الأمم المتحدة

DP/2006/5

Distr.: General
22 November 2005
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان

الدورة العادية الأولى لعام ٢٠٠٦

٢٠-٢٧ كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٦، نيويورك

البند ٤ من جدول الأعمال المؤقت

التقييم

تقييم تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

موجز

المحتويات

الصفحة

أولا - مقدمة ٢
ألف - الأسس المنطقية ٢
باء - الأهداف ٢
جيم - المفاهيم والمنهجية ٣
دال - أوجه القصور ٥
ثانيا - السياق ٦
ثالثا - النتائج ٨
ألف - السياسات والأولويات للفترة ١٩٩٦-٢٠٠٥ ..... ٨
باء - الهيكل المؤسسي ١٠
جيم - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجالات الممارسة ١٥
دال - تعزيز المساواة بين الجنسين ١٩
رابعا - الدروس المستفادة ٢٢
خامسا - التوصيات ٢٦

191205 191205 05-61535 (A)

أولا – مقدمة

ألف – الأسس المنطقية

١ – أوصى المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان في دورته العادية الثانية لعام ٢٠٠٢ بأن يجري برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تقييما شاملا لمدى تعميم مراعاة المنظور الجنساني فيه. وأبلغ مدير البرنامج المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام ٢٠٠٤ أن مكتب التقييم شرع في إجراء تقييم مستقل[(١)]. وقد تزامن اهتمام المجلس مع حاجة البرنامج إلى سبر فعالية نهجه وإقرار صحة نتائج الجهود التي بذلت من قبل لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والنهوض بالمساواة بين الجنسين.

٢ – ويقدم هذا التقرير موجزا لنتائج التقييم الذي أجراه فريق متعدد الاختصاصات في الفترة من كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٤ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٥.

باء – الأهداف

٣ – وفقا لبيان اختصاصات الإدارة وردها على التقرير المعنون ''تغيير مجرى التيار الرئيسي: الشؤون الجنسانية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (DP/2004/31)، كانت الأهداف المتوخاة من التقييم كما يلي:

(أ) تقييم ما أنجزه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لإحلال سياسات تعميم مراعاة المنظور الجنساني وضمان تنفيذها؛

(ب) تقييم الأداء العام للبرنامج الإنمائي في مجالي تعميم المنظور الجنساني، والمساواة بين الجنسين.

٤ – والتقييم المذكور إنما هو عبارة عن عملية تتطلع نحو استخلاص الدروس وتقييم النتائج. وهو إذ يسلم بأهمية الخبرات المكتسبة في الماضي، يقترح الخطوات العملية القادمة الواجب إتباعها للتقدم في المستقبل صوب تعميم مراعاة المنظور الجنساني والتأكد على وجه التحديد من أن تعميمه في الأنشطة الإنمائية للبرنامج قد أصبح ملمحا بارزا وجليا ويساهم في تحقيق التنمية العادلة بين الجنسين.

(١) DP/2004/31 رد الإدارة على التقرير المعنون ''تغيير التيار الرئيسي: تعميم المنظور الجنساني في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي''.

جيم –المفاهيم والمنهجية

المعنى المقصود بتعميم المنظور الجنساني

٥ – عَقِب المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة (بيجين ١٩٩٥)، اتخذت المؤسسات الإنمائية من 'تعميم مراعاة المنظور الجنساني' استراتيجية تكفل إدراج منظورات جنسانية في جميع المجالات والقطاعات وعلى جميع المستويات وذلك، قصد تعزيز المساواة بين الجنسين. وستعتبر الاستراتيجية أن الرجل والمرأة كلاهما يؤثران في التنمية ويستفيدان منها، وستراعي تعريف حقوق واستحقاقات كل منهما وتحدد أين تنتهي بالضبط حقوق واستحقاقات كل منهما وتبدأ حقوق واستحقاقات الآخر.

٦ – فالهدف واضح ولكن تطبيقه يصطدم بمشاكل على أرض الواقع حيث أنه اتضح من التقييم أن ثمة التباسا واسع النطاق في أوساط البرنامج الإنمائي بشأن معنى كلمة 'gender' وسبل تعميم مفهومها في عمليات المؤسسة. فهناك من يخلط بين 'تعميم المنظور الجنساني لأغراض التنمية' وبين المساواة بين الجنسين في إدارة الموارد البشرية؛ وهناك آخرون يرون أن كلمة 'gender' ليست سوى مرادف لكلمة 'المرأة' ومن ثم فهم يختزلون مفهومها في إضافة نشاط نسائي إلى مشروع من المشاريع أو إحصاء عدد النساء المستفيدات منه.

٧ – ومثلما عليه الحال بالنسبة لكلمة 'gender' فإن كلمة 'mainstreaming' هي أيضا، ليس من السهل ترجمتها في معظم اللغات الأخرى. وتستعمل هذه الكلمة في الإنكليزية الآن على نطاق واسع بدرجة فقدت معها معناها إلى حد ما.

٨ – ومن المهم، في العمل الذي يقوم به البرنامج الإنمائي في مجال التنمية البشرية، التمييز بوضوح بين تعميم المنظور الجنساني والهدف المتوخى منه أي دعم المساواة بين الجنسين. ذلك أن من المفترض أن تترجم فعالية تعميم مراعاة المنظور الجنساني إلى تنمية تعزز المساواة بين الجنسين، وتذلل العقبات الحائلة دون تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية السليمة بيئيا. ولما كان هذا الهدف ليس واضحا تماما في جميع الحالات، فإن ذلك ربما يجعل من تعميم المنظور الجنساني مجرد نهج تقني بلا وجهة أو أهداف واضحة.

٩ – وينطوي تحليل الفوارق بين الجنسين على بعد سياسي. فأوجه عدم المساواة وعدم العدالة في العلاقات بين الرجل والمرأة تثير القلق على حالة حقوق الإنسان مما يثير بدوره القلق على التنمية المستدامة: التعرض لحالة المرأة في ضوء نهج يحلل الفوارق بين الجنسين يضع تبعيتها للرجل في سياقها الصحيح.

١٠ - وفيما يلي تعريف تعميم مراعاة المنظور الجنساني (ECOSOC 1997/2) الذي استعمل في التقييم وهو نفس التعريف المعتمد على كل مستويات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي:

... عملية لتقدير الآثار المترتبة على أي إجراء يعتزم اتخاذه بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع الميادين وعلى كل المستويات بالنسبة للنساء والرجال، فهي استراتيجية لجعل اهتمامات وتجارب الرجال والنساء على حد سواء بعدا أساسيا في تصميم السياسات والبرامج وفي تنفيذها ورصدها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بحيث يستفيد منها الرجال والنساء على نحو متساو فلا يكرس انعدام المساواة. والهدف النهائي هو تحقيق المساواة بين الجنسين.

١١ - وهكذا، يتناول التقييم مجمل عمل البرنامج الإنمائي بما في ذلك سياساته تجاه الشركات والمؤسسات، ومساهمته في تشكيل ملامح السياسات الإنمائية الوطنية والدولية، وبرامجه الإقليمية والقطرية. ويتطلب تعميم مراعاة المنظور الجنساني من البرنامج الإنمائي القيام بما يلي:

(أ) كفالة أن يكون تحليل الفوارق بين الجنسين عنصرا ثابتا في جميع أنشطته؛

(ب) اعتبار تعزيز المساواة بين الجنسين عنصرا رئيسيا في حواره مع شركائه بشأن السياسات العامة؛

(ج) وضع استراتيجيات لكفالة قدرته على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع أنشطته، بما فيها الأنشطة المتعلقة بصنع السياسات، والخبرات، والموارد البشرية والمالية.

١٢ - وليس ثمة ما يمنع من أن تكون هناك، إلى جانب استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني، تدخلات مركزة لفائدة المرأة ما دامت تنجز في إطار تلك الاستراتيجية.

النطاق والنهج

١٣ - يشمل نطاق هذا التقييم ما يلي: ما وصل إليه البرنامج الإنمائي في تعميم مراعاة المنظور الجنساني لتعزيز المساواة بين الجنسين في سياساته وبرامجه، وقدرته على تعميم المنظور الجنساني، ومجالات قيادة وإدارة عملية تعميمه، والدعوة والدخول في شراكات، والرصد والإبلاغ، والموارد المالية والبشرية. وينصب محط التركيز على تقييم منجزات البرنامج الإنمائي ونقائصه الرئيسية بغية تقديم توصيات لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

١٤ - وقد تناول التقييم المسائل المتعلقة بالتنفيذ في الميدان، وتوليد المعارف ونشرها في المقر، والسياسات والقيادة على مستوى المؤسسة. وكان الفريق التقى بمجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة والشركاء من داخل البرنامج الإنمائي وخارجه.

الطرائق

١٥ - فيما يلي مجموعة النهج ومصادر البيانات المتنوعة التي استعين بها في إجراء التقييم وسمحت للفريق بأن ينوع بحوثه ويتوصل إلى استنتاجات قوية:

(أ) استعراض أولي لوثائق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛

(ب) زيارات إلى ١٤ بلدا: إجراء مقابلات مع الموظفين وتشكيل أفرقة مناقشة بالاشتراك معهم، ومقابلات مع المانحين؛ والحكومات؛ والمنظمات القائمة على مستوى القواعد الشعبية؛ والمنظمات النسائية، والأكاديميات. وقد قدم خبير استشاري من كل بلد من البلدان المشمولة بالزيارات تقريرا يتضمن معلومات أساسية عن البلد المعني[٢]؛

(ج) إجراء دراسة استقصائية عبر الإنترنت شملت ١٦٦ مكتبا قطريا أجاب عليها ٩٨ مكتبا؛

(د) إجراء مقابلات في المقر مع أعضاء المجلس التنفيذي ومع موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وسائر مؤسسات الأمم المتحدة.

دال - أوجه القصور

١٦ - تفتقر سياسات البرنامج الإنمائي في تعميم مراعاة المنظور الجنساني إلى أهداف وغايات ومواعيد واضحة مما يتعذر معه إخضاع التقدم المحرز للقياس الكمي. ولم تكن المهلة المطلوبة لإجراء التقييم كافية لتقييم آثار ووقع تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المشاريع والبرامج المضطلع في كل بلد من البلدان. غير أنه أمكن للقائمين على التقييم تقييم الاهتمام الموجه إلى العلاقات الجنسانية في السياسات والبرامج والتدابير المؤسسية القائمة في كل بلد.

(٢) البلدان الـ ١٤ هي: البوسنة والهرسك، بوليفيا، جنوب أفريقيا، رواندا، السلفادور، السنغال، سوازيلند، الفلبين، قيرغيزستان، كازاخستان، الكاميرون، مصر، المغرب، الهند، وسبقت هذه الزيارات زيارة تجريبية إلى ترينيداد وتوباغو في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤.

ثانيا – السياق

السياق العالمي

١٧ – يشير تقرير الأمين العام لعام ٢٠٠٥[٣] إلى المكاسب التي جنتها المرأة في السنوات العشر التي تلت المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، المتمثلة خاصة في زيادة عدد النساء في عضوية البرلمانات؛ وتضييق الهوة الفاصلة بين الجنسين في عدد الملتحقين بالتعليم؛ وزيادة عدد النساء في صفوف القوى العاملة؛ وانخفاض معدلات الإنجاب؛ وزيادة الاهتمام بالصحة الجنسية والصحة الإنجابية والحقوق القائمة في هذين المجالين؛ والعنف ضد المرأة وعدم تكافؤ ميزان القوى في العلاقات بين الجنسين. غير أن التقرير يلاحظ أن مواقف الناس لا تزال أبعد من أن تكون مواكبة للسياسات.

١٨ – علاوة على ذلك، حدثت ردود فعل من جانب المدافعين عن ''الأدوار الجنسانية التقليدية'' ونكسات على عدة جبهات تشمل ضعف الإطار المتعدد الأطراف بسبب النزعة العسكرية والحروب. وما برح تركيز واضعي السياسات يتحول بصورة متزايدة لينصب على الأمن والدفاع، متجاهلين في أحيان كثيرة احتياجات الفقراء حتى عندما تواجه المرأة تحديات اكبر. وتتراوح هذه التحديات من انتشار فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز إلى بيئتي الصراع وما بعد الصراع التي تتعرض فيهما حياة المرأة للخطر، فضلا عن التدابير في مجال التعمير التي كثيرا ما تهمش المرأة. ويمكن لآثار فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز أن تكون مدمرة للمرأة التي تمثل أكثر المجموعات ضعفا في أفقر البلدان.

١٩ – وخلقت العولمة مزيدا من الوظائف للمرأة ولكن لازمتها مخاطر أيضا تشمل القضاء على بعض أشكال الحماية التي عادة ما تكفلها العمالة النظامية. ويعتبر مستوى الاتجار في النساء للأغراض الجنسية المتزايد على الدوام احد مظاهر مخاطر العولمة.

٢٠ – ومع ذلك ينطوي قبول إطار وقواعد دولية معيارية لتمكين المرأة على إمكانية تعزيز المساواة بين الجنسين. وكان برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة من بين أوائل الداعين إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني: واليوم فإن معظم الشركاء الإنمائيين والمانحين الدوليين يلتزمون بهذا المبدأ. وتشمل جوانب التقدم الملحوظ الذي أُحرز وضع قضية تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين في صلب الشواغل الإنمائية بفضل الأهداف الإنمائية للألفية ومؤتمر القمة العالمي الذي انعقد في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥.

---

(٣) ''استعراض تنفيذ نتائج المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة المعنونة 'المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين، والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين'، تقرير الأمين العام'' E/CN.6/2005/2.

الإطار المؤسسي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي

٢١ - تعتبر سمعة البرنامج الإنمائي بين الحكومات كشريك يعتمد عليه وفي أوساط المجتمع المدني ''كوسيط نزيه'' ميزته النسبية في المجال الجنساني ومجالات التنمية الأخرى. والكثيرون من أصحاب المصلحة يعتبرون البرنامج شريكا يضفي الشرعية على الشراكة ويطرح قيما ومعايير مقبولة دوليا. وللبرنامج الإنمائي أيضا مسؤوليات محددة - منها على سبيل المثال ما يتعلق بالأهداف الإنمائية للألفية - يستمد منها التزامه وتتهيأ له في إطارها فرصة النهوض بالمساواة بين الجنسين.

٢٢ - وشهد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إعادة تنظيم مستمرة في العقد الماضي. وبدءا من عام ١٩٩٩ أعاد البرنامج صياغة إدارة برامجه ونظم رصده، ووضع آليات من قبيل تقارير الإطار التمويلي المتعدد السنوات ونظام أطلس للمحاسبة. وكان للتركيز على تعزيز التعاون والتنسيق بقدر أكبر داخل منظومة الأمم المتحدة آثار محددة على البرنامج بوصفه المنظمة الرائدة في مجال التنسيق.

مقررات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المهمة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني
١٩٨٧: أولا إنشاء شعبة دور الجنسين في التنمية
١٩٩٢: تحويل شعبة دور الجنسين في التنمية إلى برنامج دور المرأة في التنمية الذي أصبح تابعا لمكتب السياسات الإنمائية بغية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وتقديم التوجيه بشأن السياسات الجنسانية، وتعزيز المسائل الجنسانية كموضوع شامل.
١٩٩٤: التوازن بين الجنسين في السياسات الإدارية (١٩٩٥-١٩٩٧).
١٩٩٦: الرسالة المباشرة رقم ١١ الموجهة من مدير البرنامج الإنمائي إلى جميع الممثلين المقيمين توجه ١٠ في المائة من البرمجة العالمية و ٢٠ في المائة من البرمجة الإقليمية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والنهوض بالمرأة.
١٩٩٨: التوازن بين الجنسين في السياسات الإدارية، المرحلة ٢ (١٩٩٨-٢٠٠١).
٢٠٠٠: أصبحت المسائل الجنسانية هدفا استراتيجيا في إطار النتائج الاستراتيجية للبرنامج الإنمائي وموضوعا شاملا في مجالات الممارسة الستة.
٢٠٠١: عينت المديرة التنفيذية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة بصفتها الشخصية مناصرة للمساواة بين الجنسين في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
٢٠٠٣: التوازن بين الجنسين في السياسات الإدارية (٢٠٠٣-٢٠٠٦).

٢٠٠٤: أصبحت المساواة بين الجنسين محركا لتحقيق فعالية التنمية ومجالا من مجالات الخدمة في إطار الغاية الإنمائية لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية والتخفيف من حدة الفقر البشري (الإطار التمويلي المتعدد السنوات ٢٠٠٤-٢٠٠٧).
٢٠٠٤: عينت المديرة التنفيذية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة مستشارا خاصا لمدير البرنامج الإنمائي في مجال شؤون الجنسين.
٢٠٠٤: استحدث برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لوحة قياس درجة تمثيل الجنسين والتنوع لقياس ورصد فعالية نهج التوازن بين الجنسين في سياسات شؤون الموظفين الذي يتبعه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
٢٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٣: اعتمد المجلس التنفيذي الاستراتيجية وخطة العمل المؤسسيتين لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجال الشؤون الجنسانية اللتين أعدتهما وحدة شؤون الجنسين واللتان تحثان البرنامج الإنمائي ''على زيادة توسيع أعماله بشان إدماج المنظور الجنساني في الأنشطة الرئيسية، بما في ذلك عن طريق زيادة الموارد المالية والبشرية المخصصة لدعم تنفيذ خطة العمل''.

ثالثا – النتائج

ألف – السياسات والأولويات للفترة ١٩٩٦-٢٠٠٥

٢٣ - يُعتبر سجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي سجل البدايات الجيدة والزخم المفقود - أو ما يمكن أن يُسمى ''بتبخر السياسات'': الإعلانات المتقطعة (انظر التسلسل أعلاه) والإشارات المشوشة.

٢٤ - وانتشر استخدام مصطلح ''تعميم مراعاة المنظور الجنساني'' على نطاق واسع بعد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي انعقد في عام ١٩٩٥. وأعلن مدير البرنامج الإنمائي مجددا في مذكرته المؤرخة تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦ التزام البرنامج الإنمائي بالمساواة بين الجنسين، وخصص موارد ضخمة ووظائف لهذا الغرض: وكان يتعين أن يوجه البرنامج الإنمائي ٢٠ في المائة من البرمجة العالمية و ٢٠ في المائة من البرمجة الإقليمية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني والنهوض بالمرأة مع تعزيز قدرات الموظفين. غير أن توجيهات البرنامج الإنمائي في هذا الشأن لم تتضمن أي آليات متابعة، ويبدو أن السياسة لم تنفذ على نحو سليم أو بصورة متساوية.

٢٥ - ونصت المذكرة على تعيين مستشارين في مجال دور الجنسين في التنمية على أساس تجريبي، وتدريب موظفي مراكز تنسيق الشؤون الجنسانية في جميع المكاتب القطرية بالإضافة إلى موظفي المنظمات الحكومية وغير الحكومية الرئيسية، وإنشاء شبكة للبحث والتعلم التفاعليين لا تزال قائمة. وقد نُفذت معظم هذه التدابير.

٢٦ - واعتمد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تعريف المجلس الاقتصادي والاجتماعي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني لعام ١٩٩٧، وفي عام ١٩٩٨ حدد مفهوم ''التنمية المستدامة التي يكون الإنسان محورها وجوهرها'' إطار سياساته وبرامجه الذي يتضمن مجال النهوض بالمرأة كأحد مجالات التركيز الخمسة. ولكن في ظل الضغوط لتخفيض التكاليف وزيادة الفعالية، أعادت خطة العمل للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٣ توجيه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بوصفه منظمة ''قائمة على المعرفة'' مع إيلاء الأولوية إلى الدعوة وإسداء المشورة النظرية في مجال السياسات. كما ضيقت الخطة من نطاق التركيز وخفضته من ستة مجالات تركيز مواضيعية إلى خمسة مجالات ممارسة، وأصبحت المساواة بين الجنسين موضوعا شاملا.

٢٧ - وفي مذكرته المؤرخة ١٦ آب/ أغسطس ٢٠٠١ والموجهة إلى منسقي الأمم المتحدة المقيمين أكد مدير البرنامج الإنمائي مجددا أن المساواة بين الجنسين لا تزال تعتبر التزاما أساسيا، وأبلغ المنسقين المقيمين عن العديد من الخطوات لتنفيذ المساواة بين الجنسين. كما عين بموجب نفس المذكرة مديرة صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة مناصرة بصفتها الشخصية لقضايا الجنسين في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مع التشديد على أن ''... هذا لا يعني تخلي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عن مسؤوليته إزاء تعميم مراعاة المنظور الجنساني''.

٢٨ - غير أن الميزانية المخصصة للبرنامج الجنساني العالمي للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤ كانت ١,٥ مليون دولار، أي خُمس الميزانية السابقة البالغة ٧,٧ مليون دولار. ويبدو أن هذا التخفيض في الميزانية بالإضافة إلى مجال خطط العمل يوحيان بأن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ربما يتخلى عن مهمة تعميم مراعاة المنظور الجنساني لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. وربما افترض موظفو البرنامج الإنمائي في ضوء هذه التغييرات أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني لم يعد أولوية.

٢٩ - وفي عام ٢٠٠٢ أصدر مكتب السياسات الإنمائية مذكرة سياسة عامة عن المساواة بين الجنسين تصف المداخل الفعالة للنهوض بالمساواة بين الجنسين. ولكن من المرجح أن تكون حدة الرسائل التي تنطوي عليها هذه المذكرة قد خفت بسبب عدم تشديد البرنامج الإنمائي على مراعاة المنظور الجنساني أو النهوض بالمساواة بين الجنسين بوصفهما أولويتين في إطار عمليته للتغيير الإداري. ورغم أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني ينطبق على كل مجالات عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فإن وضع وحدة شؤون الجنسين ضمن مجال الممارسة الخاص بمحاربة الفقر (انظر أدناه) يوحي بغير ذلك.

٣٠ - وقد بعث الإطار التمويلي المتعدد السنوات للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧ من جديد مفهوم إدماج شؤون الجنسين في كل مجالات عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مع أربع مسائل تتعلق ''بمحرك تحقيق المساواة بين الجنسين'' لأغراض الإبلاغ، وانتهاج المساواة بين الجنسين كمحرك لتحقيق فعالية التنمية. علاوة على ذلك أصبح تعميم مراعاة المنظور الجنساني مجالا من مجالات الخدمة (١,٦) في إطار محاربة الفقر وتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية.

٣١ - وطلب المجلس التنفيذي وضع استراتيجية وخطة عمل مؤسسيتين قدمت بشأنهما وحدة الشؤون الجنسانية نسخة منقحة في نيسان/أبريل ٢٠٠٥. وتشمل الخطة التركيز على المكاتب القطرية فيما يتعلق بوضع أطر عمل جديدة للأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وفيما يتعلق بالتدريب أيضا. وفي ٢٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٥ اعتمد المجلس الخطة وحث أيضا برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ''على زيادة توسيع أعماله بشان إدماج المنظور الجنساني في الأنشطة الرئيسية، بما في ذلك عن طريق زيادة الموارد المالية والبشرية المخصصة لدعم تنفيذ خطة العمل''، وطلب المجلس إلى مدير البرنامج الإنمائي ''أن يضع خطة عمل للشؤون الجنسانية خلال عام ٢٠٠٧ تشمل مصفوفة النتائج، آخذا في اعتباره الإطار التمويلي المتعدد السنوات: ... علاوة على نتائج التقييم المستقل الجاري...''.

باء - الهيكل المؤسسي

وحدة الشؤون الجنسانية

٣٢ - لقد عكست مختلف الهياكل المعنية بتنفيذ سياسات تعميم مراعاة المنظور الجنساني موقف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إزاء مسألة تعميم مراعاة المنظور الجنساني. فقد قامت الإدارة بتحريك الهياكل من مكان إلى آخر، مما أدى إلى غموض وانحسار في الرؤية، كما أنها خصصت موارد غير كافية من الموظفين والموارد المالية.

٣٣ - فعندما أنشئ مكتب سياسات التنمية في عام ٢٠٠٠، كان يتألف من ستة مجالات من مجالات الممارسة هي: الفقر، وحُسن الإدارة، والطاقة والبيئة، وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (منذ عام ٢٠٠١)، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومنع الأزمات وتحقيق الانتعاش. وكان مقر وحدة الشؤون الجنسانية ضمن مكتب سياسات التنمية الذي يقع ضمن اختصاص الفريق المعني بمكافحة الفقر، وقدمت الإرشاد بشأن السياسات والبرامج الجنسانية، وبشأن النهوض بالمسائل الجنسانية باعتبارها موضوعا شاملا لعدة مسائل.

٣٤ - وإذا كان هذا الموقع يبرز أهمية مراعاة المسائل الجنسانية في التصدي للفقر، فإنه يوحي أيضا أن الاعتبارات الجنسانية ليست مرعية بشكل معمم عبر جميع مجالات الممارسة.

ونُقل موقع وحدة الشؤون الجنسانية في عام ٢٠٠٤ لتتبع مباشرة مدير مكتب سياسات التنمية، وهو ما يعني أن مهمتها تشمل جميع مجالات الممارسة. ومن بين موظفي الوحدة الخمسة، كان اثنان فقط يحملان في مطلع عام ٢٠٠٥ عقودا من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

مستشارو القضايا الجنسانية ومسؤولو التنسيق في الشؤون الجنسانية على المستويين الإقليمي والقطري

٣٥ - لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي مستشار لقضايا الجنسين في ستة من مراكز الخدمات الإقليمية التابعة له. وهم يعملون بهمة عالية في تقديم المشورة للمكاتب القطرية، وتنظيم الدورات التدريبية ووضع أدلة عملية وكتيبات، ويقومون بدور هام في ''تعميم المنظور الجنساني'' في الأنشطة الإقليمية. ولكن لا سلطة لهم على مسائل المتابعة ولا هم يتحكمون فيها، علما بأنهم يحملون أثقالا فوق طاقتهم، إذ عليهم التعامل مع عدة بلدان. أما على المستوى القطري والمقر، فقد اعتمد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي نظام مراكز التنسيق في الشؤون الجنسانية. إلا أن دور هؤلاء المنسقين غالبا ما يكتنفه الغموض ويفتقر إلى تعريف جيد. ففي المكاتب القطرية، يتوقع منهم على نحو متفاوت أن يكونوا مصدرا للخبرة، وهمزة الوصل بالمقر، ومجمعي المعلومات المتعلقة بمسائل الجنسين وبالمرأة، ومناصري هذه المسائل داخليا. على أنهم كثيرا ما يفتقرون إلى توصيف واضح لوظيفتهم، ولا يكاد زملاؤهم يفقهون شيئا عن دورهم. وغالبا ما يكون هؤلاء المنسقون مبتدئون، يتقاضون رواتبهم من تمويل لا يعول عليه ومؤقت، ويعتنون فوق ذلك بحافظة القضايا الجنسانية إضافة إلى مسؤولياتهم الأخرى. وبالرغم من ذلك كله، ثمة قلة من البلدان التي جرى فيها توسيع قدرة هؤلاء المنسقين بنجاح.

التوجيه وبناء القدرات

٣٦ - قدمت وحدة الشؤون الجنسانية ملاحظات توجيهية، وأصدرت في عام ٢٠٠٤ تقريرا هاما بعنوان ''تحويل اتجاه التيار الرئيسي: الشؤون الجنسانية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي''. وتولّد عن مجالات الممارسة لمكتب سياسات التنمية وثائق ومجموعة أدوات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛ وثمة مورد معلومات ومنتدى للحوار على الإنترنت (GenderNet) ونظام جديد لشبكات إدارة المعارف على أساس قطري تستفيد من تجارب الحكومات والمجتمع المدني والأوساط الأكاديمية، فضلا عن منظومة الأمم المتحدة والمانحين.

٣٧ - ويمكن الحصول على التوجيه أيضا بصفة شخصية من وحدة الشؤون الجنسانية التابعة لمكتب السياسات الإنمائية، ومن مجالات الممارسة القطاعية والمكاتب الإقليمية، ومن

المستشارين الإقليميين في المسائل الجنسانية، والخبراء في الشأن الجنساني من مؤسسات أخرى تابعة للأمم المتحدة، ومن خبراء وطنيين.

٣٨ - على أنه لا شيء يحفّز الموظفين غير اهتماماتهم الخاصة والمبادرات التي يضطلعون بها لاستعمال هذه الموارد، تماما كما لا توجد مكافآت على اقتناص الفرص التدريبية أو عقوبات على تجاهلها.

٣٩ - ولن يكون للسياسات والولايات أثر يذكر ما لم يستوعب موظفو برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المسألة الجنسانية، وما لم يملكوا ناصية المهارات التي تمكنهم من تعميم مراعاة المنظور الجنساني في محيط عملهم. وأحد الجوانب الأكثر إثارة للإحباط في عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني هو قيامه بمحاولات محدودة فقط لبناء الفهم في أوساط الموظفين عن طريق أنشطة التدريب أو الإرشاد أو التقييم الرسمية. وقد أوقفت مبادرة هادفة في عام ٢٠٠١ لأسباب تتعلق بالميزانية ولم يقدم منذئذ أي تدريب بإدارة مركزية. وقد أحرزت وحدة تدريبية عبر الحاسوب مباشرة نجاحا جزئيا، وستطلق مبادرة جديدة في أواخر عام ٢٠٠٥.

٤٠ - وكانت هناك بعض الأنشطة التدريبية الفعالة على المستويين الإقليمي والقطري، رغم أن العديد من البرامج تطغى عليها العمومية وتفتقر إلى الخبرة المركزة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مختلف مجالات الممارسة.

٤١ - وتتمتع الحكومات والمجتمع المدني في بعض البلدان بمعرفة بالمسائل الجنسانية وبالاستعداد لمعالجتها أكثر مما يتمتع به برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. فثمة في العديد من البلدان خبراء وطنيون بقضايا الجنسين، يتمتعون بميزة مضاعفة هي استيعاب السياق المحلي. وهذه الخبرة كثيرا ما تُغفل وقلّما تستخدم.

الرصد والإبلاغ

٤٢ - ثمة عمليتان حديثتان هما عملية رسم الخريطة الجنسانية ومسائل الدافع الجنساني في سياق الإطار التمويلي المتعدد السنوات، سجلتا تحسبا في المساعي التي يبذلها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لإنشاء نظام رصد لعملية وضع برامج تركز على تعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين والإبلاغ عنها.

٤٣ - على أن الرصد الفعال يقتضي استيعاب المعلومات وفهمها؛ ويعني أن تترتب عليه نتائج للذين يقومون بالإبلاغ (كالحصول على مزيد من التمويل على إظهار الالتزام مثلا)؛ وهو يشكل أساسا للمناقشات، أو البحث، أو الدعم الفني، أو تبادل الدروس المستخلصة.

وبهذه المعايير، يظل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عديم الفعالية، على المستويين العالمي والقطري معا.

الموارد المالية

٤٤ - لم يكن بوسع التقييم أن يقدم تقديرات مؤكدة لموارد البرنامج المخصصة للمسألة الجنسانية، لأن الكثير من المعلومات إما أنها مفقودة أو غير مكتملة أو غير متسقة. فلا توجد أية معلومات متاحة مركزيا عن المخصصات للمسألة الجنسانية عبر برامج المكاتب القطرية؛ وإذا كان من السهل نسبيا تحديد وحصر النفقات على البرامج لاسيما تلك الموجهة 'للمرأة' و'للمسألة الجنسانية'، فإن منهجيات البرنامج الإنمائي تحول دون تقدير النفقات على البرامج التي تنطوي على إيلاء الاهتمام بمسألة تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٤٥ - وتبيّن هذه الصعوبات أن ثمة حاجة إلى تحديد النفقات على الأنشطة المرتبطة بالمسألة الجنسانية واستعراضها على نحو منهجي، وهو ما يفند الفكرة القائلة بأن الإنجازات يمكن قياسها إما من حيث الأنشطة (إطار التمويل المتعدد السنوات) أو الإنفاق (نظام أطلس).

٤٦ - ولدى استعراض الإنفاق من حيث موارد الموظفين، تبيّن أن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي قد قلص بالفعل من دعمه لمسألة تعميم مراعاة المنظور الجنساني. فوحدة الشؤون الجنسانية التي تتألف من خمسة موظفين تعاني من نقص جسيم في الموظفين. فقد كان لديها قبل عام ٢٠٠٠ ستة موظفين وميزانية تشغيلية خاصة بها. ومنذ عملية إعادة التنظيم التي جرت في عام ٢٠٠٠، باتت الوحدة تعتمد على البرنامج العالمي لتكاليف الموظفين، وكان عليها أن تجمع بنفسها جميع الأموال المطلوبة للبرامج التشغيلية. وفي الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٣، على سبيل المثال، قدّم إطار التعاون العالمي مبلغا قدره ١,٥ مليون دولار إلى وحدة الشؤون الجنسانية كأموال أساسية للمكاتب القطرية، ولبرامج عالمية محددة لتنمية المعارف، وتطوير أدوات، ودعم المكاتب الإقليمية ومراكز الخدمات الإقليمية. وعلاوة على ذلك، تدير الوحدة صندوق اليابان الخاص بدور المرأة في التنمية المخصص لبرامج التمكين الاقتصادي للمرأة.

٤٧ - وتشمل بعض الصناديق الاستئمانية المواضيعية أموالا مخصصة للأنشطة المرتبطة بالقضايا الجنسانية. ويبين نظام أطلس ٢٠٠٤ أن نحو ٨,٤ مليون دولار قد أنفقت في عام ٢٠٠٤ على أنشطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني وافق عليها مكتب سياسات التنمية، منها ٣,١ مليون دولار كانت عبارة عن موارد أساسية (انظر المرفق ٥ للتقرير الكامل). وقد تمكنت وحدة الشؤون الجنسانية، بفضل مساهمة قدمتها هولندا في الآونة الأخيرة للصندوق الاستئماني المواضيعي الذي أنشئ في عام ٢٠٠١، من دعم تطوير استراتيجيات ترمي لتعميم

مراعاة المنظور الجنساني في ٤٥ بلدا. وليس ثمة ما يؤكد إمكانية تكرار هذه العملية في البلدان الـ ١٢١ الباقية.

٤٨ - ومن الواضح أن الصناديق الاستئمانية التي تتلقى مساهمات استثنائية من قبل حفنة من المانحين هي صناديق غير ملائمة. ولكي يكون برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فعالا في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، ينبغي له تخصيص أموال كافية من الموارد الأساسية للموظفين والتدريب والبرامج، علاوة على جمع الأموال الأخرى غير الأموال الأساسية.

سياسات الموارد البشرية

٤٩ - إن ضمان المساواة بين الجنسين ضمن الموارد البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي مسألة مرتبطة بقضية 'إدماج المنظور الجنساني'، في برامج برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ولكنها مختلفة عنها. فالالتزام بتحقيق التوازن بين الجنسين جزء من التزام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتحقيق المساواة بين الجنسين ودليل على صدقه مع شركائه، ولكنه ليس هو المقصود بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. والمنسقون المقيمون، والممثلون المقيمون ونوابهم لا يحاسبون على العمل المتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، كما أن تقييمات الكفاءة لدى المنسقين المقيمين واستعراضات الأداء السنوية لا تتعرض لذلك. فقد ذكر أحد الممثلين المقيمين أنه بينما حوكم على ''الحساسية الجنسانية'' في عملية الفرز، ولكن لم تجر أية متابعة بعد ذلك.

٥٠ - لقد استثمر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي موارد، وشجع على سياسات، ورصد التقدم المحرز في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين في المنظمة. ولكن رغم بعض التحسن الذي طرأ، لا تشكل المرأة سوى ٢٦ في المائة من الممثلين المقيمين وقرابة ٣٣ في المائة من فئة كبار المديرين. وتوحي الاستنتاجات بأن على برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يستكشف أسباب الفشل في توظيف النساء من الفئة الفنية واستبقائهن وترقيتهن.

٥١ - وقد أُطلق نظام تقييم التقدم المحرز في مجال مراعاة المنظور الجنساني والتنوع في آب/أغسطس ٢٠٠٤ لتعقب توظيف المرأة والوظائف التي تشغلها في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي كافة ولرصد التقدم الذي أحرزه البرنامج نحو تحقيق هدفه المتمثل في تحقيق التكافؤ بين الجنسين بحلول عام ٢٠١٠. وقد استُحسن نظام بطاقات التقييم كثيرا في المكاتب القطرية وعلى المستويات الأخرى، وإن بدا أنه لا يوجد نظام لرصد المعلومات التي يسفر عنها هذا التقييم، وأنه لا يوجد دليل على أن هذا النظام يؤثر في قرارات التوظيف.

جيم – تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجالات الممارسة

٥٢ – إذا كانت الجهود الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني جارية على قدم وساق في معظم مجالات الممارسة، فإن الاستنتاجات التي يسفر عنها التقييم توحي بأن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لم يفلح تماما في استخدام منظور التحليل الجنساني في عمله البرنامجي على المستوى القطري. ولا تتمتع مجالات الممارسة إلا ما ندر باستراتيجية واضحة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، ويبدو أن ثمة فقرا في المعارف والوضوح المفاهيمي عن كيفية تطبيق منظور مراعاة الشأن الجنساني في البرامج وفي أوساط موظفي المشاريع. وليس هناك من دليل على وجود حوار منهجي يتناول مواضيع مشتركة عن إدراج المنظور الجنساني في الممارسات. وقد بُذلت جهود معزولة ترمي إلى معالجة المسائل الجنسانية الراهنة؛ غير أن التوجه القائم هو السعي للاضطلاع بأنشطة صغيرة تركز على المرأة وتكون مكملة للاتجاه العام بدلا من القيام بتحليلات جنسانية تزيد من الإدراك لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو التحفيز على إيجاد نُهُج جديدة.

٥٣ – وإذا كان أولئك الذين يسعون إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني يستحقون الثناء، فإن برنامج الأمم المتحدة لم يبلغ المعايير المتوقعة منه كمؤسسة رائدة في مجال الممارسات الإنمائية التي تعزز المعايير الدولية. وفيما يلي عوامل حاسمة يجدر النظر فيها:

(أ) هل أن الإرشادات المكتوبة من وحدة السياسات الإنمائية في جميع مجالات الممارسة تضم بالفعل اعتبارات جنسانية؟

(ب) هل أن التفكير والخبرة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني على المستوى العالمي يصلان الممارسة في الميدان ويثريانها؟

(ج) هل أن الوثائق الرئيسية في مجال السياسة العامة مثل أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والتقييمات القطرية المشتركة تعبر عن الأدوار على أساس نوع الجنس وعن احتياجات المرأة وهل أن عملية رصد الأهداف الإنمائية للألفية تثير قضايا جنسانية، في غير الهدف ٣ من هذه الأهداف؟

(د) هل تعبر الممارسة القائمة في الميدان عن فهم المسألة الجنسانية؟

(هـ) هل تبذل المكاتب جهودا لإزالة التحيّز القائم على نوع الجنس والمتجذر في الممارسة العادية؟

(و) هل ثمة استجابة سريعة من جانب البحث والبرمجة للانعكاسات الجنسانية التي تنطوي عليها القضايا المستجدة؟

٥٤ - الغاية المثلى هي أن تكون عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع مجالات الممارسة شاملة لما يلي: تطوير فهم أساسي للمشكلة الإنمائية من خلال القرن على أدوار النساء والرجال التي كرسها المجتمع؛ والإقرار على السبل التي يشكل فيها تعميم المنظور الجنساني عائقا يحول دون إحراز تقدم في تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية؛ واستحداث تقنيات لإزالة الحواجز المتعلقة بنوع الجنس.

الحد من الفقر

٥٥ - وجد التقييم أنه حيث يوجد اهتمام بالمسائل الجنسانية، يتجه الاهتمام إلى تأكيد الأنشطة التي تركز على المرأة، وأن فرصا كثيرة قد فاتت لمعالجة الحد من الفقر بطريقة استراتيجية. ووجد التقييم، مع بعض الأنشطة الهامة، أن إدراج مراعاة المنظور الجنساني على مستوى السياسة العامة في مجال ممارسة الحد من الفقر لم يكن بدرجة متساوية.

٥٦ - وفي وثائق السياسات العامة والتوجيهات المتعلقة بها توصف المساواة بين الجنسين بأنها جزء لا يتجزأ من السياسات الملائمة للفقراء، التي هي جوهرية لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، وتؤكد الحاجة إلى بيانات مفصلة حسب نوع الجنس. وعلى أي حال، ليس ثمة إيضاح تفصيلي للصلات بين اللامساواة بين الجنسين والفقر، فيما عدا استثناءات قليلة (مثل ورقة عمل صدرت مؤخرا في شباط/ فبراير ٢٠٠٥ بعنوان: توجيه جديد للتنمية - نحو استراتيجيات للتوظيف تراعي المنظور الجنساني). ولا توضح تلك الوثائق والتوجيهات كيف ينبغي للبرنامج الإنمائي أن يعدل التحليلات والسياسات من منظور جنساني.

٥٧ - وفي السنوات الأخيرة، قامت وحدة الشؤون الجنسانية ومكتب تقارير التنمية البشرية، مشتركين معا أو منفصلين، بمعظم الأعمال التحليلية للبرنامج الإنمائي فيما يتعلق بالقضايا الجنسانية والحد من الفقر. وهناك بعض المبادرات الإيجابية من جانب المكاتب الإقليمية، كشبكة آسيا والمحيط الهادئ للمساواة بين الجنسين، وهي برنامج في المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ يركز على إدماج المنظور الجنساني في سياسات الاقتصاد الكلي. والتركيز في معظم العمل في المجال الجنساني منصب على المرأة. والنتيجة هي أن البرامج والمشاريع:

(أ) تفترض أن الائتمانات الصغيرة والتدريب يزيدان من دخل النساء، وييسران لهن الوفاء بمسؤولياتهن العملية المتعلقة بالقضايا الجنسانية، وتحسن قدرتهن على المساومة ووضعهن؛

(ب) تدعم البرامج الوطنية المناهضة للفقر، لا سيما البرامج التي تتناول صحة الأسرة وتعليم الأطفال؛

(ج) وتدعم الخدمات الاجتماعية، وخاصة في مجال الصحة والتعليم.

٥٨ - واتخذت بعض البرامج منظورا أوسع. ففي الهند، قدم البرنامج الإنمائي الدعم لدراسات في القضايا الجنسانية وقضايا الاقتصاد الكلي. وفي الفلبين، دعم البرنامج الإنمائي وضع مبادئ توجيهية بشأن القضايا الجنسانية والتنمية. وهناك بلدان عديدة في منطقة آسيا والمحيط الهادئ استخدمت تحليل الميزانية الجنسانية للتأثير على السياسات المتعلقة بالاقتصاد الكلي.

٥٩ - وعلى الصعيد القطري، كان تعميم مراعاة المنظور الجنساني أوضح ما يكون أثناء صياغة الأوراق الاستراتيجية للحد من الفقر، والعمل في وضع المؤشرات للأهداف الإنمائية للألفية، وإعداد التقارير الوطنية عن التنمية البشرية، غير أن تحليل البيانات الاقتصادية لا يراعي المنظور الجنساني بصورة كافية. وخبرة معظم المكاتب القطرية محدودة في القضايا الجنسانية والاقتصادات الكلية، مما يحد من فاعليتها في نصرة المرأة. والميزنة التي تراعي القضايا الجنسانية تشكل فرصة للحوار فوتتها معظم البلدان بقصر أنشطتها على وضع برامج ذات منظور جنساني بدلا من تعميم مراعاة هذا المنظور في عملية الحد من الفقر أو الإدارة الرشيدة.

الحكم الديمقراطي

٦٠ - يُعترف بأن للبرنامج الإنمائي ميزة نسبية في هذا المجال، لأن قلة قليلة من المانحين غيره ناشطة في هذا المجال. وإن هناك عددا من نقاط الدخول الواضحة للنهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين، مثل مشاركة المواطنين، ومساءلة الحكومة وحماية حقوق الإنسان.

٦١ - ومجال ممارسة الحكم والبرامج القطرية يعملان بشكل واضح وصريح مع المرأة ولمصلحتها، وفي حالات معنية يطبقان منظورا جنسانيا، وخصوصا في بعض البرامج القطرية.

٦٢ - وعلى أي حال، فإن معظم البرامج التي تروج صراحة للمساواة بين الجنسين تركز على ترشيح النساء لوظائف سياسية أو تدعو إلى تعيين النساء في وظائف وزارية. وبين النُهُج الأكثر استراتيجية، سعي البرنامج الإنمائي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الخطة الخمسية لمصر. وفي الهند، أشترك البرنامج الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للمرأة مع المناصرين لحقوق المرأة في العمل من أجل جعل المنظور الجنساني جزءا مركزيا من الخطة الوطنية الخمسية العاشرة. وفي سويسرا، دعم البرنامج الإنمائي إدماج المنظور الجنساني في الدستور، ومشاركة المنظمات النسائية والمجتمع المدني في تقييم مشروع الدستور للتأكد من مراعاته للمنظور. وفي كازاخستان، تضمن مشروع حقوق الإنسان تعميم مراعاة المنظور الجنساني ووضع غايات مستهدفة لتأثير المساواة بين الجنسين في المدى الطويل، وتشجيع إقامة دورات دراسية عن

التنمية البشرية في الجامعة، مع تركيز قوي على القضايا الجنسانية. وفي الفلبين، تعاون البرنامج الإنمائي مع صندوق الأمم المتحدة للمرأة في العمل مع النظام العدلي، بما في ذلك تدريب قضاة المحاكمة وتوعية الشرطة بالقضايا الجنسانية. وفي البوسنة والهرسك، كان ثمة مشروع لتسهيل تنفيذ قانون يتعلق بالمساواة بين الجنسين. والبرنامج الذي اضطلع به البرنامج الإنمائي في السلفادور استُهل بالاعتراف بأن العنف يضعف إمكانية مشاركة الفتيات والنساء في المجتمع مشاركة كاملة وعلى قدم المساواة مع الرجل. وهدف البرنامج هو إيجاد مجتمع خال من العنف.

الطاقة والبيئة

٦٣ - يقدم مقر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بعض النهُج والاستراتيجيات الجيدة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في عدد من القطاعات، وثمة أمثلة للممارسة الجيدة في البرامج القطرية. وهناك وعي عام بأن إدراج المرأة في البرامج ضروري لتحقيق الأهداف الخاصة بإدارة الموارد الطبيعية. وتتيح مشاريع حماية البيئة فرصا لمكافحة الأنماط الجنسانية التقليدية وتعزيز المساواة بين الجنسين، كما حدث في الفلبين وجنوب أفريقيا.

٦٤ - ومرة أخرى، يبدو أن ثمة فرصا في هذا المجال قد فاتت. فقد أشارت عدة بلدان في تقاريرها إلى الاضطلاع بأنشطة على الصعيد المحلي تستهدف المرأة، ولكن ليس ثمة أي دليل على معالجة القضايا الجنسانية على مستوى السياسة العامة.

فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

٦٥ - مشكلة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز هي أحدث مجالات العمل في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. والبرامج المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، لكي تكون فعالة، يجب أن تعتبر العلاقات بين الرجل والمرأة مركزية في قضايا الوقاية والحماية والرعاية. ومع ذلك، يبدو أنه لا يوجد على الصعيد القطري عمل يضاهي قوة وتركيز برنامج الإيدز الموجه من المقر. فلم يعثر التقييم على أي استراتيجية صريحة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني خاصة بمجال العمل المتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

٦٦ - وقد وجد التقييم بعض البرامج الممتازة ودعما جيدا من مكتب سياسات التنمية، منها برنامج عالمي يضم ٣٠ مكتبا قطريا. وهناك مبادرات، مثل برنامج تطوير القيادة، تسعى إلى معالجة مشكلة الفيروس/الإيدز بطريقة جديدة، تشمل التوعية بالقضايا الجنسانية. وكان من الصعب العثور من مصادر أخرى للبيانات - لا سيما الدراسات القطرية - على دليل يبين مدى تعميم المبادرات الفردية. وفي حين أن بعض المشاريع تعالج القضايا الجنسانية، لم تُعر المشاريع الأخرى أي اهتمام للعلاقات الجنسانية والمساواة بين الجنسين.

منع الصراعات والإنعاش

٦٧ - يجب أن تراعي الجهود الإنسانية احتياجات المرأة ولكن توجد هنالك أيضا فرص حيوية ترتبط بالمساواة بين الجنسين نظرا لأن المرأة تمارس في فترات الصراع والأزمات أدوارا خارج أدوارها الجنسانية التقليدية.

٦٨ - لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وجود عادة في البلدان المتأثرة بالكوارث الطبيعية وغالبا ما يكون أول وكالة تتواجد أثناء وبعد الصراع ويرحب المانحون عادة بأن يقوم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتنسيق برامجه. وتعتبر هذه مزية نسبية كبيرة.

٦٩ - لم يقم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حتى الآن بدور رائد في مجال شؤون الجنسين والصراع. ونظرا لأن الممارسة هي ممارسة جديدة فلم تتوفر له بعد استراتيجية جنسانية محددة ولكن يجري العمل لإعداد مبادئ توجيهية لإدماج المنظور الجنساني في جميع خطوط الخدمات.

٧٠ - يمكن أن يقوم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بدور رائد في تكوين نهج مستنير لإدماج الشؤون الجنسانية بالاستراتيجية الإنمائية اللاحقة للأزمة.

دال - تعزيز المساواة بين الجنسين

الدعوة والشراكات

٧١ - تشمل ولاية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتعميم المنظور الجنساني تعزيز المساواة بين الجنسين. ويتفاوت بدرجة كبيرة من بلد إلى آخر مدى مباشرة المكاتب القطرية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي هذه المسؤولية ومستوى ظهورها. ففي بعض البلدان يشعر الموظفون بأنهم يفتقدون الاختصاص لتعزيز المساواة بين الجنسين. وفي بلدان أخرى استطاع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الاستفادة من الفرص المتاحة له استنادا إلى الخصائص الاجتماعية والثقافية للبلد والظروف السياسية. وفي بعض الحالات تكون هنالك حركة نسائية قوية يستطيع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تقديم الدعم وإضفاء الشرعية في العلاقة مع الحكومات ويكون من الأفضل في حالات أخرى العمل بهدوء.

أفرقة الأمم المتحدة المواضيعية الجنسانية على المستوى القطري

٧٢ - تمثل الأفرقة العاملة المواضيعية الجنسانية شراكات رئيسية تتيح لمؤسسات الأمم المتحدة اتخاذ مواقف مشتركة ومناصرة المساواة بين الجنسين. ولم يتم حتى الآن الاستغلال الكامل لهذه الآلية الواعدة. وليس مطلوبا من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يقود هذا

الجهد بالضرورة ولكن يتعين عليه دعم الجماعات وتشجيع إنشائها أو تنشيطها في البلدان التي لا توجد فيها.

٧٣ - يشارك عدد من المكاتب القطرية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الأفرقة العاملة المواضيعية الجنسانية. وقد تحقق بعض النجاح كيف عملت هذه الأفرقة في كازاخستان لكتابة تقرير جنساني بشأن الأهداف الإنمائية للألفية. وفي البوسنة والهرسك أصدرت تقريرا عن الأسر التي يرأسها شخص واحد. وفي الهند عملت من أجل أن يكفل إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية المساواة بين الجنسين كأكبر عامل مشترك. وفي الفلبين قام الفريق بصياغة المبادئ التوجيهية لتعميم المنظور الجنساني في البلاد الذي اعتمدته الحكومة بعد ذلك إضافة إلى شركائها الإنمائيين. وفي بلدان أخرى سمح للأفرقة العاملة المواضيعية الجنسانية بالانتهاء. وقد بذلت جهود لإنعاش النظام على سبيل المثال قامت مجموعة مشتركة بين الوكالات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ يقودها صندوق الأمم المتحدة المعني بالمرأة وتضم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة واللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بإصدار دليل جديد للموارد للجماعات المواضيعية الجنسانية كان لا يزال ينتظر الاختبار على نطاق واسع. وينبغي أن يكون الدليل الجديد مفيدا ولكن نظرا للطلب المتزايد على الوقت والآلية المتنافسة لشبكات إدارة المعرفة يرجح للأفرقة العاملة الجنسانية أن تنجح في حالة وجود القيادة أو توفر الحوافز.

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي

٧٤ - يقتصر هذا التقييم وفقا للصلاحية على مناقشة أداء برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ولا يعتبر تقييما لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وتقتصر نتائجه فيما يتعلق بصندوق الأمم المتحدة للمرأة على ما قام به الصندوق وما في استطاعته أن يقوم به لدعم عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وينظر التقييم في خمس نقاط هي:

(أ) ولاية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فيما يتعلق بتعميم المنظور الجنساني؛

(ب) الدور المتغير والنهج الموسع لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة؛

(ج) الجهود الحالية المبذولة لتخفيض النفقات وما نتج منها من ارتباك في المؤسستين بشأن الأدوار المؤسسية والعلاقات؛

(د) حالة التعاون الراهنة؛

(هـ) توصيات من أجل المستقبل.

٧٥ - لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي الولاية الخاصة به ويجب عليه مباشرة مسؤولية لتعميم المنظور الجنساني في جميع أنشطته. ومجمل مفهوم تعميم المنظور الجنساني هو العمل مع المرأة ومن أجلها والعمل لتحقيق المساواة بين الجنسين لا يشكل صورة مستقلة لمؤسسة تركز على المرأة مثل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. وإنما يتوقع أن تراعي جميع الجهود الإنمائية الاقتصادية والاجتماعية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وعن قصد الفوارق الجنسانية وتعزيز المساواة بين الجنسين. وقد تم تعريف دور صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة في هذا السياق.

٧٦ - لقد أدت قرارات الجمعية العامة وقرارات المجلس التنفيذي المتلاحقة إلى توسيع دور صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. ويتوقع الآن الجمع بين منظومة الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية وتعزيز الحوار المتعدد الأطراف بشأن تمكين المرأة والعمل على تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وحفز التعاون بين الحكومات ومنظمات المجتمع المدني. وأضافت الجمعية العامة في عام ٢٠٠٢ مسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وآليات تعزيز المساءلة في تحقيق المساواة بين الجنسين والتركيز على أفريقيا. وشجعت الجمعية العامة صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة أيضا على العمل مع مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لضمان إدماج الأبعاد الجنسانية لجميع الأهداف الإنمائية الدولية في الأهداف الإنمائية للألفية والأنشطة التنفيذية لمنظومة الأمم المتحدة.

٧٧ - في سعي قيادة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتحقيق الترشيد والوفورات اتخذت موقف مفاده استنفاد آليات تعميم المنظور الجنساني والموارد لدى صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. وتم تشجيع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة بشكل صريح في عام ٢٠٠٢ لتوسيع الشراكات والإجراءات مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وفي عام ٢٠٠٤ عُين مدير صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة مستشارا خاصا لمدير البرنامج بشأن القضايا الجنسانية بالرغم من عدم تحديد صلاحياته حتى الآن. وربما تكون هذه القرارات قد أعطت إشارات سلبية لموظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وأضعفت من وحدة شؤون الجنسين والمناصرين داخل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وشجعت المفهوم القائل بإمكانية قيام صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة لمهام تعميم المنظور الجنساني نيابة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

٧٨ - تجاهل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تقديم التمويل والموارد التقنية من أجل سياسته المتعلقة بتعميم المنظور الجنساني كما لم يزد تمويل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة تماشيا

مع ولايته الموسعة. وأدى ذلك في النهاية إلى المنافسة على الموارد بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة بدلا من التعاون بينهما في العمل.

٧٩ - كانت تجربة المكاتب القطرية تجربة مزدوجة ففي الوقت الذي أبلغ فيه ٧٠ في المائة منها عن تعاون فعال وفعال للغاية بين المنظمتين كان هنالك أمثلة كثيرة للتعاون الإيجابي بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة واعتمدت النتائج في فرادى البلدان إلى حد كبير على الشخصيات المعنية (انظر نتائج الدراسة الاستقصائية المرفق ١ من التقرير). كما تبرز الحاجة أيضا للوضوح المؤسس.

رابعا – الدروس المستفادة

٨٠ - يخلص التقييم إلى أن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يفتقر إلى كل من القدرة والإطار المؤسسي لاتخاذ نهج منتظم وفعال لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأوجه القصور الرئيسية هي:

(أ) لم يكن تعميم مراعاة المنظور الجنساني مرئيا أو صريحا؛

(ب) لم تكن هناك خطة استراتيجية مؤسسية لوضع سياسة تعميم مراعاة المنظور الجنساني موضع التنفيذ؛

(ج) الخطوات كانت مبسطة وآلية؛ و

(د) لم يعمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وفقا للتقييمات السابقة التي تحدد أوجه قصور مماثلة، وأرسل إشارات متضاربة بشأن التزامه وتوقعاته.

٨١ - المبادرات التي أثمرت عن نتائج إنما هي ''جزر نجاح'' مبعثرة وربما لا تكون طويلة البقاء: فهي تعتمد على الاهتمام والجهد الفرديين بدلا من الاعتماد على نهج مؤسسي نظامي. والنتائج التي أحرزها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مبنية على التقارب بين العناصر التالية:

(أ) الالتزام القوي من جانب الإدارة؛

(ب) استراتيجية وسياسة واضحتين وفعالتين لتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛

(ج) وجود موظفين كبار يتمتعون بالكفاءة والخبرة الفنية لتقديم المشورة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني ضمن البرنامج القطري؛

(د) الوعي بتعميم مراعاة المنظور الجنساني بصفته مسؤولية تنظيمية جماعية؛

(هـ) التدريب المنهجي في مفهوم وأدوات وقضايا تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛ و

(و) الموارد المالية المخصصة لهذا الغرض.

٨٢ - وتنقسم الدروس المستفادة الأخرى إلى ست فئات هي: (أ) القيادة؛ (ب) المساءلة والحوافز؛ (ج) فهم تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛ (د) جمع المعلومات والتشارك في الخبرة؛ (هـ) الالتزامات المالية؛ و (و) الآليات المؤسسية.

القيادة

٨٣ - إن غياب القيادة في المستويات العليا حدَّ من إنجازات بعض الأفراد الملتزمين جدا. ويجب على الإدارة العليا أن توضح ما الذي يعنيه تعميم مراعاة المنظور الجنساني بالنسبة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، كما يجب تكميل القيادة بآليات لإضفاء الطابع المؤسسي على السياسة العامة.

المساءلة والحوافز

٨٤ - ليس من الواضح أين تقع المسؤولية عن تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني ضمن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ولأن المنظور الجنساني هو مسألة عامة التأثير، فإن المسؤولية يجب أن تقع على كل فرد، ثم على رؤساء المكاتب والإدارات. وعلى الإدارة العليا أن تتحمل المسؤولية النهائية وأن تكفل مسألة الأفراد والوحدات.

٨٥ - ويجب أن تكون هناك مساءلة على أعلى المستويات - فمثلا، تقديم تقارير سنوية إلى المجلس التنفيذي - وتعميم مراعاة المنظور الجنساني يجب أن يدخلا ضمن تقييمات نتائج وكفاءات الإدارة العليا.

٨٦ - وينبغي أن تكون المساءلة مصحوبة بالجوائز والحوافز. كما يجب الاعتراف بالنشاط الكبير لتعميم مراعاة المنظور الجنساني ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وتشجيعه والمكافأة عليه كمثال للآخرين.

بناء الفهم والقدرات

٨٧ - إن الفهم المختلف لمصطلح ''تعميم مراعاة المنظور الجنساني'' يخلق الإرباك ويعيق التقدم. وينبغي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يعرف الكيفية التي تفهم بها المنظمة تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتقترحها لتنفيذه. ويستدعي بناء القدرات المطلوبة وجود موظفين متخصصين إضافيين وتدريب يعالج المتطلبات في مهام وظيفية وأوضاع جغرافية محددة.

٨٨ - والقدرة على المستوى القطري هي أمر بالغ الأهمية بالنسبة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. كما أن مراكز التنسيق للشؤون الجنسانية لا تمتلك في كثير من الأحيان الخبرة الفنية الكافية لمهامها المتنوعة. لذا، يجب استخدام مستشاري الشؤون الجنسانية على المستوى الإقليمي بدرجة أكبر. فالقدرات المعززة على المستوى القطري ستسمح لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأن يأخذ نصيبا أكبر في تنسيق المانحين وأن ينشئ شراكات أقوى مع المجتمع المدني.

٨٩ - إن وحدة الشؤون الجنسانية بالمقر غير مزودة بالعدد الكافي من الموظفين، وموقعها - الذي كان في البداية ضمن مجال الممارسات المتعلقة بالفقر وأصبح مؤخرا يخضع لمدير مكتب السياسات الإنمائية - لا يساعد في أن يكون لها تأثير بالمنظمة.

إدارة المعارف ونشر الخبرات والتشارك فيها

٩٠ - لقد فوت برنامج الأمم المتحدة الإنمائي العديد من فرص التعلم، وهناك القليل من الذاكرة المؤسسية أو تبادل المعلومات. ويجب إدماج التحليل الجنساني في عمليات الرصد والتقييم لتوفير معلومات متعمقة. وإضافة أسئلة بخصوص الشؤون الجنسانية بغرض تقديم تقرير بشأن الإطار التمويلي المتعدد السنوات ستلقى الترحاب: ومن شأن الأهداف والمقاييس الواضحة على مستوى البرنامج وعلى المستوى القطري أن تحسِّن فائدة الأجوبة.

٩١ - ومن المحتمل أن تكون الشبكة المعنية بالمساواة بين الجنسين موردا قيما. ولكن يبدو أنها تستخدم بصفة أساسية للسؤال والإجابة عن أسئلة عملية بدلا من المشاركة في الخبرات. ووجود مُيسِّر للشبكة سيحسن من فائدتها.

الالتزامات المالية

٩٢ - الموارد مطلوبة للتدريب ولبناء القدرات، وللبرمجة المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين. وبعد الاستعراض الدقيق للاحتياجات، يجب على برنامج الأمم المتحدة الإنمائي توفير ما يكفي، وما يمكن الاعتماد عليه، من التمويل والوظائف لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. ويجب أن تكون الموارد المالية مخصصة ويمكن تعقبها.

الشراكات والدعوة

٩٣ - تختلف فعالية الشراكات والدعوة من بلد لبلد، تبعا للمهارات الفردية والشخصيات. ويفوِّت موظفو برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فرصا لتشجيع المساواة بين الجنسين لعدم وضوح ما تعنيه المساواة أو كيفية تحقيقها. كما أنه ليس من الواضح لهم أيضا كيف

يتشارك صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى في المسؤولية عن تشجيع المساواة بين الجنسين.

٩٤ - ويجب أن يواصل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي العمل بطريقة تعاونية مع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ولكن دور صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة سيكون دور الحارس والداعية والمجدد: فهو لا يمتلك الحجم ولا القدرات اللذين يمكنانه من الاضطلاع بمسؤوليات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فيما يختص بتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٩٥ - وباستثناءات قليلة، يبدو، على المستوى القطري، أن نظام المنسق المقيم الذي يديره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي غير مستغل بالكامل بصفته فرصة لتقوية الشراكات الجنسانية داخل منظومة الأمم المتحدة. وإصلاح الأمم المتحدة، وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، والأهداف الإنمائية للألفية يمنح فرصا للتعاون بدرجة أكبر.

الآليات المؤسسية

٩٦ - خلال الخمس سنوات الأخيرة لم يكن تعميم مراعاة المنظور الجنساني مرئيا ضمن الهيكل التنظيمي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وبما أنه يقع الآن تحت مسؤولية مدير مكتب السياسات الإنمائية، يظل أيضا مخفيا عن نظر الجمهور. ويحتاج برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لوحدة رفيعة المستوى تقوم بما يلي:

(أ) تكون مرئية داخل وخارج المنظمة؛

(ب) توصل المعلومة التي تفيد أن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يأخذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني بجدية؛

(ج) تسمح بوضع استراتيجيات شاملة لعدة قطاعات، بما في ذلك السياسة العامة للموارد البشرية والاستراتيجية المؤسسية؛

(د) تكفل مساءلة الأفراد والوحدات؛

(هـ) ترصد الإنجازات؛ و

(و) تيسر تبادل الخبرات بشأن الشؤون الجنسانية والتنمية عبر المكاتب الإقليمية، وبين المقر والميدان، وبين المكاتب القطرية.

٩٧ - وينبغي للوحدة أن تتأكد من أن وحدات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وموظفيه على نطاق العالم، يدركون القضايا الجديدة المتمثلة في المساواة بين الجنسين، ومجهزون

للتعامل معها، وأن هناك عددا أكبر من أخصائي القضايا الجنسانية يمكن الالتجاء إليهم التماسا للتوجيه.

خامسا – التوصيات

٩٨ - يتطلب تعميم مراعاة المنظور الجنساني الالتزام الطويل الأجل، ومثابرة الجهد، والموارد. والنجاح في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي كان بفضل الجهود الفردية وليس بفضل اتباع طرق منهجية. ويحتاج برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لما يلي:

(أ) القيادة الرائدة والالتزام الواضح بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، مع المساءلة والحوافز؛

(ب) الصياغة الواضحة لولايته فيما يختص بتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛

(ج) قدرات معززة وشاملة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛

(د) الالتزام المالي الثابت والأساسي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛

(هـ) تقوية الشراكات وتوضيح العلاقة بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة؛ و

(و) إنشاء بنية مؤسسية لضمان جميع ما ذكر أعلاه.

التوصيات الناشئة عن هذا التقييم

ألف – توفير القيادة الرائدة وإعادة توكيد الالتزام

٩٩ - يجب على مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يكرر التزام البرنامج بتعميم مراعاة المنظور الجنساني وأن يؤكد من جديد أن للشؤون الجنسانية أولوية. ويجب أن ترافق الالتزام موارد كافية. وعلى مدير البرنامج أن يقدم بيانا واضحا بشأن ولاية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فيما يختص بتعميم مراعاة المنظور الجنساني ومركزية الشؤون الجنسانية بالنسبة للتنمية البشرية ولمهمة المنظمة؛ وعليه صياغة رؤية في هذا الشأن؛ وأن يضع خطة استراتيجية ذات أهداف واضحة عن الكيفية التي يمكن بها لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يمنح أولوية مجددة للشؤون الجنسانية وأن يقوي تعميم مراعاة المنظور الجنساني عبر المنظمة. ويمكن للخطة أن تُدخِل أهدافا تنظيمية، مع الحوافز وطرق المساءلة. ويجب أن تظهر النقاط الإجرائية في الاستراتيجية وخطة العمل المؤسسيتان الجديدتان لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي فيما يتعلق بالشؤون الجنسانية. وعلى مدير البرنامج أيضا أن يزيل أي التباس قد ينشأ من

المناقشات حول تحويل مسؤولية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فيما يختص بتعميم مراعاة المنظور الجنساني إلى صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وأن يوضح كيف ستتعاون المنظمتان في المستقبل.

١٠٠ - وعلى الإدارة العليا لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في المكاتب وفي جميع وحدات المقر وبالمكاتب القطرية أن تقدم التزامات صريحة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، وأن تضع أهدافا واضحة ومحددة المدة الزمنية وقابلة للرصد كل سنة لمكاتبها مع خطط عمل فردية. وعلى الإدارة العليا أن تكفل توافر خبرات فنية في الشؤون الجنسانية بمكاتبها؛ وأن الموظفين يخضعون للمساءلة، وأن يكون تعميم مراعاة المنظور الجنساني أحد معايير تقييمات الأداء.

١٠١ - وعلى المنسق المقيم أن يمارس دور القيادة للفريق القطري التابع للأمم المتحدة، وأن يكفل معالجة الهدف ٣ من الأهداف الإنمائية للألفية، ''المساواة بين الجنسين''، بطريقة صحيحة في التقييم القطري المشترك/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وكذلك في الاستراتيجيات الوطنية للحد من الفقر. والتدابير التي يتخذها المنسق المقيم للتقييم وبناء القدرات في مجال الموارد البشرية يجب أن تقيِّم وتدرب الكفاءات الجنسانية. ويجب على مكتب الموارد البشرية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية أن يرسِّخا هذه الممارسة وأن يرصدا التقيد بها.

باء - تحديد المساءلة والحوافز

١٠٢ - يجب أن تشتمل تقييمات النتائج والكفاءات لموظفي الإدارة على أهداف لأداء تعميم مراعاة المنظور الجنساني وعلى آليات الرقابة.

١٠٣ - على برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن ينشئ فرقة عمل لوضع خطة واضحة وعملية لإضافة معايير الأداء وإجراءات الضبط الخاصة بتقييم النتائج والكفاءات. ويجب المكافأة على العمل في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني عبر أنظمة الترقية والرواتب.

١٠٤ - على برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يوجد حوافز، مثل صندوق التحديات الجنسانية أو جائزة الشؤون الجنسانية، للمكافأة على العمل الاستثنائي في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، سواء من قبل الأفراد أو الفرق.

١٠٥ - وينبغي أن يرصد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أهدفه المتعلقة بالتوازن بين الجنسين باستخدام ، على سبيل المثال، سجل نتائج المنظور الجنساني والتنوع؛ وتحليل العقبات واتخاذ إجراءات أخرى في مجال التوظيف والترويج لثقافة المساواة بين الجنسين.

جيم – الإبقاء على الاستراتيجية البرنامجية الخاصة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني والبرامج التي تركز على المنظور الجنساني

١٠٦ – ينبغي أن يبقي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتنشيطه كاستراتيجية برنامجية لتحقيق المساواة بين الجنسين. وينبغي أن يظل المنظور الجنساني ''محركا'' أو أداة شاملة تعمم في جميع مجالات الممارسة. وينبغي أن يضع برنامج الأمم المتحدة أهدافا قابلة للرصد لضمان المساءلة عن التنفيذ وبروز المنظور الجنساني في كل مجال من مجالات الممارسة. كما ينبغي تحديد الأهداف والمؤشرات. و هذه الأهداف والمؤشرات ينبغي أن تكون على مستوى المنظمة (على سبيل المثال، عدد الموظفين المدربين؛ والأهداف بالنسبة للأموال الأساسية وغير الأساسية) وكل قطر على حدة. وينبغي أن يدخل في تصميم السياسات والبرامج تحليل جنساني للتأكد من أنها تعمم الشواغل الجنسانية.

١٠٧ – وينبغي أن يكمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي النهج الذي يتبعه مع المبادرات الموجهة لتعزيز تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين على الصعيدين البرنامجي والمؤسسي. وتعتبر برامج المساواة بين الجنسين المحددة – بعضها من مكونات برامج أوسع وأكثر عمومية – مفيدة في البرامج الوطنية مع الحكومات الشريكة التي لم تعالج بعد بشكل كاف مشكلة عدم المساواة بين الجنسين.

دال – تعزيز الإطار المؤسسي

١٠٨ – ينبغي أن يدعم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تطبيق تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أعماله. إذ أن الهيكل التنظيمي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي غير كاف وغير فعال. فوحدة الشؤون الجنسانية تفتقر إلى القدرات والموارد وسلطة البرنامج الإنمائي الواسعة للإشراف على الموظفين وتحميلهم المسؤولية.

١٠٩ – وينبغي أن ينشيء البرنامج الإنمائي مكتبا للمنظمة للنهوض بالقضايا الجنسانية داخل مكتب مدير البرنامج أو مدير البرنامج المعاون. وينبغي أن يتواصل عمل المكتب على الأقل حتى يصبح لتعميم مراعاة المنظور الجنساني نتائج واضحة ويكون قد تم استيعابه في جميع أنحاء المنظمة.

١١٠ – وينبغي أن يكون رئيس المكتب عضوا في فريق إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. كما ينبغي أن يتضمن الموظفون أربعة خبراء في مجال المنظور الجنساني على الأقل يعملون بانتظام مع شركاء داخليين مثل مكتب سياسات التنمية ومكتب الموارد البشرية ووحدات المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية. وسيكون هذا المكتب مسؤولا عن وضع السياسات وبرامج العمل؛ وعن التخطيط الاستراتيجي لإجراءات تعميم مراعاة المنظور الجنساني

وتنسيقها والإشراف عليها ورصدها داخل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وعن التعاون المشترك بين الوكالات بشأن هذا الموضوع.

١١١ – وينبغي أن يقوم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتعزيز الخبرة في مكتب سياسات التنمية عن طريق توفير متخصصين فنيين في مجال القضايا الجنسانية لكل مجال من مجالات الممارسة. وسواء كان هؤلاء الفنيون يعملون في مجالات الممارسة أو في الوحدات أو في أي مكان آخر؛ وينبغي أن يكفل مكتب سياسات التنمية قيام علاقات عمل وثيقة مع مكتب النهوض بالقضايا الجنسانية . وسيقدم الخبراء الدعم الفني لتعميم المنظور الجنساني في كل مجال من مجالات الممارسة. ويمكن أن يكونوا خبراء في مجال المنظور الجنساني لديهم معرفة بمجال الممارسة أو خبراء متخصصين لديهم خبرة في مجال المنظور الجنساني إلا أن تقديم الدعم الفني في مجال المنظور الجنساني يجب أن يكون جزءا من وصف الوظيفة وليس فقط مضافا إلى المسؤوليات الأخرى.

١١٢ – وينبغي أن تعزز المكاتب الإقليمية خبرتها في مجال المنظور الجنساني عن طريق تعيين خبراء إقليميين وترقية مهارات الموظفين. إذ أن هذا سيمكنها من ممارسة رقابة فعالة على المضمون الجنساني في البرامج القطرية وضمان الارتقاء بالتنفيذ وتلبية احتياجات المكاتب القطرية من القدرات.

هاء – تعزيز الخبرة في المسائل الجنسانية في المكاتب القطرية

١١٣ – ينبغي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يضع متخصصين كبارا للنهوض بقضايا المنظور الجنساني في جميع المكاتب القطرية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وفي المكاتب الصغيرة، يمكن تمويل المتخصصين بالاشتراك مع مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى ووضعهم في مكتب المنسق المقيم.

١١٤ – وينبغي أن يقوي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي نظام جهات تنسيق القضايا الجنسانية. كما ينبغي أن يتوفر لهذه الجهات، التي من المستحسن أن تكون من موظفين كبار لديهم خبرة في مجال المنظور الجنساني، وصفا واضحا للوظيفة ومؤشرات أداء تتناسب مع ما هو مخصص من الوقت والموارد. والعمل كجهة تنسيق للقضايا الجنسانية لا ينبغي أن يكون عملا لوقت فائض أو إضافيا .

واو – تعزيز قدرات جميع موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني

١١٥ - ينبغي أن تكون بعض الخبرة في القضايا الجنسانية من المتطلبات عند تعيين موظفين جدد، خاصة موظفو البرامج ومستشارو السياسات وكبار المديرين. كما ينبغي أن تشمل عمليات تقييم كفاءة الممثلين المقيمين والمنسقين المقيمين معرفة بالقضايا الجنسانية.

١١٦ - وينبغي أن يعزز برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فهم الموظفين لتعميم مراعاة المنظور الجنساني وآثاره على وظائفهم. كما يجب أن يكون التدريب موجها ومنهجيا ومتواصلا. ويوصي هذا التقييم بالتدريب التالي:

(أ) جميع الموظفين: توعية أساسية بأهمية المسائل الجنسانية لولاية وأهداف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وآثار المساواة بين الجنسين على الصعيدين الشخصي والمهني؛

(ب) موظفو البرامج ومستشارو السياسات: الكفاءة في مجال المنظور الجنساني والتنمية، وفي تحليل المنظور الجنساني الخاص بكل قطاع، ومعرفة باستخدام الأدوات التحليلية والمتعلقة بتخطيط ورصد المنظور الجنساني؛

(ج) المديرون من الرتب المتوسطة: الكفاءة في التعميم التنظيمي للمنظور الجنساني، المسائل الجنسانية في مجال الإدارة؛ القيادة التي تستجيب للمنظور الجنساني، بما في ذلك تعريف التحرش الجنسي والتعامل معه؛ والكفاءة في المسائل الجنسانية ومسائل التنمية الخاصة بكل قطاع أوكل موضوع أو كل منطقة؛

(د) المديرون من الرتب العليا: كفاءة في مجال آثار ولاية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وأهدافه وأدائه من ناحية المنظور الجنساني، مع التركيز على وضع جداول الأعمال، والمساءلة، والقيادة والدعوة من أجل المساواة بين الجنسين.

١١٧ - ينبغي أن يكون هناك نهج نظامي لإدارة المعارف المتعلقة بتعميم المنظور الجنساني. والمكاتب القطرية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي تنتج من المعارف ما يمكن أن يعزز بدرجة كبيرة نهجه في هذا الصدد. فالتعلم من التجارب السابقة وتقاسم المعرفة أمر هام لبناء القدرات داخل المنظمة. وينبغي أن يقوم البرنامج الإنمائي لتوثيق التجارب والممارسات الجيدة ونشرها داخل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فيبدأ بحفظ المواد الموجودة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وربط المكاتب القطرية والتأكد من تمكن مختلف الجهات الفاعلة داخل المنظومة من الوصول إليها.

زاي – توفير موارد مالية كافية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني

١١٨ - ينبغي أن يخصص برنامج الأمم المتحدة الإنمائي موارد من الميزانيتين الأساسيتين للبرامج والإدارة الخاصة به لدعم أعمال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وبما أن الموارد الأساسية محدودة، ينبغي أن يستأنف البرنامج عملية نشطة لجمع الأموال لهذا الغرض. ومن المستحسن أن تستخدم هذه الموارد المخصصة لأعمال وبرامج قصيرة الأجل أو طويلة الأجل ذات دور حفاز أو ابتكاري. ولكن لا ينبغي أن تصبح المصدر الرئيسي للتمويل لتعميم المنظور الجنساني.

١١٩ - ويوصي التقييم بإجراء عملية وضع ميزانية مشتركة خاصة للمنظور الجنساني لتحديد الموارد المالية التي يحتاجها البرنامج لتعميم المنظور الجنساني.

١٢٠ - وينبغي أن يستعرض البرنامج نظام أطلس لتحديد مدى فعاليته في تسجيل مخصصات ونفقات المنظور الجنساني على مستوى مكتب سياسات التنمية والمكاتب الإقليمية والبرامج القطرية وزيادتها حسب الضرورة.

١٢١ - وينبغي أن يستخدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المنظور الجنساني كمعيار لتخصيص موارد البند ٢ من هدف تخصيص الموارد من الأموال الأساسية للمكاتب القطرية.

حاء – توضيح العلاقة بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وتعزيز سبل التنسيق والتعاون بينهما

١٢٢ - تعتبر العلاقة بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة غير واضحة للموظفين وأصحاب المصلحة على السواء فيما يتعلق بتعميم المنظور الجنساني. وينبغي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يعين فريقا عاملا صغيرا لتوضيح سبل التعاون مع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وتحديدها. وقد تناولت العديد من عمليات التقييم والمناقشات الداخلية من قبل هذه المسألة: ينبغي أن يسعى الفريق العامل إلى إيجاد أفكار جديدة من مصادر خارجية وأن يكمل مهمته بحلول حزيران/يونيه ٢٠٠٦.

١٢٣ - وينبغي أن يكون الهدف تحديد علاقة قائمة على المنفعة المتبادلة وتستند إلى فهم واضح للأدوار والولايات والمزايا النسبية المختلفة للمنظمتين. ويجب على برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يؤكد من جديد التزامه بتعميم المنظور الجنساني على جميع المستويات، مع مراعاة أن دوره منفصل عن دور الصندوق ومكمل له باعتبار الصندوق نصيرا للمرأة ووعاء جامع للنهج الجديدة الرامية إلى تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين.

طاء – تعزيز الدعوة والشراكات

١٢٤ - ينبغي أن يعزز برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أعماله الخاصة بالدعوة وتعزيز الشراكات والتواصل الشبكي داخل منظومة الأمم المتحدة والبرامج المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين على المستوى القطري. وينبغي للممثلين المقيمين، بالنظر إلى دورهم كمنسقين مقيمين لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يضطلعوا بدور قيادي فيما يتعلق بمسائل المساواة بين الجنسين وتعميم المنظور الجنساني داخل منظومة الأمم المتحدة. وينبغي إنشاء أفرقة مواضيعية معنية بالمسائل الجنسانية وتشجيعها أو تنشيطها إذا دعت الضرورة. وفي إطار الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة، ينبغي أن يقوم البرنامج الإنمائي بتشجيع التمويل المشترك بين الوكالات لبرامج المساواة بين الجنسين ووضع استراتيجيات مشتركة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

١٢٥ - وينبغي أن يقوم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بإنشاء وتعزيز شبكات تواصل مع الشركاء الخارجيين لتعميم المنظور الجنساني: مع الشركاء الحكوميين ومع المجتمع المدني بما في ذلك المنظمات النسائية، ومع الجهات المانحة الأخرى. كما ينبغي أن يعزز قدراته للاستفادة من هذه الشبكات واستثمار الخبرات والقدرات المحلية المتعلقة بالمنظور الجنساني واستخدامها.

ياء – ينبغي أن يعزز المجلس التنفيذي المساءلة عن تعميم المنظور الجنساني داخل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

١٢٦ - ينبغي أن يرصد المجلس التنفيذي مدى الاهتمام بتعميم المنظور الجنساني ونوعيته في البرامج القطرية والميزانيات الإدارية أثناء عملية الموافقة واتخاذ الإجراء المناسب عند الاقتضاء.

١٢٧ - وأخيرا، ينبغي أن يرصد المجلس التنفيذي متابعة هذا التقييم. كما ينبغي أن يستعرض برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التقدم المحرز فيه بحلول عام ٢٠٠٨ وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى المجلس.