحقيق نتائج المساواة بين الجنسين ضمن برنامج الإنصاف. وسيكون هناك استخدام مكثف لأساليب البحث الكمية والنوعية لتحديد الاختناقات السلوكية والاجتماعية والثقافية والسياسية وغيرها من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين.

٥٩ - وسيتم أيضاً توجيه الإجراءات والخطة الجديدة في المستقبل والتعجيل بها عن طريق مبادرات تشارك فيها اليونيسيف، وخاصة خطة العمل الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة. وستتواءم المعايير والأهداف في خطة العمل الجديدة بصورة وثيقة مع معايير خطة العمل الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة، مع استغلال الفرص التي تتيحها لضمان وضع خطة قوية ومشاركة أكبر لجميع مكونات المنظمة من أجل رصد التقدم المحرز في تعزيز نتائج المساواة بين الجنسين والإبلاغ عن هذا التقدم عن طريق البرامج والعمليات. وعلاوة على ذلك، وكجزء من عملية استعراض الأقران التي ستجري عند تنفيذ خطة العمل الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة، ستكون لدى اليونيسيف فرصة للتعليم من منظمات أخرى ومن خبراتها، وتقاسم خبراتها ومعارفها الخاصة في مجالات من قبيل وضع مؤشرات المساواة بين الجنسين.

وستعمل خطة العمل الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة على تحسين تعاون اليونسيف مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، خاصة فيما يتعلق بالخبرة التقنية على المستوى القطري وبناء القدرات داخل المنظمة.

٦٠ - وستطلع اليونسيف إلى الاستعراض السياسي الشامل الرباعي السنوات للأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة لأغراض التنمية، وخطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ لمواصلة تعزيز عمل المنظمة وتركيزها على نتائج المساواة بين الجنسين، كجزء من الجهود المكثفة التي تبذلها منظومة الأمم المتحدة ككل. وفي إطار الاستعراض السياسي الشامل الرباعي السنوات، استهلكت هيئة الأمم المتحدة للمرأة دراسة شاملة بحثاً عن أدلة خاصة بالقضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك استعراض التقدم المحرز على المستوى القطري لتعميم مراعاة المنظور الجنساني من جانب الأنشطة التنفيذية لمنظومة الأمم المتحدة. وستشارك اليونسيف في هذه العملية وستستخدم النتائج والتوصيات لإثراء عملها في هذا المجال. وسيتيح الإطار الإنمائي الجديد، عند تحديده وتطويره، فرصة هامة للتركيز على التفاوتات وأوجه عدم التكافؤ السائدة التي تمثل فيها المسائل الجنسانية عنصراً حرجاً، وعلى الوصول إلى الفئات الأكثر حرماناً وتعرضاً، مع وضع مستويات التفاوتات المتعددة في الاعتبار.

٦١ - وفي هذه العملية، تقوم اليونسيف بتعزيز روابطها مع وكالات أخرى، ومنظمات ثنائية ومتعددة الأطراف، بما في ذلك وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة، والبنك الدولي، والمنظمات غير الحكومية، مثل منظمة إنقاذ الطفولة، للتعلم من خبراتها في تعزيز المساواة بين الجنسين. وتمثل هذه الروابط فرصاً ممتازة أمام اليونسيف للحصول على معارف خارجية في جهودها لمواصلة تعزيز المساواة بين الجنسين في عملها.