

Distr.: General
12 May 2006
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ٢٠٠٦

جنيف، ٣-٢٨ تموز/يوليه ٢٠٠٦

البندان ٧ (هـ) و ١٤ (أ) من جدول الأعمال المؤقت*

مسائل التنسيق والبرنامج ومسائل أخرى: تعميم

مراجعة المنظور الجنساني في جميع سياسات وبرامج

منظومة الأمم المتحدة

المسائل الاجتماعية ومسائل حقوق الإنسان:

النهوض بالمرأة

متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والتقدم المحرز في تنفيذ
إعلان ومنهاج عمل بيجين ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين
للجمعية العامة

تقرير الأمين العام

موجز

أعد هذا التقرير استجابة لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣١/٢٠٠٥ وقرار الجمعية العامة ١٤٠/٦٠. وهو يقدم لمحة عامة عن الجهود التي تبذلها كيانات الأمم المتحدة في مجال التدريب في الشؤون الجنسانية. ويؤكد التقرير على أهمية التدريب في مجال بناء القدرات على تعميم مراجعة المنظور الجنساني، ويحدد بعضاً من العناصر الحاسمة في إجراء تدريب ناجح وفعال، ومنها السياق المؤسسي وهياكل الدعم والرصد المنهجي وتقييم التدريب وآليات المتابعة. ويقدم التقرير أيضاً أمثلة عن أشكال التدريب الذي توفره كيانات منظومة الأمم المتحدة على المستوى الوطني ويقدم توصيات لينظر فيها المجلس.

* E/2006/100

060606 310506 06-34796 (A)



المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٣	٤-١	المقدمة
٣	٩-٥	مهام التدريب الجنساني
٥	٢٨-١٠	استعراض عام للنهج
١١	٤٩-٢٩	أمثلة توضيحية عن التدريب المقدم داخل منظومة الأمم المتحدة
١١	٤٥-٢٩	ألف - تدريب محدد في الشؤون الجنسانية
١٦	٤٩-٤٦	باء - إدماج المنظورات الجنسانية في برامج التدريب العادية
١٧	٦٥-٥٠	خامسا - دعم التدريب على الصعيد الوطني
٢٢	٦٩-٦٦	سادسا - الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين
٢٣	٧٦-٧٠	سابعا - استنتاجات وتوصيات

أولا - المقدمة

١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في قرارها ١٤٠/٦٠ المؤرخ ١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ أن يواصل تقديم تقارير سنوية إلى الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي ولجنة وضع المرأة بشأن متابعة تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين، والتقدم المحرز في ذلك، مشفوعة بتقييم للتقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما في ذلك معلومات عن الإنجازات الرئيسية والدروس المستفادة والممارسات الجيدة، وأن يوصي باتخاذ مزيد من التدابير الرامية إلى تعزيز التنفيذ.

٢ - ودعا المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في قراره ٣١/٢٠٠٥ المؤرخ ٢٦ تموز/يوليه ٢٠٠٥ بشأن تعميم المنظور الجنساني في جميع سياسات وبرامج منظومة الأمم المتحدة، جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة، بما فيها وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، إلى تكثيف الجهود الرامية إلى التصدي للتحديات التي تواجهها عملية تعميم المنظور الجنساني في السياسات والبرامج. ودعا المجلس إلى مواصلة أنشطة التوعية والتدريب بشأن المسائل الجنسانية لفائدة جميع الموظفين، بوسائل منها إدماج المنظور الجنساني في جميع برامج التدريب، وتقييم أثر العنصر الجنساني في برامج التدريب القائمة ابتغاء زيادة فعاليتها. ودعا كذلك إلى بناء قدرة الموظفين على التحليل الجنساني ومطابقتهم بتطبيقه في مجالي وضع السياسات والعمل البرنامجي على السواء.

٣ - وطلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في القرار نفسه، إلى الأمين العام تقديم تقرير إلى المجلس في دورته الموضوعية لعام ٢٠٠٦ عن التقدم المحرز في تعميم المنظور الجنساني في جميع سياسات وبرامج الأمم المتحدة، مع التركيز على أنشطة التدريب.

٤ - وقد أعد هذا التقرير استجابة للقرارين المذكورين، ويستند إلى معلومات واردة من كيانات الأمم المتحدة^(١). ويقدم لمحة عامة عن الجهود التي تبذلها كيانات النظام الموحد للأمم المتحدة في مجال التدريب الجنساني ويورد أمثلة عن الدعم المقدم إلى التدريب على المستوى الوطني. ولا يقدم هذا التقرير عرضاً شاملاً لأنشطة التدريب بل يسوق أمثلة إيضاحية عنها. ويورد التقرير في الختام توصيات لينظر فيها المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

ثانياً - مهام التدريب الجنساني

٥ - سعياً إلى تعزيز مراعاة الفوارق بين الجنسين والخبرة في المجال الجنساني على نطاق المنظومة ككل، طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي في استنتاجاته المتفق عليها ٢/١٩٩٧ إلى جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة الاضطلاع بجملة أمور منها: (أ) إدماج المنظور

الجنساني في جميع برامج التدريب؛ (ب) توفير التدريب المستمر لجميع الموظفين، بمن فيهم من يشغل أعلى المناصب؛ (ج) وتوفير تدريب خاص للمتخصصين في القضايا الجنسانية من أجل تعزيز مهاراتهم؛ (د) ضمان تزويدهم بخبرة جنسانية متخصصة؛ (هـ) تنسيق جهودهم في مجال التدريب من خلال نظام لتقييم أثر التدريب الجنساني على مستوى المنظومة ككل. وشجع المجلس اللجنة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين على وضع نموذج موحد لتوثيق وتقييم التجارب في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع مجالات العمل، بما في ذلك التدريب وبناء القدرات^(٢). وكرر المجلس دعوته هذه في قراره ٢٦/١٩٩٨ المؤرخ ٢٨ تموز/يوليه ١٩٩٨ وقراره ٤/٢٠٠٤ المؤرخ ٩ تموز/يوليه ٢٠٠٤.

٦ - ودعت لجنة وضع المرأة في قرارها ٤/٤٨ المؤرخ ١٢ آذار/مارس ٢٠٠٤ جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة إلى زيادة قدراتها في مجال التحليل الجنساني وتحسين الاستفادة منه على كل من مستويي السياسة العامة والبرامج؛ وإدراج المنظور الجنساني في جميع برامج التدريب القائمة، وتقييم الأثر الذي تحدثه برامج التدريب هذه، ووضع استراتيجيات من أجل تحسين فعاليتها، عند الاقتضاء، بجملة أمور منها تركيز الموارد على التدريب المصمم خصيصاً لتلبية احتياجات المشاركين وعلى عمليات المتابعة؛ وزيادة إشراك الرجال في النهوض بعملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني، ومنهم المتخصصون والمنسقون والمدربون^(٣).

٧ - وأقرت لجنة وضع المرأة كذلك، في قرارها ٤/٩٤ المؤرخ ١١ آذار/مارس ٢٠٠٥، بأن الإحصاءات والمؤشرات والبحوث وعمليات التحليل الجنساني وغيرها من الأدوات والتدريبات والمنهجيات القائمة على أساس نوع الجنس تعتبر عناصر بالغة الأهمية لتحقيق تعميم فعال للمنظور الجنساني. وأهابت بالدول الأعضاء دعم توفير التدريب في مجال تعميم المنظور الجنساني والنهوض بأنشطة التوعية والحملات الإعلامية، بما في ذلك التدريب الجنساني، للهيئات الحكومية على جميع المستويات، والقطاع العام والسلطة القضائية من أجل ضمان إدراك تلك الجهات لأدوارها ومسؤولياتها وتيسير عملية التنفيذ. وفي نفس القرار، دعت اللجنة أيضاً المجتمع الدولي، بما فيه منظومة الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الإقليمية ودون الإقليمية، إلى دعم الجهود المبذولة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على المستوى الوطني بجملة أمور منها تيسير تعميم المعلومات عن المبادئ التوجيهية والمنهجيات وأفضل الممارسات وإتاحة تلك المعلومات من خلال وسائل ذات أشكال متنوعة منها شبكة الإنترنت والطرق الإلكترونية^(٤).

٨ - وأقر رؤساء الدول والحكومات، في الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي ٢٠٠٥، بأهمية تعميم المنظور الجنساني، بصفته أداة لتحقيق المساواة بين الجنسين، والتزموا لهذا الغرض بتعزيز قدرات منظومة الأمم المتحدة في المجال الجنساني^(٥).

٩ - وأقر مجلس الأمن، في قراره ١٣٢٥ (٢٠٠٠) بشأن المرأة والسلام والأمن، بأهمية توفير التدريب المتخصص لجميع موظفي حفظ السلام في مجال حماية المرأة والطفل واحتياجاتهما الخاصة وحقوق الإنسان الخاصة بهما في حالات النزاع المسلح.

ثالثا - استعراض عام للنهج

١٠ - يعتبر التدريب إحدى منهجيات زيادة الوعي لدى الموظفين والرقى بمعارفهم والتزامهم وقدراتهم. غير أنه ينبغي ألا يعتبر مفتاحا لمعالجة كل القيود التي تعترض التنفيذ الفعال لعملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ذلك أن ما يمكن أن يحققه برنامج للتدريب قصير المدة، يجرى في دفعة واحدة، محدود إلى درجة كبيرة. فهناك حاجة إلى الانتقال من نهج حلقات العمل التدريبية المخصصة إلى عملية أكثر استدامة لتطوير كفاءات جميع الموظفين من الفئة الفنية، مع التركيز بما فيه الكفاية على برامج عمل محددة لكل فئة من فئات الموظفين. ويعتبر كل من النهج والمنهجية المستخدمين عنصرا حاسما في نجاح المبادرات التدريبية.

١١ - وقد أظهرت التجربة أنه لا يتعين فقط تصميم التدريب في مجال المساواة بين الجنسين خصيصا لمجالات قطاعية ومسائل محددة، بل أيضا لأنواع العمل المختلفة التي تضطلع بها الجماعات المهنية المختلفة. وحينما يصير المهنيون على وعي بمغزى المنظور الجنساني في قطاعات مختلفة مثل الصحة والاقتصاد والزراعة، سيتعين عليهم أيضا فهم كيفية التعامل مع تلك المسائل عند إجراء البحوث وعمليات التحليل، وجمع الإحصاءات واستعمالها، وإجراء حوار بشأن السياسة العامة، ووضع المشاريع وتنفيذها، والرصد والتقييم، وتوفير التدريب. ويجب مساعدة الموظفين على فهم طبيعة الصلة بين المساواة بين الجنسين وعملهم اليومي وسبل معالجتهم لتلك المسائل بشكل ملموس.

النهج الابتكارية

١٢ - تجاوز العديد من البرامج التدريبية التي تجرى حاليا مرحلة حلقات العمل التدريبية التقليدية التي تقوم على نقل المعرفة/المعلومات من الخبراء إلى المشاركين، إلى مرحلة حلقات العمل ذات المنهجيات القائمة على المشاركة، من قبيل التوجيه الفردي أو الجماعي الذي يتخذ من معارف وتجارب المشاركين منطلقا له.

١٣ - وقد عمل كل من مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة وشعبة النهوض بالمرأة بشكل وثيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية في مجال تنمية الكفاءات في تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتم اختبار هذا النهج على مستوى إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. ويقوم النهج على مبادئ تعلم الكبار القائم على المشاركة وينطوي على عملية تفاعلية تتخذ من خبرة المشاركين وتجاربهم منطلقاً لها. وقد تم إعداد دليل الميسر: برنامج تنمية الكفاءات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني^(٦) من أجل تعميم هذا النهج، ويتضمن مواد عملية ملموسة مستمدة من برامج نفذت في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ويضم دراسات حالات وتمارين.

١٤ - ويركز العديد من البرامج الابتكارية اليوم على تحديد مجموعة من الأنشطة الفردية الملموسة والقابلة للقياس يوافق المشاركون على الاضطلاع بها عند انتهاء البرنامج، باعتبار ذلك وسيلة لضمان أن يكون للبرنامج بعض الأثر الفوري على عمل المشاركين. ولضمان أن يشارك الموظفون بنشاط في عملية تنمية الكفاءات، شملت، على سبيل المثال، البرامج التدريبية التي أجريت في إدارة شؤون نزع السلاح، وإدارة الشؤون السياسية، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، وضع سياسات و/أو خطط عمل على صعيد الإدارة. وأسفر تدريب منسقي الشؤون الجنسانية والموظفين المهتمين في مكتب العمل الدولي عن وضع خطط عمل خاصة بكل متدرب على حدة. وخلال التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في غينيا - بيساو، استكشف الموظفون السبل الكفيلة بإدماج المنظور الجنساني في عمل كل وحدة فنية.

١٥ - ويهدف تنظيم البنك الدولي سنويا لأسبوع التعلم من أجل الحد من الفقر وتحقيق الإدارة الاقتصادية ولأيام التعلم من أجل الحد من الفقر وتحقيق الإدارة الاقتصادية إلى تعزيز مهارات موظفي البنك في مواضيع مختلفة متعلقة بالحد من الفقر، بما في ذلك إدماج المنظور الجنساني في عمليات استعراض الإنفاق العام وتحديد المسائل الجنسانية في مجال إصلاح التجارة. وقدمت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين على المستوى القطري توجيهات فردية في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني لفرادى الموظفين، وتولى ذلك أعضاء في أفرقة متعددة المهام.

١٦ - وتعكف كيانات الأمم المتحدة على وضع برامج أكثر تنوعاً وعملية المنحى وملائمة للعملاء لتنمية الكفاءات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتجري حالياً مجموعة من

عمليات التعلم من أجل تلبية احتياجات جميع الفئات المهنية، ومنها التدريب أثناء العمل؛ والحوار بين شخصين، والتوجيهات ووضع المواد بشكل تعاوني، مثل الملاحظات التوجيهية؛ ودورات فترات الغداء؛ ومنتديات المناقشة التفاعلية التي يمكن أن تناقش خلالها المسائل الموضوعية. وتمت الاستعانة بشكل فعال بالإحاطات التنفيذية المقدمة إلى الموظفين الإداريين من المستويين العالي والمتوسط في بعض المنظمات.

السياق المؤسسي

١٧ - يعتبر السياق المؤسسي عاملاً هاماً في فعالية التدريب الجنساني. ولا يتسنى بالتدريب وحده تحقيق النتيجة المرجوة المتمثلة في تغيير النهج المتبع إزاء خطط وبرامج منظمة معينة. ويجب أن يشكل هذا التدريب جزءاً من استراتيجية تنظيمية أوسع نطاقاً تروم التغيير. أما أنشطة التدريب الجنساني التي لا تكمل بوضع سياسات وإجراءات وحوافز وسبل دعم محددة في مجال المساواة بين الجنسين فتتسم بعدم الفعالية إلى حد كبير.

١٨ - والإقرار بأهمية تنمية الكفاءات، بوسائل منها التدريب، في مجال سياسات/ استراتيجيات وخطط عمل تعميم مراعاة المنظور الجنساني، أمر يتسم بالأهمية على صعيد هيئة بيئة مواتية لبناء القدرات والتعلم في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. فاستراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، تستدعي، على سبيل المثال، تحديد متطلبات التدريب؛ وتشدد استراتيجية تعميم المنظور الجنساني للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (٢٠٠٦-٢٠٠٩) على الحاجة إلى التعلم المؤسسي وبناء القدرات في ذلك المجال وإدماج المنظور الجنساني في الدورات التعريفية. وتشكل مبادرة التدريب والتعلم دعامة رئيسية للسياسات المتعلقة بنوع الجنس التي يتبناها برنامج الأغذية العالمي (٢٠٠٣-٢٠٠٧). واعتمد مجلس إدارة برنامج الأمم المتحدة للبيئة/المنتدى البيئي الوزاري العالمي المقرر ١١/٢٣ المؤرخ ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٥ المعنون "المساواة بين الجنسين في مجال البيئة"، الذي دعا فيه إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات والبرامج البيئية، من خلال وسائل منها التوعية والتدريب^(٧).

١٩ - ويجب أن تتضمن الاستراتيجية التزاماً ودعمًا واضحين من قبل الإدارة العليا. ولهذا الالتزام دور حاسم في المراحل الأولى لوضع مبادرات التدريب وبناء القدرات وضمنان ملكية العملية، وكذلك على صعيد عمليات المتابعة. وأشارت إدارة الشؤون السياسية إلى أن الالتزام الفعلي لكبار الموظفين الإداريين خلال حلقات العمل (باعتبارهم مشاركين في الحلقة مشاركة كاملة ومتكلمين ومن أهل الرأي) ترك صدًى قويا وإيجابيا طوال عمليات

التدريب. وكان حضور كبار الموظفين بالنسبة إلى الموظفين الذين أبدوا مقاومة لحلقات العمل الإلزامية دليلاً واضحاً على التزام الإدارة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٢٠ - ويمكن أن تؤدي مكاتب إدارة الموارد البشرية دوراً تحفيزياً وداعماً هاماً في التشجيع على وضع برامج تدريبية خاصة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتمويلها، وفي إدماج المنظور الجنساني في جميع البرامج التدريبية المقدمة داخل المنظمات. على سبيل المثال، أتاح مكتب إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة للأمم المتحدة التمويل للتدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ومن الكيانات التي استفادت من هذا التمويل إدارة شؤون نزع السلاح، وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، وإدارة الشؤون السياسية، وإدارة عمليات حفظ السلام، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا.

تقييم الاحتياجات

٢١ - يعتبر تقييم الاحتياجات بصورة منتظمة أمراً حاسماً في التدريب الجنساني الناجح. فتقييم الاحتياجات يتيح للمنظمات تحديد المستويات المتغيرة لاحتياجات مختلف فئات الموظفين، كموظفي الميزانية والبرامج، والإدارة، ومنسقي الشؤون الجنسانية وكذلك أنماط التدريب، كتنمية الكفاءات والدورات التنشيطية والدورات في المجالات الجديدة أيضاً، على سبيل المثال، كشفت دراسة استقصائية لمراعاة المنظور الجنساني أجريت لموظفي المنظمة الدولية للهجرة أنه بالرغم من سياسة تعميم مراعاة المنظور الجنساني المتبعة من جانب المنظمة الدولية للهجرة والالتزام بالمساواة بين الجنسين على أعلى المستويات ووجود شبكة من مراكز التنسيق في جميع أنحاء المنظمة فإن مستوى الوعي بالأمور الجنسانية بين الموظفين لا يزال ضعيفاً نسبياً. وقد أبرزت الدراسة الحاجة إلى إيلاء اهتمام متواصل بالتدريب في مجال المساواة بين الجنسين. وقامت منظمة العمل الدولية بعمليات تدقيق في المجال الجنساني للتحقق من مستويات الوعي بالمسائل الجنسانية والقدرات المتعلقة بها والتقدم المحرز في لفت الانتباه إلى المسائل الجنسانية في المنظمة. وكشفت عمليات تدقيق قائمة على المشاركة لخمسة وعشرين وحدة/ومكتباً، أجرتها منظمة العمل الدولية، وجود حاجة للمزيد من التدريب وبناء قدرات الموظفين والشركاء في مجال المفاهيم الجنسانية والجوانب العملية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٢٢ - ومن الأمثلة على استخدام نتائج تقييم الاحتياجات بفعالية، إدارة الشؤون السياسية بأخذها بنظام التدريب الإلزامي بشأن تعميم المنظور الجنساني؛ وبرامج الأمم المتحدة

للمستوطنات البشرية (موتل الأمم المتحدة) بوضعها دليلاً بشأن تعميم المنظور الجنساني في المستوطنات البشرية للاستخدام في حلقات العمل التدريبية. كما أن حلقات العمل التدريبية الست التي أجريت على مستوى الشعبة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني والتي جرت في اللجنة الاقتصادية لأفريقيا تضمنت أيضاً عملية لتقييم الاحتياجات، مما أدى إلى تعزيز ملكية هذه الفروع لعملية تعميم المنظور الجنساني.

تقييم الأثر

٢٣ - ينبغي إيلاء مزيد من الاهتمام أكبر بتقييم آثار التدريب الجنساني من خلال قيام المشاركين، مثلاً، بعملية تقييم فوري، والمتابعة مع المشاركين على أساس منظم، وإجراء تقييمات رسمية داخلية وخارجية. ويتم وضع منهجيات إبداعية في منظومة الأمم المتحدة. وتستخدم دائرة التدريب المتكامل في إدارة عمليات حفظ السلام، على سبيل المثال، نموذج كيرك باتريك لفعالية التدريب^(٨) الذي يقيس التغيير في المواقف والسلوك، ويجري تكييفه ليتضمن مؤشرات للتدريب الجنساني. وتجري معالجة تقييم أثر التدريب بصورة شاملة على أربعة مستويات تصاعديّة هي: (أ) المستوى الأول، رد الفعل، ويجري قياسه من خلال استبيان في نهاية الدورات التدريبية؛ (ب) المستوى الثاني، التعلّم، ويُقاس من خلال اختبار يجري في بداية الدورات ونهايتها؛ (ج) المستوى الثالث، من خلال استبيانات استقصائية ومقابلات وملاحظات؛ (د) المستوى الرابع، النتائج، وقياس النتائج الملموسة للتدريب لأغراض المنظمة، ويشمل عزل مجموعة مراقبة وقياسها مقارنة بمجموعة الموظفين الذين خضعوا للتدريب. مع ذلك، لم يستخدم المستوى الرابع حتى الآن لتقييم التدريب داخل إدارة عمليات حفظ السلام.

٢٤ - ويقيم معهد البنك الدولي فعالية التدريب الجنساني الذي يقدمه بإجراء دراسات في مجال "التبع" تشمل تقييم ما إذا كان المشاركون يطبقون، في عملهم اليومي، المعرفة التي يكتسبونها خلال عمليات التدريبات في المسائل الجنسانية. ويقوم مركز التدريب الدولي التابع لمكتب العمل الدولي بالتحقق من التقدم المحرز من خلال مؤشرات جنسانية مصنفة إلى الفئات التالية: (أ) دورات وحلقات دراسية تكون فيها المساواة بين الجنسين هي الموضوع الرئيسي (تدريب في المجال الجنساني تحديداً)، و (ب) تدريب للتوعية بالفوارق بين الجنسين (دورات وحلقات دراسية تناول المنظورات الجنسانية من خلال مجمل الدورة التدريبية، وتشمل تحليل الاحتياجات وتقديم التدريب والتقييم، والمتابعة). وشدد التدريب الذي نظّمته منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة على وضع مؤشرات ليتسنى لكل وحدة رصد تقدمها باتجاه تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين.

٢٥ - وتضمنت متابعة استقصائية لعمليات التدقيق في المسائل الجنسانية التي قامت بها منظمة العمل الدولية قياس أثر التوصيات المتعلقة ببناء القدرات. وشملت النتائج الإيجابية التي تمّ تحديدها إدماج منظور المساواة بين الجنسين في رصد الأهداف المشتركة لمنظمة العمل الدولية وتقييمها؛ وتقييم وثائق المشاريع من خلال "مرشّح جنساني"؛ وتحسين الجهود في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مشاريع التعاون التقني. وأبلغت منظمة العمل الدولية أن عملية التدقيق قد أطلقت آلية مؤسسية للتعلّم تتطلب الآن رسداً صارماً لتنفيذ توصيات تقارير عمليات التدقيق.

المتابعة

٢٦ - لم تبلغ جهود التدريب المبذولة في العديد من الكيانات النجاح الأمثل لأنه لم يتم إيلاء المتابعة اهتماماً كافياً. ويتطلب التنفيذ الفعال للتدريب في المسائل الجنسانية إجراءات وآليات تخضع الموظفين للمساءلة عن الاستفادة من التدريب الجنساني بشكل منهجي في إدماج المنظورات الجنسانية في عملهم. ويتعيّن أن يكون لدى المشاركين لدى مغادرتهم البرامج إدراك واضح لما ينبغي عمله. ويتعين على المديرين أن يكونوا على وعي بالالتزامات التي تعهد بها المشاركون في الدورات التدريبية وأن يتابعوا التنفيذ على أساس منتظم. ففي غياب الآليات المناسبة للمساءلة ستظل نتيجة التدريب مرتبطة بمدى التفاني الفردي للموظفين.

٢٧ - وقد تم إنشاء هياكل وآليات دعم الهدف منها تقديم الدعم لأغراض المتابعة من أجل زيادة أثر التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وأنشأت بعض الكيانات مكاتب للمساعدة (يمكن أن تكون مكاتب مساعدة إلكترونية) لدعم المشاركين الذين قد يكون لديهم بعض الأسئلة بشأن المتابعة بعد انتهاء برامج تدريبهم. ويتعيّن على شُعب التدريب أن تطور وسائل جديدة لمتابعة البرامج التدريبية بغية تقييم فعالية البرامج وكفالة حصول موظفي الفئة الفنية على الدعم الإضافي الذي يحتاجون إليه.

٢٨ - وللقيادة والدعم اللذين يوفرهما متخصصون في المسائل الجنسانية وشبكات مراكز تنسيق الشؤون الجنسانية دور أساسي في تيسير زيادة الاستفادة من الوعي والمهارات المكتسبة خلال التدريب. على سبيل المثال، يتم تنظيم "دورات جنسانية سريرية" في المتابعة في التدريب الجنساني في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ. وتوفر هذه فرصاً لأفراد أو مجموعات الموظفين لمناقشة الجهود الملموسة في الاستفادة من التدريب وتوفير المساعدة لإيجاد حلول عملية لبعض المسائل. وتتيح الأفرقة العاملة المواضيعية في البنك الدولي، فرصة للموظفين لعرض أعمالهم الأخيرة المتعلقة بإدماج المنظور الجنساني في مختلف

القطاعات والمشاريع. وتقع مسؤوليات الإدارة الشاملة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني على عاتق كبار المديرين ويشمل ذلك الأمور المتصلة بالتدريب. ويقدم متخصصو الشؤون الجنسانية ومراكز التنسيق، الدعم للمديرين في هذه المهمة.

رابعا - أمثلة توضيحية عن التدريب المقدم داخل منظومة الأمم المتحدة

ألف - تدريب محدد في الشؤون الجنسانية

٢٩ - بينما تقدم أغلبية الكيانات تدريباً في المسائل الجنسانية على أساس طوعي، فإن بعض الكيانات، كإدارة الشؤون السياسية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، جعلت تدريب الموظفين فيها إلزامياً على جميع المستويات. ووضع مركز الموارد التعليمية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي برنامجاً تعليمياً إلكترونياً للتثقيف والتوعية في الشؤون الجنسانية بالتدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني الذي سيصبح إلزامياً لجميع موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

تدريب المديرين

٣٠ - أجرى بعض الكيانات تدريباً محدداً لكبار المديرين، انطلاقاً من قرارها بأهمية التزام كبار المديرين ومسئولتهم إزاء تعميم مراعاة المنظور الجنساني. فقد أجرت وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) تدريباً مستقلاً للموظفين الميدانيين والمديرين في المناصب العليا والمتوسطة. ويُجري برنامج الأمم المتحدة الإنمائي دورات تعريفية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني للمنسقين المقيمين ونواب المنسقين المقيمين، وسيجري تدريبات محددة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني لكبار المديرين في مكتب الإدارة في عام ٢٠٠٦. وتُعدّ اللجنة الاقتصادية لأفريقيا حلقات عمل في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني للمديرين الذين لم يخضعوا للتدريب بعد.

٣١ - ووضعت إدارة عمليات حفظ السلام تدريباً لجميع فئات أفراد حفظ السلام يتصاعد مع مستوى الأقدمية. ويهدف المستوى الأول إلى إيجاد وعي لدى جميع أفراد حفظ السلام بالمسائل الجنسانية وتستخدمه المراكز التدريبية الوطنية والإقليمية في المرحلة السابقة لنقل الموظفين إلى مراكز عملهم؛ ويستهدف المستوى الثاني المديرين في المناصب المتوسطة (ضباط الأركان في المقر والمراقبين العسكريين التابعين للأمم المتحدة؛ وقادة الوحدات وضباط الشرطة التابعة للأمم المتحدة والمدنيين)؛ ويسعى المستوى الثالث إلى تجهيز حفظ السلام في المناصب العليا بالمعرفة والموارد ليشكلوا قيادة فعالة فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات حفظ السلام. ويركز النموذج التدريبي لكبار القادة على الإطار

العام للسياسات المتصلة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني ومهمة ومسؤوليات كبار القادة في تنفيذ ولايات تعميم مراعاة المنظور الجنساني وموارده وآلياته التي يمكن الاعتماد عليها.

التدريب على الصعيد الميداني

٣٢ - يعتبر تطوير كفاءة الموظفين الميدانيين حاسماً من أجل تحقيق برجة قطرية فعالية مراعية للمنظور الجنساني. مع ذلك، فإن التدريب على الشؤون الجنسانية غير إلزامي في معظم الكيانات لكنه يتم وفقاً لتقديرات كل فريق قطري على حدة.

٣٣ - ويعد بناء القدرات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأدوات والعمليات الأساسية، كالتقييمات القطرية الموحدة والمبادئ التوجيهية لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وعمليات النداءات الموحدة وورقات استراتيجية الحد من الفقر والتقارير المتعلقة بالأهداف الإنمائية للألفية، حاسماً لكفالة تحقيق تعميم أكثر منهجية لمراعاة المنظور الجنساني على الصعيد الميداني. على سبيل المثال، وضع مكتب منسق الشؤون الإنسانية مبادئ توجيهية ونظم حلقة عمل لتحديد وسائل إدماج المنظور الجنساني في عملية النداءات الموحدة.

٣٤ - ويجري تنفيذ كم بالغ من التدريب في منظومة الأمم المتحدة بشأن عمليات التقييم القطري الموحد/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وتم إدماج قسم معني بالمساواة بين الجنسين في حلقات العمل المتعلقة بالبرمجة لفريق الأمم المتحدة القطري المعقودة على الصعيدين الإقليمي والقطري. وكشف استعراض أجري مؤخراً لستة وعشرين إطاراً من الجيل الثاني من أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، من عام ٢٠٠٤ إلى عام ٢٠٠٦، أن التركيز المتزايد على المساواة بين الجنسين في سياسات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وبرامجها التدريبية خلال السنوات الماضية أدى إلى إيلاء اهتمام أكثر استراتيجية ووضوحاً بالمنظور الجنساني في الأجزاء التحليلية من التقديرات القطرية المشتركة وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وتقوم فرقة العمل التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية المعنية بالمساواة بين الجنسين بوضع اللمسات الأخيرة على مجموعة من النماذج التدريبية المتعلقة بتنفيذ برامج بشأن المساواة بين الجنسين، سوف تستعمل في حلقات العمل المتعلقة بتدريب المدربين لأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ولتدريب موظفي التنسيق التابعين للمنسقين المقيمين وحلقات العمل التعريفية للمنسقين المقيمين.

٣٥ - وبذلت منظمة اليونسكو جهوداً محددة لإدماج المنظور الجنساني في برنامجها التدريبي بشأن عمليات التقييم القطري الموحد/إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وقدم متطوعو الأمم المتحدة في النيجر المساعدة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي على إدماج المنظور الجنساني في خطة العمل للبرامج القطرية والخطة السنوية للمشاريع.

تدريب متخصصين في المسائل الجنسانية ومنسقين للشؤون الجنسانية

٣٦ - تختلف درجات الوعي والقدرة على تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني لدى المتخصصين في المسائل الجنسانية ومنسقي الشؤون الجنسانية داخل المنظومة، وخاصة على الصعيد الميداني. فالبناء الفعال والمتواصل للقدرة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني للمتخصصين والمنسقين في الشؤون الجنسانية أمر بالغ الأهمية. وقد قدم عدد من الكيانات تدريباً محدداً لهذه المجموعة من الموظفين. على سبيل المثال، رفعت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ مستوى الوعي لدى منسقي الشؤون الجنسانية فيها بأهمية إدماج المنظور الجنساني في جميع جوانب عملها من خلال مجموعة من حلقات عمل تدريبية نظمت لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقام برنامج الأغذية العالمي بتصميم عمليات تدريب في الشؤون الجنسانية على الصعيد الإقليمي لرفع مستوى مهارات منسقي الشؤون الجنسانية في الأفرقة القطرية. ونظم البنك الدولي حلقات عمل لمنسقي الشؤون الجنسانية لديه، تضمنت استراتيجيات لإدماج المنظور الجنساني في استراتيجيات المساعدة القطرية المبنية على النتائج وتناولت أيضاً أثر اتفاقيات التجارة الحرة على المرأة. ووضعت منظمة العمل الدولية مجموعتها من المواد التوجيهية في المسائل الجنسانية في شبكة مكاتبها واختبرتها خلال دورات تدريبية نظمت لأعضاء الشبكة في المكاتب الميدانية وفي المقر.

٣٧ - أجرى مركز موارد التعلم التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي تدريباً لمنسقي الشؤون الجنسانية وكبار مستشارين في الشؤون الجنسانية بشأن تنفيذ خطة العمل المتعلقة بالشؤون الجنسانية (٢٠٠٥-٢٠٠٦). وبالإضافة إلى كيفية معالجة القضايا، شمل التدريب قضايا تتعلق بالتغيير المؤسسي، بما في ذلك العوامل السياسية والثقافية التي تحد من فعالية تنفيذ برامج تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

التدريب في مجال السلام والأمن

٣٨ - يعتبر التدريب في الشؤون الجنسانية شرطاً لتحقيق استجابات فعالة لحالات الصراع وما بعد الصراع تراعي المنظور الجنساني. فخطة العمل التي تطبق على نطاق المنظومة (٢٠٠٥-٢٠٠٧) لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥^(٩) التي وضعتها فرقة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والسلام والأمن والمساواة بين الجنسين، بالتشاور مع الدول الأعضاء والمنظمات غير الحكومية، تلزم أعضائها بتقديم تدريب منهجي في الشؤون الجنسانية لكل الفئات والمستويات من أفراد قوات حفظ السلام والعاملين في مجال الشؤون الإنسانية، والعاملين في مسائل تتعلق بتزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج والتعمير والتأهيل في مرحلة ما بعد الصراع، على صعيد الميدان والمقر.

٣٩ - تتضمن الأنشطة التدريبية التي تجربها إدارة عمليات حفظ السلام برنامج التدريب في البعثات في مجال الشؤون الجنسانية وحفظ السلام الذي يستهدف كلا العنصرين المدني والعسكري/الشرطة، والذي يتوقع أن يصبح برنامجاً إلزامياً في التدريب التعريفي الذي يقدم للأفراد الجدد في قوات حفظ السلام. والإدارات المنظورات الجنسانية في جميع برامجها التدريبية الأخرى تقوم الإدارة باستعراض نماذجها التدريبية، بما فيها النماذج التدريبية للمديرين في المناصب الأساسية والمتوسطة والعليا، وبوضع مواد تدريبية مخصصة للمسائل الجنسانية في المجالات المواضيعية والوظيفية لحفظ السلام. وفي عام ٢٠٠٦، طلبت اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام من الإدارة وضع استراتيجية شاملة للتدريب في مجال الشؤون الجنسانية بغية دعم الاستخدام الفعال للمواد التدريبية الموجودة وتعزيز القدرة التدريبية في الشؤون الجنسانية؛ وكفالة إسهام الخبرة في الشؤون الجنسانية في دائرة التدريب المتكامل بغية تنسيق هذا الجهد^(١). واضطلع مستشارو الشؤون الجنسانية بدور هام في تيسير المبادرات التدريبية المتصلة بالشؤون الجنسانية ضمن عمليات حفظ السلام. مع ذلك، فإن المسؤولية الرئيسية بالنسبة للتدريب تقع على عاتق وحدات التدريب.

٤٠ - وتشمل الأنشطة الأخرى التي أُقيمت في إطار خطة العمل، التدريب الذي تجريه إدارة شؤون نزع السلاح في مجال صياغة تشريعات متعلقة بالأسلحة النارية وصكوك قانونية أخرى تراعي الفروق بين الجنسين وتدريب على الصعيد الدولي للأفراد العسكريين وأفراد الأمم المتحدة في عمليات حفظ السلام في مجال المنظورات الجنسانية في نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج والأسلحة الصغيرة الذي يجريه معهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح، وبرامج تدريب للموظفين المدنيين في بعثات حفظ السلام بشأن الاحتياجات المحددة للنساء والأطفال في حالات الصراع ينظمها معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث. وتقدم إدارة الشؤون السياسية وإدارة عمليات حفظ السلام وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونسكو ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين واليونسيف وبرنامج الأغذية العالمي تدريباً متواصلاً في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أنشطة حفظ السلام وبناء السلام للمدنيين والعسكريين ورجال الشرطة المدنية والموظفين العاملين في الشؤون الإنسانية. وتعهّد مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية بإدماج المنظور الجنساني في جميع المبادرات التدريبية، ويشمل ذلك التنسيق الميداني في حالات الطوارئ وحماية المدنيين وعمليات النداءات الموحدة وتقييم الكوارث والتنسيق.

٤١ - وهناك أمثلة أخرى عن الأنشطة التدريبية في مجال السلام والأمن، وتشمل الدورات التدريبية الإقليمية الخمس للمدربين العسكريين في أفريقيا وآسيا وأوروبا وأمريكا الشمالية وأمريكا اللاتينية التي تنظمها إدارة عمليات حفظ السلام ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق

الإنسان التي استهدفت، بين أمور أخرى، بناء القدرات لأربعين بلداً مساهماً بقوات بغية معالجة قضايا المساواة بين الجنسين وحماية حقوق الإنسان للمرأة في سياق عمليات السلام. وأجرى صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والبنك الدولي تدريباً بعنوان "اتخاذ منظور جنساني لتعزيز البرنامج المتعدد الأقطار للتسريح في منطقة البحيرات الكبرى" وهو ما أدى إلى اتخاذ إجراءات ملموسة بشأن تحسين البرامج الوطنية. وقام متطوعو الأمم المتحدة بدور محفّز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إطار بعثة الأمم المتحدة في السودان، وخاصة في تنظيم حلقة العمل المعنونة "مراعاة المنظور الجنساني في عملية السلام إثر اتفاق السلام الشامل".

الإنترنت بوصفها أداة لبناء القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني

٤٢ - ظلت الشبكة العالمية (الإنترنت)، بما في ذلك التعلم عن بعد على الإنترنت وشبكات المعرفة والمواقع الشبكية تستخدم بصورة مطردة بوصفها أداة لتطوير كفاءة موظفي الأمم المتحدة. فعلى سبيل المثال، قام صندوق الأمم المتحدة للسكان بإعداد دورة للتعلم عن بعد بعنوان "تعميم مراعاة المنظور الجنساني: إعمل لتحقيق نتائج" وذلك لزيادة معرفة الموظفين وفهمهم لمعنى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إطار حقوق الإنسان. ويقدم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية على أساس منتظم دورة تعلّم عن بعد على الإنترنت بشأن "تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين" توفر ممارسات فضلى واستراتيجيات وأدوات لصانعي السياسات وموظفي الإدارات العامة الوطنية والمحلية وأرباب العمل والعاملين ووكالات التنمية الإقليمية والدولية ومثلي المجتمع المدني. وأجرى مركز موارد التعلم التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي دورات تدريبية حيّة على الإنترنت بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني للمكاتب القطرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في فصول دراسية افتراضية ركّزت على استراتيجيات تعميم مراعاة المنظور الجنساني على مستوى البلدان النامية.

٤٣ - وأنشأت بعض الكيانات شبكات إلكترونية للمعرفة المتصلة بالمساواة بين الجنسين تحقق الاتصال بين منسقي الشؤون الجنسانية والمتخصصين في المقر وفي المكاتب الإقليمية والقطرية، بغية مواصلة تطوير القدرات والذاكرة المؤسسية. فعلى سبيل المثال، أنشأ مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين نظاماً لإدارة المعرفة على الإنترنت حيث يستطيع الموظفون أن يتبادلوا معرفة الخبرات والتحديات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملهم اليومي.

٤٤ - ويقدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي شبكة من الخبرات من خلال المراكز الإقليمية ومرافق الموارد دون الإقليمية التي تتولى أفرقتها الاتصال بالمكاتب القطرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويمقر البرنامج الإنمائي عبر فريق من الخبراء المتخصصين في السياسات العامة. هناك على سبيل المثال، شبكة المساواة بين الجنسين^(١١) التي تقدم شكلاً ديناميكياً من أشكال تبادل المعارف والتطوير العملي في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتساهم هذه الشبكة في تعزيز القدرات في مجال وضع سياسات عامة مراعية للمنظور الجنساني وبرمجتها في جميع الممارسات الأساسية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وذلك بتقديم أدوات عملية وخدمات مشورة في مجال السياسات العامة ومراجع وموارد بشأن القضايا الجنسانية. كذلك، حدد البرنامج الإنمائي حيزاً تعاونياً للتعليم الإلكتروني لتعميم مراعاة المنظور الجنساني يشمل بين أمور أخرى، الوصول إلى قائمة خبراء من المدربين المعنيين بتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٤٥ - وهناك نطاق واسع من المعلومات والأدوات والمنهجيات المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني لدعم تنفيذ التعلم من خلال التدريب متاحة عن طريق المواقع الشبكية للأمم المتحدة، كالموقع الشبكي المشترك بين الوكالات التابعة لمركز المرأة^(١٢)، ومركز موارد تعميم المنظور الجنساني التابع لليونسكو^(١٣)، ومركز موارد تعميم المنظور الجنساني لمعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة^(١٤)، وموقع منظمة العمل الدولية على الانترنت لأداة المساواة بين الجنسين^(١٥)، وسوق أدوات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني^(١٦).

باء - إدماج المنظورات الجنسانية في برامج التدريب العادية

٤٦ - علاوة على التدريب الجنساني المحدد الغرض فإن المنظورات الجنسانية يتم إدماجها في أنشطة التدريب الأخرى في أجزاء كثيرة من منظومة الأمم المتحدة للتشجيع على زيادة الاهتمام بقضايا المساواة بين الجنسين لدى قطاعات محددة. فإدماج المنظورات الجنسانية في برامج التدريب العادية يسهل فهم القيمة المضافة للمنظورات الجنسانية في تخطيط المشاريع والبرامج وتنفيذها. مثلاً، وضع الاتحاد الدولي للاتصالات السلوكية واللاسلكية نموذجاً تدريبياً في المجال الجنساني يدرج في حلقات العمل التدريبية القائمة لمكتب تنمية الاتصالات السلوكية واللاسلكية.

٤٧ - لضمان اكتساب الموظفين الجدد فهماً سليماً للمسائل الجنسانية، أدرج العديد من الكيانات نماذج تدريبية بشأن المساواة بين الجنسين في برامج التعريف والتوجيه للموظفين الجدد، كإدارة الشؤون السياسية، وإدارة عمليات حفظ السلام، والمنظمة الدولية للهجرة، وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة، ومنظمة الصحة العالمية، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية،

والبنك الدولي. وأدرجت مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان فرعا بشأن المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة ضمن معلومات بدء العمل ومجموعة المواد المستخدمة في الإحاطات التي تقدم لموظفي حقوق الإنسان الميدانيين قبل نشرهم في أماكن عملهم.

٤٨ - وأدمج بعض الكيانات، مثل اليونسكو وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الصحة العالمية (منطقة شرق البحر الأبيض المتوسط)، منظورات جنسانية في التدريب على الإطار الإداري العام المستند إلى النتائج. مثلاً، يهدف التدريب الإلزامي لليونسكو إلى تحسين فهم الموظفين للمنظورات الجنسانية في دورة الإدارة المستندة إلى النتائج وبرمجة ورصد وتقديم التقارير عن نظام المعلومات المتعلقة بالاستراتيجيات والمهام وتقييم النتائج^(١٧). وأدرجت كيانات أخرى دمج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في التدريب على دورة المشاريع والبرمجة. مثلاً، طورت منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) استراتيجية مؤسسية مزدوجة، هي: (أ) إدماج التحليل الجنساني في المناهج الدراسية للدورات المتعلقة بدورة المشاريع؛ و (ب) تطوير دورات تدريبية محددة خصيصاً للشعب التقنية.

٤٩ - وأدمجت اليونيسيف اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في الدورة الأساسية المستكملة المتعلقة بنهج البرمجة المستند إلى حقوق الإنسان، وعززت القدرة الداخلية على التحليل الجنساني في البرمجة بتنظيم حلقات عمل إقليمية بشأن الجنسانية للموظفين في أوغندا وبنما وتيمور - ليشتي وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والمغرب وجزر المحيط الهادئ.

خامساً - دعم التدريب على الصعيد الوطني

٥٠ - مع الاعتراف المتزايد من قبل الحكومات بالحاجة إلى معالجة القضايا الجنسانية في سياساتها وبرامجها، زاد الطلب على الدعم التقني ولأغراض بناء القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيد القطري. وللاستجابة للطلب المتزايد، نفذت كيانات منظومة الأمم المتحدة عدداً كبيراً من أنشطة بناء القدرات أو قدمت لها الدعم، مثل حلقات العمل التدريبية، ووضعت كتيبات وأدلة تدريبية ومواد أخرى تنشر أيضاً على الصعيد الوطني.

الوزارات القطاعية

٥١ - استجاب الكثير من الكيانات لطلبات الدول الأعضاء لبناء قدراتها في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في قطاعات مثل الصحة، وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والتعليم، والبيئة، والسلام، والأمن، وحقوق الإنسان، والإحصاء، وإلى درجة أقل في

قطاعات مثل الاقتصاد والمعلومات وتكنولوجيات الاتصالات. وقد اتخذت الكيانات إجراءات لبناء قدرة الوزارات القطاعية في الحكومات الوطنية والمحلية على إدماج المنظورات الجنسانية في عملها. فقد نظمت اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، مثلاً، حلقة عمل عن المساواة الجنسانية على مستوى الحكومات المحلية في شيلي. ودرّب مئول الأمم المتحدة سلطات البلديات ومخططي المناطق الحضرية في كوسوفو على دعم وتعزيز القدرة المؤسسية الشاملة من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجال تخطيط المناطق الحضرية وإدارتها. وقدم صندوق الأمم المتحدة للسكان الدعم في مجال التدريب الجنساني لموظفي الوحدات الجنسانية في الوزارات القطاعية في الجمهورية الدومينيكية وكوستاريكا ونيكاراغوا. ووضع المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة واستخدم مبادئ توجيهية ونموذجاً تدريبياً معنوناً ”الأمن العام ومنع العنف ضد المرأة ومواجهته“ للجهات الناشطة في القطاع الأمني في الجمهورية الدومينيكية والسلفادور.

٥٢ - ونظمت اللجنة الاقتصادية لأوروبا بالتعاون مع المستشاراة الخاصة للأمين العام للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة ندوة إقليمية معنية بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات الاقتصادية لممثلي وزارات الاقتصاد والمال والعمل والحماية الاجتماعية. ودعم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، من خلال مبادرات تدريبية متنوعة، الميزنة المراعية للمنظور الجنساني في أكثر من ٣٠ بلداً.

٥٣ - تقدم المنظمة العالمية للأرصاد الجوية دعماً محدد الأهداف لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في ١٨٧ منظمة عضو تعمل على الصعيد العالمي في مجال الأرصاد الجوية وعلم المياه، من خلال جملة أمور منها المؤتمرات التقنية المعنية بمشاركة المرأة في الأرصاد الجوية وعلم المياه. ويقدم المركز الدولي للتدريب، التابع لمنظمة العمل الدولية، التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني للجنة الأوروبية لبناء قدرة تتعلق بالجنسانية بين الموظفين والممثلين من الشركاء الإنمائيين للجنة الأوروبية. ولتابعة التدريب، هناك مكتب مساعدة متاح لتقديم الدعم المنهجي، ومشورة الأقران والمراجعة من منظور جنساني والمساعدة في وضع أدوات الرصد والتقييم.

الهيئات الوطنية

٥٤ - تقوم اللجان الإقليمية للأمم المتحدة بدور حاسم في دعم بناء القدرات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني لدى الهيئات الوطنية العاملة في مجال النهوض بالمرأة. فقد نظمت اللجنة الاقتصادية لأفريقيا حلقات عمل في ١٩ بلداً أفريقياً عن صياغة وتنفيذ ورصد سياسات شاملة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد تم التعهد بالتابعة في ١٤ بلداً، ونتيجة

لذلك، اعتمد بعض الأجهزة الوطنية سياسات المساواة بين الجنسين وهي تقوم حالياً بتدريب منسقين معيّنين بالشؤون الجنسانية. وأجرت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) حلقات عمل تدريبية على الصعيد الوطني بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، للهيئات الوطنية في البحرين والجمهورية العربية السورية والعراق ولبنان ومصر والأرض الفلسطينية المحتلة.

٥٥ - تعاونت شعبة النهوض بالمرأة مع اللجنة الاقتصادية لأفريقيا والإسكوا لتنظيم حلقات عمل تدريبية بعنوان "تعزيز قدرة الهيئات الوطنية من خلال الاستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات"، شملت عنصراً يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات والأنظمة الوطنية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات - وذلك لممثلي الهيئات الوطنية في أفريقيا وغرب آسيا. ودعمت اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، تدريب الهيئات الوطنية على استخدام المؤشرات الجنسانية لصياغة السياسات العامة. وقدم صندوق الأمم المتحدة للسكان الدعم أيضاً لأغراض تنمية القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في لجان المرأة في برلمانات الإكوادور وجمهورية فنزويلا البوليفارية وكوستاريكا ونيكاراغوا وهندوراس.

التدريب على الإحصاء

٥٦ - قدمت كيانات عدة، مثل اللجنة الاقتصادية لأوروبا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، والفاو، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وأمانة منتدى الأمم المتحدة المعني بالغابات، والبنك الدولي، تدريباً على جمع ونشر البيانات والمؤشرات المصنفة حسب نوع الجنس لعدد متنوع من أصحاب المصلحة، بما في ذلك موظفو المكاتب الإحصائية الوطنية ومحللو السياسات ومخططي البرامج. وقد تعاونت أمانة المنتدى وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية مع الشبكة العالمية "الاتحاد الدولي لمنظمات بحوث الغابات" على تنظيم ندوة عن الجنسانية والغابات في تيرانيا لزيادة الوعي بالحاجة إلى تحسين جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والمنظورات الجنسانية في منظمات بحوث الغابات. ونتيجة لذلك، تم إنشاء فريق بحثي معني بالجنسانية داخل الاتحاد الدولي.

٥٧ - نفذ المركز الأفريقي للجنسانية والتنمية، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا ست حلقات عمل تدريبية دون إقليمية لتعزيز قدرة الإحصائيين والمحاسبين والمخططين وخبراء الجنسانية الوطنيين على إدماج المنظورات الجنسانية في أدوات التخطيط الوطنية وتحسين الجمع

والتحليل والاستخدام العادي للبيانات المصنفة حسب نوع الجنس من أجل وضع السياسات وتنفيذها وتقييمها على الوجه السليم.

التدريب في مجال اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

٥٧ - نفذ عدد من كيانات الأمم المتحدة، مثل شعبة النهوض بالمرأة، وإدارة الشؤون السياسية، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، تدريباً على تقديم التقارير عن الاتفاقية وتنفيذها لمجموعة واسعة من أصحاب المصلحة، بما في ذلك موظفون حكوميون وقادة سياسيون وبرلمانيون ومستشارو المجتمع المحلي ومنظمات غير حكومية وموظفون من النظام القضائي، مثل الشرطة والمساعدين القانونيين والمحامين والقضاة. فهذا التدريب يشكل دعماً للاهتمام المتعاطف بالمنظورات الجنسانية على نطاق الكثير من القطاعات.

٥٩ - عززت مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان أيضاً إدماج المنظورات الجنسانية في صكوك حقوق الإنسان، بأن نظمت حلقات عمل بعنوان "تعزيز تنفيذ توصيات الهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان من خلال تعزيز تدابير الحماية على المستوى الوطني" في رواندا والبوسنة والهرسك.

التدريب بشأن قطاعات محددة

٦٠ - اعترافاً بالدور الهام لقطاع التعليم في تعزيز الاهتمام بالمنظورات الجنسانية في جميع مجالات التنمية والتصدي للقوالب النمطية الجنسانية، نفذت عدة كيانات تدريباً متعلقاً بالجنسانية لموظفي المدارس والجامعات. فمثلاً، صمم صندوق الأمم المتحدة للسكان، بالشراكة مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، مقررات دراسية للتدريب المستمر لموظفي الجامعات تتعلق بالمساواة بين الجنسين. ونفذ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة تدريباً في مجال أدوار الجنسين والقوالب النمطية والمواقف، وذلك لمنع العنف القائم على نوع الجنس في مدارس جنوب أفريقيا. وقدم المركز الأفريقي للمسائل الجنسانية والتنمية التابع للجنة الاقتصادية لأفريقيا، التدريب لمؤسسات بحثية وطنية في ١٢ بلداً على جمع المعلومات المصنفة حسب نوع الجنس، باستخدام المؤشر الأفريقي للمسائل الجنسانية والإنمائية، ومتابعة ما يحرز من تقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين والنهوض بالمرأة. ونفذت منظمة الصحة العالمية تدريباً على "إدماج الجنسانية في التعليم الطبي". وقد درست اليونيسيف المديرين الإقليميين والمفتشين ومديري المدارس الابتدائية على النهج التي تراعي الفوارق بين الجنسين في التعليم. وتعاونت جامعة الأمم المتحدة والشبكة الدولية المعنية بالمياه

والبيئة والصحة مع إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في تنفيذ برنامج دبلوم التعليم عن بعد الذي يحتوي على مجموعة مواد تتعلق بالمنظورات الجنسانية في مجال إدارة المياه.

٦١ - نظرا للدور الحاسم الذي تقوم به وسائط الإعلام في التصدي للقوالب النمطية الجنسانية، وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، نفذ عدد من الكيانات تدريبا للجهات الفاعلة في وسائط الإعلام. وقد دعم صندوق الأمم المتحدة للسكان وضع كتيب تدريبي للصحفيين يتعلق بمنهجية استخدام المسلسلات التلفزيونية والإذاعية لمعالجة مسائل المساواة بين الجنسين والصحة والوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية.

٦٢ - وهناك أمثلة على التدريب في مجال الاقتصاد الكلي منها دورة الإنترنت التي ينظمها البنك الدولي لمدة أربعة أسابيع والمتعلقة بالجنسانية والاقتصاد الكلي. وقد أطلقت شعبة السياسات الإنمائية وتحليلها التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية مشروعاً، مع عنصر للتدريب وبناء القدرات، سيستخدم إطاراً اقتصادياً لتقييم الاستراتيجيات العملية من أجل تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، بما فيها المساواة بين الجنسين.

٦٣ - قدمت عدة كيانات التدريب في المسائل الجنسانية للمجتمع المدني لتعزيز قدرته على الدعوة إلى المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في مختلف المجالات القطاعية. مثلاً، نظمت اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي تدريبا على سياسات العمل مع مراعاة المنظور الجنساني لمنظمات المرأة ورابطات الصحة في الأرجنتين. ونظم مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة حلقتي عمل في بيرو تتعلقان بتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتنمية المشاريع لحملة الأسهم الذين يمثلون مناصب إدارية في منظمات المزارعين المحليين.

تدريب المدربين

٦٤ - نفذ عدد من كيانات الأمم المتحدة تدريبا للمدربين بهدف توسيع نطاق مجموعة المدربين على الصعيد الوطني. وبينما تركز بعض البرامج التدريبية على نحو أعم على تعميم مراعاة المنظور الجنساني، فإن منهجيات بعض البرامج الأخرى قد طورت وصممت لتناسب قطاعات محددة. مثلاً، قدم موئل الأمم المتحدة التدريب على صعيد القطر للمدربين في مجال المساواة بين الجنسين والحكم المحلي للمسؤولين الحكوميين في الصومال، ونشر كتيباً لدعم العملية. ونفذ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة تدريبا للمدربين في مجال المنظورات الجنسانية فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في المؤسسات الحكومية والمنظمات غير الحكومية في كينيا لزيادة عدد أعضاء مجموعة المدربات اللواتي يستطعن الوصول إلى النساء اللواتي يقمن بحقن مستعملي المخدرات.

٦٥ - استخدمت الفاو مجموعة مواد التحليل الاقتصادي - الاجتماعي والجنساني، بما في ذلك مواد المعلومات والكتيبات والأدلة التقنية لتدريب المدربين. ولتوسيع شبكة المدربين في كولومبيا، نفذت مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان دورة مكثفة لستة وثلاثين مدعياً عاماً بشأن الصكوك الدولية التي تحمي حقوق المرأة. ونفذت منظمة العمل الدولية ثلاث دورات تدريبية مكثفة للميسرين في كولومبو وهراري لإنشاء مجموعة من المدربين الذي يستطيعون بناء القدرات لدى خبراء الجنسانية المحليين والمنسقين.

سادسا - الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين

٦٦ - عقدت الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين منذ عام ٢٠٠١، حلقة عمل لمدة يوم واحد معنية بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، وذلك خلال اجتماعاتها السنوية لإتاحة الفرصة لأعضائها لتقديم تجاربهم الملموسة عن الاستراتيجيات والنهج والمنهجيات والأدوات المتعلقة بإدماج المنظورات الجنسانية في تنمية السياسات والبرامج والعمليات الحكومية الدولية، وكذلك في تطوير القدرات لدى الموظفين الفنيين في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد ركزت حلقات العمل على المواضيع التالية: "نهج ومنهجيات من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني"؛ و"التدريب وبناء القدرات من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني"؛ و"استراتيجيات لإدماج المنظورات الجنسانية في العمليات التحضيرية للمؤتمرات الدولية الرئيسية ومؤتمرات القمة والدورات الخاصة، ومتابعتها"؛ و"تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الرقابة على البرامج وتقديم التقارير"؛ و"استعراض العشر سنوات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني: التركيز على النتائج".

٦٧ - نتيجة لحلقات العمل هذه، اكتسب أعضاء الشبكة قدرة متزايدة في مجال تطوير وتطبيق الأدوات، بين أمور أخرى، من أجل إجراء استعراض مؤسسي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛ ووضع تقييم أكثر فعالية لنتائج وتأثيرات تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وتعزيز الجهود التعاونية والتدابير على المستوى الميداني، ومراعاة المساءلة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٦٨ - تم تنظيم تدريب محدد معني بالجنسانية بوصف ذلك مبادرات مشتركة بين الوكالات على الصعيد القطري، وخاصة تحت مظلة أفرقة الأمم المتحدة المواضيعية المعنية بالجنسانية^(١٨)، وشمل ذلك سري لانكا وفيت نام وكوبا. وفي الفلبين يقوم الفريق المواضيعي المعني بالجنسانية بتنظيم دورة تعلم أنتجت على قرص مدمج.

٦٩ - أنتجت فرقة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بتعميم المنظور الجنساني في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية "دليل الموارد للأفرقة المواضيعية المعنية بالمسائل الجنسانية"، الذي تم تعميمه على الأفرقة القطرية للأمم المتحدة وأيده رئيس مكتب المجموعة الإنمائية؛ والهدف منه تعزيز التعاون والتنسيق لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الآليات الأساسية مثل تمارين إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ورصد الأهداف الإنمائية للألفية وورقات استراتيجية الحد من الفقر.

سابعاً - استنتاجات وتوصيات

٧٠ - رغم أن لدى العديد من الكيانات سياسات واستراتيجيات تتعلق بالمساواة بين الجنسين، وتشمل تركيزاً على تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وأن هناك تركيزاً متزايداً على تطوير التدريب والمنهجيات والأدوات، لا تزال هناك فجوة كبيرة بين السياسات والممارسة. ولم يتم بعد إدماج المساواة بين الجنسين على نحو كامل في عمل الأمم المتحدة. ولا يزال هناك الكثير مما ينبغي عمله بشأن تطوير الوعي والمعرفة والالتزام والقدرة بين موظفي الأمم المتحدة فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٧١ - لقد تم تنفيذ الكثير في مجال بناء القدرات، وكان ذلك إلى حد كبير من خلال برامج التدريب التقليدية، داخل منظومة الأمم المتحدة. وفي كثير من الكيانات، نظمت برامج تدريبية على أساس مخصص، مع متابعة مؤسسية محدودة، وهذا نهج ييخس من قيمة المعارف والمهارات المطلوبة من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نحو فعال وتأثيره محدود.

٧٢ - وقد بذلت، مع ذلك جهود كبيرة لوضع نهج جديدة، وأدخلت تجديرات هامة. فينبغي مواصلة تقييم أثر هذه المبادرات.

٧٣ - لم تكن جهود بناء القدرات في منظومة الأمم المتحدة فعالة دائماً بقدر ما هو مرغوب. والعامل الرئيسي في تحقيق نتائج ناجحة للأنشطة التدريبية هو وجود دعم ملموس من جانب الإدارات العليا. وقد تم توفير هذا الدعم في بعض الكيانات، من خلال جملة أمور منها توجيه اهتمام محدد بالتدريب في مجال السياسات وخطط العمل المتصلة بالمسائل الجنسانية. ومع ذلك، فإن الدعم المحدود، في كثير من الكيانات يحد من تأثير التدريب. وقد تم وضع عدد قليل من الآليات الفعالة لضمان المساءلة بين الموظفين في مجال الاستفادة من الوعي والمهارات المكتسبة في التدريب. وتبقى نتائج التدريب غالباً متوقفة على قدرة الموظفين الملتمزين.

٧٤ - كان من شأن الافتقار إلى آليات رصد وتقييم وأدوات لتقييم أثر التدريب المتعلق بالجنسانية من التوصل إلى فهم كامل لفعالية التدريب المنفذ. ويولد هذا تحدياً بالنسبة لتحديد الأسباب وراء عدم وجود أي تأثير للتدريب القائم وطرق تحسين فعاليته.

٧٥ - يشمل التحدي المشترك فيما يتعلق بتوفير تدريب فعال في مجال الشؤون الجنسانية قلة الموارد المالية والبشرية، المخصصة من خلال الميزانية العادية، لدعم التدريب في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي بعض الكيانات، يعتمد التدريب في مجال المسائل الجنسانية على التمويل من خارج الميزانية.

٧٦ - من أجل مواصلة تنفيذ استنتاجات المجلس الاقتصادي والاجتماعي المتفق عليها ٢/١٩٩٧ والقرار ٣١/٢٠٠٥، قد يرغب المجلس في تشجيع كيانات الأمم المتحدة على ما يلي:

(أ) القيام بالتزامات محددة في مجال التدريب، بما في ذلك تطوير الكفاءة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، في جميع السياسات والاستراتيجيات وخطط العمل المتصلة بالمساواة بين الجنسين؛

(ب) جعل التدريب المتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني إلزامياً لجميع الموظفين واستحداث تدريب محدد لمختلف فئات الموظفين ومستوياتهم؛

(ج) بناء القدرات على نحو محدد ومستمر، من خلال جملة أمور، منها تقديم التدريب لخبراء في الشؤون الجنسانية ومنسقي الشؤون الجنسانية، على أن يشمل ذلك العمل ميدانياً؛

(د) ضمان إدماج المنظورات الجنسانية في جميع الدورات التدريبية المقدمة، وأن يشمل ذلك الدورات التعريفية والتدريب على أطر الإدارة القائمة على النتائج والتدريب على دورة المشاريع والبرامج؛

(هـ) تطوير أشكال ابتكارية في مجال بناء القدرات، إضافة إلى التدريب الرسمي، باستخدام وسائل منها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتقييم تأثير هذه النهج الجديدة بطريقة منهجية؛

(و) ضمان أن يوفر المديرين القيادة والدعم المطلوبين، بوسائل منها تعزيز الوعي والالتزام والقدرة من خلال النهج الابتكارية لبناء القدرات وخاصة على مستوى الإدارات؛

(ز) ضمان أن تعمل مكاتب إدارة الموارد البشرية، حسب ما يناسب الأمر، لصالح بناء القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتوفير الموارد والدعم؛

- (ح) وضع أشكال أكثر فعالية لمتابعة التدريب، لضمان الاستفادة الكاملة من المعارف وتحقيق الأثر الأمثل لبرامج العمل؛
- (ط) تعزيز نظم المساءلة بالنسبة لجميع الموظفين، مثلاً، بجعل الاهتمام بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في خطط عمل الموظفين وتقييم أدائهم أمراً إلزامياً؛
- (ي) استحداث وسائل فعالة لتقييم الأثر، إلى جانب الاستبيانات التقليدية للمشاركين في نهاية الدورات، بما في ذلك وضع مؤشرات لرصد وتقييم التدريب على نحو منهجي؛
- (ك) تخصيص الموارد الكافية لضمان تقديم التدريب الإلزامي والمتابعة الفعالة، والرصد والتقييم الفعالين للأنشطة التدريبية؛
- (ل) تطوير قاعدة موارد من الميسرين المدربين على الصعيدين الوطني والإقليمي تكون ممكنة الوصول لجميع أجزاء منظومة الأمم المتحدة، وتستند إلى موارد لدى الحكومات ومعاهد الأبحاث والمجتمع المدني والأمم المتحدة نفسها؛
- (م) إنشاء أو توسيع شبكات معرفة إلكترونية معنية بتعميم مراعاة المنظور الجنساني لزيادة فعالية الدعم المقدم لأنشطة بناء القدرات ومتابعتها؛
- (ن) تعزيز التعاون المشترك بين الوكالات، بوسائل منها عمل الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين لضمان التبادل المنهجي للموارد والأدوات على نطاق المنظومة بهدف تعزيز تفاعل الأفكار وإثرائها؛
- (س) ضمان قيام المنسقين المقيمين على نحو منتظم بتعزيز ورصد أنشطة بناء القدرات ضمن فرقهم القطرية وتقديم التقارير عنها؛
- (ع) تعزيز التعاون بين الأفرقة القطرية في مجال التدريب المتعلق بالشؤون الجنسانية على الصعيد الوطني، من خلال وسائل منها المشاركة في المنهجيات والأدوات، والاضطلاع بأنشطة مشتركة، وتعزيز قدرة الأفرقة المواضيعية المعنية بالجنسانية على دعم هذه الأنشطة؛
- (ف) ضمان وجود برامج التدريب في المسائل الجنسانية وإدماج المنظورات الجنسانية في أنشطة بناء القدرة التي تستهدف الوزارات القطاعية على الصعيد الوطني؛

(ص) تعزيز أنشطة بناء القدرة للآليات الوطنية العاملة من أجل النهوض بالمرأة لكي تضطلع بدور محفز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الوزارات القطاعية والمكاتب الحكومية الأخرى.

الحواشي

(١) قدمت الكيانات التسعة والثلاثون التالية التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة معلومات استجابة لطلب المعلومات المقدم من شعبة النهوض بالمرأة: إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية؛ مكتب المستشارية الخاصة للأمين العام للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة؛ شعبة بحوث التنمية وتحليل السياسات؛ شعبة السياسات والتنمية الاجتماعية؛ أمانة منتدى الأمم المتحدة المعني بالغابات؛ إدارة الشؤون السياسية؛ إدارة عمليات حفظ السلام؛ اللجنة الاقتصادية لأفريقيا؛ اللجنة الاقتصادية لأوروبا؛ اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي؛ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ؛ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا؛ منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة؛ الوكالة الدولية للطاقة الذرية؛ منظمة العمل الدولية؛ المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية؛ الاتحاد الدولي للاتصالات؛ المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة؛ مكتب خدمات الرقابة الداخلية؛ مكتب الشؤون القانونية؛ برنامج الإنسان؛ مكتب إدارة الموارد البشرية؛ مكتب خدمات الرقابة الداخلية؛ مكتب الشؤون القانونية؛ برنامج الأمم المتحدة للبيئة؛ منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)؛ صندوق الأمم المتحدة للسكان؛ برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (ممثل الأمم المتحدة)؛ مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين؛ صندوق الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)؛ صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة؛ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة؛ مكتب الأمم المتحدة للممثل السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية؛ وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى؛ جامعة الأمم المتحدة؛ متطوعو الأمم المتحدة؛ البنك الدولي؛ برنامج الأغذية العالمي؛ منظمة الصحة العالمية؛ المنظمة العالمية للملكية الفكرية؛ المنظمة العالمية للأرصاد الجوية. قدمت المعلومات أيضاً من قبل المنظمة الدولية للهجرة.

(٢) انظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثانية والخمسون، الملحق رقم ٣ (A/52/3/Rev.1)، الفصل الرابع، الفقرة ٤، الاستنتاجات المتفق عليها، الفرع دال، (أ) - (هـ).

(٣) انظر الوثائق الرسمية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠٠٤، الملحق رقم ٧ (E/2004/27-)، الفصل الأول، جيم.

(٤) المرجع نفسه، ٢٠٠٥، الملحق رقم ٧ (E/2004/27-E/CN.6/2004/13)، الفصل الأول، جيم.

(٥) قرار الجمعية العامة ١/٦٠، الفقرة ٥٩.

(٦) يمكن الاطلاع عليه في الموقع التالي على شبكة الإنترنت: www.un.org/womenwatch/daw/csw/facilitatorsManualFeb2004.

(٧) انظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الستون، الملحق رقم ٢٥ (A/60/25)، المرفق.

(٨) وفقاً لهذا النموذج يتعين أن يبدأ التقييم عند المستوى الأول، ثم يتقدم بقدر ما يتيح الوقت والميزانية، على نحو متسلسل إلى المستوى الثاني والثالث والرابع، وتستخدم المعلومات من كل مستوى سابق أساساً في تقييم المستوى الذي يليه. ورغم أن كل مستوى لاحق يمثل قياساً أكثر دقة لفعالية برنامج التدريب، فهو يتطلب أيضاً تحليلاً أشد صرامة وأكثر تأنيلاً.

(٩) انظر S/2005/636، المرفق.

(١٠) انظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الستون، الملحق رقم ١٩ (A/60/19)، الفقرة ١٦٣.

(١١) بدأت شبكة المساواة بين الجنسين في عام ١٩٩٨ في شكل فريق بريدي ميداني من المتخصصين في المسائل الجنسانية في التحضير للدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة (بيجين + ٥). وتطورت إلى شبكة كاملة للمعرفة ذات قدرة عالمية على الاتصال، وبدأت رسمياً في حزيران/يونيه ٢٠٠٠. وتضم ٨٠٠ عضو في ١٤٠ مكتباً قطرياً تابعاً لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

(١٢) www.un.org/womenwatch

(١٣) http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=3160&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

(١٤) www.un-instraw.org

(١٥) www.ilo.org/gender

(١٦) www.undp.org.women/toolsmarketplace

(١٧) يتطلب نظام المعلومات المتعلقة بالاستراتيجيات و المهام وتقييم النتائج، الذي صمم ووضع ليرافق عمليات الإصلاح التي تقوم بها اليونيسكو في سبيل تحقيق البرمجة والرصد والإبلاغ القائمة على النتائج، ان يحدد كل نشاط الأهداف المتوخاة من تعميم مراعاة المنظور الجنساني والنتائج المتوقعة ومؤشرات الأداء.

(١٨) في نيسان/أبريل ٢٠٠٤، كان هناك ٨٦ فريقاً مواضيعياً معنياً بالجنسانية في ٧٨ مكتباً من المكاتب القطرية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي - أي أن عددها ارتفع عما كان عليه في عام ١٩٩٨، حينما بلغ ٥٨ فريقاً.