

A

الأمم المتحدة

Distr.
GENERAL

A/50/509
5 October 1995
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الخمسون
البند ١١٨ من جدول الأعمال

وحدة التفتيش المشتركة

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "النهوض بالمرأة داخل منظومة الأمم المتحدة وفي برامجها: ماذا يحدث بعد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة؟" (JIU/REP/95/5).

...

301095 301095 95-30511



311095

المحتويات

<u>الفصل</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الصفحة</u>
	الموجز التنفيذي والنتائج والتوصيات	٤
أولاً - مقدمة	١ - ٦	١٠
ثانياً - البرامج الموضوعية للنهوض بالمرأة	٧ - ١٠٥	١٢
ألف - طبيعة برامج المرأة في المنظومة وتطورها	٩ - ١٧	١٣
باء - الفرص الجديدة	١٨ - ٢٣	١٦
جيم - الأوضاع والأنماط والمشاكل الراهنة	٢٤ - ٤٢	١٨
دال - الاجراءات اللازمة	٤٣ - ١٠٥	٢٥
١ - برامج اجرائية سليمة في كل منظمة	٤٧ - ٥٦	٢٦
٢ - برامج التدريب على مراعاة نوع الجنس	٥٧ - ٦٠	٢٨
٣ - التدقيق في تحليل البرامج	٦١ - ٦٤	٣٠
٤ - تثبيت الاجتماعات المشتركة بين الوكالات	٦٥ - ٦٩	٣٢
٥ - تقييم الموارد وزيادتها	٧٠ - ٧٤	٣٣
٦ - المبادرات الجديدة: مثال احصاءات الجنسين	٧٥ - ٨٣	٣٤
٧ - المد الاعلامي وجودة المعلومات	٨٤ - ٩٣	٣٦
٨ - التفاعل مع المنظمات غير الحكومية	٩٤ - ٩٩	٣٩
٩ - دعم هيئات الادارة	١٠٠ - ١٠٥	٤١
ثالثاً - تحسين مركز المرأة في المنظمات	١٠٦ - ١٩٦	٤٣
ألف - الفرص الجديدة	١٠٨ - ١١٣	٤٣
باء - الأوضاع والأنماط والمشاكل الحالية	١١٤ - ١٢١	٤٥
جيم - الاجراءات اللازمة	١٢٢ - ١٩٦	٥٣
١ - تنفيذ سياسات التعيين والتسكين والترقية والتطوير الوظيفي	١٢٤ - ١٤٢	٥٤
٢ - تدريب الموظفين وارشادهم	١٤٣ - ١٤٥	٥٩
٣ - الخدمة العامة وفئات النساء الأخرى المهمة	١٤٦ - ١٥٢	٥٩
٤ - مكافحة المضايقات الجنسية	١٥٣ - ١٥٩	٦١
٥ - قضايا العمل/الأسرة	١٦٠ - ١٦٦	٦٣
٦ - الحوار والشفافية	١٦٧ - ١٧٠	٦٥
٧ - "تقليص الحجم"	١٧١ - ١٧٣	٦٦
٨ - دعم هيئات الإدارة والمشاركة فيها	١٧٤ - ١٨٥	٦٧
٩ - نهج جديدة ودينامية جديدة	١٨٦ - ١٩٦	٧١

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٧٣	٢٤٣ - ١٩٧	رابعاً - دور الأمم المتحدة التنسيقي
٧٣	٢٠٠ - ١٩٧	ألف - فرص المرأة ومركزها
٧٤	٢٤٣ - ٢٠١	باء - الاجراءات المطلوب اتخاذها
٧٤	٢٠٤ - ٢٠٢	١ - دور لجنة مركز المرأة
٧٥	٢١٣ - ٢٠٥	٢ - موارد شعبية النهوض بالمرأة وبرنامجها
٧٨	٢١٧ - ٢١٤	٣ - موضع شعبية النهوض بالمرأة
		٤ - كيانات أخرى في الأمم المتحدة (اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، حقوق الانسان، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث من أجل النهوض بالمرأة، صندوق الأمم المتحدة الانمائي للمرأة، اللجان الاقليمية)
٨٠	٢٢٧ - ٢١٨	٥ - اجراءات متابعة تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٩٤
٨٢	٢٢٢ - ٢٢٨	٦ - التفاعل مع المنظمات غير الحكومية .
٨٤	٢٤٠ - ٢٣٢	٧ - دعم وقيادة هيئات الادارة
٨٦	٢٤٣ - ٢٤١	

المرفقات

٨٨	الاول - الهيئات الرئيسية في منظومة الأمم المتحدة القائمة بتنفيذ برامج من أجل النهوض بالمرأة
٨٩	الثاني - ثبت مختار بمراجع المنشورات والوثائق الهامة الصادرة عن منظومة الأمم المتحدة بشأن النهوض بالمرأة
٩٤	الحواشي

الموجز التنفيذي والنتائج والتوصيات

عقدت منظومة الأمم المتحدة منذ السبعينات سلسلة ممتدة من المؤتمرات العالمية لمناقشة قضايا اقتصادية واجتماعية كبرى ووضع استراتيجيات وخطط أعمال لمعالجتها. وكان أكثر هذه المؤتمرات تكراراً مؤتمرات النهوض بالمرأة، أولاً في مدينة مكسيكو عام ١٩٧٥، ثم في كوبنهاغن عام ١٩٨٠، وبعدها في نيروبي عام ١٩٨٥. وسيعقد في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجينغ.

وقد تقرر مبدأ الحقوق المتساوية للرجال والنساء في ديباجة ميثاق الأمم المتحدة منذ خمسين سنة مضت، وهو الآن مبدأ من مبادئ القانون الدولي. وقد تتابع النص على هذا المبدأ تحديداً وباطراد في سلسلة من قرارات الجمعية العامة، وحرافياً في مكان الصكوك التشريعية الأخرى، وخاصة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٧٥، وفي اجتماعات ومشاريع وأنشطة أخرى كثيرة. وقد أحرز قدر هام من التقدم في الدول الأعضاء وعلى الصعيد الدولي. إلا أن الحواجز التي تعترض مساواة المرأة في المعاملة وفي الفرص شاهقة وصلبة للأسف، ومن هنا كان التقدم الكلي بطيئاً.

ويتكرر الآن كثيراً الحديث والتخطيط والكتابة حول تقدم أو عدم تقدم مركز المرأة تمهيداً لاجتماع بيجينغ. بيد أن هذه الدراسة التي تقدمها وحدة التفتيش المشتركة تركز على جانب لم ينل في حد ذاته حتى الآن سوى قدر ضئيل من العناية، ونعني به تحسين إدارة البرامج الموضوعية للنهوض بالمرأة في المنظومة مستقبلاً، وتحسين مركز المرأة داخل المنظومة. فقد كان الاهتمام يتوجه في الماضي إلى بيانات السياسة العامة، والتخطيط والبرمجة على مستوى المنظومة في الأجل المتطاول، وأنشطة البدايات. أما الآن فإن الأمر يقتضي وبالبحاح تركيزاً إدارياً أقوى على نتائج البرامج وآثارها.

والواقع أن برامج العمل في منظومة الأمم المتحدة على مدى عقدين من الزمان قد أتت بثمار هامة إلى حد ما. إلا أن عملية التحول في الثقافات التنظيمية المطلوبة لبث منظورات وقضايا وإجراءات تهتم بالمرأة ونوع الجنس في كل برامج المنظومة لا تزال تتسم بالبطء والتعقيد الشديدين.

وفي هذا المجال يمكن اعتبار الماضي مرحلة تمهيدية في الواقع. فالآن فقط، بعد عشرين عاماً من الخبرة المكتسبة بجهد، تأخذ المعارف والعمليات اللازمة لإنجاح البرامج الموضوعية للمرأة ولتحسين مركز الموظفات مكانها الصحيح.

فلئن كان إدراك ودعم هيئات الإدارة والرؤساء التنفيذيين في مختلف جنبات المنظومة غير مؤكدين ومتباينين، فهما مع ذلك أقوى مما كانا عليه في الماضي.

وتتوفر الآن إلى حد كبير أساليب تراعي نوع الجنس في التحليل والتدريب، ومنظورات وأساليب لتحسين فرص تعيين وترقية المرأة، وعمليات موضوعية ومتساندة فيما بين الوكالات بدئاً في استخدامها على نطاق واسع.

ولا تني منظومة الأمم المتحدة تشدد على ضرورة المشاركة الشعبية في التنمية، وحسن إدارة الموارد البشرية، والمساءلة عن النتائج، وفي كل هذا تشجيع وتيسير لزيادة فعالية برامج مراعاة المرأة ونوع الجنس.

وتستطيع منظومة الأمم المتحدة بل وينبغي لها أن تلعب دوراً رائداً وحفّازاً في مساعدة النساء، وهن نصف سكان العالم، على تجسيد إمكاناتهن. والإسهام بدور كامل في المجتمع العالمي. على أنه لكي يحدث ذلك، يتعين على المنظمات وعلى المنظومة ككل أن تدير مواردها المحدودة جداً المخصصة لبرامج مراعاة المرأة ونوع الجنس بطريقة تنطوي على قدر كبير جداً من المنهجية، وحبذا لو زِيدت هذه الموارد.

وبمقدور المنظومة، بعد انتهاء المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، أن تعود إلى روتينها السابق فتهتم ببيانات السياسة العامة و"أنشطة" المرأة. وبمقدور المنظمات أيضاً، بدلاً من ذلك، أن تفتتح تلك الفرصة فتحرك دون تردد هيئات الإدارة فيها، والرؤساء التنفيذيين، وبرامج المرأة، وإدارات المستخدمين، ومدراء البرامج، والموظفين وجماعات الموظفين، والآليات المشتركة بين الوكالات.

وتستطيع هذه الفئات إذا عملت معاً أن تكفل وضع مجموعة برامج تنظيمية تراعي المرأة ونوع الجنس في منظومة الأمم المتحدة وتتسم بقدر أكبر بكثير من الاستهداف الاستراتيجي والاستجابة وحسن الإدارة، مع التركيز الحاسم على الإجراءات العملية والنتائج في ثلاثة مجالات متشابهة.

البرامج الموضوعية في منظومة الأمم المتحدة: تحاول هذه البرامج "توحيد اتجاه" المنظورات والقضايا التي تراعي نوع الجنس و"استهداف" قضايا محددة للمرأة في جميع برامج المنظومة. وقد تدعمت إمكانات المرأة مؤخراً بفضل التركيز الجديد في المنظومة على برامج المشاركة، وأدوار وحقوق المرأة، والمساءلة الحازمة عن نتائج البرامج. وأحرزت برامج مراعاة المرأة ونوع الجنس قدراً هاماً من التقدم في المنظومة كلها خلال العقدين الماضيين، إلا أنها لا تزال عرضة لعوائق خطيرة جداً بسبب ضآلة الموارد المتوفرة وكثرة الحيل المكتسبة المعوقة، وإن كانت تزيد مع ذلك من الدعم الذي تقدمه جماعات أخرى كثيرة تهتم بجدية وفعالية برامج المرأة. والأهم من ذلك، أنها قاربت الآن بلوغ مرحلة "الكتلة الحرجة" اللازمة لبناء الوعي بنوع الجنس وقضاياها في البرامج الموضوعية والثقافات التنظيمية في شتى جنابات منظومة الأمم المتحدة (المقررات ٤٦-٧).

التوصية ١: ينبغي للرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يتخذوا، منفردين ومجتمعين، الإجراءات التالية لتحسين فعالية البرامج الموضوعية للمرأة ونوع الجنس لديهم في المستقبل:

(أ) وضع إطار منهجي لقضايا واحتياجات البرامج الموضوعية لنوع الجنس في كل منظمة، وتقديم تقرير إلى هيئات الإدارة يتضمن خطة عمل سليمة لمعالجتها (المقررات ٤٧-٥٦):

(ب) تكييف الإمكانيات الموجودة وتقييم الخبرة الماضية لتزويد الموظفين في كل منظمة بما يلزم من تدريب يراعي نوع الجنس (المقررات ٥٧-٦٠):

(ج) تبسيط عمليات البرمجة القائمة في المنظومة برمتها وتركيز بؤرة الاهتمام فيها على التنفيذ والنتائج (الفقرات ٦١-٦٤):

(د) تثبيت الاجتماعات السنوية المشتركة بين الوكالات المخصصة لبرامج المرأة بوصفها آلية لا بديل عنها للتعاون الفعال في نطاق المنظومة على النهوض بالمرأة (الفقرات ٦٥-٦٩):

(هـ) تقييم ما هو مخصص الآن من موارد بشرية ومالية لبرامج النهوض بالمرأة في المنظومة برمتها وفي كل منظمة على حدة، للنظر في مدى كفايتها والسعي إلى زيادتها في المستقبل (الفقرات ٧٠-٧٤):

(و) السعي بنشاط للبحث عن مجالات جديدة هامة تتقدم فيها البرامج، كما تحقق فعلاً في العمل الممتاز والمؤثر الذي جرى بين الوكالات فيما يتصل بإعداد الإحصاءات حسب الجنس (الفقرات ٧٥-٨٣):

(ز) زيادة التركيز على بلوغ المعلومات للجماعات النسائية في شتى أنحاء العالم، سواء عن طريق المطبوعات أو تكنولوجيا الإعلام الجديدة، بطرق متعاضدة و"مألوفة للمنتفع" (الفقرات ٨٤-٩٢):

(ح) إيجاد سبل للتفاعل بشكل أدوم مع دينامية ومرامي منظمات المرأة العالمية وسائر المنظمات غير الحكومية للنهوض ببرامج المرأة الموضوعية وتنفيذها ورصد التقدم المحرز فيها (الفقرات ٩٤-٩٩):

(ط) الحرص، بمعاونة لجنة مركز المرأة، على أن تقوم هيئات الإدارة بإجراء تقييم دوري للتقدم المحرز في برامج مراعاة المرأة ونوع الجنس على مستوى المنظمات وتشجيعها على اتخاذ إجراءات تكفل فعاليتها، والنظر في إنشاء أفرقة خاصة لتسهيل هذه العملية (الفقرات ١٠٠-١٠٥):

تحسين مركز المرأة في مؤسسات المنظومة: يسلم المعنيون جميعاً بأن التقدم المحرز من جانب منظومة الأمم المتحدة في هذا المجال بطيء وغير مرض. على أن هناك أملاً جديداً في أن يتخذ إجراء حاسم في هذا الصدد بفضل النهج الجديدة المتبعة في إدارة الموارد البشرية في المنظومة كلها والدعم الحاسم الذي انطوى عليه بيان السياسة العامة الموجه في عام ١٩٩٥ من الرؤساء التنفيذيين إلى لجنة التنسيق الإدارية. ويتطلب الأمر من المنظمات أن تتجاوز "لعبة الأرقام" المحدودة المدى التي تركز وحسب على النسب المئوية للموظفات في الفئة الفنية. وينبغي لها أن تضطلع بدلاً من ذلك بتنفيذ برامج إجرائية متماسكة تستطيع التغلب في النهاية، على نحو منهجي مطرد، على كامل رقعة المشاكل التي تثار عند إقرار واستقرار العمل بمبدأ تكافؤ الفرص ومركز المرأة (الفقرات ١٠٦-١٢٣).

٢. التوصية ٧. ينبغي للرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يتخذوا، منفردين ومجتمعين، الإجراءات المحددة التالية لدفع الجهود، التي طال تعثرها، في اتجاه تحسين مركز المرأة في المنظومة على نحو حاسم:

(أ) صياغة وإبلاغ وتنفيذ خطط عمل واضحة ومنهجية ومتماسكة تنتهي إلى إقرار مبدأ المساواة في الحقوق والمشاركة بالنسبة للمرأة، الذي دعا إليه ميثاق الأمم المتحدة، بما في ذلك تحسين إحصاءات الموارد البشرية في كل المنظومة (الفقرات ١٢٤-١٤٢):

(ب) بالنظر إلى محدودية فرص التدريب على التنمية الإدارية ودورات التوعية بنوع الجنس، العمل على الأقل على اغتنام فرصة الالتزام الذي أبداه في عام ١٩٩٥ وبتوسع المنظومة الرؤساء التنفيذيون في لجنة التنسيق الإدارية لكي يصدر كل منهم إرشادات إلى موظفيه بشأن برامج محددة لتحسين مركز الموظفين، مع توضيح أسبابها وأنواعها وزمن وكيفية تنفيذها (الفقرات ١٤٣-١٤٥):

(ج) إيلاء عناية أكبر لاحتياجات وشواغل غالبية الموظفين اللاتي طال إهمالهن - في فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى - بدلاً من التركيز فقط على موظفات الفئة الفنية الدوليات (الفقرات ١٤٦-١٥٢):

(د) التأكد من أن سياسات مكافحة المضايقة الجنسية التي وضعوها (أو يجب أو يضعونها) سوف يعم توزيعها وتنفذ بفعالية وحزم، حتى يوضح للجميع عدم التهاون مستقبلاً في مسألة المضايقات الجنسية (الفقرات ١٥٢-١٥٩):

(هـ) الاستفادة من جهود البحث الحديثة ومن المناقشات التي تجري بين الوكالات لصياغة كل ما يمكن صياغته من سياسات وإجراءات تعالج مسائل العمل/الأسرة التي تشغل بال الموظفين إلى حد كبير، خاصة وأن حراك الموظفين لا يني يتأكد كمطلب أساسي في الخدمة الدولية (الفقرات ١٦٠-١٦٦):

(و) كما يتبين من المسائل المتقدمة، الاعتراف بشدة الحاجة إلى توفير قدر أكبر وأوضح من سبل الاتصال والحوار البناء والمشورة إلى الموظفين بشأن مركز المرأة، والمستقبل الوظيفي، والأسرة، وغير ذلك من المسائل بوصفها جميعاً عنصراً أساسياً في الإدارة السليمة للموارد البشرية (الفقرات ١٦٧-١٧٠):

(ز) توخي الحذر عند "تقليص الحجم" لضمان عدم المساس بالمكتسبات التي حصلت عليها الموظفات بجهد جهيد في مركزها، أو الإخلال بالتناسب السليم (الفقرات ١٧١-١٧٣):

(ح) تشجيع القيادات النشطة في هيئات الإدارة على تحسين مركز المرأة عن طريق إجراء استعراضات مرحلية منتظمة، واستمرار ترشيح النساء للوظائف، وتحسين سجلات منظماتهم في مجال إشراك المرأة (الفقرات ١٧٤-١٨٥).

يضاف إلى ذلك،

(ط) وجوب إسهام الجماعات المهمة والمعنية الكثيرة داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها، بما لديها من قدرات خلاقة ودينامية، في المساعدة على التغلب على العقبات الكأداء التي تحول دون تحسين مركز المرأة في المنظومة (الفقرات ١٨٦-١٩٦).

دور الأمم المتحدة الحاسم كمركز تنسيق: للأمم المتحدة دور محوري ودافع للأمام في كل برامج المرأة سواء الموضوعية منها أو المتعلقة بالموارد البشرية، يعود تاريخه إلى يوم (التوقيع على ميثاق الأمم المتحدة. وتبدو الذكرى الخمسون لتوقيع الميثاق ونهاية عقدين لم يسفرا عن نتائج مرضية تنهض بالمرأة، مناسبة موفقة لإعادة تقييم "العادات القديمة" في الكيانات الرئيسية للأمم المتحدة فيما يتصل بالمرأة، وإعادة توجيه أعمالها حتى تتخذ إجراءات قوية نتائجية المنحى تكفل تحقيق تقدم حاسم في القضايا العالمية الكثيرة ذات الأهمية العاجلة للمرأة في العالم (الفقرات ١٩٧-٢٠١).

التوصية ٣. ينبغي للجمعية العامة وللمجلس الاقتصادي والاجتماعي وللأمين العام النظر في الإجراءات الأساسية التالية لتعزيز برامج الأمم المتحدة وريادتها كمركز تنسيق لبرامج المرأة في منظومة الأمم المتحدة:

(أ) ينبغي للجنة مركز المرأة أن تضطلع بدور أنشط وأكثر التزاماً بالواقع العملي عند تقييم مشاكل التنفيذ، والتقدم المحرز في برامج مراعاة المرأة ونوع الجنس، ونتائج هذه البرامج وآثارها، وعند طلب الدعم من المجلس الاقتصادي والاجتماعي بصدده هذه المسائل (الفقرات ٢٠٢-٢٠٤):

(ب) ينبغي زيادة الموارد الضعيفة نسبياً لشعبة النهوض بالمرأة أو على أقل القليل إعادتها إلى مستواها في عام ١٩٨٥، وتركيزها بقدر أكبر في نشاط المد الإعلامي، وعمليات البرمجة والمتابعة على نطاق المنظومة، والتفاعل مع المنظمات غير الحكومية، و"توحيد الاتجاه" في الأمم المتحدة، وتعزيز خدمات لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة (الفقرات ٢٠٥-٢١٢):

(ج) عملاً على حسن توحيد الاتجاه في قضايا المرأة، قد (يفضل أن) توضع الشعبة تحت إشراف الأمين العام مباشرة، وإن كان ينبغي (في أسوأ الأحوال) ألا تصنف تحت أي مجال موضوعي آخر في الأمم المتحدة (الفقرات ٢١٤-٢١٧):

(د) أياً كانت القرارات الهيكلية التي سوف تتخذها المؤسسات التنفيذية ومؤسسات البحوث ومؤسسات حقوق الإنسان المهمة بالمرأة، وبرامج اللجان الإقليمية، ينبغي لها أن تسعى أيضاً إلى تعزيز جوهر هذه الوظائف الهامة (الفقرات ٢١٨-٢٢٧):

(هـ) جاءت الإجراءات التي وضعتها الأمانة استجابة لتقرير وحدة التفتيش المشتركة في عام ١٩٩٤ عن وجوه التقصير في تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة مشجعة، إلا أنه يجب العمل على متابعتها لضمان اتخاذ إجراءات منهجية وملتزمة والوصول إلى نتائج حاسمة (الفقرات ٢٢٢-٢٢٨):

(و) تحتاج الأمم المتحدة إلى أن تتجاوز اعتبارات رسم السياسة الإدارية وأن تضع نظاماً للتعاون والتفاعل في الواقع مع المنظمات غير الحكومية من أجل العمل معاً على النهوض ببرامج المرأة وسواها من البرامج العملية الهامة الداعية إلى "المشاركة الشعبية" في جميع أرجاء العالم وتنفيذ هذه البرامج (الفقرات ٧٢٢-٧٤٠):

(ز) وتستطيع الجمعية العامة ويستطيع المجلس الاقتصادي والاجتماعي، بتوفير الدعم النشط لمجموعة الإجراءات المذكورة آنفاً، أن يقدم دفعات حاسمة (ونرجو أخيرة) لتنفيذ قرارات وسياسات النهوض بالمرأة التي واليا إصدارها بدقة وعزم على مدى السنوات الخمس والعشرين الماضية (الفقرات ٧٤١-٧٤٢).

أولا - مقدمة

نحن شعوب الأمم المتحدة وقد آلمنا على أنفسنا ...
أن نؤكد من جديد إيماننا ... بما للرجال والنساء ... من حقوق متساوية ...

"لا نفرض الأمم المتحدة قيوداً تهد بها هواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية
صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية والثانوية."

-- مقتطف من الديباجة، والمادة الثامنة، من ميثاق الأمم المتحدة، ١٩٤٥.

١- سجل ميثاق الأمم المتحدة نقطة بداية حاسمة في النهوض بالمرأة على نطاق العالم. وقد اتخذت منظومة الأمم المتحدة في العقد الماضيين بالذات سلسلة من خطط العمل والاستراتيجيات لمواصلة هذا الجهد^(١). وفي عام ١٩٩٥، يقدم المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجينغ مناسبة هامة لتقييم التقدم الذي أحرز ببطء في العقود الماضية، ووسائل وإجراءات نرجو أن تعين في التعجيل بهذه العملية ودعمها في المستقبل.

٢- ويجري جمع قدر كبير من المعلومات التحليلية ومعلومات السياسات العامة من أجل المؤتمر العالمي الرابع ومنتهاج عمله. ولئن كانت المقترحات الواردة في مشروع (أيار/مايو) للمنتهاج تتضمن فرعاً يتناول الترتيبات المؤسسية، فإن مبادئه عامة وتتعلق باستصواب التعزيز. على أن المفتشة تعتقد بأن الوقت الراهن يشكل مناسبة هامة جداً للبحث عن اتجاهات وآليات جديدة تدعم المساهمة عن برامج منظومة الأمم المتحدة وعن مواردها البشرية المبدولة للنهوض بالمرأة ونتائج هذه البرامج والجهود. وليس هناك أمام المنظمة ومختلف مؤسساتها سبيل سوى سبيل الإجراءات الحاسمة لتجاوز بطء التقدم في الماضي، وتوفير أقصى قدر من الدعم لجهود النهوض بالمرأة في العالم في المستقبل.

٣- وهناك ثلاثة تطورات حديثة كبرى توفر فرصاً جديدة هامة للنهوض بالمرأة من خلال منظومة الأمم المتحدة وفي برامجها.

(أ) فتركيز السياسات العالمية الجديدة بقوة على التنمية الاجتماعية، وتنمية الموارد البشرية، وبرامج المشاركة، والجهود الميدانية على مستوى القاعدة الشعبية - وكلها تعترف بدور المرأة أساساً وبالتحديد كبير - يوفر زخماً جديداً مؤثراً لبرامج المنظومة من أجل النهوض بالمرأة.

(ب) والمفروض أن يساعد التركيز الجديد على إدارة الموارد البشرية ومساهمة المديرين عن ادارتهم للموارد البشرية والمالية في التعجيل بالنهوض بالمرأة في منظومة الأمم المتحدة، حسبما ورد في تقرير عام ١٩٩٤ لوحدة التفتيش المشتركة^(٢).

(ج) وهناك ضغوط قوية لزيادة المساهمة، وتحسين الإدارة، والرقابة على مختلف المناحي في منظومة الأمم المتحدة، وخاصة للمضي بخطى واسعة في إجراءات تفضي الى تخطيط استراتيجي، وتنظيم للأداء، ومزيد من التقييم لأداء البرامج ونتائجها، على نحو ما جاء في تقرير عام ١٩٩٥ لوحدة التفتيش المشتركة.

٤- والغرض الأساسي من هذا التقرير هو دراسة برامج المرأة في المنظومة والمساعدة في تحسين إدارتها. سواء في ذلك البرامج الموضوعية للنهوض بالمرأة أو برامج تحسين مركزها في المنظمات. ولئن كان التقدم المحرز في هذين المجالين يتسم بالأهمية أحياناً، فهو لا يزال مخيباً للآمال بعد خمسين سنة من مقولات السياسات العامة وعشرين سنة من برامج العمل. ويقتضي الأمر الآن أفكاراً جديدة وإجراءات تكفل لهذه البرامج طابعاً دينامياً وتأثيراً مضاعفاً للتعجيل بنهوض المرأة من خلال منظومة الأمم المتحدة وفي برامجها، بدلاً من انزوائها كنشاط فاتر أو هامشي في المنظمات. ولذا يحاول تقرير وحدة التفتيش المشتركة هذا أن يعين قضايا ومشاكل محددة لتحتل مكان الصدارة في الأولويات، وآليات ومداخل مبتكرة يمكن أن تفضي إلى برامج نتائجية المنحى وإلى تقدم سريع الخطى بعد مؤتمر بيجينغ.

٥- ويولي التقرير عناية خاصة لآليات "مركز تنسيق" برامج المرأة داخل الأمم المتحدة نفسها. وعدا ذلك فهو يركز أساساً على المناهج والأنماط في المنظومة بأسرها، مع الإشارة أحياناً إلى ممارسات وخبرات جديدة بالتنويه في وكالات بعينها. وقد قامت الممنشة بزيارة و/أو إرسال استبيانات إلى برامج مراعاة المرأة ونوع الجنس، ومكاتب المستخدمين، والموظفين، وجماعات نسائية في أكثر من ٢٠ إدارة وبرنامجاً وصندوقاً ومكتباً في الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة. واتصلت بهيئات مشتركة بين الوكالات وأكثر من اثنتي عشرة شبكة لمنظمات غير حكومية وأفرقة نشطة في مجال برامج المرأة. وأيضاً بأفراد آخرين كثيرين لهم خبرة وتجارب في هذا الميدان. وهي تشعر بالامتنان لآراء كل من ساهم من هؤلاء في آرائها ومقترحاتها.

٦- ويتخذ التقرير الهيكل التالي: بعد استقصاء موجز لبرامج المرأة، ينوه الفصل الثاني بالفرص الجديدة المتاحة لبرامج النهوض بالمرأة في المنظومة ويتكلم بإيجاز عن الوضع العام للتقدم والمشاكل في المنظومة. ثم يركز على الإجراءات الرئيسية المطلوبة لتعزيز البرامج في المستقبل. ويأخذ الفصل الثالث بنفس هذا الإطار فيما يتصل ببرامج المنظمات لتحسين مركز الموظفين لديها. ويركز الفصل الرابع على "مركز التنسيق" والمؤسسات ذات الصلة التابعة للأمم المتحدة من حيث اتصالها بالبرامج الموضوعية للمرأة وإجراءات متابعة تقرير عام ١٩٩٤ لوحدة التفتيش المشتركة عن مركز المرأة في الأمانة العامة.

ثانيا - البرامج الموضوعية للنهوض بالمرأة

"في العالم النامي اليوم، يكثر جداً عدد الفتيان المتعلمين عن الفتيات. وفي بعض البلدان يبلغ عدد الفتيان الذين يعرضون على المراكز الصحية للعلاج ضعف عدد الفتيات أما حقوق العمل، وحقوق الضمان الاجتماعي، والحقوق القانونية، وحقوق الملكية، وهنئ الهريات المدنية والسياسية فألذرج أن التمتع بها جميعاً يتوقف على ذلك الكروموسوم الفردي القاسي الذي يميز بين الذكر والأنثى في الإنسان."

- جيمس ب. جرانت، المدير التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة، في تقريره عن هالة الأطفال في العالم، ١٩٩٢

"... هناك صلة [قوية] بين اليوم الدولي للمرأة، ١٩٩٥، والأمم المتحدة ككل ... لأن المشاكل التي تواجه المرأة في كل مكان تقع في الصميم من جدول الأعمال العالمي. وما لم تنجز للمرأة حقوقها وتتطور امكاناتها كلها، فلن نتحقق حلول مستديمة لأكثر مشاكل العالم عظورة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. وفي كثير من الحالات، تعتبر الجهود المبذولة لتحسين حياة المرأة أقصر طريق لتغيير المجتمعات كلها نحو الأفضل."

-- بطرس بطرس غالي، الأمين العام للأمم المتحدة في مؤتمر القمة الاجتماعية، كوبنهاغن، آذار/مارس ١٩٩٥.

٧- إن العناصر الرئيسية في منظومة الأمم المتحدة التي تنخرط في جهود المساواة بين الجنسين (وقد ذكرت سنة انشائها بين قوسين) واضحة المعالم^(٤):

-- فلجنة مركز المرأة (١٩٤٦) هي الهيئة الحكومية الدولية الرئيسية المهمة بسياسات النهوض بالمرأة ورصدها لدى جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة: وهي لجنة فنية تابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ومسؤولة أمامه:

-- ولجنة القضاء على التمييز ضد المرأة (١٩٨٢) هي هيئة تعاهدية تنظر في التقدم الذي تحرزه الدول الأعضاء في القضاء على التمييز ضد المرأة:

-- وشعبة النهوض بالمرأة (١٩٤٦) ومكانها في الأمانة العامة للأمم المتحدة، هي مركز تنسيق للمسائل المتعلقة بالمرأة، وتضطلع بأعمال السكرتارية الفنية لكل من لجنة مركز المرأة ولجنة القضاء على التمييز ضد المرأة:

-- ومعهد الأمم المتحدة للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة (١٩٧٦) هو هيئة مستقلة صغيرة الحجم تجري بحوثاً تعين المرأة على الظهور وتضع مواد تدريب لتسهيل إدماج المرأة في عمليات التنمية:

- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (١٩٨٤) هو وكالة صغيرة شبه مستقلة داخل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تضطلع بدور حثّاز لضمان إشراك المرأة في الأنشطة التنموية ودعم الأنشطة الابتكارية والتجريبية؛
- والوكالات المتخصصة وعناصر الأمم المتحدة لها، كل فيما يخصه، مراكز تنسيق وبرامج متنوعة للنهوض بالمرأة، وتشترك معظمها في اجتماع سنوي مشترك بين الوكالات مخصص للمرأة (١٩٧٦). يعقد بالاقتران مع اجتماعات لجنة مركز المرأة وتقوم على خدمته شعبة النهوض بالمرأة.

٨- ويتبين من البيانات السابقة أن كل هذه الأفرقة أنشئت منذ أمد. ويبدأ هذا الفصل بنظرة عامة. ثم يدرس بإيجاز عدة فرص رئيسية تتيح وضع برامج أقوى للنهوض بالمرأة، ويلخص الوضع الراهن لتلك البرامج في منظومة الأمم المتحدة برمتها وأنماطها ومشاكلها. وأخيراً، تعين المبتدئة الإجراءات اللازمة لزيادة فعالية وتأثير هذه البرامج في المستقبل.

ألف - طبيعة برامج المرأة في المنظومة وتطورها

٩- لا بد أن تبدأ هذه النظرة العامة بالتنويه بثلاثة مفاهيم هامة. أولها نوع الجنس. فقد ركزت البرامج المبكرة في الأربعينات والخمسينات على حقوق المرأة، ثم تحولت في أواخر الستينات فاهتمت بإشراك المرأة في التنمية كما تجلى ذلك في برامج لاحقة كثيرة عن دور المرأة في التنمية. إلا أنه حدث تحول آخر يتخطى الحدود المفروضة للنظر إلى المرأة بمعزل عن غيرها، وينظر إلى نوع الجنس. ويبحث هذا النهج في العلاقات التي بنيت اجتماعياً بين الرجل والمرأة، واطراد تبعية المرأة للرجل على أساس منهجي في حالات عديدة.

١٠- ولا يدعي الآخرون بمنهج نوع الجنس أن التنمية وجميع القضايا الأخرى المدرجة في جدول الأعمال العالمي سوف تجري على نحو أفضل إذا شاركت المرأة تماماً فيها، وإنما يقولون إن مركز المرأة بالنسبة للرجل هو القضية الأساسية. وينظر التحليل القائم على نوع الجنس إلى الاحتياجات العملية لكل من المرأة والرجل من زاوية الدورين الانتاجي والمنزلي اللذين يؤديانها في المجتمع، والاحتياجات الاستراتيجية المرتبطة بنوع الجنس التي تبرز من تحليل تبعية المرأة للرجل. وقد سعى قرار أصدرته لجنة مركز المرأة في عام ١٩٩٢ إلى الاستعاضة بتحليل يراعي نوع الجنس عن التحليل الذي يستند إلى الفارق الجنسي وحده، وأوصت اللجنة بالعمل على وضع تعريف مشترك للتخطيط الذي يركّز على نوع الجنس في منظومة الأمم المتحدة^(٥). ولما كانت هذه النقطة لم تنته تماماً فقد استخدم في هذا التقرير مصطلحا "المرأة" و"نوع الجنس" على حد سواء (يضاف إلى ذلك أنه تشكل في دور لجنة مركز المرأة المنعقدة في عام ١٩٩٥ فريق اتصال للتوصل إلى اتفاق على فهم مشترك لمصطلح "نوع الجنس" في مشروع منهاج العمل: وسوف ينظر في تقريره أثناء المشاورات التي سوف تعقد في شهر أيلول/سبتمبر قبل انعقاد المؤتمر الدولي الرابع المعني بالمرأة).

١١- ويعتبر التحول من منظور "المرأة" إلى منظور "نوع الجنس" في التنمية نقلة غاية في الصعوبة والتعقيد، وحاسمة أيضاً في نجاح عملها في المستقبل. وينصب تحليل جديد يقوم به معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية على دراسة التطور في كثير من المنظمات الإنمائية للانتقال من "إشراك المرأة

في التنمية" الى برامج مراعاة نوع الجنس. وينشأ نوع من التوتر عند ربط العدالة بين الجنسين بالكفاءة الاقتصادية من حيث درجة الأولوية التحليلية المعطاة لـ "معية" الرجل والمرأة، وبين نهجي "فوق - تحت" و "تحت - فوق" في التنمية "الواعية بنوع الجنس". ويؤكد التقرير على أهمية العمل بنهج "فوق - تحت" من جانب الدولة لإشاعة العدل بين الجنسين على المستوى الكلي وبنهج "تحت - فوق" من جانب المنظمات غير الحكومية المهتمة بالمرأة لتزويد المرأة بالفرص وإتاحة التمكين لها. وينتهي التقرير الى القول بأنه اذا لم يستطع المخططون التغلب بصورة ما على الخلط القائم الآن وبلورة مفاهيم لنوع الجنس، فلن يتسن إدماج المرأة بصورة مؤكدة في سياسات التنمية^(٦).

١٢- ثم يأتي في المقام الثاني مفهوم "توحيد الاتجاه" الذي يعتبر بصفة عامة ضروريا لتقوية برامج النهوض بالمرأة. وقد ربط البرنامج الأول الذي وضعت المنظومة في السبعينات للنهوض بالمرأة بين التمييز ضد المرأة الذي يحدث في الواقع وبين حقيقة فصل اهتمامات وبرامج المرأة عن البرامج والأنشطة العامة التي يضطلع بها الرجل أساساً لصالح الرجل. وكانت المنظومة تسعى بذلك، شأنها شأن الجوانب الأخرى في الحركة النسائية، الى المضي حثيثاً وبتدرج في وضع برامج متكاملة (أ) تصبح المرأة فيها جزءاً من البرامج الكبرى؛ و(ب) تأخذ في حسابها قضايا المرأة ونوع الجنس؛ و(ج) تشترك المرأة بموجبها في تحديد أولويات البرامج. وقد سلك نهج "توحيد الاتجاه" هذا المتبع في معالجة قضايا المساواة والتنمية، والسلام مؤخراً، فيما تلا ذلك من برامج للمرأة في المنظومة حتى الآن.

١٣- وقد أصبح مفهوم "توحيد الاتجاه" مثله مثل "نوع الجنس" مفهومًا محورياً في برامج مراعاة المرأة ونوع الجنس، وإن كان لا يزال يكتنفه قدر كبير من الغموض^(٧). فهناك كثير من الناس يرون أنه يتعين على كل المنظمات أن تمزج بين جهود "توحيد الاتجاه" وأنشطة محددة لصالح المرأة أصبحت تعرف بما يسمى "الاستهداف". إذ يخشى أن يفضي الاعتماد على "توحيد الاتجاه" وحده أن تطفى قضايا أخرى على قضايا المرأة، بل وربما أن تتلاشى هذه الأخيرة في برامج أخرى كثيرة. ومع ذلك، فإن التركيز فقط على أنشطة محددة للمرأة يفضي الى فصل هذه الأنشطة وإعاقبة استيعاب شواغل "نوع الجنس" في كل جوانب العمل في المنظمة الى حد كبير.

١٤- ولا يعتبر توحيد الاتجاه مجرد نهج مبهم قابل للتطبيق على أية قضية تقريباً. فقد برزت على مر الزمن قضايا عديدة باعتبارها شواغل أساسية للمرأة منها: الحقوق، والاستحقاق، والاستثمار، وانطلاق الصوت، والفقر، والانجاب، والضمان، والتمكين^(٨). وقد تحددت مؤخراً في مقترحات مشروع (أيار/مايو ١٩٩٥) لمنهاج العمل في مؤتمر بيجينج "مجالات اهتمام حاسمة" بلغ عددها ١٢ مجالاً، وأهداف وإجراءات استراتيجية لتناولها (وقد وضعت المجالات التي لم يتفق على صيغتها نهائياً حتى أيار/مايو ١٩٩٥ بين قوسين، كما اختصر التعبير عن هذه المجالات بصفة غير رسمية):

- (أ) عبء الفقر الدائم والمتزايد الواقع على المرأة؛
- (ب) عدم المساواة في فرص التعليم وعدم كفايتها؛
- (ج) أوجه عدم المساواة في الرعاية الصحية والخدمات المتصلة بها؛
- (د) العنف ضد المرأة؛
- (هـ) النهوض بالسلام وبحل المنازعات والحد من آثار النزاعات المسلحة وغير المسلحة على المرأة؛

- (و) (المساواة الاقتصادية واستقلال المرأة):
(ز) (اقتسام السلطة وإشراك المرأة في صنع القرار):
(ح) عدم وجود آليات كافية على جميع الصعد لتعزيز النهوض بالمرأة:
(ط) (حقوق الانسان بالنسبة للمرأة):
(ي) (المرأة ووسائل الإعلام):
(ك) (المرأة والبيئة):
(ل) (الطفلة)^(٩).

١٥- وهناك في المقام الثالث التشابك المشاهد بين البرامج الموضوعية للمرأة وقضايا مركز المرأة في العالم وفي المنظمات. ولئن كان هذا التقرير يتناول هذين الموضوعين في فصلين منفصلين. فمن الواضح أن البرامج الموضوعية للمرأة سوف تكون أقوى وأحسن تطبيقاً وفهماً إذا قام ونفذها الرجال والنساء على حد سواء. ولا سيما مستوى الادارة العليا وإدارة البرامج. والمفروض في المقابل. أن يتيسر النهوض بمركز المرأة ومستقبلها الوظيفي في أية منظمة إذا كانت البرامج الموضوعية في هذه المنظمة تراعي فعلاً نوع الجنس وموجهة لتحقيق هذا الغرض.

١٦- ولا غنى أخيراً عن تقييم مدى التقدم الذي أحرز بعد مرور عقدين على برامج المرأة في العالم وعلى الجهود المبذولة من أجلها. وتكشف الأرقام عن مكاسب مؤثرة. وإن كان لا يزال هناك قدر كبير من المشاكل يتعين التغلب عليها في عالم لا يزال التباين فيه كبيراً. وفي الجانب الايجابي يسجل تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٥ الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الانمائي:

- أن التوقع العمري للأُنثى زاد بنسبة ٢٠ في المائة عن مثيله للذكر.
-- أن سرعة تقدم الاناث في تعلم القراءة والكتابة بالنسبة للبالغات والالتحاق بالمدارس في العالم النامي بلغت ضعف سرعة الذكور تقريباً.
-- يستخدم أكثر من نصف نساء العالم النامي الآن وسائل منع الحمل الحديثة وقد انخفض معدل الخصوبة لديهن من ٥,٤ في ١٩٧٠-١٩٧٥ الى ٢,٦ في ١٩٩٠-١٩٩٥.
-- تضاعفت نسبة القائمات بالتنظيم والادارة في البلدان الصناعية ثلاث مرات تقريباً فارتفعت من ١٥ في المائة في عام ١٩٧٠ الى ٤٠ في المائة في عام ١٩٩٠.
-- في بلدان نوردية عديدة، تقترب المرأة من المساواة مع الرجل في إمكانية الوصول الى الفرص الاقتصادية والسياسية^(١٠).

١٧- وتبقى القائمة أطول في جانب "المهام المتبقية". فقد ورد أيضاً في تقرير برنامج الأمم المتحدة الانمائي مثلاً:

- أنه لا يوجد مجتمع واحد تعامل المرأة معاملة الرجل فيه؛ وينحصر الاختلاف في درجة التباين بين الجنسين فقط، لا في وجود هذا التباين من عدمه.
-- تشكل النساء ثلثي عدد الأميين في العالم تقريباً: ٤٠ في المائة تقريباً من النساء في البلدان النامية أميات.
-- لا يزال نصيب النساء ٢٦ في المائة فقط في اجمالي فرص العمل، والثلث في الدخل القومي، والعشر في المقاعد البرلمانية، و٥,٥ في المائة في اجمالي المناصب الوزارية.

- تصل نسبة النساء الى عدد الذين يعيشون في فقر مدقع، وهم ١,٣ مليار نسمة، ٧٠ في المائة.
- يتعرض ثلث النساء تقريباً لاساءات جنسية في الطفولة والمراهقة، ونصف النساء المتزوجات تقريباً لعنف منزلي.
- تعامل القوانين القائمة في بلدان كثيرة النساء والرجال معاملة غير متساوية^(١١).

باء - الفرص الجديدة

١٨- بدأت منظومة الأمم المتحدة في أواخر الثمانينات عملية إعادة توجيه كبرى لبرامجها الانمائية. ودعت الجمعية العامة في عام ١٩٨٩ الى عملية إصلاح للأشطة التنفيذية؛ وحثت على تدعيم القدرات الوطنية والموارد البشرية، والاعتماد على الذات؛ وجمّدت المشاركة الى أقصى حد في التنمية. وفي عام ١٩٩٠ دعا مجلس ادارة برنامج الأمم المتحدة الانمائي الى الأخذ باستراتيجيات جديدة لتدعيم القدرات الوطنية في ستة مجالات، أولها "استئصال شأفة الفقر وإشراك القاعدة الشعبية في التنمية". وذكرت الاستراتيجية الانمائية الدولية الرابعة، التي اعتمدت في عام ١٩٩٠ أيضاً، زيادة مشاركة جميع الرجال والنساء في الحياة الاقتصادية والسياسية بوصف ذلك أول الأهداف الاجتماعية والسياسية الهامة. وعمد رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي في مبادئ توجيهية جديدة عممت في المنظومة كلها لاستئصال شأفة الفقر في عام ١٩٩٢، الى حث جميع المؤسسات على المساعدة في تقوية المشاركة الشعبية على المستويات الوطنية والاقليمية والمحلية^(١٢).

١٩- ويكتسي مفهوم "المشاركة" أهمية خاصة بالنسبة للمرأة. وقد تمكّنت دراسة متعمقة أجرتها منظمة العمل الدولية للمشاركة في التنمية الريفية من تحديد ثلاثة مبادئ أساسية في أية استراتيجية للمشاركة: (١) الأولوية للناس (فهم الفاعلون الأساسيون في التنمية وليسوا محلاً لها): (٢) معرفة الناس (لا بد من تجسيد المعارف المحلية في المشاريع): (٣) يعني بالناس هنا المرأة أيضاً. ولا يسعى هذا المبدأ الثالث الى مجرد إعادة توجيه الاستراتيجيات والابتعاد بها عن الماضي وسيطرة الذكر على عملية التنمية. وإنما يمكن أن يقال إن التنمية القائمة على المشاركة تعترف بالنساء كشريكات وعناصر أساسية متساوية، وإنه يجب أن توفر لهن القدرة والاعتماد على الذات كمشاركات في عملية التنمية جنباً الى جنب مع الرجال^(١٣).

٢٠- وقد أكدت المؤتمرات والقمم العالمية الحديثة بشدة على المرأة وأدوارها المحورية وأهميتها:

(أ) فقد سلمت خطة عمل مؤتمر القمة العالمي المعني بالأطفال في عام ١٩٩٠ (دعماً لاتفاقية حقوق الطفل التي دخلت حيز النفاذ في عام ١٩٩٠) بالدور الحاسم الذي تلعبه النساء في رفاهية الأطفال؛ وحثت على العمل من أجل تعزيز مركز المرأة ووصولها الى الخدمات الاقتصادية والاجتماعية، بدءاً بها وهي طفلة؛ وعنيت صحة الأم وتغذيتها وتعليمها بوصفها محددات رئيسية لحياة ورفاهية النساء ورفاهية أطفالهن؛

(ب) وسعى مؤتمر القمة المعني بالنهوض الاقتصادي بالنساء في الريف المنعقد في جنيف في عام ١٩٩٢ الى ايقاظ الوعي لدى صنّاع القرارات بحالة النساء في الريف، ولا سيما أكثرهن فقراً، الدعوة الى وضع أهداف واستراتيجيات لزيادة رفاهيتهن ورفاهية الأسر الريفية في جميع أنحاء العالم؛

(ج) وقال المؤتمر المعني بالبيئة والتنمية المنعقد في ريو دي جانيرو في عام ١٩٩٢ في إعلان ريو الذي أصدره أن المشاركة الكاملة للمرأة ضرورية لتحقيق التنمية المستدامة، ودعا في خطة عمل "جدول أعمال القرن الحادي والعشرين" الى تعزيز قدرات الموارد البشرية النسائية وضمان الاشتراك الكامل للنساء في صنع القرار وفي تنفيذ جدول الأعمال؛

(د) وفي عام ١٩٩٢ أكد المؤتمر العالمي لحقوق الانسان في فيينا أن حقوق الانسان للمرأة والطفلة غير قابلة للتصرف وأنها جزء لا يتجزأ ولا ينغصم عن حقوق الانسان؛

(هـ) وتضمنت خطة عمل المؤتمر الدولي للسكان والتنمية المنعقد في القاهرة في عام ١٩٩٤ فصلاً يؤكد على أهمية تمكين المرأة ومركزها، والقضاء على جميع أشكال التمييز ضد الطفلة، ودور الرجال في أعمال المساواة بين الجنسين في ضوء سلطانهم المهيمن على كل مجال تقريباً في الحياة؛

(و) وذكرت القمة الاجتماعية المنعقدة في كوبنهاغن في عام ١٩٩٥ كعنصر هام من بين عناصرها وجوب قيام الدول بتعزيز المساواة بين الجنسين بإزالة القيود التي تكتنف حقوق المرأة وإعطاء الرجال والنساء فرصة متكافئة في اكتساب الدخول والتعليم.

٢١- أضف الى ذلك زيادة التأكيد بشدة مؤخراً على المساواة، وتحسين الادارة والنتائج والأداء فيما يتصل ببرامج منظومة الأمم المتحدة، وقد وجد التقرير في أعدته وحدة التفتيش المشتركة في عام ١٩٩٥ عن هذه المواضيع أنه قد انضاف الى وظائف المنظومة تقليدية المتمثلة في التفاوض، ووضع المعايير، والبحوث، والتعاون الانمائي، برامج تنفيذية عاجلة ومعقدة كثيرة في العقد الأخير، إن الأموال شحيحة، ولا تني البلدان المانحة والبلدان المستفيدة تصر على أن البرامج القديمة والجديدة كليهما توفران أقصى قدر من الفعالية وأدنى قدر من التبديد.

٢٢- وإزاء هذه الضغوط يجب على المنظمات أن تخلق مناخاً تنظيمياً جديداً وعمليات ادارة جديدة، وأن تبسط العمل، وأن تحاسب المدراء والموظفين بوضوح وإنصاف عن أدائهم وعن نتائج وآثار البرامج، على أساس مستمر. إن هذا الأسلوب في "ادارة التغيير" صعب للغاية، ولكن هناك الآن منظمات كثيرة تضع تخطيطاً استراتيجياً وعمليات لادارة الأداء تفضي الى زيادة المساواة وحسن توزيع الموارد النادرة^(١٤). ولا بد - ونكرر لا بد - أن تفضي زيادة الضغط من أجل تغيير طرق العمل القديمة، وزيادة الاعتراف بالمساواة والشفافية الى تسهيل الجهود الرامية الى تنفيذ جماع اعلانات والتزامات السياسة العامة التي تنتهجها منظومة الأمم المتحدة حيال المرأة ومركز المرأة في المنظمات.

٢٣- وأخيراً، لقد كان العقدان اللذان شهدا برامج المرأة بطيئين في ايقاظ الوعي بمسألة الاختلاف في معاملة المرأة وبقضايها ومشاكلها، وفي التوعية بنظمه قدر الامكانيات التي تستطيع المرأة أن تساهم بها، بل وينبغي لها أن تساهم بها، في المجتمع والتنمية. فلا تزال معلومات أناس كثيرين في جميع أرجاء العالم (وفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وهيئات إدارتها) هزيلة نسبياً فيما يتصل بقضايا المرأة، وإن كان يمكن أن يقال بأن تفهمهم الآن أصبح أحسن مما كان عليه في الماضي. فقد نوه عدد من علماء الاجتماع والمؤرخين الاثبات بأن دخول المرأة في المجال العام، بدءاً من المجتمع المحلي وارتقاء الى الصعيدين الوطني والدولي هو احدي ثورات القرن العشرين الكبرى^(١٥). وربما كان هذا الاتجاه قد وصل أخيراً الى مرحلة "الكتلة الحرجة" التي تقتضي الاعتراف والدعم، فالأمر يحتاج الى اجراءات عملية حاسمة للنهوض بالمرأة على جميع المستويات، الآن أكثر من أي وقت مضى.

جيم - الأوضاع والأنماط والمشاكل الراهنة

٢٤- أعدت شعبة النهوض بالمرأة، كجزء من الأعمال التحضيرية للمؤتمر العالمي الرابع، استعراضاً وتقييماً لأنشطة منتقاة في مختلف وكالات المنظومة وهيئاتها الحكومية الدولية: سياساتها وإجراءاتها للنهوض بالمرأة، وإجراءاتها فيما يتصل بالموظفات؛ وجهودها في مجال البحوث والسياسات العامة، والتعاون الإنمائي، والمساعدة المالية، والاعلام والدعوة؛ وأنشطة التنسيق والتخطيط في المنظومة^(١٦). وقد تبينت المنتشرة أنه يمكن تقسيم برامج مراعاة المرأة ونوع الجنس في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة إلى أربع مجموعات عنقودية عامة. فهناك عدد من الوكالات المتخصصة الكبيرة يملك برامج نشطة استمرت تعني وترتقي بأنشطة النهوض بالمرأة التي تقرر في السنوات الماضية، ومنها شعبة المشاركة النسائية والشعبية في التنمية التابعة لمنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة؛ والمستشار الخاص المعني بمسائل العاملات والبرنامج الرئيسي المعنون "المساواة للنساء" في منظمة العمل الدولية؛ والمستشار الخاص المعني بالمرأة ونوع الجنس والتنمية في منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة.

٢٥- ولوكالات وبرامج الأمم المتحدة التنفيذية، التي تمول بتبرعات، برامج حديثة نوعاً ما تعنى بنوع الجنس ولكنها واسعة النطاق، نذكر منها: نوع الجنس في برنامج التنمية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وفرع نوع الجنس والسكان والتنمية في صندوق الأمم المتحدة للسكان؛ ويضاف إلى ذلك برامج تنمية المرأة في منظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومستشار في برنامج الأغذية العالمي، والمنسق الأقدم لشؤون اللاجئين في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

٢٦- وتبذل مختلف اللجان الإقليمية والإدارات والمكاتب والوحدات الأخرى التابعة للأمانة العامة في الأمم المتحدة أنشطة واسعة النطاق ذات أحجام وكثافات متنوعة للنهوض بالمرأة. ويرد ذكر بعض هذه الأنشطة في الصفحات التالية. أما الموضوع الشامل المتصل بقضايا توحيد اتجاه النظر لمسائل نوع الجنس في الأمانة العامة فسوف يثار من جديد في الفصل الرابع.

٢٧- وأخيراً، فإن الوكالات المتخصصة الصغيرة الحجم ذات المستوى التقني العالي لا تضطلع في الغالب إلا بقدر محدود جداً من أنشطة وسياسات النهوض بالمرأة، اعتقاداً منها بأنه يتعذر، مع صغر حجم أماناتها والتركيز التقني والبالغ التخصص في الغالب لعملياتها، بلورة برنامج ذي مغزى للنهوض بالمرأة وبمركزها بوجه خاص. وثمة استثناء يشف عما لا يزال في الإمكان عمله في "مملكة الرجل" تقدمه المنظمة البحرية الدولية. فقد وضعت هذه المنظمة استراتيجية لدمج المرأة في القطاع البحري في عام ١٩٨٨، وظلت تعمل لتنفيذ خطة متوسطة الأجل لهذا الغرض لم تفت عن مناقشتها مع هيئات الإدارة فيها. وفي جانب الموارد البشرية تعتبر المنظمة البحرية الدولية واحدة من ثلاث وكالات في المنظومة بلغت بالفعل النسبة المئوية المستهدفة الآن لديها للموظفات من الفئة الفنية فأعلى. وتضعها نسبتها المئوية الحالية التي تبلغ ٢٠,٦ في المائة في مصاف الوكالات الرائدة في المنظومة، وهي تتقدم بيون شاسع سائر الوكالات الصغرى الأخرى المتخصصة تقنياً (انظر الجدول في الفصل الثالث). وقد وضعت المنظمة البحرية العالمية أيضاً سياسة وإجراءات بشأن المضايقة الجنسية، وهي تنظر الآن في إجراءات تنظم العمل/الأسرة، وإجراءات لتحسين سبل التعيين والاحتفاظ بعدد أوفر من الموظفات، وفي تنظيم حلقات دراسية وتدريبية خاصة بناء على طلب الموظفات.

٢٨- ويتبين من هذه النتائج الايجابية التي تحققت في المنظمة البحرية الدولية أن سياسات وأنشطة النهوض بالمرأة. في مجالي البرامج الموضوعية وإدارة الموارد البشرية، ممكنة في كل وكالات المنظمة، بما في ذلك الوكالات التي لم تبذل بعد جهداً كبيراً للتصدي لهذا الموضوع. ويشير مثال المنظمة البحرية الدولية أيضاً إلى العناصر الأساسية للنجاح: قيادة حازمة ودعم من الإدارة العليا، ومستشار دينامي لشؤون المرأة، واستجابة في التنفيذ من لدن مدراء البرامج والمستخدمين. ويقول المسؤولون في المنظمة البحرية الدولية مع ذلك بأن المهمة لم تنته.

٢٩- وقد تبين للمفتشة أيضاً وجود أنماط عريضة تنتمي إليها البرامج الموضوعية في المنظمات على امتداد المنظمة. أولها أن لبرامج المرأة ونوع الجنس في المنظمة تاريخاً ممتداً ولافتاً للانتباه أيضاً في التخطيط والبرمجة المتوسطي المدى وفي الإرشاد الرقابي. وقد أعدت لجنة مركز المرأة برنامج عمل عقب المؤتمر العالمي الأول في عام ١٩٧٥، وصاغت في عام ١٩٨٥ استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة حتى عام ٢٠٠٠، التي استخدمت منذ ذلك التاريخ كأداة رئيسية لسياسة المنظمة^(١٧). وأعدت لجنة مركز المرأة هيكله أعمالها لتوفير البرمجة والتنسيق لأجهزة الأمم المتحدة والمنظمة ورصد تنفيذ الاستراتيجيات. واعتمدت أيضاً برنامجاً طويلاً الأجل يرتب المواضيع التي درستها منذ عام ١٩٨٨ حسب الأولوية. واتبعت ذلك بتوصيات في مجال السياسة العامة للحكومات والمؤسسات الأخرى.

٣٠- ووضعت لجنة مركز المرأة علاوة على ذلك خططا متوسطة الأجل يستغرق كل منها ست سنوات للمرأة والتنمية في المنظمة كلها كأداة لضمان التنسيق على امتداد المنظمة. وتغطي أولى هذه الخطط الفترة ١٩٩٠-١٩٩٥، أما الخطة الثانية المقترحة للفترة ١٩٩٦-٢٠٠١^(١٨)، التي اعتمدها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في ١٩٩٢، فسوف يعاد النظر فيها وتنتج بعد المؤتمر العالمي الرابع. يضاف إلى ذلك أن المجلس الاقتصادي والاجتماعي أنشأ في عام ١٩٨٨ نظاماً دورياً: كل سنتين لرصد التقدم المحرز في مؤسسات المنظمة في تنفيذ الاستراتيجيات وعرضه على لجنة مركز المرأة بالإضافة إلى استعراض وتقييم دوريين كل خمس سنوات لتنفيذ الاستراتيجيات على المستوى العالمي.

٣١- وقد أفاد هذا الهيكل المنصّل كإطار هام لتنظيم ومتابعة برامج النهوض بالمرأة على مر السنين، وإعادة النظر في الجهود المبذولة وتعديلها مع مضي الزمن وتبدّل الظروف. على أنه لا بد من القول أيضاً بأن عبء إعداد وكتابة كل هذه الاستراتيجيات والخطط المتوسطة الأجل وتقارير الرصد ثقل نوعاً ما. كما أنه يتعذر إلى حد ما رصد وتقييم مقولات السياسة العامة الكثيرة التي جرى التعبير عنها بدقة كافية.

٣٢- وقد صدر كتاب جديد مفيد جداً ينطوي على إطار تحليلي لهذه الصعوبة التي تواجه في تقييم سياسات وإجراءات المرأة ونوع الجنس في كافة أرجاء منظمة الأمم المتحدة. وهو يعدّ أوجه التعقيد وتعدد الأبعاد التي ينبغي أخذها في الحسبان عند بلورة مفاهيم أهداف السياسات العامة والاستراتيجيات ووسائل قياس التقدم في برامج المرأة والمقارنة بينها فيما يلي:

(أ) الهدف:

١٠ موضوعي (النهوض بالمرأة، المساواة بين الجنسين، تمكين المرأة):

٢٠ اجرائي (التكامل، توحيد الاتجاه):

(ب) المنهج: (تدماجي، وضع جدول أعمال):

(ج) الاستراتيجيات:

١٠ مؤسسية (المسؤولية، المساواة، التنسيق، الرصد، التقييم، سياسة شؤون المستخدمين):

٢٠ تنفيذية (مبادئ توجيهية، تدريب، بحوث، مشاريع خاصة، أدوات تحليلية، برمجة قطرية، سياسات كلية، حوارات في السياسة العامة):

(د) مقاييس التقدم:

١٠ توحيد الاتجاه (الموارد، الخطاب)

٢٠ مساواة الجنسين (القوانين والمعايير، التنمية البشرية):

٣٠ التمكين (الحركات النسائية، العمل العام، صنع القرار)^(١٩).

٢٢- ومما يؤسف له أن الموارد المالية والبشرية الأساسية التي تتاح في الأمم المتحدة لتنفيذ برامج مراعاة المرأة ونوع الجنس ضئيلة جداً في الغالب. فقد أنشأت منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة شعبتها الجديدة المعنية بالمشاركة النسائية والشعبية في التنمية في عام ١٩٩٤ ووفرت فيها عدداً من وظائف الفئة الفنية لإدماج المرأة في التنمية. وأخرج مشروع مشترك بين الإدارات بشأن مساواة المرأة في العمل لدى منظمة العمل الدولية أكثر من ٢٠ ورقة عمل بصدد هذا الموضوع في ١٩٩٢-١٩٩٣. ويدعو مشروع برنامج وميزانية منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ إلى زيادة قدرها ٢٢ في المائة تقريباً في تمويل أنشطة المرأة باعتبارها واحدة من "المجموعات ذات الأولوية" الأربع التي قررتها. إلا أن هذه الالتزامات أقرب إلى الاستثناء منها للقاعدة مع الأسف. أما في المنظمات الأخرى، فإن الموارد البشرية والمالية، التي تتاح لهذا الغرض بالذات متواضعة جداً أو تدعو تقريباً للثناء، خاصة إذا قورنت بثقل المطلوب من الأعباء التي تقتضيها قضايا توحيد اتجاه النظر للجنسين في كل المنظمة. ويتوقف برنامج المرأة أساساً في كثير من المنظمات إن لم يكن في معظمها، على "عمل امرأة واحدة" ذات مهارة وتصميم. وعادة ما تكون الموارد المالية على نفس ذلك المستوى من التواضع. أضيف إلى ذلك أن قدرأ لا بأس به من التمويل المتاح يجمع بسعي دائب من مصادر خارجة عن الميزانية، لديها الاستعداد لمساعدة هذا النشاط أو ذلك المشروع بالذات من أنشطة أو مشاريع المرأة.

٣٤- وليست الموارد المالية والبشرية الا جزءاً واحداً فقط من المتطلبات الأساسية لتوحيد اتجاه النظر لتضايا المرأة و/أو نوع الجنس في أية منظمة. إذ لا غنى البتة عن الدعم من المستويات العليا. فيجب أن تكون هناك سياسات واستراتيجيات واضحة وأن تكون هناك وسائل سليمة لإذاعتها. وللتدريب على مراعاة نوع الجنس أهمية قصوى في إعداد موظفي البرمجة التنفيذية وفي إشاعة الوعي عموماً بنوع الجنس. أما المطلوب معاً فليس أقل من إجراء تحوّل في الثقافة التنظيمية والقيم الشخصية والاحساس بالجنس الآخر لدى الموظفين إذا أريد التغلب على ثقافة "الولد" العتيقة و"التصرف كالعادة" في العمليات الموضوعية.

٣٥- ومن هنا يعتبر إجراء التحول في الثقافة التنظيمية عملاً شاقاً للغاية إذا أسند إلى مستشار واحد فقط للمرأة (كما جرت العادة على ذلك). وكما لو كان لا يكفي مستشار/وبرنامج المرأة وجود مثل هذه التحديات في مجالي التنفيذ والموارد، فنراه يتعين عليه أيضاً الكفاح للقضاء على أشكال مختلفة من المقاومة البيروقراطية الخفية. ويمكن فيما يلي إيجاز عشرة من هذه الحواجز المؤسسية (التي لا يحصرها عد) ورد ذكرها في وثيقة ممتازة ووافية جداً أصدرتها منظمة الأمم المتحدة للطفولة للتدريب على مراعاة الجنس:

- ١- الانكار - انكار تام لوجود ثغرات بين الجنسين أو تمييز ضد المرأة؛
- ٢- قلب الوضع - لوم الضحية (هن مخطئات لأنهن لا يستغدن من الفرص المتاحة لهن)؛
- ٣- التمييز - القول بوجود ثغرات بين الجنسين مع إنكار وجود تمييز، وبذلك تتمتع مسألة تنمية المرأة وتهبط الى مستوى العمل الخيري مع تجنّب مواجهة مسائل التمكين؛
- ٤- الانتقائية - تستبعد قضايا نوع الجنس أثناء اختيار الأولويات البرنامجية وتنفيذ العمليات (بتلافي زيادة مشاركة المرأة، أو دورها الرقابي و/أو تمكينها)؛
- ٥- التخريب - بتأخير أو تعقيد الاجراءات المتعلقة بقضايا نوع الجنس عمداً (تعيين موظف ضعيف، التركيز على المسائل الاجرائية، إحالة المسائل البسيطة الى لجنة إدارية، ضياع الملف، الخ)؛
- ٦- الركن - وهو شكل أظهر من أشكال تأخير البرنامج أو تخريبه، يمتدح مقاصد المساواة بين الجنسين ولكنه يقرر "أن الوقت لم يئن بعد" لاتخاذ اجراءات ذات شأن؛
- ٧- المراوغة - وهو تعبير أشمل من الركن: يستخدم المسؤولون مصطلح التمكين في وثائق البرنامج ثم يبتلى التنفيذ الفعلي عند مستوى التفضل الخيري؛
- ٨- التجزئة - تعيين موظف مستقل للعناية بتنمية المرأة ينحى جانباً مسائل تنمية المرأة ويفصلها عن وحدات التنفيذ (صيغة تخريبية ذات طابع مؤسسي) وقد يصل الأمر الى حد التعبير عنها بأنها استراتيجية قوية لدعم تنمية المرأة (واستراتيجية المقاومة هذه أقرب ما تكون وفاءً بالغرض في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة)؛
- ٩- الدلالة الرمزية - تضم امرأة الى كل المناقشات لتتناول "قضايا نوع الجنس" وتعطى "وجهة نظر المرأة"، بحيث تولي اللجنة احتراماً رمزياً للأفكار رية التي تبسطها المرأة الرمزية في فترة رمزية لا تقل عن خمس دقائق؛ ويشاهد هذا الاسلوب كثيراً في جميع مستويات الادارة؛
- ١٠- التحقيق - استراتيجية "الحل الأخير" للتظاهر بنوع من العمل عندما يتبين وجود مشكلة صارخة تتصل بنوع الجنس وتتطلب المبادئ التوجيهية للسياسة العامة اتخاذ نوع من الاجراء التصحيحي حيالها، مما يفرض الى نوع أدهى من الركن، من مثل ضرورة مواصلة التحقيق لمعرفة المشكلة وأسبابها والاجراءات التي يمكن اتخاذها^(٢٠).

٢٦- وقد تبينت المفتشة من مناقشاتنا وتحليلاتها أن هذه الحواجز العامة تعمل عملها بالفعل في منظومة الأمم المتحدة حتي يبدو كثير من "برامج" المرأة أقل أهمية مما تبدو عليه الى حد كبير. صحيح أنه يجري العمل الآن لتحقيق قدر من الانجازات الهامة ويبدل مجهود شاق من أجل ذلك ولكن هناك "انجازات" أخرى يغلب عليها الطابع الخطابي وحسن النوايا. كذلك يجري تنفيذ البرامج بخطى بطيئة للغاية وعلى نحو لا يتسم بالمقدر المطلوب من الفعالية للاسهام جدياً في النهوض بالمرأة.

٢٧- ولئن كانت البرامج الموضوعية للمرأة لا تتمتع سوى بقدر محدود جداً من الموارد وتزداد ضعفاً بحكم القيود المؤسسية العنيدة التي تعرقل كفاءة التنفيذ، فإن لديها على الأقل قدراً هاماً من موارد "القوى البشرية" تستطيع الاعتماد عليها. إذ يوجد بالفعل أفرقة ومؤسسات كثيرة تدعم وتيسر وتستكمل جهود برامج المرأة الأساسية وكيانات المنظومة التي تحددت في مستهل هذا الفصل:

(أ) فيوفر الاجتماع المشترك بين الوكالات المخصص للمرأة، وسيأتي مزيد كلام عنه في الفرع دال - ٤ أدناه، عاملاً حافزاً غاية في الأهمية بغضل جمعه بانتظام بين أشخاص المسؤولين عن تنفيذ برامج المرأة على مستوى المنظومة:

(ب) وتعتبر المنظمات غير الحكومية النشطة في مجالات النهوض بالمرأة، ونخص بالذكر شبكات دولية كبرى لها ربما تجاوز عددها أصابع اليدين، من بين أفعال وأنشط أية تجمعات أخرى للمنظمات غير الحكومية، لا في مجال الأنشطة التنموية المنبذة للقاعدة الشعبية في مختلف أنحاء العالم فحسب، وإنما أيضاً في رسم السياسات العامة، والدعوة، وايقاظ الوعي، وتقاسم المعلومات، والتحليل (انظر ما سيأتي في الفرع دال - ٨ وفي الفرع باء - ٦ من الفصل الرابع):

(ج) ويوجد لدى الفريق الاستشاري المشترك المعني بالسياسة العامة التابع للوكالات الممولة (برنامج الأمم المتحدة الانمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج الأغذية العالمي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية) فريق فرعي يعني بإشراك المرأة في التنمية ويلعب دوراً حافزاً في بناء القدرات الوطنية، خاصة في مشروع متعدد السنوات بشأن احصاءات الجنسين سوف يأتي الكلام عنه في الفرع دال - ٦ أدناه:

(د) وتعمد دائرة الأمم المتحدة للاتصال بالمنظمات غير الحكومية، التي تمولها ١٦ وكالة وبرنامجاً في منظومة الأمم المتحدة، والميزانية العادية للأمم المتحدة، وأموال خارجة عن الميزانية تقدمها جهات مانحة ثنائية، الى تشجيع التعاون بين المنظومة ومجتمع المنظمات غير الحكومية في جميع أرجاء العالم فيما يتصل بمسائل التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أن لديها برنامجاً نشطاً عن المرأة والتنمية يعتبر من أكبر أنشطتها:

(هـ) ويوجد لدى منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي فريق مشترك بينها وبين لجنة المساعدة الانمائية من الخبراء المعنيين بإشراك المرأة في التنمية، أجرى عن الفترة ١٩٧٥-١٩٩٥ سلسلة من عمليات التخطيط الاستراتيجي، ووضع سياسات عامة وبرامج عمل سنوية للعمل على ضمان الارتقاء تماماً بإمكانات المرأة بوصفها شريكة في عملية التنمية ومستفيدة منها^(٢١):

(و) ولدى اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية، الذي يضم نحواً من ٢٢ ٠٠٠ موظف في الخدمة المدنية الدولية على امتداد العالم، برامج لتحسين شروط وظروف خدمة الموظفين، منها برنامج يعني بأنشطة الدعوة والبحث لتحسين مركز المرأة^(٢٢):

(ز) وهناك أفرقة مختلفة من الموظفين، من مثل فريق العمل من أجل المساواة في منظمة العمل الدولية، والفريق المعني بمساواة المرأة في الحقوق في الأمم المتحدة، وفريق المناصفة في منظمة الصحة العالمية، والفريق العامل الدائم المعني بمركز المرأة في مفضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، تعمل جميعها بحماس لمواصلة تحسين مركز المرأة في الأمانات العامة لدى كل منها:

(ح) ويقوم باحثون مستقلون، ومعاهد للبحوث (داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها) وخبراء استشاريون بتقييم أداء المنظومة فيما يتصل بقضايا المرأة، وإبداء آراء ومنظورات جديدة للأخذ بها في

برامج الوكالات (ومن قبيل ذلك سلسلة من البحوث يعدها الآن معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية عن دمج مفهوم الجنسين في سياسات التنمية^(٢٢)، أو المؤتمر الذي عقد ليوم واحد في آذار/مارس ١٩٩٥ بشأن المرأة والأمم المتحدة وأشرف على تنظيمه معهد فرانكلين واليانور روزفلت، أو كتب جديدة ظهرت في عام ١٩٩٥)^(٢٤)؛

(ط) وقامت لجنة الخدمة المدنية الدولية بعمل تحليل مكثف نوعاً ما لتدابير خاصة تتعلق بتعيين النساء، وجمع احصاءات عن مركز المرأة في المنظومة، وأعمال أخرى تتصل بذلك على مدى سنوات (انظر الفصل الثالث)؛

(ي) واضطلعت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية باستعراض لقضايا مركز المرأة في مناسبات عديدة كجزء من مسؤولياتها كهيئة فرعية للجنة التنسيق الادارية أسندت اليها مسؤولية تنسيق وتحسين الممارسات في مجال الموظفين والمجال الاداري العام في كل المنظومة (انظر الفصل الثالث)؛

(ك) وأصدرت وحدة التفتيش المشتركة تقارير في وقت مبكر جداً عن بطء التقدم في تحسين مركز المرأة في أمانات المنظومة في أواخر السبعينات وأوائل الثمانينات^(٢٥)، بالإضافة الى تقريرها الصادر في ١٩٩٤ وهذا التقرير (ومن مؤشرات بطء خطى النهوض بالمرأة المثبطة للهمة استمرار النظر الى أفرقة لا تشارك بجهودها في الموضوع إلا كل ١٥ سنة فقط بوصفها جهات "فاعلة" في العملية).

٢٨- وعلاوة على ذلك تحاول البرامج الموضوعية للمرأة أن تضيف قدراً أشد من التركيز البراغماتي ذي المنحى النتانجي على برامج المنظومة. وقد ذكر البيان المشترك الموجه في عام ١٩٩٤ من الاجتماع المشترك بين الوكالات الى لجنة مركز المرأة في عبارة قوية ومباشرة المساءلة عن التنفيذ بوصفها عنصراً حاسماً في النهوض بالمرأة. وإزاء استمرار قصور الأدوار المسندة الى المرأة في صنع القرار، وعدم كفاية الآليات، وضعف الوعي والالتزام بحقوق المرأة حث البيان على:

- ضرورة توضيح الترتيبات المؤسسية المتوخاة في منهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع، وأن يوضع في صميمها هيكل للتنفيذ والرصد واهتمامات بنوع الجنس تتخلل المستويات الدولية والاقليمية والوطنية؛
- ضرورة إعادة فحص، وتقوية، وإعادة تحديد معالم الهياكل والأجهزة المعنية بالنهوض بالمرأة في المنظمات الضخمة حتى تواكب الحقائق الجديدة والناشئة؛
- ضرورة انتقال عبء التغيير التنظيمي من الوحدات المعنية بدور المرأة في التنمية الى آليات مدفوعة بفكرة المساءلة في كل الوكالات والحكومات تسفر عن نتائج قابلة للقياس تبرهن على التوازن بين الجنسين؛
- أن المساءلة تقتضي قبل كل شيء رسم أهداف واقعية قابلة للقياس واعتماد آليات تفرض التنفيذ، وتعبئة قوى الأفراد والمنظمات والمؤسسات وتحقيق الشراكة بينها^(٢٦).

٢٩- كذلك، طلبت لجنة مركز المرأة تقريراً في عام ١٩٩٥ يتناول بالتحليل البرامج القائمة في المنظومة من أجل المرأة، حتى يمكن تقديم مبادئ توجيهية للتغلب على القيود التي تكتنف المجالات الحرجة وزيادة التعاون فيها. وقد أوصى هذا الاستعراض، الذي أعد بمساهمة من الأمانة العامة وبرنامج الأمم المتحدة

الانمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وصندوق الأمم المتحدة الانمائي للمرأة، وبتنسيق شامل من جانب البنك الدولي، بإتخاذ اجراءات منها:

- نقل مهمة المساءلة من وحدات المرأة الى عناصر أخرى في المنظمات من بينها وحدات شؤون الموظفين، ومكاتب التقييم، والمدراء، والموظفون على المستوى القطري؛
- انتقال المساءلة المؤسسية من منهج المساهمات الموجهة الى العمليات الى التركيز على زيادة قدر المستخدم فعلا من هذه المساهمات وتحقيق نتائج تستهدف الناس والاحساس بنوع الجنس؛
- تعزيز التقارير التي تقيم النتائج الناشئة عن التفرقة بين الجنسين، والتنسيق فيما بين الوكالات، ووضع أسلوب منتظم تستخدمه الوكالات في تقديم التقارير الى لجنة التنسيق الادارية، ولجنة مركز المرأة، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، إبرازاً للنتائج؛
- إشاعة المسؤولية عن اجراءات مراعاة نوع الجنس في كل الوكالات عن طريق زيادة تعيين النساء، وتوفير التدريب على مراعاة نوع الجنس، ووضع سياسات تلقي على كاهل المدراء بوضوح مسؤولية حسن أو سوء الأداء في المسائل المتعلقة بنوع الجنس؛
- إقامة تحالفات بين الشركاء في التنمية لتشجيع التمويل المشترك ووضع سياسات واستراتيجيات تيسر التعاون^(٢٧).

٤٠- وهذا التصميم على تعزيز التنفيذ والمتابعة، وخاصة بالنسبة للبرامج التنفيذية في الميدان، ضروري لنجاح البرامج الموضوعية للنهوض بالمرأة في المنظومة. ويتبين بوضوح من تقييم مناهج توحيد الاتجاه ومراعاة نوع الجنس حتى اليوم مدى صعوبة ترسيخ هذه المناهج في الأذهان.

(أ) فقد أجرى فريقان من الخبراء تابعان لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تقييماً مستفيضاً درساً فيه تجربة البلدان الأعضاء في تلك المنظمة في تنفيذ سياسات إشراك المرأة في التنمية تبين منه ضرورة مراعاة برامج إشراك المرأة في التنمية في جميع جوانب التعاون الانمائي، وصنع السياسات الانمائية، وإدارة المشاريع، والمناهج الذي تأخذ بها المشاريع، والمزايا التي تعود على المرأة. على أن التسليم بقضايا إشراك المرأة في التنمية لم يترجم بعد الى عمل في الواقع. وانتهت الدراسة الى القول بأن على مدراء الوكالات أن يرفعوا مرتبة الأولوية المعطاة لاشراك المرأة في التنمية وأن يزيدوا قدر التخطيط البرنامجي، وعدد الموظفين ذوي الخبرة وكمية الأموال المرصودة لذلك الغرض حتى يمكن سد الثغرة، في مجال إشراك المرأة في التنمية، بين السياسة والتنفيذ^(٢٨).

(ب) ويضطلع معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية الآن بدراسة تتعلق بقضايا وتحديات توحيد اتجاه النظم الى نوع الجنس، كما تتبين من تجربة برنامج الأمم المتحدة الانمائي، ومنظمة العمل الدولية، والبنك الدولي، في سعيها الى إضفاء الطابع المؤسسي على هذه العملية. وقد أصدر المعهد أيضاً دراسة جديدة تتناول بالتقييم العوامل والقيود التي تنطوي عليها عملية إدماج الاهتمام بنوع الجنس في عمليات التنمية الحكومية التي تباشرها ستة بلدان مختلفة^(٢٩).

(ج) وتبين من تقييم أجرته مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في عام ١٩٩٢ أن تنفيذ سياساتها المتعلقة باللاجئين أسفرت عن نتائج ايجابية وإن كان لا يزال يتعين التغلب على عقبات هامة تحول دون فعالية تنفيذ هذه السياسات وصيغها بالصيغة المؤسسية في المفوضية.

٤١- ولا بد من العمل على تحسين قدر كبير من أداء برامج مراعاة المرأة ونوع الجنس بالاعتماد على مثل هذه الاستعراضات وعلى تطبيق "الدروس المستفادة" حتى تتحسن عمليات الوكالات ونتائجها على المستوى الميداني. ويمكن الاستزادة في نهاية الأمر من جهود الرصد والتقييم، التي لا تزال في مرحلة أولية، على مستوى المنظومة برمتها، ولكن بما أن متغير نوع الجنس يمس جوانب كثيرة، فلا مهرب من أن تدمجه مبادئ التقييم التوجيهية في جميع أنواع القضايا الانمائية الهامة.

٤٢- وقد سبق أن أعد الصندوق الدولي للتنمية الزراعية في آذار/مارس ١٩٩٥ مشروعاً موجزاً لمبادئ تقييم توجيهية أساسية بشأن قضايا نوع الجنس، ليفيد منها فريق فرعي للتنمية الريفية تابع للجنة التنسيق الإدارية، وقد اعتمد فيه على الدروس المستفادة من عمليات تقييم فعلية في وكالات عديدة وعلى تجربتها الميدانية. ويجري الآن إعادة النظر في مشروع مبادئ التقييم هذه وتنقيحها. وهناك خطوة هامة أخرى يتعين على كل منظمة أن تخطوها وهي بناء آليات للمساءلة في الاستراتيجيات التي تضعها لمراعاة المرأة ونوع الجنس. ومن ذلك أن برنامج الأغذية العالمي يحاول الآن إدخال تحسينات على عملية وضع واستخدام مؤشرات لرصد مدى مراعاة نوع الجنس تحديداً، حتى يتمكن من حسن تقييمه وتعزيز المساءلة عند تنفيذ عمليات التنمية والطوارئ لديه.

دال - الاجراءات اللازمة

٤٣- تقرر المفتشة في النهاية بأن البرامج الموضوعية للنهوض بالمرأة في منظومة الأمم المتحدة في وضع حرج. فقد أنجز العدد الصغير القائم من وحدات ومستشاري شؤون المرأة عملاً كبيراً بموارد متواضعة ومضطربة مستنديين في ذلك الى شبكة داعمة من منظمات المرأة وغيرها من المنظمات للنهوض ببرامجهم. على أنه لا يزال هناك ثغرات كثيرة، ومجالات كثيرة يبدو العمل فيها وكأنه مجرد نشاط تجميلي أو "رمزي". ولا يزال التقدم المحرز أبعد ما يكون عن النجاح في توحيد اتجاه النظر لضمان قدر أكبر من الوعي بنوع الجنس، وإعادة النظر في الثقافات التنظيمية، والنهوض الفعلي بالمرأة عن طريق برامج منظومة الأمم المتحدة.

٤٤- ويكمن الخطر الحقيقي الكبير في "التعب من الكفاح" وفي فقدان الزخم. فلا تزال العملية، بعد عشرين سنة من وضع برامج للمرأة، بطيئة لم تستكمل حتى نصف الطريق. وهناك ما يغري دون شك، خاصة أولئك الذين لا يشعرون بالتزام حقيقي تجاه برامج المرأة، بقبول الترتيبات والأوضاع الحالية. على أنه في هذا الوقت بالذات الذي يبدو فيه أن فهم فكرة النهوض بالمرأة ودعمها قد وصلا أخيراً في العالم الأجمع وفي المنظومة الى مرحلة "الكتلة الحرجة"، فسوف يكون من الضرر البالغ للمرأة أن يقبل الوضع القائم على ما هو عليه. وإنما الواجب أن تندفع منظومة الأمم المتحدة للأمام بقوة أشد وحسم أكبر.

٤٥- وقد أسفرت حلقة دراسية نظمتها فريق إشراك المرأة في التنمية في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي خلال الدورة الثامنة والثلاثين للجنة مركز المرأة في عام ١٩٩٤ عن استعراض جيد

للإجراءات العامة الأساسية اللازمة للتحرك من التجربة السابقة، على ما بذل فيها من جهد جهيد إلى تحسين الأداء في المستقبل. وقد أبرز المشتركون القضايا الأساسية التي يتعين معالجتها في العقد القادم ومنها:

- زيادة توضيح الأهداف العالمية الشاملة للنهوض بالمرأة:
- توفير آليات لإدماج شؤون المرأة في التحديات والفرص الجديدة التي تصاحب تغير البيئة الدولية:
- زيادة علاقات الشراكة بين المساعدة الإنمائية والنساء في الجنوب، وتوفيرها عن طريق الهيئات الحكومية إلى المنظمات غير الحكومية والرابطات والأفرقة المهمة بالمرأة:
- إشاعة الدروس المستفادة من مناهج إشراك المرأة في التنمية (ومراعاة نوع الجنس) في مجال العلاقات المتبادلة فيما بين عناصر: المطلب العام للتغيير، والإرادة السياسية، والقدرة المؤسسية على مواجهة التغيير وتحقيقه:
- زيادة مساءلة الجهات المانحة والمستفيدة عن إدماج شواغل مراعاة المرأة ونوع الجنس في التنمية^(٣٠).

٤٦- ويتطلب الأمر تفكيراً جديداً وعملاً جديداً لوضع برامج تنمو نمواً براغماتياً أكبر وتتجه إلى تحقيق نتائج على النسق المشار إليه فيما تقدم، على أن يحرص فيها قبل كل شيء على زيادة الوضوح والمساءلة إلى حد كبير. وبهذا الاعتبار تتقدم المنتشرة بالتوصيات التالية للمساعدة في تقوية إدارة وفعالية برامج النهوض بالمرأة في المنظومة مستقبلاً حتى تنطلق في اتجاهات جديدة ومنتجة.

١- برامج إجرائية سليمة في كل منظمة

٤٧- ربما كان يلزم، عندما وقع ميثاق الأمم المتحدة في عام ١٩٤٥، أو حتى عندما انعقد المؤتمر العالمي الأول للمرأة في مدينة مكسيكو في عام ١٩٧٥، إنشاء وكالة قائمة بذاتها للنهوض بالمرأة في منظومة الأمم المتحدة. على أنه يبدو الآن أن إعادة الهيكلة الهائلة التي كانت ستقتضيها مثل هذه الخطوة أمر غير عملي لا يوصل إلى شيء، بل وربما لا يشكل - في ضوء شواغل توحيد الاتجاه - أفضل نهج تنفيذي. أما إذا أريد لمنظومة الأمم المتحدة أن تبذل جهوداً كبيرة وفعالة للمساهمة في النهوض بالمرأة في المستقبل، فإنه يتعين على كل منظمة على حدة في المنظومة أن تضع وتنفذ برامج سليمة لهذا الغرض ما أمكنها ذلك.

٤٨- وقد وظّنت بعض المنظمات قدراً كبيراً من فكرها وجهدها لاستمرار ترقية برامج مراعاة المرأة بنوع الجنس لديها وتعدّلها حتى تصبح شاملة وقادرة على الاستجابة. وسلكت منظمات أخرى منهجاً شكلياً نوعاً ما فأقامت لديها مراكز تنسيق وعينت منسقين شؤون المرأة مع الاضطلاع ببعض الأنشطة المتناثرة. بل وهناك منظمات رأت أنه لا يمكنها أن تفعل في الحقيقة إلا القليل لمعالجة قضايا المرأة الموضوعية في سياطين أنشطتها.

٤٩- والحقيقة أن لكل منظمة ظروفها وأنشطة وموضوعات مختلفة. ومع ذلك فإنه يقع على كل منظمة، باعتبارها جزءاً في منظومة الأمم المتحدة، التزام أيضاً بالاستجابة لسياسات وأهداف النهوض بالمرأة المقررة في ميثاق الأمم المتحدة، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والقرارات الكثيرة

الصادرة عن الجمعية العامة وسائر هيئات الإدارة، والإرشادات الصادرة عن المؤتمرات العالمية التي تعاقبت في الفترة الأخيرة.

٥٠- ولا يزال القدر القائم من مراكز التنسيق والمستشارين والأنشطة المتناثرة ونوايا السياسات العامة فيما يتصل بالمرأة، في معظم مؤسسات المنظومة إن لم يكن كلها، أبعد ما يكون عن الوفاء بالجهود المعتمدة "لتوحيد اتجاه النظر" إلى المرأة ونوع الجنس، على مستوى كل منظمة على حدة وعلى مستوى المنظومة. ومع ذلك، فقد كشفت الجهود التي بذلها عدد من الوكالات عن نوعيات الإجراءات المنهجية المطلوبة لبلورة نهج اجرائية ذات شأن وتماسك في أية منظمة. من ذلك الاستراتيجية المستوفاة لتوحيد اتجاه النظر إلى نوع الجنس التي فرغ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي توأ من وضعها والتي تركز على أربعة مواضيع (الإدارة، وحالات الأزمات، والقضاء على الفقر، والبيئة) في بلدان منتفحة لها الأولوية في كل منطقة. وقد اضطلعت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية بدراسات موسعة لتحليل أدوار المرأة ومشاركتها في الصناعة ووضع استراتيجيات وإجراءات منهجية أكثر انتظاماً لإدماج المرأة في التنمية الصناعية. ووضعت منظمة الأمم المتحدة للطفولة إطاراً من أجل مساواة وتمكين المرأة للعمل به عند صياغة وتقييم وتعزيز رصد برامجها ومشاريعها، وأعدت منظمة العمل الدولية مبادئ توجيهية لإدماج قضايا مراعاة نوع الجنس فيما يصاغ ويرصد ويقيّم من برامجها ومشاريعها^(٣١).

٥١- وبمقدور أية منظمة تنخرط في أنشطة تنفيذية من أجل التنمية أن تضع مدخلا منهجيا معائلا لمهامها. وبمقدور كل منظمة أن تعتمد، كما أبرز ذلك بإيجاز مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل) في منشور له، كل في مجال نشاطه وخبرته، إلى:

- وضع سياسة شاملة وخطة عمل تنطويان على نهج توجيهي لمراعاة نوع الجنس؛
- العمل في هذه العملية على تقرير مبدأ مساواة الحكومات ومنظمات القطاع الخاص ذات الصلة، والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات ذات القاعدة المجتمعية؛
- المساعدة في تقرير التزام الحكومات والمنظمات غير الحكومية وسواهما من الهيئات المشاركة بعمليات التدريب والتنمية التنظيمية لزيادة الوعي بنوع الجنس والتشاور بشأنه وتحقيق الكفاءة فيه^(٣٢).

٥٢- أما الخطوات الاجرائية اللازمة لتحقيق هذه العناصر العامة فهي:

- تدريب (الرجال والنساء) على أداء دور حفّاز في مراعاة نوع الجنس، برصد مدى دمج قضايا نوع الجنس، وضمان ظهورها للعيان على المستوى التنفيذي؛
- إدخال بعد مراعاة نوع الجنس في بحوث السياسات العامة، ووضع معايير ومؤشرات للرصد والتقييم، ووضع بيانات حسب نوع الجنس؛
- دعم الجهد المبذول لخلق هياكل تساعد الحكومات في دعم المبادرات التي ترمي إلى زيادة الاحساس بنوع الجنس؛
- التركيز على المهارات والأدوات العملية الكفيلة بدمج قضايا مراعاة المرأة ونوع الجنس في مجرى صنع القرار؛

- المساعدة في تنسيق الأنشطة المعنية بالمرأة بين الأفرقة المشاركة، وفي التبادل والربط على المستويات الوطنية والاقليمية والعالمية؛
- تدريب النساء على المهارات القيادية والادارية والتقنية وما يتصل بها(٣٣).

٥٣- ويتطلب تنفيذ مثل هذا البرنامج في كل منظمة عددا من المقتضيات التنفيذية. فيلاحظ أولاً أن كثيراً من العاملين في مراكز تنسيق المرأة يشغلون مناصبهم دون تدريب متخصص أو خبرة مباشرة سابقة، كما أن دورة احلال الموظفين سريعة نوعاً في هذه الوظائف. ولا بد للمنظمات من أن تطور أو تحدد أو تستبقي المستوى العالي الذي تقتضيه هذه الوظائف من المهارات الفنية المتخصصة والخبرة بنوع الجنس. ويجب عليها أن تسلم أيضاً بثقل أعباء "عامل التغيير" التنظيمي على هؤلاء الناس وما يقتضيه ذلك من دعم قوي وطمأنة على دوام الارتقاء الوظيفي المناسب. يضاف الى ذلك وجوب ضمان الموارد الكافية للوفاء بحجم البرامج، بدلا من مجرد القاء كافة المسؤوليات على كاهل نفر أو اثنين.

٥٤- ويجب، ثانياً، أن تقتسم مسؤولية البرنامج والمسائلة عنه على امتداد المنظمة. إذ لا يجب أن ينحصر الاهتمام ببرامج مراعاة المرأة ونوع الجنس في شخص القائم على مركز التنسيق وحده. بل يجب أن يشارك فيها وبشكل مباشر الادارة العليا، ومخططو البرامج والمشاريع، ووحدات الرصد والتقييم، ووحدات الموارد البشرية أو الموظفين، ومدراء البرامج والموظفون الميدانيون أيضاً.

٥٥- ولا شك أن بعض المنظمات لديها برامج تنطوي على قدر من قضايا واجراءات مراعاة نوع الجنس أكبر مما يوجد في برامج منظمات أخرى، وأن جميع المنظمات (ولا سيما الصغيرة منها) تعاني الآن من انضباط في البرامج والموارد البشرية. ومع ذلك، فلا تخلو منظمة واحدة من قضايا ومشاكل تتعلق بنوع الجنس. وإذا كان المطلوب هو تمكين منظومة الأمم المتحدة من الوفاء بوعودها والتزاماتها بالنهوض بالمرأة والابقاء على مصداقيتها وقيادتها في هذا المجال، فالواجب أن تطرح كل منظمة جانبا أنشطة المرأة "الرمزية" وأن تقوم بوضع وتنفيذ برنامج جدي وسليم، في الإطار المذكور أعلاه، للتصدي لقضايا مراعاة المرأة ونوع الجنس ومواصلة النهوض بالمرأة. ويعتبر تدريب الموظفين، الذي سيعالج في الفرع المقبل وفي الفصل الثالث، حيويًا لكي يتفهم الموظفون الروابط بين قضايا المرأة والقضايا القطاعية أو التقنية.

٥٦- وتوصي الممنشة بأن تعتمد كل مؤسسة في المنظومة الى تحديد قضايا واحتياجات مراعاة نوع الجنس في برامجها الموضوعية ومعالجتها في الإطار المنهجي الموصوف أعلاه، والى وضع وتنفيذ خطة عمل سليمة وجدية تتصدى لهذه القضايا وتعديلها بحسب الظروف، وتقديم تقارير عن ذلك كله الى هيئات الادارة لديها. وتستطيع لجنة مركز المرأة أن تلعب في المستقبل دوراً استشارياً ورقابياً هاماً لمساعدة جميع المنظمات في بذل ومواصلة هذا المجهود، في كل منظمة على حدة وعلى مستوى المنظومة كلها.

٢- برامج التدريب على مراعاة نوع الجنس

٥٧- سبق القول مرات عديدة بأن التدريب على مراعاة نوع الجنس يعتبر عنصراً حاسماً في "توحيد اتجاه" برامج ومنظورات نوع الجنس في جنابات أية منظمة. ومما يؤسف له أن التدريب لا يزال في كثير من مؤسسات المنظومة ضعيفاً أو مفقوداً تماماً. ولا يعني ذلك أن الأشخاص الذين كان ينبغي لهم أن يستخدموا في عملهم التحليل حسب نوع الجنس - مثل القائمين على تخطيط وتقييم البرامج والمشاريع -

لا يفعلون ذلك وحسب، وإنما يعني أيضاً أن هناك موظفين كثيرين لا يدركون مجرد إدراك أن هناك شيئاً اسمه قضايا ومنظورات مراعاة نوع الجنس. ومن الصعب أن تنجح برامج النهوض بالمرأة في ظل هذه الثقافة التنظيمية.

٥٨- على أن هناك عدداً من المنظمات أحرز تقدماً ملموساً.

(أ) فقد بدأ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يسلك التدريب على مراعاة نوع الجنس في جميع برامجهم ومشاريعهم. ويتبين من التقييم الذي حدث في عام ١٩٨٩ وعام ١٩٩٢ أن هذا التدريب قد رفع درجة الوعي بقضايا مراعاة نوع الجنس في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو ساعد في التحول من نهج إشراك المرأة في التنمية إلى نهج مراعاة نوع الجنس. وسوف يقوم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في منتصف عام ١٩٩٥ بإعداد مواد جديدة للتدريب وتنفيذ استراتيجية منقحة للتدريب على مراعاة نوع الجنس تشدد التركيز بدرجة كبيرة على بناء القدرة الوطنية وعلى دعم الأفرقة الوطنية للتدريب على مراعاة نوع الجنس^(٣٤).

(ب) ووضعت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في عام ١٩٨٩ برنامجها التدريبي المعنون "التخطيط الموجه لمصلحة الناس" لمعاونة اللاجئين. وقد حضر عدد يربو على ١٠٠ شخص حلقات تدارسية لمدة يومين لتحليل عوامل مراعاة نوع الجنس في برامج اللاجئين لتحسين الحماية وعمليات التدخل. وفي عام ١٩٩٤ توسع البرنامج لتدريب الجماعات النسائية في المجتمعات الأصلية والتعاون معها وبناء قدراتها، إلا أنه لا يزال عاجزاً عن ملاحقة التوسع السريع في البرامج الإنسانية للمفوضية في السنوات الأخيرة.

(ج) ويعتبر معهد الأمم المتحدة للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة هو المعهد الوحيد في منظومة الأمم المتحدة الذي أسندت إليه ولاية البحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة. فقام بتدريب أكثر من ١٠٠٠ شخص على احصاءات ومؤشرات المرأة؛ والمرأة وإمدادات المياه والإصحاح؛ والمرأة ومصادر الطاقة الجديدة والمتجددة في البلدان النامية. ويدعو مشروع (أيار/مايو) لمنهاج العمل في المؤتمر العالمي الرابع إلى شيء قريب من دعم معهد الأمم المتحدة للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وتعزيز دوره كمركز تنسيق من أجل التدريب على مراعاة نوع الجنس في المنظومة.

(د) وقد وضعت منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ونفذت، بناءً على طلب مجلسها، برنامج تدريب لمدة عامين يغطي الفترة ١٩٩٢-١٩٩٢. وركز هذا البرنامج على بيان سبب أهمية قضايا المرأة وكيف يمكن ادماجها في الخطط والمشاريع. وقام بتدريب أكثر من ٧٠٠ شخص على ذلك. وأفضى هذا البرنامج إلى طلب دورات ومواد أخرى لتطبيق منهج التحليل الذي يراعي نوع الجنس على مجالات بعينها، والتوسع في التدريب على المستوى الميداني. ووضع مجموعة أدق من الكتيبات للاستعانة بها في التحليل القائمة على نوع الجنس^(٣٦).

(هـ) وسلم المجلس التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وتقييم أجري في عام ١٩٩٢ بمعاونة جهات مانحة متعددة، بضرورة تدريب جميع موظفي المنظمة والبلدان الشريكة على البرمجة المستجيبة لنوع الجنس. ووضعت مجموعة قواعد شاملة للتدريب كأساس لاستراتيجية منظمة الأمم المتحدة للطفولة

في توحيد اتجاه النظر إلى نوع الجنس. وتم حتى اليوم تدريب أكثر من ١٠٦٠ موظفاً من موظفي المنظمة و٧٨٠٠ متدرب من النظراء في الحكومات والمنظمات غير الحكومية.

(و) ووفر صندوق الأمم المتحدة للسكان تدريباً واسع النطاق على مدى سنوات لموظفيه في المقر وفي الميدان على مراعاة نوع الجنس. وركزت الحلقات التدارسية التي عقدت في منتصف عام ١٩٩٥ بالذات على التحول الاستراتيجي والتحليلي من المفهوم الضيق لإشراك المرأة في التنمية إلى منهج أوسع يركز على نوع الجنس، وعلى ضمان سلك قضايا مراعاة نوع الجنس في جميع برامج ومشاريع الصندوق على المستوى القطري.

(ز) ووضعت منظمة العمل الدولية أيضاً قائمة إرشادية مطولة بقضايا نوع الجنس في عالم العمل تحلل مفاهيم ومناهج المساواة بين الجنسين، وطرق إشاعتها في المنظمة، والقضايا الراهنة للعاملات في مختلف مناطق العالم، للعمل بها خلال عامي ١٩٩٤ و١٩٩٥^(٣٨).

٥٩- ولا بد، كما هو الشأن بالنسبة لبرامج العمل، من التدريب على مراعاة نوع الجنس في كل منظمة إذا أريد لمنظومة الأمم المتحدة ولكل وكالة من وكالاتها أن تفي بوعودها وأن تبقي على مصداقيتها في النهوض بالمرأة على نطاق العالم. وتعتقد المنتشة أن العمل الجيد الذي اضطلعت به الوكالات المذكورة آنفاً يوفر معلومات ممتازة يمكن تكييفها واستخدامها في وكالات أخرى. وهي توصي بأن تعني كل منظمة، سواء ثنائياً أو عن طريق الاجتماع المشترك بين الوكالات، وبتشجيع من لجنة مركز المرأة، بتقييم برامج التدريب على مراعاة نوع الجنس القائمة فعلاً في المنظومة، ثم تبني أو تكييف العناصر الملائمة. وينبغي الاستفادة من هذه العناصر في البرامج العادية للتدريب على الإدارة في المنظمة، أو في برامج التدريب الخاصة الموجهة - على أقل القليل - للموظفين الذين يشتركون في تخطيط وتنفيذ ورصد وتقييم الجانب التنفيذي من البرامج والمشاريع.

٦٠- يضاف إلى ذلك أن الأهمية الكبرى للتدريب على مراعاة نوع الجنس تستحق جهداً أكبر لتقييم النتائج التي أسفرت عنها الجهود الماضية في منظومة الأمم المتحدة. ولاحظت وكالات عديدة ضرورة النظر في الاستعراضات التي أجرتها وكالات شتى لبرامجها، وفي اجتماعات القائمين لديها على التدريب على مراعاة نوع الجنس، وفي المحاولات التي جرت في الماضي فيما بين الوكالات للتدريب على مراعاة نوع الجنس. وقد يكون من المفيد هنا أن يتحدد على وجه أقرب إلى الدقة أي أنواع التدريب على مراعاة نوع الجنس كان ناجحاً، وكيف كانت آثاره في الواقع على تفهم وتطبيق القضايا والمفاهيم المتعلقة بنوع الجنس في المنظمات. وبإمكان شعبة النهوض بالمرأة والاجتماع المشترك بين الوكالات أن يقدموا إسهاماً لا يخلو من فائدة فيما يستقبل من إجراءات في هذا المجال.

٢- التدقيق في تحليل البرامج

٦١- سبق القول إن للبرامج الموضوعية للنهوض بالمرأة، في المنظومة برمتها، هيكلاً راسخاً من الاستراتيجيات والخطط باتساع المنظومة لتوجيه أعمالها، بالإضافة إلى قدر من عمليات الرصد والتقييم لتقدير التقدم المحرز فيها. ولم يكن الغرض، على مستوى المنظومة، من برمجة وتنسيق البرامج المشتركة المعقدة في منظومة الأمم المتحدة واضحاً لسنوات عديدة. وتعتقد المنتشة أن برامج النهوض بالمرأة، وإن

ظلت أبعد ما تكون عن تلبية كل المرغوب فيه، ربما تكون أقرب من غيرها في مجال البرامج الموضوعية تحقيقاً للنجاح، بحيث أنها أسهمت إلى حد كبير في توطيد أركان الجهود التي تبذل على مستوى المنظومة من أجل النهوض بالمرأة.

٦٢- على أنه يجب في نفس الوقت أن توضع أعمال التخطيط والبرمجة والتقييم والمتابعة في منظورها الصحيح.

(أ) فالمقاصد والأهداف الحكومية الدولية التي تقرر هي كما سبق القول أقرب شيء إلى "الليونة" حين يتصل الأمر بما يجب تحقيقه بدقة وكيف ومتى وعن طريق من. وإزاء هذه الضواغط، فإن الرصد والتقدير التقييمي لا يمكنهما أن يبلغا درجة عالية من التحديد، وإنما يستطيعان أن يتربيا الأشياء فقط تقريباً عاماً:

(ب) ومهام البرمجة أصبحت أعقد كثيراً مع ما أضافته المؤتمرات العالمية الكبرى من أبعاد وجوانب ومقاصد جديدة هامة للنهوض بالمرأة يتعين تحقيق الانسجام بينها وأخذها في الحسبان في البرامج المقبلة:

(ج) والمنظمات بدأت الآن تتحول أكثر فأكثر، كما سلفت الإشارة، صوب "منهج استراتيجي" يؤكد على المرونة والقدرة على الاستجابة للظروف المتغيرة. ومن هنا ينبغي لأعمال البرمجة في المستقبل ألا ترتفع كثيراً بأهداف عريضة وعمامة تمتد لخمس أو عشر سنوات في المستقبل، وإنما ينبغي أن تستجيب أيضاً للاحتياجات السريعة التي تنشأ مثل مشاكل اللاجنات التي تقتضي الآن قدراً من الاهتمام أكبر كثيراً من ذي قبل:

(د) وربما كان أخطر من ذلك كله، قلة الموظفين القائمين على خدمة برامج النهوض بالمرأة في كل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة تقريباً، مما يقتضي ألا تزاحم أعمال التخطيط والبرمجة والتقييم على مستوى المنظومة الجهود المباشرة التي تبذل من أجل وضع وتنفيذ أنشطة موضوعية تتصل بالبحث والتدريب والمشاريع وتوحيد الاتجاه. وقد أعرب العديد من موظفي برامج المرأة عن استيائهم من إضاعة الوقت في إعداد أوراق تبحث في التخطيط والتقييم يتبين في النهاية قلة جدواها إذا ضوّهت بالوقت الذي أنفق في إعدادها. وقد حثت لجنة مركز المرأة من ناحيتها في عام ١٩٩٢ على أن يكون التخطيط المقبل على مستوى المنظومة فيما يتصل بالمرأة أدق من حيث الاستراتيجية والمحتوى، وأن يتضمن معلومات موضوعية أكثر عن الاستراتيجيات، والأطر الزمنية، والتدابير الملموسة، والموارد، وتوزيع مسؤوليات التنفيذ^(٢٩).

٦٢- ولذا توصي المنتشة بالإبقاء على القيمة والحافز الحاليين للتخطيط ولا سيما أنشطة التقييم والمتابعة على مستوى المنظومة، ولكن على أن يركز على نحو براغماتي أشد على جعلها جزءاً فقط من البرامج الموضوعية للنهوض بالمرأة. وهي تعتقد (كما سيتبين من الفروع اللاحقة في هذا التقرير) أن المشاكل الحالية المرتبطة بالعمل الورقي يمكن أن تخفض إلى حد كبير فيما لو أنشئت قدرة محددة تعمل على الدوام في شعبة النهوض بالمرأة في مجالي البرمجة والمتابعة على مستوى المنظومة، ولو تقوي العمل التنسيقي الذي يقدم به الاجتماع المشترك بين الوكالات، وزيد التفاعل مع لجنة مركز المرأة من أجل

تبسيط أعمال البرمجة وجعلها مكوناً دينامياً، لا مشتتاً، في البرامج الموضوعية للنهوض بالمرأة في المنظومة.

٦٤- ويأتي قبل هذا كله، كما سلغنت الإشارة، المساواة والشفافية واطراد التسليم بكونهما عنصرين أساسيين في زيادة كفاءة صنع القرار في البرامج الدولية، وإفضاء هذه الأخيرة إلى نتائج وآثار أكثر فاعلية. وهذا أمر مسلم به في برامج المرأة بالذات، لا كما تبين فقط من البيان الذي صدر في عام ١٩٩٤ عن الاجتماع المشترك بين الوكالات بشأن المساواة والمسؤولية والذي سبقت الإشارة إليه، ولا من الفرع الذي ورد في تقرير منظمة الأمم المتحدة للطفولة عن تقدم البلدان بشأن تقييم الاحصاءات والمؤشرات العالمية المتعلقة بتقدم المرأة، وإنما أيضاً من مبادرات ذات شأن في السياسات العامة العالمية مثل المبادرة التي طلبت إقرار المساواة في مجال حقوق الإنسان للمرأة. وربما يفضي إنشاء واستخدام نظام بسيط وشفاف وبرامغاتي لرصد ومتابعة برامج النهوض بالمرأة على مستوى المنظومة إلى إسهام حيوي في هذا الجهد.

٤- تثبيت الاجتماعات المشتركة بين الوكالات

٦٥- تقرر، عقب المؤتمر العالمي الأول للمرأة المعقود في مدينة مكسيكو في عام ١٩٧٥، عقد اجتماع مشترك بين الوكالات مخصص للمرأة، يلتقي فيه ممثلون عن مختلف الوكالات والبرامج لمدة يومين بالاقتران مع الدورات السنوية للجنة مركز المرأة؛ وقد عقد هؤلاء الممثلون اجتماعهم التاسع عشر في آذار/مارس ١٩٩٥. ويتولى الاجتماع، بدعم من شعبة النهوض بالمرأة، مناقشة مسائل البرمجة والتنسيق، والأنشطة التنفيذية، وإعداد التقارير، ومسائل أخرى. ويقدم الاجتماع بياناً مشتركاً إلى لجنة مركز المرأة في كل عام. كما يرفع أيضاً تقريراً إلى لجنة التنسيق الإدارية.

٦٦- وقد نوقشت فكرة إلغاء الاجتماعات المشتركة بين الوكالات بعد مؤتمر بيجينغ. ويرجع السبب في ذلك فيما يبدو إلى فكرة مشروعة تماماً هي التركيز على تبسيط آليات لجنة التنسيق الإدارية، وقصر عقد اجتماعات الهيئات المشتركة بين الوكالات على عدد أدنى لا يعده، أو تضمين الاجتماع المشترك بين الوكالات في أية هيئة أخرى مشتركة بين الوكالات تكون قائمة. على أن هناك أشخاصاً آخرين كثيرين يعتقدون أن لهذه الاجتماعات وظيفة هامة جداً ومستقرة يجب أن تستمر من أجلها، وأنها سوف تفقد الغرض الأساسي منها، وهو توحيد اتجاه النظر، فيما لو أدمجت في هيئة أخرى. وتشير مقترحات مشروع (أيار/مايو) لمنهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع في مواضيع عدة إلى أهمية تعزيز التخطيط والمتابعة والتنسيق على مستوى المنظومة خلال الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٠ لضمان تنفيذ المنهاج، ولكنها لا تشير إشارة محددة إلى الاجتماع المشترك بين الوكالات (٤٢).

٦٧- وتعتقد المفتشة أن إلغاء الاجتماع المشترك بين الوكالات أو دمجها في هيئة أخرى سوف يكون خطأ كبيراً وسوف يشل الجهود التي تبذل على مستوى المنظومة من أجل النهوض بالمرأة. فقد أثبتت الاجتماعات السنوية جدواها على مدى تسعة عشر عاماً، هي كل عمرها. ويكشف البيان المشترك القوي عن تدابير التخطيط الاستراتيجي والمساواة والحوار الذي قدمه الاجتماع إلى لجنة مركز المرأة في عام ١٩٩٤ عن إمكان تجدد إمكاناته باستمرار. إن لهذه الاجتماعات قيمة كبيرة من حيث أنها تسمح بتفاعل التفكير بين المسؤوليات في كل منظمة كل عام، واستحداث أنشطة مشتركة للبرمجة والإبلاغ والتعاون. وقد لاحظ بعض المسؤولين أن الوكالات التقنية الصغيرة بالذات تعتمد تماماً على الاجتماع المشترك بين

الوكالات باعتباره المحفل الوحيد الذي يوافقها بجميع التطورات التي تستجد في المنظومة بشأن النهوض بالمرأة. أضف إلى ذلك أن الاجتماع المشترك بين الوكالات لم يعد، بعد تسعة عشر عاماً من العمل المتخصص، هيئة جديدة بأي سبيل، وإنما هو هيئة مستقرة تماماً وتعمل بكفاءة يتعذر إلى حد كبير أن يحل محلها أي ترتيب آخر.

٦٨- وعقد الاجتماعات المشتركة بين الوكالات في نفس وقت انعقاد دورات لجنة مركز المرأة يوفر أيضاً فرصة لا تموض لممثلي الوكالات، وشعبة النهوض بالمرأة، وأعضاء لجنة مركز المرأة، والمنظمات غير الحكومية، وغيرهم، لإجراء مناقشات موضوعية مع ممثلي الوكالات على امتداد المنظومة، واستحداث مبادرات وأنشطة جديدة. وتعتد المنتشة، وقد حضرت بنفسها دورات كثيرة للجنة مركز المرأة، أنه ربما لا تتوفر في كل منظومة الأمم المتحدة مناسبة جامعة "للتنسيق" يستطيع فيها كل المشاركين الموضوعيين، على اختلافهم، في برنامج كبير من برامج المنظومة التفاعل بمثل هذه الكثافة والكفاءة الانتاجية، إلا خلال دورات لجنة مركز المرأة.

٦٩- ولذا توصي المنتشة "بتثبيت" الاجتماع المشترك بين الوكالات المخصص للمرأة الذي امتد به العمر تسعة عشر عاماً واعتباره هيئة مستمرة تابعة للجنة التنسيق الإدارية، والاعتراف به كآلية بالغة الحيوية لوضع وتنفيذ البرامج الموضوعية للنهوض بالمرأة على مستوى المنظومة. وينبغي أن يواكب نبذ مركزه "المخصص" هذا إجراءات لتوضيح أهداف ومهام وأنشطة الاجتماع على نحو يتيح لجدول أعماله أن يكتسب أهمية أكبر، ويسمح له بتسهيل برامج المرأة وعلاقاته بلجنة مركز المرأة، من خلال مجموعة توضع بعناية من الأنشطة والعمليات البرامجية والتعاونية ذات المنحى العملي. وينبغي أيضاً الاعتناء بالنظر في الروابط التي تصل بين اجتماع "المسؤولات" هذا وبين الإدارة التنفيذية لكل منظمة من المنظمات وجهاز صنع القرارات والسياسات في الأمم المتحدة، حتى يتمكن الاجتماع المشترك بين الوكالات من العمل بأقصى قدر من الفعالية على مستوى المنظومة.

٥- تقييم الموارد وزيادتها

٧٠- تأسف المنتشة لعدم تمكنها من احصاء الموارد المتاحة على مستوى المنظومة لبرامج النهوض بالمرأة في هذه الدراسة (وإن كانت قد أجرت نوعاً من المقارنة بين الموارد بالنسبة لمركز شعبة النهوض بالمرأة في دائرة الأمانة العامة للأمم المتحدة في الفصل الرابع). ويعود جانب كبير من السبب في هذا النقص إلى عدم إحاطتها بمدى فقر الموارد المخصصة لبرامج المرأة إلا عندما اكتشفت ذلك أثناء استعراضها هذا.

٧١- وتدعو مقترحات مشروع (أيار/مايو) لمنهاج العمل في المؤتمر العالمي الرابع إلى تحسين فعالية استخدام الموارد القائمة، وتعبئة قدر كاف من الموارد من مصادر عديدة على نطاق العالم لانجاز أهدافه. وتحث أيضاً الصناديق والبرامج الإنمائية في منظومة الأمم المتحدة على ["القيام على الأقل بمضاعفة" أو "النظر في مدى كفاية"] الموارد الموجهة نحو إزالة أوجه التفاوت بين الرجل والمرأة في أنشطة التعاون والتحويل التقنيين المدرجة فيها، ولكنها لا تقدم بيانات معاصرة محددة^(٤٣). ويستفاد من التحليلات غير الرسمية التي أجرتها لجنة التنسيق الإدارية وهيئات أخرى أن مجموع الموارد التي خصصت صراحة للنهوض بالمرأة كل سنتين بلغت نحو ٢٤ مليون دولار في ١٩٨٨-١٩٨٩ و ٦٢ مليون دولار في ١٩٩٠-١٩٩١ (ولكن مع

التنويه بأن هذا الرقم ليس دقيقاً ولا قابلاً للمقارنة). و٧٠ مليون دولار في ١٩٩٢-١٩٩٣. هذا ومن المسلم به أنه لا توجد حالياً سبل واضحة تتيح تحديد مبلغ هذه الموارد (٤٤).

٧٢- ولذا، فلا أحد يعرف على وجه الحقيقة نوع وكم الموارد المتاحة حالياً لبرامج المرأة الموضوعية في منظومة الأمم المتحدة، وكيفية توزيعها. وربما تكون الإجابة "قليلة جداً" بالنسبة لنصف سكان العالم المعنيين مباشرة بفعالية هذه البرامج. ومن الأهمية بمكان بالنسبة لتوقعات التخطيط والبرمجة والمساءلة والأداء في المستقبل على مستوى المنظومة، أن تحدد بكل ما يمكن من وضوح مستويات الموارد القائمة، حتى يمكن تقييم مدى ما تستطيع البرامج انجازه بمعنى الكلمة.

٧٣- وتوصي المفتشة بأن تقدم لجنة مركز المرأة، وشعبة النهوض بالمرأة، والاجتماع المشترك بين الوكالات على سبيل الأولوية، بعد مؤتمر بيجينغ، بإجراء احصاء شامل في المنظومة للموارد البشرية والمالية المخصصة الآن كل سنتين للبرامج الموضوعية للنهوض بالمرأة في كل منظمة على حدة، وأن تتيح في ذلك منهجية مشتركة تتيح "أفضل وسيلة ممكنة" لتوحيد ومضاهاة البيانات، مع تبسيط العملية ما أمكن لتقليل أعباء العمل الورقي إلى أدنى حد. وينبغي للتحليل (ولجهد البرمجة المقبل المعني بالمرأة عموماً على مستوى المنظومة) أن يفصل بوضوح بين الأنشطة التي سوف تمول من الميزانيات العادية، والأنشطة التي سوف يجري تمويلها من موارد خارجة عن الميزانية ومن التبرعات. وينبغي أن ينشر هذا التحليل وأن يقدم إلى لجنة مركز المرأة كتحليل "أساسي" يبين الموارد المتاحة في المنظومة في الوقت الراهن للبرامج الموضوعية للنهوض بالمرأة. ويمكن مضاهاة المبلغ الذي سوف يتوصل إليه بعد ذلك بما سوف تتيحه المنظمات في المستقبل القريب، حتى يتبين مدى الزيادة التي سوف تتحقق في الموارد.

٧٤- ويمكن الإفادة من شفافية هذا التحليل لتحقيق أغراض هامة أخرى. كأن يطلب إلى الوكالات أن تقدم بيانات مثيلة عن الفترة ١٩٨٥-١٩٨٤ لمعرفة مدى التغيير الذي لحق جهود دعم برامج المرأة على مدى العقد الماضي وسوف يبوح هذا التقرير بالكثير أيضاً عند مقارنة الموارد المتاحة الآن فعلاً في المنظومة بالتحديات والمهام الكاسحة التي تتطلب توحيد اتجاه برامج المرأة في جميع جنابات منظومة الأمم المتحدة. أضيف إلى ذلك أهمية ما سوف تكشف عنه المعلومات عند مقارنة الموارد المخصصة لبرامج المرأة بإجمالي النفقات السنوية لمنظومة الأمم المتحدة. وعلى سبيل المثال فإن المبلغ المقدر بعشرة ملايين دولار (نصف الرقم المذكور أعلاه بالنسبة للفترة ١٩٩٢-١٩٩٣) لإجمالي موارد المنظومة المخصصة على نحو مباشر للنهوض بالمرأة في عام ١٩٩٣ لا تمثل إلا ٠,٠٠٠ ٠٥٦ من إجمالي نفقات المنظومة في عام ١٩٩٣ التي تبلغ ١٢,٨ مليار دولار، كما يتبين من تقرير المساءلة الصادر عن وحدة التفتيش المشتركة في عام ١٩٩٥ (٤٥). وهذا القدر يمثل واحداً على ستة من واحد في المائة، وذلك مبلغ ضئيل جداً إذا قورن بالنساء اللائي يبلغ عددهن ٥٠ في المائة تقريباً من مجموع السكان العالمي. ويمكن إجراء مقارنات شبيهة لنسب الموارد إلى إجماليها في كل منظمة على حدة.

٦- المبادرات الجديدة: مثال احصاءات الجنسين

٧٥- إن الكلمات التي توازر مصالغ المرأة، أيا كانت درجة اقتناعها، يجب أن تشفع بأرقام إذا أريد لها أن تؤثر حقيقة على السياسات العامة، وأن تعين المرأة في فهم الكيفية التي تتغير بها حياتها. ولم يكن هناك في السبعينات سوى قدر ضئيل جداً من المؤشرات الاحصائية لا يكفي للإجابة ولو على أبسط الأسئلة.

٧٦- على أنه ما أن وافقت الثمانينات حتى تحسنت الحالة، واضطلع المكتب الإحصائي في الأمم المتحدة، بالتعاون مع سائر وحدات وبرامج الأمم المتحدة، وبمساهمة من سائر الوكالات والخبراء الاستشاريين في المنظومة، بمشاورات مستفيضة في هذا الشأن. وكان الهدف منذ البداية هو وضع مصدر إحصائي في صورة كتاب يوفر التصميم الجذاب، والتحليل الجيد، والنص غير التقني. وسعى المشتركون أيضاً إلى توفير أرقام وتحليل يلفتان المرأة، ووسائل الإعلام، ومناصري المرأة في كل مكان؛ ويعلمانهم بقدر مساهمة النساء في الحياة الاقتصادية والسياسية والأسرية؛ ويساندان النداءات الموجهة إلى صناعة القرار في المجالين العام والخاص لاقتناعهم بتغيير السياسات المجحفة بالمرأة.

٧٧- وكانت النتيجة، كتاب نساء العالم ١٩٧٠-١٩٩٠ (٤٦). فكان نجاحه مدوياً فقد نفذ بيعه في أربعة أشهر، وأصبح من ذلك الحين أوسع منشورات بحوث الأمم المتحدة بيعاً على وجه الإطلاق. وصدرت تغطيات واسعة له في وسائل الإعلام في مختلف أنحاء العالم، وقالت نيويورك تايمز إنه "أول محاولة لقياس مكان النساء في المجتمع إحصائياً". وكانت العوامل الرئيسية وراء هذه الاستجابة هي كفاية الأموال المنفقة على الإعلان، والنجاح في إبراز منتج من الدرجة الأولى، والتعاون فيما بين الوكالات لا مجرد تلافي الازدواج ولكن لتجميع المتاح لديها من موارد وخبرة فنية. وقد رحبت لجنة الأمم المتحدة الإحصائية بعد ذلك بعمل إحصاءات حسب الجنس وشجعت على الأخذ بمنهجه التحليلي الموجه لمنفعة المستخدم في الميادين الاجتماعية الأخرى.

٧٨- وقد ازداد مؤخراً الاهتمام باستخدام إحصاءات الجنسين كأداة للتأثير في السياسات والتخطيط للنهوض بالمرأة. وازداد الاهتمام بمعالجة المشاكل الماضية، من مثل قياس النشاط الاقتصادي للنساء وتحليل بيانات الأسر المعيشية على نحو أدق، وسد الثغرات في الموضوعات المغطاة، من مثل الوصول إلى الائتمان أو المشاركة في عمليات صنع القرار. وتبذل الوكالات الوطنية والدولية جهوداً كثيرة لتحسين مفاهيم وطرائق جمع البيانات حسب الجنس وتوحيدها ونشرها. أما الهدف البعيد الأمد فهو ادماج الإحصاءات حسب نوع الجنس في البرامج الإحصائية الجارية للحصول على صورة أكمل وأقرب إلى الموضوعية لحالة المرأة والمساواة بين الجنسين.

٧٩- وفي داخل منظومة الأمم المتحدة انضمت شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة إلى فريق فرعي للفريق الاستشاري المشترك المعني بالسياسة العامة إشراك المرأة في التنمية في مشروع مدته ثلاث سنوات (١٩٩٢-١٩٩٥) لبناء القدرة الوطنية على وضع منشورات إحصائية حسب الجنس لتيسير استجابة البرمجة لنوع الجنس. وقد أفضى هذا المشروع إلى إعداد كتيب إرشادي عن تجميع وتنظيم الإحصاءات على المستويات الوطنية وعقد حلقات تدارسية إقليمية ودون إقليمية للتعريف بالكتيب وتدريب مستخدمي الإحصاءات ومنتجها، وينتظر الانتهاء منه خلال عام ١٩٩٥. يضاف إلى ذلك أن الأمم المتحدة سوف تنشر خلال عام ١٩٩٥ طبعة ثانية من نساء العالم تغطي الفترة ١٩٧٠-١٩٩٥ بأكملها؛ وسوف تضم هذه الطبعة معلومات في موضوعات جديدة من مثل اللاجئات وآثار الجريمة على المرأة.

٨٠- وتنبه المفتشة بأهمية هذه الإحصاءات الموزعة حسب الجنس لأسباب عديدة. فأولاً، وقد نوه بذلك في الفقرتين الأوليين من الفرع الذي نحن فيه، تبدو الأهمية بالغة بإعلام الناس بطول وعرض العالم بحالة المرأة ومدى تقدمها في مجالات كثيرة باعتبار ذلك حجر الأساس في أي عمل مستتير. ولا يزال يتعين بذل مزيد من الجهد لتوسيع هذا العمل، وتأمل المفتشة أن ينال هذا العمل ما يستحقه من دعم قوي.

٨١- وثانياً، تعتبر جهود توزيع الاحصاءات حسب الجنس مثلاً واضحاً على نجاح وتقارب التعاون بين الوكالات. فقد صدر نساء العالم، ١٩٩٥ بفضل ١١ شريكاً تعاونوا على اخراجه هم: إدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات/الشعبة الاحصائية للأمم المتحدة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وشعبة النهوض بالمرأة/أمانة المؤتمر الدولي الرابع المعني بالمرأة، وإدارة شؤون الإعلام في الأمم المتحدة، ومعهد الأمم المتحدة للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ومنظمة الصحة العالمية. أما مشروع الفريق الفرعي للفريق الاستشاري المشترك المعني بالسياسة العامة إشراك المرأة في التنمية، المعني بإعداد منشورات احصائية وطنية بحسب الجنس فيشارك فيه صندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية. وقد بذلت منظمات أخرى جهوداً أيضاً للتعاون فيما بين الوكالات، مثل مشروع منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية بخصوص البيانات الاحصائية الموزعة حسب الجنس عن دور المرأة ومركزها في الصناعة، الذي وضع بالتعاون مع مكاتب احصائية أخرى في المنظومة. والظاهر أن هذه الجهود سوف تتواصل في مجال توزيع الاحصاءات حسب الجنس بعد مؤتمر بيجينغ، وإن كانت المفتشة تعتقد بوجود امتداد هذا النوع من التعاون الوثيق أيضاً إلى مجالات هامة أخرى في برامج النهوض بالمرأة في المنظومة.

٨٢- ثالثاً، ترى المفتشة أن التقرير الأول عن نساء العالم جدير بالتنويه بشكل خاص بوصفه فتحاً في الأنشطة: فهو يوفر نوعي التفكير الطازج والعزيمة اللازمين لارتياح الآفاق التي لم تكتشف بعد والتي لا يحاول أحد اكتشافها، مع تحقق فرص النجاح بعد ذلك لهما. إن برامج المنظومة للنهوض بالمرأة تحتاج إلى هذا النوع من التوجه، والبصيرة، والابداع، والدعم إذا أرادت نفع الروح في أعمالها والإبقاء على طابعها الدينامي. وبالنظر بالذات إلى تواضع الموارد المتاحة لبرامج نوع الجنس، يصبح الابداع الخلاق من جانب الموظفين هو العامل الحاسم في مواصلة النهوض بالمرأة. ومن الأهمية بمكان مواصلة هذا الزخم وتعيين القضايا الرئيسية المقبلة. وربما تستطيع منظومة الأمم المتحدة أن تساعد في ذلك فتؤدي دوراً حاسماً كعامل حفّاز في الجهود التي تبذل على نطاق العالم، بتوفير التمويل المخصص للمنشآت الصغرى إلى المجموعات النسائية المنخفضة الدخل وإلى الشارعات من النساء في الأعمال التجارية بوصف ذلك جزءاً من استراتيجية أوسع لتخفيف وطأة الفقر وتغيير التفاوت بين الجنسين^(٤٧). أو ربما تستطيع المنظومة أن توفر دفعة حفّازة حاسمة لجهود مكافحة الأشكال الكثيرة للتعدي على المرأة وممارسة العنف ضدها.

٨٣- رابعاً وأخيراً، تعتقد المفتشة أن القرار الذي اتخذ بأن يكون كتاب نساء العالم جذاباً ورفيعاً من حيث الجودة وغير تقني كان عاملاً حاسماً. إن هذا النجاح يبرز دون أي خفاء ضرورة تجاوز "لغة الأمم المتحدة" الطنانية والمملة في الخطاب، ومدّ الجمهور العالمي بمعلومات شهية ومقنعة، كما سيرد القول في الفرع التالي.

٧- المدّ الإعلامي وجودة المعلومات

٨٤- لاحظت لجنة التنسيق الإدارية في عام ١٩٩٢ أن منظومة الأمم المتحدة طرف في "تجارة الإعلام" وأن "جمع المعلومات وتحليلها ونشرها هو بضاعة المنظمات". ففي هذا العالم الذي لا تتوقف فيه "ثورة

المعلومات" عن تفجرها نمواً، لن يستطيع أحد، ولا أكثر البلدان تقدماً، ملاحقة التطور دون برامج دولية للتعاون.

٨٥- على أن البرامج الصغيرة المخصصة للنهوض بالمرأة في المنظمات لم تستطع حتى الآن أن تفي حقيقة بهذه المسؤولية الهامة. فقد أفضت مواردها المحدودة بالإضافة إلى ثقل مسؤوليات توحيد الاتجاه والحفز لديها، إلى الحد من قدرتها على أن تصبح مراكز معرفية في شؤون المرأة، أو على أن تتوسع في تجهيز وتحليل وتطوير المعلومات في مختلف مجالات تخصصها. صحيح أنه توجد أنشطة لإقامة قواعد للبيانات، ولكن هذا النوع من النشاط لا يزال فيما يبدو نشاطاً غير متفرغ ومحصوراً إلى حد بعيد جداً (وقد يستمر على هذا النحو إذا لم تخصص موارد ملائمة لهذا "المدى" باعتباره نشاطاً هاماً في المنظمات).

٨٦- لقد أنتجت المنظمات قدراً كبيراً نوعاً ما ومفيداً من المنشورات على مر السنين: وترد في المرفق الثاني بهذا التقرير نخبة توضيحية منها تكشف عن تنوعها ونطاقها - ومع ذلك فقد أجرت المنتشرة بعض المحاولات البحثية بمساعدة من مكتبتي منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة في جنيف تبين منها أن هذه النخبة محدودة. إذ يمكن أن يسفر البحث المسهب في قواعد البيانات عن استخراج مقتبسات من مئات المنشورات المتعلقة بالمرأة في المنظومة. وإن كان كثير من هذه المنشورات يرجع إلى عقد مضي أو عقدين ولا يخرج على أن يكون وثائق تقنية أو تقارير عن مشاريع. ولئن كانت هذه الوثائق ذات فائدة عظيمة للباحث المتخصص، فإن أهميتها العامة محدودة. يضاف إلى ذلك أنه لم يبذل جهد يذكر حتى الآن يبسر ما أمكن على الجمهور العالمي الذي يحتمل أن يهتم بمسألة النهوض بالمرأة أن يتبين ما الذي يمكن أن تقدمه منظومة الأمم المتحدة له.

٨٧- وتوجد مشكلة مماثلة في قواعد البيانات المحوسبة. فقد أخرجت اللجنة الاستشارية لتنسيق نظم المعلومات دليلها الخامس والأخير لمصادر المعلومات في منظومة الأمم المتحدة عام ١٩٩٤. وأبرز فهرست الموضوعات فيه ما يقرب من ٥٠ قاعدة بيانات من هذا النوع تنطوي على مواد خاصة بالمرأة على نطاق العالم، إلا أن جميع هذه القواعد كانت صغيرة الحجم ولا تنطوي إلا على قدر يسير من المواد المتعلقة بالمرأة. أضف إلى ذلك أنها جميعاً تقريباً لا توفر إمكانية الاتصال "الآن" وقد تبين من عمليات بحث إضافية في "الانترنت" أن الأمم المتحدة في نيويورك توفر بعض البيانات الآنية عن مؤتمراتها العالمية الجارية، ومنها زهاء ٣٠ وثيقة عن المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة. ويشير بحث آخر مع ذلك إلى أن وكالة "متطوعو الأمم المتحدة" هي الوكالة الوحيدة بين وكالات المنظومة التي تملك معلومات آنية محددة عن أنشطتها في مجال النهوض بالمرأة.

٨٨- واشتراك وكالات المنظومة المحدود هذا في توفير الخدمات الإعلامية فيما يتصل بالمرأة أمر مفهوم في ضوء القيود التي لا تني تكتنف الموارد، وإن كان من المهم أن يعالج هذا الوضع في المستقبل. وبالرغم من مرور عشرين سنة على تضافر الجهود من أجل التصدي للمعاملة التمييزية ضد المرأة في وسائل الإعلام وزيادة استخدام النساء، فإن سياسة ومحتوى وسائل الإعلام الجماهيرية لا يزالان في قبضة الذكر، وغالباً ما يفضيان إلى تقديم صور ساخرة واستغلالية للمرأة. يضاف إلى ذلك ضخامة عدد النساء اللاتي لم تمسهن وسائل الإعلام الجماهيرية الحديثة في الأقاليم النامية ولا يستطعن الوصول إليها^(٤٩). وتنطوي المقترحات الواردة في مشروع (أيار/مايو) لمنهاج العمل في بيجينغ على أهداف استراتيجية لزيادة فرص المرأة في

التعبير وصنع القرار في وسائط الإعلام الجماهيرية ومن خلالها، وللمعمل على تحسين صورة المرأة في وسائط الإعلام الجماهيرية^(٥٠).

٨٩- وقد حدث في الوقت نفسه (كسبيل لتجاوز التغييرات البطيئة في وسائط الإعلام الجماهيرية وتحكمها) توسع هائل في أنشطة الاتصالات النسائية عبر العالم. فقد كونت المنظمات غير الحكومية النسائية شبكات، وروابط، وتحالفات، ونظمت مؤتمرات واجتماعات، وأصدرت رسائل إخبارية ووثائق متدفقة كثيرة. وقد انتهزت على وجه الخصوص الفرص التي تقدمها الحواسيب الشخصية والتطورات التي استجذت في الاتصالات السلكية واللاسلكية لإنشاء شبكات محوسبة هامة تربط بينها وصلات عبر العالم عن طريق "انترنت"، والهاتف، والأقمار الصناعية. وقد تأسس عدد كبير من أنشطة هذه الشبكات في البلدان النامية الواقعة في الجنوب.

٩٠- إن بطء التقدم في إقرار المعاملة المتساوية في وسائط الإعلام الجماهيرية، وعجز كثير من النساء عن الوصول إلى هذه الوسائط، والانتشار الدينامي لروابط الاتصال البديلة والمحوسبة بين الجماعات النسائية عبر العالم، كلها عوامل تبرز - بسبل مختلفة - ضرورة تنشيط وتفعيل دور الإعلام في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

٩١- وتوصي المفتشة بأن تعمل المنظمات، منفردة ومجموعة، على زيادة ما تبذله من جهود في جمع وتحليل وتشكيل ونشر معلومات غير تقنية ورفيعة المستوى عن برامج المرأة لزيادة مداها الإعلامي. وتعتقد أنه على المنظمات أن تبحث أيضاً عن سبل لتقوية برامجها عن طريق زيادة تبادل المعلومات مع المنظمات غير الحكومية النسائية (وغير النسائية) الكثيرة ومع جماهير النساء (والرجال) في مختلف أنحاء العالم، وتحسين أساليب معالجتها للمعلومات في مجالات عمل كل منها، وجعل وثائقها المتاحة أكثر جاذبية وتيسير إيصالها إلى المتعاملين معها. ويمكن إحراز تقدم بأسلوب الأنشطة المشتركة بين الوكالات: عن طريق استخدام خبراء استشاريين في وسائط الإعلام النسائية في مجالات توسيع المدى، والأساليب التقنية، وتحسين نوعية الإنتاج؛ وببذل جهد واع للعثور على قنوات اتصال جديدة واستخدامها، من مثل "الانترنت" التي سوف تصبح أكثر أهمية فأكثر - خصوصاً للمرأة - في المستقبل.

٩٢- وسوف تزيد فرص نجاح هذه الجهود، كما تبين على وجه الخصوص من مثل احصاءات الجنسين، إذا جمعت بين التعاون والجاذبية. وتحتاج الوكالات إلى تعيين المجالات التي تستطيع فيها تجميع مواردها، وشبكاتها العالمية، وخبرتها، وضمها إلى ما تملكه منها الوكالات الأخرى وسائر الأطراف المعنية خارج المنظومة للخروج بعد ذلك بمنتجات إعلامية مبتكرة وشهية. ثم عليها بعد ذلك أن تعرض هذه المنتجات وتروجها بأكثر سبيل ممكن. ويتطلب ذلك:

(أ) تجاوز اللغة الاصطلاحية المشلّة التي تتطلب (أو تقبل) في الغالب من تقارير الهيئات الحكومية الدولية وإخراج المعلومات في صورة مقتضبة غير تقنية وجذابة؛

(ب) استراتيجيات متواضعة وإن اختيرت أهدافها بعناية في مجال وسائط الإعلام، حتى يصل مداها إلى جمهور المتعاملين معها في العالم، وإطلاعهم على ما هو متاح وكيف يمكن الحصول عليه؛

(ج) منتجات جديدة، من مثل الرسوم البيانية الجدارية، والكتيبات، والرزم الإعلامية، وأطقم المعلومات الجاهزة، ليس هذا فقط وإنما أيضاً أقراص التخاطب، والأقراص المتراسة المقروءة فقط، ولوحات الإعلان "صفحات الاستقبال" أو "المواضع" في الانترنت، التي تيسر على قدر الإمكان للقراء والمشاهدين المحتملين الحصول على المعلومات التي توفرها برامج المرأة في المنظومة.

٩٢- وفي عصر الاتصال الآني هذا في العالم والنشر المنضدي، فإن إمكانيات "عصر الإعلام" البازغ كاسحة وبكر لم تمس إلا بالكاد. وينبغي لوحدها المرأة في المنظومة أن توسع القدرة الخلاقة التي أدتها بالفعل في بعض أعمالها، بأخذ مكان الريادة في تطوير الأنشطة الإعلامية حتى تصل إلى جماهير العالم الذين قامت منظومة الأمم المتحدة لخدمتهم في نهاية الأمر.

٨- التفاعل مع المنظمات غير الحكومية

٩٤- في عام ١٩٩٢ صدر عن وحدة التفتيش المشتركة تقرير عن السبل التي يمكن أن تسلكها منظومة الأمم المتحدة في العمل على نحو أنشط مع المنظمات غير الحكومية المحلية والدولية والحكومات على مستوى القواعد الشعبية، في الأنشطة التنفيذية للتنمية. وقد استكشف التقرير الدور الهام الذي تؤديه المنظمات غير الحكومية بنجاح في الأخذ بمناهج إشراك جديدة، وتوسعها الدينامي بوصفها شريكة في التنمية، وازدياد نفوذها في عملية صنع القرار على مستوى العالم، والسبل التي تستطيع وكالات المنظومة أن تتفاعل من خلالها مع المنظمات غير الحكومية عن طريق شبكات الاتصال، وتبادل المعلومات، وبرامج بناء القدرات والتدريب، والعمليات الميدانية المشتركة^(٥١).

٩٥- وقد كشف أيضاً تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٢ الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عن زيادة أعداد المنظمات غير الحكومية ونفوذها وأدوار المناصرة التي تؤديها وقبولها، والطرق التي تسلكها في التعبير عن مطالب الناس في العالم أجمع بزيادة المشاركة في المجتمع المدني والمؤسسات الحكومية^(٥٢). ومؤخراً تدارس مراقبون من ذوي الفكر الاتجاهات والآثار الهامة جداً للتفاعل الدائب التغير بين الحكومات والمنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية في المجالات التنفيذية والإنسانية والدعائية. فقد مضى عهد العلاقات "المتباعدة" القديمة، وينبغي الآن التفكير في طرائق جديدة للتعاون للارتقاء بمصالح المجتمع الدولي (انظر أيضاً المناقشة التي سترد في الفرع باء-٦ من الفصل الرابع بشأن سياسات ومشاكل محددة للتفاعل مع المنظمات غير الحكومية في الأمم المتحدة نفسها).

٩٦- وللمنظمات غير الحكومية أهمية خاصة في برامج المرأة. فلدى كثير من المنظمات غير الحكومية الكبرى، التي تتلقى بالفعل مليارات الدولارات من الأموال المخصصة للتنمية سنوياً، برامج وأولويات محددة لتشجيع التعاون، والتمكين، والحرية الاقتصادية للنساء والأسر. وللمنظمات غير الحكومية نفوذها أيضاً لا في عمليات التنمية وحدها، ولكن في سائر مجالات المرأة الهامة، من مثل حقوق الإنسان والإغاثة الإنسانية. يضاف إلى ذلك ما يمكن أن تؤديه المنظمات غير الحكومية من دور كبير نوعاً ما بالتعاون مع وكالات منظومة الأمم المتحدة في تنفيذ أهداف منهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع في جميع بقاع العالم. ولقد أثير هذا الموضوع، ولكنه ربما لم يحظ بأولوية الانتباه التي يستحقها.

٩٧- وتتجلى دينامية المنظمات غير الحكومية ونشاطها الدعائي في توسعها في الاشتراك على نحو متزايد في المؤتمرات العالمية. ويكشف الجدول التالي، وإن يكن غير واف وتقريباً أحياناً، عن تعاضد نمو المنظمات غير الحكومية وشدة اتساع نطاق مشاركتها الآن في هذه المؤتمرات (ولا سيما المؤتمرات الأربعة المعنية بالمرأة) عن طريق المنظمات غير الحكومية المعتمدة رسمياً لحضور المؤتمرات والمشاركين من محافل المنظمات غير الحكومية ذات الصلة.

المشاركين من محافل المنظمات غير الحكومية	المنظمات غير الحكومية المعتمدة	مؤتمر
٢ ٠٠٠	٢٠٠	المرأة (مدينة مكسيكو سيتي، ١٩٧٥)
٤ ٠٠٠	--	المرأة (كوبنهاغن، ١٩٨٠)
٨ ٠٠٠	--	المرأة (نيروبي، ١٩٩٠)
--	١ ٤٠٠	البيئة (ريو، ١٩٩٢)
٥ ٠٠٠ (رقم تقديري)	٨٠٠	حقوق الإنسان (فيينا، ١٩٩٢)
٤ ٠٠٠	١ ٠٠٠	السكان (القاهرة، ١٩٩٤)
٤ ٥٠٠	٢ ٤٠٠	"القيمة الاجتماعية" (كوبنهاغن، ١٩٩٥)
٢٦ ٠٠٠ (رقم تقديري)	٧ ٠٠٠-٥ ٠٠٠ (رقم تقديري)	المرأة (بيجينغ، ١٩٩٥)

٩٨- وهناك أوجه تعقيد وخط في العمل بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية، إذ تلتقي منظمات ذات طابع رسمي شديد بمنظمات شديدة البعد عن الرسمية فيما يمكن أن يوصف بثقافتين مختلفتين. وقد تغيرت طبيعة التعاون وكثافته بين المنظومة والمنظمات غير الحكومية تغيراً بالغا في واقع الأمر خلال السنوات القليلة الماضية. كما لوحظ ذلك في اجتماع غير رسمي مشترك بين الوكالات استضافته دائرة الأمم المتحدة للاتصال بالمنظمات غير الحكومية في جنيف في أواخر عام ١٩٩٤. ويمكن أن تفضي زيادة التعاون في المجال التنفيذي إلى حفز وإفادة كلتا الفئتين إلى حد كبير في تحقيق أهدافهما المشتركة وتسهيل عملية التنمية. وتبدو إمكانات تواصل هذا العمل واضحة على وجه الخصوص من خلال الحوار الذي يجري سنوياً في اجتماعات لجنة مركز المرأة، وقد نوه بالدور الهام الذي تقوم به المنظمات غير الحكومية في مقترحات مشروع منهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع. على أن الأمر يحتاج في برامج المرأة، وفي غيرها، إلى عقد وإنشاء ترتيبات جديدة لتنظيم هذا العمل التعاوني بأكفاً صورة.

٩٩- لقد برهنت المنظمات غير الحكومية النسائية على ديناميتها بسجلها النشط الذي يتسع باستمرار في مجالات الإعلام، والرصد، وتحبذ وضع السياسات العامة، والأنشطة الإنمائية. وتوصي المفتشة أن تستكشف المنظمات، منفردة ومجموعة، سبلأ عملية لزيادة الجهد الخلاق والتأثير الناجم عن برامجها الموضوعية للنهوض بالمرأة من خلال إقامة علاقات تفاعل وشراكة مع المنظمات غير الحكومية النسائية والإنمائية الأخرى على الأصعدة العالمية والإقليمية والوطنية، وفي المجتمعات المحلية في مختلف بقاع العالم.

٩- دعم هيئات الإدارة

١٠٠- بينما اطردت جهود الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي ولجنة مركز المرأة للنهوض بالمرأة وأيضاً دعمها على مدى العقدين الماضيين منذ مؤتمر نيروبي الأول، فإن سجل بقية المنظومة لا يكاد يصل إلى نفس المستوى من الجودة. وقد تخلف لدى المفتشة انطباع واضح بأن تقييم ودعم برامج النهوض بالمرأة على وجه التحديد "يتلاشيان على نحو ما" في كثرة كثيرة من المنظمات، كلما ارتقت القضية صعوداً إلى مستويات الإدارة العليا ومنها إلى هيئات الإدارة. ولا يقتصر الأمر على مجرد النظر الخاطف في التقارير الدورية التي تقدم عن البرامج الموضوعية للنهوض بالمرأة، وإنما يحدث في بعض الأحيان أن يتناوت تواتر تقديم التقارير المرحلية أو يندر تقديمها، هذا إذا قدمت أصلاً.

١٠١- وتدرك المفتشة أن دورات اجتماع هيئات الإدارة قصيرة ويكثر فيها عدد القضايا الهامة المعروضة للنظر. ولكن مبدأ تساوي الرجال والنساء في الحقوق مبدأ قائم في ميثاق الأمم المتحدة وفي عدد لا يحصر من الوثائق الأخرى، والاتفاقيات، ومبادئ والتزامات العمل المتفق عليها. وحتى في أشد الوكالات تخصصاً في النواحي التقنية، يتطلب الأمر التوفر دورياً على استبانة التقدم الذي يحرز في ضمان المساواة وانتفاء التمييز في البرامج الموضوعية، ووضع وتنفيذ برامج للتوعية بنوع الجنس. وليس هناك ما يفني عن قيام هيئات الإدارة بعمليات استعراض نشطة ومنتظمة لدعم برامج مراعاة المرأة ونوع الجنس، وضرب مثل ريادي في الوفاء بالتزامات السياسة العامة الموضوعية في منظومة الأمم المتحدة لصالح المرأة.

١٠٢- وقد لاحظ تقرير وحدة التفتيش المشتركة الصادر في عام ١٩٩٥ عن المساءلة في منظومة الأمم المتحدة أن الرؤساء التنفيذيين ومسؤولي الأمانات العامة مسؤولون أمام هيئات الإدارة عن التصرف بحكمة في الموارد المقدمة وعن فعالية الأداء. وإن كان يجب أن يضاف إلى ذلك أن هيئات الإدارة أنفسها مسؤولة أمام الدول الأعضاء وشعوب العالم عن جودة البرامج التي تشرف عليها هيئات الإدارة^(٥٣). وبرامج المنظومة تغطي جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في العالم، وليس بمقدور أي منها تفادي اشراك نصف سكان العالم المتمثل في الإناث. وتحث المفتشة هيئات الإدارة على أن تبدي اهتماماً منتظماً وجدياً، أياً كان أمده، لمسؤولياتها عن مواصلة النهوض بالمرأة من خلال برامج المنظمات، وأن تنفيذ كفاءة دافعة مطردة في تفحص التقدم المحرز وضمان إتيان البرامج بأقصى ما تحتمله من نتائج.

١٠٣- وقد انطلقت مؤخراً في منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ومنظمة الصحة العالمية مبادرات واعدة للتغلب على قصور الاهتمام لدى هيئة الإدارة. فقد أنشأت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في عام ١٩٩٤ لجنة استشارية للمرأة تتبع المدير العام وتتألف من ممثلين عن هيئة الإدارة، واللجنة الوطنية، والموظفين، والمنظمات غير الحكومية، والخبراء الخارجيين. والمفروض في اللجنة أن تقدم نهجاً جديداً لعمل المنظمة تجاه المرأة، وأن تساعد في التحضير للمؤتمر العالمي الرابع، وأن تسدي المشورة إلى المنظمة فيما يتصل بخطط واستراتيجيات السياسة العامة في المسائل المتصلة بنوع الجنس^(٥٤).

١٠٤- وأنشأت جمعية الصحة العالمية بقرار منها لجنة عالمية لصحة المرأة في عام ١٩٩٣ كهيئة رفيعة المستوى للدعوة وتقديم المشورة لمنظمة الصحة العالمية، من أجل الإسراع على المستوى العالمي بالعمل على تحسين صحة المرأة وعلاج التباين في المركز الصحي. وأنشأت منظمة الصحة العالمية أيضاً لجنة توجيه مشتركة بين الإدارات بشأن المرأة والصحة والتنمية للعمل على إدماج احتياجات المرأة وآرائها وإشراكها في

كل برامج وأنشطة منظمة الصحة العالمية، وتشجيع زيادة مشاركة المرأة في صنع القرارات والسياسات على جميع المستويات⁽⁵⁵⁾. (وهناك لجنة توجيه هامة أخرى للاعتناء بعمل المرأة ومشاركتها في منظمة الصحة العالمية، كما سيرد في الفرع جيم - ٨ من الفصل الثالث). وتعتبر هذه المبادرات من جانب منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ومنظمة الصحة العالمية محاولة هامة ترمي بوضوح إلى إشراك هيئة الإدارة والمنظمة بأكملها والمتعاملين معها في النهوض بالمرأة. وتحث المنتشرة سائر المنظمات على النظر في وضع ترتيبات مماثلة.

١٠٥- يضاف إلى ما تقدم أنه وإن كانت المنتشرة تقر بكل المطالب والقيود الأخرى التي تتزاحم على الحيز الزمني المتاح لهيئة الإدارة، فإنها تعتقد أن الأمر يتطلب قدراً جدياً كبيراً من الشفافية في رصد تواتر ونوع التقارير التي يقدمها الرؤساء التنفيذيون، وتنظر فيها وتتصرف على ضوءها هيئات الإدارة، عن تقييم التقدم المحرز والمشاكل التي تكتنف البرامج الموضوعية للنهوض بالمرأة. وقد سبق تشجيع لجنة مركز المرأة على رصد هذا المجال. وتعتقد المنتشرة أنه يمكن للجنة مركز المرأة فيما لو ازدادت عنايتها باستعراض مداورات هيئات الإدارة بشأن برامج المرأة أن تلعب دوراً هاماً يفضي على الأقل إلى اتخاذ خطوات قليلة في اتجاه تحسين دعم المستويات العليا لبرامج المرأة في هذا المجال المراوغ المسمى "صنع القرار" الذي طالما استبعدت منه المرأة.

ثالثاً - تحسين مركز المرأة في المنظمات

١- "يؤكد أعضاء لجنة التنسيق الإدارية التزامهم الثابت بالنهوض بالمرأة على سبيل الأولوية في سياسة المؤسسات التي تضمها المنظومة، وباتخاذ التدابير اللازمة لتحسين مركز المرأة في الأمانات التابعة لها، وبشكل التزام الإدارة بذلك على أعلى المستويات مفتاح النجاح في تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين.

٢- وتدرك لجنة التنسيق الإدارية أن التقدم المحرز حتى الآن كان محدوداً، فيما عدا بعض الاستثناءات. وعلى الرغم من ارتفاع نسبة النساء في معظم المنظمات، بوجه عام، فلا يزال عدد النساء في الدرجات العليا ومراكز صنع القرار منخفضاً. ولا بد من بذل جهود متضافرة لتنفيذ السياسات الحالية بالكامل، فضلاً عن بلورة مبادرات جديدة ترمي إلى زيادة مشاركة المرأة في المستويات الرفيعة."

- - مقتبس من بيان لجنة التنسيق الإدارية بشأن مركز المرأة في أمانات منظومة الأمم المتحدة، شباط/فبراير ١٩٩٥ (٥٦)

١٠٦- إن برامج تحسين مركز المرأة في أمانات منظومة الأمم المتحدة ليست مجرد مكونات لا تكتمل بدونها البرامج الموضوعية للنهوض بالمرأة وإنما هي، في حد ذاتها، على جانب بالغ من الأهمية جعلها تحظى باهتمام كبير من الجمعية العامة على مدى ٢٥ سنة. ولقد كان التحسن في مركز الموظفات بطيئاً ومخيباً للأمال على مستوى المنظومة بأسرها. وأكدت لجنة التنسيق الإدارية مراراً على الأهمية التي توليها لتحسين مركز المرأة في منظومة الأمم المتحدة، فأصدرت في الأعوام ١٩٨٥، ١٩٨٩، و ١٩٩٠ بيانات ذات نبرة قوية بشأن السياسات في هذا الصدد، وأصدرت في مطلع عام ١٩٩٥، كما يتبين من الاقتباس المذكور أعلاه، بياناً جاء قوياً هو الآخر. وفي هذا البيان الأخير تعهد الرؤساء التنفيذيون للمؤسسات التي تضمها المنظومة، بالنظر في تدابير محددة على الصعيدين التنظيمي والمشارك بين الوكالات بهدف تغيير هذا الوضع.

١٠٧- ويستعرض هذا الفصل السياق الجديد للموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة والحالة غير المرضية الراهنة بالنسبة لمركز المرأة. ثم يطرح الإجراءات الكفيلة بأن تساعد لجنة التنسيق الإدارية على أن تنفذ، في الفعل والواقع، تعهداتها الأخيرة في مجال سياسة تحسين مركز المرأة على نطاق المنظومة.

ألف - الفرص الجديدة

١٠٨- أشار تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٩٥ بشأن المساءلة، إلى أنه ربما كان نهج "الموارد البشرية"، إلى جانب تكنولوجيا المعلومات أهم التطورات التي استجرت فأحدثت هذا التحول المشاهد في الإدارة العصرية وفي المنظمات.

١٠٩- وعلى نقيض الأفكار القديمة عن "إدارة شؤون الموظفين" أو "خدمات الموظفين"، تنظر إدارة الموارد البشرية اليوم إلى الموظفين لا على أنهم مجرد مستلزمات إنتاج ينبغي إدارتها، وإنما على أنهم أصول بشرية أساسية ينبغي توخي العناية في اختيارها وتشجيعها وتنظيمها وتطويرها في عملية دعم تنظيمي مستمرة. ويتطلب نهج الموارد البشرية لذلك تغييرات أساسية في مواقف الإدارة والعاملين وفي الثقافة

والإجراءات التنظيمية. فإدارة الموارد البشرية تشجع الابتكار والإبداع والمخاطرة والجهد الجماعي، بدلاً من القواعد الإجرائية الجامدة وأهداف الأداء الفردي الضيقة التي كان يؤخذ بها في الأنظمة البيروقراطية لإدارة شؤون الموظفين في الماضي.

١١٠- وينبغي للمنظمة الحديثة أن تخطط لأنسب طريقة تمكنها من توزيع مواردها البشرية، وتنظيم العمل فيها بمرونة تستجيب للاحتياجات المتغيرة، وتقرير مكافآت أو جزاءات فعالة للأداء. وهذه المهام تتطلب إدارة للموارد البشرية ومديرين للبرامج في كل المنظمة، يكون في استطاعتهم تخطيط وإدارة دورة الموارد البشرية من الألف إلى الياء: احتياجات العمل والأعداد المتاحة من القوى العاملة، والتعيين والتسكين، وتقييم الأداء، والمكافآت والجزاءات، والتدريب والتطوير^(٥٧).

١١١- وضعت لجنة الخدمة المدنية الدولية على مدى سنوات سلسلة من منتجات السياسة لمساعدة المنظمات على بناء نظم متكاملة للموارد البشرية^(٥٨)، تشمل خطوطاً توجيهية في ميادين تطوير المستقبل الوظيفي، والتدريب، والتعيين، والتخطيط العام للموارد البشرية. ومن المؤسف أن استعراضات المركز أشارت إلى استمرار القصور العام في وضع نظم متطورة ومتماسكة للموارد البشرية. وكانت لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية قد أجرتا مناقشات مستفيضة مشتركة بين الوكالات بشأن إدارة الأداء وتطوير الإدارة بوصفهما قضيتين لا تنفصلان عن إدارة الموارد البشرية^(٥٩). ويشير تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن المساءلة لعام ١٩٩٥ أيضاً إلى سرعة التقدم المشاهد اليوم في تحقيق هذه المفاهيم^(٦٠).

١١٢- وقد حققت بعض المنظمات بالفعل نجاحاً ملموساً. وتود المنشأة أن تنوه على وجه التحديد بالنشرة الممتازة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي التي تقدم استعراضاً عاماً في غاية الإيجاز والثناء لنظام دينامي يتعلق بالموارد البشرية. وتجمل النشرة جهود برنامج الأمم المتحدة الإنمائي من أجل تحسين إدارة الموارد البشرية عن طريق بناء القدرة، وصقل المهارات، واستحداث أو إصلاح إدارة الموارد البشرية. وتعرف النشرة أيضاً بالتغييرات الرئيسية التي طرأت على مدى السنوات الخمس الماضية في عشرة مجالات مختلفة، وتبرز الخطوط العامة لاستراتيجية الموارد البشرية التي سوف يقدمها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في المستقبل بوصفها الجولة التالية في "إدارة الموظفين من أجل التغيير"^(٦١).

١١٣- ويعتبر هذا الاتجاه في إدارة الموارد البشرية إيجابياً لجميع الموظفين، وللموظفات على وجه التحديد. وقد سلط تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٩٤ عن النهوض بمركز المرأة في أمانة الأمم المتحدة، الضوء على آليتي إدارة الموارد البشرية والمساءلة بوصفهما فرصتين جديدتين وكبيرتين لتعزيز برامج المرأة وتقديمها في المستقبل. وينبغي لهذه النهج أن تقدم أربعة عناصر بالذات تيسر الاعتراف بالمرأة وبأوضاعها وبأدائها على وجه أدق وأنصف: وهي الدينامية والشفافية والحوار والنتائج^(٦٢). وسوف يتوسع في معالجة هذه العناصر في الفروع التالية.

باء - الأوضاع، والأنماط والمشاكل الحالية

١١٤- ينبغي أن تتسم البرامج الرامية إلى تحسين مركز المرأة في أمانات المنظومة بالشمول وتعدد الجوانب. ولكن لا منر من البدء بالعلامة المرجعية الوحيدة المعترف بها في المنظومة: وهي "لعبة الأرقام"، التي تقيس نسبة الموظفات من الفئة الفنية وما فوقها، إلى الأهداف التي حددتها الجمعية العامة وهيئات الإدارة الأخرى.

١١٥- تحتفظ اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية بقاعدة بيانات مشتركة بين المنظمات: ونظراً لعدم احتوائها على بيانات محددة كاملة عن الموظفين، تعتمد لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية إلى استكمال هذه البيانات بتوجيه طلبات مخصوصة لهذا الغرض إلى المنظمات. ويرد فيما يلي جدول يبين آخر إحصاءات على مستوى المنظومة، جمعتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية في شباط/فبراير ١٩٩٥ لرفعها إلى لجنة التنسيق الإدارية. ويبين الجدول النسب المئوية المستهدفة للموظفات في الفئة الفنية وما فوقها، والتاريخ المستهدف، والنسب المئوية المحققة بالفعل ("حتى" التاريخ المبين) في المنظمات، مرتبة ترتيبياً تنازلياً بحسب نسبها المئوية الفعلية.

١١٦- ويجب توخي الحرص الشديد عند تفسير هذه البيانات البسيطة: لأن النسب المئوية الإجمالية تمثل، كما سيرد القول في الفقرات التالية، إلا جزءاً من صورة بالغة التعقيد لم يتيسر حتى الآن فهمها أو وصفها. أضف إلى ذلك، أنه أصبح من الواضح الآن أن على الكثير من المنظمات أن تراجع نسبها المئوية المستهدفة للمستقبل، أو أن تنص عليها بالتحديد. بيد أنه من الجلي أن صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة قد وضعا المعيار، وإن كان لا يزال على كليهما أن يحققا النسبة المستهدفة للتوازن بين الجنسين، وهي ٥٠ في المائة تقريباً. وأوصل عدد من الوكالات الأخرى أو كاد، وعلى رأسها الوكالات الكبرى، النساء إلى نسبة الثلث أو ما يتراوح بين ٢٠ و٢٥ في المائة. بينما تواجه الوكالات المتخصصة الصغيرة مشاكل جسيمة في العثور على نساء مؤهلات لشغل الوظائف التقنية دقيقة التخصص، وإن كانت المنظمة البحرية الدولية قد أحرزت، كما سبق القول، نتائج لا بأس بها في هذه الصناعة البحرية العالمية التي يسيطر عليها الذكر بصورة تقليدية. ويجدر التنويه بشكل خاص ببرنامج الأغذية العالمي الذي أحرز أسرع تقدم مؤخراً. فقد لوحظ منذ بداية عام ١٩٩٢، أن نحو ٥٠ في المائة من التعيينات في الوظائف الفنية في برنامج الأغذية العالمي كانت من نصيب النساء، وإن عدد المديرات ارتفع من صفر إلى ٢٧ في المائة، وتبذل جهود خاصة في المقر وفي المكاتب القطرية لتعيين عدد أكبر من النساء المؤهلات في فئة موظفي المشاريع.

النسب المئوية للموظفات في الفئة الفنية وما فوقها
في كل منظمة، مرتبة ترتيباً تنازلياً

المنظمة	النسبة المئوية المستهدفة	التاريخ المستهدف	النسبة المئوية المحققة	(حتى)
صندوق الأمم المتحدة للسكان (٦٣)	٥٠	٢٠٠٠	٤٤	(٩٤.١٢.٣١)
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٥٠	٢٠٠٠	٢٩	(٩٤.١٢)
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٥٠	المدى الطويل	٢٤	(٩٥.١)
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	٢٠	١٩٩٥	٢٢.٧	(٩٤.١٢.٣١)
الأمم المتحدة	٢٥	١٩٩٥	٢٣	(٩٤.١٢.٣١)
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٥٠	٢٠٠٠	٣١.٧	(٩٣.١٢.٣١)
المنظمة البحرية الدولية	٢٠	١٩٩٥	٣٠.٦	(٩٤.١٢.٣١)
منظمة العمل الدولية	٢٠	١٩٩٥	٢٨.٧	(٩٤.١٢.٣١)
منظمة الصحة العالمية	٢٠	١٩٩٥	٢٦.٥	(٩٤.١٢.٣١)
برنامج الأغذية العالمي	٢٥	١٩٩٧	٢٥.٨	(باستبعاد موظفات المشاريع المشتركة (٩٤.١٢.٣١)
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	٢٥	١٩٩٢	٢٥.٦	(٩٤.١٢.٣١)
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	٢٠	١٩٩٥	٢٤.٧	(٩٥.٤.٣٠)
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	لا يوجد	-	٢٤.١	(٩٣.١٢.٣١)
مركز التجارة الدولية	٢٥	١٩٩٥	٢٣	(٩٥.١.١)
منظمة الطيران المدني الدولي	٢٠	٢٠٠٢	٢٠.٤	(٩٥.٦.١٤)
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة	٢٥	١٩٩٥	٢٠	(٩٤.١٢.٣١ في المقر)
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	لا يوجد	-	١٨.٥	(٩٣.١٢.٣١)
الاتحاد البريدي العالمي	لا يوجد	-	١٦.١	(٩٥.٦.١٤)
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	٢٠	١٩٩٤	١٦	(٩٥.١.١)
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا يوجد	-	١٤.٧	(٩٣.١٢.٣١)
الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية	لا يوجد	-	١٣.٩	(٩٣.١٢.٣١)

١١٧- وهناك عديد من الأنماط والمشاكل الهامة يكمن وراء هذه الأرقام الأساسية. فقد كشف مسح أجرته لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٩٢، على أساس بيانات كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١، عما يلي:

(أ) تتركز النساء في الغالب في الفئتين ف-٢ وف-٤ في حين يتركز الرجال بقدر أكبر في الفئتين ف-٥ ومد-١؛

(ب) جاء بدء تعيين معظم الموظفات في الفئة ف-٢، بينما عين العدد الأكبر من الرجال في الفئة ف-٤؛

(ج) في عام ١٩٨٥، وجدت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن ٢٢ في المائة من التعيينات للوظائف الخاصة للتوزيع الجغرافي كانت في الفئة ف-٥ وما فوق، ومع ذلك بلغت نسبة النساء المعينات في هذه المستويات الرفيعة ٢,٦ في المائة من مجموع النساء المعينات في الفترة من ١٩٨٧-١٩٩١؛

(د) وبالنسبة للمنظمات التي تحتفظ بمعلومات عن الموظفين الفنيين موزعة بحسب المهنة (تقدر هذه المنظمات بنحو النصف، وتضم ٧٥٠٠ موظف)، كانت أكبر مجموعة من الموظفات (٢٧ في المائة) يعملن في المجالات الإدارية، والمجموعة التالية لها من حيث الحجم (١٨ في المائة) في المجالات ذات الصلة باللغات، و٥ في المائة في أعمال المكتبات؛ وبذلك تعمل ٦٠ في المائة من النساء في تلك المجالات التي يطلق عليها المجالات "غير الفنية"؛

(هـ) النساء اللاتي ترقين يعادلن الرجال في سرعة الترقية تقريباً، بل كن أسرع ترقية في المستويات الرفيعة. بيد أن هذه البيانات لا تشمل الموظفين الذين لم يرقوا، وكشفت بيانات أخرى أن عدد النساء ينخفض كلما تقدمن في السن، بينما يرتفع عدد الرجال كلما تقدموا في السن - الأمر الذي يتطلب مزيداً من البحث في مدى الترابط بين السن والترقية والزمن؛

(و) وأخيراً، لم تتخط النساء بعد حاجز درجة ف-٤ بأعداد ملموسة، ولا تزال تعيينات النساء تقل في المستوى وخصوصاً في العدد عن تعيينات الرجال، ولا يزلن يتركزن في المهن "غير الفنية" (٦٤).

١١٨- وكشف تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٩٤ من جانبه عن سلسلة من الأنماط ذات المغزى في بيانات أمانة الأمم المتحدة تؤكد وتستكمل البيانات المذكورة أعلاه. ويبدو أنها تنطبق بصورة عامة، وبدرجات متفاوتة، على مؤسسات أخرى في المنظومة:

(أ) فلا تزال النساء مكدسات في الوظائف الدنيا عند قاعدة التدرج الهرمي، ويختفين تقريباً كلما ارتفعت الدرجة؛

(ب) وهناك شك في إمكان بلوغ أهداف المشاركة الحالية (في الأمم المتحدة):

- (ج) ولا يزال معدل الزيادة السنوية في ترقيات النساء بطيئاً نسبياً عند جميع المستويات تقريباً؛
- (د) ولا يني "أعداد" المرشحات للترقية عند مستوى كل درجة أعلى ينكمش بإطراد؛
- (هـ) وهناك مشكلة بالغة الخطورة عند المستويات العليا هي أن الأغلبية الساحقة من التعيينات الجديدة في الأمانة لا يزال يستأثر بها الرجال؛
- (و) وهناك الأزمات المالية والعوامل الأخرى التي أعاققت بشدة التعيينات الجديدة بصفة عامة خلال العقد الماضي، ومن ثم تعيينات النساء؛
- (ز) ومن المتوقع، على أساس معدل الزيادة الضعيف الحالي، أن يستغرق تحقيق هدف "التوازن المتناصف" عموماً بين الجنسين الذي تطلعت أصلاً الجمعية العامة لتحقيقه بحلول عام ١٩٨٠، نصف قرن آخر تقريباً؛
- (ح) ولا غرابة في أن يتعطل برنامج الأمانة العامة للمرأة إذا لم يكن هناك سوى هذا العدد الضئيل جداً من النساء في المناصب العليا؛
- (ط) وليت الأمر اقتصر على قلة عدد النساء، فإن توزيعهن في إدارات ومكاتب الأمانة العامة برمتها بالغ التفاوت؛
- (ي) ويغفل التركيز الإحصائي الحالي على موظفات الفئة الفنية:
- موظفي المشروعات، وهي فئة ظل تمثيل المرأة فيها بالغ الضعف لسنوات طويلة؛
- النساء المبعوثات في مهام، وذلك مجال هام جدير بمزيد من الاهتمام في المستقبل؛
- الأغلبية الساحقة من موظفات الأمانة العامة وهن في فئة الخدمة العامة، وليس لهن وجود تقريباً في برامج العمل، وذلك قصور كبير يتعين إصلاحه؛
- (ك) لا يجري على نحو منتظم أو بشافية تحديد نسبة النساء في مختلف الإدارات والمكاتب، ومساءلة المدراء الأقدمين عنها؛
- (ل) يتفاوت تمثيل نساء الأقاليم المختلفة تفاوتاً كبيراً في نسبة الـ ٢٥ في المائة المستهدفة (في الأمم المتحدة)؛
- (م) وليس أداء الدول الأعضاء في هيئات الإدارة والبعثات الدائمة بأفضل من أداء الأمانة العامة؛

(ن) ومجمل القول إن جميع هذه الاحصاءات مثبطة، وترسم صورة لبرنامج يتسم بالفتور وعدم الحسم^(٦٥).

١١٩- تشير الرسوم البيانية الخمسة الواردة في الصفحات التالية، بطرق مختلفة، الى بطء التقدم الذي أحرزته الموظفات في المنظومة (حصلت وحدة التفتيش المشتركة على بيانات الرسوم البيانية من قاعدة البيانات المشتركة بين الوكالات والاحصاءات التي أعدتها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية).

(أ) على الرغم من أن التوازن بين الجنسين قد تحقق عند مستويي ف-٢/١، فإن النسبة المئوية للمرأة في الوظائف الفنية وما فوقها لا تزال تنخفض بسرعة في اتجاه الصفر عند كل الدرجات اللاحقة. وبذلك ينخفض الى حد كبير العدد المتوافر من النساء للتقدم الى المستويات الأعلى في الإدارة (الرسم البياني الأول).

(ب) لا تزال أكثر من نصف موظفات الفئة الفنية يندرجن في المستويات الواقعة بين ف-١ وف-٢ في حين أن ثلثي الموظفين يندرجون في المستويات الواقعة بين ف-٤ ومد-١، وفضلاً عن ذلك، توجد ٦ في المائة فقط من الموظفات مقابل ١٧ في المائة من الموظفين في مستويات مدير وما فوق (الرسم البياني الثاني).

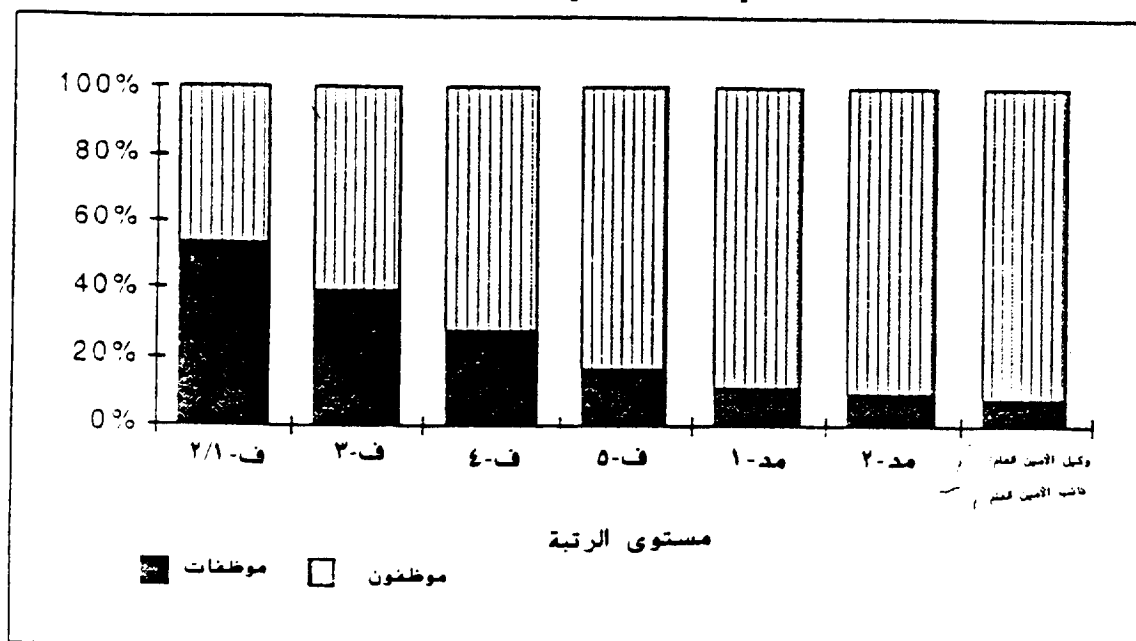
(ج) وكانت الأمانة العامة للأمم المتحدة قد احتلت المركز الأول في نسبة الموظفات في الفئات الفنية وما فوق في عام ١٩٨٧، بيد أن الصناديق الطوعية التابعة للأمم المتحدة قد احتلت بعد ذلك هذا المركز، وتسعى الوكالات المتخصصة في الوقت الحالي الى اللحاق بسرعة في المستويات الأدنى، ولا تزال نسبة المرأة تتراوح بين ٥ و ٢٠ في المائة فقط في مستويات الإدارة (الرسم البياني الثالث).

(د) بالنسبة لفئات الوظائف الأخرى، مثل وظائف المشاريع، توجد المرأة في وضع أسوأ، وخاصة بالنسبة لتعيينات سن الأربعين فما فوق (الرسم البياني الرابع).

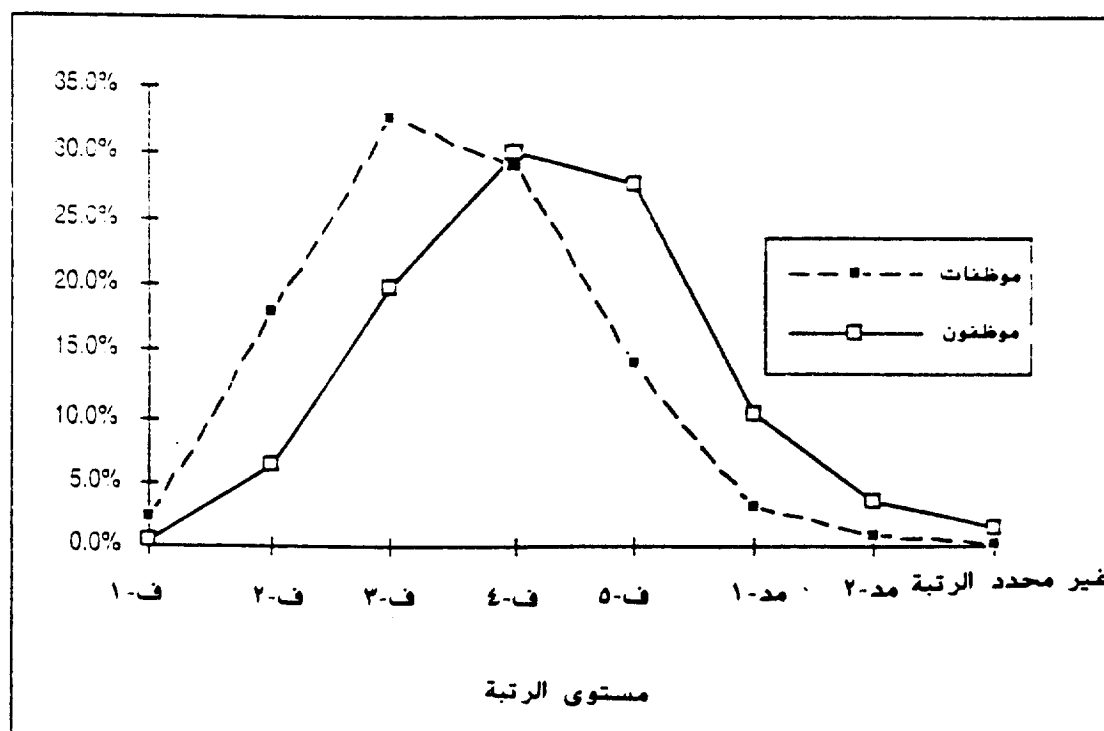
(هـ) على الرغم من عظم الاهتمام بالموظفات في الفئة الفنية وما فوقها في المقر الرئيسي، فعلى ألا ننسى أن الأغلبية الساحقة من موظفات المقر الرئيسي من فئة الخدمة العامة، وأن النساء أقلية واضحة في مكاتب المقرات الأخرى وخاصة في المشاريع (وكذلك في مجموع العاملين في منظومة الأمم المتحدة) (الرسم البياني الخامس).

١٢٠- ويحتاج تحسين وضع المرأة لا عند التعيين فقط، وإنما فيما يلي ذلك من خطوات تطويرها وترقيتها وتدويرها واستبقائها في المنظمات، الى برامج عمل. وقد تناول تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٩٤ بالتحليل المستفيض تقرير الأمين العام الذي أنشأ عنه برنامج العمل الأول للأمانة العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٨٥^(٦٦). وعلى الرغم من أن هذا البرنامج قد فقد بعد ذلك الزخم وفشل في تحقيق أهدافه، فلا يزال يشكل الى حد كبير الأساس السليم لبرنامج النهوض بالمرأة. وقد بدأ التقرير بطرح سؤال عن السبب الذي من أجله لم تحقق الأمم المتحدة الأغراض التي حددتها الجمعية العامة على الرغم من جهد خمسة عشر عاماً من "التشريعات الكثيرة والتفضيلية" التي شملت "تقريباً جميع جوانب سياسة شؤون الموظفين". ثم ذكر قصور المساءلة بين المشاركين، وضرورة تغيير المواقف وثبات الالتزام لدى الإدارة وتضافر العمل في المنظمة برمتها.

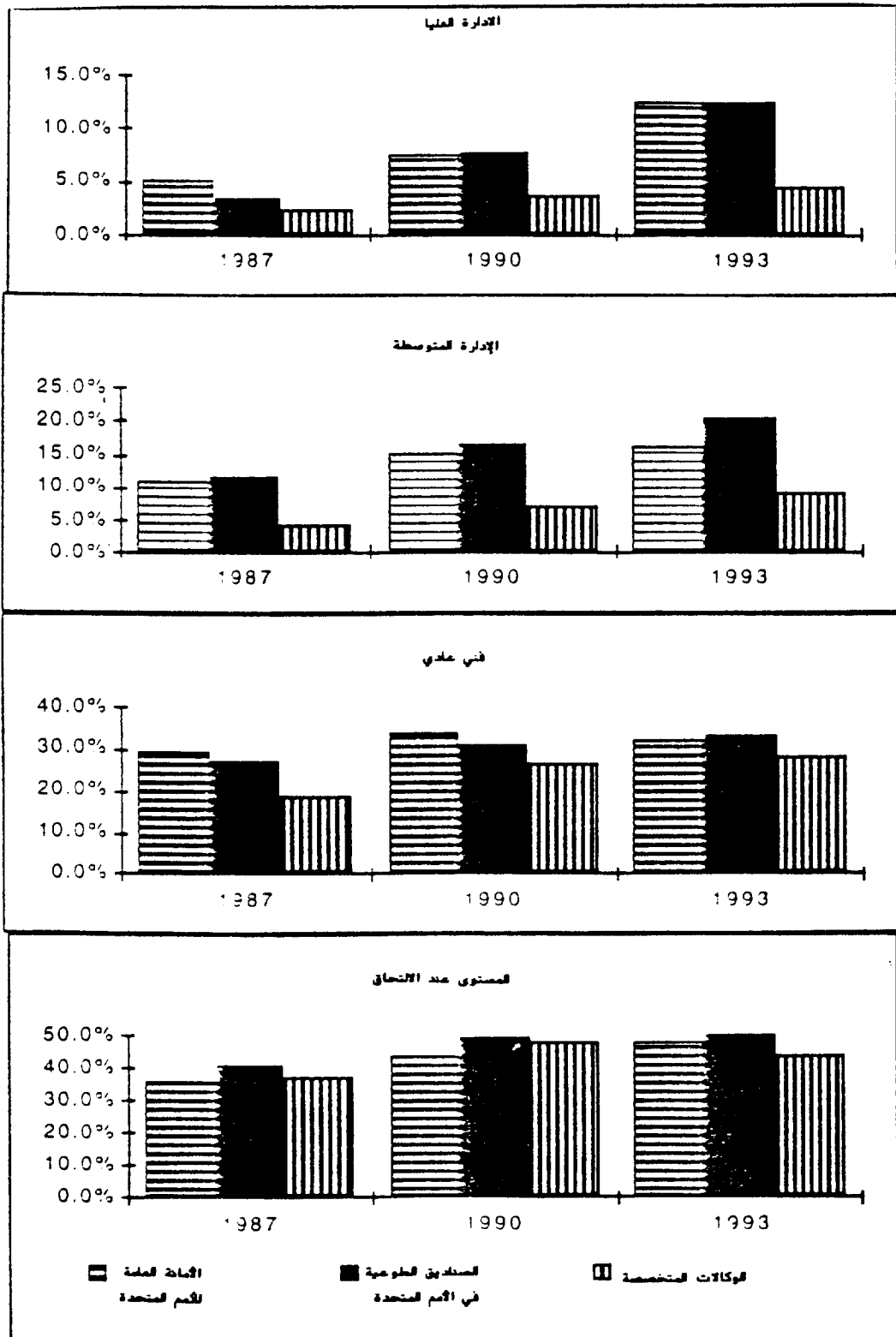
الرسم البياني الأول: النسب المئوية للموظفين والموظفات في منظومة الأمم المتحدة في كل رتبة من المستوى الفني وما فوق، في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢



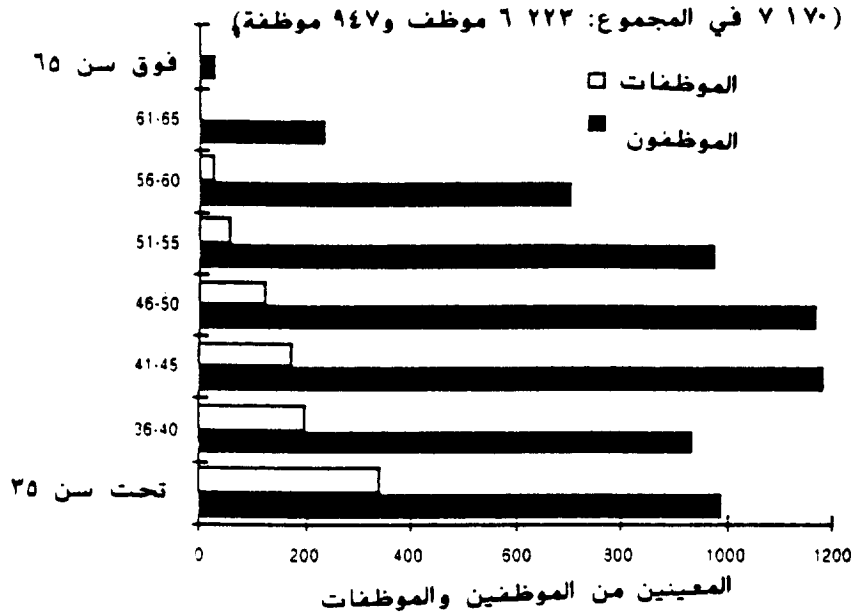
الرسم البياني الثاني: النسب المئوية للموظفين والموظفات في منظومة الأمم المتحدة في كل رتبة كنسبة مئوية الى مجموع الموظفين ومجموع الموظفات في الفئة الفنية، في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢



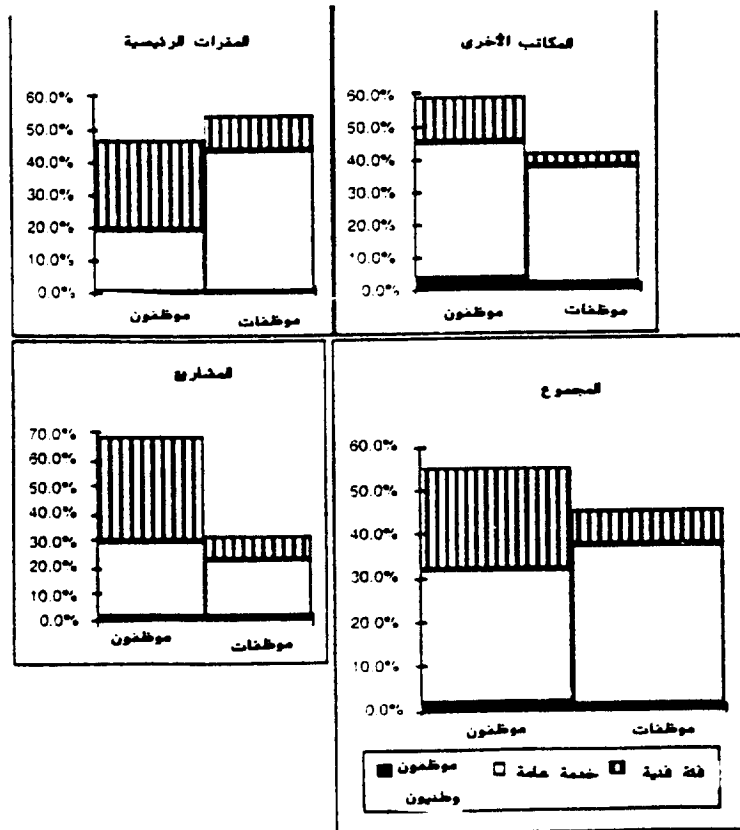
الرسم البياني الثالث: النسبة المئوية للموظفات في منظومة الأمم المتحدة في مستويات الرتب المختلفة لوظائف الفئة الفنية، في نهاية السنوات 1987 و 1990 و 1993



الرسم البياني الرابع: عدد المعيّنين من موظفين وموظفات الفئة الفنية وما فوقها في المشاريع في منظومة الأمم المتحدة في الفترة من ١٩٨٧ إلى ١٩٩٢، بحسب السن عند التعيين (٧١٧٠ في المجموع: ٦٢٢٢ موظف و٩٤٧ موظفة)



الرسم البياني الخامس: النسب المئوية للموظفين والموظفات في منظومة الأمم المتحدة، العدد الإجمالي والتوزيع بحسب الموقع الجغرافي والفئة، في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢
مجموع العدد بحسب الفئة: المقرات الرئيسية (٢٢ ٨٦٨)، المكاتب في المقرات الأخرى (٢٢ ٧٤٩)، المشاريع (٨ ٢٢٩)، المجموع الكلي (٥٤ ٩٤٦)



١٢١- وعرض تقرير عام ١٩٨٥ بعد ذلك برنامج عمل يستند الى مشاورات وتحليلات مستفيضة لمجالات المشاكل الرئيسية، ويسعى الى التغلب على العوائق الرئيسية لـ "إطار التغيير" الذي يستهدف النهوض بالمرأة عن طريق اقتراح خطط عمل في خمسة مجالات:

(أ) **التعيين:** وضع تدابير فنية وأهداف رقمية للتعيينات، ولكن أيضاً التركيز على عقد مسؤولية الجهات المعنية بتعيين النساء وتشكيل حياتهن الوظيفية في المنظمة، ووضع قواعد لمساواتها:

(ب) **التطوير الوظيفي:** توفير الاشراف والنصح والتدريب والتدوير والتكليف بمهام تنطوي على تحد باطراد (خلص الأمين العام الى أن "هذه العمليات تحابي على ما يبدو كثيراً الرجال ومستقبلهم الوظيفي"):

(ج) **التدريب:** زيادة توعية الموظفين بتعدد العلاقات بين الأفراد في أية بيئة متعددة الثقافات، وادراك مزايا المشاركة الكاملة للمرأة في برامج الأمم المتحدة، والافادة في ذلك كله مما يقدمه كبار المديرين من "دعم عريض ومثل واضح":

(د) **القضايا المتصلة بالعمل/الأسرة:** مواصلة تحسين قواعد التشغيل للمرأة المتزوجة وتمديد اجازات الوضع بمعالجة قضايا مثل جدولة العمل، وترتيبات رعاية الطفل، وتحسين بيئات العمل، وخاصة لموظفات الخدمة العامة:

(هـ) **نظام النظر في الشكاوى:** استعراض مدى كفاية الآليات والتعليمات القائمة للنظر في شكاوى التمييز أو المضايقات الجنسية^(٦٧).

جيم - الاجراءات اللازمة

١٢٢- من الأمور المثبطة أن عناصر خطط العمل المذكورة أعلاه، والتي حددتها الأمم المتحدة ولجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٨٥، لا تزال كلها مطلوبة في عام ١٩٩٥، وأن العوائق التنظيمية التي كان يجب التغلب عليها لا تزال على ما هي عليه الى حد كبير، سواء في الأمانة العامة للأمم المتحدة أو في معظم مؤسسات المنظومة. وقد أحرزت المنظمات بعض التقدم في سبيل تحقيق الأهداف الرقمية بالنسبة للموظفات في الفئة الفنية، إلا أن معظمها لا يزال يفتقر الى برامج متماسكة لإحداث تغيير في الثقافة التنظيمية وإقامة إدارة مسؤولة وملتزمة بتحسين مركز المرأة.

١٢٣- ونأمل أن تحقق الالتزامات الأخيرة في سلسلة التزامات السياسة التي وضعتها لجنة التنسيق الادارية لتحسين مركز المرأة المراد لتمييزها بقدر أكبر من التحديد والتفصيل. بيد أن النوايا الحسنة لا تكفي، كما تبين لنا بوضوح على مدى العقدين الماضيين. إذ يجب على المنظمات وعلى رؤسائها التنفيذيين تحري قدر أكبر من العناية والاهتمام بإيضاح العوائق المؤسسية والمواقفية الرئيسية والتغلب عليها بغية تحسين مركز المرأة، ووضع برامج عمل متماسكة في كل منظمة، وتطوير واستخدام مقاييس واضحة للتقدم المحرز، وإقرار الشفافية ومساءلة الرؤساء التنفيذيين، ومكاتب شؤون العاملين، ومديري البرامج عن النتائج المحرزة. وترى

المفتشة ضرورة اتخاذ تدابير حاسمة في المجالات التالية وأيضاً (على نحو ما جرت مناقشته في القسم الفرعي النهائي) انه يمكن بل ويجب على من يهتم بصورة مباشرة تحسين مركز المرأة أن يبذلوا جهداً جباراً لحفز العملية برمتها.

١- تنفيذ سياسات التعيين والتسكين والترقية والتطوير الوظيفي

١٢٤- يسلم بيان لجنة التنسيق الادارية لعام ١٩٩٥، بالحاجة الى تنفيذ كامل السياسات القائمة المتعلقة بتحسين مركز المرأة، وبلورة مبادرات جديدة لصالح المرأة في المستويات العليا، وإعطاء الصدارة لهذه العملية في أولويات السياسة، وضمان التزام الادارة العليا بهذا الجهد. ويلاحظ أيضاً أن بيان لجنة التنسيق الادارية:

(أ) دعا الى وضع خطط عمل ذات أهداف واضحة ومحددة وقصيرة الأجل. يفضل أن تكون على مستوى الوحدات، وأشار الى اتجاه نية الرؤساء التنفيذيين الى مساءلة كبار المديرين عن تنفيذ هذه السياسات وبلوغ الأهداف المتوخاة:

(ب) وعد ببذل جهود لزيادة المرونة عند تعيين النساء؛ وإزالة العوائق أمام تعيينهن، واستبقائهن وترقيتهن وتحريكهن؛ وتهيئة مناخ مساعد لهن؛

(ج) وافق على النظر في وضع تدابير خاصة للتعيين مثل معاملة جميع الموظفين في المنظومة على أنهن مرشحات من الداخل عند تقدمهن للوظائف الشاغرة في أي منظمة أخرى؛ وتوجيه طلب الى المكاتب الميدانية التابعة للوكالات بالبحث عن مرشحات في كافة التخصصات؛ وتوجيه طلب الى الدول الأعضاء بالعمل عند تقديم قوائم بمرشحيها، بإدراج مرشحة واحدة مؤهلة على الأقل لكل وظيفة أو أكثر؛

(د) وتشجيعاً للحراك، وافق على النظر في وضع نظام لحراك المرأة فيما بين الوكالات؛ وتيسير تشغيل الأزواج بتغيير لائحة الموظفين عند الاقتضاء؛ وتوفير فرص لتشغيل الأزواج لدى المنظمات الأخرى وذلك في كل موقع من مواقع المنظومة.

١٢٥- وإذ ترحب المفتشة بهذه الالتزامات ترحيباً بالفا، تود أيضاً أن تحث الجهود التالية. ويمكن القول بادئ ذي بدء، أنه يتوافر بالفعل قدر كبير من المعلومات المفيدة بشأن تحسين مركز المرأة. وقد طرحت ندوتان مشتركتان بين الوكالات تولى ترتيبهما معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، توصيات ورؤى واستراتيجيات معقولة للعمل خلال السبعينات لا تزال صالحة للتطبيق الى اليوم^(٦٨). وأعدت أمانة لجنة للخدمة المدنية الدولية تقارير هامة جداً، وخاصة في ١٩٨٥ و١٩٩٢، تحلل مركز المرأة وتطرح تدابير خاصة لتعيينها^(٦٩). ووضعت الأمانة العامة للأمم المتحدة سلسلة من الاجراءات الخاصة، وإن جاء تنفيذها على غير المستوى المطلوب، ورد الكلام عنها بشكل موجز وموثق في تقرير وحدة التفتيش الدولية لعام ١٩٩٤، بشأن مركز المرأة في الأمانة العامة^(٧٠).

١٢٦- وينبغي إبراز أهمية مساءلة المدراء إذا أريد لأي خطة عمل أن تنجح، فمثلاً عندما طلبت الجمعية العامة وضع نظام للمساءلة يتسم بالشفافية والفعالية في الأمانة العامة للأمم المتحدة بحلول كانون الثاني/يناير ١٩٩٥، نصت تحديداً على وجوب "إنشاء آلية تكفل إمكانية مساءلة مدراء البرامج عن فعالية إدارة الموارد البشرية والمالية المخصصة لهم" (التسطير مضاف)^(٧١). وغني عن القول أن جودة تنفيذ المدراء لخطة العمل الخاصة بمركز المرأة تعتبر من عناصر الأداء والمساءلة.

١٢٧- كذلك ينبغي للإدارة العليا في كل منظمة أن تشرح لجميع الموظفين بوضوح السبب في السعي لتحسين مركز الموظفة، نظراً لجوانب سوء الفهم الكثيرة المحيطة بالموضوع واشتداد حدة الانفعال بشأنه أحياناً. ومن أهم الأسباب الداعية إلى تحسين مركز المرأة ما يلي:

(أ) حسن تنفيذ متطلبات ميثاق الأمم المتحدة والصكوك التشريعية الأخرى، وخاصة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة ١٩٧٩؛

(ب) ضمان المساواة في المعاملة بوصفها علامة دافعة على حسن الصحة في المنظمة؛

(ج) الاستفادة من خبرة المرأة ورؤيتها (التي تختلف عن خبرة الرجل ورؤيته) في عمل المنظمة؛

(د) الاستفادة من المهارات الإدارية للمرأة (مع التأكيد على أسلوب العمل الجماعي والتعاوني في حل المشاكل الذي تدعو إليه الإدارة الحديثة باطراد، على خلاف الأسلوب (الرجالي) القديم ذي التدرج الهرمي العسكري؛

(هـ) الاستعانة بالموظفات في تنفيذ برامج المرأة، خاصة مشاريع التشغيل على مستوى "القواعد الشعبية" في المجتمعات المحلية؛

(و) إتاحة الفرصة كاملة للمنظمة حتى تصل إلى النصف الآخر من مخزون الموارد البشرية في العالم؛

(ز) حث قاعدة أعرض من الإدارة على الالتزام بتحسين مركز المرأة؛

(ح) تحسين مصداقية المنظومة عموماً بالتدليل على أنها تفعل ما تدعو إليه.

١٢٨- وقد أيدت المفتشة دعوة لجنة التنسيق الإدارية إلى وضع خطط عمل ذات أهداف واضحة منها مساءلة الإدارة، على أنها تود أن تنوه بأهمية:

(أ) صياغة خطط العمل بأسلوب متماسك ومنهجي (لا مجرد وضع مجموعة أهداف وأنشطة حسب الملابس)؛

(ب) وتعريف جميع الموظفين بالخطط على نحو واضح:

(ج) ثم كفالة تقييم التقدم المحرز بانتظام وشفافية.

١٢٩- ويمكن للوكالات التي أحرزت بالفعل تقدماً ملموساً أن تركز خطط عملها بقدر أكبر على مشكلة ملحة هي غياب المرأة عن مراكز الإدارة ورسم السياسة. وقد وضع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤخراً على سبيل المثال سياسة لتحقيق التوازن بين المرأة والرجل في الإدارة. وتقرر السياسة أن تحقيق التوازن بين المرأة والرجل ضروري لأعمال العدالة، ولقيادة التنمية البشرية بمصداقية، وللنهوض بنوعية البرامج، وبنائاتها، ولبعث النشاط والمنافسة في طاقة العمل في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وتحدد هذه السياسة أهدافاً لعملية مدتها ثلاث سنوات ومزودة بمؤشرات لقياس النجاح، وتعدد المسؤوليات والأعمال المحددة المطلوبة من مستوى الإدارة الأقدم ومن إدارة شؤون الموظفين، وتنص على دور الرصد الذي يقوم به كل من برنامج اشراك الجنسين في التنمية ومجموعة وفريق غير رسمي من الموظفين المتقدمات في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

١٣٠- بيد أنه لا يزال يتعين على المنظمات الأخرى وضع خطط للعمل. وتعتبر تجربة الوكالة الدولية للطاقة الذرية أخيراً مثلاً مفيداً يحتذى. فقد حصلت الوكالة، استجابة لقرارات مؤتمرها العام، على خبير، لمدة ستة شهور في عام ١٩٩٤، بدون مقابل، من دولة عضو لوضع استراتيجيات عملية لتحسين مركز المرأة وتحسين تمثيلها في نطاق السياسات القائمة والموارد المتاحة. وأجرى الخبير تحليلات ومشاورات مستفيضة لتشخيص الأسباب الجذرية للحوادث التي تحول دون تحسين مركز المرأة وتحسين تمثيلها، ثم توصل إلى وضع ستة أهداف محددة وأحد عشر برنامج عمل محدداً لخفض الحواجز المشخصة. وقامت بعد ذلك شعبة شؤون الموظفين ولجنة فرعية من الموظفين معنية بقضايا المرأة، بإعداد مشروع لخطة عمل شاملة وقواعد جديدة للتعيين.

١٣١- وفيما يتعلق بالمنظمات الأخرى، بما فيها الأمم المتحدة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة العمل الدولية، فقد استعانت مؤخراً، أو هي تستعين في الوقت الراهن، بخبراء استشاريين لتحليل العمليات الجارية لديها للنهوض بالمرأة. وترى المفتشة أن هذا النوع من التشخيص من جهة خارجية ذات خبرة، يمكن أن يكون بالغ النفع في توفير منطلقات ورؤى جديدة للبرامج الخاصة بالموظفات في المنظمات، وجميع المنظمات على أن تنظر في الاحتذاء بمثل هذا العمل.

١٣٢- وتسلم الوكالة الدولية للطاقة الذرية أيضاً بأهمية شبكات الاتصال بين الأشخاص على نطاق العالم في زيادة إعداد المرشحات للتعيين والتعرف على النساء المؤهلات تأهيلاً جيداً في المجالات الدقيقة التخصص في العلوم النووية والتخصصات ذات الصلة. وقد شرعت الوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة الصحة العالمية بالفعل في استخدام شبكة "انترنت" (وهي شبكة حاسوب عالمية تتنامى بسرعة وتضم ٢٠ مليون مشترك) لنشر "لوحة اعلان" تحتوي على معلومات بشأن الوظائف الشاغرة، واستمارات تقديم الطلبات، وشروط التشغيل للنساء ذوات التأهيل الفني على نطاق العالم. وبما أنه تبين من تقييم حديث، غير رسمي وإنما موثوق، أنه يمكن اليوم الوصول إلى ٨٠ في المائة من مجموع علماء العالم عن طريق شبكة الإنترنت وبما أن الإلمام بالحاسوب قد أصبح من المهارات المتزايدة الأهمية والمطلوبة من الموظفين الفنيين

في المنظومة، فيجدر بالوكالات الأخرى الدقيقة التخصص (ووكالات المنظومة بصفة عامة) أن تنظر أيضاً في استخدام شبكة الانترنت بوصفها قناة جديدة وهامة للتوظيف.

١٢٣- وإذا أرادت المنظمات أن تأخذ إدارة الموارد البشرية مأخذاً يتسم بالحدية والاحتراف، فعليها أن تتحرك قدماً فتتجاوز "لعبة الأرقام" الأساسية، وتدرس بإمعان وتحلل منهجياً الأوضاع الحالية، وتبرز المشاكل والصعوبات، وتوضح احتياجات ومواقف الموظفين والموظفين فيها. وقد أدخلت بعض مكاتب شؤون الموظفين بالفعل تحسينات في إحصائياتها التحليلية الأساسية المتعلقة بخصائص الموظفين، والانماط الوظيفية، والتقدم فيها. غير أنه من المؤسف أن هذه المعلومات لا تصل في الأغلب للموظفين. ومع ذلك، يعتبر التقرير السنوي للوكالة الدولية للطاقة الذرية الذي يقدم الى مجلس ادارتها استثناءً جدير بالترحيب لأنه لا يحتوي على الإحصاءات التفصيلية المعتادة فحسب بل أيضاً على مناقشات ثرية للمعلومات بشأن المشاكل التي ووجهت والخطوات المحددة التي اتخذت بالإضافة الى رسوم بيانية وخرائط موجزة شديدة الوضوح^(٧٢). كذلك أجرى عدد قليل من المنظمات مسوحات منهجية بشأن قضايا الموظفين المتصلة بمكان العمل وجودة المستقبل الوظيفي. ولا يزال هناك حاجة للمزيد من هذه الدراسات.

١٢٤- ويمكن أن تؤدي وحدات تحسين الادارة الداخلية والاشراف الى اسهام هام. ويتضمن التقييم الخاص بتقدم المرأة الذي أجرته الأمانة العامة لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة في شباط/فبراير ١٩٩٥، تحليلاً إحصائياً وقائماً وافياً للإجراءات المتخذة والمشاكل التي يتعين معالجتها. ويحتوي التقييم على ٦٦ توصية تقترح إنشاء قواعد للمعلومات هامة وجديرة بالثقة للنهوض بالمرأة ووضع تدابير ملموسة لتحسين مركز المرأة في الفئة الفنية.

١٢٥- ويمكن أيضاً أن تقوم أفرقة الموظفين بدور في هذا الصدد. فعلى سبيل المثال، استعرض مسح تفصيلي أجري في منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة في عام ١٩٩٥، على أساس ردود مائتين وأربعين موظف في الفئة الفنية، مؤشرات عن تمثيل الموظفين، وشروط العمل التي تعوق تعيين المرأة والاحتفاظ بها، وكيفية ادراك المواقف داخل المنظمة. وأجرت مجموعة مشتركة من موظفي منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي مؤخرًا مسحاً لأوضاع المرأة في المكاتب القطرية والميدانية، بما في ذلك قضايا المضايقات الجنسية والصحة والأمن والإعاشة والأسرة وغير ذلك من القضايا. وقد احتوى المسحان على استراتيجيات ومقترحات مفيدة وتفصيلية لمعالجة المشاكل بأسلوب منهجي^(٧٤).

١٢٦- وفضلاً عن ذلك يمكن للمجموعات الاستشارية للموظفين أن تضطلع بدور إشرافي وتحفيزي مفيد في المنظمات التي لا تتوفر فيها بعد هذه الأدوار. وعلى سبيل المثال أنشأ برنامج الأمم المتحدة للبيئة مؤخراً المجلس المعني بقضايا نوع الجنس بهدف تقديم النصح في كافة المسائل ذات الصلة بهذا الموضوع الى المدير التنفيذي والى مركز التنسيق المعني بقضايا نوع الجنس في برنامج الأمم المتحدة للبيئة، بما في ذلك الاضطلاع بمبادرات خاصة بها، ورصد قضايا المساواة والبرامج بهدف إدماج القضايا المتعلقة بنوع الجنس في أعمال وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وأنشطته.

١٢٧- ولئن أمكن لجميع هذه الخطوات أن تنيد، إلا أنه في نهاية المطاف تظل المتابعة المنتظمة هي الطريق الوحيد لضمان تحول "العبارات اللطيفة" الى "إجراءات فعلية". وقد أعرب الآن الرؤساء التنفيذيون

في لجنة التنسيق الادارية عن عزمهم على إعطاء مكان الصدارة لمسألة النهوض بالمرأة في أولويات السياسة. وعلى اتخاذ التدابير اللازمة لتحسين مركز المرأة. ومن الأهمية بمكان أن يجري هؤلاء الرؤساء بانتظام تقييماً للتقدم المحرز وأن يقدموا تقارير عنه وأن يظطلعوا مباشرة بمسؤولية الاشراف عليه (وكذلك مساهمة مديري البرامج) عن ضمان وضع خطط العمل وتنفيذها في كل منظمة على حدة، وفي المنظومة ككل.

١٢٨- ويحسن أن نتذكر كذلك السبب وراء مواصلة الجهود لتحسين مركز المرأة، وقيام لجنة التنسيق الادارية بوضع خطط للعمل، خاصة وأن الرجال في المنظومة منزعجون جداً مما يعتبرونه "تمييزاً معاكساً". فبالإضافة الى الأسباب المدرجة أعلاه، يمكن القول بأن التحليلات الاحصائية الواردة في هذا الفصل تزيد بمؤشرات قوية ان عدم تكافؤ الفرص لا يزال قائماً، ناهيك عن احتمال ممارسة أنماط تمييزية ضد المرأة، كذلك، لا بد لمؤسسات المنظومة أن تحترم تأكيدات ميثاق الأمم المتحدة مقتضيات اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩. فتعمل على تساوي المرأة في الحقوق وتيسير مشاركتها "دون أي قيود".

١٢٩- ويساوي كذلك الأهمية، وجوب برهنة المنظمات على صدقها في مناصرة "التنمية البشرية" على قدرتها في أن توفر في أماكن العمل لديها فرص الانفتاح والمساواة، على تصميمها على تنفيذ البرامج بقوة لما فيه مصلحة الدول الأعضاء، وذلك عن طريق جذب أفضل طاقات العمل من جميع القطاعات في المجتمع العالمي والاحتفاظ بها. ولهذه الأسباب جميعاً ينبغي للمنظومة 'ببساطة' أن تقوم بجهد صادق يوفر للمرأة فرص المساواة في العمل والتقدم داخل مؤسسات للمنظومة. (وينبغي أيضاً التذكير بوجود جهات كثيرة في منظومة الأمم المتحدة تأخذ بنظام حصص "التوزيع الجغرافي" عند توظيف الفنيين استناداً الى بلد أو اقليم المنشأ، وبأن هذا النظام قد استقر منذ أمد طويل ويطبق في أحيان كثيرة بصرامة وعناية شديدة. ووحدة التفتيش المشتركة بصدد استعراض هذا الموضوع كجزء من برنامج عملها في عام ١٩٩٥).

١٤٠- كذلك تشير المفتشة بأسف الى أن "الاحصائيات المتعلقة بالجنسين" لم تدخل بشكل فعلي بعد الى منظومة الأمم المتحدة. ويبدو ذلك من الثغرات الكبيرة في الاحصائيات التي تجريها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية على مستوى المنظومة، كما سبق القول في الفرع باء أعلاه، مثل البيانات الجزئية بشأن توزيع الوظائف طبقاً للتصنيف الموحد للفئات المهنية.

١٤١- ويسير العمل بالترميز الوارد في التصنيف الموحد للفئات المهنية سيراً مرضياً بوجه عام في مؤسسات المنظومة، وتمتع اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية الآن بالقدرة على تحليل وتبليغ البيانات بأسلوب التصنيف الموحد للفئات المهنية وبالنسبة للمنظمات التي تطبق نظام الترميز هذا في بنوك بيانات الموظفين لديها. وتكمن المشكلة في أن بيانات التصنيف الموحد للفئات المهنية غير مأخوذ بها في الواقع بعد في كثير من الأغراض الهامة عند تخطيط الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة. ويجب أن تكون البيانات أكثر اتساقاً ودقة وتطوراً إذا أريد لها تحقيق أغراضها، ومنها استخدامها كأداة في الواقع لقياس مدى التحسن في مركز المرأة.

١٤٢- وتقتضي الالتزامات الجديدة للجنة التنسيق الادارية بتحسين مركز المرأة، وكذلك الضغوط من أجل إنشاء إدارة للموارد البشرية الفنية على نطاق المنظومة، توافر بيانات أوفى وأكثر اتساقاً. وتوصي المفتشة بأن تعمل اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية مع مؤسسات المنظومة على التوسع في استخدام بيانات التصنيف الموحد للفئات المهنية بأسلوب متساوق لتوفير احصاءات عن الجنسين وما يلزم من احصاءات أخرى لحسن تخطيط وتحليل الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة بوجه عام.

٢- تدريب الموظفين وارشادهم

١٤٣- لتدريب الموظفين أهمية حاسمة في زيادة وعيهم بقضايا التعامل الشخصي وقضايا نوع الجنس، كما أنه يتيح الاستفادة من المشاركة الكاملة للمرأة في عمل أية منظمة. وتمثل المشكلة الأساسية، كما أشير الى ذلك في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٩٥ بشأن المساواة، في شدة قصور برامج التدريب على تطوير الادارة والموظفين بصفة عامة الى اليوم في معظم المنظمات^(٧٥). وهذا الوضع آخذ في التغير بالتدريج. فعلى سبيل المثال، أدخلت منظمة الأمم المتحدة للطفولة الوعي بنوع الجنس/التنوع في برامج تدريب الادارة لديها في مجالات منها تزويد الممثلين الجدد بالتعليمات ومبادرة "المرأة في مركز القيادة". كذلك عقدت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية حلقات تدارسية وحلقات دراسية تركز على القضايا المشتركة بين الثقافات وقضايا نوع الجنس في الادارة، بما في ذلك تأليف أفرقة مختلطة بين الجنسين. بيد أن معظم المنظمات لم تتمكن بعد في جهودها لتدريب موظفيها أن تطور وتقدم ولو وحدة نمطية واحدة (دورة أو حتى نصف يوم) بشأن "التنوع" أو "التعدد الثقافي" أو القضايا المتعلقة بنوع الجنس، وأن تلحق بهذا التدريب نسبة كبيرة من موظفيها.

١٤٤- ومن الأهمية بمكان أن تسعى جميع المنظمات الى وضع نوع من التدريب على المسائل المتعلقة بنوع الجنس لموظفيها، مهما كان متواضعاً. بيد أن الحاجة الى زيادة الوعي العام للموظفين قد بلغت قدراً من اللاحاح يستحيل معه على المنظمات أن تنتظر بضع سنوات - في أحسن الظروف - حتى تضع برامج لتدريب جميع الموظفين. ونظراً للحجم الجسيم من الأخطاء الشائعة في أوساط الأمانات العامة سواء في الفهم أو في المعلومات حول "عدم اتخاذ اجراءات لصالح المرأة" أو على عكس ذلك "تجميد" الفرص المتاحة للرجل، فينبغي أن يفهم الجميع بوضوح ما يجري عمله ولماذا وكيف.

١٤٥- وتوصي المفتشة بأن تقوم كل منظمة بسد فجوة "الوعي" المزممة عن طريق اصدار تعميم موجز وغير تقني أو تعليمات، لشرح ما لديها من سياسات، وخطط، واجراءات تتعلق بمختلف عناصر تحسين مركز المرأة التي نوقشت في هذا الفصل. ويوفر بيان لجنة التنسيق الادارية لعام ١٩٩٥ الذي أصدره الرؤساء التنفيذيون بشأن مركز المرأة وخطط العمل التي أشارت تحديداً الى الحاجة الى "تعزيز التغييرات اللازمة في المواقف"، أساساً منطقياً الى حد بعيد لاصدار مثل هذه التوجيهات للموظفين.

٣- الخدمة العامة وفئات النساء الأخرى المهملة

١٤٦- وهناك مبررات لتركيز هذا القدر الكبير من الاهتمام على زيادة عدد موظفات الفئة الفنية. فهن اللاتي يوفرن عن طريق الالتحاق المباشر أو الارتقاء الوظيفي، قيادة المستقبل التي سوف يكون لها تأثير

كبير في تحسين مركز المرأة بوجه عام في المنظمة. بيد أن التركيز على هذه الفئة قد صرف النظر عن مشاكل الفئات الأخرى من الموظفات.

١٤٧- ومن أبرز الأمثلة على ذلك موظفات فئة الخدمة العامة: وتشير احصاءات لجنة التنسيق الإدارية أن مجموع عدد موظفي منظومة الأمم المتحدة يبلغ نحو ٥٢ ٠٠٠ موظف، منهم ٢٤ ٠٠٠ موظف - أي ٦٥ في المائة - في فئة الخدمة العامة والفئات الأخرى، ومعظم هؤلاء نساء يعملن سكرتيرات على الخصوص. وعلى الرغم من أن موظفي الخدمة العامة يشكلون "العمود الفقري" للمنظمات ويضطلعون بالكثير من الأعمال التنفيذية الحساسة، فلم يُبذل نسبياً على نطاق المنظومة سوى القليل من الجهد لتحليل أوضاعهم أو الاستجابة لاحتياجاتهم. ولئن كانت توجد مبررات لهذا الهيكل المزدوج تعود إلى زمن بعيد، فهي تضع على أية حال فاصلاً واضحاً ومؤسفاً داخل المنظومة بين الموظفين الفنيين الدوليين (ومعظمهم من الرجال) وموظفي الخدمة العامة (ومعظمهم من النساء).

١٤٨- ويقع مكان موظفي الخدمة العامة بصفحتهم "موظفين مكتبيين"، في قاع التدرج الهرمي، ولا يترك لهم اسهام يذكر سواء في مجموعات العمل التي ينتمون إليها أو في الخطط المحدودة للتطوير الوظيفي. ولئن كان لا يزال بعض هؤلاء الموظفين، وخاصة السكرتيرات يستخدمن كعناصر غير فاعلة وإنما تجميلية "في الاطار الخارجي" لمكاتب كبار المسؤولين (من الرجال عادة)، فغالباً ما يطلب من غيرهن الاضطلاع بأعمال تتجاوز مهامهن الرسمية، بل وقد يلقي على مكاتبهن بالكثير من الأعمال لا مبرر لها. وقد يتوافر لدى بعض هؤلاء الموظفين من المؤهلات الفنية والخبرة المتميزة ما يتجاوز المؤهلات المتوافرة لدى بعض موظفي "الفئة الفنية"، ولكنهم وقعوا في شرك فئة الخدمة العامة ذات الآفاق المهنية الشديدة القصور. وبالإضافة إلى ذلك، فإن سرعة انتشار تكنولوجيا المعلومات والاتجاه صوب "المكتب اللائقي" لا يفرضي إلى زيادة تطور عمل موظفي الخدمة العامة، فحسب، بل إلى تهديد وجود الموظفين المنخرطين في الأشغال الكتابية التقليدية.

١٤٩- وقد أشارت ندوة معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث في عام ١٩٧٢، أي منذ أكثر من عشرين سنة خلت، أن لدى موظفات الخدمة العامة الكثير من المشاكل والشكاوى الهامة: منها مشاكل تشتت فيها بعض موظفات الفئة الفنية، بيد أن بعضها الآخر مختلف ويقتضي دراسة خاصة^(٧٦). وأشارت لجنة توجيهية للمرأة تابعة للأمم المتحدة في عام ١٩٩١ إلى أنها وضعت توصيات محددة في عام ١٩٨٦ تتعلق بإعادة هيكلة وتصحيح وضع وظيفة السكرتارية وفرص الارتقاء إلى الفئة الفنية، ودراسات بشأن عمليات الاختبارات، وافق عليها الأمين العام. بيد أنه لم تتخذ إجراءات بصدد ما بعد^(٧٧).

١٥٠- وأجرى في الآونة الأخيرة فريق عمل مشترك بين الموظفين والإدارة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي معني بشؤون فئة الخدمة العامة، استعراضاً مستفيضاً اشترك فيه أيضاً صندوق الأمم المتحدة للسكان. وخلص هذا الاستعراض في عام ١٩٩٤ إلى ٩٥ توصية تتعلق بكافة جوانب عمل فئة الخدمة العامة، بما في ذلك التعيين والتسكين، والأداء والتقييم، والاتصالات، وتصنيف الوظائف وتصنيفها، والتدريب والتطوير، وإسداء المشورة، والنقل، والترقيات، والعمل الجماعي، والتغذية المرتدة، وإعادة توزيع الموارد، والمساءلة، والهيكل الموحد للموظفين، والمنافع الاجتماعية، والمنح الدراسية^(٧٨). ويجري الآن الاستفادة من التغذية المرتدة لوضع الإجراءات التصحيحية اللازمة.

١٥١- ولا تقتصر ادارة الموارد البشرية على موظفي الفئة الفنية وحدهم. فهي تستهدف أيضاً اختيار وتشجيع وإدارة وتطوير موظفي فئة الخدمة العامة وكافة الموارد الأخرى من الموظفين. وتوصي المفتشة بأن تشرع جميع المنظمات في توجيه قدر أكبر من الاهتمام على وجه التحديد باحتياجات هؤلاء الموظفين، رجالاً ونساءً، وبمستقبلهم الوظيفي. ومن أمثلة ذلك، شروع الوكالة الدولية للطاقة الذرية مؤخراً في تجربة "برنامج المهام المؤقتة" لمساعدة موظفي فئة الخدمة العامة على توسيع نطاق خبرتهم وتمكينهم من استطلاع فرص الترقى أمامهم، وفي الوقت نفسه مساعدة الادارات في تلبية احتياجاتها من الموظفين. وقد يكون هذا البرنامج بما يتيح من فرص أكبر للنقل الأفقي، وسيلة مفيدة ومردودة التكلفة للاستجابة لاحتياجات التطوير الوظيفي في هذا الوقت الذي تقيد فيه سياسات النمو الصفرية الوظائف الجديدة وآفاق النمو الوظيفي العادية.

١٥٢- ولا ينبغي أيضاً نسيان موظفات وموظفي الفئات الأخرى. فهناك مشاكل ينبغي التوفر على حسن تحليلها ومواجهتها والعمل على حلها بالنسبة للفئات التالية:

(أ) موظفو "الفئة الفنية" الوطنيون الذين زاد عددهم بقدر كبير في المنظمات (بلغ عددهم نحو ٦٠٠ موظف في نهاية عام ١٩٩٢) مع التوسع في الأنشطة التنفيذية على المستوى الميداني، ومعظم هؤلاء من الرجال (٧٩).

(ب) موظفو الفئة "الفنية" المبتدئون الذين تستخدمهم منظمات مختلفة بترتيبات مختلفة:

(ج) المستشارون وموظفو المشاريع (نحو ٨٠٠٠). ومعظمهم أيضاً من الرجال (وتنطوي هذه الفئة بدورها على كثير من الفئات الفرعية المهمة التي يتعين تقدير مدى اشتراك المرأة فيها في الوكالات: مثلاً، دأبت الوكالة الدولية للطاقة الذرية على أن تقدم الى الدول الأعضاء تقارير سنوية بشأن مشاركة المرأة في التعاون التقني. وترصد البيانات على مدى سنوات النسبة المئوية للنساء الى الحائزين على زمالات، والعلماء الزائرين، والمشاركين في البرامج التدريبية، والنظرية في المشاريع، والخبراء الدوليين، والخبراء الوطنيين، والمحاضرين، وسائر موظفي المشاريع، والموظفين من الفئة الفنية وفئة الخدمة العامة في مجال التعاون التقني).

٤- مكافحة المضايقات الجنسية

١٥٣- حظيت قضية المضايقات الجنسية خلال السنوات القليلة الماضية باهتمام متجدد في جميع جنابات منظومة الأمم المتحدة. فأقرت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية بياناً سياسياً عاماً بشأن منع المضايقات الجنسية، اعتمده لجنة التنسيق الادارية في ١٩٩٢ فكان خطوة رئيسية الى الامام على المستوى المشترك بين الوكالات^(٨٠). وقد وضعت الكثير من المنظمات، ولكن ليس جميعها، سياسات واجراءات لديها في هذا الصدد. وأبلغت الكثير من هذه الوكالات المفتشة بأنها لم تقع لديها سوى قلة من حالات المضايقات الجنسية، وأنها قد عالجتها عند ظهورها. ولئن كان هذا الوضع إيجابياً، فإن التساؤل يظل دائماً مطروحاً فيما إذا كانت المنظمة تعالج بصدق المشاكل القليلة التي تواجهها أم أنها تلوح للموظفين بإيحاءات مختلفة بعدم رغبتها في إثارة هذه المسائل.

١٥٤- بيد أن هناك منظمات تواجه مشاكل في التنفيذ. ففي الأمانة العامة للأمم المتحدة على وجه الخصوص عدد قليل من القضايا البارزة اتهم فيها مسؤولون من ذوي الرتب العالية بارتكاب مضايقات جنسية، كان ولا يزال الاهتمام بها سلبياً في وسائل الإعلام الدولية. وهذه القضايا التي تطول إجراءاتها وتأخر، ويكتنف نتائجها غموض شديد، تنال من مصداقية الأمم المتحدة وتثير الشكوك حول مدى شرعية عمليتي التأديب والمساءلة الأساسيتين فيها. وقد سلم مسؤولون في الأمانة العامة بهذه المشاكل وأخبروا المفتشة بأنهم بصدد إعادة تقييم إجراءاتهم لمعالجة مشاكل المضايقات الجنسية. وطلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي أيضاً إلى الأمين العام في ١٩٩٤ وضع تدابير شاملة أخرى في مجال السياسة ترمي إلى منع المضايقات الجنسية وكفالة إجراء تقييم مرحلي للتقدم المحرز في هذا المجال وإبلاغه إلى لجنة مركز المرأة والجمعية العامة في عام ١٩٩٥^(٨١).

١٥٥- ويتعين على المنظمات في سياق تحولها من القول إلى العمل، التعبير عن سياساتها في منع المضايقات الجنسية بأوضح لغة ممكنة وتحري إبلاغها إلى جميع الموظفين. وعليها أن تدرك أن المضايقات الجنسية تجربة مضمّنة ومهينة للضحية (التي تكون المرأة دائماً تقريباً، وإن جاز أن تكون رجلاً، وجاز أن تتعرض لمضايقة جنسية من شخص من نفس الجنس). وقد تضرر مشاكل المضايقات الجنسية أيضاً بالروح المعنوية والأداء العام للموظفين، وتنال من مصداقية المنظمة وسمعتها بوصفها مكاناً جذاباً للعمل.

١٥٦- وينبغي للمنظمات الكبرى وخاصة تلك التي لديها مقرات عمل في كافة أنحاء العالم أن تجري تغييرات عملية مباشرة لتنفيذ سياساتها بفعالية. وقد أبلغ عدد من المسؤولين المفتشة أن المشاكل المتعلقة بنوع الجنس في المقر الرئيسي، تتعلق معظمها بالتمييز على أساس الجنس، في حين أن المشاكل على المستوى الميداني تتعلق معظمها بالمضايقات الجنسية. وأكدت عدة منظمات أن معالجة مشاكل المضايقات الجنسية بنجاح يقتضي السرية والتشاور، إلى جانب اتخاذ إجراءات فورية لمعالجة الحالات بمجرد إثارتها. وتقتضي قضايا المضايقات الجنسية لجسامتها أن يكون القائمون بمعالجتها على إمام تام بالسياسات والإجراءات المتبعة في المنظمة ومدربين على المهارات الشخصية اللازمة لمعالجة مثل هذه المسائل الحساسة.

١٥٧- ولدى بعض المنظمات أساليب مستقرة ومعمول بها منذ عدة سنوات لمنع المضايقات الجنسية. وتعتبر منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية من أولى هذه المنظمات، فقد أصدرت إلى جميع الموظفين في عام ١٩٩٤ إرشادات مستوفاة ومغلظة تؤكد فيها منع أي شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس. وفقاً لميثاق الأمم المتحدة، وتطلب من الموظفين الالتزام الصارم بكافة المسائل المبينة في المنشور الاعلامي، وتجنب الأعمال أو الأقوال التي قد تعوق المشاركة الكاملة لأي زميل في عمل منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، وتعزيز التنافس في بيئة العمل وترسيخ قواعد المساواة والاحترام المتبادل، وتطرح خطوطاً توجيهية (تؤكد بين أمور أخرى، على عدم قصر أي عمل على جنس دون الآخر) تليها إجراءات محددة. وتؤكد هذه الإجراءات على إخضاع جميع ادعاءات المضايقات الجنسية لتحقيقات واقية وعادلة وفورية ومعالجتها بمنتهى السرية. كما تحدد الأساليب الاجرائية غير الرسمية والرسمية، وتعد بأن بيت المدير العام في الموضوع بناء على توصية الفريق المعني بالتمييز والتظلمات الأخرى التابع لمنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، خلال أربع أسابيع^(٨٢).

١٥٨- وقد يفيد في هذا الصدد زيادة الاهتمام بإيضاح معايير السلوك العامة و"أعلى مستويات ... النزاهة" المطلوبة من جميع الموظفين بموجب المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. والمعروف أن مدونة قواعد سلوك الموظفين في منظومة الأمم المتحدة قد صيغت منذ أربعين عاماً خلت. وقد وافق الأمين العام وحدة التفتيش المشتركة في ١٩٩٤ أن هذه المعايير لا تعكس المسؤوليات والظروف التي يواجهها الموظفون في الوقت الراهن. وتقوم الأمم المتحدة الآن بمراجعة واستيفاء معايير ١٩٥٤ برمتها. ولا تزال هناك اتجاهات أخرى تتبلور. فقد أشار تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٩٥، إلى اهتمام جديد يتبدى في السياسات والأنشطة باسترجاع الأموال في حالات الإهمال الإداري أو مخالفة القواعد، خاصة من جانب المدراء لتنبية الموظفين "باشارة واضحة" إلى أنهم مسؤولون عن سلامة تصرفاتهم^(٨٣). ويفضي وضع وتنفيذ هذه المدونات، والمعايير الأخلاقية وضوابط الأداء إلى دعم وتعزيز الجهود الرامية إلى مواجهة المضايقات الجنسية في المنظومة برمتها.

١٥٩- وهكذا تحظى مشكلة المضايقات الجنسية بأهمية خاصة في محاولات تركيز القوى الجديدة على المسألة في منظومة الأمم المتحدة. ويجب اعلام الموظفين بأوضح العبارات بما يعتبر سلوكاً مقبولاً من عدمه، وعلى الإدارة أن تشدد على ضرورة مراعاة المساواة والاعتبار في معاملة الزملاء في العمل. وعلى المنظمة أن تضمن فيما ستخذه بعد ذلك من اجراءات أن تكون الرسالة واضحة تماماً: لا تسامح في المضايقات الجنسية.

٥- قضايا العمل/الأسرة

١٦٠- طال الكلام في قضايا العمل/الأسرة في منظومة الأمم المتحدة. فقد عدنا للكلام اليوم عن ضرورة اتخاذ اجراءات بصدد كثير من تدابير العمل/الأسرة التي سبق أن نوقشت في توصيات للجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٨٥، وكذلك في الأمم المتحدة عند وضع برنامج عملها الأول، ومثلما هو الحال في سائر مجالات النهوض بالمرأة لم يحرز في هذه القضية سوى تقدم طفيف، وأصبحت القدرة على مواجهتها اليوم أكثر صعوبة بسبب الضغوط المالية وعدم الاستقرار الاقتصادي وما يفرضه من ضغوط لتخفيض المصروفات في كافة الميادين. بيد أن مقولات إدارة الموارد البشرية الجديدة والمنافسة الشديدة التي تواجهها المنظومة في تعيين الموظفين الأكفاء والاحتفاظ بهم تفرضان تحسين السياسات والاجراءات المتعلقة بالعمل/الأسرة.

١٦١- وقد اشتمل تقرير لأحد افرقة العمل في البنك الدولي في عام ١٩٩٢ على نظرة عامة ممتازة لهذا الموضوع في سياق منظمة دولية. إذ قامت هذه الدراسة بتحليل السياسات والممارسات المتعلقة بالعمل/الأسرة في مختلف المنظمات العامة والخاصة، وأجرت مسحاً لموظفي البنك على أساس عينة عشوائية، واستعرضت باستفاضة الأدبيات الصادرة مؤخراً عن هذا الموضوع على ضوء تغير الاتجاهات الديمغرافية والمجتمعية. ثم قدمت التوصيات التالية:

(أ) وضع جداول بديلة أو مختصرة لزيادة المرونة في بيئة العمل للتغلب على العوائق التي تعترضها وبلورة أساليب تحقيقها:

(ب) خلق بيئة عمل ملائمة للأسرة تشمل خدمات استشارية للأسرة، والمساعدة في تشغيل أزواج الموظفين وإقرار منح الاجازات لأسباب أسرية، ورعاية الأطفال والمسنين، وتنظيم حلقات دراسية ومجموعات مساندة؛

(ج) مراعاة اعتبارات التنفيذ، ومنها التأكد من تدريب مسؤولي شؤون الموظفين على العناية بالعلاقة بين الأسرة والعمل، وتدريب المدراء والمشرفين على اكتساب الحساسية في هذا الصدد، وتعيين مدير برنامجي في هذا المجال، وخفض التكاليف والآثار المالية المترتبة على مختلف هذه التوصيات (الى أدنى حد)^(٨٤).

١٦٢- وتجدر الإشارة الى عنصرين يقعان وراء هذا الالاحاح الشديد على المسائل الخاصة بالعلاقة بين العمل والأسرة في منظومة الأمم المتحدة في الوقت الراهن: أولهما أن مطبوعات المنظومة نفسها - الصادرة عن منظمة العمل الدولية - لا تني تؤكد منذ عام ١٩٨١، أهمية القضايا المتعلقة بمكان العمل. وتتضمن نشرة منظمة العمل الدولية Conditions of Work Digest الصادرة في السنوات الست الماضية على وجه الخصوص، تحليلات على قدر بالغ من التفصيل والأهمية تكشف عن سعي المنظمة لصياغة سياسات ذات جدوى وفعالية فيما يتصل بقضايا مكان العمل. وتتضمن منشورات منظمة العمل الدولية استعراضات للسياسات واستقصاءات للممارسات في مجالات مكان العمل مثل العناية بالطفل (١٩٨٨)، والعمل غير المتفرغ (١٩٨٩)، والعمل عن بعد (١٩٩٠)، وجداول العمل (١٩٩٠)، ومكافحة المضايقات الجنسية (١٩٩٢)، والوقاية من الإجهاد في العمل (١٩٩٢)، ورصد مكان العمل ومراقبته واختباره (١٩٩٢)^(٨٥). وقد عالجت نشرة ١٩٩٤ التي صدرت مؤخراً مشكلة الأمومة والعمل، أما نشرة ١٩٩٥ فسوف تعالج موضوع وقت العمل. وتؤكد هذه التحليلات أن تكلفة الاجهاد في مكان العمل التي تتكديها المنظمات على نطاق العالم في ارتفاع مطرد، ومن ثم ينبغي لها اتخاذ إجراء لوضع برامج تعزز سلامة العمال الصحية وانتاجيتهم.

١٦٢- وثانيهما أنه نتيجة للمنحى العملي المتزايد الذي تأخذه أنشطة منظومة الأمم المتحدة، وللتأكيد مؤخراً على لا مركزية البرامج وضرورة وصولها الى مستويات "القواعد الشعبية"، فإن عدد المنظمات التي تشترط على موظفيها القدرة على التنقل لا يكف عن الازدياد. فالفكرة التقليدية للترقي الوظيفي التي سادت في المنظومة من قبل كانت تفترض أن يقضي الموظف من عشرين الى ثلاثين سنة في بحوث مكتبية في المقر الرئيسي تحلي مكانها الآن باطراد لفكرة تفترض القيام بسلسلة من المهام في مواقع ميدانية مختلفة في ظروف شاققة في الأغلب في شتى أنحاء العالم، ولئن كان هذا النمط الجديد يؤدي الى برامج تنفيذية أوقع، وربما يولد في النفس شعوراً بالرضا والعطاء فإنه في الوقت نفسه يضغط بشدة على من يريد من الموظفين الجمع بين مسؤوليات العمل والأسرة. والضغط هنا أشد على النساء منه على الرجال (كما نوهت بذلك الدراسات التي أجراها موظفو منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي وأشير اليها في القسم الفرعي ١ آنفاً)، وبالغ المشقة على الأمهات من بين الموظفات. (أشار أيضاً عدد من المسؤولين الى استمرار ممارسات التخويف في الواقع وبلطف ماكر في المنظمات، إزاء المسائل المتعلقة برعاية الأطفال: فني حين يشاد بالآباء من بين الموظفين لرعايتهم لأطفالهم، تتعرض الأمهات من بين الموظفات لخطر العقاب و/أو التمييز لإثارتهم القضايا والواجبات المنزلية في مكان العمل).

١٦٤- واعترافاً بهذه القضايا الناشئة بأهميتها لسلامة ادارة الموارد البشرية في المنظومة، أدرجت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية لديها في جدول أعمال دورة نيسان/أبريل ١٩٩٥ بنداُ بشأن العمل/الأسرة. وأشار تقرير استطلاعي متميز الى أن جدول الأعمال يستجيب بهذا الوصف للتغيرات والضغوط الكبيرة التي يشهدها مكان العمل، ويساعد المنظومة على تمكين كلا الجنسين من التوفيق بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية، وعلى جذب أفضل عناصر القوى العاملة والاحتفاظ بها. كما استعرض التقرير شواغل المنظومة التي أعربت عنها في الماضي الجمعية العامة ولجنة الخدمة المدنية الدولية ولجنة التنسيق الادارية. وأجمل أيضاً التطورات الجارية خارج المنظومة، ولخص سياسات المنظومة وممارساتها الحالية، وأورد رسوماً بيانية بالغة الأهمية بشأن مبادرات المنظومة في مجال العمل والأسرة. وخلص التقرير الى توصيات لتعزيز الاعتراف بأهمية شواغل العمل والأسرة دون التضحية بالمقاصد التنظيمية، عن طريق أمور منها وضع استراتيجية بشأنها وبيان سياسي عام، فضلاً عن مساءلة المدراء عن تنفيذها^(٨٦).

١٦٥- وسلمت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية بضرورة المامها باستمرار بالتطورات الجارية خارج منظومة الأمم المتحدة، وتحويل أماكن العمل في المنظومة الى بيانات تسودها أجواء تساند الأسرة. وهي تعتمز العناية على سبيل الأولوية بهذه القضايا في بضع دورات مقبلة، وتعمل فيها على وضع إطار شامل للسياسة، وتوخي مزيد من المرونة عند تنظيم أوقات العمل، ومنح إجازات قصيرة مدفوعة الأجر لأسباب أسرية، ووضع استراتيجيات وآليات لتيسير تشغيل أزواج الموظفين، واستعراض السياسات المتعلقة بالمرتبات والاستحقاقات لضمان وفائها باحتياجات الأسرة.

١٦٦- ويوضح برنامج جديد لمساعدة الموظفين في المقر الرئيسي في نيويورك، يضعه برنامج الأمم المتحدة الانمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان، الأهمية المتنامية لهذه القضايا ونوع الالتزام الذي سوف يقع على كاهل المنظمات في شأنها بصورة ما في المستقبل. وسوف يتعاقد على هذا المشروع التجريبي لمدة عام واحد مع منظمة تهتم بتنمية الموظفين ولا تستهدف الربح. وسوف تقدم هذه المنظمة يد العون لموظفي برنامج الأمم المتحدة الانمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وأسرهم، على أساس تطوعي وسري، لحل مشاكلهم الشخصية من مثل العناية بالأطفال والمسنين، والقضايا المالية والقانونية، والاجهاد الشخصي أو المتعلق بالعمل، وحالات الاكتئاب أو مشاكل الإدمان. وسوف يتحرى البرنامج تقديم المعلومات والتقييم، ويسدي النصائح في المشاكل القصيرة الأجل، ويتدخل في حالات الطوارئ، ويوفر خدمات الإحالة^(٨٧). ولئن كانت "برامج مساعدة الموظفين" هذه تعتبر جديدة نسبياً، فقد غطت حتى الآن بخدماتها نحو ٢٦ مليون شخص (بما في ذلك أفراد الأسر) في الولايات المتحدة، وهي تنتشر الآن في بعض البلدان الأوروبية أيضاً؛ وقد تصبح آليات حيوية ذات قيمة تنهض بخدمة وكالات أخرى في المنظومة في المستقبل.

٦- الحوار والشفافية

١٦٧- تشير المشاكل العملية الكثيرة التي جرت مناقشتها آنفاً الى وجود ثغرة هامة. فقد لاحظ عدد من مكاتب شؤون الموظفين أن الثقل الجديد المعطى للموارد البشرية وضغط الحياة التنظيمية الحديثة، يفرضان على المدراء وإدارات شؤون الموظفين وضع سياسات شفافة وذات مغزى للاتصال بالموظفين والتحاور معهم

لا في قضايا المرأة وحسب، وإنما أيضاً في قضايا الرجل المتصلة بالتطوير الوظيفي والتنقل والعمل، والأسرة وموضوعات أخرى كثيرة.

١٦٨- ويقتضي ذلك في المحل الأول وضع سياسات واضحة وإبلاغها بشكل منتظم إلى كافة الموظفين. ولا يكفي في هذا الصدد وضع بيان في لوحة الاعلانات أو نشر مقال وجيز في مجلة الموظفين: بل يجب على الإدارة أن تكفل وصول إرشاداتها إلى جميع الموظفين على نحو سريع ومباشر وأن تواصل تحديثها وتوفيرها بشكل منظم وميسور تماماً. وقد يأخذ ذلك شكل دليل لشؤون الموظفين أو مجموعة متماسكة من التوجيهات الإدارية المستوفاة. ومن الأهمية كذلك، أن تكون هذه الإرشادات واضحة وخالية من المصطلحات الفنية والبيروقراطية. ذلك أن الموظفين يهتمون بهذه المسائل اهتماماً بالغاً وملحاً ويتوقون لهنهما دون تحريف أو لبس. وينبغي للإدارة أيضاً أن تسمى للحد بقدر الإمكان من القيل والقال والإشاعات وسوء الفهم فكلها أمور قد تسمم جو المنظمة لا سيما إذا اتصلت بقضايا حساسة أسيء إبلاغها أو فهمها مثل إجراءات تحسين مركز المرأة أو مكافحة المضايقات الجنسية.

١٦٩- ويقتضي ذلك في المحل الثاني إقامة حوار بناء مع الموظفين. يبدأ ذلك في العادة بمناقشات منتظمة مع ممثلي الموظفين، قد تمتد أيضاً لتشمل مجموعات من الموظفين ذوي الأهمية الذين يعملون مع الإدارة في تحليل وسير الإجراءات البراغمية، التي يمكن اتخاذها في قضايا الموظفين ذات الأولوية على أن الحاجة قد تدعو إلى أمر آخر لا يقل عن ذلك أهمية وهو إجراء مشاورات فردية بين المسؤولين عن إدارة شؤون الأفراد والموظفين الذين يسعون للحصول على إيضاحات أو تفسيرات أو إرشادات بشأن إمكانات ترفيعهم الوظيفي والمسائل الإجرائية. وتلقي هذه العملية بأعباء ثقيلة على وحدات شؤون الموظفين الصغيرة. ومع ذلك فإن الحاجة إلى تنمية القدرات المهنية والاستشارية للمسؤولين عن شؤون الموظفين حتى يمكنهم معالجة المشاكل الكبرى التي يتعرض لها الموظفون لا تزداد يوماً بعد يوم. وهذا المطلب ضروري في أي نظام حقيقي للموارد البشرية.

١٧٠- ويمكن لمستشاري الموظفين في المنظمات القيام بدور هام في هذه العملية. فقد أشاروا في اجتماعهم الخامس المعقود تحت رعاية اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية في آذار/مارس ١٩٩٥ في جنيف إلى الاتجاهات العامة للمنظمات وللموظفين المتطلعين إلى الحصول على مزيد من الخدمات، وإلى الأعباء المتزايدة التي يتحملونها. وخلص الاجتماع إلى أن الخدمات الاستشارية ضرورية وخاصة لقوة عمل تتألف إلى حد كبير من الأجانب. ولذا ينبغي توفير هذه الخدمات لكافة الموظفين في جميع المنظمات عن طريق إخصائين من خلال أجهزة داخلية، أو ترتيبات مشتركة بين الوكالات في نفس الموقع، أو عن طريق أجهزة خارجية تدار بواسطة خبير مقيم فيها. وأقرروا معايير تقييم خدمات المشورة المقدمة للموظفين. وناقشوا موضوعات منها على سبيل المثال جدول أعمال العمل/الأسرة، والتدريب استعداداً للبعثات وإدارة العمل في ظروف شاقة، والإفراط في استخدام الخمر أو العقاقير، وسياسة الصحة العقلية، والالتزامات المالية التي استحدثت ولم تدفع (٨٨).

٧- "تقليص الحجم"

١٧١- أشار تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٩٥ عن المساءلة، إلى أن قضية "تقليص الحجم" أي تخفيض الموارد المالية وعدد الموظفين، تمثل تحدياً مزعجاً ومطرداً يواجه الإدارة الاستراتيجية لمؤسسات المنظومة. ولا يجوز لأية منظمة الاعتقاد بأنها لن تضطر في مرحلة ما إلى تقليص عملياتها بشدة، لا سيما وأن أغلبية برامج المنظومة تعتمد الآن على موارد خارجة عن الميزانية أو على مساهمات خاصة عرضة للسحب أو الإرجاء أو التخفيض في أي وقت.

١٧٢- ولدى وحدة التفتيش المشتركة انطباع بأن معظم المنظمات لم تعد أنفسها إلى الآن لمواجهة مثل هذا الموقف غير المريح، الأمر الذي يؤدي بهذه التخفيضات عند حدوثها إلى تسبب أضرار بالغة كان يمكن الاستغناء عنها. هذا مع أنه سبق لبعض المنظمات أن اضطرت إلى إجراء تخفيضات كبيرة في موظفيها في الماضي، بينما تمر الآن منظمات أخرى مثل منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية وبرنامج الأمم المتحدة

الانمائي والأمم المتحدة ذاتها بهذه العملية المؤلمة. وينبغي للمنظمات أن تتسلح إزاء هذه التغييرات الاضطرارية التي تفرض عليها تقليص الحجم بعد النظر والخيال المبدع. وبالتفاهم بوضوح مع موظفيها في كافة مراحل العملية، وبتنفيذ التخفيضات على نحو يحصر الأضرار التي تتكبدها المنظمة، وموظفيها وبرامجها في حد أدنى.

١٧٣- وتعتبر الموظفين من أكثر الفئات تهديدا في هذه العملية، فهن كمجموعة تحاول أن تستدرك ما فاتها. تتعرض لمخاطر العمل بمبدأ "من يعين (أو يرقى) آخرأ" يفصل أولاً". وترى المفتشة أن تحسين مركز المرأة في المنظمات يستلزم في جانب منه ضمان صون المكاسب التي حققتها الموظفات وعدم تعرض المرأة للضرر أو للتمييز ضدها على أي نحو يخل بالتناسب المفروض لها، بسبب تقليص الحجم أو إعادة الهيكلة أو أي وفورات قد تلزم في المستقبل. ومرة أخرى نقول أنه لا بد من مراعاة العدالة والشفافية عند معالجة هذا الوضع.

٨- دعم هيئات الإدارة والمشاركة فيها

١٧٤- كان دعم هيئات الإدارة لعملية تحسين مركز المرأة في الأمانات العامة، يعادل في تفاوته التفاوت الملحوظ في دعم البرامج الفنية للمرأة أو لعله كان أكثر (الفصل الثاني، دال-٩) فعلى عكس ما تبديه الجمعية العامة أو بعض الهيئات الأخرى في المنظومة، من اهتمام بالنهوض بمركز المرأة وما تمارسه من ضغوط متواصلة في هذا السبيل يبدو اهتمام كثير من هيئات الإدارة الأخرى بهذا الموضوع متواضعا جدا. فقد لاحظ المسؤولون في العديد من الوكالات أن هذه القضية لا تدرج دائما في جداول الأعمال، ولا تحظى، إن درجت، إلا باهتمام عابر (وان كان يمكن القول بأن تقصير الأمانات العامة في تقديم تقارير منتظمة ومعلمة قد لعب دورا هاما في هذه المشكلة).

١٧٥- وفي هذه الوكالات، لا تولي سوى قلة قليلة من الوفود اهتماما جادا بمركز المرأة أو بتقدمها، وحتى في هذه الحالة لا يهتم سوى نفر قليل من أفراد تلك الوفود بالموضوع. وعندما ينتقل هؤلاء الأفراد لتقلد مناصب أخرى في الأجهزة التابعة لحكوماتهم، فإن هذا الاهتمام يتلاشى وتهتم هيئات الإدارة في العادة اهتماما كبيرا بشؤون العاملين بصفة عامة، بملء الشواغر في الرتب العليا بصفة خاصة. هذا ويعتبر التوزيع الجغرافي أسلوبا مستقرا منذ أمد طويل في إدارات شؤون العاملين لتحقيق العدالة في المعاملة لدى كثير من المنظمات، وتناقش هذه العملية بعناية ويقدم عنها تقارير وترصد وتنقح وتستخدم فيها أساليب وحسابات بالغة التعقيد حرصا على دقة التوازن في التوزيع العددي. وعلى النقيض من ذلك، فإن مسألة مساواة المرأة في المركز لم تحظ إلا بقدر يسير من الاهتمام في مجالات السياسة العامة والرصد والشفافية.

١٧٦- وهنا أيضا تدرك المفتشة أن لتصرف الدورات التي تعقدها هيئات الإدارة وكثرة عدد القضايا الهامة التي تنظرها دخل في هذا. ولكن مراعاة مركز المرأة ليس فحسب فرعا عن إدارة الموارد البشرية أو عن الامتثال لميثاق الأمم المتحدة والاتفاقيات الدولية القائمة. ذلك أن توظيف المرأة وترقيتها وبقائها تعتبر، للأسباب الموضوعية المبينة في الفرع جيم-١ أعلاه، أمورا جوهرية لفعالية وعمل المؤسسات والمنظومة ومصداقيتها في خدمة مقولة "نحن الشعوب" في ميثاق الأمم المتحدة، وخدمة المتعاملين مع المنظمات في كافة مجالاتها المتخصصة.

١٧٧- يضاف إلى ذلك، أن هيئات الإدارة في المنظومة ليست مسؤولة فحسب عن سياسة تحسين مركز المرأة والاشراف عليها وإنما يجب أن تكون هي أنفسها شريكة فاعلة في هذه العملية، أو هكذا يجب أن تكون. وفيما يتعلق بتوظيف النساء في الأمانات العامة، ناشدت الجمعية العامة الدول الأعضاء في مؤسسات المنظومة، العمل على تسمية وترشيح عدد أكبر من النساء ذوات المؤهلات، وتشجيع المزيد من النساء على التقدم للوظائف الشاغرة والمسابقات، ووضع قوائم وطنية بالمرشحات^(٨٩). وفي بيان لجنة التنسيق الإدارية لعام ١٩٩٥، وافق الرؤساء التنفيذيون على النظر في حث الحكومات على تقديم مرشحة مؤهلة واحدة على الأقل أو أكثر لكل وظيفة، في الحالات التي يطلب فيها من الدول الأعضاء التقدم بترشيحات. ويمكن لهذه الخطوة وحدها أن تقطع شوطاً كبيراً ولا سيما في المستويات العليا في الامتثال للتوجيهات الواردة في ميثاق الأمم المتحدة والصكوك التشريعية الأخرى التي أرست مبادئ مساواة المرأة في المعاملة وتحسين مركزها في منظومة الأمم المتحدة برمتها. وتضم المفتشة صوتها إلى صوت الرؤساء التنفيذيين في حث الدول الأعضاء في جميع المؤسسات التابعة للمنظومة، على ممارسة مسؤوليتها في تقديم المرشحات ليصبح هذا أسلوباً منتظماً يتبع في المستقبل.

١٧٨- ومن أمثلة الترتيبات غير المألوفة والمستصوبة إنشاء اللجنة التوجيهية المعنية بتنشغيل المرأة ومشاركتها في أعمال منظمة الصحة العالمية. تضم هذه اللجنة أعضاء من المجلس التنفيذي للمنظمة ومن البرامج التقنية والأجهزة الإدارية وللأمانة التابعة وعن مجموعات الموظفين. وهناك موظف أقدم يعمل كمستشار خاص، ومن المقرر إنشاء وظيفة منسق لمسائل مشاركة المرأة في ميزانية ١٩٩٦-١٩٩٧ يقوم بتحليل وتيسير وتحسين مشاركة المرأة واستراتيجياتها. وهناك لجنة مشتركة تضطلع بدور في هذا الصدد. وترى المفتشة في هيكل منظمة الصحة العالمية المذكور، أسلوباً واعداً لضمان المشاركة الفعالة بين هيئات الإدارة والأمانات العامة في تحسين مركز المرأة.

١٧٩- وعلى سبيل التدليل على وجود سبل أعم مما سبق لتنفيذ السياسات، يشير الفصل الثاني من هذا التقرير إلى أن اقتسام السلطة والنهوض بدور المرأة في صنع القرار يعتبران من الميادين بالغة الأهمية التي تسهم في مواصلة النهوض بالمرأة، وقد نص عليهما تحديداً في مقترحات مشروع (أيار/مايو) لمنهاج العمل في بيجينغ. وتشير حزمة برامج بشأن لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة وضعتها منظمة الأمم المتحدة للطفل وبلاشتراك مع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة إلى أنه على الرغم من التقدم المحرز على المستويات المحلية والوطنية والدولية، لا يزال التمييز بسبب الجنس، حاجزاً منيعاً يعوق مشاركة المرأة في عمليات اتخاذ القرار على المستوى الرسمي، والواقع أن معظم القرارات المؤثرة على مستقبل كوكبنا تتخذ دون إسهام نصف سكانه. وعلى المستوى العالمي، لا يكاد يكون للمرأة وجود يذكر في المؤسسات السياسية الرسمية.

- فنسبة النساء تتراوح بين ٥ و ١٠ في المائة فقط في قيادات العالم السياسية:

- وتحتل المرأة ١٠ في المائة فقط من مجموع مقاعد البرلمانات، في العالم وواقع الأمر أن هذا المجموع قد هبط ما بين ١٩٨٩ و ١٩٩٣:

- وفي عام ١٩٩٢، لم يزد نصيب المرأة عن ٢٠ في المائة من المقاعد في ١٦٠ برلماناً من أصل ١٧١ برلماناً وطنياً و٤ في المائة فقط في ٢٦ بلداً؛
- وعلى المستوى الوزاري، تحتل المرأة ٤ في المائة فقط من المراكز على مستوى العالم، ولا تحتل أية مناصب وزارية في أكثر من ٨٠ بلداً؛
- وفي نهاية عام ١٩٩٠، تقلدت المرأة منصب رئاسة السلطة التنفيذية في ستة بلدان فقط من البلدان الـ ١٥٩ الممثلة في الأمم المتحدة في ذلك الحين^(٩٠).
- ١٨٠- وقد أبرز الفصل الثاني الحواجز البيروقراطية العديدة التي تواجه برامج النهوض بالمرأة. ولا تزال الحواجز والمثبطات أمام مشاركة المرأة في المؤسسات الديمقراطية على ما هي عليه عدداً وشدة. ويتمثل بعضها حسب وثيقة جديدة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي فيما يلي:
- يعتبر الرجال وحدهم الفاعلين الحقيقيين في المجال السياسي، ويقترن دائماً بين الزعامة والذكور والسلوك والصفات الذكورية؛
- يفترض توحد مصالح الرجل والمرأة، وموافقة المرأة على ذلك مفترضة أيضاً؛
- لا توجد التزامات مدونة تفرض المساواة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين من جانب السلطة التنفيذية أو خطط وطنية بذلك، يعوق التغيير؛
- صوت المرأة السياسي وآراؤها ومطالبها وزعامتها مفقودة في وسائل الإعلام الجماهيرية وفي أجهزة استطلاع الرأي؛
- الثقافة السياسية تحمل طابع الذكر: المناوأة والإكراه على الامتثال للمصالح المركزية، وتوقيت الاجتماعات والدورات، وتمش التزعم، وبعث السياسة عن حقائق الحياة اليومية؛
- أفضت القيود التي كانت مفروضة إلى وقت قريب على ممارسة المرأة للمهن القانونية وللخدمة في الشرطة المدنية وقوات الدفاع إلى تخلف المرأة كثيراً عن إمكانية الوصول إلى المستويات العليا؛
- تعين المرأة في الوظائف العامة غير المأجورة بينما يعين الرجل في الوظائف المأجورة. أما الوظائف السياسية على مستوى المجتمعات الصغيرة والمحليات - حيث تسود المرأة من الناحية العددية - فمعظمها غير قابل للتحويل^(٩١).
- ١٨١- كذلك يلاحظ في صنع القرار على المستوى الدولي أن مشاركة المرأة محدودة جداً فيها، فضلاً عن شدة قصور الشفافية والبيانات الخاصة بمركز المرأة وتمثيلها. وقد كشفت ندوة معهد الأمم المتحدة للتدريب

والبحث المعقودة في السبعينات عن قلة عدد النساء في هيئات الإدارة وفي وفود الدول الأعضاء وبعثاتها، ومن أمثلة البيانات المتعلقة بهذا الموضوع التي تذكر على سبيل التندر، إنه في عام ١٩٩٤ مثلاً كانت النساء تتأس ٨ بعثات فقط من بين ١٨٤ بعثة لدى الأمم المتحدة، مما يعني أن الأوضاع لم تتغير كثيراً. كذلك لاحظ المسؤولون في مختلف الأمانات أن النساء يلعبن في اجتماعات هيئات الإدارة لندرتهن الشديدة: ويمكن في العادة أن يقام أي حفل لاستقبال مندوبات في قاعة بالغة الصغر.

١٨٢- وهناك مجال هام آخر، لا يكاد يمس، يركز في نوع الجنس على المحتوى لا على مجرد مشاركة المرأة في صنع القرارات الدولية. وتشير التحليلات الأخيرة إلى أن جداول أعمال المسائل القانونية والسياسية والاقتصادية ومسائل حقوق الإنسان في منظومة الأمم المتحدة تميل عن الجادة إلى حد كبير نظراً لسيطرة الرجال عليها. ولا بد، إزاء ذلك من تعديل الوضع بالتركيز على مراعاة المرأة عند النظر في أهم قضايا السياسات العامة التي تتصدى لها المنظومة وأخذ تجارب المرأة ورؤاها اليومية بعين الاعتبار عند التداول في السياسات العالمية^(٩٢).

١٨٣- واعترافاً بخطورة هذه المشكلة واستمرارها في ازعاج كافة المستويات السياسية في العالم، اعتمد مجلس الاتحاد البرلماني الدولي خطة عمل في عام ١٩٩٤ لتصحيح الاختلالات المشاهدة حالياً في مشاركة الرجال والنساء في الحياة السياسية^(٩٣). وتشير الخطة إلى أنه "بعد ٤٠ عاماً من اعتماد اتفاقية حقوق المرأة السياسية، وعلى الرغم من التقدم الذي لا يمكن إنكاره، لا يزال الرجل يسيطر على الحياة السياسية والبرلمانية في كافة البلدان". وتشير أيضاً إلى أن مفهوم الديمقراطية لن يكتسب معناه الصادق والدينامي إلا عندما يشترك الرجال والنساء معاً في تقرير السياسات والتشريعات.

١٨٤- وقد سلك تقرير الاتحاد البرلماني الدولي في صياغته نهجاً عالمياً استهدى فيه باستراتيجيات نيروبي التطلعية لعام ١٩٨٥ وإعلان وخطة عمل فيينا بشأن حقوق الإنسان في عام ١٩٩٢. ويحدد التقرير العناصر اللازمة لتنشيط مشاركة المرأة في الحياة السياسية، والأسس القانونية للمساواة، ومتطلبات المشاركة في الأنشطة الوطنية وأنشطة الاتحاد البرلماني الدولي. كذلك ينشئ آلية لمتابعة الخطة وتقييمها بانتظام، ويعرض الصكوك التشريعية الرئيسية، ويورد ثباتاً بمطبوعات الاتحاد البرلماني الدولي الأخيرة بشأن قضايا المرأة.

١٨٥- وترى الممثلة أن هيئات الإدارة في منظومة الأمم المتحدة تستطيع أن تقوم هي ذاتها بدور مباشر في تحسين مركز المرأة وتيسير مشاركتها. وترى أيضاً أن الأوان قد آن أخيراً كيما تقدم جميع مؤسسات المنظومة بمشاركة من لجنة مركز المرأة ودعم فعال من جانب الجمعية العامة، احصاءات أساسية بشأن مدى مشاركة المرأة وترؤسها لهيئات الإدارة فيها، وللهيئات الحكومية الدولية، ووفود الدول الأعضاء، وبعثات الدول الأعضاء لدى المنظمات. فهذه الطريقة، وبمتابعة تحسين مركز المرأة بانتظام، يمكن دفع هيئات الإدارة إلى تقبل المسألة عن تحسين مركز المرأة، وزيادة مسيرة تحسين مركز المرأة فضلاً عن النظر في وضع "خطة عمل" على نطاق المنظومة تتعلق بهذا المجال البالغ الأهمية.

٩- نهج جديدة ودينامية جديدة

١٨٦- ركّز الفصل الثاني من هذا التقرير على أهمية النهج الجديدة، والإبداع، ومشاركة الأفراد داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها في تحسين تنفيذ برامج مراعاة المرأة ونوع الجنس التي تضعها المنظومة مستقبلاً في جميع أنحاء العالم. ولا بد من الأخذ بنفس هذه النهج الجديدة وتيسير المشاركة على نطاق واسع للتغلب على الحواجز المستعصية الكثيرة التي تعوق تحسين مركز المرأة في منظومة الأمم المتحدة.

١٨٧- ولئن كان مما يفنت في العُضد أن تشاهد مثل هذه النتائج الهزيلة بعد مرور عشرين سنة، فقد أشار عدد من العاملين ببواطن الأمور المسؤولين أن مركز المرأة في المنظومة يقترب اليوم من مستوى "الكتلة الحرجة" ببلوغ النساء نسبة ٢٠ في المائة في الفئة الفنية وما فوق ويمكن عند مجاوزة هذه النسبة التقدم في تحسين مركز المرأة بسرعة أكبر. ولا تقع مسؤولية ذلك على عاتق الرؤساء التنفيذيين، وإدارات شؤون الموظفين، ومدراء البرامج وحدهم بل وعلى كافة النساء ومجموعات النساء (والرجال) الراغبة في رؤية المساواة التي دعا إليها ميثاق الأمم المتحدة وقد أصبحت حقيقة واقعة.

١٨٨- واقترح الكثير من المسؤولين إجراءات يمكن اتخاذها لدفع الوضع الحالي في اتجاهات جديدة، ومنها الإجراءات التي سيرد بيانها فيما يلي. والمفتشة على ثقة من أن هناك اتجاهات أخرى كثيرة وأن الحاجة ماسة إلى بلورتها وصياغتها وتطبيقها.

١٨٩- تقضي الضرورة بتوفير مزيد من البيانات والتحليل بشأن المشاكل الحقيقية، والحواجز، والصعوبات الواقفية، والعوائق القائمة التي تعترض تحسين مركز المرأة في المنظمات. وينبغي للمنظمات أن تتبادل فيما بينها الاطلاع على المبادرات التي تقوم بها في هذا الصدد، من مثل تقارير المستشارين الأخيرة بشأن احتياجات برامج العمل المعدة لعدد من المنظمات، والدراسات المسحية المستفيضة التي أجراها موظفو منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة بالاشتراك مع موظفي برنامج الأغذية العالمي، والتقييم الجديد الرامي إلى تحسين مركز المرأة في اليونيسكو، وعمليات التقييم المشتركة لأداء موظف فئة الخدمة العامة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وأن تحاكي المنظمات الأخرى مثل هذه المبادرات فتقوم بمشاريع مماثلة.

١٩٠- وكما ذكر آنفاً، لا تزال الحاجة ماسة لبذل كثير من الجهد لبلورة احصاءات ذات مغزى عن الجنسين يستفاد منها في برامج الموارد البشرية، وإيجاد معايير أفضل لقياس تقدم المرأة بانصاف واتساق (من مثل قياس الأقدمية النسبية للمرأة عند تقييم التمثيل الكلي للمرأة في الفئة الفنية وما فوقها عند كل رتبة وظيفية في كل منظمة). فهناك وفرة في الأفكار الجيدة يرجع تاريخها إلى ندوة معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث المعقودة في السبعينات، لا ينقصها إلا التجميع وزيادة البلورة. ويمكن للمستشارين ومؤسسات البحث الخارجية أن تقوم بدور هام في تطوير هذه التدابير العملية للتقدم في هذا السبيل بخطى ثابتة.

١٩١- ونظراً للصراع الذي يصاحب في أحيان كثيرة تعيين المرأة في المراكز المرموقة عند مستويات ووظائف الرتب العليا فقد يكون من الأفضل أن يضاف إلى ذلك، من أجل ضم مزيد من النساء إلى المنظمات، تركيز البحث عن النساء المؤهلات وتحري العدل في تعيينهن (بنسبة ٥٠ في المائة تقريباً) لشغل وظيفية فني مبتدئ ومساعد فني إذ يوجد من هذا النوع من الوظائف عدد كبير في كثير من المنظمات. وعلى

المرأة أن تظهر، إمكاناتها الحقيقية عند هذا المستوى، حتى تبرهن على قدرتها على حسن الأداء وتتمكن بعد ذلك من الانخراط تماما في مهام الوظيفة الفنية وبناء مستقبل فيها.

١٩٢- ولا ينبغي أن يتخذ ببطء التوسع في التدريب على التنمية الادارية في المنظومة كذريعة تبرر القصور الشائع في توفير حد أدنى من التدريب على مراعاة نوع الجنس ولاكتساب الحساسية بشأنه. فلا يزال الجهل بقضايا ومشاكل نوع الجنس شائعا إلى حد بعيد في معظم المنظمات، ولا يزال يعتبر عائقاً كبيراً يحول دون تحسين مركز المرأة. ولئن كان يوجد الآن عدد من هذه البرامج، فلا يزال الأمر يتطلب المزيد.

١٩٣- تتركز معظم المسائل التي تناولها هذا التقرير، "في المقر الرئيسي إلى حد كبير". ويجب على الرؤساء التنفيذيين، ومكاتب شؤون الموظفين، وغيرهم إيلاء عناية أكبر لموضوع تحسين مركز المرأة والاهتمام بمعالجة المشاكل التي تنفرد بها في المقرات الأخرى، والمكاتب الميدانية، والمشاريع، وعمليات الطوارئ، لا سيما وأن معظم المنظمات تتجه الآن إلى نقل أنشطتها من المركز إلى النطاق الميداني مما سوف يترتب عليه زيادة حاجتها إلى حراك الموظفين.

١٩٤- كذلك ينبغي للمجموعات النسائية ومجموعات المصالح المرتبطة بها أن "تتصافر" فيما بينها وتعمل باطراد على تبادل الأفكار والخبرات مع بعضها البعض ومتابعة التطورات الجديدة، سواء على مستوى المنظمات الواقعة في نفس المكان في كافة أنحاء العالم أو على مستوى المكاتب التابعة لنفس المنظمة. فهناك حجم هائل من المعلومات التي يمكن نقلها، كما يمكن للمجموعات النسائية الفرعية في المنظمات، إذا تعاونت بصورة أكثر فعالية، أن تعلن عن اهتماماتها واحتياجاتها على نحو أقوى مما يجري في الوقت الراهن.

١٩٥- ولا شك في ضرورة إجراء مقاصة بين المعلومات، لتيسير الاطلاع على المبتكر في برامج عمل المرأة وأنشطة الأفرقة التي تناصرها في منظومة الأمم المتحدة (وخارجها). ويمكن أن يؤدي التحليل المتواصل لقضايا المرأة بواسطة لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الادارية، فضلاً عن جهود شعبة النهوض بالمرأة (وإن يكن بقدر أقل)، وشبكة "مراكز التنسيق" المعنية بالمرأة على مستوى المنظومة، والاجتماع المشترك بين الوكالات، دوراً هاماً في حصر المنطلقات الجديدة "والممارسات الأفضل" ونشرها على المنظمات لتتبنى فيها.

١٩٦- وأخيراً، يعتبر مد الجسور مع هيئات الإدارة بالنسبة لهذه القضية أمراً بالغ الأهمية. وتعتبر اللجنة التوجيهية الجديدة المعنية بتشغيل المرأة ومشاركتها في أعمال منظمة الصحة العالمية، مثلاً إيجابياً إلى حد بعيد مع إمكان تصافر الجهود بين هيئات الإدارة والموظفين من أجل تحسين مركز المرأة. ويبدو أن اللجنة العالمية المعنية بصحة المرأة التي أنشئت مؤخراً في منظمة الصحة العالمية واللجنة الاستشارية بشأن المرأة في منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة تملكان إمكانات كبيرة تستطيع التغلب على القصور الشديد المشاهد في عدد كبير من هيئات الإدارة من حيث الوعي بمشاكل المرأة ومن حيث المشاركة في برامج النهوض بها وبمركزها.

رابعاً - دور الأمم المتحدة التنسيق

"إن مشاركة النساء بأعداد كافية وبرتب ذات تأثير على عملية صنع القرار وفي كافة جوانب أعمال الأمم المتحدة. بوصفهن موظفات أو ممثلات حكوميات. تعد أمراً أساسياً لصوغ دور المنظمة وفقاً لما ورد في ميثاقها".

تقرير الأمين العام عن مركز المرأة في أمانة الأمم المتحدة، شباط/فبراير ١٩٩٥

ألف - فرص المرأة ومركزها

١٩٧- استعرض الفصلان الثاني والثالث بقدر من التفصيل الاجراءات اللازمة لتعزيز عمل منظومة الأمم المتحدة في برامجها الموضوعية للنهوض بالمرأة وبرامج عملها لتحسين مركز المرأة في المنظمات. ولن تكتمل هذه الدراسة مع ذلك بدون العودة الى الوحدات التي تم تعيينها في بداية الفصل الثاني (وفي المرفق الأول)، وهي - لجنة مركز المرأة، واللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، وشعبة النهوض بالمرأة في الأمم المتحدة، وصندوق الأمم المتحدة الانمائي للمرأة، ومعهد الأمم المتحدة للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - وهي الوحدات الوحيدة في المنظومة التي تركز عملها حصراً لقضايا المرأة ونوع الجنس.

١٩٨- وهذه الكيانات قائمة منذ وقت طويل، ومنذ نصف قرن في حالة لجنة مركز المرأة وشعبة الأمم المتحدة للنهوض بالمرأة. وقد قدمت مساهمات بالغة الأهمية على مر السنين للنهوض بالمرأة على صعيد العالم. ومع ذلك، أفضل طريقة يمكن بها تنشيطها وإعادة توجيهها وإدارتها على نحو يسمح بأن تكون هناك قيادة جديدة والتزام باتخاذ اجراءات عملية، والتأكيد على ضرورة احراز نتائج، وعلى الشفافية والمساءلة الصريحة.

١٩٩- وهذه المنظمات في حاجة الى أن تجري تقييماً دقيقاً لمواردها وأنشطتها وعملياتها ووجهاتها. والأهم من ذلك أنها مراكز تنسيق رئيسية لمنظومة الأمم المتحدة ككل ولتفاعلها مع جميع برامج المرأة الجاري تنفيذها حالياً على صعيد العالم. فقدرتها على الابداع وفعاليتها ستؤثران تأثيراً قوياً على عمل منظومة الأمم المتحدة في المستقبل فيما يتعلق بقضايا المرأة ونوع الجنس.

٢٠٠- والمفروض، كما هو حادث بالفعل على نطاق المنظومة في المجالات الموضوعية والمجالات المتعلقة بمركز المرأة، أن تحسّن الاتجاهات الحديثة في مجالي المساءلة وإدارة الموارد البشرية عمل هذه الكيانات التابعة للأمم المتحدة. ومما يدل على قوة قيادة الأمين العام الراهن والتزامه بالسياسة العامة الاقتباس الوارد أعلاه والبيانات العديدة المماثلة التي أدلى بها. وقد قامت الأمانة أيضاً، بناء على طلب الجمعية العامة، بإرساء نظام جديد للمساءلة والمسؤولية على نطاق المنظومة في بداية عام ١٩٩٥، وهي تمكف حالياً على وضع استراتيجية جديدة "لتحديث وإعادة تنشيط" إدارة الموارد البشرية. وقد اعترف بأن كلتا هاتين

المبادرتين الشاملتين تمثلان عناصر هامة في أي جهد ينبغي بذله على المدى الطويل لتغيير "الثقافة التنظيمية" القديمة في المنظمة.

باء - الإجراءات المطلوبة اتخاذها

٢٠١- في ضوء الفرص التي يتيحها مؤتمر بيجينغ للتفكير وإعادة التوجيه، والمقترحات الواردة في فروع مشروع منهاج العمل بشأن الترتيبات المؤسسية والمالية، والاصلاحات والتحسينات الرئيسية المشار إليها أعلاه في مجال الإدارة، فإن المفتشة مقتنعة بأنه يلزم اتخاذ الاجراءات التالية على وجه السرعة كيما يتسنى لكيانات التنسيق بالأمم المتحدة من أجل النهوض بالمرأة المساعدة في تنفيذ البرامج المقبلة للمنظومة من أجل المرأة بأقصى فعالية ممكنة.

١- دور لجنة مركز المرأة

٢٠٢- تدعو مقترحات مشروع (أيار/مايو) لمنهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع، مبدئياً، الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي الى استعراض ولاية لجنة مركز المرأة. كما أنها تقضي مبدئياً بأن تضطلع لجنة مركز المرأة بدور مركزي في رصد تنفيذ منهاج العمل وإسداء المشورة الى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في هذا الشأن، مع تخويلها ولاية واضحة وتزويدها بدعم مالي لأداء مهمة الرصد المنتظمة هذه وتنسيق تقارير التنفيذ مع الوكالات المختصة وسائر جهات التنسيق الاقليمية والوطنية. ولمساعدة لجنة مركز المرأة على قيامها بهذا العمل، يجب أن تتلقى تقارير الرصد، بما في ذلك تقارير المؤسسات في منظومة الأمم المتحدة. ويمكنها أن تصبح بذلك ذراع المجلس الاقتصادي والاجتماعي لإجراء التحليل من زاوية نوع الجنس مما سيساعد على تعزيز وظيفة المجلس في تنسيق السياسات. وتدعو مقترحات مشروع منهاج العمل أيضاً، مبدئياً، لجنة مركز المرأة الى متابعة المؤتمر العالمي، بما في ذلك اجراء تحليل من زاوية نوع الجنس للقضايا الأساسية المعروضة على الأمم المتحدة. ولا بد من التأكيد على أن كل العبارات المتعلقة بلجنة مركز المرأة قد وردت بين قوسين معقوفين في مقترحات مشروع منهاج العمل، أي أنه لم يتم الاتفاق عليها^(٩٤).

٢٠٣- وتشعر المفتشة بأن هذا الدور المستحدث للجنة مركز المرأة مناسب تماماً لأنه يسمح لها بالقيام بدورها التنسيق عن طريق تتبع التطورات الفعلية بنشاط وكذلك التقدم المحرز - أو غير المحرز - في سائر المراكز الرئيسية القائمة في المنظومة بأكملها. والتأكيد على إجراء استعراض مفصل للبرنامج يتسم هو الآخر بأهمية بالغة إذ أنه يتيح للجنة مركز المرأة أن تتتبع النتائج الفعلية والمشكلات التي تلاقى، وما يدخل على السياسة العامة من اضافات في المؤتمرات العالمية اللاحقة، وتعديلات البرامج وأوجه تكييفها اللازمة ليتواصل تركيز برامج النهوض بالمرأة على المساءلة والتأثير بأكبر حدة وشفافية ممكنة.

٢٠٤- ولقد دأبت لجنة مركز التنسيق على مدى تاريخها الطويل على اتخاذ اجراءات حاسمة وجديدة في الأوقات الحرجة. وهذا الوقت يمثل بدوره نقطة محورية. وتشعر المفتشة بأن قيام لجنة مركز المرأة بممارسة دورها الريادي في التشجيع على تحديد التعديلات والعمليات التي يدعو هذا التقرير الى اجرائها في مجال الإدارة، والقيام بعد ذلك بتقييم التقدم المحرز في هذا الصدد بشكل متواصل يمكن أن يساعد

المؤسسات والوكالات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة في تذييل العقوبات البيروقراطية والتغلب على الخمول الملاحظ حالياً بكثرة شديدة. ويمكن للمنظومة أن تتجه بعد ذلك الى الأمام بشكل حاسم وقد اتخذت اجراءات عملية تفضي الى اتخاذ تدابير للنهوض بالمرأة ونوع الجنس على صعيد العالم.

٢- موارد شعبة النهوض بالمرأة وبرنامجها

٢٠٥- تذكر مقترحات مشروع (أيار/مايو) لمنهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع أن المهمة الأولية لشعبة النهوض بالمرأة تتمثل في تقديم خدمات أساسية للجنة مركز المرأة واللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة وغيرها من الهيئات الحكومية الدولية عند تصديها لمسائل النهوض بالمرأة. هذا علاوة على أنه قد اعترف بأن شعبة النهوض بالمرأة هي المركز التنسيقي لتنفيذ استراتيجيات نيروبي التطلعية. وتدعو مقترحات مشروع منهاج العمل الى تقييم وظائف شعبة النهوض بالمرأة في ضوء استعراض ولاية لجنة مركز المرأة، وتدعو مبدئياً الأمين العام الى أن يؤمن سير عمل شعبة النهوض بالمرأة بمزيد من الفعالية وذلك بتوفير موارد مالية وبشرية كافية في إطار الميزانية العادية للأمم المتحدة. ويدعو مشروع منهاج العمل أيضاً الشعبة الى القيام بما يلي:

(أ) اجراء تحليل من زاوية نوع الجنس للعقبات التي تحول دون النهوض بالمرأة عند إعداد دراسات السياسة العامة لتتقدمها الى لجنة مركز المرأة؛

(ب) القيام بدور تنسيقي عند تنقيح الخطة المتوسطة الأجل على نطاق المنظومة للنهوض بالمرأة للفترة ١٩٩٦-٢٠٠١ بعد انعقاد مؤتمر بيجينغ؛

(ج) ومواصلة القيام بدور الأمانة لإجراء التنسيق بين الوكالات من أجل النهوض بالمرأة؛ والحفاظ على تدفق المعلومات مع اللجان الوطنية والمؤسسات الوطنية من أجل النهوض بالمرأة، ومع المنظمات غير الحكومية في تنفيذ منهاج العمل^(٩٥).

٢٠٦- وتجد المنتشة للأسف أن شعبة النهوض بالمرأة تمثل بوضعها الراهن الوحدة الكلاسيكية للمرأة في منظومة الأمم المتحدة، إذ أنها تفتقر الى التمويل اللازم والى العدد الكافي من الموظفين والرتب وأن العالم أجمع لا يشعر بها الى حد كبير. وهي تود أن تبدي الملاحظات التالية بشأن موارد شعبة النهوض بالمرأة للإشارة الى خطورة مشكلة الموارد التي تعاني منها والتشجيع على اتخاذ بعض الاجراءات التصحيحية.

٢٠٧- فشعبة النهوض بالمرأة لم تجمع حتى الشروط اللازمة التي تؤهلها أن تكون بالنمط "شعبة" من شعب الأمم المتحدة. فهي تفتقر الى مدير أقدم (مد - ٢)، ولديها فقط ١٢ وظيفة من الفئة الفنية وما فوقها بدلا من الحد الأدنى المقرر وهو ١٥ وظيفة. (توفر الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧ وظيفة لمدير من رتبة مد - ٢ اعتباراً من عام ١٩٩٦ وسيصل بذلك مجموع عدد الوظائف في الفئة الفنية وما فوقها الى ١٢ وظيفة وعدد الوظائف في فئة الخدمات العامة الى ٧ وظائف: تخضع حالياً شعبة النهوض بالمرأة، مؤقتاً، لإشراف الأمين العام للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة). وكان لدى الشعبة منذ عقد مضي الحد الأدنى من الوظائف وعددها ١٥ وظيفة، وأمكن مع ذلك رغم شكوك الدول الأعضاء في كفاية عدد

موظفيها، استيعاب عبء متزايد من العمل بمستوى موظفيها المنخفض. وليس باستطاعة الشعبة أن تفي بالتأكيد بأية مسؤوليات جديدة بعدد موظفيها الراهن.

٢٠٨- هذا علاوة على أن مستوى الرتب في شعبة النهوض بالمرأة منخفض على نحو يرثى له: فالنصف الكامل من مجموع عدد وظائف الفئة الفنية البالغ ١٢ وظيفة (بما في ذلك الوظائف الخارجة عن الميزانية) تبدأ على مستوى ف - ٢، وهذا يجعل الشعبة على الأرجح أدنى شعبة في أمانة الأمم المتحدة بأكملها من حيث الرتب. وبالرغم من مسؤولياتها الأساسية عن توحيد اتجاه النظر الى قضايا المرأة ونوع الجنس في سائر أجزاء أمانة الأمم المتحدة، فإنها ليست سوى واحدة من شعب عديدة داخل إدارة من ثلاث إدارات كبيرة تتناول الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها الأمم المتحدة لأغراض التنمية، وهي منفصلة عن مجالات تتسم بأهمية كبيرة للمرأة مثل حقوق الإنسان والمساعدة الإنسانية.

٢٠٩- لقد تعاضم اللغط، عن حق، لأن حقوق الإنسان تتلقى أقل من واحد في المائة من الميزانية الاجمالية للأمم المتحدة. على أن ميزانية شعبة النهوض بالمرأة البالغة ٢ ٤٠٠ ٠٠٠ دولار لفترة السنتين ١٩٩٤-١٩٩٥ تمثل نسبة تافهة قدرها ٠.٠١٢، في المائة من اجمالي الميزانية العادية (المعتمدة) للأمم المتحدة البالغة ٢ ٥٨٠ ٠٠٠ ٠٠٠ دولار لفترة السنتين ١٩٩٤-١٩٩٥. وهذا المبلغ الضئيل - واحد على ثمانية من واحد في المائة - يشير الشفقة اذا قورن بنسبة الـ ٥٠ في المائة من سكان العالم - النساء - اللاني يستهدف هذا البرنامج خدمتهن باعتباره برنامجا تنسيقيا رئيسيا لأغراض التنفيذ.

٢١٠- وأخيراً، وبالرغم من أن شعبة النهوض بالمرأة تدعم هيئتين حكوميتين دوليتين هما لجنة مركز المرأة واللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، فإن عدد موظفيها أقل بكثير من عدد الموظفين في جل الشعب والبرامج والمراكز الأخرى بالأمم المتحدة التي تقدم الخدمات والدعم للجان وللهيئات التعاهدية و/أو المؤتمرات العالمية التي تعقد بشكل دوري في الميادين الاقتصادية والاجتماعية وميدان حقوق الإنسان. فكما هو مبين في الجدول التالي، فإن عدد الموظفين في جميع الشعب الأخرى يتجاوز عدد موظفي شعبة النهوض بالمرأة من مرتين الى ست مرات في وظائف الفئة الفنية وما فوقها (باستثناء شعبة مكافحة الجريمة). ولدى جميع الشعب الأخرى عدد أكبر من الموظفين على مستوى المدراء (باستثناء شعبة مكافحة الجريمة وشعبة التنمية الاجتماعية). وشعبة التنمية الاجتماعية هي الشعبة الوحيدة التي لديها مثل شعبة النهوض بالمرأة هذا العدد الكبير من الوظائف الفنية المتدنية المستوى (ثلث مجموع عدد الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها على مستوى ف - ٢/ف - ١). وجميع المجالات الرئيسية الشاملة المدرجة في هذا الجدول مجالات هامة، ولكن أربعة مؤتمرات عالمية معنية بالمرأة لم تفعل شيئاً لنقل موارد الموظفين المخصصة لبرنامج المرأة من أسفل قائمة موارد الأمم المتحدة هذه.

مقارنة عدد الموظفين في شعب وبرامج ومراكز الأمم المتحدة التي تدعم للجان الحكومية الدولية والهيئات التعاقدية في الميادين الاقتصادية والاجتماعية وميدان حقوق الإنسان

المجموع	١-٢-٢٠٠٤	٢-٢-٢٠٠٤	١-٢-٢٠٠٤	٢-٢-٢٠٠٤	١-٢-٢٠٠٤	٢-٢-٢٠٠٤	وكيل الأمين العام/ الأمين العام المساعد	
٨٤	١٥	٣٣	٢٢	٨	٤	١	١	مركز حقوق الإنسان
٦٩	١٧	١٨	١٧	١٠	٦	١		شعبة الاحصاءات
٥١	١٠	٧	١٩	٧	٦	٢		سياسة التنمية الشاملة
٤٨	٦	١٦	١٥	٦	٣	١	١	مركز المتوسطات البشرية
٤٣	٩	١١	١٢	٦	٢	١	١	المراقبة الدولية للسفارات
٣١	٥	٨	٦	٩	٣			شركات عبر الوطنية
٣٠	٢	٨	٨	٨	٣	١		شعبة شؤون المجلس الاقتصادي والاجتماعي والتنسيق المشترك بين الوكالات
٢٦	٣	٩	٥	٦	٢	١		شعبة السكان
٢٥	٣	٣	٧	٦	٤	٢		التنمية المستدامة (برنامجان)
٢٢	٧	٣	٨	٢	١	١		التنمية الاجتماعية (برنامجان)
١٤	١	٤	٦	٢	١			مكافحة الجريمة
١٢	٤	٢	٢	٢	٢			شعبة النهوض بالمرأة

المصدر: المبرمجة المبرمجة المقترحة للأمم المتحدة لفترة السنتين ١٩٩٤-١٩٩٥ (الوثيقة A/48/Rev.1). تشمل الوظائف قائمة فقط من الفئة الفنية وما فوقها العمولة من المبرمجة العادية.

٢١١- وتقدم المفتشة هذه البيانات بغرض إلقاء بعض الضوء على المركز الضعيف جداً الذي تنطلق منه مقترحات مشروع منهاج العمل للتشجيع مبدئياً "على توفير موارد مالية وموارد بشرية كافية" لشعبة النهوض بالمرأة. فعلى أساس مستوى الموارد الضعيف حالياً، خاصة بالنسبة للجان مماثلة مخدومة، على نحو ما وردت الإشارة الى ذلك أعلاه، يبدو أن هناك ما يبرر بكل وضوح مضاعفة الموارد على الأقل، بعد أن طال انتظارها، بعد انعقاد المؤتمر العالمي الرابع، حتى في هذا الوقت التي تشدد فيه القيود المفروضة على الموارد. ومع ذلك، وكحد أدنى لا يمكن خفضه، تشجع المفتشة الدول الأعضاء والأمين العام على العودة الى مستوى الوظائف الفنية الـ ١٥ على الأقل التي كانت لدى شعبة النهوض بالمرأة منذ عقد مضي، على أن تمّول جميع هذه الوظائف من الميزانية العادية وأن تكون على مستوى فني أقدم.

٢١٢- وفي ضوء قضايا الإدارة والمساءلة وغيرها من القضايا التي أبرزت في سائر أجزاء هذا التقرير، ومع الاعتراف بأن مثل هذه القرارات المنفصلة يجب أن تتخذ من جانب الأمين العام ومن جانب الشعبة، تعتقد المفتشة أيضاً أن الوظائف الفنية الخمس الإضافية (المضافة الى الوظائف الفنية الـ ١٠ المقررة في الميزانية العادية حالياً) يجب أن تركز على خمس وظائف ذات أولوية عالية على النحو التالي:

(أ) يجب أن تتفرغ وظيفة تفرغاً كاملاً لتناول قضايا البرمجة والرصد على نطاق المنظومة ولتبسيط ودعم الجهود ذات الصلة التي تبذل فيما بين الوكالات، ولمتابعة الالتزامات العديدة التي تتخذ في المؤتمرات العالمية بصدد المرأة والقرارات ذات الصلة التي تتخذها هيئات الإدارة في مجال السياسة العامة.

متابعة دقيقة وربطها ببعض، وهي الالتزامات التي تعتبر مقترحات مشروع منهاج العمل أنها تمثل بحق خطوة "جوهرية" للتنسيق^(٩٦)؛

(ب) يجب أن تتفرغ وظيفة تفرغا كاملا لوضع منشورات جديدة جذابة، وتنظيم عروض في وسائط الاعلام، وإعداد مواد محوسبة يمكن استخدامها في شبكة "انترنت" وفي الأقراص المتراسة بذاكرة مقروءة فقط، والإشراف على الجهود التي تبذل حالياً جزءاً من الوقت والارتقاء بمستواها للحفاظ على نظام المعلومات الخاص بالمرأة في شعبة النهوض بالمرأة، وتقديم المساعدة الاستشارية الى أجزاء أخرى في المنظومة بشأن المبادرات الجديدة والتعاونية في الخدمات والمنتجات الاعلامية المتعلقة بالمرأة على صعيد العالم؛

(ج) يجب أن تتفرغ وظيفة تفرغا كاملا للجهود الواجب بذلها من أجل التفاعل مع المنظمات غير الحكومية بانتظام أكبر للمضي قدما في احراز تقدم لتحقيق الاهداف الاستراتيجية التي يسعى اليها منهاج العمل وآليات النهوض بالمرأة على الصعيد العالمي وتنفيذه ونشره ورصده؛

(د) يجب أن تتفرغ وظيفة تفرغا كاملا لتوحيد اتجاه قضايا نوع الجنس في المجالات الأخرى الرئيسية من برامج الأمم المتحدة كما توختها مقترحات مشروع منهاج العمل وكما بدأ تنفيذها بالفعل في مركز حقوق الإنسان (انظر البند ٤ أدناه)؛

(هـ) ويجب أن تخصص وظيفة لتعزيز الخدمات التي تقدم لعمل اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (انظر مرة أخرى البند ٤ أدناه).

٢١٣- وكما يتبين من هذه الوظائف الدالية، تعتقد المنتشة أنه ينبغي لشعبة النهوض بالمرأة أن تواصل عملها بشأن تحليل السياسة العامة وبحثها لصالح لجنة مركز المرأة وأن تركز اهتمامها في الوقت ذاته بشكل أكبر بكثير على الأنشطة التي ستتيح لها القيام بدور إداري حناز ورائد بالفعل في منظومة الأمم المتحدة. ويجب أن تركز الوظائف المشار إليها أعلاه والموظفون، قبل كل شيء، على القيام بدور حناز على نطاق المنظومة، جنبا إلى جنب مع مسؤوليات التنفيذ التي تقع على عاتق كل منظمة كيما تكون هناك مساهمة حاسمة عن تنفيذ الاجراءات العملية الجديدة التي تتخذها منظومة الأمم المتحدة من أجل النهوض بالمرأة وعن نتائج هذا التنفيذ.

٣- موضع شعبة النهوض بالمرأة

٢١٤- لقد سبقت الإشارة الى أن مقترحات مشروع (أيار/مايو) لمنهاج العمل تعتبر شعبة النهوض بالمرأة الهيئة التي تقدم الخدمات الموضوعية للجنة مركز المرأة واللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ولغيرهما من الهيئات الحكومية الدولية متى اقتضى الأمر ذلك، وأنها تدعو الى تقييم وظائفها في ضوء استعراض ولاية لجنة مركز المرأة. وأي قرار يتعلق بتغيير موضع شعبة النهوض بالمرأة يجب أن تتخذه الجمعية العامة والأمين العام بعد انعقاد المؤتمر العالمي الرابع. ولكن بما أن الشعبة مدفونة حالياً في أعماق واحدة من إدارات عديدة في أمانة الأمم المتحدة المتشعبة والمعقدة، وأنه قد وصل الى مسامع المنتشة ما

ينبغي بأن شعبة النهوض بالمرأة ستدمج ضمن وحدات أخرى. فإنها تود أن تعيّن حالة "قصوى" وحالة "دنيا" لموضع شعبة النهوض بالمرأة في المستقبل.

٧١٥- وأمثلة موقع تنقل اليه شعبة النهوض بالمرأة من أجل كفاءة النهوض بالمرأة هو المكتب التنفيذي للأمين العام على أن تكون مسؤولة أمامه مباشرة، وهذه فكرة توصي المفتشة بالنظر فيها في ضوء الأساس المنطقي التالي. ان كل برنامج من برامج الأمم المتحدة يود الوصول بطبيعة الحال الى هذا الموضع وهذا المركز على مستوى القمة ولن يتيسر له ذلك بداهة. بيد أن برامج المرأة برامج "خاصة" الى حد كبير، ففي هذا الصدد:

(أ) تحتاج برامج المرأة، وما تقتضيه أساساً من توحيد اتجاه قضايا ومنظورات نوع الجنس، وتحقيق المناصفة في عدد الموظفين في جميع برامج الأمم المتحدة، الى سلوك نهج يعم المنظمة. كما أشار الى ذلك اقتباس الأمين العام في بداية هذا الفصل:

(ب) أشارت مقدمة هذا التقرير الى أن الجمعية العامة تولي اهتماماً شديداً للنواحي التنفيذية في الأنشطة التي تقوم على صعيد العالم على أساس المشاركة وشمول "القاعدة الشعبية"، والى الدور الرئيسي الذي يتعين على النساء ومجموعات النساء حول العالم القيام به عند تنفيذ أي نهج كهذا على نحو فعال:

(ج) تندرج البرامج الأخرى التي يدعو ميثاق الأمم المتحدة الى تنفيذها على وجه التحديد، أو التي تناولتها مؤتمرات عالمية (توشك أن تكون) أربعة، أو التي أصدرت الجمعية العامة قرارات محددة بشأنها على مر السنين، أو التي شملتها برامج عمل على مدى عقدين فلم تسفر إلا عن هذه النتائج المحدودة، مما يؤكد ضرورة اتخاذ إجراءات صارمة الآن لتنشيط جهود الأمم المتحدة:

(د) تندرج البرامج الأخرى، إن كانت هناك أية برامج، التي ترتبط بهذا الشكل المباشر بالموارد البشرية التي لدى الأمانة العامة وبصنع القرارات على المستوى الحكومي (كما أشار الى ذلك الاقتباس الاستهلاكي أعلاه) بحيث أن وضع شعبة النهوض بالمرأة في أعلى المستويات يمكن أن يساعد الأمين العام في تحقيق التنمية القائمة فعلا على أساس المشاركة، وفي توحيد اتجاه النظر الى نوع الجنس في سائر برامج الأمم المتحدة، وفي تحقيق المناصفة في عدد موظفي الأمانة العامة وتمثيل هيئات الإدارة كل في وقت واحد:

(هـ) يمكن أن يكون هذا الوضع مؤقتاً، لما سوف تفضي اليه هذه العملية، بحكم طابعها غير الدائم، من مواصلة الاهتمام بإحراز التقدم اللازم لعودة برامج النهوض بالمرأة الى مركز البرامج العادية ولأن العمليات المتعلقة بنوع الجنس ستكون قد استقرت في نهاية الأمر في البرامج الموضوعية على نطاق الأمانة العامة ولأن مسألة المناصفة في عدد الموظفين وفي هيئات الإدارة لن تعد هدفاً، وإنما ستكون حقيقة بازغة.

٧١٦- وقد سُرّت المفتشة عندما لاحظت أن المقترحات المنقحة لمشروع (أيار/مايو) لمنهاج العمل قد أضافت تصريحات حازمة بشأن قضية المسؤولية المباشرة هذه وأعلى المستويات. فهي تنص أولاً على أن

مسؤولية تنفيذ منهاج العمل وادراج منظور نوع الجنس في جميع سياسات وبرامج منظومة الأمم المتحدة يجب أن تقع على أعلى المستويات. وتدعو مقترحات مشروع منهاج العمل بعد ذلك، ميدانياً، الى النظر في "إنشاء وظيفة عالية المستوى في مكتب الأمين العام" يوكل الى من يشغلها إسداء المشورة اليه فيما يتعلق بمباشرة الإشراف على استيعاب قضايا نوع الجنس في سائر أجزاء منظومة الأمم المتحدة. وبتحقيق أهداف هذا الاستيعاب، وبتنفيذ اجراءات الأمم المتحدة في جميع الميادين. كما أنها تدعو الأمين العام الى تحمل المسؤولية عن تنسيق السياسة العامة داخل الأمم المتحدة لتنفيذ منهاج العمل وتوحيد اتجاه النظر الى نوع الجنس على نطاق المنظومة في جميع أنشطة الأمم المتحدة. وتطلب اليه أن ينظر في اتخاذ تدابير محددة تكفل التنسيق الفعال عند تنفيذ هذه الأهداف^(٩٧).

٢١٧- أما فيما يتصل بالمستوى "الأدنى"، فقد قيل للمفتشة إن عدداً من صانعي القرارات ينظرون حالياً في إمكانية إلحاق شعبة النهوض بالمرأة بجهة أخرى، ربما ضمن الأنشطة المتعددة التي تنفذ في إطار لجنة التنمية المستدامة، أو ربما كجزء من مركز حقوق الإنسان. وتعتقد المفتشة مع ذلك أنه نظراً لتقاطع قضايا المرأة ونوع الجنس وتوحيد الاتجاه بطبيعتها مع سواها من القضايا، ولضرورة الاحتفاظ للشعبة بما لها حالياً من "هوية ومركز" على الأقل في الموضوع الذي تحتله في إدارة تنسيق السياسة العامة والتنمية المستدامة، فسوف يكون من الخطأ الجسيم والواضح إلحاق شعبة النهوض بالمرأة بأي مجال برنامجي منفرد آخر.

٤- كيانات أخرى في الأمم المتحدة (اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، حقوق الإنسان، معهد الأمم المتحدة للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، اللجان الإقليمية)

٢١٨- تتناول المقترحات المتعلقة بالترتيبات المؤسسية الواردة في مشروع (أيار/مايو) لمنهاج العمل لا لجنة مركز المرأة وشعبة النهوض بالمرأة فحسب، وإنما كذلك اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ومعهد الأمم المتحدة للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، واللجان الإقليمية في الأمم المتحدة. وهنا أيضاً لا بد أن تتخذ القرارات من جانب الأمين العام والجمعية العامة، وتود المفتشة مع ذلك أن تسجل بعض الجوانب الموضوعية والإدارية في الموضوع.

٢١٩- اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة وحقوق الإنسان: يدعو مشروع (أيار/مايو) لمنهاج العمل الى تعزيز قدرة اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة على رصد تنفيذ الاتفاقية، على أن يشمل ذلك مبدئياً الموارد البشرية والمالية الممولة من الميزانية العادية، ومساعدات الخبرة القانونية، وتوفير وقت كاف لاجتماعات عمل اللجنة، ويقضي أيضاً بأن تزيد اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة تنسيقها مع الهيئات التعاهدية الأخرى في مجال حقوق الإنسان، وعند تنفيذ إعلان وبرنامج عمل فيينا بشأن حقوق الإنسان^(٩٨).

٢٢٠- وهناك ما يوصي باحتمال نقل اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة الى جنيف تحت مظلة المنهوض السامي لحقوق الإنسان. وهناك في رأي المفتشة حجج تؤيد هذا وذاك: استبقاء وضعها الراهن وتغييره على حد سواء. فولاية اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة تغطي جميع أشكال التمييز وتمشى بالتالي تمشياً تاماً مع عمل لجنة مركز المرأة وشعبة النهوض بالمرأة في نيويورك. ومن جهة أخرى.

يمكن للجنة أن تستفيد من العمل مع هيئات أخرى معنية بحقوق الإنسان وأن تفيد هذا العمل أكثر بنظرتها النسائية، فيما لو نقلت الى جنيف مع المفوض السامي.

٢٢١- أما فيما يتعلق بالموارد، فقد قال عدد كبير من المسؤولين المطلعين للمنتشة إن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة "أفضل سر مكون في الأمم المتحدة" وأثنوا على العمل الذي استطاعت أن تؤديه. وتعتقد المنتشة أنه ينبغي تعزيز موارد اللجنة في هذا الوقت الذي يستلزم توسيع نطاق عملها كما يحض على ذلك مشروع منهاج العمل. ولذلك اقترحت في الفرع السابق أن تضم اللجنة موظفاً أقدم آخر من الفئة الفنية، كحد أدنى، للمساعدة في خدمتها. فسواء احتفظت اللجنة بروابطها الحالية مع شعبة النهوض بالمرأة أو انتقلت الى جنيف، يجب أن تحصل على موارد اضافية لخدمتها.

٢٢٢- وقد أصيبت المنتشة أيضاً بخيبة أمل بصدد هذه القضية، عندما علمت أنه لا يوجد حتى الآن، بعد مرور أكثر من ١٨ شهراً على انعقاد مؤتمر فيينا، أي برنامج ممول ومحدد للنهوض بالمرأة في مركز حقوق الإنسان. والتقرير الذي قدمته شعبة النهوض بالمرأة في شباط/فبراير ١٩٩٥ الى لجنة مركز المرأة يورد بالتفصيل الوجهات التي يمكن أن تأخذها خطة عمل مشتركة بين المركز وشعبة النهوض بالمرأة، ولكنه يؤكد كذلك أن نشاط المركز يتوقف حتى الآن على الملايسات^(٩٩). ويتسم التقرير مع ذلك بالأهمية لانه يبين بوضوح كيف يمكن لشعبة النهوض بالمرأة - وكيف ينبغي لها بالتأكيد - أن تقوم بدور أنشط في المستقبل للتفاعل مع عمل سائر البرامج الكبيرة في الأمم المتحدة وتوحيد اتجاه قضايا ومنظورات نوع الجنس.

٢٢٣- وفي آذار/مارس ١٩٩٥، دعت لجنة حقوق الإنسان الى تكثيف الجهود على المستوى الدولي لاستيعاب تساوي مركز المرأة وحقوق الإنسان للمرأة في تيار الأنشطة التي تنفذ على نطاق منظومة الأمم المتحدة، والى عقد اجتماع لرؤساء الهيئات التعاهدية لحقوق الإنسان والأفرقة العاملة وغيرها من الأفرقة للنظر في كيفية تحقيق هذا الاستيعاب. وطلبت أن يقدم تقرير مرحلي عن هذه القضية الى المؤتمر العالمي الرابع^(١٠٠). وفي رأي المنتشة أن جميع هذه البيانات المختلفة المتعلقة بالسياسة العامة تؤكد بشدة الحاجة الى القيام، دون مزيد من الإبطاء، بإنشاء برنامج محدد وممول ومنظم داخل مركز حقوق الإنسان للتصدي لقضايا المرأة ونوع الجنس.

٢٢٤- معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة: تدعو مقترحات مشروع (أيار/مايو) لمنهاج العمل، مبدئياً، معهد الأمم المتحدة للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة على السواء الى استعراض برامج عملهما في ضوء منهاج العمل والى وضع مبادئ توجيهية لبرامج تنفيذ هذه الاجراءات، والى تعزيز كلتا الوجدتين^(١٠١). وجررت علاوة على ذلك مناقشة مستفيضة حول إدماج هاتين الهيئتين وتغيير موقعيهما (الجمهورية الدومينيكية ونيويورك على التوالي)، وكذلك بشأن تمويل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة^(١٠٢).

٢٢٥- وتعتقد المنتشة أن معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث من أجل النهوض بالمرأة يجب أن يبقى في موقعه الراهن لأن الغالبية العظمى من النساء وأكثر مشاكلهن إلحاحاً مركزة في العالم النامي. ولذلك يجب أن يكون مركز واحدة على الأقل من الوحدات المخصصة للمرأة في الأمم المتحدة قائماً في العالم النامي أيضاً. وهي تود مع ذلك أن تشدد أيضاً، كما فعلت المقترحات الواردة في مشروع منهاج العمل، على ضرورة

الاعتراف بالأدوار الخاصة التي يقوم بها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ومعهد الأمم المتحدة للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة لتمكين النساء، ومحاولة زيادة الموارد التي تتيحها الحكومات لهما زيادة كبيرة^(١٠٣). ذلك أن وظيفتي البحث والتدريب اللتين يضطلع بهما معهد الأمم المتحدة للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة والعمل الحفاز الذي يقوم به مركز الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة تمثل عناصر رئيسية مطلوبة في أي برنامج قوي في منظومة الأمم المتحدة من أجل النهوض بالمرأة. هذا علاوة على أن مشروع منهاج العمل يؤكد الحاجة إلى تعزيز قدرة صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة على القيام بعمليات استراتيجية مع مجموعة من شركاء التنمية داخل المنظومة وخارجها: وقد سمعت المفتشة بعض التعليقات الايجابية بالفعل حول نجاح مبادرات اتخذها سابقاً صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.

٢٢٦- اللجان الإقليمية: تدعو مقترحات مشروع (أيار/مايو) لمنهاج العمل إلى ضرورة قيام اللجان الإقليمية في الأمم المتحدة بدور بالغ النشاط. فعلى هذه اللجان أن تعزز المؤسسات الوطنية وأن تساعد في تنفيذ منهاج العمل، وخطط العمل الإقليمية، بالتعاون الوثيق مع لجنة مركز المرأة. وينبغي لها أن توحد اتجاه قضايا المرأة ومنظورات نوع الجنس في أنشطتها، وأن تنشئ آليات للرصد، وأن تتعاون مع كافة أنواع المؤسسات الأخرى في مناطقها. وفي ضوء جميع هذه المهام، يقترح مشروع منهاج العمل أن يستعرض المجلس الاقتصادي والاجتماعي القدرة المؤسسية للجان (بما في ذلك وحدات المرأة أو مراكز التنسيق) على التصدي لقضايا نوع الجنس وخطط العمل الإقليمية وتعزيز قدراتها متى اقتضى الأمر ذلك^(١٠٤).

٢٢٧- وتوافق المفتشة على وجوب قيام اللجان الإقليمية الخمس التابعة للأمم المتحدة بدور بالغ الأهمية في برامج المرأة ونوع الجنس. وهي تؤيد بشدة ضرورة استعراض وتعزيز قدراتها المؤسسية بعد أن علمت من أشخاص معنيين في المنطقة أن هناك مشاكل كثيرة تقيد البرامج في الوقت الحاضر. وقد سبق للجان أن حققت قدراً من النجاح في وضع خطط عمل وفي إقامة بعض العلاقات الشبكية. على أن الحاجة تدعو الآن إلى تقديم مشورة أقوى بكثير وأكثر انتظاماً من المقر في نيويورك بشأن الجوانب الموضوعية والجوانب المتعلقة بالموظفين على السواء؛ وإلى توفير دعم أقوى من الإدارة وإجراء حوار أكثر نشاطاً داخل اللجان بشأن قضايا المرأة والعمل/الأسرة؛ وزيادة تنشيط التعيين والوصول به إلى المرأة في المنطقة؛ وزيادة تنسيق الخطط الشاملة الأطول أجلاً مع برامج العمل الإقليمية في مرحلة الإعداد؛ وزيادة الموارد المخصصة لبرامج المرأة وتثبيتها بدرجة أكبر. وبالاتفاق كذلك مع نهج إقامة الشبكات الذي تم تشجيعه في فروع أخرى من هذا التقرير، ينبغي للجان الإقليمية أن تستشير بعضها بعضاً بانتظام لتبادل الخبرات والمعلومات المتعلقة بقضايا نوع الجنس، وتحسين مركز المرأة، وتنفيذ خططها الإقليمية من أجل النهوض بالمرأة.

٥- إجراءات متابعة تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٩٤

٢٢٨- تضمّن تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٩٤ عن النهوض بمركز المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة أربع توصيات في ضوء ظهور حقبة "إدارة الموارد البشرية" و"المساءلة". ودعت هذه التوصيات إلى:

- (أ) إعداد تقارير منتظمة وشاملة وموجهة نحو تحقيق النتائج عن إدارة الموارد البشرية؛
- (ب) تعزيز قدرات الموارد البشرية في مكتب إدارة الموارد البشرية؛
- (ج) إجراء متابعة وتحليل أكثر موضوعية وانتظاماً في التقارير المتعلقة بالموارد البشرية؛
- (د) اتخاذ عشر خطوات للاستعاضة عن "برنامج عمل" المرأة القائم حالياً والعديم الفعالية ببرنامج أكثر فعالية منه بكثير^(١٠٥).
- ٢٢٩- وعلمت المفتشة بسرور أثناء المناقشات التي أجرتها مع المسؤولين عن مكتب إدارة الموارد البشرية في آذار/مارس ١٩٩٥ أن عدة إجراءات قد اتخذت أو يجري اتخاذها لتنفيذ التوصيات المشار إليها أعلاه. وكان الأمين العام قد طرح بالفعل في خريف عام ١٩٩٤ مقترحات "لتحديث وإعادة تنشيط" تنظيم الموارد البشرية في الأمانة العامة تلتقي إلى حد كبير والتوصية الأولى الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة^(١٠٦). هذا علاوة على أن مكتب إدارة الموارد البشرية قد اتخذ خطوات لبناء قدرات التخطيط والتحليل المطلوبة على وجه السرعة للموارد البشرية التي دعا إليها جزء من التوصية الثانية المشار إليها أعلاه.
- ٢٣٠- وقد شرع كذلك المسؤولون في مكتب إدارة الموارد البشرية في تنفيذ كثير من الخطوات العشر التي تم تعيينها في التوصية الرابعة الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة. وفيما يلي أهم هذه الإجراءات:
- (أ) قام خبير استشاري بإعداد دراسات تحليلية عن استقطاعات التعيين في المستقبل وامكانيات التعيين الجديدة أتاحت لدى انعقاد مؤتمر المرأة في الأمم المتحدة في آذار/مارس ١٩٩٥؛
- (ب) قام مكتب إدارة الموارد البشرية بإعادة تأسيس شبكة مراكز التنسيق من أجل المرأة في مختلف وحدات الأمانة العامة: تعتقد المفتشة أن هؤلاء الأفراد الذين أثبت عدد منهم أن لديهم مبادرات ممتازة يمكن أن يكونوا ذوي فائدة كبيرة في تنفيذ الإجراءات التي تم تعيينها ببيان السياسة العامة للجنة التنسيق الإدارية في عام ١٩٩٥ فيما يتعلق بتحسين مركز المرأة في المنظومة. إذا تلقوا دعماً منتظماً وجيداً في عملهم من جانب مكتب إدارة الموارد البشرية وكبار المدراء في وحداتهم؛
- (ج) تضمنت تقارير الأمين العام عن تحسين مركز المرأة التي قدمت إلى الجمعية العامة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤ وإلى لجنة مركز المرأة في شباط/فبراير ١٩٩٥ التزاماً قوياً بوضع خطة عمل استراتيجية لتذليل العقبات التي تحول دون تحسين مركز المرأة وانتهت بالخاتمة القوية التي تم اقتباسها في بداية هذا الفصل^(١٠٧).

٢٣١- وناقش الفرع الرابع من تقرير تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤ عناصر وجوانب مختلفة من الخطة الاستراتيجية المقترحة، و"خطة تتولد عنها للمرأة" يجري وضعها بوصفها محوراً رئيسياً، والاجراءات المتوخى اتخاذها لإصدار توجيهات وتنفيذ الخطة. وقد حثت الجمعية العامة الأمين العام في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ على تنفيذ هذه الخطة الاستراتيجية "تنفيذاً كاملاً" خلال الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٠، وعلى أن يدرج التنفيذ الكامل لخطة العمل الاستراتيجية باعتباره أحد مؤشرات الأداء المحددة عند تقييم أداء جميع المديرين^(١٠٨). وفي آذار/مارس ١٩٩٥، أحاطت لجنة مركز المرأة علماً باقتراح الخطة الاستراتيجية، وحثت الأمين العام على أن ينفذها بالكامل وأن يصدر بشأنها تعليمات واضحة ومحددة. ودعت الى رصد مدى الكفاءة في تنفيذها، والى إعداد تقرير مرحلي عن الأنشطة التي نفذت لتقديمه الى اللجنة في دورتها القادمة^(١٠٩). وتأمل المفتشة أيضاً في أن تقوم الأمانة العامة قريباً بتنفيذ الخطة الجديدة بالطريقة المنهجية التي أوصى بها جميع المؤسسات في المنظومة في الفصل الثالث وبرصدها ومتابعتها بشكل ثابت حتى لا يلحق هذا الجهد الذي تبذله الأمانة العامة بخطط العمل السابقة التي كان مآلها الفشل.

٢٣٢- وتصدت التوصية الثالثة الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة للتشديد الجديد على "المساءلة" في برامج الأمم المتحدة، وحثت على ضرورة تنفيذها والاستهداء في ذلك بيانات أكثر موضوعية بكثير عن برامج الموارد البشرية، وتحليلها ووضع تقارير عنها في المستقبل. والمفتشة على ثقة بأن النوايا المثيرة للاعجاب التي أبدتها الأمانة العامة ومكتب ادارة الموارد البشرية بشأن السياسة العامة ستتبعها قريباً إجراءات ملموسة يتخذها مكتب إدارة الموارد البشرية تثبت صحتها في التقارير التي ستقدم في المستقبل بشأن زيادة الموارد البشرية الموجهة نحو تحقيق النتائج. وستواصل وحدة التفتيش المشتركة من جانبها استعراض جهود الأمانة العامة في إنشاء آليات للمساءلة وإدارة الأداء، باعتبار ذلك بصفة خاصة جزءاً من استعراض الإدارة الذي تجريه وحدة التفتيش المشتركة خلال عام ١٩٩٥ في الأمانة العامة للأمم المتحدة.

٦- التفاعل مع المنظمات غير الحكومية

٢٣٣- ذكرت مقدمة هذا التقرير أولويات السياسة العامة الجديدة والقوية التي منحتها الجمعية العامة والمؤتمرات العالمية الأخيرة للتنمية الاجتماعية وعمليات المشاركة على مستوى القاعدة، والدور الرئيسي الذي يمكن لبرامج منظومة الأمم المتحدة أن تقوم به في هذا المجال. وكما وردت الإشارة الى ذلك في هذه المقدمة وفي سائر أجزاء هذا التقرير، فربما لا يوجد مجال محدد تنشط فيه المنظمات غير الحكومية كل هذا النشاط وتشارك فيه على جميع المستويات في العالم مثل مجال البرامج المخصصة للنهوض بالمرأة.

٢٣٤- وتذكر مقترحات مشروع (أيار/مايو) لمنهاج العمل الدور الهام الذي تلعبه المنظمات غير الحكومية في جهات عديدة. وهي تحض على تنفيذ منهاج العمل على جميع المستويات ومن جانب جميع المؤسسات (العامة والخاصة على السواء)، وبما في ذلك الشبكات والمنظمات التي تركز عملها للنهوض بالمرأة) بأسلوب يكفل الشفافية، ويزيد الترابط، ويوفر تدفق المعلومات بانتظام، ويحقق أهدافاً واضحة ويؤمن المساءلة. وتنفيد مقترحات مشروع منهاج العمل بأن المنظمات غير الحكومية ومنظمات القاعدة الشعبية تؤدي دوراً محددًا في خلق مناخ يقوم على أساس المساواة بين الرجل والمرأة. وتشير أيضاً بضرورة تشجيع الدعم الفعلي للمنظمات غير الحكومية وغيرها من العناصر المؤسسية الفاعلة، وبضرورة تشجيع المنظمات غير

الحكومية أيضاً على المساهمة في تصميم وتنفيذ الاستراتيجيات أو خطط العمل التي توضع لتنفيذ منهاج العمل، وتعبئة الموارد وتخصيصها لتنفيذ منهاج العمل كذلك^(١١٠).

٢٢٥- ولاحظ تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٩٢ عن عمل منظومة الأمم المتحدة مع المنظمات غير الحكومية على المستوى الوطني ومستوى القواعد الشعبية لتعدد أنواع التفاعل والتعاون التي تنشأ على نطاق العالم بين المؤسسات التابعة للمنظومة وبين المنظمات غير الحكومية في البرامج التنفيذية، والفوائد التي يمكن أن يتيحها هذا التعاون لزيادة نجاح الأنشطة التنفيذية التي تتم لأغراض التنمية. ولاحظ أيضاً أنه في الوقت الذي وسّعت فيه الوكالات والمؤسسات العديدة التابعة للمنظومة عملها التعاوني مع المنظمات غير الحكومية في الأعوام الأخيرة، فإن المنظمة التي لديها أوسع مجالات التفاعل مع المنظمات غير الحكومية - وهي الأمم المتحدة - لم تحصر بعد تفاصيل عملها التعاوني ولم تنظمه. وقد قيل الكثير حول الإجراءات الإدارية اللازمة لمشاركة المنظمات غير الحكومية مع الهيئات والمؤتمرات الحكومية الدولية، ولكن لم يجر حتى الآن تحليل مقارن يتناول التعاون التنفيذي^(١١١).

٢٢٦- وشرع الأمين العام، خلال عام ١٩٨٨، بناء على طلب الجمعية العامة، في إجراء دراسة لهذه العلاقات. وأجرت دائرة خدمات الإدارة (التي لم تعد قائمة الآن) تحليلاً شاملاً لعلاقات المنظمات غير الحكومية بالبرامج في سائر مراكز العمل، وبحث الترتيبات اللازمة لإقامة تعاون أكثر انتظاماً ووضع نظام لقاعدة بيانات من أجل تعيين الشركاء من المنظمات غير الحكومية. على أن هذه الدراسة لم تستكمل قط. وأوصى تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٩٢ عن المنظمات غير الحكومية باستحداث هذه الدراسة واستكمالها وبأن يقوم الأمين العام بعد ذلك بوضع هيكل شامل وسياسات ريادية لعمل الأمانة العامة التنفيذي مع المنظمات غير الحكومية^(١١٢). وقد جاءت تعليقات لجنة التنسيق الإدارية على تقرير وحدة التفتيش المشتركة مؤيدة وإيجابية عموماً إلا أنها أغفلت تماماً للأسف التعليق على هذه التوصية^(١١٣).

٢٢٧- وقد علمت المفتشة أن شيئاً آخر لم يحدث في الأمانة العامة بشأن الدراسة السابق ذكرها. وقد ناقش التقرير الشامل الذي أعده الأمين العام في عام ١٩٩٤ باستفاضة موضوع المنظمات غير الحكومية، ولكنه ركّز على ترتيبات التشاور^(١١٤). ولا تزال التغييرات الواجب ادخالها على الإجراءات موضع مناقشات نشطة، وظهرت توترات بشأن تمثيل بعض المنظمات غير الحكومية في المؤتمر العالمي الرابع مثلما حدث وقت انعقاد مؤتمرات أخرى عالمية في الآونة الأخيرة. وهذه المناقشات وإن كانت تتنازع حول القضايا السياسية، فإنها لا تزال في الأساس مناقشات إدارية.

٢٢٨- ويلاحظ أن "الثقافة التنظيمية" في الأمانة العامة للأمم المتحدة وعدم التوصل إلى حل لقضية التعاون التنفيذي مع المنظمات غير الحكومية تجعلان مهمة الأمم المتحدة في القيام بتنفيذ منهاج العمل تنفيذاً ملائماً في روحه ونصه أمراً بالغ الصعوبة. ولا بد بطبيعة الحال من التصدي للقضايا الإدارية والإجرائية التي يثيرها تمثيل المنظمات غير الحكومية وإن كان لا ينبغي أن يفرض ذلك إلى استبعاد مسائل التعاون التنفيذي التي تساويها في الأهمية وربما تزيد، كما يحدث الآن. فالمنظمات غير الحكومية هي تعبير قوي جداً عن ظهور منظمات "غير تابعة للدول" تعمل بوصفها شريكة هامة في وضع السياسات العامة على الصعيد الدولي وفي الاضطلاع بالأنشطة التنفيذية على الصعيد العالمي. وهي الآن ثاني أكبر أداة للتنمية والمساعدة الإنسانية، فقد حوّلت في عام ١٩٩٢ تدفقات مالية بلغت نحو ٨ مليارات دولار، أي أكثر من

مجموع تحويلات منظومة الأمم المتحدة برمتها. وهي تشارك في نصف عدد مشاريع البنك الدولي، ويلجا إليها المانحون الثنائون الرئيسيون بشكل متزايد كشريكة في التنفيذ، وهي تقوم أكثر فأكثر بدور الشريك التنفيذي الهام مع صناديق وبرامج الأمم المتحدة في الأنشطة الإنسانية وأنشطة الطوارئ وبدرجة أقل في أنشطة التنمية.

٢٢٩- ويصعب تصور كيف يمكن للأمم المتحدة أن تدير في المستقبل برنامجاً عالمياً دينامياً للنهوض بالمرأة ما لم تتم بتحليل وتوضيح وتعزيز علاقاتها التنفيذية الكثيرة الممكنة مع المنظمات غير الحكومية بشكل جدي. وقد أدلى الأمين العام ببيانات قوية حول الاعتراف بالمنظمات غير الحكومية كشريكة كاملة في الحياة الدولية، ويتزايد الاعتراف عالمياً وداخل الأمانة العامة والمنظومة بضرورة "العمل معاً". ولكن هذه النية يجب أن توضع موضع التنفيذ على الفور إذا كانت الأمم المتحدة تعتزم دعم برامج التنمية الاجتماعية القائمة على أساس المشاركة لصالح المرأة وكبرى المجموعات الأخرى دعماً حقيقياً وفعالاً.

٢٤٠- ولذلك تكرر المفتشة التوصية التي وردت في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٩٢ بأن يستكمل الأمين العام الاستعراض الإداري لعام ١٩٨٨ الذي لم يكتمل بشأن مشاركة المنظمات غير الحكومية في البرامج التنفيذية للأمانة العامة، وأن يصوغ بعد ذلك سياسة وإطاراً عامين لبرامج الأمم المتحدة الكثيرة التي تعمل مع المنظمات غير الحكومية. وتأمل المفتشة في أن تكون الاستجابة وشيكة هذه المرة. ذلك أن قضية تنفيذ برامج المرأة والبرامج الأخرى بنجاح في المستقبل أهم من أن تهمل أكثر من ذلك.

٧- دعم وقيادة هيئات الإدارة

٢٤١- جاء في مقترحات مشروع (أيار/مايو) لمنهاج العمل بأنه ينبغي للجمعية العامة، بوصفها الهيئة الرئيسية المختصة بوضع السياسات العامة وتقييمها فيما يتصل بمتابعة المؤتمر العالمي الرابع، أن تدمج قضايا نوع الجنس في جميع أعمالها. وينبغي لها أن تتولى تقييم التقدم المحرز في تنفيذ منهاج العمل، أولاً في دورتها الخمسين في عام ١٩٩٥ بالنظر في التقرير الذي سيتم وضعه عن المؤتمر وفي تقرير الأمين العام عن المتابعة، وبعد ذلك من خلال عملها المتواصل للنهوض بالمرأة ومن خلال استعراضات تنفيذ منهاج العمل في عامي ١٩٩٦ و١٩٩٨ وفي عام ٢٠٠٠.

٢٤٢- وتذكر مقترحات مشروع منهاج العمل مسؤولية المجلس الاقتصادي والاجتماعي عن الاشراف على التنسيق عند تنفيذ منهاج العمل على مستوى المنظومة. وينبغي كذلك دعوة المجلس الاقتصادي والاجتماعي الى استعراض ولاية لجنة مركز المرأة، وينبغي له ادراج قضايا نوع الجنس في مناقشته لجميع المسائل المتعلقة بالسياسة العامة. وقبل حلول عام ٢٠٠٠، ينبغي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي أن ينظر في تخصيص قسم واحد عالي المستوى على الأقل للنهوض بالمرأة وتنفيذ منهاج العمل، وقسم للتنسيق من أجل النهوض بالمرأة، وقسم للأنشطة التنفيذية يوجه نحو تحقيق الأنشطة الانمائية ذات الصلة بنوع الجنس وذلك بغرض إرساء مبادئ توجيهية وإجراءات لأغراض التنفيذ^(١١٥).

٢٤٢- وسوف يضع هذا الجدول بهذا التخطيط الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي في وضع ممتاز يتيح لهما الاشراف بدقة وقوة على تنفيذ جميع قضايا الإدارة وإجراءات السياسة العامة التي تم تعيينها في هذا التقرير. وتعتقد المفتشة أن قضايا الإدارة هذه، التي لم تمس في الماضي إلا مساً عاماً جداً، هي السبب الرئيسي وراء سوء التقدم الذي أحرز فيما مضى. ومثلما اشتمل الفصلان السابقان على قسم فرعي لتأكيد دور هيئات الإدارة الرئيسي في اتخاذ إجراءات لتعزيز برامج النهوض بالمرأة وتحسين مركزها، تختتم المفتشة هذا الفصل بملاحظة مفادها أنه لا غنى عن قيادة ودعم ومشاركة لجنة مركز المرأة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والجمعية العامة فهي ضرورة حتمية لتحسين هذه البرامج في المستقبل. ذلك أن الاهتمام الشديد بمتابعة البرامج والنتائج التي ستحققها يمكن أن يساعد الآن الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي ولجنة مركز المرأة في أن تبلغ أخيراً أهداف السياسة العامة التي سبق أن أعلنتها بوضوح منذ فترة طويلة من أجل النهوض بالمرأة وتحسين مركزها على صعيد العالم.

المرفق الأول

الهيئات الرئيسية في منظومة الأمم المتحدة القائمة بتنفيذ برامج من أجل النهوض بالمرأة

- ١- لجنة مركز المرأة التي أنشئت في عام ١٩٤٦ واحدة من اللجان الوظيفية الاثنتي عشرة التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي. وقد ازداد عدد الأعضاء فيها بالتدريج من ١٥ الى ٤٥ عضواً. وهي تجتمع سنوياً (على الأقل حتى عام ٢٠٠٠) في نيويورك. ولجنة مركز المرأة هي الهيئة الحكومية الدولية الرئيسية في الأمم المتحدة التي تقوم بوضع السياسة العامة وبرصد تنفيذ توصياتها فيما يتعلق بالنهوض بالمرأة في جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة. كما أنها قامت بدور الهيئة التحضيرية للمؤتمرات العالمية المعنية بالمرأة في الأعوام ١٩٨٠ و ١٩٨٥ و ١٩٩٥.
- ٢- اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. أنشئت في عام ١٩٨٢ للنظر في التقدم الذي أحرز في تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩. ويجتمع أعضاؤها من الخبراء البالغ عددهم ٢٢ عضواً سنوياً للنظر في التقارير الوطنية المقدمة عن التدابير المتخذة للامتثال للالتزامات المنصوص عليها في المعاهدات. وهي كهيئة تعاقدية تؤدي عملها باستقلال نسبي ولكنها ترفع تقاريرها سنوياً الى الجمعية العامة وتلقى الخدمات من شعبة النهوض بالمرأة.
- ٣- شعبة النهوض بالمرأة. أنشئت كتسم في الأمانة العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٤٦ وأصبحت شعبة في عام ١٩٨٨ وانتقلت من فيينا الى نيويورك في عام ١٩٩٣. وهي تقوم بدور الأمانة العامة الأساسية للجنة مركز المرأة واللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة وكمركز تنسيقي للمسائل المتعلقة بالمرأة. وتعد الوثائق والتقارير المختلفة لدعم عمل الآلية الحكومية الدولية وعملياتها في صنع القرار.
- ٤- معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث من أجل النهوض بالمرأة. أنشئ في عام ١٩٧٦ لاجراء بحوث الغرض منها إظهار دور المرأة بوضوح أكبر وإعداد مواد للتدريب لتيسير إدماج المرأة في عملية التنمية الجارية في بلدها. وهو جزء مستقل تماماً في منظومة الأمم المتحدة ويتم تمويله بالتبرعات.
- ٥- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. أنشئ في عام ١٩٨٤ للقيام بدور حفاظ يكفل مشاركة المرأة على نحو ملائم في توجيه الأنشطة الإنمائية ودعم الأنشطة الجديدة والنموذجية التي تعود بفائدة على المرأة بما يتمشى والأولويات الوطنية والإقليمية. وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وكالة شبه مستقلة داخل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وهو يمول بالتبرعات التي تبلغ نحو ١٠ الى ١٢ مليون دولار في السنة.
- ٦- الوكالات المتخصصة والكيانات المختلفة في الأمم المتحدة. يقوم كل منها بإدارة مركز تنسيق خاص بالمرأة. وغالباً وحدة أو برنامج بشكل يكفل إدماج اهتمامات المرأة في ولاية كل منها المحددة، وإدارة برامج مختلفة للنهوض بالمرأة. ويشارك معظمها أيضاً في الاجتماع المشترك بين الوكالات المخصص للمرأة، الذي تقرر في عام ١٩٧٦ على أن يجتمع وقت انعقاد الاجتماعات السنوية للجنة مركز المرأة وبدعم من شعبة النهوض بالمرأة.

المرفق الثاني

ثبت مختار بمراجع المنشورات والوثائق الهامة الصادرة عن منظومة الأمم المتحدة بشأن النهوض بالمرأة

منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة:

Women in agricultural development: FAO's Plan of Action, Illustrated version, FAO, Rome, 1990.

Women in agricultural development: Gender issues in rural food security in developing countries, FAO, Rome, 1990.

A gender-disaggregated data base on human resources in agriculture: Data requirements and availability, FAO, Rome, 1993.

الصندوق الدولي للتنمية الزراعية:

The state of world rural poverty: An inquiry into its causes and consequences, particularly Chapter 9, "Rural women in development", by Idriss Jazaury, Mohiuddin Alamgir and Thresa Panuccio, published for IFAD by New York University Press, 1992.

"Women livestock managers in the Third World: A focus on technical issues related to gender roles in livestock production", by M. Niamir-Fuller, Technical Issues in Rural Poverty Alleviation, Staff Working Paper 18, IFAD, Rome, December 1994.

The status of rural women in China, by Farhana Haque Rahman, IFAD, Rome, January 1995.

منظمة العمل الدولية:

ILO standards and women workers, ILO, 1990, (and also International labour standards and women workers: Information kit (multimedia), ILO, Geneva, 1993).

Women and work: Selected ILO policy documents, ILO, Geneva, 1994.

Gender issues in the world of work: Briefing kit: International Labour Office, Turin, 5-16 December 1994, ILO, 1994.

المنظمة البحرية الدولية:

IMO strategy for the integration of women in the maritime sector, IMO, May 1988.

"IMO medium-term plan for the integration of women in the maritime sector: Note by the Secretariat", IMO document TC 37/6 of 8 September 1992.

مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل):

Women in human settlements development: Getting the issues right, UNCHS, Nairobi, 1995.

"Why focus on women?: Myth and reality", (brochure), Women in Human Settlements Development Programme, no date.

"Moving toward the gendered city: Overview paper for HABITAT II Process", prepared by Jo Beall and Caren Levy, UNCHS (Habitat) Women in Human Settlements Development Programme, 1994.

منظمة الأمم المتحدة للطفولة:

The girl child: An investment in the future, Section for Development Programmes for Women, UNICEF, Revised Edition, 1991.

Girls and women: A UNICEF development priority, Women's Development Policy Unit, UNICEF, New York, 1993.

Capacity building for gender responsive programming, Women's Development Programmes, UNICEF, April 1994.

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة:

Anderson, Dr. Mary B., Women on the agenda: UNIFEM's experience in mainstreaming with women 1985-1990, UNIFEM, New York, May 1990.

Bunch, Charlotte and Reilly, Niamh, Demanding accountability: The global campaign and Vienna Tribunal for women's human rights, Center for Women's Global Leadership, New Jersey, and UNIFEM, New York, 1994.

Joekes, Susan and Weston, Ann, Women and the new trade agenda, UNIFEM, New York, 1994.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي:

Programming through the lens of Gender (package of eight booklets on such aspects as mainstreaming approaches, integrating gender concerns, and special initiatives), Gender in Development Programme, UNDP, New York, no date.

"Gender and governance", by Georgina Ashworth, UNDP Gender in Development Programme, Occasional Report Series, March 1995.

Human development report 1995, (Theme: Gender and development), UNDP, Oxford University Press, New York, 1995 (available in August 1995).

شعبة النهوض بالمرأة في الأمم المتحدة:

Women in a changing global economy: 1994 world survey on the role of women in development, Department for Policy Coordination and Sustainable Development, United Nations, New York, 1995.

لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي:

Regional Programme of Action for the Women of Latin America and the Caribbean, 1995-2001, ECLAC and UNIFEM, United Nations, Santiago, Chile, 1995.

لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ:

Integration of women's concerns into development planning in Asia and the Pacific, ESCAP, United Nations, New York, 1992.

Women in Asia and the Pacific 1985-1993, ESCAP, United Nations, New York, 1994.

"Guidelines on upgrading the legal status of women", ESCAP, Bangkok, no date.

لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا:

"Arab Plan of Action for the Advancement of Women to the Year 2005", document E/ESCWA/SD/1994/9 of 7 March 1995.

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة:

World education report 1995, UNESCO, Paris.

World science report 1995, UNESCO, Paris.

Gains and losses: Women in transition in Eastern and Central Europe, CEPES, UNESCO, Bucarest, 1994.

مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين:

UNHCR policy on refugee women, UNHCR, no date.

Guidelines on the protection of refugee women, UNHCR, Geneva, July 1991.

A UNHCR handbook: People-oriented planning at work: Using POP to improve UNHCR programming: A practical planning tool for refugee workers, by Mary K. Anderson, UNHCR, December 1994.

منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية:

"Participation of women in manufacturing: Patterns, determinants, and future trends", regional analyses by region, of ECA (US/RAF/93/128), ECE (XP/RER/94/110), ECLAC (CPD.12(SPEC.) and US/RLA/93/129), ESCAP (TF/RAS/91/E10)), and ESCWA (CPD. (SPEC.) DU/INT/93/326), Integration of Women in Development Unit, UNIDO, June 1994-March 1995.

"Training programme for women entrepreneurs in the food-processing industry", (brochure), UNIDO, no date.

"Programme concept: Thematic programme: Women entrepreneurs for industrial growth in selected subsectors and countries," UNIDO, January 1994.

معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث من أجل النهوض بالمرأة:

An excellent overview of programmes for women's advancement in the United Nations system over the past two decades, very recently updated, is provided by Pietila, Hilikka and Vickers, Jeanne, Making women matter: The role of the United Nations, (updated and expanded edition) Zed Books, London, 1994.

دائرة الأمم المتحدة للاتصال بالمنظمات غير الحكومية:

Putting gender on the agenda: A guide to participating in United Nations world conferences, UNIFEM and UN/NGLS, 1995.

صندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية:

Women's perspectives on family planning, reproductive health, and reproductive rights, Report of a Round Table, ICPD 94, United Nations Population Fund, no date.

Incorporating women into population and development: Knowing why and knowing how, UNFPA, New York, no date.

"From Cairo to Beijing: Integrating the recommendations of the ICPD Programme of Action into the Draft Platform for Action of the Fourth World Conference on Women", UNFPA, no date.

معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية:

From WID to GAD: Conceptual shifts in the Women and Development discourse, by Shahrashoub Razavi and Carol Miller, OP1, UNRISD, Geneva, February 1995.

The politics of integrating gender to state development processes: Trends, opportunities, and constraints in Bangladesh, Chile, Jamaica, Mali, Morocco and Uganda, by Anne Marie Goetz, OP2, UNRISD, Geneva, May 1995.

From vicious to virtuous circles? Gender and micro-enterprise development, by Linda Mayoux, OP3, UNRISD, Geneva, May 1995.

شعبة الإحصاءات بالأمم المتحدة:

Handbook for national statistical data bases on women and development, Department of International Economic and Social Affairs, Statistical Office, Social Statistics and Indicators, Series K, No. 6, United Nations, New York, 1990.

The world's women 1970-1990: Trends and statistics, Social Statistics and Indicators, Series K, No. 8, United Nations Statistical Office, UNICEF, UNFPA, UNIFEM, New York, 1991. (An updated edition, The world's women 1970-1995, will be forthcoming in late 1995.)

Wistat: Women's indicators and statistics spreadsheet database for microcomputers (Version 2): Users guide and reference manual, Department of Economic and Social Development, Statistical Division, Social Statistics and Indicators, Series K, No. 10, United Nations, New York, 1992.

برنامج الأغذية العالمي:

"WFP sectoral guidelines on women and development: Gender variables in food-assisted projects", WFP Committee on Food Aid Policies and Programmes, WFP/CFA:27/P/INF/4 of 17 April 1989.

"Food aid working for women: The World Food Programme and Women in Development", WFP, Rome, February 1992.

Starting right: Action research on infant feeding and child care, by Dr. Purnima Kashyap, WFP, New Delhi, 1994.

منظمة الصحة العالمية:

Womens health: Towards a better world, Report of the First Meeting of the Global Commission on Women's Health, WHO, Geneva, 1994.

Women's groups, NGOs and safe motherhood, by Marge Berer, Maternal Health and Safe Motherhood Programme, Division of Family Health, WHO/FHE/MSM/92.3, WHO, Geneva.

Human rights in relation to women's health: The promotion of women's health through international human rights law, WHO/DGH/93/1, June 1993.

الحواشي

(١) يرد استعراض ممتاز لبرامج النهوض بالمرأة في منظومة الأمم المتحدة على مدى العقدين الماضيين، استوفى من أمد وجيز جداً، في

Pietila, Hikka and Vickers, Jeanne, Making women matter: The role of the United Nations, (updated and expanded edition), Zed Books, London, 1994.

(٢) "النهوض بمركز المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة في عهد إدارة تنظيم الموارد البشرية والمساءلة: بداية جديدة؟"، JIU REP/94/3 ووثيقة الأمم المتحدة A/49/176 بتاريخ ١٧ حزيران/يونيه ١٩٩٤ و Add.1 بتاريخ ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٤؛ و

البيان الاستهلاكي للمفتشة أ. أ. دايس، المحاضر الموجزة، اللجنة الخامسة، A/C.5/49/SR.15 بتاريخ ٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤، ص ٧-٥ من النص الانكليزي.

(٣) "المساءلة، وتحسين الإدارة، والرقابة في منظومة الأمم المتحدة" الجزء الأول "استعراض عام وتحليل"، الجزء الثاني "جداول مقارنة"، JIU/REP/95/2, 1995.

(٤) ترد معلومات مختصرة أخرى عن طبيعة وأغراض هذه الكيانات في المرفق ١ بهذا التقرير.

(٥) "التنسيق المشترك بين الوكالات"، القرار ٢٧/٢٧، تقرير لجنة مركز المرأة، الوثائق الرسمية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ١٩٩٣، الملحق رقم ٧ (E/1993/27).

(٦) From WID to GAD: Conceptual shifts in the women and development discourse, by Shahrashoub Razavi and Carol Miller, UNRISD, Geneva, February 1995.

(٧) Jahan, Rounaq, The elusive agenda: Mainstreaming women in development. Zed Books, London and Atlantic Highlands, New Jersey, 1995, especially pages 13-14.

(٨) المرجع ذاته، ص ٤ - ٧.

(٩) "مقترحات مطروحة للنظر فيها لدى إعداد مشروع إعلان ومشروع منهاج العمل: في أعقاب ما نظرت له لجنة مركز المرأة في دورتها التاسعة والثلاثين"، (نسخة مبدئية غير منقحة) الوثيقة القادمة A/CONF.177/L.1، ١٥ أيار/مايو ١٩٩٥.

(١٠) Human development report 1995, (Theme: Gender and development), UNDP, Oxford University Press, New York, 1995 (available in August 1995).

(١١) المرجع ذاته.

الحواشي (تابع)

(١٢) "الاستعراض الشامل الذي يجرى كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية". قرار الجمعية العامة ٢١١/٤٤ بتاريخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩.

"دورة البرمجة الخامسة"، مقرر مجلس ادارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٣٤/٩٠ بتاريخ ٢٢ حزيران/يونيه ١٩٩٠.

"الاستراتيجية الإنمائية الدولية لعقد الأمم المتحدة الإنمائي الرابع"، قرار الجمعية العامة ١٩٩/٤٥ بتاريخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠.

"البيان الختامي الذي أدلى به رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن الجزء المتعلق بالتنسيق من أعمال المجلس" في "تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي"، وثيقة الأمم المتحدة A/47/3 بتاريخ ٢١ أيلول/سبتمبر ١٩٩٢، ص ١٢٨ - ١٢٩ من النص الانكليزي.

Oakley, Peter, et al., Projects with people: The practice of participation in rural development, (١٣) Chapter 4, "Participation as a strategy", prepared with the financial support of FAO, UNIFEM and WHO, International Labour Office, Geneva, 1991.

(١٤) "المساءلة، وتحسين الإدارة، والرقابة في منظومة الأمم المتحدة ...". JIU/REP/95/2، المرجع المذكور أعلاه، الجزء الأول "الملخص التنفيذي والاستنتاجات والتوصيات".

(١٥) انظر على سبيل المثال

Aburdene, Patricia and Naisbitt, John, Megatrends for women, Villard Books, New York and Toronto, 1992.

(١٦) "عملية الاستعراض والتقييم الثانية لتنفيذ استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة: تقرير الأمين العام: الإضافة: ثالثاً - العمل على الصعيد الدولي"، الوثيقة E/CN.6/1995/3/Add.10 بتاريخ ١٤ آذار/مارس ١٩٩٥.

(١٧) استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة، تقرير المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة: المساواة والتنمية والسلام نيروبي، ١٥-٢٦ تموز/يوليه ١٩٨٥، منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع A.85.IV.10.

(١٨) "الخطة المقترحة المتوسطة الأجل على نطاق المنظومة للنهوض بالمرأة ١٩٩٦-٢٠٠٠: مذكرة من الأمانة، E/1993/43 بتاريخ ١٩ نيسان/أبريل ١٩٩٣.

(١٩) "Jahan, The elusive agenda"، المرجع المذكور أعلاه، ص ١١-١٤.

"Gender equality and women's empowerment", [developed by Longwe, Clarke and Associates (٢٠) for UNICEF staff training purposes], Gender and Development Section and Training and Staff Development Sections, UNICEF, June 1994,

This particular "Resources: Readings" excerpt was drawn from Longwe, Sarah Hlupekile, From welfare to empowerment: The situation of women in development in Africa, Women in International Development, Working Paper No. 201, Michigan State University, 1990.

الحواشي (تابع)

"The OECD/DAC Expert Group on Women in Development", brochure, Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 1994, and (٢١)

Development Co-operation: Aid in transition: 1993 report, by Alexander R. Love, Chairman of the Development Assistance Committee, OECD, Part I, Chapter III, section "Work of the Expert Group on Women in Development", Paris, 1994, and

Development Co-operation: 1994 report, by James H. Michel, Chair of the Development Assistance Committee, OECD, Part II, Chapter 3, "Women and gender in development: the balance sheet for Beijing", Paris, 1995.

"FICSA special", brochure, FICSA Secretariat, Palais des Nations, Geneva, no date. (٢٢)

(٢٣) يعد معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية في إطار مشروع يرعاه بالاشتراك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يطلق عليه "Technical co-operation and women's lives: Integrating gender into development policy". سلسلة من تسع ورقات بحث لعرضها على مؤتمر بيلينغ. وقد ذكرت الثلاث الأولى منها. التي نشرت بالفعل حتى أيار/مايو ١٩٩٥. تحت اسم معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية في المرفق الثاني بهذا التقرير. أما الورقات الست المقبلة فهي:

efforts of UNDP, ILO and the World Bank to mainstream gender (OP4);
industrialization, trade and female employment in developing countries (OP5);
gender and the economics of family size (OP6);
bilateral assistance efforts to mainstream women (OP7);
NGOs and gender accountability (OP8); and
trends, prospects and policy issues in gender and agriculture (OP9).

يضاف إلى ذلك، أن هناك وثيقة غاية في الأهمية أعدها المعهد لمؤتمر القمة العالمية للتنمية الاجتماعية هي:

Is there a crisis in the family? by Henrietta Moore, OP3, UNRISD, Geneva, July 1994.

Winslow, Anne, Ed., Women, politics, and the United Nations, Contributions in Women's Studies No. 151, Greenwood Press, Westport, Conn., USA, (forthcoming, 1995). (٢٤)

"Report on women in the Professional category and above in the United Nations system" JIU/REP/77/7 of July 1977, (٢٥)

"Status of women in the Professional category and above: A progress report", JIU/REP/80/4 of March 1980, and

"Status of women in the Professional category and above: A second progress report", JIU/REP/82/4 of March 1982.

"Joint statement of the Eighteenth Ad-Hoc Inter-Agency Meeting on Women", 3-4 March 1994, to the Thirty-Eighth Session of the Commission on the Status of Women. (٢٦)

الحواشي (تابع)

(٢٧) "المساعدة التقنية والمرأة: من الإدماج في الأنشطة الرئيسية إلى المساهمة المؤسسية: مذكرة من الأمين العام، E/CN.6/1995/6 بتاريخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤.

(٢٨) Assessment of DAC members' WID policies and programmes: Overall report, under the auspices of the DAC Expert Group on Aid Evaluation, Canadian International Development Agency (CIDA), prepared by Johanna Schalkwyk, OECD, December 1994.

(٢٩) Mainstreaming gender: Are women staying afloat?: A study of the efforts of the UNDP, the ILO and the World Bank to institutionalize gender, OP4, UNRISD, Geneva, (forthcoming), and The politics of integrating gender to state development processes: Trends, opportunities, and constraints in Bangladesh, Chile, Jamaica, Mali, Morocco and Uganda, by Anne Marie Goetz, OP2, UNRISD, Geneva, May 1995.

(٣٠) Development Co-operation: 1994 report, op. cit., page 19

(٣١) "Guidelines for the integration of gender issues into the design, monitoring and evaluation of ILO programmes and projects", Evaluation Unit (PROG/EVAL), Bureau of Programming and Management, ILO, January 1995.

(٣٢) "Why focus on women?: Myth and reality", (brochure), Women in Human Settlements Development Programme, no date.

(٣٣) المرجع ذاته.

(٣٤) Programming through the lens of gender (package of eight booklets on such aspects as mainstreaming approaches, integrating gender concerns, and special initiatives), Gender in Development Programme, UNDP, New York, no date.

(٣٥) A UNHCR handbook: People-oriented planning at work: Using POP to improve UNHCR programming: A practical planning tool for refugee workers", by Mary B. Anderson, UNHCR, Geneva, December 1994.

(٣٦) "The FAO gender analysis training programme for professional staff", Women in Agricultural Development No. 7, FAO, Rome, 1992.

(٣٧) Capacity building for gender responsive programming, Women's Development Programmes, UNICEF, April 1994, and "Gender equality and women's empowerment", a UNICEF training package, op. cit.

(٣٨) "Briefing kit: Gender issues in the world of work", ILO, 1994

الحواشي (تابع)

(٣٩) "مقترحات أولية للخطة المتوسطة الأجل على نطاق المنظومة للنهوض بالمرأة للفترة ١٩٩٦-٢٠٠١" لجنة مركز المرأة، القرار ١/٢٧ لعام ١٩٩٣.

(٤٠) The progress of nations, UNICEF, New York, 1994.

(٤١) Demanding accountability: The global campaign and Vienna Tribunal for women's human rights, Center for Women's Global Leadership and United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), New Brunswick, New Jersey and New York, 1994.

(٤٢) "مقترحات مشروع منهاج العمل ..." الوثيقة القادمة A/CONF.177/L.1، ١٦ أيار/مايو ١٩٩٥، المرجع المذكور أعلاه، الفصل الخامس، وخصوصاً الفقرة ٣١٧.

(٤٣) المرجع ذاته، الفقرات ٣٥٤-٣٦٠.

(٤٤) "عملية الاستعراض والتقييم الثانية ..." "العمل على الصعيد الدولي"، E/CN.6/1995/3/Add.10، المرجع المذكور أعلاه.

(٤٥) "المساءلة، وتحسين الإدارة، والرقابة في منظومة الأمم المتحدة" JIU/REP/95/2 المرجع المذكور أعلاه، الجزء الثاني، الجدول ١.

(٤٦) The world's women 1970-1990: Trends and statistics, Social Statistics and Indicators, Series K, No. 8, United Nations, New York, 1991.

(٤٧) انظر Linda Mayoux, OP3, UNRISD, Geneva, May 1995, and

انظر "مقترحات ... مشروع منهاج العمل ..." A/CONF.177/L.1، ١٥ أيار/مايو ١٩٩٥، المرجع المذكور أعلاه، الفقرات ١٥٢-١٨٢.

(٤٨) انظر بين مصادر أخرى،

"مقترحات ... مشروع منهاج العمل ..." الوثيقة القادمة A/CONF.177/L.1، ١٥ أيار/مايو ١٩٩٥، المرجع المذكور أعلاه، الفقرات ١١٢-١٢١.

"القضاء على العنف ضد المرأة" قرار لجنة حقوق الإنسان ٨٥/١٩٩٥

Sexual violence against refugees: Guidelines on prevention and response, UNHCR, Geneva March 1995, and

Strategies for confronting domestic violence: A resource manual, United Nations, New York, 1993.

(٤٩) Gallagher, Margaret and Quindoza-Santiago, Lilia, Eds., Women empowering communication: A resource book on women and the globalisation of media, published by World Association for Christian Communication (London), Isis International (Manila), and International Women's Tribune Centre (New York), printed in Thailand, 1994.

الحواشي (تابع)

(٥٠) "مقترحات مشروع منهاج العمل" الوثيقة القادمة A/CONF.177/L.1، ١٥ أيار/مايو ١٩٩٥، المرجع المذكور أعلاه، الفقرات ٢٣٤-٢٤٥.

(٥١) "العمل مع المنظمات غير الحكومية: الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية مع المنظمات غير الحكومية والحكومات على مستوى القاعدة الشعبية والمستوى الوطني" JIU/REP/93/1، ووثيقة الأمم المتحدة A/49/122 و Add.1 بتاريخ ١٢ نيسان/أبريل ١٩٩٤.

(٥٢) Human development report 1993, published for the United Nations Development Programme, New York and Oxford, Oxford University Press, 1993, Chapter Five.

(٥٣) "المساءلة، وتحسين الإدارة، والرقابة في منظومة الأمم المتحدة" JIU/REP/95/2، الجزء الأول، المرجع المذكور أعلاه، الفقرتان ١٠ و ٢٢٤.

(٥٤) "Report of the first meeting of the Consultative Committee on Women", CAB/CCWGD/130, Paris, 18 July 1994, and

"Report of the second meeting of the Consultative Committee on Women", DRG-94/Conf.001/5, Paris, 28 February 1995.

(٥٥) "Women, health and development and Fourth World Conference on Women (Beijing, September 1995): Report by the Director-General", especially section II "Mechanisms in WHO to strengthen women's health", document A/48/37 of 20 April 1995.

(٥٦) "Administrative Committee on Coordination: First regular session of 1995", ACC/1995/4 of 3 March 1995, pages 9-11.

(٥٧) "المساءلة، وتحسين الإدارة، والرقابة في منظومة الأمم المتحدة"، JIU/REP/95/2، المرجع المذكور أعلاه، الجزء الأول، الفقرات ٩٨-١٠٦.

(٥٨) تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية، الجمعية العامة، الوثائق الرسمية، الملحق رقم ٢٠ (A/37/30)، المرفق الأول "دراسة في مفاهيم الحياة الوظيفية وأنواع التعيينات، والتطوير الوظيفي والمسائل ذات الصلة".

وتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ١٩٩٢، الجمعية العامة، الوثائق الرسمية، الملحق رقم ٢٠ (A/48/30)، الفقرة ٢٥٠.

(٥٩) "Report of the seventeenth session of the Sub-Committee on Staff Training," CCAQ, document ACC/1993/PER/R.15 of 2 June 1993, and

"Report of the eightieth session of the Consultative Committee on Administrative Questions (Personnel and General Administrative Questions)", document ACC/1994/4 of 30 March 1994, paras. 1-4 and 34-43.

(٦٠) "المساءلة، وتحسين الإدارة، والرقابة في منظومة الأمم المتحدة"، JIU/REP/95/2، المرجع المذكور أعلاه، الجزء الأول الفقرات ١٠٦-١٢٦ و ١٣٦-١٣٩، والجزء الثاني الجداول ٧ و ٨ و ٩.

الحواشي (تابع)

"UNDP in the '90s, No. 4: Managing personnel for change" (part of a series of public information papers to be revised and extended during 1995), UNDP Division for Public Affairs, New York, 1994. (٦١)

"Advancement of the status of women in the United Nations secretariat in an era of 'human resources management' and 'accountability'", JIU/REP/94/3 and A/49/176, op. cit., paras. 84-153. (٦٢)

أدرج صندوق الأمم المتحدة للسكان في احصاءات لجنة التنسيق الإدارية للموظفين تحت اسم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي كما أدرج في أرقام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في هذا الجدول أيضا. (وقد طلب من لجنة التنسيق الإدارية ومن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤخرًا أن يقدموا البيانات المتعلقة بصندوق الأمم المتحدة للسكان على استقلال في جميع التقارير المقبلة). وقد أظهرت الأرقام مستقلة هنا أيضا بالنسبة لصندوق الأمم المتحدة للسكان لتبيان أن هذا الصندوق يتمتع الآن بأعلى نسبة للموظفات من الفئة وما فوقها في منظومة الأمم المتحدة. (٦٣)

"Statistical report on the status of women in the United Nations common system: Note by the secretariat of the International Civil Service Commission", ICSC/37/R.16 of 24 February 1993. (٦٤)

"Advancement of the status of women in the United Nations Secretariat in an era of 'human resources management' and accountability", JIU/REP/94/3 and A/49/176, op. cit., Chapter III, "Recent efforts: The 'numbers game'". (٦٥)

"Improvement of the status of women in the Secretariat: Report of the Secretary-General", document A/C.5/40/30 of 8 November 1985. (٦٦)

المرجع ذاته، على نحو ما لخص وحلل فيما يتعلق بالإجراءات والمشاكل اللاحقة في "Advancement of the status of women...", JIU/REP/95/2 and A/49/176, op. cit., Chapter IV, "The continuing major obstacles". (٦٧)

Szalai, Alexander, The situation of women in the United Nations, UNITAR, 1973, and The United Nations and decision-making The role of women, Ed. by Davidson Nicol and Margaret Croke, UNITAR, 1978. (٦٨)

"Recruitment policy: Special measures for the recruitment of women: Note by the Secretariat of the International Civil Service Commission", ICSC/22/R.14 of 14 June 1985 and Add.1 of 20 June 1985 and (٦٩)

"Report on the status of women, including special measures for their recruitment; Note by the Secretariat of the International Civil Service Commission", ICSC/35/R.16/Rev.1 of 23 October 1992.

"Advancement of the status of women in the United Nations secretariat in an era of 'human resources management' and 'accountability'", op. cit., Chapter IV.A "The continuing major obstacles: Recruitment". (٧٠)

الحواشي (تابع)

- (٧١) "استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة". قرار الجمعية العامة ٢١٨/٤٨ بتاريخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢. القسم أولاً (هاء) الفقرات ٤-٦.
- (٧٢) "Personnel questions: (a) staffing of the agency's Secretariat (GC(XXXVI)/RES/598): (b) women in the Secretariat (GC(XXXVI)/RES/599)", IAEA documents GOV/2679-GC(XXXVII)/1071 of 25 August 1993 and GOV/2750-GC(XXXVIII)/12 of August 1994.
- (٧٣) "Evaluation de l'évolution des femmes au secrétariat: de l'UNESCO. Eléments d'appréciation du système de gestion des ressources humaines", Inspectorate General, IOM/95/Rapport No. I, UNESCO, 7 février 1995 (in French only).
- (٧٤) "APS/FSA special bulletin: Working Group on the Status of Women in FAO: Women as professionals in FAO" Some thoughts for further consideration", no date,
"Briefing on the status of women in FAO with an emphasis on women professional staff", Rome, 25 January 1995, and
"Conditions of women in the field: Health and security related issues", Prepared by the Field Staff Association of FAO/WFP, FICSA Council, Paper FICSA/C/47/CRP.39, Rome, 27 January 1994.
- (٧٥) "المساءلة وتحسين الإدارة والرقابة في منظومة الأمم المتحدة" JIU/REP/95/2, Part I. المرجع المذكور أعلاه. الفقرات ١٠٧-١١٥.
- (٧٦) Szalai, The situation of women in the United Nations, op. cit., pages 5, 17-18
- (٧٧) "Sixth report of the Steering Committee for the Improvement of the Status of Women in the Secretariat", Secretary-General's Bulletin, ST/SGB/252 of 20 October 1992, paras, 18-23.
- (٧٨) "Staff/Management Working Group on General Service Matters" Working Paper: List of recommendations", UNDP, undated.
- (٧٩) "National professional officers: Report of the working group: Note by the secretariat of the International Civil Service Commission", ICSC/40/R.10 of 19 May 1994.
- (٨٠) "Prevention of sexual harassment", (brochure), Consultative Committee on Administrative Questions, Geneva, January 1994.
- (٨١) "تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة". قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٦/١٩٩٤، ٢١ تموز/يوليه ١٩٩٤ الفقرتان ٨ و٩.
- (٨٢) "Promotion of equal treatment of men and women in the Secretariat and prevention of sexual harassment", UNIDO Information Circular UNIDO/DA/PS/INF.1248 of 26 May 1994.

الحواشي (تابع)

- (٨٣) "المساءلة، وتحسين الإدارة، والرقابة في منظومة الأمم المتحدة، الجزء الأول، المرجع المذكور أعلاه، الفقرات ٧٣-٧٩.
- (٨٤) Work-Family agenda for the World Bank: Report of a Joint Working Group, August 1992
- (٨٥) International Labour Office, Geneva, Conditions of Work Digest, issues as follows:
- "Work and Family: The child care challenge", 7(2), 1988, pages 1-303;
- "Part-time work", 8(1), 1989, pages 3-312;
- "Telework" 9(1), 1990, pages 1-252;
- "Hours we work: new work schedules in policy and practice", 9(2), 1990, pages 3-258;
- "Combating sexual harassment at work", 11(1), 1992, pages 1-300;
- "Preventing stress at work", 11(2), 1992, pages 1-275;
- "Workers' privacy part 2: monitoring and surveillance in the workplace", 12(1), 1993, pages 1-374;
- and
- "Worker's privacy, Part III: Testing in the workplace", 12(2), 1993, pages 3-361.
- (٨٦) "Work/family agenda: Note by the CCAQ Secretariat", Consultative Committee on Administrative Questions, document ACC/1995/PER/R.3 of 13 April 1995.
- (٨٧) "Programme for Staff Assistance", (brochure), UNDP, UNDP/UNFPA Headquarters, no date.
- (٨٨) "Report of the fifth meeting of staff counselors", Consultative Committee on Administrative Questions, document ACC/1995/PER/R.9 of 5 April 1995.
- (٨٩) مؤخرا في قرار الجمعية العامة ٤٩/٢٢٢ "ادارة الموارد البشرية"، ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤، القسم ثالثا، الفقرة ٤.
- (٩٠) "Political participation", in "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women", (information package), UNICEF and UNIFEM, New York, no date.
- (٩١) "Gender and governance", by Georgina Ashworth, UNDP Gender in Development Programme, Occasional Report Series, March 1995.

الحواشي (تابع)

(٩٢) انظر ضمن مؤلفات أخرى:

"The gender of international institutions", by Hilary Charlesworth, paper presented to the panel on "Theoretical perspectives on international institutions", American Society of International Law 89th Annual Meeting, New York, 5 April 1995,

Women, politics and the United Nations, Ed. by Anne Winslow, Contributions in Women's Studies, No. 151, Greenwood Press, Westport, Conn., USA, 1995 (forthcoming),

Women in politics and decision-making in the late twentieth century: A United Nations study, UN Publications, Sales No. E.91.IV.3, and Martinus Nijhoff, Dordrecht, the Netherlands and New York, 1991, and

"Expert group meeting: Gender and the Agenda for Peace", GAP/1994/1, Division for the Advancement of Women/Secretariat for the Fourth World Conference on Women, Department for Policy Coordination and Sustainable Development, United Nations, New York, December 1994.

Plan of action to correct present imbalances in the participation of men and women in (٩٣)

political life, adopted by the Inter-Parliamentary Council (Paris, 26 March 1994), Serie "Reports and documents", No. 22, Inter-Parliamentary Union, Geneva, 1994.

(٩٤) "مقترحات مطروحة ... لمشروع منهاج العمل...". الوثيقة القادمة A/CONF.177/L.1، ١٥ أيار/مايو ١٩٩٥. المرجع المذكور أعلاه، الفقرات ٣١٨-٣٢١.

(٩٥) المرجع ذاته. الفقرتان ٢٢٨-٢٢٩.

(٩٦) المرجع ذاته. الفقرة ٣٠٥.

(٩٧) المرجع ذاته. الفقرات ٣٠٧-٣٠٩ و ٣٢٧.

(٩٨) المرجع ذاته. الفقرات ٢٢٢-٢٢٦.

(٩٩) "الخطوات التي يتعين أن تتخذها شعبة النهوض بالمرأة لضمان قيام كيانات حقوق الإنسان المختصة في الأمم المتحدة بالتصدي بصفة منتظمة لانتهاكات حقوق المرأة بما في ذلك التقدم المحرز في إعداد خطة عمل مشتركة بشأن حقوق الإنسان للمرأة يقوم بتنفيذها مركز حقوق الإنسان وشعبة النهوض بالمرأة". الوثيقة E/CN.6/1995/13، المؤرخة في ٢٧ شباط/فبراير ١٩٩٥.

(١٠٠) "مسألة إدماج حقوق الإنسان للمرأة في آليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان". قرار لجنة حقوق الإنسان ٨٦/١٩٩٥ المؤرخ في ٨ آذار/مارس ١٩٩٥.

(١٠١) "مقترحات مطروحة ... لمشروع منهاج العمل ...". الوثيقة القادمة A/CONF.177/L.1، ١٥ أيار/مايو ١٩٩٥. المرجع المذكور أعلاه، الفقرتان ٣٣٥-٣٣٦.

الحواشي (تابع)

(١٠٢) منها في جملة أمور "معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ...: تقرير الأمين العام المقدم عملاً بقرار الجمعية العامة ١١١/٤٨، الوثيقة A/49/217 المؤرخة في ٧ تموز/يوليه ١٩٩٤.

"معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ...: تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بمسائل الإدارة والميزانية"، الوثيقة A/49/365 المؤرخة في ٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤.

و"صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة"، قرار المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ١٠/٩٥ المؤرخ في ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٥.

(١٠٣) "مقترحات مطروحة ... لمشروع منهاج العمل ..."، الوثيقة القادمة A/CONF.177/L.1، ١٥ أيار/مايو ١٩٩٥، المرجع المذكور أعلاه، الفقرة ٣٦١.

(١٠٤) المرجع ذاته، الفقرات ٣٠٠-٣٠٢.

(١٠٥) "النهوض بمركز المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة ..."، المرجع المذكور أعلاه، الموجز التنفيذي.

(١٠٦) "استراتيجية لإدارة الموارد البشرية في المنظمة"، A/C.5/49/5، المرجع المذكور أعلاه.

(١٠٧) "تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة: تقرير الأمين العام"، الوثيقة A/49/587، المؤرخة في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤.

و"تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة: تقرير الأمين العام"، A/CN.6/1995/7، المؤرخة في ٢١ شباط/فبراير ١٩٩٥.

(١٠٨) "إدارة الموارد البشرية"، قرار الجمعية العامة ٢٢٢/٤٩، المرجع المذكور أعلاه، الفرع الثالث، الفقرتان ٢ و٣.

(١٠٩) "تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة"، لجنة مركز المرأة، الوثيقة E/CN.6/1995/L.6، المؤرخة في ٢٢ آذار/مارس ١٩٩٥.

(١١٠) "مقترحات مطروحة ... لمشروع منهاج العمل ..."، الوثيقة القادمة A/CONF.177/L.1، ١٥ أيار/مايو ١٩٩٥، المرجع المذكور أعلاه، الفقرات ٢٨٦-٢٨٩، و٢٩٥ و٢٩٨ و٣٠٤ و٣٤٥.

(١١١) "العمل مع المنظمات غير الحكومية"، JIU/REP/93/1، المرجع المذكور أعلاه، الفقرات ١١٦-١٢٩.

(١١٢) المرجع ذاته، "الموجز التنفيذي"، التوصية رقم ٦.

الحواشي (تابع)

(١١٣) "العمل مع المنظمات غير الحكومية: مذكرة من الأمين العام"، A/49/122/Add.1، المرجع المذكور أعلاه.

(١١٤) "استعراض عام للترتيبات اللازمة لإجراء مشاورات مع المنظمات غير الحكومية: تقرير الأمين العام"، الوثيقة E/AC.70/1994/5، المؤرخة في ٢٦ أيار/مايو ١٩٩٤.

(١١٥) "مقترحات مطروحة ... لمشروع منهاج العمل ..."، الوثيقة القادمة A/CONF.177/L.1، ١٥ أيار/مايو ١٩٩٥، المرجع المذكور أعلاه، الفقرات ٣١٢-٣١٦.

- - - - -